ავტორის სტილი დაცულია

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი

თამარი ქობულაძე

ორგანიზაციული სამართლიანობა, სამუშაო სტრესი: მოდერაციული და მედიაციური ეფექტები

ფსიქოლოგიის დოქტორის (Ph.D) აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად წარმოდგენილი დისერტაცია

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: პროფესორი იამზე კუტალაძე

2017

შინაარსი

ანოტაცია ix
Abstract xii
შესავალი 1
თავი I. კვლევის თეორიული საფუძვლები 5
§1. სტრესი სამუშაოზე 5
სტრესის კონცეფციის განვითარება 5
სტრესი სამუშაოზე: დეფინიციის საკითხი 10
სტრესი: თეორიული მიდგომები 11
სტრესის ტრანზაქციული მოდელი (Transactional Model of Stress; Lazarus & Folkman, 1984) 12
ინდივიდისა და გარემოს შესაბამისობის მოდელი (Person-Environment Fit Model; French et al., 1982) 15
სამუშაო მოთხოვნა - სამუშაოს კონტროლის მოდელი (Job demand-Job Control Model; Karasek, 1979) 17
ძალისხმევა-ჯილდოს დისბალანსის მოდელი (Effort-Reward Imbalance Model; Siegrist, 1996) 21
სამუშაო სტრესის წინაპირობები და შედეგები 22
§2. ორგანიზაციული სამართლიანობა 26
ორგანიზაციული სამართლიანობის კონცეფციის განვითარება 27
ორგანიზაციული სამართლიანობის განმარტება და მისი განზომილებები 30
ორგანიზაციული სამართლიანობის განზომილებებს შორის ურთიერთდამოკიდებულება .33
ორგანიზაციული სამართლიანობა: თეორიული მიდგომები 34
ორგანიზაციული სამართლიანობის თეორიების ტაქსონომია (A taxonomy of organizational justice theories; Greenberg, 1987) 35
კროპანზანოს, რუფის, მოლერისა და სმინკის კლასიფიკაცია (Three roads to organizational justice; Cropanzano, Rupp, Mohler, & Schminke, 2001) 37
სამართლიანობის ინსტრუმენტული თეორიები 39
თანასწორობის თეორია (Equity theory; Adams, 1965) 39
პროცედურული სამართლიანობის ინსტრუმენტული მოდელები (Procedural justice theory; Thibaut & Walker, 1975; Allocation preference theory; Leventhal, 1976; 1980) 41
ინტერპერსონალური თეორიები 42
პროცედურული სამართლიანობის ურთიერთობითი (რელატიური) მოდელი (Relational models of procedural justice; Lind & Tyler, 1988; Tyler & Lind, 1992) 42

სოციალური გაცვლის თეორია (Social Exchange Theory; Blau, 1964) 44
სამართლიანობის მორალური თეორიები 47
აღიარების თეორია (Theory of Recognition; Axel Honneth) 48
მორალური შეხედულებები (Moral Conviction; Skitka, 2002) 49
სამართლიანობის ეთიკური მოდელი (The deontic model of justice; Folger, 1998, 2001; Folger et al., 2005) 49
ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი 51
§3. სოციალური მხარდაჭერა 58
სოციალური გაცვლის თეორიაზე დაფუძნებული კონსტრუქტები 60
სოციალური მხარდაჭერა: თეორიული მიდგომები 61
სოციალური მხარდაჭერის სოციოლოგიური მიდგომა (The Sociological Tradition) 62
სოციალური მხარდაჭერის კოგნიტური მიდგომა (The Cognitive Tradition) 63
სოციალური მხარდაჭერის ინტერპერსონალური პროცესების მიდგომა (The Interpersonal Process Tradition) 65
სოციალური მხარდაჭერის ინტერვენციული მიდგომა (The intervention Tradition) 66
სოციალური მხარდაჭერის კონცეპტუალიზაცია 67
სოციალური მხარდაჭერის განმარტება და ტიპოლოგია 69
სოციალური მხარდაჭერა და სტრესი 74
§4. პიროვნული მახასიათებლები 76
პიროვნების განმარტება 76
პიროვნების თეორია 78
პიროვნული ნიშნების თეორიები (Trait Theory) 79
პიროვნული მახასიათებლები და სამუშაო 82
პიროვნული მახასიათებლები და სამუშაო სტრესი 84
თავი II. კვლევის დიზაინი: საკვლევი პრობლემა, ძირითადი ჰიპოთეზები და ცვლადები; კვლევის მეთოდები 89
§5. კვლევის კონცეფცია 89
§6. მედიატორი და მოდერატორი: თეორიული და მეთოდოლოგიური საფუძვლები 93
მედიატორი და მოდერატორი ცვლადები 94
მედიატორი და მოდერატორი ცვლადების ტიპოლოგია 97
მედიაციური და მოდერაციული ეფექტების ანალიზის მიდგომები 100

მედიაციური ეფექტების ანალიზის მიდგომა: ბარონისა და კენის მოდელი.....100

მოდერაციული ეფექტების ანალიზის მიდგომები.....102

§7. საკვლევი პრობლემა, ძირითადი ჰიპოთეზები და ცვლადები.....103

§8. კვლევის მეთოდები 114

ორგანიზაციული სამართლიანობა: კვლევის ინსტრუმენტი – ნიეჰოფისა და მურმენის ორგანიზაციული სამართლიანობის საზომი კითხვარი (Organizational Justice Scale, Niehoff & Moorman, 1993).....115

სამუშაო სტრესი: კვლევის ინსტრუმენტი – სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტის გადამუშავებული ვარიანტი OSI-R (Occupational Stress Inventory-Revised; Samuel H.Osipow (PhD)).....117

OSI-R-ის ტესტის მიზანი, სტრუქტურა და შესაძლო გამოყენება.....117

OSI-R-ის ადაპტაცია 120

OSI-R-ის ადაპტირებული ვარიანტის ფსიქომეტრული მახასიათებლები: სანდოობა, ქვესკალებს შორის კორელაცია, ფაქტორული ანალიზი.....123

სამუშაო სტრესის კავშირი დემოგრაფიულ მახასიათებლებთან 126

პიროვნული მახასიათებლები: კვლევის ინსტრუმენტი – პიროვნული მახასიათებლების საზომი კითხვარის შემოკლებული ვარიანტი (NEO – Five Factor Inventory, Paul T. Costa, Jr., Ph.D & Robert R. McCrae, Ph.D, 1992).....130

სოციალური მხარდაჭერა: კვლევის ინსტრუმენტი – ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი კითხვარი.....134

ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარის თეორიული სტრუქტურა.....135

კითხვარის შემუშავება 138

საპილოტე კვლევა 140

კითხვარის ფსიქომეტრული ანალიზი.....140

ორგანიზაციული გარემოს სკალა.....143

სამუშაოთი კმაყოფილების ხარისხი და სოციალურ-დემოგრაფიული და სამუშაოს კონტექსტუალური მახასიათებლები 143

თავი III. ემპირიული კვლევის შედეგების აღწერა და ანალიზი..... 144

§9. შერჩევის აღწერა და კვლევის პროცედურა.....144

§10. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სამუშაო სტრესის ურთიერთმიმართება: პირდაპირი კავშირები.....149

სამუშაო სტრესის ვარიაცია ორგანიზაციული სამართლიანობის დონეების მიხედვით.....150

დისტრიბუციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი.....151
პროცედურული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი.....153
ინტერაქციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი.....155
ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი: რეგრესიული ანალიზი.....156
ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი.....157
ორგანიზაციული სამართლიანობა და პიროვნული დაძაბულობა.....159
ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი.....161
ორგანიზაციული სამართლიანობა და პიროვნული რესურსი.....162
§11. ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი: არაპირდაპირი კავშირები 164
სოციალური მხარდაჭერის როლი ორგანიზაციული სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში.....165
სოციალური მხარდაჭერა და სამუშაო სტრესი: უნივარაციული ანალიზი, რეგრესიული ანალიზი.....165
სოციალური მხარდაჭერა და ორგანიზაციულ სამართლიანობა: რეგრესიული ანალიზი...169
სოციალური მხარდაჭერისა და მისი კომპონენტების მოდერაციული ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (H2.1.-H2.3.).....171
ორგანიზაციული სამართლიანობის მედიაციური ეფექტი სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში.....175
მოდერაციული მედიაციის ეფექტი სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში.....177
პიროვნული მახასიათებლების როლი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში.....179
პიროვნული მახასიათებლები და სამუშაო სტრესი: უნივარაციული ანალიზი, რეგრესიული ანალიზი.....180
პიროვნული მახასიათებლების მოდერაციული ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (H2.4.-H2.5.).....184
ორგანიზაციული გარემოს მედიაციური ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (H2.6.).....186
მოდერაციული მედიაციის ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (H2.7.).....188

§12. ორგანიზაციული სამართლიანობის, სამუშაო სტრესისა და სამუშაოთი კმაყოფილების ურთიერთმიმართება 191
ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სამუშაოთი კმაყოფილების ურთიერთმიმართება 192
სამუშაო სტრესისა და სამუშაოთი კმაყოფილების ურთიერთმიმართება 193
სამუშაო სტრესის მედიაციური ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში 194
§13. შეჯამება: ემპირიული კვლევის შედეგები 196
§14. შემაჯამებელი მოდელი 203
კვლევის თეორიული და პრაქტიკული ღირებულება 206
კვლევის შეზღუდვა და სამომავლო კვლევითი რეკომენდაციები 208
გამოყენებული ლიტერატურა: 210
დანართები 235
დანართი A 235
ცხრილი A1. OSI-R-ის სამუშაო როლების კითხვარის (ORQ) ქვესკალებს შორის კორელაცია 235
ცხრილი A2. OSI-R-ის პიროვნული დაძაბულობის კითხვარის (PSQ) ქვესკალებს შორის კორელაცია 236
ცხრილი A3. OSI-R-ის პიროვნული რესურსის კითხვარის (PRQ) ქვესკალებს შორის კორელაცია 237
ცხრილი A4. ORQ სკალის ფაქტორული ანალიზი ვარიმაქსის მეთოდის გამოყენებით 238
ცხრილი A5. PSQ სკალის ფაქტორული ანალიზი ვარიმაქსის მეთოდის გამოყენებით 241
ცხრილი A6. PRQ სკალის ფაქტორული ანალიზი ვარიმაქსის მეთოდის გამოყენებით 243
დანართი B 245
ცხრილი B1. ნეიროტიციზმის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები (ყველა დებულების გათვალისწინებით) 245
ცხრილი B2. ნეიროტიციზმის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები დებულებების ამოღების შემდეგ 246
ცხრილი B3. ექსტრავერსიის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები (ყველა დებულების გათვალისწინებით) 247
ცხრილი B4. ექსტრავერსიის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები დებულებების ამოღების შემდეგ 248

ცხრილი B5. გამოცდილებისადმი ღიაობის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები (ყველა დებულების გათვალისწინებით) 249
ცხრილი B6. თანხმობისათვის მზაობის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები (ყველა დებულების გათვალისწინებით) 250
ცხრილი B7. კეთილსინდისიერების სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები (ყველა დებულების გათვალისწინებით) 251
ცხრილი B8. კეთილსინდისიერების სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები დებულებების ამოღების შემდეგ 252
დანართი C 253
ცხრილი C1. ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარის სკალების აღწერა 253
ცხრილი C2. ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარის ფსიქომეტრული მახასიათებლები 255
ცხრილი C3. ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარში შემავალი დებულებების ფაქტორული ანალიზი ვარიმაქსის მეთოდის გამოყენებით 257
დანართი D 259
ცხრილი D1. კონსტრუქტების აღწერითი სტატისტიკა 259
ცხრილი D2. საკვლევ ცვლადებს შორის კორელაციური ანალიზი 260
ცხრილი D3. აღწერითი სტატისტიკა სამუშაო სტრესის ცალკეული სკალებისთვის ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით 261
ცხრილი D4. Tukey-ს ტესტის შედეგი: პიროვნული რესურსების საშუალო მაჩვენებელი ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით 261
ცხრილი D5. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სამუშაო სტრესის სკალებს შორის კორელაციური ანალიზი 262
ცხრილი D6. სოციალურ-დემოგრაფიულ და ორგანიზაციის კონტექსტუალურ ცვლადებსა და სამუშაო სტრესის სკალებს შორის კორელაციური ანალიზი 262
ცხრილი D7. სამუშაო სტრესს, ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სოციალური მხარდაჭერის განზომილებებს (სკალები/ქვესკალები) შორის კორელაციური ანალიზი 263
ცხრილი D8. ორგანიზაციული სამართლიანობის სკალებს, სამუშაო სტრესის სკალებსა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კორელაციური ანალიზი 263
დანართი E 264
ცხრილი E1. ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული გარემოსა (მედიატორი) და თანხმობისათვის მზაობის (მოდერატორი) მოდერაციული მედიაციის ეფექტი 264

ცხრილი E2. ორმაგი მედიაციის ეფექტი სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში 265
ცხრილი E3. დისტრიბუციული სამართლიანობის, ემოციური მხარდაჭერისა და ნეიროტიციზმის წვლილი სამუშაო სტრესის პროგნოზირებაში 266
დანართი F 267
ცხრილი F1. ჰიპოთეზების შემოწმების შედეგები 267
დანართი G 268
კვლევის ინსტრუმენტები 268

ანოტაცია

წინამდებარე კვლევა მიზნად ისახავს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის შესწავლასა და მოდერაციული და მედიაციური ანალიზით ამ კავშირის ბუნების ახსნას. გაანალიზებულია, ორგანიზაციული სამართლიანობის რომელი ფორმა პროგნოზირებს უკეთ სამუშაო სტრესს. ამასთანავე, კვლევის მოდელში შუალედური (მოდერატორი: სოციალური მხარდაჭერა, ნეიროტიციზმი და ექსტრავერსია; მედიატორი: ორგანიზაციული გარემო) ცვლადების შემოტანით შესწავლილია არაპირდაპირი კავშირები (მოდერაციული, მედიაციური და ე.წ. მოდერაციული მედიაციის ეფექტები). კვლევაში ასევე გაანალიზებულია ორგანიზაციულ სამართლიანობას, სამუშაო სტრესსა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის არსებული პირდაპირი და არაპირდაპირი კავშირები.

ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი: კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმებს შორის მხოლოდ *დისტრიბუციული სამართლიანობაა* სამუშაო სტრესის პრედიქტორი. დისტრიბუციული სამართლიანობა პროგნოზირებს სამუშაო როლებით გამოწვეულ სტრესს; ინტერაქციული სამართლიანობა უპირატესად პიროვნული დაძაბულობის, ხოლო პროცედურული სამართლიანობა – პიროვნული რესურსის (სტრესულ სიტუაციასთან რაციონალური გამკლავების რესურსი, რეკრეაციული აქტივობის მზაობა და სხვ.) პრედიქტორია.

ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული გარემოსა (სრული მედიატორი) და ნეიროტიციზმის (მოდერატორი) მოდერაციული მედიაციის ეფექტი დადასტურდა.

სოციალური მხარდაჭერა, ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი: სამუშაო სტრესის მნიშვნელოვანი პრედიქტორი აღმოჩნდა სოციალური მხარდაჭერა (უფრო ზუსტად, ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა). ემოციურ

მხარდაჭერას არსებითი წვლილი შეაქვს (მეტი პრედიქტული ღირებულება აქვს) ორგანიზაციული სამართლიანობის ვარიაციის ახსნაში; ორგანიზაციული სამართლიანობის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია პრაქტიკული მხარდაჭერაც. სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული სამართლიანობისა (სრული მედიატორი) და ექსტრავერსიის (მოდერატორი) მოდერაციული მედიაციის ეფექტი დადასტურდა.

ორგანიზაციული სამართლიანობა, სამუშაო სტრესი და სამუშაოთი კმაყოფილება: კვლევამ აჩვენა, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმებს შორის სამუშაოთი კმაყოფილების არსებითი პრედიქტორია დისტრიბუციული და ინტერაქციული სამართლიანობა. სამუშაო სტრესის განზომილებებს შორის სამუშაოთი კმაყოფილების პრედიქტორებია: სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი და პიროვნული დაძაბულობა. სამუშაო სტრესი ნაწილობრივი მედიატორი აღმოჩნდა ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში.

თეორიული და პრაქტიკული ღირებულება

წინამდებარე კვლევა წარმოადგენს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის მიმართების, ასევე, მათ კავშირში შესაძლო მოდერაციული და მედიაციური ეფექტების ემპირიულად შესწავლის ერთ-ერთ პირველ მცდელობას საქართველოში. კვლევის სამეცნიერო ღირებულებას განსაზღვრავს პირდაპირი და არაპირდაპირი კავშირების შეფასება მოდელში, რომელშიც შედის სტრესთან ასოცირებული ისეთი ცვლადები, როგორებიცაა: ორგანიზაციული სამართლიანობა, სოციალური მხარდაჭერა, პიროვნული მახასიათებლები, ორგანიზაციული გარემო და სამუშაოთი კმაყოფილება. სიახლეა ამ მახასიათებლებით სამუშაო სტრესის განმსაზღვრელი ფაქტორებისა და მექანიზმების კომპლექსური შესწავლა, რაც ნაშრომის თეორიულ ღირებულებას წარმოადგენს. კვლევას მოკრძალებული წვლილი შეაქვს სამუშაო სტრესის ფენომენის უკეთ გაგებაში. ამას გარდა, მიღებული შედეგები პრაქტიკული თვალსაზრისით დაეხმარება შრომისა და ორგანიზაციის სფეროში

მომუშავე პროფესიონალებს სამუშაო სტრესის პრევენციისა და/ან სტრესის ორგანიზაციული მენეჯმენტის ეფექტიანი პროგრამების შემუშავებაში.

განსაკუთრებული აღნიშვნის ღირსია, კვლევის ფარგლებში სტრესის საკვლევი ინსტრუმენტის ადაპტაცია და ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი კითხვარის შექმნა. ,,სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტის გადამუშავებული ვარიანტის – OSI-R'' (Occupational Stress Inventory – Revised; Samuel H. Osipow) ქართულ პოპულაციაზე ადაპტირება სამომავლო კვლევების დაგეგმვის საშუალებას იძლევა.

Abstract

The present study explores the cause and effect relationship between organizational justice and occupational stress and applies the moderation and mediation analysis to this relationship. An attempt is made to identify the best predictor of occupational stress among the forms of organizational justice. Furthermore, indirect relationships (moderation, mediation and moderated mediation effects) are explored by introducing intermediary variables (moderators – social support, neuroticism and extraversion; mediator – organizational environment). The study also focuses on the direct and indirect relationships between organizational justice, occupational stress and job satisfaction.

Organizational justice and occupational stress: The study results show that among the forms of organizational justice *distributive justice* is the only predictor of occupational stress. Interactional justice mainly predicts personal strain, and procedural justice – personal resources (rational coping with stressful situation, readiness for recreational activities, etc.)

A moderated mediation effect has been demonstrated in the relationship between organizational justice and occupational stress. This relationship is fully mediated by organizational environment and moderated by neuroticism.

Social support, organizational justice and occupational stress: It has been proved that social support *(in particular, supervisor emotional support)* is a reliable predictor of stress. Emotional support makes a significant contribution to the explanation of the variance in organizational justice. Another reliable predictor of organizational justice is practical support. A moderated mediation effect has been demonstrated in the relationship between social support and occupational stress. In particular, this relationship is fully mediated by organizational justice and moderated by extraversion.

Organizational justice, occupational stress and job satisfaction: The study shows that out of the forms of organization justice, only distributive and interactional justices are reliable predictors of job satisfaction. Among the dimensions of occupational stress only occupational role stress and personal strain are the predictors of job satisfaction. It has been also proved that occupational stress is a partial mediator of the relationship between organizational justice and job satisfaction.

Theoretical and practical value

The present study is one of the first empirical studies in Georgia attempting to explore the relationship between organizational justice and occupational stress as well as the possible moderation and mediation effects in their relationship. The scientific value of the study stems from its attempt to determine direct and indirect relationships in the model involving the variables associated with stress (organizational justice, social support, personality traits, organizational environment, job satisfaction). The novelty and theoretical value of the study is in its complex approach to the factors and mechanisms determining occupational stress. The given research makes a modest contribution to a better understanding of the phenomenon of stress. The practical value of the given work is in its potential utility for the specialists working in the field of labor and organizational psychology. In particular, the findings of the study can be considered in the programs focusing on the prevention of occupational stress or/ and its organizational management.

Another notable component of the study is the adaptation of the stress measurement instrument (OSI-R) and the development of the Workplace Social Support Questionnaire. The adaptation of the revised version of the Occupational Stress Inventory to Georgian population makes it possible to plan future studies.

შესავალი

ადამიანები სტრესულ გარემოში ვცხოვრობთ და დიდ შინაგან რესურსს ვხარჯავთ მასთან გასამკლავებლად. ჩვენი ყოველდღიურობა გაჟღენთილია დაძაბული სიტუაციებით, მოულოდნელობებითა და ცხოვრებისეული პრობლემებით, რომელთაც უდიდესი ზიანი მოაქვს ჩვენი ფსიქიკისა თუ ორგანიზმისთვის. ტექნოლოგიური პროგრესი, ცხოვრებისეული რიტმის მუდმივი ზრდა, მიმდინარე რეფორმები, სწრაფად ცვალებადი პიროვნული, ოჯახური და სოციალური მოვლენები თავისთავად ბევრი სირთულის გადალახვას, პიროვნების ფიზიკური და სულიერი ძალების მობილიზებას მოითხოვს.

სამუშაოს ადამიანის ცხოვრებაში განსაკუთრებული ადგილი უკავია, რადგან იგი მნიშვნელოვანი პირობაა იმისათვის, რომ თავს გრძნობდე რეალიზებულად და ბედნიერად (well-being). კვლევები გვიჩვენებს, რომ დასაქმებულები თავს ბევრად უკეთ გრძნობენ, ვიდრე – სამუშაოს გარეშე მყოფნი, თუმცა არასათანადო სამუშაო გარემოსა და მართვის პრაქტიკას ინდივიდებში სტრესის პროვოცირება შეუძლია. სამუშაო სტრესი უარყოფით კვალს ტოვებს არამარტო ორგანიზაციებში მომუშავე პერსონალის ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე, არამედ ის საფრთხეს უქმნის ორგანიზაციის მიზნების სრულყოფილად განხორციელებას – სტრესის დროს კლებულობს დასაქმებულების შრომითი მოტივაცია და სამუშაოთი კმაყოფილება, რაც, თავის მხრივ, დაკავშირებულია დაბალ სამუშაო პროდუქტიულობასა და კადრების დენადობასთან (Theorell & Karasek, 1996; Bosma et al., 1997; Van der Doef & Maes, 1999; Elovainio, Kivimaki, Steen, & Kalliomaki-Levanto, 2000; Nelson & Simmons, 2003; Semmer, 2003; Robbins, Ford, & Tetrick, 2012; Ganster & Rosen, 2013). სწორედ ამიტომ სამუშაო სტრესი მსოფლიოს განვითარებული ქვეყნების (სკანდინავიის ქვეყნები, საფრანგეთი, შვეიცარია, ბელგია, კანადა, იაპონია და ა.შ.) პრიორიტეტულ საზრუნავს წარმოადგენს არამხოლოდ ორგანიზაციულ დონეზე, არამედ სახელმწიფო დონეზეც. ბოლო წლებია, რაც მსოფლიოში სამუშაო სტრესის

თემაზე პუბლიკაციების რაოდენობა მკვეთრად აღემატება პოსტტრამვული სტრესების შესახებ პუბლიკაციების რაოდენობას. არსებობს საკმაოდ ბევრი თეორიული მოდელი, რომლებიც განმარტავს, თუ როგორ ექცევიან სამუშაო გარემოში მყოფი ადამიანები სტრესის ზემოქმედების ქვეშ. ევროპული ინსტანციები აქტიურად ამუშავებენ სამუშაო სტრესისა და ფსიქოსოციალური რისკების პრევენციის პროგრამებს. სამუშაო სტრესის კვლევა აქტუალურია, რადგან მისი როლი და გავლენა საზოგადოებაზე დღითიდღე იზრდება.

სამუშაო სტრესს შესაძლოა მრავალი კომპლექსური მიზეზი ჰქონდეს. მათ შორისაა: სამუშაო როლები, ინტერპერსონალური ურთიერთობები, სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის დისბალანსი (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001), ორგანიზაციული ცვლილებები (Howard & Frink, 1996), ორგანიზაციული უსამართლობა (Greenberg, 2004; Judge & Colquitt, 2004) და *სხვა* (Borman, Ilgen, & Klimoski, 2003).

ორგანიზაციაში სამართლიანობა ერთ-ერთი ცენტრალური ღირებულებაა (Clawson, 1999; Collins & Porras, 1997). მას აქტიურად იყენებენ სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესის შესწავლის დროს. ემპირიული კვლევები ფოკუსირებულია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და დასაქმებულთა ფსიქოლოგიურ ჯანმრთელობას (ემოციური გამოფიტვა, შფოთვა, დაძაბულობა, სტრესი, დეპრესია და სხვ.) შორის ურთიერთმიმართების შესწავლაზე (Spector & Miles, 2001; Vermunt & Steensma, 2001; Elovainio, Kivimäki, Vahtera, Keltikangas-Järvinen, & Virtanen, 2003; Greenberg, 2004, 2006; Judge & Colquitt, 2004; Lambert, Hogan, & Griffin, 2007; Robbins, Ford, & Tetrick, 2012). მრავალი ფსიქოლოგიური, ეკონომიკური თუ სოციალური მიზეზის გამო სამართლიანობა განსაკუთრებულ როლს ასრულებს ინდივიდთა კეთილდღეობაში. სამართლიანობა ორგანიზაციულ კონტექსტში მიჩნეულია შრომითი განწყობებისა და ქცევების ძირითად დეტერმინანტად (Rawls, 1971). სამსახურში მომუშავე პერსონალი მუდმივად ექვემდებარება სამუშაო ნორმებს, წესებსა და გადაწყვეტილებებს. კვლევები ცხადყოფს, რომ სამართლიანობის აღქმა თრგუნავს მუშაობის შემაფერხებელ ქმედებებს და ხელს უწყობს ორგანიზაციული ცვლილებებისადმი ღიაობას (მიმღებლობას)

(Greenberg, 1993); აუმჯობესებს დასაქმებულ პერსონალს შორის თანამშრომლობას (Lind, 2001); ზრდის ხელმძღვანელებისადმი და, ზოგადად, ორგანიზაციისადმი ნდობას (Aryee, Budhwar, & Chen, 2002). ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმა ასევე უწყობს ხელს შემდეგი ინდივიდუალური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას (Cropanzano, Byrne, Bobocel, & Rupp, 2001): კონტროლის მოთხოვნილება (Thibaut & Walker, 1975), თვითპატივისცემისა და მიკუთვნებულობის მოთხოვნილება (Lind & Tyler, 1988), მორალისა და ეთიკის მოთხოვნილება (Folger, 1998; 2001).

რამდენიმე ათეული წელია, რაც სტრესთან, ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობასთან (well-being) დაკავშირებულ კვლევებში ფართოდ დაიწყო ფსიქოსოციალური რესურსის, კერძოდ, სოციალური მხარდაჭერის, როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი (ბუფერული) ეფექტების შესწავლა (Caplan, 1974; Cassel, 1976; Cobb, 1976; Dean & Lin, 1977; Gottlieb, 1981, 1983; Kaplan, Cassel, & Gore, 1977; Sarason & Sarason, 1985; Cohen & Wills, 1985; Gerin, Milner, Chawla, & Pickering, 1995; Cohen & Syme, 1985b; House, 1981; Kessler & McLeod, 1985; Turner, 1983; Wallston, Alagna, DeVellis, B. & DeVellis, R., 1983). კვლევები ცხადყოფს, რომ სოციალურ მხარდაჭერას პოზიტიური პირდაპირი გავლენა აქვს ინდივიდის ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე. როგორც აღმოჩნდა, სტრესულ სიტუაციებში პრაქტიკულად მიღებულ სოციალურ მხარდაჭერაზე მეტად ინდივიდებისთვის მნიშვნელოვანია მხარდაჭერის პოზიტიური მოლოდინი (Rascle & Irachabal, 2001). სოციალური მხარდაჭერა ინდივიდებს საკუთარი თავის მიმართ პატივისცემასა (თვითპატივისცემასა) და პროფესიონალიზმის განცდას განუმტკიცებს, რაც მათ სტრესორებისგან თავდაცვაში ეხმარება (Cohen & Wills, 1985). ის თანამშრომლები, რომლებიც ორგანიზაციულ გარემოში დაბალი სოციალური მხარდაჭერით სარგებლობენ, ნაკლებად არიან სამუშაოთი კმაყოფილები, უჭირთ ორგანიზაციულ სტრესორებთან გამკლავება, აღენიშნებათ დაძაბულობა, დაღლილობა, ძილისა და ჯანმრთელობის პრობლემები.

სამეცნიერო ლიტერატურაში სტრესის შესახებ არსებული კვლევები გვიჩვენებს, რომ სტრესის აღქმაში, შეფასებასა და დაძლევაში, როგორც წესი, დიდ როლს ასრულებს

დასაქმებულების პიროვნული მახასიათებლები (Booth-Kewley & Vickers, 1994), რომელთაც შეუძლიათ პიროვნება სტრესის მიმართ უფრო მოწყვლადი გახადონ ან პირიქით, დაძლევის ეფექტური სტრატეგიების შემუშავებამდე მიიყვანონ და ადაპტაციაში (შეგუებაში) დაეხმარონ. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, პიროვნული მახასიათებლები გავლენას ახდენენ ინდივიდების მიერ სამუშაო ატმოსფეროს ემოციურ შეფასებასა და შრომითი განწყობების ჩამოყალიბებაზე.

ჩვენი კვლევის ძირითადი მიზანია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის ურთიერთკავშირის გაგება და ამ პირველად კავშირში სოციალური მხარდაჭერის, პიროვნული მახასიათებლებისა და ორგანიზაციული გარემოს გამაშუალებელი ეფექტების შესწავლა.

ორგანიზაციულ სამრთლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირი არაერთი ემპირიული კვლევითაა დადასტურებული, თუმცა ჩვენი მიზანი ამ კავშირის ბუნების - საკვლევ ცვლადებს შორის პირდაპირი და ირიბი (მედიაცია), ასევე ინტერაქციული (მოდერაცია) კავშირების შესწავლაა. შესაბამისად, ვიკვლევთ ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში სოციალური მხარდაჭერის, პიროვნული მახასიათებლებისა და ორგანიზაციული გარემოს მოდერაციულ და მედიაციურ ეფექტებს. კვლევის ფარგლებში ასევე ვაფასებთ ორგანიზაციულ სამართლიანობას, სამუშაო სტრესსა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის მიმართებას.

თავი I. კვლევის თეორიული საფუძვლები

§1. სტრესი სამუშაოზე

სტრესის კონცეფციის განვითარება

ტერმინი ,,სტრესი'' თავდაპირველად გამოიყენა XVII საუკუნეში მოღვაწე ბიოლოგმა და ფიზიკოსმა რობერტ ჰუკმა (Robert Hoocke) დრეკადობის კანონში, რომელიც აღწერდა ზამბარის გაჭიმვასა (Strain) და მოქმედ ძალას შორის (Stress) წრფივ დამოკიდებულებას. მოგვიანებით კი, აღნიშნული ტერმინის გამოყენება კანადელ ექიმსა და ფიზიოლოგს ჰანს სელიეს (Selye, 1936) უკავშირდება. 1970-2007 წლებში სტრესი გახდა 210 000 სამეცნიერო კვლევის საგანი, რომლებიც როგორც სამედიცინო და ბიოლოგიურ ჟურნალებში, ისე ფსიქოლოგიურ, სოციოლოგიურ, ეკონომიკურ, სამართლისა და პოლიტიკის სფეროს ჟურნალებში დაიბეჭდა (Le Moal, 2007).

სტრესის კონცეფცია ორ ფუნდამენტურ იდეას ეყრდნობა, რომლებმაც წვლილი შეიტანა თანამედროვე მედიცინის განვითარებაში. *პირველი* შეიმუშავა ფრანგმა ექიმმა და ფსიქოლოგმა ბერნარდმა (Bernard, 1855). მან განასხვავა ,,გარეგანი გარემო'', რომელშიც მოთავსებულია ორგანიზმი (ფრ. *milieu extérieur*; ავტორი გულისხმობდა სხეულს/კორპუსს განხილულს, როგორც სისტემას) და ,,შინაგანი გარემო'' *(milieu intérieur)*, რომელშიც ცოცხლობენ ამ ორგანიზმის ელემენტები და სხვადასხვა მდგენელები; ხოლო *მეორე* - ეკუთვნის ამერიკელ ექიმს უოლტერ ქენონს (Cannon, 1935), რომელიც ჰომეოსტაზის სახელითაა ცნობილი (ტერმინის განმარტება: ბარძნ. homoios: მსგავსი; stasis: სტაბილურობა) და წარმოადგენს ,,*ნებისმიერი ცოცხალი ორგანიზმის უნარს გარემო ფაქტორების (შეზღუდვების) ზემოქმედების მიუხედავად შეინარჩუნოს შინაგანი გარემოს მუდმივობა*'' (Berntson & Cacioppo, 2000).

სელიეს მიერ განსაზღვრული *სტრესული რეაქციებისთვის* სამი რამ არის დამახასიათებელი, კერძოდ:

- მათ აქვთ არასპეციფიკური, ყოვლისმომცველი და თითქმის ავტომატური ხასიათი. ,,არასპეციფიკურობის'' იდეა ორიგინალურად ჩაითვალა, რადგან დაუპირისპირდა პასტორის (Louis Pasteur) მიერ შემოთავაზებულ, იმ დროისთვის დომინანტ კონცეფციას, რომელიც ხაზს უსვამდა პათოგენურ ფაქტორებსა და ორგანიზმის სპეციფიკურ რეაქციებს შორის კავშირს.

- ეს სტრესული რეაქციები მიმართულია გამღიზიანებლით გამოწვეული ფიზიოლოგიური დისბალანსის დასაძლევად, იმისათვის, რომ პირვანდელ მდგომარეობას დაუბრუნდეს; სწორედ ამიტომ უწოდა სელიემ ,,ზოგადი ადაპტაციური სინდრომი'' (General Adaptation Syndrome - GAS).

- და ბოლოს, ეს რეაქციები შეიძლება მათი ხანგრძლივობის მიხედვით სამ ფაზად დაიყოს: შფოთვის/განგაშის ფაზა; წინააღმდეგობის გაწევის (რეზისტენტობის) ფაზა და გამოფიტვის ფაზა.

(1). *შფოთვის/განგაშის ფაზა* - ხიფათის პირობებში, ორგანიზმი ახდენს ადაპტური შესაძლებლობების მობილიზებას, რათა შოკური ფაზიდან გადავიდეს ანტიშოკურ ფაზაში. თუ სტრესული ფაქტორები ძალიან ძლიერია ან დიდი ხნის განმავლობაში გრძელდება, ორგანიზმი შეიძლება პირდაპირ მესამე - გამოფიტვის ფაზაში გადავიდეს, რომელსაც უკიდურეს შემთხვევაში სიკვდილის გამოწვევაც კი შეუძლია. (2). *წინააღმდეგობის გაწევის (რეზისტენტობის) ფაზა* - ეს არის ოპტიმალური შეგუების ფაზა. შფოთვის ფაზის დამახასიათებელი სიმპტომები ნელ-ნელა ქრება, ცხადდება სარეზერვო ძალების მობილიზაცია და წინააღმდეგობის გაწევის უნარი იზრდება. გარკვეული პერიოდის განმავლობაში მკვეთრად იზრდება ადამიანის შესაძლებლობები და (3). *გამოფიტვის ფაზა* - შეუძლებელია წინააღმდეგობის ფაზის დიდი ხნის განმავლობაში გაგრძელება. მესამე ანუ გამოფიტვის ფაზა იწყება მას შემდეგ, რაც ორგანიზმის წინააღმდეგობის გაწევის უნარი ყველაზე მაღალ წერტილს მიაღწევს. ამ დროს ისევ ჩნდება განგაშის ფაზისთვის დამახასიათებელი სიმპტომები, მაგრამ, ამჯერად მათთვის თავის დაღწევა შეუძლებელია. გამოფიტვის შედეგად ვითარდება სხვადასხვა ტიპის სტრესული ეტიოლოგიის დაავადებები.

თუმცა, სელიეს მიერ შემოთავაზებული აღწერა არასაკმარისი იყო სტრესული რეაქციების სირთულისა და მრავალფეროვნების ბოლომდე ასახსნელად. ეს სირთულე სამ განსხვავებულ დონეზე იქნა შესწავლილი:

- ნეირობიოლოგიურ დონეზე, ,,სტრესის ჰორმონები'' კიდევ უფრო სპეციფიური აღმოჩნდა, ვიდრე სელიე ვარაუდობდა: ადრენალინი უფრო მგრძნობიარეა ფიზიკური დატვირთვის მიმართ და კორტიზოლი უფრო რეაქტიული ფსიქოლოგიური და სოციალური ფაქტორების მიმართ (Mason, 1971). გარდა ამისა, სტრესულ რეაქციებში კიდევ მრავალი ნივთიერება არის ჩართული (პოლიპეპტიდური ჰორმონები, ნეიროტრანსმიტერები, ნეირომოდულატორები და სხვა) და მათი მუდმივი ცვლილება მიმართულია გარემოდან წამოსული ზეწოლის პრევენციისკენ ან დაძლევისკენ. განსაკუთრებით ცერებრალური (თავის ტვინის) პლასტიურობა და ძირითადი ლიმბური და პრეფრონტალური რეგიონები არსებით როლს ასრულებს მათ კოორდინაციასა და რეგულაციაში. სწორედ ამ პლასტიურობას მიაწერენ - დასწავლისა და გავარჯიშების გზით გარკვეული ბიოლოგიური მახასიათებლების ცვლილების უნარს, რაც აუმჯობესებს ინდივიდის არა მხოლოდ ფიზიოლოგიურ და ფსიქოლოგიურ შესაძლებლობებს, არამედ წინააღმდეგობას უწევს ორგანიზმის ბიოლოგიურ შეზღუდვებს (McEwen, 2007).

- სტრესული რეაქციები განსხვავდება, როგორც ინდივიდუალური, ისე სიტუაციური თვალსაზრისით. ეს ცვალებადობა (ვარიაბელურობა) ძირითადად სამხედრო ფსიქიატრიის ფარგლებში შეისწავლეს (კლინიკური კვლევა), რამაც ცხარე კამათი გამოიწვია. ,,მგრძნობიარე'' სუბიექტებში, რომლებიც საბრძოლო სიტუაციებში გადამეტებულად რეაგირებენ, ,,მოწყვლადობის'' ცნება 1988 წლიდან შეიცვალა, მას შემდეგ, რაც მოხდა პოსტ-ტრამვული სტრესული მდგომარეობის (Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD)) ბუნებრივი ხასიათის აღიარება, რომელიც შესაძლოა საგანგებო სიტუაციებში ნებისმიერ ინდივიდს განუვითარდეს (Fassin & Rechtman, 2011, ციტირებულია წყაროში Timsit-Berthier, 2014).

სტრესზე რეაქციის თვალსაზრისით არსებული ინდივიდუალური სხვაობების ექსპერიმენტული კვლევები, კოგნიტური ფსიქოლოგიის სფეროში არაერთი ნაშრომის საგანს წარმოადგენდა; ეს კვლევები ჩატრდა სხვადასხვა კონტექსტში სტრესული სიტუაციების წინაშე მყოფ ჯანმრთელ ინდივიდებზე. კვლევამ აჩვენა, რომ ინდივიდები სიტუაციას აფასებენ, როგორც სტრესულს, როდესაც მათ არ შეუძლიათ პროგნოზირება და კონტროლი და, რომ აღქმული სტრესი უკავშირდება არა იმდენად სიტუაციის ობიექტურ მახასიათბლებს, არამედ იმ მნიშვნელობას, რასაც ინდივიდები მას ანიჭებენ (Lazarus, 1966).

- და ბოლოს, სოციალური ფაქტორები, განსაკუთრებით სოციალური მხარდაჭერა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს სტრესული რეაქციების მოდულაციაში, რაზეც მეტყველებს, ერთის მხრივ ცხოველთა ჯგუფებზე ჩატარებული კვლევები და მეორეს მხრივ ფართომასშტაბიანი ეპიდემიოლოგიური კვლევები (Rutter, 1987).

ამ მრავალპროფილიანი შრომების შედეგად მიღებულმა მდიდარმა მონაცემებმა ეჭვქვეშ დააყენა სელიესა და, ზოგადად, ჰომეოსტაზის კონცეფციაც. 1988 წელს სტრესის კონცეფციის ახლებური ხედვა წარმოიშვა, მას შემდეგ, რაც სტერლინგისა და ეიერის მიერ (Sterling & Eyer, 1988) შემოტანილი იქნა ,,ალოსტაზია'' (ტერმინის განმარტება: Allostasis; allo: სხვა; stasie: სტაბილურობა; ალოსტაზია - პროცესი, რომელიც ორგანიზამს უბრუნებს შინაგან ფიზიოლოგიურ ბალანსს) (Le Moal, 2007; Ganzel, Morris, & Wethington, 2010). ამ ტერმინით ავტორებმა აღწერეს ,,ცვლილებებში სტაბილურობა'' იმ იდეით, რომ სტრესზე მრავალჯერადი და მოქნილი რეაქციების მიზანი არა პირვანდელ მდგომარეობაში დაბრუნება ან სხვა ბიოლოგიური ცვლადების მუდმივობის შენარჩუნებაა, არამედ, მათი მახასიათებლების შეცვლა და გარემოს მუდმივად განახლებად მოთხოვნებთან შეგუებაა. ნუნეზის თანახმად (Nunez, 2007), ცვლილებები ავითარებს ცოცხალ სისტემას მისი სტრუქტურისა და შინაგანი ფუნქციონირების ცვლილების გზით.

ალოსტაზიის თეორიის შემოტანამ ძირეულად შეცვალა სტრესის კონცეპტის გაგება. მართლაც, სტრესი აღარ არის მხოლოდ ნეირობიოლოგიური ფენომენი, იგი ასევე

ითვალისწინებს ინდივიდუალური ,,განცდის'' (შეგრძნების) უნიკალურობას (განსაკუთრებულობას). ფსიქოლოგიური მიდგომა გადაფარავს კიდეც ბიოლოგიურ მიდგომას. ლაზარუსისა და ფოლკმანის თანახმად (Lazarus & Folkman, 1984), რომლებმაც შეიმუშავეს ,,სტრესის ტრანზაქციული თეორია'', სტრესული რეაქცია ვითარდება, როდესაც ,,გარემოს მოთხოვნები ინდივიდის რესურსებს აღემატება'' და ,,დაძლევა'' (coping), ანუ გამკლავების უნარი, ავტორების თანახმად, სელიეს ,,ზოგადი ადაპტაციური სინდრომის'' ექვივალენტურია და პიროვნული რესურსების გაუმჯობესებას ისახავს მიზნად.

სტრესი აღარ განიხილება, როგორც ნორმალური მდგომარეობისგან განსხვავებული, განსაკუთრებული ,,მდგომარეობა''. იგი განიხილება, როგორც ფიზიოლოგიური და ფსიქოლოგიური პროცესი, რომელიც მიზნად ისახავს ცვლილებებთან შეგუებას (ადაპტაციას). სტრესის გაგება უკვე გასცდა ბიოლოგიისა და მედიცინის სფეროს და დამკვიდრდა ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებებში. ამასთანავე, სუბიქტურობის მიდგომა გახდა ცენტრალური. სტრესის თავდაპირველი მოდელები ჩაანაცვლა შედარებით კომპლექსურმა ფსიქოდინამიურმა მოდელებმა, რომლებიც ბიოლოგიურ, ფსიქოლოგიურ და სოციალურ დონეებს შორის შედარებით რთულ და ცირკულარულ კაუზალურ კავშირებს მოიცავს (Ganzel et al., 2010). პრაქტიკულ დონეზე, სტრესის მართვის მრავალი მიდგომა ვითარდება, რომლებიც ცვლილებებთან შესაგუებლად და მიღწევების ოპტიმიზაციის მიზნით, ინდივიდის კოგნიტური უნარებისა და ემოციური რესურსების გაუმჯობესებას გულისხმობს. თავის მხრივ, გამკლავების სტრატეგიებიც მრავალფეროვანია, ისინი შესაძლოა პრობლემის გადაჭრაზე ან ემოციებზე იყოს ფოკუსირებული. ორგანიზაციულ სფეროში მათი მიზანია ინდივიდების ადაპტაციისა და ეფექტიანობის ზრდა.

ზემოთთქმული რომ შევაჯამოთ, სტრესის კონცეფცია თავდაპირველად განხილული იყო, როგორც გამღიზიანებელზე საპასუხო რეაქცია, რომელიც მიზნად ისახავდა ორგანიზმის ჰომეოსტაზის აღდგენას. ალოსტაზის თეორიის ჭრილში, სტრესი განიხილება, როგორც პროცესი, რომელიც გარემოს ცვლილებებთან შეგუების

საშუალებას იძლევა. მაგრამ ახალი მიდგომების შემუშავებასთან ერთად, იგი სამუშაოსთან დაკავშირებული ფსიქო-ფიზიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის გაუარესების რისკ ფაქტორად იქცა.

სტრესი სამუშაოზე: დეფინიციის საკითხი

,,სტრესი'' ინგლისური სიტყვაა და ზეწოლას, დაძაბულობას ნიშნავს. სამეცნიერო ლიტერატურაში სტრესის ცნების მრავალგვარი განსაზღვრება არსებობს. საერთო იდეა, რომელიც სტრესის არსებულ განმარტებებში დევს, არის ის, რომ სტრესი წარმოადგენს გარემოს მხრიდან შემხვედრ მოთხოვნებსა და ადამიანის პიროვნულ და სოციალურ რესურსებს შორის არსებული დისბალანსის შედეგს. 2004 წლის ოქტომბერში მიღებულ ევროპულ ჩარჩო შეთანხმებაში, სტრესი განმარტებულია შემდეგნაირად: *,,სტრესი არის მდგომარეობა, რომელსაც თან ახლავს ფიზიკური, ფსიქოლოგიური ან სოციალური დისფუნქცია და ჩივილები, რომელთაც ინდივიდები მიყავს შეგრძნებამდე, რომ არ ძალუძთ გაუმკლავდნენ მათზე დაკისრებულ მოთხოვნებსა და მოლოდინებს''*[1]. *,,სტრესი წარმოიქმნება მაშინ, როდესაც ინდივიდი განიცდის (აღიქვამს) მის წინაშე მდგარ მოთხოვნებსა და მათთან გასამკლავებლად არსებულ რესურსებს შორის დისბალანსს'' (Tom Cox, 2009)*[2]. ამ დროს ინდივიდი გრძნობს, რომ მის კეთილდღეობას საფრთხე ემუქრება, მეორეს მხრივ, ეჭვქვეშ აყენებს საკუთარ უნარებსა და რესურსებს, შეძლებს თუ არა აღნიშნულ გამოწვევასთან გამკლავებას.

განასხვავებენ ორი ტიპის სტრესს: ,,დისტრესს'' (Distress) - საზიფათო, უარყოფით სტრესს და ,,ეუსტრესს'' (Eustress) - დადებით, ,,მაცოცხლებელ'' სტრესს (Selye, 1974). პირველ შემთხვევაში საუბარია ჯანმრთელობისთვის ზიანის მომტან ზეწოლაზე (Abord de Chatillon, Desmarais, & Meunier, 2003). ხოლო მეორე შემთხვევაში ე.წ. სასარგებლო

[1] Accord européen sur le stress - Version du 8 octobre 2004; გვ. 2

[2] ,, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ევროპული სააგენტოს'' (European Agency for Safety and Health at Work) მიერ შემოთავაზებული განმარტება.

ზეწოლაზე, რომელიც მოტივაციის, ენთუზიაზმისა და ენერგიის წყაროა სირთულეების დასაძლევად და წარმატების მისაღწევად, რაც ინდივიდებს ადაპტაციის საშუალებას აძლევს (Dolan & Arsenault, 2009, გვ. 47; Légeron, 2009; Rosay-Notz, 2006; Selye, 1974). სტრესად არის მიჩნეული, აგრეთვე გამღიზიანებლის არარსებობა (ჰიპო-სტრესი), ისევე, როგორც გამღიზიანებლის გადაჭარბებული რაოდენობა (ჰიპერ-სტრესი).

ბოლო ათწლეულებელია, რაც დასაქმებულები სამუშაო სირთულეების აღსაწერად სულ უფრო და უფრო ხშირად იყენებენ ტერმინს ,,სტრესი''. ეს ტერმინი *,,მომუშავეთათვის გახდა ამხსნელი სიტყვა - ე. წ. ,,პაროლი'', რათა გამოხატონ თავიანთი სამუშაო პირობების მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულება, უმწეობის განცდა და სისუსტე, რასაც საკმაოდ ხშირად განიცდიან სამუშაოზე - საკუთარი შრომითი ცხოვრების მიმართ''* (Clot, 1999, გვ. 26-27).

ზოგადად, სამუშაო სტრესს, სამუშაოზე ძლიერი ფიზიკური და გონებრივი დატვირთვა, ქრონიკული დაღლილობა და ხშირი უარყოფითი ემოცია იწვევს. ხშირად ის ადამიანის შრომის არასათანადო დაფასებასა და ცუდ სამუშაო პირობებსაც უკავშირდება.

სამუშაო სტრესი წარმოიქმნება მაშინ, როდესაც პიროვნება განიცდის დისბალანსს მის წინაშე მდგარ სამუშაო მოთხოვნებსა და მათ გასამკლავებლად არსებულ პიროვნულ და სოციალურ რესურსებს შორის.

სტრესი: თეორიული მიდგომები

ამ პარაგრაფში მიმოვიხილავთ სტრესულ სიტუაციებსა და დაძაბულობასთან დაკავშირებულ რამდენიმე თეორიულ მოდელს, რომლებიც განმარტავენ, თუ როგორ ექცევიან სამუშაო გარემოში მყოფი ადამიანები სტრესის ზემოქმედების ქვეშ.

სტრესის ტრანზაქციული მოდელი (Transactional Model of Stress; Lazarus & Folkman, 1984)

ტრანზაქციის ცნება, რომელიც ლაზარუსმა (1966) შემოიტანა, გულისხმობს, რომ სტრესი არის ინდივიდისა და გარემოს ურთიერთქმედების პროდუქტი, რომელიც ინდივიდის აღქმას, მოლოდინებს, ინტერპრეტაციებსა და გამკლავების (დაძლევის) რესურსებს მოიცავს. ტრანზაქციული მოდელის თანახმად, სტრესის მდგომარეობა არის ინდივიდსა და გარემოს შორის პრობლემური ტრანზაქციის შინაგანი წარმოდგენა (აღქმა). ეს ხსნის, იმ ფაქტს, რომ სამუშაო სტრესის წყარო (სტრესორები) სხვადასხვა ადამიანში განსხვავებულ რეაქციებს იწვევს. ფაქტორი, რომელიც ერთისთვის სტრესის გამომწვევია, მეორესთვის შესაძლოა სრულიად ნეიტრალური იყოს. სტრესის სუბიექტური ბუნება გულისხმობს, რომ (1). ერთი და იმავე პიროვნებისთვის, სტრესის დონე გარემოებების მიხედვით იცვლება; (2). ზოგიერთი პიროვნება, სხვასთან შედარებით სტრესთან გამკლავების უფრო ეფექტიან ტექნიკებს ფლობს.

სტრესის ტრანზაქციული მოდელების ინტერესის სფეროში ექცევა კოგნიტური და ემოციური პროცესები, რომლებიც საფუძვლად უდევს პიროვნების გარესამყაროსთან ურთიერთქმედებას. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ეს არის კოგნიტურ შეფასებაში მოთხოვნასა და შესაძლებლობებს შორის დისბალანსი, რომელსაც მივყავართ სტრესამდე და, რომელიც უკუკავშირით ცვლის მთლიანობაში სისტემას. ამ დროს ხდება სამი ძირითადი განზომილების გაზომვა, ესენია: მოთხოვნა (სტრესორი), საპასუხო/გამოწვეული რეაქცია (კოგნიტური შეფასების შედეგი) და საბოლოოდ, სიტუაციის სამართავად არსებული რესურსები (დაძლევის სტრატეგიები).

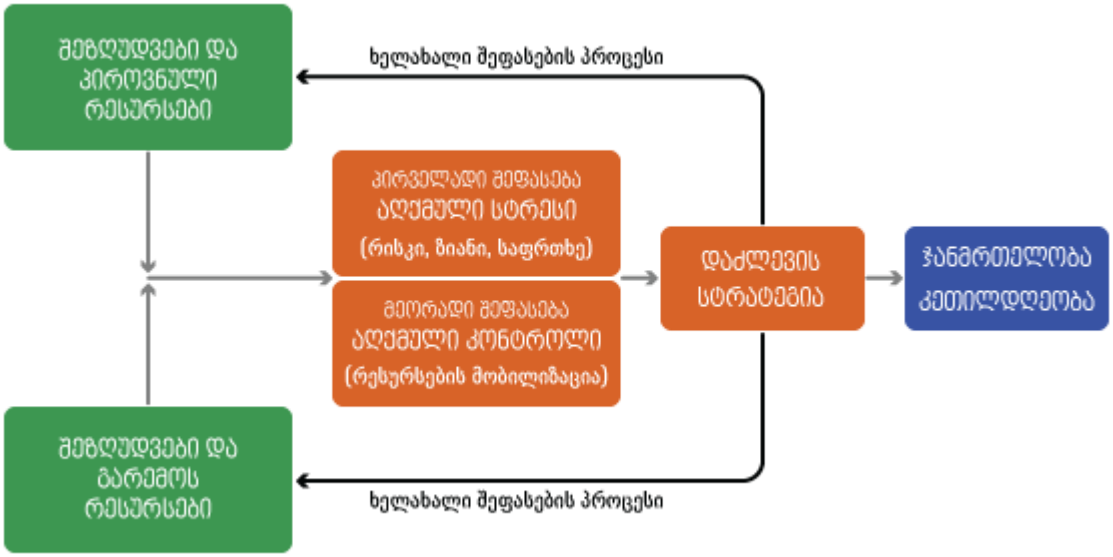
სტრესის ტრანზაქციული მოდელის თანახმად, მოვლენის შეფასება სამ ეტაპად მიმდინარეობს: პირველ ეტაპზე ინდივიდი, რომელიც აწყდება სტრესორს, ცდილობს გაიგოს, თუ რასთან აქვს საქმე, შეაფასოს მისი ხასიათი, მოსალოდნელი რისკები და საფრთხეები. საქმე ეხება პირველად შეფასებას, *ანუ სტრესის აღქმას.* ინდივიდი ცდილობს შეაფასოს, სიტუაცია მისთვის რამდენად არის საფრთხის შემცველი და

დანაკარგის, ასევე ფიზიკური, ფსიქიკური ან პროფესიული ზიანის მომტანი (Vézina, 2003). მომდევნო ეტაპზე, ინდივიდი ცდილობს შეაფასოს, თუ რა უნდა გააკეთოს, როგორ უნდა მოიქცეს, ეს არის მეორადი შეფასება - *კონტროლის აღქმა*. იგი მოიცავს ინდივიდუალურ (პიროვნულ) ან გარემოს რესურსებს, რომელთა მობილიზებაც შეუძლია ინდივიდს, დაძაბულობის შესამცირებლად. ამგვარად, მეორადი შეფასებით განისაზღვრება დაძლევის შესაბამისი სტრატეგიების გამოყენება, ხოლო ამ სტრატეგიების ეფექტურობა და ინდივიდის ადაპტაციის უნარი განისაზღვრება ხელახალი შეფასებით (გადაფასებით, reappraisal) (იხ. ილუსტრაცია №1).

ლაზარუსისა და ფოლკმანის (Lazarus & Folkman, 1984) თანახმად, სტრესი არის პიროვნებასა და გარემოს შორის ურთიერთქმედების შედეგი, რომელიც პიროვნების შეფასებით საფრთხეს უქმნის მის კეთილდღეობას. ამ თვალსაზრისით, ნათლად უნდა გამოიყოს გარემოს ობიექტური მახასიათებლები, ან სტრესორები, ის გარემო ფაქტორები, რომლებიც ინდივიდის მიერ აღიქმება, როგორც საფრთხის შემცველი, ასევე, ერთის მხრივ, ამ ფაქტორების შესაძლო დისფუნქციური შედეგები, ხოლო მეორეს მხრივ, ამ ინდივიდისთვის შესაბამისი გამკლავების მექანიზმი. სტრესული სიტუაციის პირისპირ, ინდივიდი თავდაპირველად აფასებს მოცემული სიტუაციიდან წამოსულ გამოწვევას (აღქმული სტრესი), შემდეგ ის აფასებს საკუთარ რესურსებს, იმისათვის, რომ იმოქმედოს პრობლემასთან გასამკლავებლად. ლაზარუსმა და ფოლკმანმა (1984) რესურსები განსაზღვრეს, როგორც ინდივიდის შინაგანი და გარეგანი (გარემოს) მახასიათებლების ერთობლიობა, რომელიც გვეხმარება ავხსნათ წარმოქმნილი სტრესული მდგომარეობა და შევიმუშავოთ სტრესული სიტუაციების დაძლევის სტრატეგიები; საუბარია ინდივიუალურ (პიროვნულ) და გარემოს რესურსებზე. გარემოს რესურსებს შეგვიძლია მივაკუთვნოთ ე.წ. სოციალური რესურსები, განსაკუთრებით სოციალური მხარდაჭერა, ასევე ორგანზაციული რესურსები, როგორიცაა კონტროლი, მუშაობაში ავტონომია, სამუშაო პირობები და სხვა. ინდივიდუალურ რესურსებში იგულისხმება პიროვნული მახასიათებლები, აგრეთვე სოციალურ-დემოგრაფიული მახასიათებლები, ორგანიზაციაში მუშაობის სტაჟი, გამოცდილება და სხვა.

მნიშვნელობა/შინაარსი, რომელსაც ინდივიდი მოვლენას ანიჭებს დამოკიდებულია, როგორც ამ მოვლენის ობიექტურ ბუნებაზე, ასევე წარსულში, სტრესული სიტუაციების პირისპირ ინდივიდის პირად გამოცდილებაზე.

და ბოლოს, გამოწვევებისა და რესურსების შეფასება, პიროვნებას დაძლევის სტრატეგიებზე ფოკუსირების საშუალებას აძლევს. დაძლევა განისაზღვრება, როგორც *,,მუდმივად ცვალებადი კოგნიტური და ქცევითი ძალისხმევის ერთობლიობა, რომელიც მიზნად ისახავს აკონტროლოს, შეამციროს ან შეეგუოს შინაგან თუ გარეგან მოთხოვნებს, რომლებიც საფრთხეს უქმნის ინდივიდის რესურსებს*'' (Lazarus & Folkman, 1984, გვ. 141). ვარაუდობენ, რომ პიროვნების ზოგიერთი ასპექტი გადამწყვეტ როლს თამაშობს გამკლავებაში (მაგ.: ქცევის ტიპი, ,,კონტროლის ლოკუსი'', ინტერნალ - ექსტერნალობა, ძალა და გამძლეობა, შფოთვიანობა, ნეიტოტიციზმი და სხვ.)



ილუსტრაცია №1. სტრესის ტრანზაქციული მოდელი (Lazarus & Folkman, 1984)

ლიტერატურაში ძირითადად განიხილავენ ორი სახის დაძლევას: პრობლემაზე ორიენტირებული დაძლევა, რომელიც მიზნად ისახავს გააკონტროლოს ან პირდაპირ შეცვალოს სტრესული სიტუაცია (საბრძოლო სულისკვეთება, დაპირისპირება,

სამოქმედო გეგმის დასახვა) და ემოციაზე ორიენტირებული დაძლევა, რომელიც მიზნად ისახავს შეამციროს სიტუაციით გამოწვეული ემოციური დაძაბულობა (ემოციების თვითკონტროლი, თავიდან აცილება, პოზიტიური გადაფასება). ასევე დამატებული იქნა მესამე - სოციალურ მხარდაჭერაზე ორიენტირებული დაძლევა, რომელიც ოთხ ძირითად კომპონენტს მოიცავს, ესენია: ემოციური მხარდაჭერა; პატივისცემა; მატერიალური მხარდაჭერა და ინფორმაციული მხარდაჭერა. ემოციაზე ორიენტირებული სტრატეგიები შედარებით ეფექტურია დროის მცირე მონაკვეთში ან უმართავი მოვლენის შემთხვევაში, მაშინ, როცა პრობლემაზე ორიენტირებული სტრატეგიები ეფექტურია გრძელვადიან პერიოდში და იმ შემთხვევაში, თუ მოვლენა პიროვნების კონტროლს ექვემდებარება.

სტრესის ტრანზაქციული მოდელის შეზღუდვა იმაში მდგომარეობს, რომ ინტერესდება სამუშაო სიტუაციებში პიროვნებების აქტივობით ძირითადად კოგნიტური თვალსაზრისით, ხოლო სამუშაოს ორგანიზება, სოციალური სტრუქტურები და სუბიექტის ქცევაზე მათი გავლენები ამ მოდელში პრაქტიკულად არ არსებობს.

ინდივიდისა და გარემოს შესაბამისობის მოდელი (Person-Environment Fit Model; French et al., 1982)

ფრენჩი, კაპლანი და ჰარისონი (French, Caplan, & Harrison, 1982) სამუშაოსთან დაკავშირებულ სტრესს განიხილავდნენ ინდივიდისა და გარემოს ურთიერთქმედების თვალსაზრისით. ინდივიდისა და გარემოს შესაბამისობის თეორიის (Person-Environment (P-E) Fit theory) თანახმად, სტრესი წარმოიქმნება ინდივიდსა (მაგ. მოლოდინები, უნარები) და სამუშაო გარემოს (მაგ. მოთხოვნები, ჯილდოები) შორის შეუსაბამობის (არადამაკმაყოფილებელი ურთიერთმორგების) გამო და იგი ფსიქოლოგიური და ფიზიოლოგიური დაძაბულობის მთავარი გამომწვევი მიზეზია (Edwards, 1998; Harrison, 1978). სტრესი შესაძლოა ორ შემთხვევაში განვითარდეს: როდესაც ადგილი აქვს (1).

ინდივიდის შესაძლებლობებსა და სამუშაო მოთხოვნებს შორის შეუსაბამობას და (2). ინდივიდუალურ მოთხოვნებსა და მათ დასაკმაყოფილებლად გარემოს მოცემულობას (მაგ.: სამუშაო გარემოს მხრიდან გაღებულ ჯილდოს) შორის შეუსაბამობას.

გარდა ამისა, ინდივიდისა და გარემოს შესაბამისობის მოდელი განასხვავებს ერთის მხრივ, ობიექტურ რეალობასა (ობიექტურ გარემოს, რომლის გაზომვა უშუალოდაა შესაძლებელი) და სუბიექტურ აღქმას (სუბიექტურ გარემოს, რომელიც ინდივიდის მიერ მოვლენათა აღქმითაა განპირობებული) და მეორეს მხრივ, გარემოს მახასიათებლებსა და ინდივიდუალურ მახასიათებლებს. შესაბამისად, (წყვილში) ამგვარი კონფიგურაციით დაწყებული, *შეუსაბამობა* შესაძლოა ოთხი განსხვავებული ფორმით გამოიხატოს: (1). ინდივიდსა და გარემოს შორის სუბიექტური შეუსაბამობა; (2). ინდივიდსა და გარემოს შორის ობიექტური შეუსაბამობა; (3). ობიექტურ გარემოსა (რეალობა) და სუბიექტურ გარემოს (რეალობას მოკლებული) შორის შეუსაბამობა და (4). სუბიექტურ და ობიექტურ ინდივიდს (პერსონას) შორის შეუსაბამობა (თვითშეფასების სიზუსტე).

ამ მოდელის თანახმად, დაცვის მექანიზმები (მაგ. უარყოფა) მიმართულია ობიექტური შეუსაბამობის შეუცვლელად სუბიექტური შეუსაბამობის შემცირებაზე, მაშინ, როცა გამკლავების მექანიზმი წარმოადგენს სტრატეგიებს, რომლებიც მიზნად ისახავს ობიექტური შეუსაბამობის შემცირებას (მაგ.: ახალი უნარ-ჩვევების შეძენით/განვითრებით). მოდელის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ჰიპოთეზა არის ის, რომ დადებითი თვასაზრისით არადამაკმაყოფილებელი მორგება (შეუსაბამობა, მაგ. ზეკვალიფიციურობა), ისევე, როგორც უარყოფითი თვალსაზრისით შეუსაბამობა (ნაკლებ კვალიფიციურობა) იწვევს დისბალანსს და ხელს უწყობს სტრესის ფორმირებას (Servant, 2013).

სამუშაო მოთხოვნა - სამუშაოს კონტროლის მოდელი (Job demand-Job Control Model; Karasek, 1979)

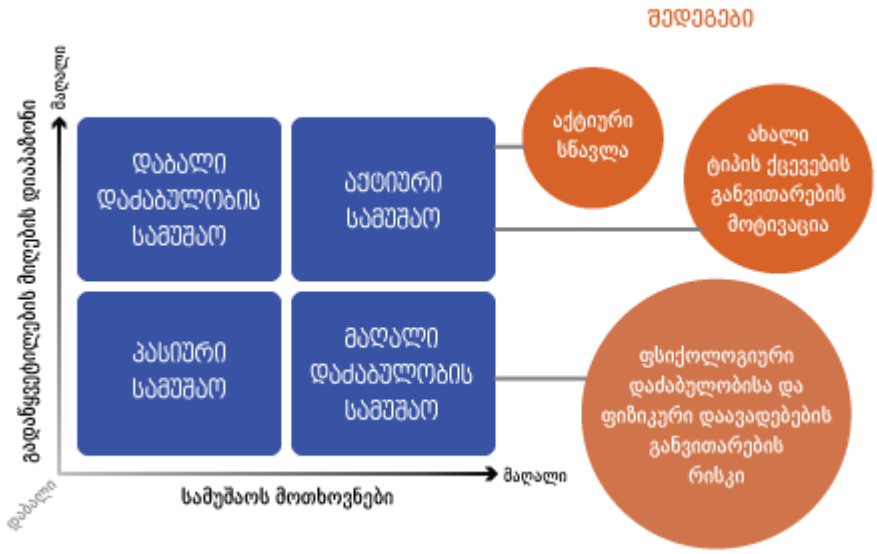
,,სამუშაო მოთხოვნა-სამუშაოს კონტროლის მოდელი'', რომელიც 1970-იანი წლების ბოლოს ამერიკელმა სოციოლოგმა და ფსიქოლოგმა კარასეკმა შემოგვთავაზა, სტრესის ფსიქო-დინამიურ მოდელებს შორის ერთ-ერთი ყველაზე გავლენიანი მოდელია, რომელიც ფართოდ გამოიყენება კვლევებში.

,,სამუშაო მოთხოვნა-სამუშაო კონტროლის მოდელი'' სამუშაოსთან დაკავშირებული ფაქტორების ორ ბაზისურ განზომილებას განასხვავებს. ეს განზომილებებია: სამუშაო მოთხოვნები და სამუშაო გადაწყვეტილებების მიღების დიაპაზონი (latitude) (Karasek, 1979). სამუშაო მოთხოვნები არის დასაქმებულის წინაშე მდგარი სამუშაო დატვირთვის მოთხოვნები (მაგ.: პროდუქტიულობა და ხარისხი), ხოლო სამუშაო გადაწყვეტილებების დიაპაზონი უკავშირდება დასაქმებულის გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებას, ავტონომიურობის დონეს, რომელსაც ასევე სამუშაოს კონტროლსაც უწოდებენ. ტერმინები ,,გადაწყვეტილების მიღების დიაპაზონი'' და ,,კონტროლი'', ლაზარუსის მიერ გამოყენებული იყო, როგორც სინონიმები (Morin & Aubé, 2007).

კარასეკის მოდელის მიხედვით, სტრესის დონე მაქსიმუმს აღწევს, როდესაც სამუშაო მოთხოვნის დონე არის ძალიან მაღალი, ხოლო დასაქმებულების მიერ სამუშაო გადაწყვეტილების მიღების დიაპაზონი (უფლებამოსილება, ავტონომიურობა) დაბალი. როდესაც დასაქმებულის სამუშაო მოთხოვნის დონე არის მაღალი და სამუშაო გადაწყვეტილებების დიაპაზონიც შესაბამისად მაღალი, ამ უკანასკნელს ადაპტაციის შესაბამისი სტრატეგიების გამოყენებით შეუძლია მართოს საკუთარი სტრესი, რაც თავის მხრივ, დადებითად მოქმედებს დასაქმებულის შრომით მოტივაციაზე, ხოლო იმ შემთხვევაში, როდესაც სამუშაო მოთხოვნა მაღალია, მაგრამ გადაწყვეტილების მიღების დიაპაზონი დაბალი, ინდივიდის მოტივაცია მცირდება და მას უჩნდება ახალი გამოცდილების მიღების სირთულეები, ხელი ეშლება უნარების განვითარებაში.

კვლევები ასევე გვიჩვენებს, რომ ეს სიტუაცია ზრდის გულ-სისხლძარღვთა დაავადებების რისკს.

კარასეკმა გააერთიანა ეს ორი განზომილება - სამუშაო მოთხოვნებისა და სამუშაო გადაწყვეტილებების მიღების დიაპაზონი და მიიღო სამუშაოების მატრიცა (a two-by-two matrix), რომელიც წარმოდგენილია ილუსტრაციით №2. (Borman, Ilgen, Klimoski, 2003):



ილუსტრაცია №2. სამუშაოების მატრიცა ,,სამუშაო მოთხოვნა-სამუშაო კონტროლის" მოდელის მიხედვით

1. სამუშაო დაბალი მოთხოვნებითა და გადაწყვეტილებების მიღების ვიწრო დიაპაზონით (პასიური სამუშაოები - *passive* Jobs), მაგ.: სასტუმროებში - პორტიეს პოზიცია. ამ ტიპის სამუშაოები, დასაქმებულს ვერ აძლევს პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარების შესაძლებლობას, პირიქით, შესაძლოა უკვე შეძენილი უნარების დაქვეითება გამოიწვიოს და, თუ დასაქმებული ხანგრძლივი დროის განმავლობაში რჩება აღნიშნულ პოზიციაზე, ეს იწვევს შრომითი მოტივაციის დაკარგვას.

2. სამუშაო დაბალი მოთხოვნებითა და გადაწყვეტილებების მიღების ფართო დიაპაზონით (დაბალი დაძაბულობის სამუშაოები - *low strain* jobs), მაგ., ორგანიზციებში

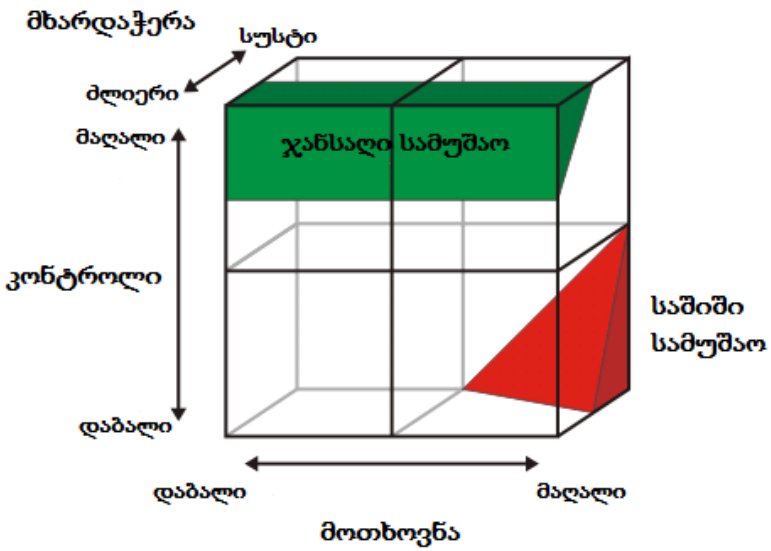
ტექნიკური პერსონალი (ინგლ. maintenance staff), რომელთაც შეუძლიათ თავად გადაწყვიტონ, თუ რა თანმიმდევრობით და როგორ შეასრულონ დაკისრებული ამოცანები. ხშირად ასეთ სამუშაოზე დასაქმებულები არ უჩივიან სტრესთან დაკავშირებულ პრობლემებს, თუმცა შესაძლოა დროთა განმავლობაში მათ ასევე დაეკარგოთ სამუშაოს მიმართ ინტერესი.

3. სამუშაოები მაღალი მოთხოვნებითა და გადაწყვეტილების მიღების ფართო დიაპაზონით (აქტიური სამუშაოები - *active* jobs) მაგ.: ქირურგი, რომელიც ატარებს ოპერაციას და, რომელსაც პრობლემური სიტუაციის პირისპირ, საჭიროებიდან გამომდინარე, თავისუფლად შეუძლია მანევრირება. პიროვნებები, რომელთაც უკავიათ ამ ტიპის პოზიციები (მაგ.: ადვოკატები, ფიზიკოსები, ინჟინრები და სხვა) დანარჩენი სამი ტიპის სამუშაოებზე დასაქმებულებთან შედარებით, მეტად არიან კმაყოფილები საკუთარი პროფესიული ცხოვრებით, თუმცა აქვე შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ისინი შესაძლოა ცხოვრობდნენ მაღალი სტრესის პირობებში სამუშაოს სხვა ფაქტორებიდან გამომდინარე, მაგრამ ამის ჩვენებას აღნიშნული მოდელი ვერ უზრუნველყოფს.

4. სამუშაოები მაღალი მოთხოვნებითა და გადაწყვეტილებების მიღების ვიწრო დიაპაზონით (მაღალი დაძაბულობის სამუშაოები - *high-strain* jobs) მაგ.: სატელეფონო მომსახურების ცენტრების თანამშრომლები, რომლებმაც დღის განმავლობაში თავაზიანად უნდა უპასუხონ X რაოდენობა სატელეფონო ზარს (რიგიდული პროცედურა). ამ ტიპის სამუშაოზე დასაქმებულებს აწუხებთ ქრონიკული დაღლილობა, შფოთვა, დეპრესია და ხშირად უვითარდებათ გულსისხლძარღვთა დაავადებები (Morin & Aubé, 2007).

1990 წელს კარასეკმა და თეორელმა (Karasek & Theorell, 1990) შესწორება შეიტანეს ,,სამუშაო მოთხოვნა-სამუშაო კონტროლის'' (Job demand-Job Control Model) მოდელში და ორიგინალ ფორმატს მესამე განზომილებად სოციალური მხარდაჭერის გავლენა დაამატეს (იხ. ილუსტრაცია №3.). მათ ძირითადად გამოყვეს ორი სახის მხარდაჭერა: სოციალურ-ემოციურ მხარდაჭერა (იგულისხმება სოციალური და ემოციური ინტეგრაციის ხარისხი,

კოლეგებსა და ხელმძღვანელებს შორის ნდობა, გუნდური სულისკვეთება და სამუშაო ჯგუფისადმი მიკუთვნებულობა, ერთიანობის განცდა) და ინსტრუმენტული მხარდაჭერა (დახმარების მნიშვნელობა და სხვებისთვის დავალების შესრულებაში დახმარების აღმოჩენა). ეს ვრცელი ვარიანტი ცნობილია, როგორც *„სამუშაო მოთხოვნა-კონტროლი-მხარდაჭერის" მოდელი* (Job Demand-Control-Support model). ამ მოდელის თანახმად, სტრესთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის პრობლემები იზრდება, როდესაც მატულობს სამუშაო მოთხოვნები და მცირდება სამუშაოს კონტროლი და სოციალური მხარდაჭერა.

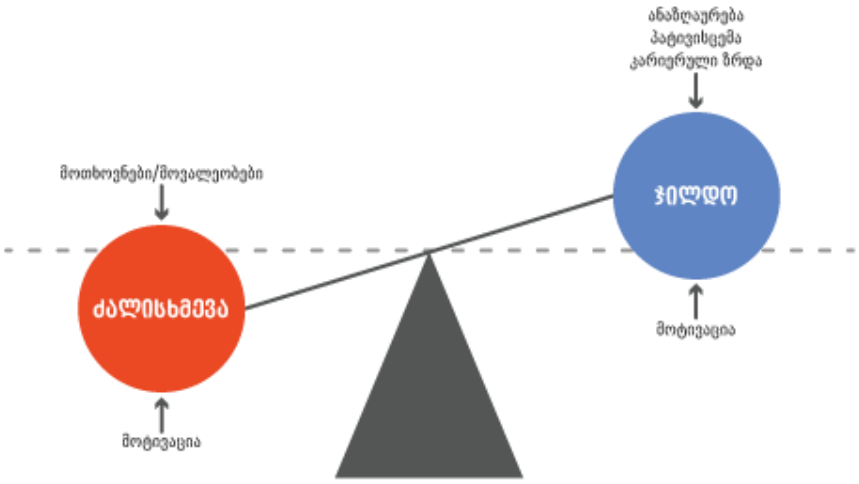


ილუსტრაცია №3. „სამუშაო მოთხოვნა-კონტროლი-მხარდაჭერის" მოდელი.

წარმოდგენილი მოდელის შესაბამისად, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ჯანსაღი სამუშაო სიტუაცია, სადაც დასაქმებულები ნაკლებად განიცდიან სტრესს, არის სიტუაცია, როდესაც სამუშაოს მოთხოვნები ინდივიდების პიროვნულ და პროფესიულ შესაძლებლობებს არ აღემატება, როდესაც მათ სამუშაოს დაგეგმვისა და შესრულებისთვის საკმარისი ავტონომიურობა (გადაწყვეტილებების დამოუკიდებლად მიღების შესაძლებლობა) გააჩნიათ და, როდესაც ისინი ხელმძღვანელებისა და თანამშრომლების მხარდაჭერით სარგებლობენ.

ძალისხმევა-ჯილდოს დისბალანსის მოდელი (Effort-Reward Imbalance Model; Siegrist, 1996)

სიგრისტის (Siegrist, 1996) ,,ძალისხმევა-ჯილდოს დისბალანსის'' მოდელი P-E შესაბამისობის მოდელის ერთ-ერთ ვარიაციას წარმოადგენს. მოდელის ამოსავალი წერტილი ის არის, რომ ძალისხმევა სამუშაოზე იხარჯება, როგორც სოციალურად ორგანიზებული გაცვლითი პროგრამის ნაწილი, სადაც ეს ძალისხმევა კომპენსირებულია პროფესიული ჯილდოებით. ჯილდოში მოიაზრება ფულადი ანაზღაურება, პატივისცემა და სტატუსის კონტროლი, როგორიც არის სამუშაო სტაბილურობა, სტატუსების მონაცვლეობა და კარიერული ზრდა (ილუსტრაცია №4.).



ილუსტრაცია №4. ,,ძალისხმევა-ჯილდოს დისბალანსის'' მოდელი (Siegrist, 1996)

ძალისხმევა-ჯილდოს დისბალანსის მოდელის მთავარი ჰიპოთეზა შემდეგში მდგომარეობს: დახარჯულ ძალისხმევასა და სარგებელს შორის (მაღალი დანახარჯი/დაბალი სარგებელი) რეციპროკულობის ნაკლებობა განსაზღვრავს ემოციური დისტრესის მდგომარეობას, სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, დასაქმებულის მიერ საკუთარ სამუშაოში ჩადებულ ძალისხმევასა და მიღებულ ჯილდოს შორის არასაკმარისი ნაცვალგება იწვევს სტრესის რეაქციას. გამოყოფენ ძალისხმევის ორ წყაროს 1) ექსტერნალური – სამუშაო მოთხოვნები და 2) ინეტერნალური – ინდივიდის მოტივაცია.

ამგვარად, ამ მოდელის მიხედვით, ინდივიდისთვის არსებითად მნიშვნელოვანია, რამდენად ჯილდოვდება მის მიერ გახარჯული ძალისხმევა და რესურსი, რაც პიროვნების ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე აისახება. თუ თანამშრომლის ძალისხმევა არ ჯილდოვდება ის სამუშაო სტრესის ფორმირების რისკის ქვეშ იმყოფება. კვლევები აჩვენებს, რომ გონებრივად საპასუხისმგებლო სამუშაოს (მაღალი ძალისხმევა) მცირედი ანაზღაურების საფასურად შესრულება, სამუშაოს გაცდენებს იწვევს (Peter & Siegrist, 1997), ხშირ შემთხვევაში ამ შეუსაბამობის შედეგია გულსისხლძარღვთა დავადებები, იზრდება გულის იშემიური დაავადების განვითარების ალბათობა (Bosma, Peter, Siegrist, & Marmot, 1998; De Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000; Peter, Geißler, & Siegrist, 1998; for a summary cf. Siegrist, 1998).

სამუშაო სტრესის წინაპირობები და შედეგები

სტრესის გამომწვევი ორგანიზაციული ფაქტორები

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

უნდა აღინიშნოს, რომ სტრესის გამომწვევი ფაქტორების შესახებ თეორიულად გამყარებული საკმაოდ ცოტა კლასიფიკაცია არსებობს. მიშელ გოლაკმა და მარსელინ ბოდიერმა არსებულ ლიტერატურაზე დაყრდნობით სამუშაო სტრესის გამომწვევი ფაქტორების კლასიფიკაცია შემოგვთავაზეს:

- *მაღალი სამუშაო მოთხოვნები*: სამუშაო დატვირთვა, ცუდი ხარისხის აღჭურვილობა/მოწყობილობები, დაბალი ხარისხის ფიზიკური გარემო და შრომის უსაფრთხოების პრობლემები;

- *ემოციური მოთხოვნები*: ქცევითი პრობლემების მართვა, ზოგადად მენეჯმენტი და ხელმძღვანელებთან და თანამშრომლებთან ინტერპერსონალური ურთიერთობები;

- *მუშაობაში ავტონომიის ნაკლებობა*: არასაკმარისი დამოუკიდებლობა, რაც თანამშრომლების მიერ სამუშაოს დაგეგმვისა და მუშაობის სტილის შერჩევის შესაძლებლობების არ ქონას ასახვს;

- *ეთიკური კონფლიქტები და სიტუაციები*: საკუთარი ღირებულებების შესაბამისად მოქმედების შესაძლებობის შეზღუდვა ან არქონა;

- *მწირი სოციალური ურთიერთობები*: კომუნიკაციის არაეფექტიანი ორგანიზაციული სტრუქტურა, უთანხმოებები, გაუგებრობები თანამშრომლებთან ან ხელმძღვანელებთან, როლური კონფლიქტები და სხვა;

- *უარყოფითი სოციალური ქცევა*: მოიცავს ყველა სახის ფიზიკურ ძალადობასა და/თუ სამსახურებრივ ბულინგს (დევნას, დამცირებას, ჩაგვრას, შეურაცხყოფას);

- *დაუცველობის განცდა:* სოციალურ-ეკონომიკური თვალსაზრისით არასტაბილურობა, იგულისხმება სამუშაო, ანაზღაურება, კარიერა და ა.შ. (Gollac & Bodier, 2011).

ზემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორები აქტივობის ნებისმიერ სფეროში დასაქმებულებზე უარყოფითი ზეგავლენას ახდენს. თუმცა გასათვალიწინებელია ისიც, რომ ეფექტი დამოკიდებულია ზემოქმედების ხანგრძლივობაზე.

სტრესის გამომწვევი ინდივიდუალური ფაქტორები

როდესაც ვსაუბრობთ სტრესზე, არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ ერთსა და იმავე სიტუაციას შეუძლია გამოიწვიოს ძლიერი სტრესი ზოგიერთ ინდივიდთან, ხოლო ნაკლები უარყოფითი გავლენა მოახდინოს სხვაზე. აქ დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ინდივიდუალურ ფაქტორებს, რომლებიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებს

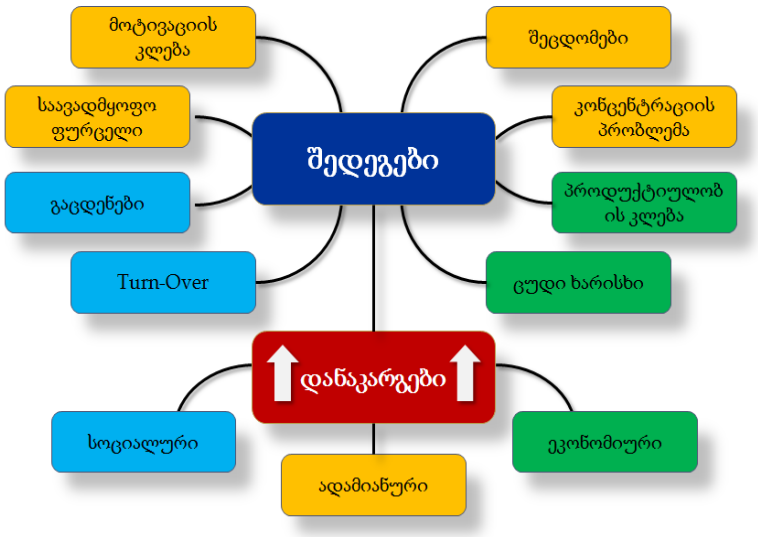
ინდივიდების მიერ სტრესული სიტუაციების აღქმასა და მათთან გამკლავებაში. ინდივიდუალურ ფაქტორებს შეგვიძლია მივაკუთვნოთ მაგ.: ჯანმრთელობის მდგომარეობა, პიროვნული მახასიათებლები (ექსტავერსია/ინტროვერსია, ნეიროტიციზმის დონე; კონტროლის ლოკუსი, რიგიდულობა/ფლექსიბურობა, ინტელექტი, თვითპატივისცემა, ამბიციურობა, პიროვნული ღირებულებები); აგრეთვე პიროვნების კვალიფიკაცია (მიღებული განათლება, უნარები, ცოდნა და გამოცდილება); სოციალურ-დემოგრაფიული მიკუთვნებულობა – სოციალური სტატუსი, რელიგია და დემოგრაფიული მახასიათებლები: ასაკი და სქესი.

სამუშაო სტრესის შედეგები

საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ სტრესი სამუშაოს განუყოფელი ნაწილია და ორგანიზაციის ნებისმიერი რგოლის თანამშრომელზე მოქმედებს. ორგანიზაციის რიგითი თანამშრომელი განიცდის სტრესს, რადგან ხშირად დაბალი ანაზღაურებით, მაგრამ დიდი დატვირთვით მუშაობს, ძალიან ბევრი მოვალეობა და გაცილებით ცოტა უფლება აქვს; შუა რგოლის მენეჯერებიც მუდმივად სტრესის პირობებში არიან, მათი სამუშაო ლოგიკური და შემოქმედებითი აზროვნების გარკვეულ მონაწილეობას მოითხოვს. გარდა ამისა, ისინი ხელმძღვანელების პრეტენზიების მთავარ სამიზნესაც წარმოადგენენ. კიდევ უფრო ძლიერ სტრესშია ის, ვისაც ყველაზე მეტი პასუხისმგებლობა აკისრია – კომპანიის ხელმძღვანელობა (მითაგვარია, 2007).

თავის მხრივ, ორგანიზაციების ეფექტურობა კავშირშია მომუშავე პერსონალის შრომით ეფექტურობასთან, სამუშაოთი კმაყოფილებასთან, შრომით მოტივაციასა და ფიზიკურ ჯანმრთელობასთან. სამუშაო სტრესი, რომელიც განიხილება, როგორც ინდივიდისა და სამუშაოს ინტერაქციის შედეგად წარმოქმნილი მდგომარეობა, როგორც ნაშრომის შესავალში აღვნიშნეთ უარყოფით კვალს ტოვებს მომუშავე პერსონალის ფსიქო-ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე (იწვევს ფიზიკურ, ემოციურ და გონებრივ გამოფიტვას, მათ შორის ქრონიკულ უხასიათობას, დეპრესიებს, ანორექსიასა და სხეულის კუნთურ-ჩონჩხოვან ჩივილებს) და საფრთხეს უქმნის ორგანიზაციის მიზნების

სრულყოფილად განხორციელებას. სამუშაო სტრესის შედეგები წარმოდგენილია *ილუსტრაციით №5.*



ილუსტრაცია №5. სამუშაო სტრესის შედეგები

ნაშრომის ამ ნაწილში, ჩვენ მიმოვიხილეთ სამუშაო სტრესის შესახებ არსებული სამეცნიერო ლიტერატურა. ჩვენს კვლევაში სამუშაო სტრესი შემდეგი სამი ასპექტით არის წარმოდგენილი: სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი, პიროვნული დაძაბულობა და პიროვნული რესურსი.

- *სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი* მოიცავს როლთან ასოცირებულ ჭარბ დატვირთვას; როლის უკმარისობას; როლის ბუნდოვანებას; როლის საზღვრებს; პასუხისმგებლობასა და ფიზიკურ გარემოს (Osipow, 1998; McLean, 1974).

- *პიროვნული დაძაბულობა* მოიცავს ფსიქოლოგიურ დაძაბულობას; ფიზიკურ დაძაბულობას; პიროვნებათშორის დაძაბულობასა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ დაძაბულობას.

- *პიროვნული რესურსი* მოიცავს გამკლავების ქცევის შემდეგ ოთხ განზომილებას: საკუთარ თავზე ზრუნვის ქცევა; სოციალური მხარდაჭერის სისტემები (ურთიერთობა

ოჯახთან, მეგობრებთან და სხვადასხვა სოციალურ ჯგუფებთან); კოგნიტური უნარ-ჩვევები (სტრესის შემცირების უნარი დროისა და ძალისხმევის ეფექტური მართვის გზით) და რეკრეაციული აქტივობები (სტრესული მოვლენებისაგან ყურადღების გადატანა, ასევე სამუშაო გარემოს გარეთ ცხოვრებით კმაყოფილების მიღება) (Osipow, 1998; Newman & Beehr, 1979).

§2. ორგანიზაციული სამართლიანობა

საერთო ორგანიზაციული მიზნის მისაღწევად, თანამშრომლები ვალდებულები არიან ყოველდღიურად ფიქსირებული გეგმითა და გრაფიკით იმუშაონ. ამ პროცესში ისინი პროფესიულად იზრდებიან, ვითარდებიან და დამატებით ღირებულებებს იძენენ. ამასთანავე, სტაბილური შემოსავლით არიან უზრუნველყოფილი. დასაქმებულთა შრომითი ცხოვრება მუდმივად ექვემდებარება სამუშაო ნორმებს, წესებსა და გადაწყვეტილებებს. იმ გადაწყვეტილებებს, რომლებიც ეხება, როგორც მატერიალური რესურსების გადანაწილებას ორგანიზაციაში, ისე სამუშაო გარემოს სხვა მახასიათებლებს (მაგ.: დისციპლინის დაცვა, კონფლიქტების მოგვარება, მუშაობის ახალი მეთოდები და სხვა), მომუშავეთათვის ეკონომიკური და სოციალურ-ემოციური შედეგები გააჩნია. შესაბამისად, ისინი კრიტიკულად უდგებიან ყოველგვარ გადაწყვეტილებას და უჩნდებათ შეკითხვა ,,არის თუ არა ეს გადაწყვეტილება სამართლიანი?" (Colquitt, 2001). სწორედ ამან გამოიწვია ბოლო ათწლეულების მანძილზე ორგანიზაციული სამართლიანობის საკითხით სოციალურ მეცნიერებათა მკვლევრების დაინტერესება. კოლკუიტი და სხვები (Colquitt et al., 2013) თავიანთ მეტაანალიზში ხაზს უსვამენ კროპანზანოსა და ბირნის მოსაზრებას, რომლის თანახმად *,,სამართლიანობა შეგვიძლია განვიხილოთ, როგორც ერთგვარი სიმბოლური რესურსი, რომელიც დასაქმებულთა მხრიდან ორგანიზაციის მიმართ რეციპროკულ ურთიერთდამოკიდებულებას (ქმედებებს) მოიცავს"*(Cropanzano & Byrne, 2000).

იმისათვის, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობის ცნება უკეთ გასაგები გახდეს ნაშრომის მოცემულ თავში თავდაპირველად წარმოვადგენთ სამართლიანობის კონცეფციის შესახებ ლიტერატურის მიმოხილვას, შემდეგ განვმარტავთ ორგანიზაციულ სამართლიანობას და დეტალურად დავახასიათებთ მის სამ განზომილებას - დისტრიბუციულ, პროცედურულ და ინტერაქციულ სამართლიანობას; ბოლოს კი სამართლიანობის სხვადასხვა თეორიასა და ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სამუშაო სტრესის ურთიერთმიმართების კვლევებს წარმოვადგენთ.

ორგანიზაციული სამართლიანობის კონცეფციის განვითარება

ინდივიდებს შორის რესურსების სამართლიანად განაწილებით ჯერ კიდევ ანტიკურ ხანაში არისტოტელე დაინტერესდა, ხოლო მეჩვიდმეტე საუკუნიდან მოყოლებული, სამართლიანობისა და ადამიანის უფლებების საკითხების შესწავლა სხვა მოაზროვნეებმა და ფილოსოფოსებმაც (Locke, 1689; Hobbes, 1651; Mill, 1861; Rawls, 2001) დაიწყეს (Colquitt, Greenberg, Zapata-Phelan, 2005).

მოგვიანებით, სოციალური მეცნიერებების შედარებით თანამედროვე კვლევები სამართლიანობის კონცეფციის აღწერითი მიდგომით დაინტერესდა (Greenberg & Bies, 1992). სოციალურ მეცნიერებებში სამართლიანობის კონცეფცია განხილულია, როგორც სუბიექტური და სოციალურად კონსტრუირებული (Folger & Cropanzano, 1998); ის ასახავს *„სამართლიანობისა და უსამართლობის სუბიექტურ განცდებსა და მათ გავლენას ადამიანის განსჯებსა და ქმედებებზე (ქცევებზე)"* (Mikula, 2001, გვ. 8064). ამასვე ადასტურებს ბუგრე: *„სამართლიანობა არის ის, რაც საზოგადოების წევრებისა თუ კონკრეტული ჯგუფის მიერ სამართლიანად აღიქმება"* (Beugré, 1998). სოციალურ მეცნიერებათა მკვლევრები შეისწავლიან თუ რას აღიქვამენ ადამიანები სამართლიანად თუ უსამართლოდ სხვადასხვა სიტუაციებში. სწორედ ამიტომ სამართლიანობა აღქმულ (პერცეპტულ) ფენომენს წარმოადგენს (Beugré, 1998).

ამ მიდგომის თანახმად, მნიშვნელობა ენიჭება არა თავად ქმედებას, არამედ იმას, თუ როგორ აღიქმება ის და რა ახდენს გავლენას სამართლიანობის ხარისხის შეფასებაზე. შედეგად, ერთიდაიმავე მოვლენის შეფასება - სამართლიანობისა თუ უსამართლობის განსჯა შეიძლება იცვლებოდეს იმის მიხედვით, თუ ვინ არის შემფასებელი. მოვლენისა თუ ქმედების შესახებ ხედვა სხვადასხვა ღირებულებების მქონე ორი ადამიანისთვის ერთი და იგივე ვერ იქნება.

სამართლიანობის აღწერითი მიდგომის ფარგლებში ჩატარებული თავდაპირველი კვლევები ორიენტირებული იყო ინდივიდების აღქმაზე დაყრდნობით გამოერკვია თუ რომელი იდეალები მიიჩნეოდა საზოგადოებისთვის სამართლიანად ან უსამართლოდ. მაგ.: ტარდებოდა სამართლიანობის კვლევები განათლების მიღების (Sadker & Sadker, 1995), ჯანმრთელობისა და სამედიცინო დახმარების ხელმისაწვდომობის (Daniels, Light & Caplan, 1996), კონფლიქტების გადაჭრის (Brams & Taylor, 1996) ან ინტერპერსონალური და სექსუალური ურთიერთობების (Hatfield, Greenberger, Traupmann, & Lambert,1982) საკითხებზე. განსაკუთრებით ნაყოფიერად დაიწყო სამართლიანობის შესწავლა ორგანიზაციულ კონტექსტშიც. თავდაპირველად გაჩნდა შრომები სამართლიანობის ეფექტის შესახებ. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, ცხადი გახდა, რომ ზოგიერთი ჯარისკაცი, მიუხედავად სხვებთან შედარებით უკეთესი სამუშაო პირობებისა, ნაკლებად კმაყოფილი იყო საკუთარი სამუშაო პირობებით (Stouffer et al., 1949b). ჯარისკაცები, თავიანთ სამუშაო პირობებს სუბიექტურად აფასებდნენ, ადარებდნენ რა, მათი აღქმით, უკეთეს სამუშაო პირობებს, რაც განსაზღვრავდა იმას, თუ რამდენად კმაყოფილები იყვნენ საკუთარი სამუშაო პირობებით. მაგალითად, უკეთეს პირობებთან შედრება საკუთარი სამუშაო პირობების არადამაკმაყოფილებლად შეფასებასთან ასოცირდებოდა და პირიქით. ჰომანსი (Homans, 1961) მიიჩნევდა, რომ ინდივიდებს აქვთ გარკვეული მოლოდინები, რაც მათ მიერ სამართლიანობის განსჯას განსაზღვრავს. ბლაუ (Blau, 1964) განასხვავებდა რამდენიმე სახის სოციალურ გაცვლას (ურთერთქმედებას), რომლებიც განსხვავებულ მოლოდინებს ქმნიან. სოციალური გაცვლის ხარისხით ორგანიზაციული სამართლიანობის ეფექტის შესწავლის შემდეგ,

მკვლევრები ჯილდოების (მაგ.: სახელფასო ანაზღაურება, სტატუსი, დაწინაურება და სხვა) სამართლიანად გადანაწილების საკითხით დაინტერესდნენ (Adams, 1963; Deutsch, 1975; Leventhal, 1976a; Walster, Berscheid, & Walster, 1973). თავდაპირველად, ეს კვლევები ორიენტირებული იყო რეტრიბუციის (*დისტრიბუციული სამართლიანობა*) სამართლიანობის აღქმის შესწავლაზე, მაშინ როცა რეტრიბუცია შესაბამისობაში იყო თანასწორობის წესებთან, თანამშრომლების წვლილთან და მათ საჭიროებებთან. კვლევების მეორე ტალღა 1970 წლიდან დაიწყო და 90-იანი წლების შუა ხანებამდე გაგრძელდა, მას შემდეგ, რაც მკვლევრებმა გააფართოვეს ორგანიზაციული სამართლიანობის კონსტრუქტი, რომელშიც, არა მხოლოდ დისტრიბუციული, არამედ *პროცედურული* სამართლიანობის აღქმაც გაითვალისწინეს (Leventhal, 1980; Leventhal, Karuza, & Fry, 1980; Thibaut & Walker, 1975, 1978) და ბოლოს, 1980-იანი წლების შუა ხანებიდან დაიწყო კვლევების ახალი ტალღა (Bies & Moag 1986; Greenberg, 1993), მას შემდეგ, რაც ორგანიზაციული სამართლიანობის კონსტრუქტს *ინტერაქციული* სამართლიანობა დაემატა. აქვე აღვნიშნავთ, რომ კოჰენ-ჩარაშისა და სპექტორის (Cohen-Charash & Spector, 2001) მიერ ჩატარებული მეტაანალიზით გამოიყო სამართლიანობის სამკომპონენტიანი კონსტრუქტი (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული), თუმცა კოლკუიტის, კონლონის, ვესონის, პორტერისა და ენჯის (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng; 2001) მიერ ჩატარებული მეტაანალიზის შედეგად მიღებული იქნა ორგანიზაციული სამართლიანობის ოთხკომპონენტიანი კონსტრუქტი, რომელშიც მესამე კომპონენტი, ინტერაქციული სამართლიანობა ორ ელემენტად – *ინფორმაციულ* და *ინტერპერსონალურ* სამართლიანობად დაიყო. *ინფორმაციული სამართლიანობა* გულისხმობს თუ რამდენად გასაგებად, გულწრფელად და ადეკვატური ფორმით განუმარტავენ ხელმძღვანელები მიღებულ გადაწყვეტილებებს თავიანთ თანამშრომლებს. *ინტერპერსონალური სამართლიანობა* კი ხელმძღვანელების მხრიდან თანამშრომელთა მიმართ ღირსეულ და პატივისცემით, დაფასებით გამოხატულ მოპყრობას გულისხმობს. ამ დროისათვის მკვლევრებს ხელთ აქვთ ორგანიზაციული სამრთლიანობის სამ და ოთხ-განზომილებიანი კონფიგურაციები, რომელთა გამოყენება

დამოკიდებულია კონკრეტული კვლევის მიზნებსა და საჭიროებებზე (McCardle, 2007). მკვლევართა ნაწილმა (Bies & Moag, 1986; Beugré, 1998; Folger & Cropanzano, 1998, 2001; Lind, 2001; Bies, 2001) საკუთარ კვლევებში ორგანიზაციული სამართლიანობის სამგანზომილებიანი მოდელი გამოიყენა, მათ მგავსად წინამდებარე კვლევაში ჩვენც აღნიშნულ მოდელს ვიყენებთ.

ორგანიზაციული სამართლიანობის განმარტება და მისი განზომილებები

ტერმინი - ***ორგანიზაციული სამართლიანობა უკავშირდება დასაქმებულ ინდივიდთა სუბიექტურ აღქმას ორგანიზაციის სამართლიანობის შესახებ (Loi, Yang, & Diefendorff, 2009);*** კერძოდ, ასახავს ინდივიდთა აღქმას იმის შესახებ, რამდენად სამართლიანად ან უსამართლოდ მიმდინარეობს ფორმალური პროცესები და პროცედურები ორგანიზაციაში და რამდენად სამართლიანი ან უსამართლოა ხელმძღვანელობა მათ მიმართ. თანამშრომლები აკვირდებიან, თუ როგორ მიმდინარეობს მონეტარული ჯილდოების განაწილება ორგანიზაციაში, აგრეთვე იმას, თუ როგორ ხდება კარიერული გადაწყვეტილებების (დაწინაურება/დაქვეითება, ტრანსფერები), ტრენინგების საჭიროების, შვებულებების, ბონუსების, გაცდენებისა და დაგვიანების გამო სანქციების შესახებ გადაწყვეტილებების მიღება. ამგვარი ტიპის ჯილდოებისა და სანქცების გადანაწილება თანამშრომელთა მხრიდან აღიქმება სამართლიანად ან უსამართლოდ იმისდა მიხედვით, თუ როგორ ნაწილდება რესურსები მათზე და სხვა თანამშრომლებზე (Rogojan, 2009).

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, არსებობს სამი ტიპის ორგანიზაციული სამართლიანობა, რომელთა მიხედვითაც ხდება თანამშრომელთა მიერ მოვლენების აღქმა. ესენია: დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა. განვიხილოთ თითოეული მათგანი.

დისტრიბუციული სამართლიანობა

დისტრიბუციული სამართლიანობა გულისხმობს დასაქმებული ინდივიდების აღქმას ორგანიზაციაში რესურსების/შედეგების სამართლიანად განაწილების შესახებ. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, დისტრიბუციული სამართლიანობა ფოკუსირებულია შედეგების სამართლიანობაზე; ინდივიდები განსჯიან თუ რამდენად დამსახურებულად და სამართლიანად იღებს კონკრეტული თანამშრომელი მუშაობის შედეგად ხელფასს, ბონუსს, შვებულებას, ცოდნისა და უნარების განვითარებისა და დაწინაურებისს შესაძლებლობას და სხვა.

დისტრიბუციული სამართლიანობა თავდაპირველად მომდინარეობდა ადამსის თანასწორობის თეორიიდან, რომლის მიხედვითაც ინდივიდებისთვის აუცილებელია, რომ სოციალურ და ორგანიზაციულ მოღვაწეობას აღიქვამდენენ, როგორც სამართლიანსა და მოლოდინების შესაბამისს/ადეკვატურს. ადამიანები აფასებენ შედეგების სამართლიანობას სხვების შედეგებთან მიმართებაში და მათთან შედარებით[3]. შედეგების უთანასწორო გადანაწილება ინდივიდებში უსამართლობის განცდას იწვევს, ამიტომ ინდივიდები ცდილობენ მთელი ძალისხმევა სამართლიანობის აღდგენისკენ მიმართონ, რომელიც განიმარტება, როგორც ჯილდოს გაზრდისკენ მიმართული ძალისხმევა (Greenberg, 1990), რათა მოხდეს იმ რესურსების კომპენსირება, რომლთაც თანამშრომელი გაწეული შრომის სანაცვლოდ იმსახურებს, თუმცა ვერ იღებს.

პროცედურული სამართლიანობა

სამართლიანობის კვლევები უფრო გაამრავალფეროვნა პროცედურული სამართლიანობის კომპონენტის (განზომილების) შემოტანამ. პროცედურული სამართლიანობის თეორიის მიხედვით, ინდივიდები სამართლიანობის შესახებ დასკვნებს აკეთებენ არა მხოლოდ მიღებულ შედეგებზე დაყრდნობით, არამედ ამ შედეგების მიღების დროს მიმდინარე პროცესების გათვალისწინებით. პროცედურული

[3]სხვებში მოიაზრება რეფერენტული ჯგუფის წევრები.

სამართლიანობა გულისხმობს დასაქმებული ინდივიდების აღქმას იმის შესახებ, თუ რამდენად სამართლიანად ან უსამართლოდ მიმდინარეობს ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესები და ფორმალური პროცედურები.

მომუშავე პერსონალი ორგანიზაციას აღიქვამს, როგორც სამართლიანობის ან უსამართლობის წყაროს, ვინაიდან ორგანიზაცია აყალიბებს ფორმალურ წესებსა და მარეგულირებელ მექანიზმებს რესურსების გასანაწილებლად და ინდვივიდების ქცევების გასაკონტროლებლად. აქედან გამომდინარე, თუ ინდივიდები აღიქვამენ, რომ წესები და მარეგულირებელი მექანიზმები გაუმართავია, ისინი გრძნობენ, რომ შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ სამართლიანი შედეგის (ჯილდო/სანქცია) მიღება შეუძლებელია.

ინტერაქციული სამართლიანობა

ორგანიზაციული სამართლიანობის მესამე ფორმა – ინტერაქციული სამართლიანობა ფოკუსირებულია იმაზე, თუ როგორია ხელმძღვანელების მხრიდან თანამშრომლების მიმართ მოპყრობის ხარისხი ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცედურების განხორციელების დროს; ანუ, როგორ ეპყრობიან მათ ინტერპერსონალური ურთიერთობების ჭრილში. სხვაგვარად, რომ ვთქვათ, ინტერაქციული სამართლიანობა განაპირობებს მომუშავეთა აღქმას უშუალო ხელმძღვანელისა და ზოგადად, მენეჯმენტის სამართლიანობის ან უსამართლობის შესახებ. ინტერაქციული სამართლიანობა, როგორც ორგანიზაციული პროცედურებისა და გადაწყვეტილების მიღების მაკავშირებელი საფეხური, შეიძლება თანამშრომლებისთვის იყოს სამართლიანობის უფრო მნიშვნელოვანი და თვალშისაცემი ფორმა, ვიდრე რესურსების განაწილება ან/და პროცედურების სტრუქტურული მახასითებლები; ინდივიდები შესაძლოა პროცედურული ან დისტრიბუციული სამართლიანობის დარღვევებთან შედარებით, ინტერაქციული სამართლიანობის დარღვევებს უფრო მეტ ყურადღებას აქცევენ (Mikula, Petri, & Tanzer, 1990).

ორგანიზაციული სამართლიანობის განზომილებებს შორის ურთიერთდამოკიდებულება

მას შემდეგ რაც კვლევებით სამართლიანობასა და სამუშაოს შედეგებს შორის კავშირი დადგინდა, მკვლევრებმა სხვადასხვა ტიპის სამართლიანობის შედარებითი პრედიქტული ღირებულების განსაზღვრა და მათი ეფექტების შესწავლა დაიწყეს. კვლევებმა ცხადყო, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობის თითოეულ კომპონენტს მრავალი ტიპის ორგანიზაციულ მოვლენასა თუ შედეგზე განსხვავებული ეფექტი გააჩნია. თუმცა კვლევებმა (Colquitt et al., 2001; Cohen-Charash & Spector, 2001; McFarlin & Sweeney, 1992; Brockner & Wiesenfeld, 1996) ისიც აჩვენა, რომ სამართლიანობის კომპონენტები, არა მხოლოდ პირდაპირი გზით ახდენენ გავლენას დასაქმებულთა შრომით განწყობებზე (მაგ.: ანაზღაურებით კმაყოფილება), რეაქციებსა და ქცევებზე, არამედ ხშირად იკვეთებიან ერთმანეთთან. მაგალითად, პროცედურული უსამართლობის გავლენა ინდივიდის ქცევებზე იზრდება, როდესაც მუშაობის შედეგი (ანაზღაურება, ბონუსები, დაწინაურება და ა.შ.) არ არის სამართლიანად განაწილებული და დისტრიბუციული უსამართლობის გავლენა იზრდება, როდესაც ორგანიზაციაში უსამართლოდ მიმდინარეობს ფორმალური პროცესები და პროცედურები (ი.ე. პროცედურული სამართლიანობის დონე დაბალია). შესაბამისად ჩანს, რომ სამართლიანობის ცალკეულ კომპონენტებს შორის საკმაოდ მჭიდრო კავშირია. შესრულებული სამუშაოს კვლევის შედეგად, ფოლგერმა და კონოვსკიმ აღნიშნეს, რომ დასაქმებულებს, რომლებიც მიიჩნევდნენ, რომ ხელმძღვანელები, მათ მიერ შესრულებულ სამუშაოს სამართლიანად აფასებდენენ, ანაზღაურებით კმაყოფილების შედარებით მაღალი მაჩვენებელი და ხელმძღვანელის მიმართ მეტი ნდობა და ლოიალობა გააჩნდათ, იმის მიუხედავად, რეალურად, მაღალი იყო თუ არა მათი ანაზღაურება (Folger & Konovsky, 1989). გრინბერგმა (1993) დაასკვნა, რომ დასაქმებულები ნაკლებად უჩიოდნენ არასენსიტიურ და უპატივცემულო მოპყრობას, როდესაც თვლიდნენ, რომ ორგანიზაციაში რესურსები სამართლიანი გზით იყო

გადანაწილებული (McCardle, 2007). მკვლევრებს მიაჩნიათ, რომ თუ ინდივიდები როგორც შედეგების განაწილებას, აგრეთვე ორგანიზაციაში მიმდინარე ფორმალურ პროცესებსა და პროცედურებს და ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან მათ მიმართ მოპყრობის ხარისხს ერთდროულად უსამართლოდ აღიქვამენ, სამართლიანობის ნებისმიერი კომპონენტი დანარჩენი კომპონენტების ეფექტზე იქონიებს გავლენას (Skarlicki & Folger, 1997; Goldman, 2003).

ორგანიზაციული სამართლიანობა: თეორიული მიდგომები

დიდი ხნის განმავლობაში ორგანიზაციული სამართლიანობის თეორიები, როგორც ასეთი არ არსებობდა. უფრო გასაგებად რომ ვთქვათ, *არსებობდა კონსტრუქტების მთელი რიგი, რომლებიც ორგანიზაციული სამართლიანობის რუბრიკის ქვეშ განიხილებოდა, თუმცა ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის სფეროს მკვლევრები უპირატესად, უშუალოდ ორგანიზაციული სამართლიანობის კონსტრუქტით ინტერესდებოდნენ, ვიდრე თეორიებით, რამაც გარკვეულწილად ორგანიზაციული სამრთლიანობის თეორიებისა და კვლევის ინსტრუმენტების განვითარების შეზღუდვებამდე მიგვიყვანა* (Gilliland & Chan, 2001, გვ. 144).

ტერმინი ,,ორგანიზაციული სამართლიანობა'' შემოტანილი იქნა გრინბერგის მიერ (Greenberg, 1987) ორგანიზაციულ გარემოში სამართლიანობის შესახებ არსებული თეორიების აღსაწერად. ბირნმა და კროპანზანომ ორგანიზაციული სამართლიანობა განმარტეს, როგორც ფსიქოლოგიური კვლევის სფერო, რომელიც სამუშაო გარემოს შესახებ სამართლიანობის აღქმით ინტერესდება (Byrne & Cropanzano, 2001).

ლიტერატურაში ორგანიზაციული სამართლიანობის თეორიები ორგვარად არის დაჯგუფებული. ეს გახლავთ ,,ორგანიზაციაული სამართლიანობის თეორიების ტაქსონომიად'' წოდებული კლასიფიკაცია (Greenberg, 1987) და კელმანის (Kelman, 1958)

შრომებზე დაფუძნებული კლასიფიკაცია (Cropanzano, Rupp, Mohler, & Schminke, 2001). ქვემოთ განვიხილავთ თითოეულ მათგანს.

ორგანიზაციული სამართლიანობის თეორიების ტაქსონომია (A taxonomy of organizational justice theories; Greenberg, 1987)

გრინბერგის მიერ შემოთავაზებულ ორგანიზაციული სამართლიანობის თეორიების ტაქსონომიაში წარმოადგენილია ორი დამოუკიდებელი კონცეპტუალური განზომილება: (1). პროაქტივობა-რეაქტივობა და (2). პროცესი-შინაარსი. პროაქტივობა-რეაქტივობის განზომილება შემოთავაზებული იქნა მკვლევრების (Van Avermaet, McClintock, & Moskowitz, 1978) მიერ, რომელიც გრინბერგმა (1982) გამოიყენა იმისთვის, რომ სამართლიანობის თეორიების გარშემო არსებული ლიტერატურის სტრუქტურირება მოეხდინა. რეაქტიულ და პროაქტიულ თეორიებს შორის განსხვავება ისაა, რომ სამართლიანობის რეაქტული თეორიების თანახმად, ინდივიდების რეაქციები მიზნად ისახავს თავი აარიდოს არასამართლიანად, უსამართლოდ აღქმულ მდგომარეობასა და სიტუაციებს, ხოლო ამის საპირისპიროდ, პროაქტიული თეორიები სამართლიანობის ხელშესაწყობად მიმართული ქცევებით ინტერესდება. შესაბამისად, ეს თეორიები ორგანიზაციაში სამართლიანი პირობების შექმნის საკითხებზეა ფოკუსირებული.

ტაქსონომიის მეორე განზომილება პროცესსა და შინაარსს განასხვავებს. ეს განსხვავება შთაგონებულია იურიდიულ მეცნიერებათა კვლევებით. ეს კვლევები განასხვავებს განაჩენის (გადაწყვეტილების) გამოტანის პროცესსა და თავად განაჩენს (Walker, Lind, & Thibaut, 1979). ,,პროცესის'' მიდგომა გვიჩვენებს, თუ როგორ არის განსაზღვრული ისეთი შედეგები, როგორიც არის შრომის ანაზღაურება და პერსონალის შერჩევა-დაქირავება; დაინტერესებულია ორგანიზაციული გადაწყვეტილებების მიღებისა და განხორციელების პროცესების სამართლიანობით. მისგან განსხვავებით,

,,შინაარსის'' მიდგომა ეხება შედეგების განაწილების სამართლიანობას და შესაბამისად, ორგანიზაციაში ინდივიდებისა თუ ჯგუფების მიერ მიღებული შედეგების სამართლიანობას შეისწავლის. ჩვენ შეგვიძლია გრინბერგის ტაქსონომია შემდეგნაირად გამოვსახოთ (იხ. ცხრილი №1):

ცხრილი №1. ორგანიზაციული სამართლიანობის თეორიების ტაქსონომია

	შინაარსი	პროცესი
რეაქტივობა	ადამსისთანასწორობის თეორია *(,,Equity theory''; Adams, 1965)*	პროცედურული სამართლიანობის თეორია *(,,Procedural justice Theory''; Thibaut & Walker, 1975)*
პროაქტივობა	სამართლიანობის განსჯის თეორია *(,,Justice judgment theory''; Leventhal, 1976a, 1980)*	განაწილების უპირატესობის თეორია *(,,Allocation preference theory''; Leventhal, Karuza, & Fry, 1980)*

წყარო: Greenberg (1987)

როგორც ვხედავთ, გრინბერგის ტაქსონომიამ სამართლიანობის ოთხი თეორია გამოყო. აღნიშნულ ტაქსონომიას რამდენიმე მნიშვნელოვანი ფუნქცია აკისრია, მათ შორის: ა) კონცეპტუალური კავშირების დაზუსტება (იმის ჩვენებით თუ რა განსხვავება და რა მსგავსებაა სხვადასხვა თეორიებს შორის; ტაქსონომია უზრუნველყოფს ორგანიზაციულ სქემას თეორიული კორპუსის უწყვეტი განვითარებისთვის, რაც თავის მხრივ ამცირებს ნებისმიერ კონცეპტუალურ გაურკვევლობას); ბ) ორგანიზაციული სამართლიანობის კვლევის ტენდენციების აღწერა (მხედველობაში იღებს რა კონცეპტუალურ საწყისებს და თეორიულ განვითარებას, ის ერთგვარი გზამკვლევის როლს ასრულებს, რაც გვეხმარება თვალი მივადევნოთ თეორიულ პროგრესს) და გ) კვლევის საჭირო არეალის იდენტიფიცირება და კონცეპტუალური განვითარება (რათა გამოვლინდეს ის სფეროები, რომლებშიც არსებობს კვლევის საჭიროება; გაგებულ იქნას და შეფასდეს კონტექსტი, რომელშიც კვლევის ახალი მიმართულებები ჩნდება).

კროპანზანოს, რუფის, მოლერისა და სმმინკის კლასიფიკაცია (Three roads to organizational justice; Cropanzano, Rupp, Mohler, & Schminke, 2001)

როგორც ლიტერატურული წყაროებიდან ვეცნობით, კელმანმა 1958 წელს კონფორმიზმის სამი დონე გამოყო. სანამ ამ დონეებს მიმოვიხილავთ, აუცილებელია მოკლედ განვმარტოთ კონფორმიზმის ცნება. *,,კონფორმიზმი არის სოციალური პროცესი, რომლის საშუალებითაც ინდივიდები, ჯგუფში ინტეგრირების მიზნით, სხვების ქცევებსა და ატიტუდებზე დაყრდნობით ცვლიან საკუთარ ქცევებსა და განწყობებს''* (Mareau & Vanek Dreyfus, 2004, გვ. 180). სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ,,კონფორმიზმი'' ნიშნავს ინდივიდის მიერ აზრის შეცვლას ერთი ან რამდენიმე პირის მიერ გამოხატული მოსაზრებების მიმართულებით. კელმანი (Kelman, 1958) ამტკიცებს, რომ ინდივიდის გავლენის დონე კავშირშია იმ სოციალურ პირობებთან, რომელშიც კონფორმიზმის სიტუაცია აღმოცენდება.

გამოყოფენ გავლენის სამ დონეს:

- *დამყოლობას (დამთმობლობა, Compliance)* ადგილი აქვს იმ შემთხვევაში, როდესაც ინდივიდი გავლენის ქვეშ ექცევა იმ იმედით, რომ სხვა ადამიანისგან ან ადამიანთა ჯგუფისგან სასურველ რეაქციებს მიიღებს. ის ამგვარ ქმედებას მიმართავს არა იმიტომ, რომ სჯერა მისი შინაარსის (ანუ ეთანხმება მას), არამედ იმიტომ, რომ იმედოვნებს თანხმობის გზით მოიპოვოს გარკვეული ჯილდო ან მოწონება და თავიდან აიცილოს შესაძლო უკმაყოფილება, რისკი თუ სახდელი (სასჯელი).

- *იდენტიფიკაციას (Identification)* ადგილი აქვს იმ შემთხვევაში, როდესაც ინდივიდი გავლენის ქვეშ ექცევა იმის გამო, რომ სხვა ადამიანთან ან ადამიანთა ჯგუფთან სურს სასურველი დადებითი ურთიერთობის დაამყარება ან/და შენარჩუნება. მკვლევრებმა აჩვენეს, რომ ,,ჯგუფის გავლენის ქვეშ'' მყოფი პიროვნებები, არა მხოლოდ საჯაროდ იცვლიან შეხედულებებს, არამედ მაშინაც, როდესაც მათი პასუხები ანონიმურია და ვერ კონტროლდება (Abrams et al., 1990).

- *ინტერნალიზაციას (Internalization)* შეიძლება ითქვას, რომ ადგილი აქვს იმ შემთხვევაში, როდესაც ინდივიდი გავლენის ქვეშ ექცევა, არა სოციალური კონტროლის ან ჯგუფში წარმოჩენის გამო, არამედ იმიტომ, რომ მისთვის ქცევის შინაარსი, იდეები და მოქმედებები თავისთავად სასარგებლოა.

კროპანზანო და სხვები (Cropanzano et al., 2001) ორგანიზაციული სამართლიანობის თეორიების თავიანთ კლასიფიკაციაში კელმანის (Kelman, 1958) შრომებს დაეყრდნენ. მათ აღნიშნეს, რომ გავლენის სამი დონე ადამიანური ბუნების სამ ძირითად ელემენტს განაპირობებს:

1) ჩვენ ვცდილობთ, რომ მაქსიმალური გავხადოთ სარგებელი და მინიმუმამდე დავიყვანოთ დანაკარგი (Compliance);

2) ჩვენ გვსურს განვავითაროთ პრივილეგირებული ინტერპერსონალური ურთიერთობები (Identification);

3) ჩვენ ვითავისებთ (ვიშინაგნებთ) ზოგიერთ მნიშვნელოვან ღირებულებასა და ზნეობრივ წესს (Internalization).

ზემოხსენებულზე დაყრდნობით კროპანზანომ და მისმა კოლეგებმა (Cropanzano et al., 2001) ორგანიზაციული სამართლიანობის თეორიების კლასიფიკაცია სამ ჯგუფად შემოგვთავაზეს. (1). ინსრტუმენტული მიდგომა ფოკუსირებულია მოგებასა და დანაკარგზე (ზარალზე). ამ მიდგომის თანახმად სამართლიანობა არის თანამშრომლის ეკონომიკური/მატერიალური საჭიროებების განმსაზღვრელი; (2). ინტერპერსონალური მიდგომა ფოკუსირებულია ინდივიდ(ებ)სა და ორგანიზაციას შორის ურთიერთობებზე, რომლის თანახმად, სამართლიანი მოპყრობა განამტკიცებს ინდივიდის იდენტობას მისთვის ღირებულ შრომით ჯგუფში და (3). მორალური ღირებულების (პრინციპების) მიდგომა ხაზს უსვამს ეთიკური ნორმების (სტანდარტების) დაცვის მნიშვნელობას. აღნიშნული მიდგომის თანახმად, დასაქმებულთა მიმართ სამართლიანი მოპყრობა გაიგივებულია ორგანიზაციის მხრიდან მორალური ნორმების დაცვასთან, ხოლო

მორალური პრინციპების შელახვა (უსამართლობის დროს) ნეგატიურ ემოციებთან (სიბრაზე, ფრუსტრაცია, ზიზღი და ა.შ.) ასოცირდება. ორგანიზაციული სამართლიანობის ზემოთ ჩამოთვლილ თეორიებს მომდევნო პარაგრაფებში დეტალურად გავეცნობით.

სამართლიანობის ინსტრუმენტული თეორიები

ინსტრუმენტული თეორიები ყურადღებას სამართლიანობის ე.წ. კალკულატორულ ასპექტზე ამახვილებენ და მიიჩნევენ, რომ ინდივიდებს სამართლიანობა აინტერესებთ პირადი ინტერესებისა და ანგარიშებისთვის. საილუსტრაციოდ, ქვემოთ ადამსის თანასწორობის თეორიასა (Adams, 1965) და პროცედურული სამართლიანობის ინსტრუმენტულ მოდელს წარმოვადგენთ.

თანასწორობის თეორია (Equity theory; Adams, 1965)

ადამსის თეორია, რომელიც 60-იან წლებში შემუშავდა სამრთლიანობის აღქმას წვლილსა და შედეგს შორის შესაბამისობას უკავშირებდა. ავტორის თანახმად, მომუშავე პერსონალი აკვირდება სამუშაო გარემოს, იმისათვის, რათა შეაფასოს თუ რამდენად სამართლიან პირობებში უწევს მუშაობა, აფასებს ორგანიზაციაში მის წვლილსა (მაგ.: გამოცდილება, უნარები, დასწრება, შრომაში ჩართულობა, პროდუქტიულობა, მიკუთვნებულობის განცდა, დამატებითი საათები, დადებითი განწყობები) და მიღებულ ჯილდოს (მაგ.: პრემია და სხვა ფინანსური ჯილდოები, პრესტიჟი, დაწინაურება, სოციალური სარგებელი, პრივილეგირებული სამუშაო პრირობები, შრომის უსაფრთხოება, აღიარება-დაფასება და სხვა (McShane & Benabou, 2007)) შორის თანაფარდობას. თანასწორობის თეორიის თანახმად, ინდივიდი სწორედ რეტრიბუცია-კონტრიბუციაზე (R/C) დაყრდნობით განსაზღვრავს რამდენად სამართლიანად

ეპყრობიან სხვებთან შედარებით (R1/C1). შედარების შედეგი განსაზღვრავს იმას, თუ როგორ ფასდება ორგანიზაციაში არსებული ვითარება სამართლიანობა/უსამართლობის კონტექსტში.

მიუხედავად იმისა, რომ ადამსის „თანასწორობის თეორიას“ დიდი წვლილი მიუძღვის სამართლიანობის შესწავლაში, ის რამდენიმე თვალსაზრისით იქნა გაკრიტიკებული. თეორიის ძირითადი შეზღუდვა იმაში მდგომარეობს, რომ მხოლოდ დისტრიბუციული სამართლიანობის აღქმით შემოიფარგლება და ნაკლებ ყურადღებას უთმობს ანგარიშგებასთან, ჯილდოსთან დაკავშირებულ პროცესებს: მაგ.: ორი პიროვნება რეტრიბუციის თვალსაზრისით შეიძლება განსხვავებულად რეაგირებდეს იმის მიხედვით, თუ როგორი ფორმით ხდება მასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებ(ებ)ის მიღება (Leventhal, 1976a, 1980; Greenberg, 1987); ასევე აღნიშნული თეორია არ ითვალისწინებს ისეთი ელემენტების ამბივალენტურ ბუნებას, რომელიც შეიძლება, როგორც რეტრიბუციის ასპექტად, ისე კონტრიბუციის შემადგენელ ნაწილად ჩაითვალოს, მაგ.: სამუშაოზე მაღალი პასუხისმგებლობა (Deutsch, 1985; Benraïss & Peretti, 2001). კრიტიკა ასევე შეეხო იმ ფაქტს, რომ ადამსს მხედველობიდან გამორჩა ინდივიდის თვით-შედარება მაგ.: ინდივიდმა აწმყოში არსებული (ამჟამინდელი) რაციო შესაძლოა შეადაროს წარსულში საკუთარ რაციოს ან რაციოს მომავალში (მაგ.: ის განიხილავს თუ რამდენად გაუზრდის სამომავლოდ სარგებელს ორგანიზაციისა და სამუშაოს მიერ შეთავაზებული პერსპექტივები). ინდივიდმა აგრეთვე შესაძლოა არსებული რაციო, შეადაროს წარმოსახვითს, რომელიც მას ექნებოდა იდეალურ სიტუაციაში (Thériault, 1983). არსებულმა კრიტიკამ საფუძველი ჩაუყარა ახალ კვლევებსა და ხელი შეუწყო სამართლიანობის თეორიების განვითარებას.

პროცედურული სამართლიანობის ინსტრუმენტული მოდელები (Procedural justice theory; Thibaut & Walker, 1975; Allocation preference theory; Leventhal, 1976; 1980)

დისტრიბუციული სამართლიანობის გარდა, მკვლევრები პროცედურული სამართლიანობის მიმართაც იჩენენ ინტერესს. ჩვენ მიმოვიხილავთ პროცედურულ სამართლიანობაზე დაფუძნებულ ორ ძირითად თეორიას, ტიბოსა და ვოლკერის ინსტრუმენტულ მოდელსა (Procedural justice theory; Thibaut & Walker, 1975) და ლევენტალის განაწილების უპირატესობის თეორიას (Allocation preference theory, Leventhal, 1976; 1980).

პროცედურული სამართლიანობის ინსტრუმენტული მოდელი (Thibaut & Walker, 1975) გადაწყვეტილების მიღების პროცესების სამართლიანობის ანალიზს ეფუძნება. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, ეს მოდელი გამომდინარეობს ვარაუდიდადან, რომ ინდივიდების მოტივაცია მიმართულია მოკლევადიან ან გრძელვადიან პერსპექტივაში ურთიერთობით მიღებული შედეგების მაქსიმიზაციისკენ. მოდელში აქცენტი ინდივიდის ოპტიმიზმის ხარისხზე კეთდება.

ლევენტალი აანალიზებს გადაწყვეტილების მიღების წესების სამართლიანობას. საკუთარ თეორიაში იგი ვარაუდობს, რომ ინდივიდს პროცედურული სამართლიანობის, კონკრეტულად კი პროცედურების შეფასება შეუძლია შვიდ კრიტერიუმზე დაყრდნობით; კერძოდ, 1) განაწილების შესახებ გადაწყვეტილებათა მიმღები პირის; 2) გამოყენებული წესების; 3) შეგროვებული ინფორმაციის; 4) ჯილდოების განაწილების კრიტერიუმების; 5) გადაწყვეტილებების გასაჩივრების შესაძლებლობების; 6) სამართლიანი გადაწყვეტილების თანმდევი გარანტიებისა და 7) გადაწყვეტილების მიღების პრაქტიკის ცვლილების შესაძლებლობების მიხედვით.

ინსტრუმენტული მოდელი (Thibaut & Walker, 1975; Leventhal, 1980) მიზნად ისახავს დაამტკიცოს, რომ პროცედურული სამართლიანობისადმი ინდივიდების ინტერესს, საბოლოო ჯამში სასურველი შედეგების მიღწევამდე მივყავართ. პროცედურების

გაკონტროლებით ინდივიდებს საშუალება აქვთ მიაღწიონ მაქსიმალურად სასურველ შედეგს: *,,პიროვნება შეეცდება გააკონტროლოს პროცედურების სამართლიანობა, სამომავლოდ ხელსაყრელი მატერიალური შედეგების უზრუნველსაყოფად''*. ეს პოზიცია შეავსო პროცედურული სამართლიანობის რელატიურმა მოდელებმა (Relational Models of Procedural Justice; (Lind & Tyler, 1988)), რომელთაც მომდევნო პარაგრაფში წარმოვადგენთ.

ინტერპერსონალური თეორიები

ინტერპერსონალური თეორიები აერთიანებს თეორიებს, რომლებიც ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმაში ურთიერთობებისა და ინტერაქციის ასპექტებს შეისწავლიან. მკვლევრებმა სამართლიანობა შეისწავლეს, როგორც სოციოლოგიური განზომილება, აღიარების, იდენტიფიკაციისა და სოციალური გაცვლის თვალსაზრისით. ამ პარაგრაფში მიმოვიხილავთ ორ თეორიას: ა) ლინდისა და ტაილერის თეორიასა (Lind & Tyler, 1988) და ბლაუს (Blau, 1964) შრომებზე დაფუძნებულ ,,სოციალური გაცვლის'' თეორიას.

პროცედურული სამართლიანობის ურთიერთობითი (რელატიური) მოდელი (Relational models of procedural justice; Lind & Tyler, 1988; Tyler & Lind, 1992)

ტიბოსა და ვოლკერის შრომებზე დაყრდნობით, ლინდმა და ტაილერმა შეიმუშავეს პროცედურული სამართლიანობის ურთიერთობითი რელატიური) მოდელი (Relational models of procedural justice; Lind & Tyler, 1988; Tyler & Lind, 1992)[4], რომელიც ხაზს უსვამს სამართლიანი პროცედურების როლს და გულისხმობს, რომ პროცედურული

[4] პროცედურული სამართლიანობის რელატიურ მოდელში გაერთიანებულია სამი თეორიული მოდელი: ე.წ. ,,ჯგუფური ღირებულების მოდელი'' (The group value model; Lind and Tyler, 1988); ,,ძალაუფლების ურთიერთობითი მოდელი'' (The relational model of authority; Tyler and Lind, 1992) და ,,ჯგუფური ჩართულობის მოდელი'' (The group engagement model; Tyler and Blader, 2003)).

სამართლიანობა არის ინდივიდის ხელმძღვანელობასთან და ჯგუფთაშორის პოზიტიური ურთიერთობების ინდიკატორი, რომელიც თავის მხრივ ინდივიდის თვითშეფასებასა და იდენტობას განსაზღვრავს. აღნიშნული მოდელი ფოკუსირებულია ნორმების პატივისცემისა და სამართლიანობის რელატიურ ასპექტებზე. ეს ასპექტები მნიშვნელოვანია ორი მიზეზის გამო: კერძოდ, ისინი ხელს უწყობენ სამართლიანობის მიღწევას და ასახავენ საკუთარ ღირებულებებს ჯგუფთან მიმართებით (Lind & Tyler, 1988; Tyler & Lind, 1992). ამ ორი ასპექტის მნიშვნელობა საფუძვლად ედება ტაილერისა და სმიტის შრომებს (Tyler, 1997; Tyler & Smith, 1997; Smith, Tyler, Huo, Ortiz, & Lind, 1998). ამ ავტორების თანახმად, *,,ინდივიდებს საკუთარი ღირებულების (ღირსების) განცდა ეუფლებათ სამართლიანი პროცედურების მეშვეობით, რომლებიც ასახავს ჯგუფის, გადაწყვეტილებათა მიმღები პირებისა (ავტორიტეტებისა) თუ ზოგადად ორგანიზაციის მხრიდან ინდივიდის მიმართ პატივისცემას. ამგვარად, ინდივიდები ღელავენ სამართლიანობის გამო, რადგან ეს უკანასკნელი მათ სტატუსზე და ცნობადობაზე აისახება. ამის საპირისპიროდ, უსამართლო პროცედურების შემდეგ, ინდივიდებს საკუთარ თავთან მიმართებით უარყოფითი განცდები ეუფლებათ. უსამართლო პროცედურები ინდივიდისთვის ნიშნავს იმას, რომ ორგანიზაცია, ავტორიტეტული პირები თუ ჯგუფი მას პატივს ნაკლებად სცემს. სოციალიზაციის პერსპექტივის თანახმად, პროცედურები ჯგუფისა თუ ორგანიზაციის ღირებულებების გავრცელების (კომუნიკაციის) ძირითადი საშუალებაა, რომლითაც ფორმირდება ინდივიდების იდენტობა და პატივისცემა. ორგანიზაციისადმი მიკუთვნებულობა აუცილებლად გადებს ინდივიდებსა და ღირებულებებს შორის შეთანხმებულობის შესახებ შეკითხვას''* *(Lind & Tyler, 1988).* სამართლიანი პროცედურები ინდივიდებში ღირსებისა და პატივისცემის შეგრძნებას და თვითშეფასების ამაღლებას უწყობს ხელს. გარდა ამისა, პროცედურული სამართლიანობა ორგანიზაციული გადაწყვეტილებებისა და წესების დაცვისადმი მზაობის ერთ-ერთი მთავარი განმსაზღვრელია.

შეჯამებისთვის სამართლიანობის ,,რელატიურ მოდელში'', პროცესების კონტროლი მათ შორის ე.წ. ,,თანამშრომლის ხმა''[5] პროცედურული სამართლიანობის მნიშვნელოვან ასპექტს წარმოადგენს, არა ისე, როგორც ამას ტიბო და ვოლკერი (Thibaut & Walker, 1975) ვარაუდობდნენ - პროცედურების შედეგებზე მისი შესაძლო ზემოქმედების გამო, არამედ ინდივიდისთვის ჯგუფში მისი სტატუსის შესახებ მიწოდებული ინფორმაციის გამო (Tyler, 1990). ინდივიდის მიმართ გამოჩენილი ყურადღება და მისი შეხედულებებისა და მოსაზრებების მხედველობაში მიღება ზრდის ინდივიდს თვითშეფასებას და თავს საზოგადოების ღირსეულ წევრად აგრძნობინებს. ტაილერის აზრით (Tyler, 2000), სამართლიანობის განსჯაში პროცედურების ოთხ ასპექტს შეაქვს წვლილი: მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობას; ფორუმში ნეიტრალიტეტის უფლებას; ხელმძღვანელებისადმი ერთგულებასა და ინდივიდების ღირსებისა და პატივისცემის ხარისხს (Wemmers et al., 2003).

დასკვნის სახით, შეიძლება ვთქვათ, რომ პროცედურული სამართლიანობის რელატიური მოდელი შესაძლოა განხილული იქნას, როგორც ინსტრუმენტულ მოდელზე დამატებითი მოდელი, ანდა, როგორც ავტორებმა (Lind & Tyler, 1988) აღნიშნეს, ორივე მოდელი შეიძლება ჩაითვალოს გონივრულად და მისაღებად.

სოციალური გაცვლის თეორია (Social Exchange Theory; Blau, 1964)

ორგანიზაციული სამართლიანობის თეორიები, ორგანიზაციასთან მიმართებით ინდივიდების მიერ სამართლიანობის აღქმით, მათი ქცევებითა და ატიტუდებით ინტერესდება. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ნაცვალგება საფუძვლად ედება ორგანიზაციული სამართლიანობის ერთ-ერთ ძირითად თეორიას, ე.წ. ,,სოციალური გაცვლის თეორიას''.

[5] თანამშრომლის ხმა (Employee voice) ,,მოსაზრებების გამოხატვასა და სამუშაოსთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღებაში მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანას (ჩართულობას) გულისხმობს'' (Budd 2004; Befort & Budd, 2009).

თანამედროვე სოციოლოგიაში, ერთ-ერთ მნიშვნელოვან და ამბიციურ თეორიულ კონცეფციად გაცვლის თეორიები მოიაზრება (Cook, 2000). სოციოლოგიაში, სოციალური გაცვლის თეორია შემოტანილი იქნა ფსიქოლოგის ჰომანისა (Homans, 1961) და ეკონომისტის ბლაუს (Blau, 1964) მიერ; ფსიქოლოგიაში - სოციალური ფსიქოლოგების ტიბოსა და კელის (Thibaut & Kelley, 1959) მიერ; ხოლო ნაწილობრივ, კულტურულ ანთროპოლოგიაში - ეკონომიკური ანთროპოლოგების გუდფელოუსა (Goodfellow, 1939) და მაუსის (Mauss, 1950) მიერ.

ბლაუ (Blau, 1964) სოციალური გაცვლის თეორიას განმარტავს, როგორც ორ ან მეტ პიროვნებას შორის ურთიერთობაში ,,გაცემა-მიღების'' პროცესს. ამის შემდგომ, იგი განსაზღვრავს გაცვლის ტიპს, რომელიც შესაძლოა აღმოცენდეს (მომდინარეობდეს) შრომითი ურთიერთობებიდან და განასხვავებს სოციალური გაცვლის ეკონომიკურ ხასიათს. მაგრამ სანამ უშუალოდ აღნიშნული თეორიის განხილვას დავიწყებთ, სოციალური გაცვლის თეორიის პრინციპი წარმოვადგინოთ.

სოციალური გაცვლის თეორიის ძირითადი პრინციპი იმაში მდგომარეობს, რომ ადამიანის ქცევა არის უპირატესად ჯილდოების (Homans, 1961) ან მატერიალური რესურსების (Cook, 2000), ხოლო შემდგომ უკვე სიმბოლური ან/და არამატერიალური ატრიბუტების გაცვლა.

ბლაუს თანახმად, ორი სახის გაცვლა არსებობს: ეკონომიკური და სოციალური. მათ შორის განსხვავება იმაში მდგომარეობს, რომ ეს უკანასკნელი გარკვეულ ვალდებულებებს იწვევს. ის ხორციელდება სოციალური პრაქტიკითა და კოდიფიცირებული წესებით. შეთანხმება მიმღებს ავალდებულებს თავის მხრივ დონორისთვის გაიღოს მიღებულის ეკვივალენტური ღირებულების რესურსი; ანალოგიურად დონორი გაცემის აქტით იმედს იტოვებს, რომ მიმღებისგან მიიღებს გაცემულის ეკვივალენტური ღირებულების ,,ქონებას'', სარგებელს. ეს არის ნაცვალგების პრინციპი. ნაცვალგებით, ინდივიდები საკუთარ ერთგულებას წარმოაჩენენ და ,,ერთმანეთისთვის სამსახურის გაწევას'' უზრუნველყოფენ, რასაც თან

ახლავს ურთიერთნდობის ზრდა (Blau, 1964). ამასვე ამტკიცებდნენ არი და სხვები, რომ *,,ნაცვალგება აძლიერებს და სტაბილურს ხდის ურთიერთნდობას"* (Aryee, Budhwar, & Chen, 2002, გვ. 271).

სოციალური გაცვლის თეორიამ მნიშვნელოვანი ემპირიული მხარდაჭერა მოიპოვა. რამდენიმე ავტორმა აღნიშნული თეორია დიდი რაოდენობის შერჩევის ფარგლებში გამოიყენა და აჩვენა, რომ პროცედურული სამართლიანობა (ინტერაქციულ სამართლიანობასთან კომბინაციაში) პროგნოზირებს ნდობას, რაც თავის მხრივ ასოცირდება ორგანიზაციულ სამოქალაქო ქცევასთან (OCB) (Konovsky & Pugh, 1994); მასტერსონმა და სხვებმა აჩვენეს, რომ თანამშრომლები შესაძლოა სოციალურ გაცვლით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ უშაუალო ხელმძღვანელებთან, ან ზოგადად მათ დამსაქმებელთან. ავტორები ასევე ამტკიცებდნენ, რომ პროცედურული სამართლიანობა ქმნის ორგანიზაციასთან სოციალურ გაცვლით ურთიერთობას, მაშინ როცა ინტერაქციული სამართლიანობა, უპირატესად უშუალო ხელმძღვანელთან გაცვლით ურთიერთობებს აყალიბებს (Masterson, Lewis, Goldman, & Taylor, 2000).

სოციალური გაცვლის მოდელების დამატებითი მხარდაჭერა სხვა ავტორებთანაც გვხდება, რომლებმაც სოციალური გაცვლის თეორიის ძირითადი წვლილი დაადასტურეს (Moorman, Blakely, & Niehoff, 1998; Liden, Sparrowe, & Wayne, 1997; Settoon, Bennett, & Liden, 1996; Wayne, Shore, & Liden, 1997).

- პროცედურული სამართლიანობა პროგნოზირებს აღქმულ ორგანიზაციულ მხარდაჭერას, ხოლო ორგანიზაციული მხარდაჭერის მაღალი დონე თავის მხრივ ორგანიზაციულ სამოქალაქო ქცევასთან ასოცირდება;
- პროცედურული სამართლიანობა პროგნოზირებს სამუშაოს შესრულებას;
- ინტერაქციულ სამართლიანობასა და შესრულებას შორის კავშირი გაშუალებულია ხელმძღვანელებსა და დაქვემდაბარებულებს შორის სოციალური გაცვლის ხარისხით.

ყოველივე ზემოთქმულს მივყავართ რუფისა და კროპანზანოს (Rupp & Cropanzano, 2002) შრომების დადასტურებასთან, კერძოდ, რომ *,,სოციალურ გაცვლით ურთიერთობას მედიატორის როლი აკისრია. ეს არის ურთიერთკავშირი და არა თავისთავად სამართლიანობა, რომელსაც შრომით ქცევებზე პროქსიმალური მიზეზი გააჩნია. სამართლიანობა არის მოცემულობა, რომელიც ქმნის მაღალი ხარისხის ურთიერთობას ეფექტურობისთვის''* და, რომ *,,თანამშრომლებსა და ხელმძღვანელებს შორის ურთიერთობის ხარისხს ასევე მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს თანამშრომლებსა და ორგანიზაციას შორის ურთიერთობაზე''.*

შეჯამებისთვის შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ბლაუს (1964) სოციალური გაცვლის თეორიის თანახმად, სამართლიანობის თითოეული კომპონენტი არის უნიკალური სოციალური გაცვლითი ურთიერთობების წყარო, იმდენად, რამდენადაც ინტერაქციული სამართლიანობა მოიცავს ინდივიდების საკუთარ ხელმძღვანელებთან ურთიერთობას და პროცედურული სამართლიანობა გამოხატავს ურთიერთობას ინდივიდსა და ორგანიზაციას შორის. სოციალური გაცვლის თეორიის ფარგლებში, თანამშრომელთა ატიტუდები და ქცევები არის თანამშრომლებს, მათ ხელმძღვანელებსა და ორგანიზაციას შორის გაცვლითი ურთიერთობების შედეგი.

სამართლიანობის მორალური თეორიები

კროპანზანომ კოლეგებთან ერთად (Cropanzano, Goldman, & Folger, 2003) საინტერესო ელემენტი განიხილა: ორგანიზაციული სამართლიანობის მორალური თეორია მოკლებულია ორგანიზაციული სამართლანობის აღქმის შესახებ შრომებს. აღნიშნული ავტორების თანახმად, მხოლოდ ინსტრუმენტული და ინტერპერსონალური მოტივების გათვალისწინება, სამართლიანობასთან მიმართებით ინდივიდების რექციებს სრულად ვერ ასახავს. თავდაპირველად მოკლედ წარმოვადგენთ აქსელ ონეტის ,,აღიარების თეორიას'' (Theory of Recognition; Axel Honneth), შემდგომ სკიტკას

,,მორალურ შეხედულებებს'' (Moral Conviction; Skitka, 2002) და ბოლოს, ,,სამართლიანობის ეთიკურ მოდელს'' (The deontic model of justice; Folger, 1998, 2001; Folger, Cropanzano, & Goldman, 2005).

აღიარების თეორია (Theory of Recognition; Axel Honneth)

აქსელ ონეტი ვარაუდობს, რომ პიროვნული თვითრეალიზაცია დიდად არის დამოკიდებული ურთიერთაღიარებაზე. ის გამოყოფს აღიარების სამ სფეროს, რომელთაც შეესაბამება საკუთარ თავთან სამი სახის ურთიერთობა:

- *სიყვარული*: ეს არის სფერო, რომელიც ეხება პიროვნებასა და მცირე ჯგუფს შორის ემოციურ კავშირებს. მხოლოდ ამ კავშირების რეციპროკულობა და სიმტკიცე აძლევს ინდივიდს საკუთარი თავისადმი რწმენას (თავდაჯერებულობას), რომლის გარეშეც მას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში დამაჯერებლად ჩართვა არ შეუძლია.

- *სამართლებრივი სფერო*: ეს იმიტომ, რომ ინდივიდი აღიარებულია, როგორც უფლებებისა და მოვალეობების მატარებელი უნივერსალური სუბიექტი და სხვებმა პატივი უნდა სცენ მის ავტონომიურობას. ეს იურიდიული აღიარება აუცილებელია იმისათვის, რომ პიროვნებამ ,,შეიძინოს“ თვითპატივისცემა. მაგრამ ეს ყველაფერი არ არის:

- საკუთარ თავთან უწყვეტი კავშირის დასამყარებლად წარმატების მისაღწევად, ადამიანებმა უნდა ისარგებლონ სოციალური პატივისცემით, რაც მათ საშუალებას მისცემს დადებითად აღიქვან საკუთარი განსაკუთრებული თვისებები, პრაქტიკული უნარ-შესაძლებლობები და გარკვეული ღირებულებები. ეს მესამე სფერო - *,,სოციალური პატივისცემა''* (სოციალური სტატუსი) აუცილებელია თვითპატივისცემის ჩამოსაყალიბებლად, რასაც ჩვენ ე.წ. ,,საკუთარი თავის ღირებულების (ღირსების) გრძნობას'' ვეძახით.

ავტორის თანახმად, აღიარების ზემოთჩამოთვლილი სამი ფორმიდან თუკი რომელიმე არ არსებობს, საფრთხე ექმნება მთლიანად პიროვნების იდენტობას, ირღვევა რა მისი ფიზიკური, სამართლებრივი და მორალური ერთიანობა.

მორალური შეხედულებები (Moral Conviction; Skitka, 2002)

ბროკნერის (Brockner, 2002; Brockner & Wiesenfeld, 1996) თანახმად, სამართლიან პოცესებს ხშირად, არასასურველი რეტრიბუციის უარყოფითი ეფექტის თავიდან აცილება შეუძლია. სკიტკამ (Skitka, 2002) აჩვენა, რომ ამ კუთხით მნიშვნელოვანი შეზღუდვები არსებობს და, რომ ეს შეზღუდვები შესაძლოა გაგებული იქნას ინდივიდის მორალური ნორმების შესწავლის გზით. სკიტკას თანახმად, *„ზოგიერთი ჯილდო (რეტრიბუცია) მნიშვნელოვან ფარულ ღირებულებებს აყალიბებს. ინდივიდის მიერ მტკიცედ ინტერნალიზებულ ამ ძლიერ რწმენებს ჩვენ „მორალურ შეხედულებებს” ვუწოდებთ”,* მაგ.: რწმენები აბორტის შესახებ, სიკვდილით დასჯის შესახებ და სხვა.

ინდივიდის მორალური შეხედულებების დარღვევა მთელი სიტუაციის უარყოფითად განსჯას იწვევს - რამდენად სწორი ან არასწორია საბოლოო გადაწყვეტილების მიღების პროცესი. ამასვე ადასტურებს სკიტკა: *„... იმ შემთხვევაში, როდესაც ინდივიდისთვის მნიშვნელოვანი ღირებულება ირღვევა, პროცედურების თვალსაზრისით სიფრთხილის გამოჩენა უსამართლობის აღქმას ვერ აკომპენსირებს”* (Skitka, 2002).

სამართლიანობის ეთიკური მოდელი (The deontic model of justice; Folger, 1998, 2001; Folger et al., 2005)

ეთიკური სამართლიანობა (Deontic justice) ვარაუდობს, რომ ინდივიდები მოტივირებულები არიან მოვალეობის გრძნობით, ვალდებულებითა და მორალის ძალით (Cropanzano, Goldman, & Folger, 2003; Folger, 1998; Folger & Cropanzano, 2001).

ეთიკის ცნება კანტისეული ეთიკიდან მომდინარეობს და გულისხმობს, რომ ინდივიდის კოგნიტური და ქცევითი პროცესები შემოსაზღვრულია კატეგორიული იმპერატივით ან აპრიორი, თანდაყოფლილი ან შეძენილი საყოველთაო მორალური პრინციპებით.

ფოლგერმა და სხვებმა (Folger et al., 2005) დაამატეს, რომ სამართლიანობის რეციპროკულობა ინდივიდებისთვის ასევე მოტივაციას წარმოადგენს, მაშინაც კი როცა ეს მათ ეკონომიკურ (მატერიალურ) ინტერესებში არ შედის. ამ ჰიპოთეზის დემონსტრირებისთვის, ავტორებმა ემპირიული მტკიცებულებების მიმოხილვა დაიწყეს. მკვლევრების ორმა ჯგუფმა (Kahneman, Knetsch, & Thaler, 1986; Turillo, et al., 2002) სამართლიანობის ნორმების დარღვევის მოწმე ინდივიდების რეაქციები შეისწავლა. კვლევის მონაწილეები, ფულადი ჯილდოს მიკერძოებულად, არათანაბრად (უსამართლოდ) განაწილების მსხვერპლი აღმოჩნდნენ. იმისათვის, რომ თანხის მიკერძოებულად გამნაწილებელი პირები დასჯილიყვნენ, დაზარალებულ მონაწილეებს უარი უნდა ეთქვათ დაკლებულ თანხაზე. კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ მონაწილეებს ფულადი ჯილდოს (დაკლებული თანხის) დათმობა და სანაცვლოდ, სამართლიანობის ნორმების დამრღვევი პირების დასჯა ერჩივნათ.

ვეკიომ (Vecchio, 1981) ინდივიდების რეაქციები შეისწავლა გაზრდილ გადასახადებთან მიმართებით. კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ მორალური განვითარების მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები, ადამსის თანასწორობის თეორიის ფარგლებში განსაზღვრული სამართლიანი ქმედებებით ხასიათდებოდნენ, ხოლო ამის საპირისპიროდ, ისინი ვისაც მორალური განვითარების დაბალი მაჩვენებელი აღმოაჩნდა დისტრიბუციული თვალსაზრისით უსამართლო ქცევას ავლენდნენ. ეს შედეგი გვაფიქრებინებს, რომ სამართლიანობა ძლიერდება, როდესაც ინდივიდებს მორალური პასუხისმგებლობა გააჩნიათ.

გრინბერგმა (Greenberg, 2002) შეისწავლა გადასახადების დამალვისა და ფულის მოპარვის შესაძლებლობის წინაშე მყოფი ინდივიდების რეაქციები. შედეგად *,,მიუხედავად იმისა, რომ მორალური განვითარება ყველა სიტუაციაში არსებითად გადამწყვეტი არ აღმოჩნდა, მას გავლენა ქონდა იმ შემთხვევაში, როდესაც*

ორგანიზაციაში გაიცემოდა დაბალი ანაზღაურება ან, როდესაც არავითარი ეთიკური პროგრამა (ეთიკის კოდექსი) არ არსებობდა ორგანიზაციაში" (El Akremi, Nasr, & Camerman, 2006).

ზემოთმოყვანილ არგუმენტებზე დაყრდნობით, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სამართლიანად აღქმული სიტუაციის შემთხვევაში, ინდივიდები უპირატესობას მორალურ მხარეს ანიჭებენ, ხოლო უსამართლო სიტუაციებში ან უსამართლო პიროვნებებთან, ინდივიდი შესაძლოა ,,ამორალურად'' (არაზნეობრივად) მოიქცეს ან რაიმე გზით დასაჯოს კიდეც ვინმე, იმისთვის, რომ სამრთლიანობის განცდა აღიდგინოს.

ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი

კროპანზანო მიიჩნევს, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სამუშაო სტრესის კონსტრუქტების დაკავშირება, შეიძლება ამ ორი სფეროს კვლევის განვითარების საუკეთესო საშუალებად ჩაითვალოს (Cropanzano, Goldman, & Benson, 2005). იგი ორგანიზაციულ უსამართლობას, როგორც სტრესის გამომწვევ ერთ-ერთ ფაქტორს ისე განიხილავს. კროპანზანო, ასევე იზიარებს მეორე მიდგომას, რომლის თანახმად, ინდივიდის მიერ ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმას შესაძლოა მედიაციული ეფექტი გააჩნდეს სამუშაო სტრესის ფორმირებაში (Cropanzano et al., 2005).

მკვლევრებს მიაჩნიათ, რომ ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სტრესს შორის ყველაზე მჭიდრო თეორიული კავშირი შესაძლოა ნაჩვენები იქნას ლაზარუსისა და ფოლკმანის (Lazarus & Folkman, 1984) მოდელზე დაყრდნობით. ეს მოდელი სტრესს განიხილავს, როგორც შეფასების პროცესის პროდუქტს. მოდელის თანახმად, იქამდე, სანამ სტრესი განვითარდება, ინდივიდები მათი და გარემოს ურთიერთქმედების შესახებ ორგვარ შეფასებას აკეთებენ. პირველად შეფასებაში, ფასდება პოტენციური საფრთხეები და ზიანის მომტანი მოვლენები, მეორად შეფასებაში ფასდება ადაპტაციის შესაძლო ვარიანტები. ადამიანები მოვლენებზე მხოლოდ მას შემდეგ რეაგირებენ, რაც

იმ პოტენციურ საფრთხეს შეაფასებენ, რომელიც ამ მოვლენებმა შესაძლოა მათზე იქონიოს (Greenberg, 2004). ორგანიზაციული სამართლიანობის მკვლევრები ხაზს უსვამენ გადაწყვეტილებების სამართლიანობის ინდივიდუალური განსჯისა და შეფასების მნიშვნელობას. გრინბერგი (Greenberg, 2004) საკუთარ კომბინირებულ მოდელში საბაზისოდ იყენებს ლაზარუსისა და ფოლკმანის (Lazarus & Folkman, 1984) კოგნიტური შეფასების მოდელს. იგი, კოგნიტური შეფასების ორ ფაზას უკავშირებს ორგანიზაციული სამართლიანობის საკუთარ კონცეფციას, რომელშიც ანსხვავებს დისტრიბუციულ, პროცედურულ და ინტერაქციულ სამართლიანობას. მისი თეორიის მიხედვით, სტრესის დონე სამართლიანობის სამი ასპექტით განისაზღვრება. გრინბერგი (2004) ხაზს უსვამს პროცედურული სამართლიანობის მნიშვნელობას პირველადი შეფასების ფაზასთან მიმართებით, ხოლო ინტერაქციულ სამართლიანობას მეორად შეფასებასთან აკავშირებს. ამავდროულად, ის ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ორივე მნიშვნელოვანია, თუკი არსებობს ორგანიზაციული მოვლენა, რომელიც განიხილება არასამართლიანად დისტრუბუციული თვალსაზრისით.

სხვადასხვა მკვლევრებმა, ლაზარუსისა და ფოლკმანის მოდელი ჩართეს ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სტრესისა და დაძაბულობის ურთერთკავშირის შესწავლის კვლევებში (Elovainio, Kivimaki, & Helkama, 2001; Greenberg, 2004; Tepper, 2001; Vermunt & Steensma, 2001). მცდელობამ იმისა, რომ შეფასების კოგნიტური პროცესების გამოყენებით ახსნილიყო დისტრიბუციული და პროცედურული სამართლიანობის ინტერაქციული ეფექტი, ხელი შეუწყო სამი ერთმანეთის მსგავსი მოდელის შემუშავებას, რომლებსაც ქვემოთ განვიხილავთ.

პირველი მოდელი, რომელიც სტრესისა და სამართლიანობის თეორიებს აერთიანებს, შემოგვთავაზა ტეპერმა (Tepper, 2001). ამ მოდელის თანახმად, პირველადი შეფასება მოიცავს იმ შედეგების შეფასებას, რომელიც შესაძლოა მოვლენამ პიროვნების კეთილდღეობაზე იქონიოს. ამ ეტაპზე, ინდივიდი მარტივად განსაზღვრავს, უსამართლო მოვლენა იწვევს თუ არა საფრთხეს, დანაკარგს ან რაიმე სახის პრობლემას.

მოვლენები, რომლებმაც პიროვნების კეთილდღეობაზე პოტენციურად უარყოფითი ზეგავლენა შესაძლოა იქონიონ, იწვევს მეორად შეფასებას, როდესაც უკვე ფასდება ადაპტაციის რესურსები. მეორადი შეფასების პროცესი გულისხმობს ინდივიდუალური რესრურსების შეფასებას, თუ რამდენად შეუძლია მას თავიდან აიცილოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს შესაძლო ზიანი (Greenberg, 2004). თუ ინდივიდი გადაწყვეტს, რომ საკუთარი რესურსებისა და შესაძლებლობების გამოყენებით შეუძლია თავიდან აიცილოს უსამართლო მოვლენის მავნე ზემოქმედება, ეს მოვლენა განისაზღვრება, როგორც ,,კეთილთვისებიანი'' (Tepper, 2001), ხოლო თუ ინდივიდი გრძნობს, რომ მოვლენის წინაშე უძლურია და ზიანიც გარდაუვალია, მოვლენა სტრესის გამომწვევი ხდება (Greenberg, 2004). უძლურების ეს განცდა შესაძლოა იყოს, როგორც კონკრეტულ სპეციფიკურ მოვლენაზე, ისე დროთა განმავლობაში დაგროვილ მოვლენებზე პასუხი (Tepper, 2001). მაგალითად, ზიანის შეფასება შესაძლოა მოხდეს ერთი კონკრეტული მოვლენიდან გამომდინარე (მაგ.: ხელმძღვანელთან ერთი ნეგატიური შეხვედრა) ან გარკვეული პერიოდის განმავლობაში რამდენიმე მოვლენაზე დაყრდნობით (მაგ.: რამდენიმე არასასიამოვნო შეხვედრა ხელმძღვანელთან). ამ ორივე მოვლენამ შესაძლოა გამოიწვიოს სტრესის მეორადი შეფასება. თავის მხრივ სტრესის შეფასება იწვევს უარყოფით ემოციურ რეაქციებს და ფსიქო-ფიზიკურ გამოვლინებებს.

მეორე მოდელი ვერმუნთმა და სტენსმა (Vermunt & Steensma, 2001) შემოგვთავაზეს, რომლებიც აგრეთვე ლაზარუსისა და ფოლკმანის სტრესის ფსიქოლოგიურ მოდელს დაეყრდნენ. ამ მოდელში, მხოლოდ დამატებითი ინფორმაციის მიღების შემდეგ ხდება მოვლენის საფრთხის/ზიანის შემცველობის შეფასება, როდესაც დისტრიბუციული და პროცედურული სამართლიანობა საფრთხის მომტანად აღიქმება. მაგ.: სამუშაოს ჭარბი დატვირთვა შესაძლოა აღქმული იყოს ან არ იყოს, როგორც ზიანის მომტანი. ეს შესაძლოა დამოკიდებული იყოს რესურსების (ასიგნებების) განაწილებასთან დაკავშირებით დამატებითი ინფორმაციის არსებობაზე (Vermunt & Steensma, 2001). თუ ინფორმაცია არასაკმარისია იმისათვის, რომ სიტუაცია ზიანის მომტანად განისაზღვროს, იგი აღიქმება, როგორც უბრალოდ გამოწვევა. თუმცა თუ სიტუაცია

საზიანოდ/საფრთხედ აღიქმება, დაიწყება მეორადი შეფასების პროცესი. მეორადი შეფასების პროცესში, რესურსები და სასიცოცხლო პარამეტრები ფასდება იმისთვის, რათა გავუმკლავდეთ აღქმულ საფრთხეს (Vermunt & Steensma, 2001). ავტორები აღნიშნავენ, რომ ხშირად, დისტრიბუციული და პროცედურული უსამართლობა პარალელურად აღიქმება და, რომ უსამართლობის ამ ორი ფორმის კომბინაცია (ინტერაქცია) ხელს უწყობს პირველად შეფასებას (Vermunt & Steensma, 2005).

მესამე, გრინბერგის (Greenberg, 2004) მიერ შემოთავაზებული მოდელი ,,Justice-Salience-Hierarchy'' (JSH) კოგნიტური შეფასების პროცესებს აღწერს. JSH ვარაუდობს, რომ სამართლიანობისა და სტრესის კონსტრუქტებს შორის კავშირი არის ძალზედ მარტივი იმის გამო, რომ უგულვებელყოფს პირველადი და მეორადი შეფასების პროცესებთან დაკავშირებულ ინტერაქციულ ეფექტებს. JSH მოდელი ვარაუდობს, რომ დისტრიბუციული შედეგი, თავდაპირველად განიხილება, როგორც მავნე ან არასაზიანო, პროცედურულ სამართლიანობასთან დაკავშირებული პირველადი შეფასების მეშვეობით. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ადამიანები აღიქვამენ სამართლიანად იმას, რასაც იღებენ (ანუ დისტრიბუციული სამართლიანობა), იმის გაანალიზებით, თუ როგორ იღებენ (პროცედურული სამართლიანობა). როგორც ჩანს ადამიანები თვალს ხუჭავენ უსამრთლო შედეგებზე, თუ ეს შედეგები მათთვის სამართლიან პროცესთან ასოცირდება და მის რეზულტატად მიიჩნევა. ამგვარად, გრინბერგი ვარაუდობს, რომ დისტრიბუციულ და პროცედურულ სამართლიანობას შორის ინტერაქციული კავშირი არსებობს.

დისტრიბუციულ და პროცედურულ სამართლიანობას შორის ინტერაქციული კავშირი აჩვენა ტეპერმა ორ სხვადასხვა კვლევაში (Tepper, 2000; 2001). 4000-ზე მეტ თანამშრომელს, რომლებიც მიუთითებდნენ მათ ორგანიზაციაში სამართლიანობის საკმაოდ დაბალ მაჩვენებელზე, აღენიშნებოდათ ემოციური გამოფიტვა, შფოთვა და დეპრესია. ანალოგიურად, პირველი რანგის მენეჯერების კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ინოვაციური ქცევა იყო ყველაზე სტრესული, იმ პირებისთვის, ვინც სამუშაოზე

სამართლიანობის აღნიშნული ორი ცვლადის დაბალ მაჩვენებელზე მიუთითა (Janssen, 2004).

გრინბერგის JSH მოდელის თანახმად, სამართლიანობის ინტერაქციული ფორმა, რომელიც მოიცავს ინდივიდის ინტერპერსონალურ ურთიერთობას (მოპყრობას), აუმჯობესებს ან აუარესებს სტრესის აღქმას; მაგ.: პიროვნებამ შესაძლოა განიცადოს უსამართლობა და შეაფასოს უსამართლო შედეგი; ამის შემდგომ, ხელმძღვანელთან ურთიერთობა გახდება სტრესის წყარო, თუ ხელმძღვანელი იქნება აგრეთვე უსამართლო, ან უსამართლობით გამოწვეული სტრესი შეუმსუბუქდება, თუკი ხელმძღვანელი იქნება სამართლიანი (Greenberg, 2004).

მიუხედავად იმისა, რომ JSH-ში მეორადი შეფასება სრულად არ იქნა შესწავლილი, გრინბერგი (Greenberg, 2004) აღნიშნავს, რომ ჯუდისა და კოლკუიტის მიერ (Judge & Colquitt, 2004) ჩატარებული კვლევა მხარს უჭერს (ადასტურებს) მის მოდელს და აჩვენებს, რომ პროცედურული და ინტერპერსონალური სამართლიანობა მეტად არის დაკავშირებული სტრესთან. ჯუდმა და კოლკუიტიმა (Judge & Colquitt, 2004) იკვლიეს ორგანიზაციული სამართლიანობის ოთხი ასპექტი: (დისტრიბუციული, პროცედურული, ინფორმაციული და ინტერპერსონალური სამართლიანობა) სტრესთან მიმართებით (ამასთანავე, ,,სამუშაო-ოჯახს'' შორის კონფლიქტის მედიაციური ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სტრესს შორის კავშირში). კვლევაში მონაწილეობდა 174 პირი, აშშ-ს უნივერსიტეტების აკადემიური პერსონალი. ჰიპოთეზის თანახმად, სამართლიანობის ოთხივე ასპექტს უნდა ეწინასწარმეტყველებინა სტრესი, თუმცა მხოლოდ პროცედურული და ინტერპერსონალური სამართლიანობა გამოიკვეთა, როგორც სტრესის მნიშვნელოვანი პრედიქტორი. ავტორები ამტკიცებდნენ, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობის ეს ორი მნიშვნელოვანი პრედიქტორი, ემპირიულად ადასტურებს აღქმული სამართლიანობისა და სამუშაო სტრესის ურთიერთკავშირს. სამართლიანობა, მთლიანობაში ამცირებდა დასაქმებულების მიერ სტრესის აღქმას. რაც შეეხება სამართლიანობის დანარჩენ ორ ასპექტს, დისტრიბუციულ და ინფორმაციულ

სამართლიანობას, ჯუდმა და კოლკუიტმა (Judge & Colquitt, 2004) აღნიშნეს, რომ სამართლიანობის ზოგიერთ განზომილებას შესაძლოა სუსტი ეფექტი ჰქონდეს, თუ ინდივიდს საკმარისი ინფორმაცია არა აქვს. მაგალითად, დისტრიბუციული სამართლიანობის ინტერპრეტაცია ზოგჯერ რთულია, რადგან ის მოითხოვს, რომ დასაქმებულს ჰქონდეს სხვების შედეგების შესახებ გარკვეული ,,ცოდნა“. ინფორმაციული სამართლიანობის ინტერპრეტირებაც აგრეთვე რთულია იმ თვალსაზრისით, რომ დასაქმებულისთვის ძნელია განსაჯოს (იმსჯელოს) იყო თუ არა მიღებული ინფორმაცია სრულად ჭეშმარიტი. ამგვარად, ჯუდისა და კოლკუიტის კვლევამ აჩვენა, რომ პროცედურული და ინტერპერსონალური უსამართლობის პირობებში, ინდივიდები სამსახურშიც და ოჯახშიც, მეტად განიცდიან სტრესს (Greenberg, 2004). მეორე, მსგავს კვლევაში, გრინბერგმა ინტერაქციული სამართლიანობის ძლიერი ბუფერული ეფექტი აღმოაჩინა. კვლევის შედეგად, უძილობის მაღალი მაჩვენებელი გამოვლინდა იმ ექთნებთან, რომლებსაც შეეხოთ სახელფასო პოლიტიკის ცვლილება (პროცედურის ცვლილება), ექთნების იმ ჯგუფთან შედარებით, რომელთაც აღნიშნული ცვლილება არ შეხებიათ (Greenberg, 2006). გრინბერგმა აღნიშნა, რომ უძილობა იყო ცვლილებების მიზეზით გამოწვეული შედეგების გამო, ექთნების მიერ აღქმულ სტრესზე რეაქცია. თუმცაღა ამ ცვლადებს შორის კავშირი შეასუსტა ინტერპერსონალურმა სამართლიანობამ. ექთნების მდგომარეობებს შორის განსხვავება განპირობებული იყო ექსპერიმენტული კონტროლით, რომელშიც ხელმძღვანელების ნაწილი, სხვებისგან განსხვავებით, წინასწარ იყო მომზადებული (გავარჯიშებული), თუ როგორ აღმოეჩინათ შესაბამისი მხარდაჭერა. როგორც მოსალოდნელი იყო, ექთნებს, რომელთა ხელმძღვანელებიც არ იყვნენ წინასწარ მომზადებულები და, შესაბამისად, სათანადო მხარდაჭერა ვერ აღმოუჩენეს, უფრო მეტად აღენიშნებოდათ უძილობის პრობლემები. ეს დასკვნა საინტერესოა არ მხოლოდ იმ თვალსაზრისით, რომ უზრუნველყოფს JSH მოდელის თეორიულ მხარდაჭერას, არამედ იმის გამოც, რომ ვარაუდობს, რომ ხელმძღვანელებს შეუძლიათ რეალურად დაეხმარონ თავიანთ თანამშრომლებს სტრესის შემცირებაში.

აღნიშნული მოდელი ვარაუდობს, რომ სამართლიანობის ფრომებს შორის ურთიერთქმედება უფრო რთულია, ვიდრე მარტივი წრფივი კავშირი. თუმცა JSH-თან დაკავშირებული სიახლე იმაშია, რომ ადგილს უტოვებს საძიებო ანალიზს, რათა უკეთ იქნას გაგებული მოდელის პირველადი და მეორადი შეფასების პროცესები.

სამუშაო სტრესისა და ორგანიზაციული სამართლიანობის სხვა კვლევებიდან აღსანიშნავია ელოვაინიოსა და მისი კოლეგების (Elovainio, Kivimaki, & Vahtera, 2002) კვლევა, რომლებმაც ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ჯანმრთელობას შორის კავშირი შეისწავლეს და მივიდნენ დასკვნამდე, რომ სამუშაოს გაცდენები, საპასუხო რეაქცია იყო განცდილ სტრესზე, რომელიც თავის მხრივ, პროცედურული და ინტერაქციული უსამართლობის ეფექტით იყო გამოწვეული. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ის თანამშრომლები, რომლებიც ორგანიზაციაში სამართლიანობის დაბალ მაჩვენებელზე მიუთითებდნენ, ავადმყოფობის მიზეზით დახლოებით 1,2 - 1,9 ჯერ უფრო ხშირად აცდენდნენ სამუშაოს, ვიდრე თანამშრომლების ის ნაწილი, რომლებსაც მიაჩნდათ, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობა მაღალ დონეზე იყო დაცული. მსგავსი შედეგები იქნა მიღებული ფინეთში ჩატარებულ კვლევაში, რომელმაც აჩვენა, რომ პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა მნიშვნელოვან კორელაციაში იყოს სტრესთან, რაც ნევროზით (nervousness), დეპრესიითა და კონცენტრაციის სირთულით ვლინდებოდა (Elovainio, Kivimaki, & Helkama, 2001).

სხვა კვლევებში, რომლებშიც დისტრიბუციული სამართლიანობა ორგანიზაციული ჯილდოების დახმარებით გაზომეს, დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და შფოთვას შორის, ისევე, როგორც დისტრიბუციულ სამართლიანობსა და სამუშაო სტრესს შორის უარყოფითი კავშირი გამოვლინდა (Janssen, 2004; Tepper, 2001).

უნდა აღინიშნოს, რომ ყველა ამ კვლევას, რომელებიც სტრესსა და ორგანზაციულ სამართლიანობას შორის კავშირს შეისწავლიან, გარკვეული შეზღუდვები ახასიათებთ. ისინი ცდილობენ შეისწავლონ სამრთლიანობის სხვადასხვა განზომილება (მთელის ნაწილები), მაგრამ ჩანს, რომ გარკვეულწილად კარგავენ უნარს მთლიანად მოიცვან ეს

კონსტრუქტი. სწორედ ამის გამო ზოგიერთი მკვლევარი ორგანიზაციული სამართლიანობის ინტეგრირებულ მიდგომებს ამჯობინებს (Folger & Cropanzano, 2001).

შეჯამებისთვის უნდა ითქვას, რომ ზემოთ განხილულმა კვლევებმა მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა ორგანიზაციულ სამართლიანობასა (მის ცალკეულ ფორმებსა) და სამუშაო სტრესს შორის კავშირის შესწავლაში. ეს კვლევები არა მარტო გვეხმარება ამ ორ კონსტრუქტს (ფენომენსა) და მათ ნაწილებს შორის კავშირების დადგენაში, არამედ კონკრეტულ მითითებებსაც შეიცავს შემდგომი კვლევების დასაგეგმად.

ნაშრომის შემდეგი თავი სოციალური მხარდაჭერის კონსტრუქტის მიმოხილვას დაეთმობა.

§3. სოციალური მხარდაჭერა

სტრესის შესახებ ჩატარებული ემპირიული კვლევები ინდივიდების ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე სოციალური მხარდაჭერის მნიშვნელობას (დადებით ეფექტს) უსვამს ხაზს. სოციალურ მხარდაჭერაში იგულისხმება ინდივიდისთვის გარშემომყოფების მხრიდან ეფექტური დახმარების აღმოჩენა (Winnubst, Buunk, & Marcelissen, 1988) და აღიარებულია, როგორც სოციალური ადაპტაციის მნიშვნელოვანი ფაქტორი. ორგანიზაციულ გარემოში, ნაცვალგება მოიცავს არა მხოლოდ იმ პირობებსა და სარგებელს, რასაც ორგანიზაცია დასაქმებულებს სთავაზობს, არამედ იმას, რაც ინდივიდებს სურთ, რომ საკუთარი სამუშაო გარემოსგან და ზოგადად ორგანიზაციისგან მიიღონ. სამუშაოზე სოციალური მხარდაჭერა ერთობლივი პრობლემების გადაჭრასა და ინფორმაციის გაზიარებაზე, სიტუაციების გადაფასებასა და ხელმძღვანელებისა და თანამშრომლების მხრიდან რჩევების მიღებაზე ფოკუსირდება.

1970-იანი წლებიდან მოყოლებული, სოციალური მხარდაჭერის კონსტრუქტის შესწავლისადმი მზარდი ინტერესი შეინიშნება. თუმცა, სოციალური მხარდაჭერის სფეროს მკვლევრები გარკვეული სირთულეების წინაშე დგანან, რაც ერთის მხრივ – სოციალური მხარდაჭერის განმარტებას (Ducharme, Stevens, & Rowat, 1994; Barrera, 1983), ხოლო მეორე მხრივ კონსტრუქტის საზომი ინსტრუმენტების შეზღუდვებს უკავშირდება (Bruhn & Phillips, 1984; Cohen & Syme, 1985; Heitzmann & Kaplan, 1988; O'Reilly, 1988; Rock, Green, Wise, & Rock, 1984; Tardy, 1985; Vaux et al., 1986; Weinert & Tilden, 1990; Winemiller, Mitchell, Sutliff, & Cline, 1993). მკვლევრები თავიანთი კონკრეტული საკვლევი მიზნისა და ინტერესების შესაბამისად ქმნიან სოციალური მხარდაჭერის საზომ ინსტრუმენტებს, რომელთაც გარკვეული შეზღუდვები ახასიათებთ.

ნაშრომის მოცემულ თავში, არსებულ სამეცნიერო ლიტერატურაზე დაყრდნობით, სოციალური მხარდაჭერის კონცეპტუალიზაციას წარმოვადგენთ. საწყის ეტაპზე მიმოვიხილავთ სოციოლოგიურ, კოგნიტურ, ინტერპერსონალურ და ინტერვენციულ მიდგომებს და შემდეგ, სოციალური მხარდაჭერის განმარტებებსა და მის მრავალგანზომილებიან ბუნებაზე ვისაუბრებთ.

სოციალური მხარდაჭერა შესაძლებელია შესწავლილი იქნას (1). ,,სტრუქტურულად'' (იგულისხმება სოციალური ქსელი: ინტენსივობა, სტრუქტურა, ინდივიდის ინტეგრაციის/იზოლაციის ხარისხი); (2). ,,ობიექტურად'' (ეს მიდგომა ეხება მხარდამჭერების ქცევის ტიპების დახასიათებას) ან (3). ,,პერცეპტუალურად'' (სოციალური მხარდაჭერის აღქმა ეხება ,,მხარდაჭერის მიმღების'' მხრიდან მხარდაჭერის ხელმისაწვდომობისა და მხარდაჭერით კმაყოფილების შეფასებას). სოციალური მხარდაჭერის მრავალგანზომილებიანი ბუნება მის სირთულეს განაპირობებს. ამიტომ, ორგანიზაციაში ინდივიდის ქცევაზე სოციალური მხარდაჭერის ეფექტის შესაფასებლად მნიშვნელოვნია, რომ მისი სტრუქტურა ზედმიწევნით ზუსტად გვესმოდეს.

სოციალური გაცვლის თეორიაზე დაფუძნებული კონსტრუქტები

სოციალური გაცვლის თეორიას ეფუძნება ოთხი კონსტრუქტი, რომლებიც შრომითი ურთიერთობების შესწავლის საშუალებას იძლევა. ესენია: ფსიქოლოგიური კონტრაქტი (Psychological Contract); ორგანიზაციული სამართლიანობა; აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა (Perceived organizational support) და ლიდერი–წევრის ,,გაცვლა“ (Leader-member exchange). ოთხივე მათგანი ერთმანეთთან ახლოს მდგომი კონსტრუქტია, თუმცა ისინი შრომითი ურთიერთობების მრავალმხრივი შესწავლის საშუალებას იძლევიან. ორგანიზაციულ სამართლიანობაზე, ნაშრომის წინა თავში დეტალურად ვისაუბრეთ, ხოლო რაც შეეხება დანარჩენ კონსტრუქტებს, შეინმა (Schein, 1965) ფსიქოლოგიური კონტრაქტი განმარტა, როგორც *,,ორგანიზაციის მიმართ ინდივიდის და თავის მხრივ, ინდივიდის მიმართ ორგანიზაციის მოლოდინების სერია, რომლებიც არა მხოლოდ სამუშაოს რაოდენობას უკავშირდება, რომლის სანაცვლოდაც შესაბამისი ანაზღაურება უნდა გაიცეს, არამედ მთელ რიგ მოვალეობებს, უფლებებსა და პრივილეგიებს... ამგვარი მოლოდინები დასაქმებულსა და ორგანიზაციას შორის გაფორმებულ არცერთ ხელშეკრულებაში არ არის გაწერილი, თუმცა ისინი თანამშრომელთა ქცევის საკმაოდ ძლიერ დეტერმიანატებებს წარმოადგენენ”*. ეისენბერგერისა და სხვა მკვლევრების (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) თანახმად, ორგანიზაციული მხარდაჭერა უკავშირდება დასაქმებულების აღქმას, იმის შესახებ, თუ რა ხარისხით აფასებს ორგანიზაცია მათ წვლილსა და რამდენადაა დაინტერესებული მათი კეთილდღეობით. ლიდერი–წევრის ,,გაცვლა“ (Leader-member exchange) ლიდერსა (მენეჯერს) და დაქვემდებარებულს (თანამშრომელს) შორის ურთიერთობის ინტინსივობასა და ხარისხს გულისხმობს (Graen & Scandura, 1987); ვაინის, შორისა და ლაიდენის (Wayne, Shore, & Liden, 1997) თანახმად, *,,ლიდერები თავს ვალდებულად თვლიან დასაქმებულთა კეთილდღეობაზე ზრუნვით დაკავდნენ”*, რაც რეციპროკულად, ფორმალური მოთხოვნების მიღმა, დასაქმებულების მხრიდან

პოზიტიური ქმედებების მობილიზებისა და შრომაში ჩართულობისთვის ხელშემწყობი პირობაა.

ფსიქოლოგიური კონტრაქტი, ორგანიზაციული სამართლიანობა და ორგანიზაციული მხარდაჭერა ერთმანეთთან ახლოს მდგომი კონსტრუქტებია იმ თვალსაზრისით, რომ ნაცვალგების ნორმებით ხსნიან საორგანიზაციო ქცევას. მაშინ როცა, ზემოთჩამოთვლილი ეს სამი კონსტრუქტი ორგანიზაციასა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობით ინტერესდება, ,,Leader-member exchange“ მოდელი ინტერპერსონალური ურთიერთობების ხარისხსა და ბუნებას სწავლობს, თუმცა ოთხივე მათგანისთვის დამახასიათებელი საერთო თვისება ის არის, რომ ამ ურთიერთობაში ნაცვალგება (,,გაცვლა'') მუშაობისთვის ხელსაყრელ გარემოს ქმნის და შრომითი ცხოვრების ხარისხზე დადებითად მოქმედებს. ორგანიზაციის ფარგლებში შრომითი ურთიერთობებისა და ინტერპერსონალური ურთიერთობების დახმარებით პიროვნების მიერ სამუშაო გარემოს გათავისება (გაშინაგნება) დასაქმებულს ეხმარება სოციალური ჯგუფისადმი მიკუთვნებულად იგრძნოს თავი.

სოციალური მხარდაჭერა: თეორიული მიდგომები

კოენმა და სხვა მეცნიერებმა წარმოადგინეს ანალიზი, რომელშიც სოციალური მხარდაჭერის ოთხი ძირითადი მიდგომა გამოყვეს (Cohen, Gottlieb, & Underwood, 2000). ესენია: სოციოლოგიური, კოგნიტური, ინტერპერსონალური და ინტერვენციული მიდგომები. სოციალური მხარდაჭერის კონცეპტუალურ განვითარებას სწორედ აღნიშნულ მიდგომებზე დაყრდნობით მიმოვიხილავთ.

სოციალური მხარდაჭერის სოციოლოგიური მიდგომა (The Sociological Tradition)

სამეცნიერო ლიტერატურის თანახმად, სოციალური მხარდაჭერის სოციოლოგიურ მიდგომაში ორ კონსტრუქტს განიხილავენ: სოციალურ ქსელსა (social networks) და სოციალურ ინტეგრაციას (social integration ან social embeddedness; Barrera, 1981, 1986).

ბრაისეტის, კოენისა და სიმანის (Brissette, Cohen, & Seeman, 2000) თანახმად, სოციალურ ქსელში ინდივიდსა და მის გარემოცვას (ცალკეული ინდივიდები, ოჯახის წევრები, მეგობრები, თანამშრომლები, სხვადასხვა გაერთიანებები და ა.შ.) შორის კავშირების რაოდენობა იგულისხმება. სოციალური ინტეგრაცია საზოგადოებაში ჩართულობის ხარისხს ასახავს. ეს არის მრავალგანზომილებიანი კონსტრუქტი, რომელიც კოგნიტურ (ერთიანობის განცდა და სოციალური როლების იდენტიფიკაცია) და ქცევით (სხვადასხვა ღონისძიებებში ჩართვა და სოციალური ურთიერთობები) მდგენელებს მოიცავს. შემეცნებითი ასპექტები მიკუთვნებულობის განცდის, ორმხრივი ვალდებულებებისა და კონფიდენციალურობის სიბიექტურ აღქმასთან არის დაკავშირებული (Schwarzer, Knoll, & Rieckmann, 2003).

თოიტი (Thoits, 1982) ვარაუდობს, რომ პიროვნების იდენტობა სოციალურ კონტექსტში სოციალურ პოზიციებსა და დაკავებულ როლებზეა დამოკიდებული. ამ ინტერაქციონისტურ მიდგომაში იდენტობა აგებულია სოციალური როლებით, რომელიც ირიბად უკავშირდება ინდივიდის ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობას.

პარალელურად, ბარერა (Barrera, 1981) განასხვავებდა ,,სოციალური ქსელისა'' და ,,მხარდაჭერის ქსელის'' მნიშვნელობას, იმის გათვალისწინებით, რომ ყველა სოციალური კავშირი ინდივიდისთვის სარგებლის მომტანი არ არის. მხარდაჭერის ქსელი მოიცავს იმ პირებს, რომელთაც რთულ მომენტებში ინდივიდის დახმარება შეუძლიათ. ქსელის მახასიათებლებია: სოციალური მხარდაჭერის წყარო (სამუშაოზე, სამსახურს გარეთ), სოციალური გაცვლის ხასიათი (ემოციური თუ ინსტრუმენტული) და რესურსებისა და წყაროს ხელმისაწვდომობა.

სოციალური მხარდაჭერის კოგნიტური მიდგომა (The Cognitive Tradition)

კოგნიტური თვალსაზრისით სოციალური მხარდაჭერის კონცეპტუალიზაციას საფუძველი 70-იან წლებში, კაპლანის (Caplan, 1974), ქესელისა (Cassel, 1974; 1976) და კობის (Cobb, 1976) შრომების გამოჩენისთანავე ჩაეყარა. მათ შეისწავლეს სოციალური მხარდაჭერის გავლენა სტრესსა და ზოგადად ჯანმრთელობაზე. კვლევები, ძირითადად სტრესორებთან გამკლავების რესურსებზე ფოკუსირდებოდა.

ექიმი და ეპიდემიოლოგი ქესელი (Cassel, 1976) მიიჩნევს, რომ ფსიქო-სოციალური პროცესები არსებით როლს ასრულებს დაავადებების ეტიოლოგიაში და, რომ სოციალურ მხარდაჭერას კრიტიკული როლი ენიჭება სტრესთან დაკავშირებული დარღვევების რეგულირებაში. ქესელი (Cassel, 1976) მიიჩნევს, რომ სტრესული გარემო პირობებით გამოწვეული მნიშვნელოვანი კავშირების რღვევა ინდივიდში დაბნეულობასა და არაადეკვატურ სოციალურ რეაქციებს იწვევს, რის შედეგადაც ინდივიდები დაავადებების მიმართ მოწყვლადები ხდებიან. მკვლევარი ვარაუდობს, რომ ინდივიდისთვის მნიშვნელოვანი პიროვნებების მხარდაჭერას დამცავი ფუნქცია აკისრია, რაც სტრესის ზემოქმედებით გამოწვეული ფსიქო-სომატური ჩივილების შემცირებას იწვევს.

კაპლანმა (Caplan, 1974) გამოიყენა ტერმინი ,,მხარდაჭერის სისტემა'' (support system) და სოციალური ურთიერთობების ხანგრძლივობისა და რეციპროკულობის მნიშვნელობას გაუსვა ხაზი. ავტორის თანახმად, აშკარაა, რომ მხარდაჭერის სისტემა მხოლოდ ოჯახითა და მეგობრებით არ შემოიფარგლება, არამედ იგი სხვადასხვა სოციალური ჯგუფის მხრიდან (მაგ. სამეზობლო, სასულიერო პირები და სხვა) დახმარებას მოიცავს. კაპლანი (Caplan, 1974) ხაზს უსვამს მხარდაჭერის (განსაკუთრებით არაფორმალური მხარდაჭერის) სისტემის მნიშვნელობას, როგორც ინდივიდების ყოველდღიურ კეთილდღეობაში, ისე ცხოვრების გარდამავალ და კრიზისულ მომენტებში.

ამავე კონტექსტში ფსიქიატრი კობი (Cobb, 1976) შეეცადა სოციალური მხარდაჭერის სარგებელი დაეზუსტებინა: საქმე ეხება ინდივიდისთვის მნიშვნელოვან ინფორმაციას იმის შესახებ, რომ იგი უყვართ, აფასებენ, პატივს სცემენ, მიაკუთვნებენ გარკვეულ ,,საკომუნიკაციო ქსელს'' და, რომ მას გააჩნია ორმხრივი ვალდებულებები. სწორედ ამის აღქმა განაპირობებს დამცავ ფუნქციას, ვინაიდან ხელს უწყობს დაძლევასა და ადაპტაციას. კობი (Cobb, 1976) ვარაუდობს, რომ ამ ინფორმაციას ორი ფუნქცია გააჩნია: (1). სოციალური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება და (2). სტრესორებისა და კრიზისების (ქრონიკული სირთულეების) უარყოფითი შედეგებისგან დაცვა. კობი ხაზს უსვამს სოციალური მხარდაჭერის მოდერაციულ (ბუფერულ) ეფექტს და კვლევების საფუძველზე გვიჩვენებს, რომ სოციალური ურთიერთობების არსებობა და ხარისხი, ან პირიქით არასებობა, როგორც ჩანს განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია მთელი ცხოვრების მანძილზე კეთილდღეობის განსაზღვრაში. მან დაასკვნა, რომ ადეკვატური სოციალური მხარდაჭერა, კრიზისულ სიტუაციებში, დაძლევის სტრატეგიებისა და ადაპტაციის წყალობით ინდივიდებს სხვადასხვა ფიზიკური და ფსიქოლოგიური დარღვევებისგან იცავს.

ამგვარად, კაპლანის, ქესელისა და კობის (Caplan, 1974; Cassel, 1974; 1976; Cobb, 1976) შრომებში საერთო არის ის, რომ სოციალურ მხარდაჭერას განიხილავენ, როგორც ინდივიდის გარემოსთან ადაპტაციისა და დაძლევის სტარატეგიების განმსაზღვრელ ფაქტორს. ეს ავტორები თვლიან, რომ სოციალური მხარდაჭერა ინდივიდების ჯანმრთელობასა და ცხოვრების ხარისხზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული შრომები სოციალურ გაცვლით ურთიერთობებში გაცვლით რესურსებზე ფოკუსირდება, ისინი მხარდაჭერის განმარტებაში ნაკლებად ითვალისწინებენ ამ რესურსების ბუნებას.

ინდივიდის ინტეგრაცია/იზოლაციის შესახებ პოლარიზებულ მიდგომებში, მკვლევრები თანდათან ინტერპერსონალური პროცესების შესწავლაზე ორიენტირდნენ. 1980-იანი წლებიდან მოყოლებული ისინი სოციალური ქცევის ბუნებით

(Cohen, Mermelstein, Kamarck, & Hoberman, 1985), მხარდამჭერების ქცევის მიზნებითა (Thoits, 1985) და სოციალური მხარდაჭერის მიმღებ პირთა მიერ მიღებული მხარდაჭერის აღქმით (Procidano & Heller, 1983) დაინტერესდნენ.

სოციალური მხარდაჭერის ინტერპერსონალური პროცესების მიდგომა (The Interpersonal Process Tradition)

მკვლევრები სოციალური მხარდაჭერის ,,მიმღებსა'' და ,,გამცემს'' შორის სოციალურ გაცვლით ურთიერთობებში მობილიზებული რესურსების ბუნებითა და სოციალური ქსელით დაინტერესდნენ. ისინი თანხმდებიან (Barrera, 1981; Vaux et al. 1986) სოციალური მხარდაჭერის მრავალგანზომილებიანობაზე. სოციალური მხარდაჭერის კონსტრუქტი შესაძლოა შესწავლილი იყოს ა) ,,სოციალური ქსელის'' (პიროვნებების ქსელი, რომელთაც საჭიროების შემთხვევაში დავეყრდნობით, რომელთა დახმარების იმედიც გვაქვს), ბ) მხარდამჭერი ქცევის (განსაცდელში მყოფი პირის დამშვიდება, ინფორმაციის გაზიარება და რჩევის მიცემა, ამოცანების შესრულებაში ,,შეხიდება'' (დავალებების შესრულებაში დახმარება) და ა.შ.) და/ან გ) ინდივიდის შეფასების (იგულისხმება ,,მხარდაჭერის გამცემი'', ანუ მხარდამჭერი: ქცევის მიზნები, განზრახვები, ქცევის პირობები; ,,მხარდაჭერის მიმღები'': პიროვნების შეფასება მხარდამჭერი ურთიერთობების ხარისხზე დაყრდნობით, მხარდამჭერი ქსელის წევრების მიერ გაწეული დახმარებით კმაყოფილების ხარისხი) თვალსაზრისით.

კოენმა (Cohen, 1992) უპირატესობა მიანიჭა და კვლევებში გამოიყენა სოციალური მხარდაჭერის სამგანზომილებიანი (სტრუქტურული, ფუნქციური და პერცეპტული) კონფიგურაცია (კონსტრუქტი). კოენმა და სეიმმა (Cohen & Syme, 1985) სოციალური მხარდაჭერის კონცეპტუალიზაციაში რამდენიმე მნიშვნელოვანი ასპექტი გამოყვეს, კერძოდ: მხარდამჭერთა მიერ მობილიზებულ მხარდამჭერ ქცევებსა და მხარდაჭერის ,,მიმღების'' მიერ მოსალოდნელ მხარდამჭერ ქცევებს შორის ადეკვატურობა (შესაბამისობა); სოციალური გაცვლის დროულობა და ხანგრძლივობა (გარკვეული სახის

მხარდაჭერის მობილიზებისთვის საჭირო დრო); მხარდაჭერის ,,მიმღებისა'' და ,,გამცემის'' პერსპექტივიდან აღქმულ მხარდამჭერ ქცევებს შორის შედარება, სოციალურ გაცვლაში მონაწილე სუბიექტების ინდივიდუალური და ქცევითი მახასიათებლები, სოციალური ურთიერთობის უარყოფითი ასპექტები და ნაცვალგების არარსებობა. სოციალური მხარდაჭერის მრავალგანზომილებიანი ბუნება ამდიდრებს და ამავდროულად ართულებს კონსტრუქტს, რომელიც მკვლევრების მიერ ზუსტი განმარტებების გაკეთებას მოითხოვს.

სოციალური მხარდაჭერის ინტერვენციული მიდგომა (The intervention Tradition)

ინტერვენციული მიდგომის ჭრილში, მკვლევრების პრიორიტეტს მოსახლეობაში სოციალური რესურსების აქტიური როლის, განსაკუთრებით არაფორმალური დახმარების უნარების განვითარების შესწავლა წარმოადგენს. ეს მიდგომა სამ ეტაპად ვითარდება:

თავდაპირველად, ქესელმა (Cassel, 1976) მიიჩნია, რომ სტრესორების შემცირების ნაცვლად, გაეძლიერებინათ და გაეუმჯობესებინათ სოციალური მხარდაჭერა; კობი (Cobb, 1976) დაეთანხმა და დასძინა, რომ აუცილებელი იყო დაუყოვნებლივ დაეწყოთ, როგორც ავადმყოფი პაციენტებისთვის ისე ჯანმრთელი, შრომისუნარიანი პირებისთვის (მათ შორის მასწავლებლები, პოლიციელები, სასულიერო პირები) სტრესულ მოვლენებზე საპასუხოდ სოციალური მხარდაჭერის ,,გაცემისა და მიღების“ სწავლება. მართლაც, აღნიშნულ ავტორებს შესაძლებლად მიაჩნიათ ბუნებრივი მხარდაჭერის ქსელის მობილიზებისთვის, შესანარჩუნებლად და განსავითარებლად ინდივიდების გავარჯიშება ან კიდევ სტრესული მოვლენების პირისპირ პიროვნების კონკრეტული საჭიროებების აღიარებისა და ეფექტურად დაკმაყოფილების სწავლება.

პირველი ინტერვენციული მიდგომა მხარდამჭერი ურთიერთობების პირობების შექმნას გულისხმობს. მეორე მიდგომა 1970-იან წლებში, მხარდამჭერი ჯგუფების (support groups) შექმნასთან ერთად განვითარდა. მოკლევადიანი მხარდამჭერი ჯგუფები,

რისკის ქვეშ მყოფი ინდივიდების ინტენსიურ, თუმცა დროებით მხარდაჭერას ემსახურება. იდეა, რომელიც ამ ჯგუფებს აერთიანებს არის ის, რომ პირებს, რომლებსაც მსგავსი სტრესული მოვლენებისა და კრიზისების (მათ შორის ახლობლის დაკარგვა, ბუნებრივი კატასტროფები, განქორწინება და სხვა) გადატანა მოუწიათ, სათანადო გაგებისა და თანაგრძნობის გამოჩენა სხვებზე უკეთ შეუძლიათ, რაც მხარდაჭერის მიმღებ ინდივიდებს ცხოვრებისეულ ცვლილებებთან შეგუებაში ეხმარება. გარდა ამისა, ეს ჯგუფები ინდივიდების გარკვეულ ნაწილს, პროფესიონალების ჩართულობის გარეშე, დამოუკიდებლად, ფსიქო-ფიზიკური ჯანმრთელობის შენარჩუნებისა და კეთილდღეობის გაუმჯობესების საშუალებას აძლევს.

მესამე ინტერვენციული მიდგომა ინდივიდუალური მენტორული და საწვრთნელი (სატრენინგო) პროგრამების (*one-ot-one mentoring and coaching programs*) შექმნას ეხება (Cohen, Gottlieb, & Underwood, 2000). ამგვარი ინტერვენციის მიზანი - სოციალური რესურსების რაოდენობისა და ხარისხის გაზრდა, ინდივიდის საჭიროებებსა და რესურსების რეზერვს შორის შესაბამისობის ოპტიმიზაცია და ინტერაქციების გაუმჯობესებაა. მიდგომა გულისხმობს ერთგვარი ,,რეფერენტი'' პირების მხრიდან მხარდაჭერას, რომელთაც საჭიროების შემთხვევაში ჩარევა და დახმარება შეუძლიათ.

ჩვენ მიერ წარმოდგენილი მიმოხილვა მიზნად ისახავს სოციალური მხარდაჭერის განსხვავებული კონცეპტუალიზაციისა და მიდგომების გამოყოფას, რადგან მიგვაჩნია, რომ სხვადასხვა თეორიული პარადიგმის შესაბამისად, საკვლევი ასპექტები ერთმანეთისგან სერიოზულად განსხვავდება და მათი ცოდნა მნიშვნელოვანია აღნიშნული სფეროს მრავალმხრივი შესწავლისათვის.

სოციალური მხარდაჭერის კონცეპტუალიზაცია

სოციალური მხარდაჭერის შესახებ ზემოთ წარმოდგენულ პარაგრაფებში განხილული კვლევითი მიმდინარეობები თეორიულ ბაზას (წინაპირობას) წარმოადგენს სოციალური მხარდაჭერის არსებული განმარტებების გასაგებად. მართლაც, სოციალური

მხარდაჭერის სხვადასხვაგვარი დეფინიცია არსებობს, რომლებიც მკვლევრების თეორიული პოზიციებიდან გამომდინარეობს. მიუხედავად იმისა, რომ ისინი ცდილობენ შემოსაზღვრონ თავიანთი კვლევის მიზანი, იქნება ეს სოციალურ გაცვლით ურთიერთობებში გაცვლითი რესურსების ბუნების აღწერა თუ ცხოვრების ხარისხზე მათი ზეგავლენის გაგება, სოციალური მხარდაჭერის კონცეპტუალიზაცია და გაზომვა მკვლევარის მიერ საკუთარი კვლევის მიზნისთვის შერჩეულ მიდგომაზეა დამოკიდებული.

სოციალური მხარდაჭერის კონცეპტუალიზაცია ზოგადად, მხარდაჭერის სტრუქტურულ (რაოდენობა, ხელმისაწვდომობა) და ფუნქციურ (ხარისხი) ასპექტებს შორის საყოველთაოდ აღიარებულ განსხვავებას ეფუძნება. ზემოთ, როდესაც სოციალური მხარდაჭერის სოციოლოგიური მიდგომა მიმოვიხილეთ აღვნიშნეთ, რომ სოციოლოგები და ეპიდემიოლოგები სწავლობდნენ რა ინტერპერსონალური ურთიერთობების ფარგლებში ,,მხარდაჭერის'' მახასიათებლებს, ამტკიცებდნენ, რომ სოციალური ურთიერთობები სასრგებლოა ინდივიდისთვის. ამგვარი მიდგომა მიზნად ისახავს ქსელის სტრუქტურული მახასიათებლების შესწავლას ანუ სოციალური მხარდაჭერის რაოდენობრივ ასპექტს, სოციალური ინტეგრაციისა და სოციალური ქსელის კონცეპტების გათვალისწინებით. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ეს ,,რაოდენობრივი'' ასპექტები მოქმედებს, როგორც თვითშეფასების, აღიარების, იდენტობისა და სოციალური ჯგუფისადმი მიკუთვნებულობის გრძნობის ჩამოყალიბების ხელშემწყობი საშუალება (Thoits, 1983d).

შვარცერი და სხვები (Schwarzer, Knoll, & Rieckmann, 2003) მიიჩნევენ, რომ სოციალური ინტეგრაცია ან სოციალური ქსელი მხოლოდ მხარდამჭერი ურთიერთობების განვითარების საფუძველს წარმოადგენს. შესაბამისად, სოციალური ინტეგრაცია იქნება აუცილებელი, მაგრამ არა საკმარისი პირობა იმისა, რომ ფუნქციური ან ხარისხობრივი თვალსაზრისით სოციალური მხარდაჭერის რეალური არსებობა დადასტურდეს. ეს მხარდაჭერა ინტერპერსონალური ურთიერთობების ფარგლებში

ფსიქოლოგიური და მატერიალური რესურსების ხელმისაწვდომობის საფუძველზე შეფასდება (Rodriguez & Cohen, 1998).

სტრიტერმა და ფრანკლინმა (Streeter & Franklin, 1992) სოციალური მხარდაჭერის ორი წყარო შეისწავლეს. ავტორების თანახმად, მხარდაჭერის ,,არაფორმალურ'' წყაროს მშობლები, მეუღლე და მეგობრები მიეკუთვნებიან, ხოლო მხარდაჭერის ,,ფორმალურ'' წყაროდ დამხმარე პროფესიონალები, ექიმები, ასოციაციები და სხვ. მოიაზრებიან.

და ბოლოს, ზოგიერთი მკვლევარი ორიენტირებულია ისეთი სოციალური ურთირთობების ხარისხსა და ხელმისაწვდომობაზე, რაც ინდივიდებს განუმტკიცებს იმის განცდას, რომ იგი უყვართ და აფასებენ (House, 1981; Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983; Rodriguez & Cohen, 1998). სხვები სოციალურ მხარდაჭერას განიხილავენ, როგორც კეთილდღეობის ხელშემწყობი რესურსების გაცვლას (Shumaker & Brownell, 1984). სოციალური მხრდაჭერა ასევე შესაძლოა ასოცირებული იყოს ინტერპერსონალურ დაძლევასთან (interpersonal coping) (Thoits, 1986; Greenglass, 1993), განიხილებოდეს, როგორც დაძლევის რესურსი (Endler & Parker, 1990). მომდევნო პარაგრაფში სოციალური მხარდაჭერის ტიპოლოგიას შევეხებით.

სოციალური მხარდაჭერის განმარტება და ტიპოლოგია

ლიტერატურაში განასხვავებენ ორი სახის: მატერიალურ (ინსტრუმენტული) და არამეტერიალურ (მაგ.: ემოციური და პატივისცემით, დაფასებით გამოხატული) მხარდაჭერას.

მკვლევრები ჯერ კიდევ ვერ შეთანხმდნენ სოციალური მხარდაჭერის საერთო, ყველასთვის მისაღებ განმარტებაზე (Cobb, 1976; Kaplan, Cassel, & Gore, 1977; Barrera, 1981; House, 1981; Thoits, 1982; Turner, Frankel, & Levin, 1983; Etzion, 1984; Berkman, 1984; Gottlieb, 1985; Albert & Adelman, 1987; Sarason, Shearin, Pierce, & Sarason, 1987; Bloom, 1990; Ducharme, Stevens, & Rowat, 1994; Hupcey, 1998; Rodriguez & Cohen, 1998; Shanock & Eisenberger, 2006). ბარერამ სოციალური მხარდაჭერა განმარტა, როგორც *,,ქცევებისა თუ*

მოქმედებების ერთობლიობა, რომელიც პიროვნებას ეფექტურად ეხმარება” (Barrera, 1981). სხვა განმარტების თანახმად, *,,სოციალური მხარდაჭერა წარმოადგენს არაფორმალურ სოციალურ ქსელს, რომელიც ინდივიდებს ემოციური მხარდაჭერით ან თანაგრძნობით (ემპატიით), პრაქტიკული დახმარებით, ინფორმაციული მხარდაჭერით და/ან დაფასებით უზრუნველყოფს*” (Etzion, 1984).

როდრიგესმა და კოენმა სოციალური მხარდაჭერა განმარტეს, როგორც *,,მრავალგანზომილებიანი კონსტრუქტი, რომელიც სოციალური ურთიერთობების მახასიათებლებსა და ფუნქციებს და ინტერპერსონალური ურთიერთობების საშუალებით ინდივიდებისთვის ხელმისაწვდომ ფსიქოლოგიურ და მატერიალურ რესურსებს ეხება”* (Rodriguez & Cohen, 1998, გვ. 535). აღნიშნული ავტორების თანახმად, სოციალური ქსელის ხელშეწყობით ინდივიდებს შეუძლიათ ფსიქოლოგიური და მატერიალური რესურსების მართვა იმისათვის, რომ გაუმკლავდნენ სტრესულ მოვლენებს, დაიკმაყოფილონ სოციალური მოთხოვნილებები და განახორციელონ დასახული მიზნები. მათ სამი სახის სოციალური მხარდაჭერა გამოყვეს: კერძოდ, ინფორმაციული, ინსტრუმენტული და ემოციური, რომელიც, როგორც დადებითი ემოციის, ისე პატივისცემის გამოხატვას გულისხმობს, *,,ინფორმაციული მხარდაჭერა, როგორც წესი, რეკომენდაციის ან რჩევის ფორმას ღებულობს და ყოფით სირთულეებთან გასამკლავებლად და პრობლემების სამართავად ინდივიდისთვის შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდებას გულისხმობს; ინსტრუმენტული მხარდაჭერა კი მატერიალურ დახმარებას (მაგ.: ფინანსურ დახმარებას ან ყოველდღიურ საქმიანობაში დახმარებას); ემოციური მხარდაჭერა ემპათიის (თანაგრძნობის) გამოხატვას, ზრუნვასა და ნდობას გულისხმობს, რომელიც ემოციების გამოხატვისა და ემოციებისგან განტვირთვის, (,,ემოციური ვენტილაციის”) საშუალებას იძლევა”* (Rodriguez & Cohen, 1998, გვ. 536).

ტრადიციულად მკვლევრები ჰაუსის (House, 1981) მიერ შემოთავაზებულ განმარტებას ეყრდნობიან: *,,ინტერპერსონალური ტრანზაქცია მოიცავს ქვემოთ ჩამოთვლილ ერთ ან რამდენიმე განზომილებას (1). ემოციურ ინტერესს (სიყვარული,*

მეგობრობა, თანაგრძნობა), (2). ინსტრუმენტულ ან მატერიალურ დახმარებას (საქონელი ან მომსახურება), (3). ინფორმაციას (გარემოსთან დაკავშირებით) ან/და (4). პატივისცემას (ინფორმაცია თვითპატივისცემასთან დაკავშირებით)" (House, 1981, გვ. 39).

ჰაუსი პირველი მკვლევარია, რომელმაც სამუშაოზე სოციალური მხარდაჭერის ტიპოლოგია შემოგვთავაზა. მან ოთხი ტიპის მხარდაჭერა გამოყო:

1. *ემოციური მხარდაჭერა* გამოიხატება პიროვნების მიმართ დადებითი ემოციებით (მეგობრობით, სიყვარულით, სიმპათიით, ნდობით) და მოაქვს დაცულობისა და კონფორტის განცდა. ეს ემოციები ადამიანს მძიმე პერიოდების გადატანაში ეხმარება, მაგალითად, როგორიც არის პროფესიული მარცხი, ავადმყოფობა, უახლოესი ადამიანის გარდაცვალება და სხვა (Bruchon-Schweitzer, 2002).
2. *პატივისცემით, დაფასებით გამოხატული მხარდაჭერა* ხელმძღვანელ(ებ)ისა და კოლეგების მხრიდან პიროვნების უნარებისა და შესრულებული სამუშაოს აღიარებას გულისხმობს, რაც მათ საკუთარი შესაძლებლობებისა და ღირებულებებისადმი რწმენის განმტკიცებაში ეხმარება. ამგვარი მხარდაჭერა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პიროვნების ფსიქოლოგიური ბალანსის შესანარჩუნებლად. გამამხნევებელი სტიმულები პიროვნებას თავდაჯერებულობას განუმტკიცებს განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც სამუშაო მოთხოვნები შესაძლოა მის პიროვნულ რესურსებსა და შესაძლებლობებს აღემატებოდეს (მაგ.: სამუშაო დატვირთვა, როლური კონფლიქტი და ა.შ.).
3. *ინფორმაციული მხარდაჭერა* მოიცავს რჩევებს, წინადადებებსა და მოსაზრებებს პრობლემის გასაცნობიერებლად და მის გადასაჭრელად, აგრეთვე ინფორმაციისა და ცოდნის გადაცემას მაგალითად, სამუშაოს შესასრულებლად, ან ავადმყოფის მოსავლელად და ა.შ.
4. *ინსტრუმენტული ან მატერიალური მხარდაჭერა* ეფექტურ დახმარებას გულისხმობს, (მაგალითად, მატერიალური დახმარება ან რთულ მომენტებში გაწეული მომსახურება).

სამუშაოზე სოციალური მხარდაჭერის ბუნება ჯერ კიდევ ნაკლებად არის შესწავლილი. ჰაუსის (House, 1981) თანახმად, ემოციური მხარდაჭერა სამუშაოზე მხარდაჭერის ყველაზე მნიშვნელოვანი ფორმაა, რასაც სხვა მკვლევრებიც ეთანხმებიან და აღნიშნავენ, რომ სოციალური მხარდაჭერის ,,გული'' და ყველაზე ხშირად განხილული, სწორედ ემოციური კომპონენტია (Winnubst, Buunk, & Marcelissen, 1988). ემოციური მხარდაჭერა მოქმედებს კონტროლის აღქმაზე და პრობლემურ სიტუაციებთან გამკლავებას უწყობს ხელს; ის მოდერატორის როლს ასრულებს ჯანმრთელობაზე სტრესის უარყოფითი გავლენის შესამცირებლად (Winnubst et al., 1988). ბურლესონი (Burleson, 2003) ემოციურ მხარდაჭერას განმარტავს, როგორც კომუნიკაციის სპეციფიკურ ფორმას, რომელიც სტრესთან ეფექტურად გასამკლავებლად, ინდივიდის დახმარებას ისახავს მიზნად. ბურლესონმა და კოლეგებმა (Albrecht, Burleson, & Sarason 1992; Burleson, 2003) ემოციური მხარდაჭერის მასშტაბი, მახასიათებლები და ურთიერთობების ხარისხი შეისწავლეს და გაწეული მხარდაჭერის თვალსაზრისით ინდივიდის განმასხვავებელი ფაქტორებიც განსაზღვრეს.

ორგანიზაციულ სტრუქტურასა და მართვის სტილს შეუძლია გავლენა იქონიოს მხარდაჭერის გამოხატვა/არ გამოხატვაზე. ჰაუსმა ასევე ხაზი გაუსვა იმას, რომ სამუშაო როლებისა და ამოცანების მიხედვით დაყოფა აძლიერებს ინდივიდების იზოლაციას და ამცირებს მხარდაჭერის გაფართოების შესაძლებლობას.

ზოგიერთმა მკვლევარმა ჰაუსის (House, 1981) დეფინიციის მსგავსი განმარტება შემოგვთავაზა. მიღებული მხარდაჭერა (Actually received support) წარმოადგენს მხარდამჭერ ქცევას, რომელიც, როგორც სპონტანურად, ისე თხოვნის საფუძველზე, პიროვნებების დასახმარებლად განხორციელებულ კონკრეტულ ქმედებებს მოიცავს. თუმცა კონკრეტული მხარდამჭერი ქმედებების არსებობა არასაკმარისია იმის შესაფასებლად, თუ რამდენად ეფექტურად აღიქმება იგი. თერნერის, ფრანკელისა და ლევინის თანახმად, სოციალური მხარდაჭერა უპირატესად განხილული უნდა იქნას, როგორც პირადი გამოცდილება, ვიდრე, როგორც ობიექტური გარემოებების ნაკრები ან თუნდაც ინტერაქციული პროცესების ერთობლიობა (Turner, Frankel, & Levin, 1983). ამ

თვალსაზრისით, აღქმული სოციალური მხარდაჭერა შესაძლოა განვსაზღვროთ, როგორც გარემოცვის მხრიდან ინდივიდისთვის გაწეული დახმარების სუბიექტური აღქმა, იმის მიხედვით თუ რამდენად დაკმაყოფილდება ამ უკანასკნელის საჭიროებები და მოლოდინები. როგორც ჩანს, მხარდაჭერის მიმღები პირის მიერ განცდილი კმაყოფილება, მხარდამჭერ ქცევასა და მის საჭიროებებს და მოლოდინებს შორის შესაბამისობის მნიშვნელოვანი ინდიკატორია.

კარასეკმა და თეორელმა სამუშაოზე სოციალური მხარდაჭერა განმარტეს, როგორც *,,სამუშაო გარემოში ხელმძღვანელებისა და თანამშრომლების მხრიდან ხელმისაწვდომი სასარგებლო სოციალური ურთიერთქმედების ზოგადი დონე''* (Karasek & Theorell, 1990, გვ. 69). მათ სოციალური მხარდაჭერის კომპონენტი ,,სამუშაოს შინაარსის კითხვარშიც'' (Job Content Questionnaire (JCQ)) ჩართეს. კარასეკისა და მისი კოლეგების შრომებმა აჩვენა, რომ ხელმძღვანელის მხარდაჭერა მნიშვნელოვანია და დასაქმებულთათვის სასიამოვნო სამუშაო კლიმატის შენარჩუნებისა და განვითარების წინაპირობას წარმოადგენს. ხელმძღვანელის მხარდაჭერა ხელს უწყობს სამუშაოს ორგანიზებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღებაში თანამშრომლის ავტონომიურობას, ჯგუფის წევრებს შორის ინფორმაციის გაცვლასა და გუნდურობისა და ჰარმონიულობის ჩამოყალიბებას. გუნდის მხარდამჭერი ქმედებები სამუშაო ამოცანების შესრულებას აადვილებს. გუნდის მხარდაჭერა ასევე დადებითად მოქმედებს თანამშრომლების გუნდში ინტეგრაციაზე და მათ შორის მეგობრული ურთიერთობების ჩამოყალიბებაზე.

ჰილისა და სხვების (Hill, Bahniuk, Dobos, & Rouner, 1989) კვლევამ აჩვენა, რომ მენეჯერების მხარდაჭერა უმეტესად ინსტრუმენტული (სამუშაო საათების დაგეგმვა, დავალებების დანაწილება) და ინფორმაციული (რჩევის მიცემა, ორგანიზაციის შესახებ, აგრეთვე დასაქმებულის უნარ-ჩვევების განვითარების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება და სხვა) ხასიათისაა. სხვა მკვლევრებმა ყურადღება პრაქტიკული მხარდაჭერის (რჩევები, რესურსები და გამოცდილება) მნიშვნელობაზე გაამახვილეს (Etzion, 1984; Brough & Pears, 2004; Lingard & Francis, 2006).

ზემოაღნიშნულზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სოციალური მხარდაჭერის შესახებ არსებული შრომები სოციალური მხარდაჭერის კონსტრუქტში ემოციური, ინსტრუმენტული, პატივისცემისა და ინფორმაციული განზომილებების მნიშვნელობას უსვამს ხაზს. სოციალური მხარდაჭერის კონცეფცია თანდათან იხვეწება. მართლაც, სოციალური ქსელის თვალსაზრისით მხარდაჭერის რაოდენობრივი განსაზღვრებიდან, მკვლევრები თანდათან აღქმული ურთიერთობების ხარისხის ოპერაციონალიზაციაზე გადავიდნენ, რომელიც სხვადასხვა ტიპის ქცევებს აერთიანებს.

აქვე აღვნიშნავთ, რომ ჩვენი კვლევის კონტექსტში, მხარდაჭერის ორ ასპექტზე - ემოციურ და პრაქტიკულ მხარდაჭერაზე ვფოკუსირდებით; ამასთან, პრაქტიკულ მხარდაჭერაში ხელმძღვანელ(ებ)ისა და თანამშრომლების მხრიდან, მომუშავესთვის მხოლოდ სამუშაო ამოცანების შესრულებაში დახმარებას, კონსულტაციასა და პროფესიული გამოცდილების გაზიარებას, ხოლო ემოციურ მხარდაჭერაში - მოსმენას, გაგებას, ემპათიას, ზრუნვას, ყურადღების გამოჩენას, მეგობრობას, ნდობასა და პატივისცემის გამოხატვას ვგულისხმობთ.

სოციალური მხარდაჭერა და სტრესი

სტრესთან მიმართებით სოციალური მხარდაჭერის როლის შესახებ აზრთა სხვადასხვაობა არსებობს. ზოგიერთი თეორეტიკოსი (Cassel, 1976; Cobb, 1976; Kaplan, Cassel, & Gore, 1977) ამტკიცებს, რომ მხარდაჭერა მხოლოდ წინააღმდეგობის (რეზისტენტობის) გამწევ ფაქტორს წარმოადგენს, იმ თვალსაზრისით, რომ იგი უარყოფითი ცხოვრებისეული მოვლენებით და/ან ქრონიკული სირთულეებით გამოწვეულ არასასურველ ფსიქოლოგიურ ეფექტებს ამცირებს, მაგრამ სტრესული გარემოებების არარსებობის შემთხვევაში, მხარდაჭერას ფსიქოლოგიურ სიმპტომებზე პირდაპირი გავლენა არ აქვს. რამდენიმე კვლევა სოციალური მხარდაჭერის მხოლოდ ბუფერულ ეფექტს ადასტურებს (Turner, 1983). სხვები (Thoits, 1982a, 1983c) ამტკიცებენ, რომ სოციალური მხარდაჭერის არარსებობა ან დროთა განმავლობაში მხარდაჭერის ცვილებები თავად არიან სტრესის გამომწვევი ფაქტორები, მაშინ, როცა სხვა სტრესული

გარემოების არსებობა/არასებობის მიუხედავად, ფსიქოლოგიურ სიმპტომებზე პირდაპირი გავლენა უნდა იქონიონ. კვლევების უმეტესობა სოციალური მხარდაჭერის გავლენის ამ ძირითად ეფექტს ადასტურებს (Andrews, Tennant, Hewson, & Vaillant, 1978; Aneshensel & Frerichs, 1982; Lin, Simeone, Ensel, & Kuo, 1979; Thoits, 1984; Turner, 1981; Williams, Ware, & Donald, 1981).

ჯონსონმა და ჰალმა (Johnson & Hall, 1988) სოციალური მხარდაჭერის განზომილება გამოიყენეს კარასეკის მიერ შემოთავაზებული სამუშაო სტრესის ,,მოთხოვნა-კონტროლი-მხარდაჭერის'' (Job Demand-Control-Support model: JDCS) მოდელზე დაყრდნობით. მათ აჩვენეს, რომ სამუშაო გარემოში, რომელიც მაღალი მოთხოვნებითა და დაბალი კონტროლით ხასიათდებოდა, მაღალი სოციალური მხარდაჭერის პირობებში, მომუშავე პერსონალი ნაკლებად განიცდიდა დაძაბულობას. მკვლევრებმა ივარაუდეს, რომ აღქმულ სოციალურ მხარდაჭერას მოდერაციული ეფექტი აქვს სამუშაოს კონტროლსა და ,,დაძაბულობა-სტრესს'' შორის კავშირში (ხელს უწყობს სამუშაოს კონტროლს) (Johnson & Hall, 1988). სოციალური მხარდაჭერის ამგვარმა მოდერაციულმა როლმა მკვლევრების საერთო აღიარება მოიპოვა (Nelson & Quick 1991). საუტერმა, ჰარელმა და კუპერმა (Sauter, Hurrell, & Cooper, 1989) აჩვენეს, რომ სამუშაოს ეფექტურმა კონტროლმა სამუშაო მოთხოვნებსა და დაძაბულობას შორის ურთიერთქმედება მხოლოდ სათანადო, ადეკვატური სოციალური მხარდაჭერის პირობებში შეასუსტა (De Jonge & Kompier 1997; Van der Doef & Maes, 1999).

სტრესთან მიმართებით სოციალური მხარდაჭერის როლის კვლევის აქტუალობიდან გამომდინარე, ჩვენი კვლევის ერთ-ერთ მიზანს სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი ინსტრუმენტის შექმნა და სამუშაო სტრესზე მისი არაპირდაპირი ეფექტის შემოწმება წარმოადგენს.

§4. პიროვნული მახასიათებლები

ნაშრომის მოცემულ თავში მიმოვიხილავთ პიროვნებასა და მის როლს ორგანიზაციის ფუნქციონირებაში, წარმოვადგენთ პიროვნების შესახებ არსებულ თეორიებსა და მოდელებს, ვისაუბრებთ პიროვნულ მახასიათებლებზე (თვისებებზე), რომლებიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ, როგორც ინდივიდების პირად, ისე შრომით ცხოვრებაში - მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს ეფექტურობის, გუნდური მუშაობის, ორგანიზაციული ქცევის და ზოგადად შრომითი განწყობების ჩამოყალიბებისა და კარიერის წარმართვის თვალსაზრისით.

პიროვნების განმარტება

უკანასკნელი ორი ათასწლეულის მანძილზე ტერმინს „პიროვნება“ მრავალი დესკრიპტული გამოყენება ჰქონდა, თუმცა, ეტიმოლოგიური თვალსაზრისით, სიტყვა „პერსუ“ ძველი ეტრუსკულიდან მოდის და შენიღბულ ფიგურას, ნიღაბს ნიშნავს. „პერსუ“ ლათინურში ტრანსფორმირდა „პერსონად“, რაც, ასევე, ნიღაბს ნიშნავს, რომელსაც მსახიობები იყენებდნენ თეატრალური წარმოდგენისას ძველ ბერძნულ დრამაში. თავისი არსით, ეს ტერმინი, თავდაპირველად, მიუთითებდა კომიკურ ან ტრაგიკულ ფიგურაზე თეატრალურ მოქმედებაში (ფარჯანაძე, დ., 2011; ხეჩუაშვილი, ლ., 2013; Хьелл Л., & Зиглер Д., 1997).

ციცერონი პერსონის ოთხ მნიშვნელობას გამოყოფდა: (1). როგორ ჩანს ადამიანი სხვების თვალში (თუმცა სინამდვილეში ასეთი არ არის), (2). როლი, რომელსაც ადამიანი თამაშობს, (3). პიროვნულ ნიშანთა ერთობლიობა, რომელიც ადამიანის საქმიანობას განსაზღვრავს და (4). ინდივიდუალურობა, პიროვნული თავისებურება, უნიკალურობა, სხვებისგან გამოეჩეული ღირსება (ხეჩუაშვილი, ლ., 2013).

დღეისათვის სამეცნიერო ლიტერატურაში მრავლად მოიპოვება პიროვნების დეფინიციები, რომელთა უმეტესობაც კონკრეტულ თეორიულ ასპექტებს ეფუძნება. მაგ.,

კაპრარა და სერვონი პიროვნების ცნებაში ფსიქიკური სისტემების მთელ სიმრავლეს გულისხმობენ, რომლებიც ადამიანის ქცევისა და განცდების უწყვეტობას განაპირობებენ იმ სახით, რა სახითაც ეს მრავალრიცხოვანი სისტემები ვლინდება და როგორადაც აღიქმება ის თავად ადამიანისა და სხვა ადამიანების მიერ.

პ. კოსტასა და რ. მაკკრეის მიხედვით, პიროვნების ცნებაში იგულისხმება პიროვნული ნიშნებითა და იმ დინამიკური პროცესებით განსაზღვრული სისტემა, რომლითაც ეს ნიშნები ზემოქმედებენ ინდივიდის ფსიქოლოგიურ ფუნქციონირებაზე.

რ. გერიგი და ფ. ზიმბარდო პიროვნებას განსაზღვრავენ, როგორც უნიკალური ფსიქოლოგიური თვისებების რთულ ერთობლიობას, რომელიც განსხვავებულ სიტუაციებში და სხვადასხვა დროს გავლენას ახდენს ინდივიდის ქცევისთვის დამახასიათებელ პატერნებზე.

ლოურენს პერვინი (Lawrence A. Pervin) პიროვნების შემდეგ განმარტებას გვთავაზობს: *,,პიროვნება არის ადამიანის ის მახასიათებლები, რომლებიც პასუხს აგებენ მისი აზრების, გრძნობებისა და ქცევის შეთანხმებულ გამოვლინებაზე''* (ფარჯანაძე, დ., 2011).

ამერიკის ფსიქიატრთა ასოციაციის (1980) მიხედვით (Dillinger, Wiegmann, & Taneja, 2003) პიროვნება განისაზღვრება, როგორც დამახასიათებელი, ტიპიური გზა იმისა, თუ როგორ ფიქრობს, გრძნობს და იქცევა ადამიანი; ქცევის ღრმად გამჯდარი პატერნი, რომელიც თითოეულ ადამიანშია მოცემული ცნობიერად თუ არაცნობიერად, როგორც ცხოვრების სტილი ან გარემოსთან ადაპტაციის ფორმა.

ოლპორტი ეცადა თავის განმარტებაში უკვე არსებულ განმარტებებში მოცემული დადებითი ელემენტები შეეტანა და გვერდი აევლო ნაკლოვანებებისათვის. შედეგად მიღებული განმარტება ასეთია: *"პიროვნება არის ინდივიდის იმ ფსიქო-ფიზიკური სისტემის დინამიკური ორგანიზაცია, რომელიც განსაზღვრავს მის უნივერსალურ შეგუებას გარემოსთან"* (ციტირებულია წყაროში ხეჩუაშვილი, ლ., 2013).

არსებობს პიროვნების უამრავი განმარტება, თუმცაღა თანამედროვე ფსიქოლოგების უმეტესობა თანხმდება შემდეგ დეფინიციაზე: *„პიროვნება არის*

ინდივიდის გრძნობების, დამოკიდებულებების და ქცევითი მახასიათებლების ნაერთი, რომელიც განასხვავებს ერთ ადამიანს მეორესგან და არის სტაბილური დროსა და სიტუაციებში“ (Phares & Chaplin, 1997).

პიროვნების თეორია

ამჯერად განვიხილავთ პიროვნების რამდენიმე თეორიასა და, ამასთანავე განვმარტავთ, თუ რა გამოყენება აქვს პიროვნების თეორიებს ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიაში.

პიროვნების თეორია არის დასკვნების ან ჰიპოთეზების ერთობლიობა იმის შესახებ, თუ რას წარმოადგენენ ადამიანები, როგორ იქცევიან და რატომ იქცევიან ისინი სწორედ ასე და არა სხვაგვარად.

პიროვნების ესა თუ ის თეორია არა მარტო ხსნის წარსულისა და აწმყოს ფაქტებს, არამედ პროგნოზირებს მომავალს. მან უნდა უზრუნველყოს იმ შედეგთა და მოვლენათა პროგნოზირებიება, რომელიც ჯერ არ მომხდარა, არ განხორციელებულა. ეს მიზანი აშკარად გულისხმობს, რომ თეორიული კონცეფციები არა მარტო ღია უნდა იყოს გადამოწმებისთვის, არამედ გათვალისწინებული უნდა იყოს ისიც, რომ ის შეიძლება დადასტურდეს ან არ დადასტურდეს. ფსიქოლოგიაში, პიროვნების თეორიებს ორი ძირითადი ფუნქცია აქვთ: ისინი საშუალებას იძლევიან ავხსნათ, თუ რას წარმოადგენენ ადამიანები ანუ გამოვავლინოთ შედარებით მდგრადი პიროვნული მასახიათებლები და მათი ურთიერთკავშირის გზები და გავიგოთ, თუ როგორ ვითარდება ეს მახასიათებლები დროში და რატომ იქცევიან ადამიანები გარკვეული სახით.

პიროვნების ნებისმიერი თეორიის უმთავრეს ფუნქციას წარმოადგენს ისეთი მეცნიერული კონსტრუქტების ჩამოყალიბება, რომელიც ფსიქოლოგიური ინდივიდუალობის აღწერისა და ახსნის შესაძლებლობას მოგვცემს. სწორედ ამ ფუნქციას

უკავშირდება პიროვნების თეორიის ორი ძირითადი - *ახსნითი და პროგნოზირების* ფუნქცია.

პიროვნების თეორიის *ახსნითი* ფუნქცია განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს მაშინ, როდესაც კონკრეტული ქცევის შესახებ ვფლობთ დიდი რაოდენობით ფაქტებსა თუ დაკვირვებებს, რომლებიც ახსანას საჭიროებს. *პროგნოზირების* ფუნქცია იმაში მდგომარეობს, რომ იგი არა მხოლოდ წარსულისა თუ აწმყოს ფაქტებს ხსნის, არამედ მომავლის პროგნოზირებას ახდენს. მისი დახმარებით ჩვენ უნდა შევძლოთ პიროვნების ქცევაში გარვეული ცვლილებების პროგნოზირება.

დღეისათავის არ არსებობს საყოველთაოდ მიღებული მოსაზრება იმის თაობაზე, თუ რომელი მიდგომა უნდა გამოიყენონ მეცნიერებმა პიროვნების შესწავლისას ადამიანის ქცევის ძირითადი ასპექტების ახსნისათვის. მიუხედავად ამისა, სამეცნიერო ლიტერატურაში მრავლად მოიპოვება პიროვნების თეორიების კლასიფიკაცია, როგორიც არის: პიროვნული ნიშნების თეორიები; ტიპოლოგიური თეორიები; ფსიქოანალიტიკური თეორიები; ბიჰევიორისტული თეორიები; სოციალურ-კოგნიტური თეორიები; ჰუმანისტური თეორიები და სხვა.

ჩვენი კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, ყურადღებას პიროვნული ნიშნების თეორიაზე გავამახვილებთ, რადგან კვლევაში სწორედ აღნიშნულ თეორიაზე დაფუძნებულ პიროვნულ მოდელს ვიყენებთ.

პიროვნული ნიშნების თეორიები (Trait Theory)

პიროვნული მახასიათებელი (ნიშანი, Trait) განიხილება, როგორც მდგრადი თვისება ან ადამიანის მიდრეკილება გარკვეული სახის ქცევის, აზროვნების, გრძნობების, რეაქციების განხორციელებისკენ, რომლებიც გავლენას ახდენენ პიროვნების ფუნქციონირებაზე (ქმედებებზე). ნიშანი მრავლისმომცველი ტერმინია და

ადამიანის თანმიმდევრულობის მოტივაციურ, სტილისტურ და სხვა ასპექტებზე მიუთითებს (Robert R. McCrae, Paul T. Costa, JR, 2006).

ნიშნების გამოყენება შეიძლება, როგორც ქცევის აღსაწერად, ისე მისი მიზეზ-შედეგობრივი ან გენერაციული მექანიზმების შესახებ დაშვებების გასაკეთებლად. თანამედროვე პიროვნების ფსიქოლოგთა უმრავლესობა ნიშნებს დისპოზიციებად მიიჩნევს, რომლებიც გარკვეულ მიზეზობრივ გავლენას ახდენენ ქცევებზე, თუმცა ეს კომპლექსური გავლენებია და სიტუაციურ ფაქტორებთან ინტერაქციაში არსებობს. პიროვნული ნიშნების გავრცელებული მაგალითებია იმპულსურობა, პატიოსნება, მგრძნობიარობა, სიმორცხვე და ა.შ. უფრო გვიანდელი მიდგომები ფაქტორული ანალიზის საშუალებით პიროვნების ძირითადი განზომილებების გამოყოფას ცდილობს. თეორეტიკოსები უშვებენ, რომ:

ა) ნიშნები დროში შედარებით სტაბილურია

ბ) სხვადასხვა ინდივიდებს განსხვავებული პიროვნული ნიშნები აქვთ

გ) პიროვნული ნიშნები გავლენას ახდენენ ინდივიდის ქცევებზე.

როდესაც ინდივიდები სხვა ინდივიდების პიროვნებას აღწერენ, ისინი პიროვნულ ნიშნებს იშველიებენ, აღწერენ მათ და მათი შეჯამებით პიროვნების მთლიან სურათს იღებენ. პიროვნული ნიშნები, როგორც წესი მუდმივია, ისინი არ იცვლებიან.

პიროვნების შესწავლის დისპოზიციური მიმართულება ორ ზოგად იდეაზე აიგება (Hjelle & Ziegler, 1992):

- *ადამიანები სხვადასხვა სიტუაციაში რეაგირების წინასწარი მზაობების ,,დიდი ნაკრებით“ (ანუ პიროვნული ნიშნებით) ხასიათდებიან. ეს ნიშნავს, რომ ისინი, გარკვეულწილად, ქცევების, აზრებისა და ემოციების სტაბილურობას ინარჩუნებენ, განურჩევლად დროის, მოვლენებისა და ცხოვრებისეული გამოცდილებისა. ფაქტობრივად, პიროვნების არსს განსაზღვრავს ის მიდრეკილებები, რომლებიც ადამიანებს მთელი ცხოვრების განმავლობაში გამოარჩევთ სხვებისგან, მათი კუთვნილება და განუყოფელი ნაწილია.*

არსებობს რამდენიმე წამყვანი თეორია, რომელიც პიროვნებას ნიშნების ტერმინებით აღწერს, კერძოდ:

- *გორდონ ოლპორტის თეორია*, რომელშიც მან რამდენიმე ტიპის პიროვნული ნიშანი, დისპოზიცია გააერთიანა. ოლპორტის თეორიის თანახმად, ნებისმიერი ადამიანის ქცევა გარკვეული მუდმივობით ხასიათდება და ეს მუდმივობა განსხვავებულია. მან სხვადასხვა ტიპის ნიშნები გამოყო, რომელთაც დისპოზიციები უწოდა. ეს ნიშნებია: ცენტრალური დისპოზიციები (ინდივიდის ბაზისური ნიშნები), მეორადი დისპოზიციები (პერიფერიული ნიშნები), კარდინალური დისპოზიციები (ყველაზე მძლავრი მოტივაციის თვალსაზრისით და იშვიათად შემხვედრი პიროვნული ნიშნები) და საერთო დისპოზიციები (პიროვნული ნიშნები, რომლებიც ვარირებს იმის მიხედვით თუ რომელ კულტურას ეკუთვნის ინდივიდი).

- *აიზენკის თეორია*, რომლის თანახმად, ინდივიდის მხოლოდ სამ ნიშანს შეუძლია პიროვნების განსაზღვრა - ნეიროტიციზმს, ექსტრავერსიას და ფსიქოტიზმს.

- *კეტელის თეორია* - რაიმონდ კეტელი პიროვნების სტრუქტურას 16 „მთავარი ფაქტორისა“ და 5 „მეორადი ფაქტორის“ მიხედვით ახასიათებს. ის პიროვნებას განმარტავს როგორც სტრუქტურას, რომელიც საშუალებას გვაძლევს ვიწინასწარმეტყველოთ, თუ როგორ მოიქცევა პიროვნება კონკრეტულ სიტუაციაში.

- *„დიდი ხუთეულის“ მოდელი*, რომლის თანახმადაც, ნებისმიერი პიროვნების აღწერა ხუთი ბაზისური და მრავლისმომცველი განზომილებით არის შესაძლებელი, როგორც არის - ნეიროტიციზმი, ექსტრავერსია, ახალი გამოცდილებისადმი ღიაობა, თანხმობისათვის მზაობა (დამყოლობა) და კეთილსინდისიერება (პატიოსნება). ამ მოდელში შემავალ განზომილებებს კვლევის მეთოდების მიმოხილვის დროს დეტალურად დავახასიათებთ. მოდელში შემავალი ხუთი ფაქტორი პიროვნების ფსიქოლოგიაში ყველა კვლევის შედეგისა და თეორიის ინტერპრეტირებისთვის მდიდარ კონცეპტუალურ ჩარჩოს იძლევა. დიდი ხუთეულის ნიშნებს ,,ხუთფაქტორიან მოდელს'' (Costa & McCrae, 1992) და პიროვნების გლობალურ ფაქტორებსაც (Russell & Karol, 1994) უწოდებენ. უნდა აღინიშნოს, რომ ეს ნიშნები პიროვნების ორგანიზაციას

ყველაზე ზედა დონეზე ახდენენ, შესაბამისად, ისინი უზრუნველყოფენ კონცეპტუალურ ჩარჩოს ჩვეულებრივი, შედარებით ქვედა დონის ნიშნებისთვის. თუმცა ისიც უნდა ითქვას, რომ ვინაიდან დიდი ხუთეულის ნიშნები ასეთი ფართო და ყოვლისმომცველია, ისინი არც ისე კარგ პრედიქტორებსა და ამხსნელებს წარმოადგენენ კონკრეტული ქცევისთვის, სხვა უფრო მრავალრიცხოვან ქვედა დონის ნიშნებთან შედარებით. მრავალმა კვლევამ დაადასტურა, რომ რეალური ქცევის პროგნოზირებისთვის მრავალრიცხოვანი მახასიათებლები ან პირველადი დონის ნიშნები უფრო ეფექტურია (მაგ. Mershon & Gorsuch, 1988; ციტირებულია წყაროში ხეჩუაშვილი, ლ., 2013).

პიროვნული მახასიათებლები და სამუშაო

პიროვნების ხუთფაქტორიანი მოდელის ჩამოყალიბებამ მკვლევრებს საშუალება მისცა რაციონალურ საფუძვლებზე დაყრდნობით პიროვნული ცვლადები კონკრეტულ პრედიქტორებად დაეყოთ, რომლებიც მათთვის შესაბამის კონსტრუქტებს გაზომავდნენ. კლასიფიკაციის ასეთი სქემის არსებობამ მეცნიერები ისეთ კვლევებამდე მიიყვანა, რომლებიც პიროვნებასა და სამუშაოს შესრულებას ერთმანეთთან აკავშირებს.

ჰოლანდმა ემპირიულად იკვლია პიროვნებასა და შრომით (პროფესიულ) საქმიანობას შორის კავშირი და თავის მოდელში პროფესიულ ორიენტაციათა 6 კატეგორია გამოყო, კერძოდ:

(1) *რეალისტური ორიენტაცია (Realistic)*, რომელიც ფიზიკური ძალის, უნარების გამოყენებას მოითხოვს;

(2) *კვლევითი ორიენტაცია (Investigative),* რომელიც პრობლემის გადაჭრასა და ანალიზს გულისხმობს;

(3) *შემოქმედებითი ორიენტაცია (Artistic),* რაშიც თვითგამოხატვა, არტისტული (მხატვრული) უნარების გამოყენება, ინდივიდუალიზი და ემოციების გამოხატვა იგულისხმება;

(4) *სოციალური ორიენტაცია (Social),* რომელშიც ადამიანების დახმარება იგულისხმება;

(5) *ინიციატივიანი ორიენტაცია (Enterprising),* რომელიც სხვების დარწმუნებასა და ვერბალურ აქტივობას გულისხმობს;

(6) *კონვენციონალური ორიენტაცია (Conventional),* რომელშიც ისეთი პროფესიები ერთიანდება, სადაც არსებული წესებისა და ნორმების მიხედვით სტრუქტურირებული მოქმედებაა საჭირო.

ჰოლანდმა აღნიშნა, რომ კონკრეტული ტიპის პიროვნულ მახასიათებლებსა და მისი მოდელის თითოეულ ორიენტაციას შორის მნიშვნელოვანი კავშირია და, რომ პროფესიულ წარმატებას მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს პიროვნული მახასიათებლები.

გარდა იმისა, რომ პიროვნული მახასიათებლები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ინდივიდთა ქცევის პროგნოზირებაში, ისინი ,,ორგანიზაციის არსსაც“ განსაზღვრავენ. ბენჯამენ შნეიდერმა (Schneider, 1987) ჩამოაყალიბა ე.წ. სქემა, სახელწოდებით „მოზიდვა-შერჩევა-შემცირება'' (Attraction-Selection-Attrition – ASA framework); ეს სქემა გვეხმარება განვსაზღვროთ, რომელი პიროვნული მახასიათებლების მქონე ადამიანები განსაზღვრავენ ორგანიზაციის ,,არსს“, უფრო ზუსტად, რა პიროვნული მახასიათებლების მქონე ადამიანები „შეეწყობიან“ კონკრეტული ტიპის ორგანიზაციას და რა მახასითებლების მქონენი ,,შეუშლიან ხელს“ ამ ორგანიზაციის შემდგომ წარმატებებს.

შნეიდერი ვარაუდობს, რომ ნებისმიერი ორგანიზაცია მსგავსი პიროვნული მახასიათებლების მქონე ადამიანებს იზიდავს (მოზიდვა) და ასაქმებს (შერჩევა), ხოლო მათგან განსხვავებული პიროვნების მქონე ადამიანები კი დიდი ალბათობით ტოვებენ ორგანიზაციას (შემცირება; ნებყოფლობითი დენადობა). მოზიდვის, შერჩევისა და შემცირების ურთერთქმედების შედეგად ნებისმიერ ორგანიზაციაში სახეზეა პიროვნული მახასიათებლების კონსისტენტურობა ან მსგავსება და სწორედ ეს „დამახასიათებელი“ პიროვნება განსაზღვრავს თავად ორგანიზაციის არსსა და ბუნებას (George & Jones, 2012).

პიროვნული მახასიათებლები და სამუშაო სტრესი

ბოლო პერიოდში სტრესისა და ორგანიზაციული ჯანმრთელობის შესწავლის მიზნით, პიროვნული მახასიათებლების საკვლევად, მკვლევარები არჩევანს ,,დიდი ხუთეულის'' მოდელის სასარგებლოდ აკეთებენ. სანამ უშუალოდ სხვადასხვა კვლევის შედეგებს მიმოვიხილავთ საინტერესოა ვნახოთ, დიდ ხუთეულში შემავალი მახასიათებლები თუ როგორ შეიძლება დაუკავშირდეს სამუშაო სტრესს. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, დიდი ხუთეული აერთიანებს პიროვნულ მახასიათებლებს: ნეიროტიციზმს, ექსტრავერსიას, გამოცდილებისადმი ღიაობას, თანხმობისათვის მზაობასა და კეთილსინდისიერებას. სამუშაო სტრესის შესახებ ლიტერატურაში დიდი ინტერესი უპირატესად ნეიროტიციზმმა, ხოლო შემდეგ უკვე ექსტრავერსიამ გამოიწვია, გაცილებით მცირე ინტერესი გამოვლინდა გამოცდილებისადმი ღიაობის, თანხმობისათვის მზაობისა და კეთილსინდისიერების მიმართ.

ინდივიდები, რომლებიც ნეიროტიციზმის მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან, ხშირად გარემოს არასამართლიანად და არადამაკმაყოფილებლად აღიქვამენ; სამუშაოზე დროის უკმარისობას განიცდიან, ორგანიზაციისა და მასში მიმდინარე მოვლენების მიმართ ნეგატიურ განწყობას იყალიბებენ, უჭირთ პრობლემურ სიტუაციებთან გამკლავება, რაც თავის მხრივ, შფოთვას, სტრესს, დეპრესიასა და დაბალ თვითშეფასებას უკავშირდება.

ექსტრავერსიას, დიდი ხუთეულის მოდელში კომუნიკაბელობასთან, აქტიურ ურთიერთობებთან, ენერგიულობასა და ოპტიმისტურობასთან აიგივებენ. ინტროვერტებისგან განსხვავებით, ექსრავერტი ადამიანები უმეტესად გარე სამყაროზე ორიენტირებულები არიან; უყვართ ხალხმრავალი ადგილები და ხმაურიან შეხვედრები, გამოირჩევიან აქტივობის მაღალი დონითა და სწრაფი ტემპით. კვლევების მნიშვნელოვანი ნაწილი აჩვენებს, რომ ექსტრავერსია კავშირშია პრობლემაზე ორიენტირებულ დაძლევასთან, პოზიტიურ ცხოვრებისეულ გამოცდილებასთან და

ფსიქოლოგიური კეთილდღეობის მაჩვენებლებთან (Headey & Wearing, 1989; Magnus, Diener, Fujita, & Pavot, 1993). მსგავსი შედეგები იქნა აღმოჩენილი სამუშაო სტრესის კვლევებშიც (Hart, 1999; Hart, Wearing, & Headey, 1995; cf. George, 1996). იმდენად, რამდენადაც ექსტრავერტებს ახასიათებთ უნარი ჩაერთონ ორგანიზაციულ მოვლენათა მიმდინარეობის პროცესში, პოზიტიურად აღიქვან საკუთარი სამუშაო გარემო და იყვნენ ინტერესიანები და ენთუზიაზმით აღსავსენი, მოსალოდნელია, რომ ისინი ნაკლებად ან საერთოდ არ განიცდიდნენ სამუშაო სტრესს, შესწევდეთ უნარი რაციონალურად გაუმკლავდნენ პრობლემურ, დაძაბულობის გამომწვევ სიტუაციებს.

დიდი ხუთეულის მოდელში, ღიაობა აერთიანებს ისეთ ელემენტებს როგორიცაა: ინტელექტუალური ცნობისმოყვარეობა, ახალი და შეუცნობელისადმი ინტერესი, ცვლილებებისადმი და სიახლისადმი სწრაფვა, აქტიური და კრეატიული წარმოსახვა, დამოუკიდებლად მსჯელობისა და დასკვნის გამოტანის უნარი. ღიაობის დაბალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები უმტესად არიან კონსერვატიულები, მათ ახალსა და გამოუცდელს, მიჩვეული და გამოცდილი ურჩევნიათ, ამიტომ ახალი იდეებისა და ღირებულებების მიმართ ნაკლებ ინტერესს იჩენენ. ამ სკალაზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდებს მოსწონთ ახალი ეთიკური, სოციალური თუ პოლიტიკური იდეებისა და ღირებულებების გაცნობა და მიღება, ძლიერად განიცდიან დადებით და უარყოფით ემოციებს, აქვთ მიდრეკილება კითხვის ქვეშ დააყენონ ავტორიტეტები და ღიად დააფიქსირონ საკუთარი პროტესტი. დასაქმებული პირები, რომელთაც ახალი გამოცდილებისადმი ღიაობის მაღალი მაჩვენებელი აქვთ, როგორც აღვნიშნეთ გახსნილები არიან ახალი იდეებისა და გამოცდილების მიმართ (Costa & McCrae, 1989). ეს განაპირობებს შეხვედრებში (კომისიებში, საბჭოებში, სხდომებში) მათ მონაწილეობას და, ზოგადად, მოხალისეობას. აღნიშნულ შეხვედრებში თუკი მათი წვლილი და ჩართულობა წახალისებული არ იქნება, ამან შეიძლება მათში ორგანიზაციული კლიმატის შესახებ ნაკლებად კეთილგანწყობილი შეხედულებები და შედეგად, კეთილდღეობის ნაკლები დონე გამოიწვიოს (Hart & Cooper, 2001).

თანხმობისათვის მზაობა დიდი ხუთეულის კიდევ ერთი განზომილებაა, რომელსაც დამყოლობასთან, თანხმობასა და სხვებისადმი თანაგრძნობასთან აიგივებენ. გრაზიანომ და ეისენბერგმა აღმოაჩინეს, რომ თანხმობისათვის მზაობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები უფრო ნაკლები ალბათობით გამოხატავენ სამუშაოზე სხვათა მიმართ აგრესიასა და ნეგატიურ ემოციებს (Graziano & Eisenberg, 1997). ისინი თავს არიდებენ კონფლიქტს და მზად არიან თანამშრომლობისთვის, ამიტომ სავარაუდოა, რომ ნაკლები კონფლიქტი ექნებათ თავიანთ ხელმძღვანელებთან და თანამშრომლებთან. თანხმობისათვის მზაობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე თანამშრომლები უპირატესად პოზიტიურად აღიქვამენ ორგანიზაციულ კლიმატს, ნაკლებად განიცდიან ინტერპერსონალური ურთიერთობების მიზეზით გამოწვეულ სამუშაო სტრესს და საბოლოო ჯამში, კეთილდღეობის უკეთესი მაჩვენებელი აღენიშნებათ (Michela, Lukaszewski, & Allegrante, 1995).

კეთილსინდისიერება (ორგანიზებულობა) აერთიანებს ისეთ მახასიათებლებს, როგორიცაა: ნდობა, კომპეტენტურობა, პასუხისმგებლობა, თვითდისციპლინირებულობა და მოვალეობების შესრულებისკენ მიდრეკილება. ინდივიდები, რომელთაც აღნიშნული მახასიათებლის სკალაზე მაღალი მაჩვენებლები აქვთ, არიან კარგად ორგანიზებულები, მიღწევაზე ორიენტირებულები და აქვთ დაგეგმვის კარგი უნარი. გარდა ამისა, კეთილსინდისიერების მაღალი მაჩვენებლის მქონე თანამშრომლები შრომით კმაყოფილებით, ორგანიზაციული ერთგულებითა და კარგი სოციალურ-კომუნიკაციური უნარებით გამოირჩევიან. ისინი ცდილობენ თავი აარიდონ კონფლიქტებს და ხელმძღვანელებთან და თნამშრომლებთან კარგი სამსახურებრივი და ინტერპერსონალური ურთიერთობები შეინარჩუნონ. რამდენიმე მტკიცებულება არსებობს იმის თაობაზე, რომ სავარაუდოა კეთილსინდისიერება უფრო მეტად დაკავშირებული იყოს შესრულებასთან, ვიდრე დასაქმებული პირის კეთილდღეობასთან (Barrick & Mount, 1991; Miller, Griffin, & Hart, 1999). დასაქმებულის კეთილდღეობის განმარტებაში მორალის კონცეფციის ჩართვით, შესაძლებელია უფრო ძლიერი კავშირების პოვნა კეთილსინდისიერებასთან. სამუშაოს მიმართ

თანამშრომელთა ენთუზიაზმი მორალის ერთ-ერთ ძირითად კომპონენტს წარმოადგენს (Hart et al., 2000; Organ, 1997). უფრო მეტიც, კეთილსინდისიერება შეეხება მიდრეკილებას, იყო მორჩილი, გულმოდგინე, დაბეჯითებული და შეუპოვარი (Costa & McCrae, 1989). ამიტომ, შესაძლებელია, რომ პიროვნებები, რომლებიც აღნიშნულ თვისებებს ავლენენ, ენთუზიაზმით ეწეოდნენ თავიანთ სამუშაოს (Hart & Cooper, 2001).

უახლესი კვლევები ინდივიდების მიერ სამუშაო სტრესის აღქმაში პიროვნული მახასიათებლების გავლენაზე განსხვავებულ შედეგებს გვაწვდის. გრანტმა და ლანგან-ფოქსმა (Grant & Langan-Fox, 2006) ,,დიდი ხუთეულის'' მოდელზე დაყრდნობით იკვლიეს პიროვნული მახასიათებლების პირდაპირი კავშირი სამუშაო სტრესთან, დაძაბულობისთან და დაძლევის რესურსებთან. აღმოჩნდა, რომ ნეიროციტიზმის დაბალი მაჩვენებელი და ექსტრავერსიისა და კეთილსინდისიერების მაღალი მაჩვენებელი პროგნოზირებდა შედარებით ნაკლებ სტრესს, თუმცა ცუდ ფიზიკურ ჯანმრთელობასა და შრომით უკმაყოფილებას, მაშინ, როცა ნეიროციტიზმის მაღალი, ხოლო კეთილსინდისიერების დაბალი მაჩვენებელი, შედარებით ძლიერ სტრესს, გამკლავების (დაძლევის, ფსიქოლოგიური ადაპტაციის) დისფუნქციას, პრობლემაზე ორიენტირებული დაძლევის დაბალ მაჩვენებელს, ფიზიკური ჯანმრთელობის პრობლემებსა და შრომით უკმაყოფილებას პროგნოზირებდა.

2014 წელს, გონაბადის სამედიცინო უნივერსიტეტის (Gonabad University of Medical Sciences, Iran) ბაზაზე არსებულ ჰოსპიტალში ჩატარებული კვლევა (Beheshti, 2014), სტრესთან მიმართებით პიროვნული მახასიათებლებითა და დემოგრაფიული ფაქტორებით დაინტერესდა. პიროვნული მახასიათებლების საკვლევად გამოყენებული იქნა NEO-FFI, ხოლო სამუშაო სტრესის საკვლევად - სამუშაო სტრესის საზომი ინსტრუმენტის გადამუშავებული ვარიანტი OSI-R (Samuel H.Osipow). კვლევის შედეგად, სამუშაო სტრესის საშუალო ქულების მიხედვით ქალებსა და მამაკაცებს შორის მნიშვნელოვანი განსხვავება არ გამოვლინდა, ასევე არც ასაკისა და განათლების დონის მიხედვით. რეგრესიული ანალიზის შედეგად კი დადგინდა, რომ პიროვნული

მახასიათებელი - თანხმობისათვის მზაობა და სქესი სტატისტიკურად არსებით უარყოფით კავშირშია სამუშაო სტრესთან.

იტალიაში ჩატარებული კიდევ ერთი უახლესი კვლევა (Concetta Incerti et al., 2015) გაფანტული სკლეროზის მქონე პაციენტებში სამუშაო სტრესსა და პიროვნულ მახასიათებლებს შორის მიმართების დადგენას გულისხმობდა. კვლევის მიზანს იმის შემოწმება წარმოადგენდა, თუ რამდენად განაპირობებდა პიროვნული მახასიათებლები სამუშაო სტრესს. აღნიშნულ კვლევაშიც პიროვნული მახასიათებლები დიდ ხუთეულზე (NEO-FFI) დაყრდნობით შეისწავლეს, ხოლო სამუშაო სტრესი - სამუშაო სტრესის ინდიკატორით (OSI) გაზომეს. კვლევის შედეგებმა ნეიროციტიზმის მაღალ მაჩვენებელსა და სამუშაო სტრესს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი დადებითი კორელაცია აჩვენა ($p<0.05$ დონეზე). ამასთანავე, ექსტრავერსიისა და კეთისინდისიერების დაბალი მაჩვენებელი აგრეთვე სამუშაო სტრესთან ასოცირდებოდა.

დასკვნა: როგორც ვხედავთ, პიროვნული მახასიათებლები დიდ გავლენას ახდენს, არა მხოლოდ ინდივიდის ცხოვრებაზე, არამედ მის შრომით მოღვაწეობაზე. მათ შორის რამდენიმე პიროვნული მახასიათებელი, კერძოდ, ნეიროტიციზმი და ექსტრავერსია, დასაქმებული ინდივიდების ქცევების ეფექტურ პრედიქტორებად ითვლება. მკვლევართა ინტერესის სფეროში ასევე ექცევა თანხმობისათვის მზაობა, ახალი გამოცდილებისადმი ღიაობა და კეთილსინდისიერება. ყველა ამ მახასიათებელს ძირითადად დიდი ხუთეულის მოდელზე დაყრდნობით ზომავენ.

თავი II. კვლევის დიზაინი: საკვლევი პრობლემა, ძირითადი ჰიპოთეზები და ცვლადები; კვლევის მეთოდები

ნაშრომის ამ ნაწილში უკვე განხილულ ლიტერატურასა და კვლევით მონაცემებზე დაყრდნობით, ჩამოვაყალიბებთ საკვლევ პრობლემებსა და კვლევის ძირითად ჰიპოთეზებს; გამოვყოფთ დამოუკიდებელ, დამოკიდებულ, შუალედურ და საკონტროლო ცვლადებს და წარმოვადგენთ კვლევაში გამოყენებულ ინსტრუმენტებს. მანამდე კვლევის იმ ძირითად მოდელებზე შევჩერდებით, რომლებიც კვლევის თეორიულ სტრუქტურას დაედო საფუძვლად.

§5. კვლევის კონცეფცია

სამეცნიერო ლიტერატურაში ძირითადი საკვლევი კონსტრუქტების შესახებ არსებული თეორიული მიდგომების (მოდელების) ანალიზის შედეგად შევარჩიეთ რამდენიმე თეორია და ძირითადი საკვლევი პრობლემებისა და ჰიპოთეზების ფორმულირებისას მათ დავეყრდენით. მოკლედ იმ მთავარ დებულებებს წარმოვადგენთ, რომელთა გამოც არჩევანი ამ თეორებზე შევაჩერეთ.

სამუშაო სტრესი

„ინდივიდისა და გარემოს შესაბამისობის" (Person-Environment Fit theory; French et al., 1982) მოდელი: ამ თეორიის თანახმად, სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესი უპირველეს ყოვლისა აღმოცენდება ინდივიდისა და გარემოს არადამაკმაყოფილებელი ურთიერთმორგების შედეგად. მოდელში ხაზგასმულია ინდივიდსა და სამუშაო გარემოს შესაბამისობის სუბიექტური შეფასების (ინტერპრეტაციის) მნიშვნელობა. შესაბამისად, შესაძლებელია, რომ დასაქმებულმა გარკვეული სამუშაო გარემო შეაფასოს,

როგორც უსამართლო, სიტუაციის ამგვარმა ინტერპრეტაციამ კი სამუშაო სტრესამდე და მასთან ასოცირებულ არასასურველ შედეგებამდე მიგვიყვანოს.

ლაზარუსისა და ფოლკმანის „სტრესის ტრანზაქციული მოდელი" (Transactional Model of Stress; Lazarus & Folkman, 1984): მოდელში ყურადღება გამახვილებულია დაძლევის უნარ-ჩვევების მნიშვნელობაზე. დაძლევის ერთ-ერთ ასპექტად, პრობლემასა და ემოციაზე ორიენტირებულ დაძლევასთან ერთად, სოციალურ მხარდაჭერაზე ორიენტირებული დაძლევაც მოიაზრება. ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში სოციალური მხარდაჭერის არაპირდაპირი (მოდერაციული) ეფექტის შესწავლა ჩვენი კვლევის ერთ-ერთი მიზანია. ამასთანავე, ეს თეორია საფუძვლად დაედო ორგანიზაციული სამართლიანობის საკითხის შესწავლით დაინტერესებული მკვლევრების (Tepper, 2001; Vermunt & Steensma, 2001; Greenberg, 2004) მიერ შემოთავაზებულ მოდელებს, რომლებიც ხაზს უსვამენ სამართლიანობის სხვადასხვა ფორმის მნიშვნელობას კოგნიტური შეფასების ფაზებთან მიმართებით.

„სამუშაო მოთხოვნა-კონტროლი-მხარდაჭერის" მოდელი (Job Demand-Control-Support model (Karasek, 1979; Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990): ეს მოდელი სოციალურ მხარდაჭერას განიხილავს, როგორც მოდერატორს, ვინაიდან სოციალურ მხრდაჭერას ხშირ შემთხვევაში სტრესსა და დაძაბულობაზე სტრესორებით გამოწვეული უარყოფითი შედეგების განეიტრალება/შემცირება შეუძლია. ამ მოდელით ჩვენი დაინტერესებაც სწორედ აღნიშნულ გარემოებას უკავშირდება.

„ძალისხმევა-ჯილდოს დისბალანსის" მოდელი (Effort-Reward Imbalance Model; Siegrist, 1996): ეს მოდელი დისტრიბუციული სამართლიანობის კონტექსტშია საინტერესო. თანამშრომლის მიერ იმის აღქმას, რომ სამუშაოზე დახარჯული ძალისხმევა, შესაბამისი პროფესიული ჯილდოთი არ კომპენსირდება, სამუშაო სტრესის გამოწვევა შეუძლია.

ორგანიზაციული სამართლიანობა

ადამსის თანასწორობის თეორია (Equity theory; Adams, 1965): თანამშრომელი უნდა გრძნობდეს, რომ მის სოციალურ და ორგანიზაციულ „სამყაროში“ ყველაფერი სამართლიანად მიმდინარეობს. სამუშაო სტრესის ფორმირებამდე მივყავართ ვითარებას, როდესაც ხდება უსამართლობა, ამასთანავე, დასაქმებული პირის ძალისხმევა არსებული მდგომარეობის დასაძლევად უშედეგოა.

დასაქმებულებს, მათ ხელმძღვანელებსა და ზოგადად ორგანიზაციას შორის სოციალური ურთიერთობების ხარისხი (განსაკუთრებით ხელმძღვანელსა და თანამშრომლებს შორის ინტერაქცია, რაც შეგვიძლია ინტერაქციულ სამართლიანობას დავუკავშიროთ) მუშაობის ეფექტურობისა და ორგანიზაციისადმი დამოკიდებულების განმსაზღვრელი მნიშვნელოვანი ფაქტორია (Social Exchange Theory; Blau, 1964). თუ პრობლემა ამ ურთიერთობებშია, არასამართლიანმა ორგანიზაციულმა პროცესებმა და გადაწყვეტილებებმა დასაქმებულებში შესაძლოა პიროვნული დაძაბულობა, ინტერპერსონალური ურთიერთობების გაუარესება, შრომით უკმაყოფილება და სამუშაო სტრესიც კი გამოიწვიოს.

აქვე კიდევ ერთხელ აღვნიშნავთ, რომ კვლევაში ძირითადად კოჰენ-ჩარაშისა და სპექტორის მიერ (Cohen-Charash & Spector, 2001) ჩატარებული მეტაანალიზის საფუძველზე ჩამოყალიბებულ სამართლიანობის სამკომპონენტიან მოდელს (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული) ვიყენებთ.

ორგანიზაციული გარემო

თანამშრომელთა ეფექტიანობაში *ორგანიზაციულ გარემოს* გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს. საქმის ეფექტურად შესრულებისთვის თანამშრომელს კომპეტენციებთან ერთად უნდა ჰქონდეს *შესაძლებლობა,* რომ ჯეროვნად შეასრულოს თავისი საქმე – სამუშაო და გარემო უნდა უზრუნველყოფდეს მას ამისთვის საჭირო მხარდაჭერით (Blumberg & Pringle 1982; Campbell, Mccloy, Oppler, & Sager 1993).

ორგანიზაციული გარემო – ჩვენს მიერ კვლევაში ოპერაციონალიზებულია, როგორც სამუშაოს ეფექტურად შესრულებისთვის საჭირო რესურსებით, შესაძლებლობებითა და მხარდაჭერით უზრუნველყოფის ხარისხი. შესაბამისად, ამ კონსტრუქტით ვცდილობთ გავზომოთ ორგანიზაციული შესაძლებლობებისა თუ შეზღუდვების დომინირება ორგანიზაციულ გარემოში. როდესაც ვსაუბრობთ ორგანიზაციულ შეზღუდვებზე, მხედველობაში გვაქვს ის სიტუაციები ან/და ფაქტორები, რომლებიც ხელს უშლის მომუშავე პერსონალის მიერ სამუშაო ამოცანების ეფექტურად შესრულებას (მაგ: შეუსაბამო ბიუჯეტი და რესურსები; თანამშრომელთა შორის ურთიერთთანამშრომლობის ატმოსფეროს ნაკლებობა; არასამართლიანი სახელფასო პოლიტიკა; დასაქმებულის პროფესიული განვითარებისთვის მხარდაჭერის ნაკლებობა; მაღალი სამუშაო დატვირთვა და პასუხისმგებლობები; არაადეკვატური ხელმძღვანელობა; თანამშრომლების მოტივაციის ნაკლებობა; ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესში თანამშრომელთა ჩართულობის ნაკლებობა და სხვა).

სამუშაოთი კმაყოფილება

კვლევის ძირითად კონსტრუქტებთან ერთად ნაშრომში *სამუშაოთი კმაყოფილების* კონსტრუქტიც გამოვიყენეთ, ის საკუთარი სამუშაოს მიმართ ინდივიდის დადებით ემოციური რეაქციას ასახავს (Fisher, 2000) და ყალიბდება ინდივიდის მიერ სამუშაოსა და სამუშაოსთან დაკავშირებული გამოცდილების შეფასების საფუძველზე (Locke, 1976). შრომით კმაყოფილება პროდუქტიულობის, სამუშაოს გაცდენებისა და კადრების დენადობის მსგავსად მომუშავის საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების კრიტერიუმად განიხილება (ჩარკვიანი, დ., 2001) და ამასთანავე, დასაქმებულთა კეთილდღეობის განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს. სპეციალისტები თვლიან, რომ სამუშაო სტრესი და შრომით კმაყოფილება ურთიერთდაკავშირებული კონსტრუქტებია. კერძოდ, მომუშავის უნარს – გაუმკლავდეს ფიზიოლოგიურ და ფსიქოლოგიურ სტრესს, შეიძლება ჰქონდეს პოზიტიური გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე (Antoniou et al., 2003;

Fairbrother & Warn, 2003; Stacciarini, 2004). სწორედ ამ კავშირის გამო მოექცა ეს კონსტრუქტი ჩვენი ინტერესის სფეროში.

§6. მედიატორი და მოდერატორი: თეორიული და მეთოდოლოგიური საფუძვლები

ვინაიდან, მედიაციური და მოდერაციული ეფექტების შემოწმება ჩვენი კვლევის ერთ-ერთი ძირითადი მიზანია, მეტი სიცხადისთვის, ამ პარაგრაფში, არსებულ სამეცნიერო ლიტერატურაზე დაყრდნობით, მედიაციური და მოდერაციული ანალიზის არსს განვმარტავთ და, ამასთანავე, მედიაციური და მოდერაციული ეფექტების ანალიზის ძირითად მეთოდოლოგიურ მიდგომებს წარმოვადგენთ.

ბოლო პერიოდში, ფსიქოლოგიის სფეროში ჩატარებულ ემპირიულ კვლევებში შუალედური (შუამავალი) - ,,მედიატორი'' და ,,მოდერატორი'' ცვლადების მიმართ მზარდი ინტერესი შეინიშნება. ფსიქოლოგიის სფეროს მკვლევრები სულ უფრო და უფრო მეტად ამოწმებენ მედიატორი და მოდერატორი ცვლადების როლს, რათა უკეთ შეისწავლონ საკვლევ ცვლადებს შორის არაპირდაპირი კავშირები. ამგვარი კვლევების პროგრესი ასევე დამოკიდებულია კვლევის ახალი მეთოდების უწყვეტ განვითარებაზე. მედიაციური და მოდერაციული ეფექტების გამოვლენისა და შეფასების მეთოდები დაიხვეწა და მეტად ხელმისაწვდომი გახდა სოციალური მეცნიერებების მკვლევართათვის (Aiken & West, 1991; Baron & Kenny, 1986; Bobko & Russell, 1994; Collins *et al*. 1998; Cortina *et al*., 2001; Kenny & Judd, 1984; MacKinnon *et al*., 1995; Ping, 1996c, ციტირებულია წყაროში El Akremi & Roussel, 2003).

შუალედური ცვლადები ხელს უწყობენ პრედიქტორ (მაგ. ანაზღაურების ახალი პრაქტიკა) და დამოკიდებულ ცვლადებს (მაგ. წარმატებული საორგანიზაციო ქცევა) შორის კავშირის გაგებას. მიუხედავად იმისა, რომ შუალედური ცვლადები თითქმის ყოველთვის ჩართულია დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადებს შორის კავშირში, მედიაციური ეფექტები კონცეპტუალურადაც და ანალიტიკურადაც განსხვავდება

მოდერაციული ეფექტებისგან. ბარონმა და კენიმ (Baron & Kenny, 1986) დიდი წვლილი შეიტანეს მედიატორისა და მოდერატორის განსხვავების საკითხში.

მედიატორი და მოდერატორი ცვლადები

მედიატორი ცვლადი

ფსიქოლოგებმა მედიატორი ცვლადების მნიშვნელობა დიდი ხანია აღიარეს. მანამდე მკვლევრები კმაყოფილდებოდნენ მარტივი მოდელის ,,სტიმულ-რეაქციის" შემოწმებით, სადაც ერთი ცვლადი პირდაპირ პროგნოზირებს მეორე ცვლადს. ვუდვორთსის (Woodworth, 1928) S-O-R მოდელი, რომელიც აღიარებს, რომ სტიმულსა და რეაქციას შორის აქტიური ორგანიზმი ერთვება, ალბათ, მედიაციური ჰიპოთეზის ყველაზე უნივერსალური ფორმულირებაა (Baron & Kenny, 1986, გვ. 1176). ამ მოდელის ცენტრალური იდეა არის ის, რომ სტიმულები, რომლებიც გავლენას ახდენენ ქცევაზე, გაშუალებულები (მედიაცია) არიან ორგანიზმის შიგნით მიმდინარე სხვადასხვა ტრანსფორმაციული პროცესებით.

მედიატორი ცვლადი ერთგვარი *,,გენერაციული მექანიზმია, რომლის საშუალებითაც ძირითად დამოუკიდებელ ცვლადს შეუძლია გავლენა მოახდინოს მოცემულ დამოკიდებულ ცვლადზე"* (Baron & Kenny, 1986, გვ. 1173). მედიატორი ჩართულია პროცესში, რომლის დროსაც დამოუკიდებელი X ცვლადი, გავლენას ახდენს დამოკიდებულ Y ცვლადზე (ილუსტრაცია №6).

ილუსტრაცია №6. მედიაცია

ცვლადი ფუნქციონირებს, როგორც მედიატორი მაშინ, როცა ის ხვდება შემდეგ პირობებს: (1). ვარიაციები დამოუკიდებელი ცვლადის დონეებში მნიშვნელოვნად გულისხმობს ვარიაციებს სავარაუდო მედიატორში (მაგ: ტრაექტორია a; იხ. ილუსტრაცია №8), (2). ვარიაციები მედიატორში მნიშვნელოვნად გულისხმობს ვარიაციებს დამოკიდებულ ცვლადში (მაგ: ტრაექტორია b), (3). როცა ტრაექტორიები a და b კონტროლდება, დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადებს შორის მანამდე საგულისხმო კავშირი აღარ არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი, ყველაზე ძლიერი მედიაციის დემონსტრირების შემთხვევაში, რომელიც აღმოცენდება მაშინ, როცა ტრაექტორია c არის ნულის ტოლი. ამ შემთხვევაში ჩვენ გვაქვს ცალკეული, დომინანტი მედიატორის ძლიერი სამხილი. თუ ტრაექტორია c არ არის ნული, ეს მიუთითებს მრავლობითი მედიაციური ფაქტორების ფუნქციონირებაზე. *,,იქიდან გამომდინარე, რომ ფსიქოლოგიის უმეტესი მიმდინარეობები, ამუშავებენ ფენომენებს, რომლებსაც მრავალი გამომწვევი მიზეზი აქვთ, უფრო რეალისტური მიზანი იქნებოდა იმ მედიატორების ძებნა, რომლებიც მნიშვნელოვნად ამცირებენ ტრაექტორია c-ს, ვიდრე დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადებს შორის კავშირის ერთმნიშვნელოვნად გაწყვეტაა. თეორიული პერსპექტივიდან თუ ვიმსჯელებთ, საგულისხმო შემცირება აჩვენებს, რომ მოცემული მედიატორი ნამდვილად ძლიერმოქმედია”* (Baron & Kenny, 1986, გვ. 1176).

უფრო მეტი სიცხადისთვის შეიძლება ითქვას რომ ცვლადი ფუნქციონირებს, როგორც მედიატორი მაშინ, როდესაც: (ა) პრედიქტორის ცვლილება იწვევს მედიატორის ცვლილებას; (ბ) თავის მხრივ, მედიატორის ცვლილება იწვევს დამოკიდებული ცვლადის ცვლილებას (კავშირი ორივე შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია) და (გ) მოდელში მედიატორის გაკონტროლების პირობებში, პრედიქტორსა და დამოკიდებულ ცვლადს შორის მანამდე არსებული კავშირი აღარ არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი.

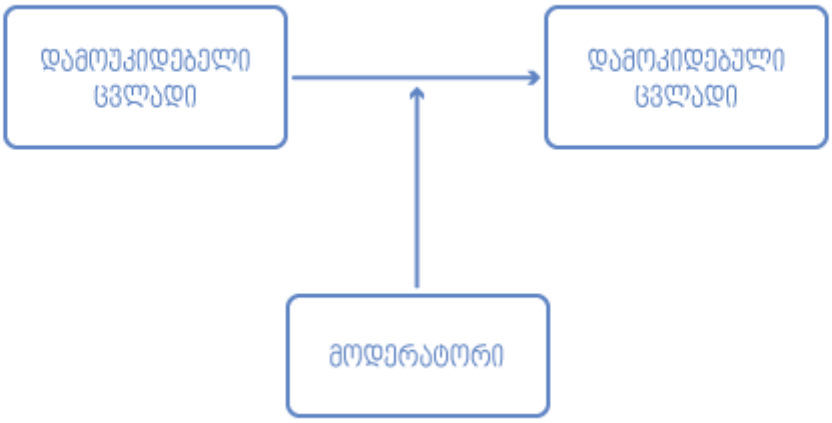
მოდერატორი ცვლადი

მოდერატორი არის *,,თვისებრივი ან რაოდენობრივი ცვლადი, რომელიც გავლენას ახდენს პრედიქტორსა და დამოკიდებელ ცვლადებს შორის კავშირის მიმართულებასა და/ან სიძლიერეზე"* (Baron & Kenny, 1986, გვ. 1174). კიდევ ერთი განმარტების თანახმად, მოდერატორი ცვლადი სისტემურად ცვლის დამოუკიდებელი ცვლადის დამოკიდებულ ცვლადზე გავლენის ეფექტის ზომას, ინტენსივობას, მიმართულებას ან/და ფორმას (Sharma *et al.*, 1981; ციტირებულია წყაროში El Akremi & Roussel, 2003). სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ორ ცვლადს შორის შესამჩნევი კავშირი განსხვავებული იქნება განსხვავებული დონის მესამე, ე.წ. მოდერატორი ცვლადის გავლენით (ილუსტრაცია №7). ეს კავშირი შესაძლოა გაძლიერდეს ან შესუსტდეს ან გახდეს უარყოფითი თუკი მოდერატორი ცვლადის ჩარევამდე იყო დადებითი. მაგალითად, ფოქსმა კოლეგებთან ერთად (Fox et al., 2001) აჩვენა, რომ შფოთვა აძლიერებდა სტრესის გამომწვევ ფაქტორებსა და შრომის ნაყოფიერებას შორის კავშირს. ალენმა და გრიფიტმა (Allen & Griffeth, 2001; ციტ. წყაროში El Akremi & Roussel, 2003) აღმოაჩინეს, რომ სამუშაოს შესრულების აღქმასა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირი დადებითიდან უარყოფითისკენ იცვლებოდა, იმის მიხედვით, შემთხვევითი იყო თუ არა ჯილდოები. მოდერატორი ცვლადი განსაზღვრავს, როდის და რა პირობებში, რა ვითარებაში ვიღებთ ორ ცვლადს შორის კავშირს (X-Y ეფექტი).

ელისა და სხვების (Ell, Nishimoto, Mediansky, Mantell, & Hamovitch, 1992) მიერ ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ მკერდის კიბოთი დაავადებული ქალებისთვის, მათ მიერ დამაკმაყოფილებელ დონეზე აღქმული სოციალური მხარდაჭერა მნიშვნელოვან დამცავ ფაქტორს წარმოადგენდა. სოციალური მხარდაჭერა პაციენტებში ამცირებდა დისტრესს, დაძაბულობას, გავლენას ახდენდა მკურნალობის მეთოდების მიმღეობაზე ან ცვლიდა მათ ნეირო-იმუნო-ენდოკრინულ ფუნქციონირებას.

პრედიქტორ-მედიატორს შორის კავშირისგან განსხვავებით (სადაც პრედიქტორი მედიატორის კაუზალური წინამორბედია), მოდერატორები და პრედიქტორები ერთ დონეზე არიან თავიანთი როლების თვალსაზრისით. მოდერატორი ცვლადები

ყოველთვის ფუნქციონირებენ, როგორც დამოუკიდებელი ცვლადები, მაშინ როცა მედიატორული მოვლენები იცვლიან როლებს ეფექტებიდან მიზეზებამდე, ანალიზის ფოკუსის მიხედვით (Baron & Kenny, 1986).



ილუსტრაცია №7. მოდერაცია

აღსანიშნავია ისიც, რომ რამდენიმე ტიპის მედიატორი და მოდერატორი ცვლადი არსებობს. ამ ტიპებს შორის განსხვავების დაზუსტება, კონცეპტუალური და ანალიტიკური თვალსაზრისით შუალედური ცვლადების ეფექტების უკეთ გაგების საშუალებას იძლევა. ეს განსხვავებები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რამდენადაც ისინი სტატისტიკური ანალიზის განსხვავებულ მიდგომებს საჭიროებს.

მედიატორი და მოდერატორი ცვლადების ტიპოლოგია

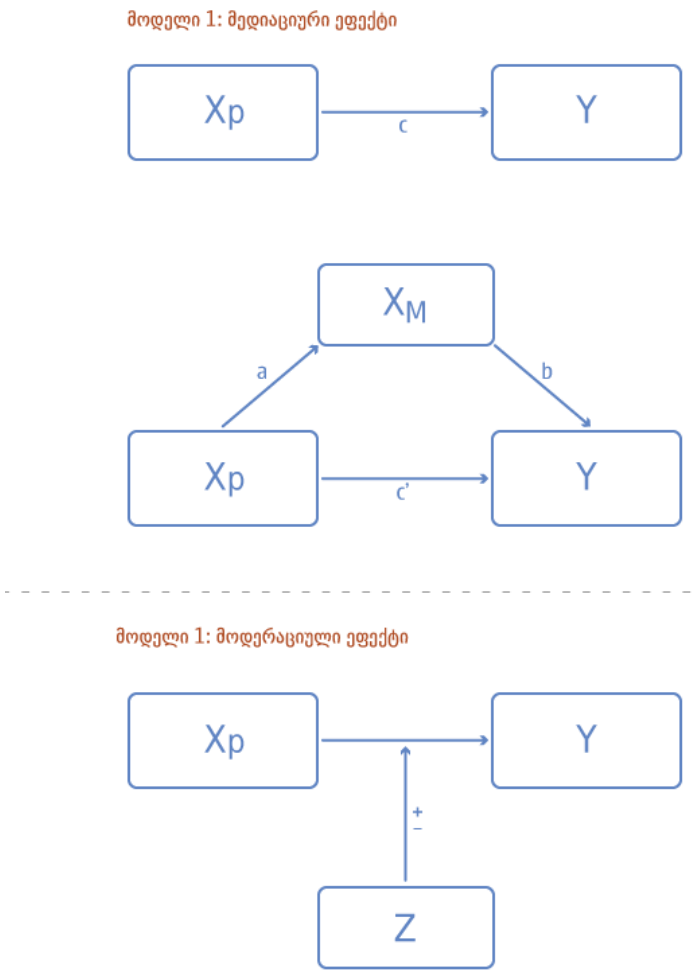
შუალედური ცვლადები განსხვავებული ეფექტებისა და დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადებთან ჰეტეროგენული კავშირების მქონე სპეციფიკური ცვლადების მრავალფეროვან ნაკრებს წარმოადგენენ. მედიატორ ცვლადებს შეუძლიათ მთლიანად ან ნაწილობრივ ჩაერიონ დამოუკიდებელ ცვლადსა და დამოკიდებულ

ცვლადს შორის კავშირში (Baron & Kenny, 1986). მოდერატორი ცვლადები შესაძლოა განსხვავდებოდნენ ერთის მხრივ, დამოუკიდებელ ცვლადთან ინტერაქციის მნიშვნელობით, ხოლო მეორეს მხრივ, დამოკიდებულ ცვლადთან ურთიერთკავშირის ხასიათის მიხედვით (Sharma, Durand, & Gur-Arie, 1981).

ბარონი და კენი (Baron & Kenny, 1986) განასხვავებენ ორი სახის - *სრულ* და *ნაწილობრივ მედიაციას.* იმ შემთხვევაში, თუ მედიატორი (X_M) ცვლადის არსებობის პირობებში, დამოუკიდებელი/პრედიქტორი ცვლადის (X_P) პირდაპირი ეფექტი (c') დამოკიდებულ (Y) ცვლადზე მთლიანად ქრება ე.წ. სრული მედიაციის შემთხვევასთან გვაქვს საქმე. როდესაც X_P-ის Y-ზე გავლენა უბრალოდ მცირდება, მაგრამ მთლიანად არ ქრება და პოტენციური მედიატორის გავლენა გაკონტროლებულია, ვამბობთ, რომ ნაწილობრივ მედიაციასთან გვაქვს საქმე (Baron & Kenny, 1986; Brauer, 2000; kenny, kashy, & bolger, 1998). სრული მედიაცია ნიშნავს ერთადერთი დომინანტი შუალედური ცვლადის არსებობას (იხ. ილუსტრაცია №8).

მოდერაციული ეფექტი შესაძლოა იყოს: შემდეგი სახის: ა) *გამაძლიერებელი (Enhancing)*, როდესაც მოდერატორის მნიშვნელობის ზრდა აძლიერებს პრედიქტორის გავლენას შედეგზე (დამოკიდებულ ცვლადზე); ბ) *ბუფერული (Buffering)*, როდესაც მოდერატორის მნიშვნელობის ზრდა ამცირებს შედეგზე პრედიქტორის გავლენას და გ) *ანტაგონისტური (Antagonistic)*, როდესაც მოდერატორის მნიშვნელობის ზრდა საპირისპიროდ ცვლის შედეგზე პრედიქტორის გავლენას.

სტრესისა და ფსიქოლოგიური ჯანმრთელობის მულტიფაქტორული მოდელების ფარგლებში, ორი ტიპის მოდერატორს განასხვავებენ: შინაგანი მოდერატორები, როგორიც არის პიროვნული მახასიათებლები და გარეგანი მოდერატორები, მაგ.: დრო, სქესი, სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა, სოციალური მხარდაჭერა და სხვა (Taylor & Aspinwall, 1996; ციტირებულია წყაროში Rascle & Irachabal, 2001).



ილუსტრაცია №8. მედიაციური და მოდერაციული ეფექტები

არსებობს სხვა ჰიბრიდული და რთული ეფექტები (ე.წ. მოდერაციისა და მედიაციის შერწყმული, კომბინირებული მოდელები), როგორიც არის *მოდერაციული მედიაცია* და *მედიაციური მოდერაცია*. *,,მოდერატორისა და მედიატორის ერთ კაუზალურ სისტემაში მოთავსება მოდერატორების საპირისპიროდ მედიატორების უფრო დინამიური როლის გამოკვეთაში გვეხმარება"* (Finney, Mitchell, Cronkite, & Moos, 1984, ციტირებულია წყაროში Baron & Kenny, 1986, გვ. 1181).

ყოველივე ზემოთთქმულის გათვალისწინებით, მოდერაციული და მედიაციური ეფექტების მრავალფეროვნება, მათი შეფასებისა და ანალიზის მეთოდების უწყვეტ ადაპტაციას მოითხოვს.

მედიაციური და მოდერაციული ეფექტების ანალიზის მიდგომები

მედიაციური და მოდერაციული ეფექტების გამოვლენისა და შეფასებისთვის სხვადასხვა მეთოდოლოგიური მიდგომები შემუშავდა. სტრუქტურული განტოლების მეთოდებმა (Structural Equation Modeling Techniques) ხელი შეუწყო, როგორც მანამდე არსებული პროცედურების განვითარებასა და დახვეწას, ასევე ანალიზის ახალი პროცედურების შემუშავებას (Collins *et al*., 1998; Cortina *et al*., 2001; Li *et al.*, 1998; Moulder & Algina, 2002; Shrout & Bolger, 2002; Schumacker & Marcoulides, 1998; ციტირებულია წყაროში El Akremi & Roussel, 2003). გამაშუალებელი ეფექტების შესწავლის მეთოდები მრავალგვარია, თუმცა ჩვენ მხოლოდ რამდენიმე მათგანს შევეხებით.

მედიაციური ეფექტების ანალიზის მიდგომა: ბარონისა და კენის მოდელი

ანალიზის ახალი მიდგომების განვითარების მიუხედავად (Collins et al., 1998), ,,კაუზალური'' მეთოდები კვლავაც რჩება მედიაციური ეფექტების შემოწმების ყველაზე გავრცელებულ მეთოდად. ისინი ბარონისა და კენის (Baron & Kenny, 1986) მოდელზეა დაფუძნებული და განახლებულია კენისა და სხვების მიერ (Kenny et al., 1998)[6]. ამ მოდელის უპირატესობა იმაში მდგომარეობს, რომ არის მარტივი, ნათელი და საკმარისად ფართო იმისათვის, რომ მოიცვას დანარჩენი - კოეფიციენტების წარმოქმნისა

[6]ანალიზის ეს მიდგომა თავდაპირველად შემუშავდა ექსპერიმენტული კვლევებისთვის ჯუდისა და კენის მიერ, Judd C.M. & Kenny D.A. (1981). Process analysis: Estimating mediation in treatment evaluations. Evaluation Review, Vol. 5(5), pp. 602-619.

(,,Product of coefficients approach'') და კოეფიციენტების დიფერენცირების (,,Difference in coefficients methods'') მეთოდებიც.

ბარონმა და კენიმ (Baron & Kenny, 1986) მოგვინებით კი, კენიმ და მისმა კოლეგებმა (Kenny et al., 1998) მედიაციური ეფექტის შესამოწმებლად, ოთხი თანმიმდევრული ეტაპისგან შემდგარი მიდგომა წარმოადგინეს.

ეტაპი 1. გულისხმობს საწყის დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადებს შორის კავშირის (X→Y) სტატისტიკურად მნიშვნელოვნების (არსებითობის) შემოწმებასა და დადასტურებას;

ეტაპი 2. გულისხმობს საწყის დამოუკიდებელ ცვლადსა და მედიატორ ცვლადს შორის კავშირის (X→M) სტატისტიკურად მნიშვნელოვნების დადასტურებას;

ეტაპი 3. გულისხმობს დამოუკიდებელი ცვლადის გაკონტროლების პირობებში მედიატორსა და დამოკიდებულ ცვლადს (M|X→Y) შორის კავშირის სტატისტიკურად მნიშვნელოვნების დადასტურებას;

ეტაპი 4. გულისხმობს მედიატორის გაკონტროლების პირობებში საწყის დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადებს (X|M→Y) შორის კავშირის სტატისტიკურად არაარსებითობის (ან ეფექტის მნიშვნელოვანი შემცირების) დადასტურებას.

კენისა და სხვების (Kenny et al., 1998, გვ. 260) თანახმად, იმისათვის, რომ ცვლადის სრული მედიაციური ეფექტის არსებობა ვაჩვენოთ, აღნიშნული ოთხი ეტაპი თანმიმდევრულად უნდა შესრულდეს. თუ მხოლოდ პირველი სამი ეტაპი შემოწმდება, მხოლოდ ნაწილობრივი მედიაციური ეფექტის დადასტურებას შევძლებთ (როგორც უკვე აღვნიშნეთ სრული მედიაციის დასადასტურებლად კოეფიციენტი (c') უნდა გახდეს ნულოვანი, წინააღმდეგ შემთხვევაში მედიაცია ნაწილობრივი იქნება).

იმისათვის, რომ მედიაციური ეფექტის სტატისტიკურად მნიშვნელოვნებაში დავრწმუნდეთ და შევამოწმოთ (a) და (b) კოეფიციენტები, კენი და მისი კოლეგები

(Kenny et al., 1998) არაპირდაპირი ეფექტის (ab) სტანდარტული ცდომილების (S_{ab}) გამოსათვლელად სობელის (Sobel, 1982) ტესტის გამოყენებას გვირჩევენ. S_{ab} ცდომილება მიიღება (a) და (b) კოეფიციენტების სტანდარტული S_a და S_b ცდომილებებისგან.

$$S_{ab} = ab / \sqrt{S_a{}^2 S_b{}^2 + b^2 S_a{}^2 + a^2 S_b{}^2}\ .$$

მოდერაციული ეფექტების ანალიზის მიდგომები

ცვლადის მოდერაციული ეფექტის შესამოწმებლად რამდენიმე მეთოდი გამოიყენება, მათ შორის კორელაციათა შედარება, ვარიაციული ანალიზი ANOVA, მრავალ-ჯგუფური ანალიზი („multi-group analysis'') და იერარქიული მრავლობითი რეგრესიული ანალიზი (Hierarchical multiple regression) (Aiken & West, 1991). ზოგიერთმა ავტორმა შეიმუშავა ინტერაქციის ეფექტების ანალიზზე მორგებული მოდერაციული მრავლობითი რეგრესიული ანალიზის მეთოდები, ე.წ. "moderated multiple regression" (Aiken & West, 1991; Jaccard *et al.* 1990; Saunders, 1956; Zedeck, 1971; ციტირებულია წყაროში El Akremi & Roussel, 2003). ძირითადი პრინციპი დამოკიდებულ ცვლადზე ორი დამოუკიდებელი ცვლადის, ასევე მათ შორის ინტერაქციის ძირითადი ეფექტების შეფასებაში მდგომარეობს, რომელიც სტატისტიკურად არსებითი უნდა იყოს. სტრუქტურული განტოლების მეთოდების სპეციალისტების მიერ, კენისა და ჯუდის (Kenny & Judd, 1984) მოდელის მიხედვით, შემუშავებული იქნა ინტერაქციის ეფექტების ანალიზის რამდენიმე პროცედურა. მათ შორის ფინგის (Ping, 1995; 1998) შრომებზე დაფუძნებული პროცედურა, რომელსაც რამდენიმე უპირატესობა გააჩნია. კერძოდ, შესაფასებელი პარამეტრების რაოდენობას ზღუდავს (X_P*Z) ინტერქაციის ეფექტის გაზომვით, X_P და Z მაჩვენებლების ნამრავლით მიღებული მხოლოდ ერთი მაჩვენებლის საშუალებით. მისი გამოყენება შესაძლებელია სტრუქტურული განტოლების მეთოდების ისეთ მოსახერხებელ პროგრამებთან ერთად, როგორიც არის Lisrel, Amos და EQS, რამდენადაც, წინასწარ ჩატარებული კონფირმატორული ფაქტორული ანალიზის (CFA) შედეგებიდან გამომდინარე, ფიქსირებული მაჩვენებლებით ანაცვლებს

არაწრფივობის შეზღუდვებს. ფინგის (Ping; 1995, 1998) მეთოდი ეფუძნება ანდერსონისა და გერბინგის (Anderson & Gerbing; 1988) ორი ეტაპისგან შემდგარი ანალიზის მიდგომას: პირველი - ეს არის კონფირმატორული ფაქტორული ანალიზი, რომელიც საშუალებას იძლევა დავრწმუნდეთ საკვლევი მოდელის ვალიდურობაში, მეორე გულისხმობს ლატენტურ ცვლადებს შორის კავშირის შემოწმებას.

და ბოლოს, მოდერაციული, მედიაციური და მათი კომბინირებული ეფექტები შესაძლებელია შემოწმდეს SPSS-ში, რეგრესიის მენიუში სპეციალურად გამაშუალებელი ეფექტების შესასწავლად შემუშავებული ,,სოფტის'' - PROCESS, by Andrew F. Hayes (http://www.afhayes.com) საშუალებით. ჩვენი კვლევის ფარგლებში, არაპირდაპირი კავშირების შესამოწმებლად, სწორედ ეს უკანსკნელი გამოვიყენეთ.

§7. საკვლევი პრობლემა, ძირითადი ჰიპოთეზები და ცვლადები

საკვლევი პრობლემა 1. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სამუშაო სტრესის ურთიერთმიმართება: შევისწავლით ორგანიზაციული სამართლიანობის როგორც ცალკეული ფორმების, ისე მათი ინტერაქციის წვლილს სამუშაო სტრესისა და მისი ცალკეული განზომილებების (სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი, პიროვნული დაძაბულობა და პიროვნული რესურსი) პროგნოზირებაში (ვარიაციის ახსნაში).

საკითხის აქტუალურობამ და მანამდე არსებული კვლევების განსხვავებულმა და ზოგჯერ ურთიერთსაპირისპირო შედეგებმა გადაგვაწყვეტინა სიღრმისეულად გვეკვლია ეს პრობლემა. ემპირული კვლევის შედეგები ასეთია:

კვლევები ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და დასაქმებულების ფსიქოლოგიურ ჯანმრთელობას (ემოციური გამოფიტვა, შფოთვა, დაძაბულობა, სამუშაო სტრესი, დეპრესია და სხვ.) შორის კავშირს ადასტურებს (Fox, Spector, & Miles, 2001; Vermunt & Steensma, 2001; Elovainio, Kivimäki, Vahtera, Virtanen, & Keltikangas-Järvinen, 2003; Greenberg, 2004, 2006; Judge & Colquitt, 2004; Francis & Barling, 2005; Lambert, Hogan, & Griffin, 2007;

Spell & Arnold, 2007a, 2007b; Robbins, Ford, & Tetrick, 2012). რამდენიმე კვლევამ აჩვენა, რომ დისტრუბუციული და პროცედურული უსამართლობა სამუშაო სტრესთან ასოცირდება (Lambert, Hogan, & Griffin, 2007; Taxman & Gordon, 2009; Rousseau, Salek, Aubé, & Morin, 2009; Lambert & Hogan, 2011; Choi, Moon, Nae, & Ko, 2013; Sert, Elçi, Uslu, & Şener, 2014). სხვა კვლევამ წარმოაჩინა დისტრიბუციულ და პროცედურულ სამართლიანობას შორის ინტერაქცია და ამ ინტერაქციის ეფექტი დასაქმებულთა ჯანმრთელობაზე (Tepper, 2001). ელოვაინიომ და კივიმაკმა (Elovainio et al., 2001, 2002; Kivimaki, Elovainio, Vahtera, & Ferrie, 2003) საკუთარ კვლევებზე დაყრდნობით დაასკვნეს, რომ პროცედურული და ინტერაქციული უსამართლობის აღქმასა და სტრესის მაღალ მაჩვენებელს, სამუშაოს გაცდენებსა და სამუშაოს მიზეზით გართულებულ ჯანმრთელობის მდგომარეობას შორის თანამიმდევრული კავშირი არსებობს.

უშუალოდ ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის მიმართების შესწავლით დაინტერესებამდე, თავდაპირველად მკვლევრები ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმებსა და დაძაბულობას შორის კავშირის შესწავლით დაინტერესდნენ. ელოვაინიოსა და კოლეგების (Elovainio, Kivimaki, & Helkama, 2001) კვლევამ ცხადყო, რომ პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა მნიშვნელოვან კორელაციაში იყო დაძაბულობასთან, რაც ნევროზულ მდგომარეობაში (ნერვულ აშლილობაში), დეპრესიასა და კონცენტრაციის სირთულეში ვლინდებოდა. სხვა კვლევებმა მნიშვნელოვანი კავშირი აღმოაჩინა ჯანმრთელობის პრობლემებსა და დისტრიბუციულ და პროცედურულ სამართლიანობას შორის (De Boer, Bakker, Syroit, & Schaufeli, 2002, ციტირებულია წყაროში Judge & Colquitt, 2004). ფრანცისა და ბარლინგის (Francis & Barling, 2005) კვლევამ ორგანიზაციული სამრთლიანობის სამივე ფორმასა (ინტერაქციული, პროცედურული და დისტრიბუციული სამართლიანობა) და ფსიქოლოგიურ დაძაბულობას შორის სტატისტიკურად არსებითი კავშირი დაადასტურა.

ზემოთგანხილული ემპირული მონაცემებისა და თეორიული მოდელების გაანალიზების შედეგად ჩამოვაყალიბეთ შემდეგი ჰიპოთეზები:

H1.1.: ორგანიზაციული სამართლიანობის სამი ფორმა (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა) უარყოფითად იქნება დაკავშირებული სამუშაო სტრესთან; ამასთანავე, დისტრიბუციული სამართლიანობა არსებით წლვლილს შეიტანს სამუშაო სტრესის პროგნოზირებაში. მაგალითად, ინდივიდები, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ ორგანიზაციაში შრომის შედეგების განაწილება (ხელფასი, ბონუსები, დაწინაურება და ა.შ.) უსამართლოდ ხდება, მეტად განიცდიან სამუშაო სტრესს.

H1.2.: ორგანიზაციული სამართლიანობის სამი ფორმა (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა) უარყოფითად იქნება დაკავშირებული პიროვნულ დაძაბულობასთან, ამასთანავე, ინტერაქციული და პროცედურული სამართლიანობა ისევე, როგორც მათი ინტერაქცია არსებით წვლილს შეიტანს პიროვნული დაძაბულობის პროგნოზირებაში; რაც იმას გულისხობს, რომ პიროვნული დაძაბულობის პროვოცირებაში არსებითი წვლილი ინდივიდების მიერ პროცედურული (ფორმალური პროცედურები და გადაწყვეტილების მიღების პროცესები) და ინტერაქციული (ხელმძღვანელების მხრიდან თანამშრომლების მიმართ მოპყრობის ხარისხი) უსამართლობის აღქმას შეაქვს.

H1.3.: ორგანიზაციული სამართლიანობის სამი ფორმა (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა) უარყოფითად იქნება დაკავშირებული სამუშაო როლებით გამოწვეულ სტრესთან, ამასთანავე, დისტრიბუციული სამართლიანობა არსებით წლვლილს შეიტანს სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესის პროგნოზირებაში; ანუ ინდივიდები, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ ორგანიზაციაში ხელფასი, ბონუსები, დაწინაურებისა და შრომის სხვა შედეგების განაწილება სამართლაინად ხდება (დისტრიბუციული სამართლიანობა), ნაკლებად განიცდიან სამუშაო როლებით გამოწვეულ სტრესს და პირიქით.

H1.4.: ორგანიზაციული სამართლიანობის სამი ფორმა (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა) დადებითად იქნება დაკავშირებული პიროვნულ რესურსთან, ამასთანავე, ინტერაქციული სამართლიანობა არსებით წლვლილს შეიტანს პიროვნული რესურსის პროგნოზირებაში. მაგალითად, ინდივიდები, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ ორგანიზაციაში ხელმძღვანელების მხრიდან თანამშრომლების მიმართ მხარდაჭერისა და პატივისცემის ატმოსფეროა (ინტერაქციული სამართლიანობა), სტრესულ სიტუაციასთან რაციონალური გამკლავებისა და რეკრეაციული აქტივობის მეტ მზაობას (პიროვნული რესურსები) ავლენენ.

პირველი საკვლევი პრობლემის შესასწავლად გამოყენებული ცვლადებია:

პრქედიქტორი: დისტრიბუციული სამართლიანობა, პროცედურული სამართლიანობა და ინტერაქციული სამართლიანობა.

დამოკიდებული ცვლადები: სამუშაო სტრესი და მისი ცალკეული განზომილებები: სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი, პიროვნული დაძაბულობა და პიროვნული რესურსი.

საკონტროლო ცვლადები – სოციალურ-დემოგრაფიული მახასიათებლები: რესპონდენტთა ასაკი, მიღებული განათლება და ასევე, დაკავებული იერარქიული თანამდებობა (ხელმძღვანელი ან რიგითი თანამშრომელი).

საკვლევი პრობლემა 2. არაპირდაპირი კავშირები (მოდერაციული, მედიაციური და კომბინირებული ეფექტები) ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის ურთიერთმიმართებაში. ამ პრობლემის კვლევის ფარგლებში ვცდილობთ შევაფასოთ და ავხსნათ სოციალური მხარდაჭერის, პიროვნული მახასიათებლებისა და ორგანიზაციული გარემოს არაპირდაპირი გავლენა სამუშაო სტრესზე.

პირველ რიგში მოკლედ მიმოვიხილავთ იმ კვლევებს, რომლებიც ამ ცვლადებს შორის არაპირდაპირი კავშირების შესწავლაზეა ფოკუსირებული. უნდა აღინიშნოს, რომ

ასეთი კვლევების რაოდენობა საკმაოდ მწირია. მკვლევრები ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და მის შედეგებს შორის კავშირში მოდერაციული ეფექტების უფრო მეტი კვლევის საჭიროებაზე მიუთითებენ (Colquitt & Greenberg, 2003; Nowakowski & Conlon, 2005). ზოგიერთი მკვლევარი როგორც საკუთარი, ისე სხვების მიერ ჩატარებული კვლევების შეზღუდვად (არასრულყოფილების მიზეზად) ასახელებს იმ ფაქტს, რომ არ შეისწავლეს სტრესზე სამუშაო გარემოში სოციალური მხარდაჭერის არაპირდაპირი ეფექტი და, თუ შეისწავლეს, ფოკუსირებული იყვნენ მხოლოდ ემოციურ მხარდაჭერაზე (Elovainio et al., 2002; Kivimaki et al., 2003a, ციტირებულია წყაროში Lawson, Noblet, & Rodwell, 2009) ან თანამშრომლების მხრიდან გაწეული სოციალური მხარდაჭერის მოდერაციული ეფექტის შეფასებაზე (Rousseau, Salek, Aubé, & Morin, 2009). ეს შესაძლოა გარკვეულწილად სოციალური მხარდაჭერის მრავალგანზომილებიანი ბუნებითა და არაპირდაპირი კავშირების შესწავლის მეთოდოლოგიური სირთულეებით ყოფილიყო განპირობებული. მიუხედავად ამისა, ბოლო პერიოდში სტრესისა და ჯანმრთელობის შესწავლის პროცესში სოციალური მხარდაჭერის მოდერაციულმა როლმა მკვლევრების საერთო აღიარება მოიპოვა (Cohen & Wills, 1985; Buunk, Janssen, & Van Yperen, 1989; Nelson & Quick, 1991; Terry, Nielsen, & Perchard, 1993; Carayon, 1994a; Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999). ამასთანავე, კვლევები სტრესორებსა და დაძლევას შორის სოციალური მხარდაჭერის ბუფერულ როლს გვიჩვენებს. ჩატარებული ემპირიული კვლევების მეტაანალიზის შედეგებმა აჩვენა, რომ სოციალურ მხარდაჭერას ზოგ შემთხვევაში პირდაპირი, ზოგჯერ კი არაპირდაპირი ეფექტი აქვს დაძაბულობა-სტრესს შორის კავშირზე (Johnson & Hall, 1988; Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999). სტრესის შემამცირებელ ფაქტორად, მკვლევრები სოციალური მხარდაჭერის ემოციური კომპონენტის მნიშვნელობაზე მიუთითებენ (Winnubst, Buunk, & Marcelissen, 1988; Burleson, 2003).

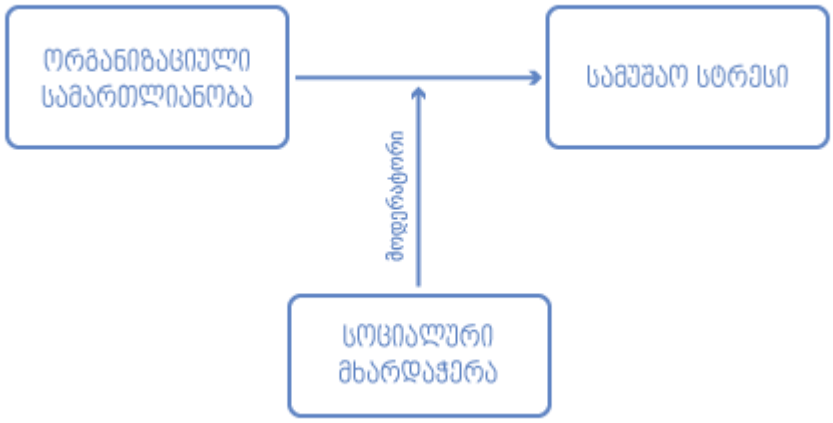
სხვადასხვა დროს ჩატარებული კვლევები ინდივიდების მიერ სამუშაო სტრესის აღქმასა და დაძლევაზე პიროვნული მახასიათებლების გავლენის განსხვავებულ შედეგებს გვაწვდის (Grant & Langan-Fox, 2006; Beheshti, 2014; Concetta Incerti et al., 2015).

ჩვენ გვსურდა კვლევის ფარგლებში შეგვესწავლა ნეიროტიციზმისა და ექსტრავერსიის შესაძლო მოდერაციული ეფექტები ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში. ნეიროტიციზმი განიხილება, როგორც სტრესის ხელშემწყობი (გამაძლიერებელი) ერთ-ერთი ფაქტორი და დადასტურებულია, რომ ძლიერ კორელაციაშია ფსიქოსომატურ სიმპტომებსა და ჩივილებთან (Friedman & Booth-Kewley, 1987; Vandervoort, 1995). პიროვნების ეს მახასიათებელი მოდერატორის როლს ასრულებს სხვადასხვა სამუშაო სტრესორსა (სამუშაოს რაოდენობა, ავტონომიურობა, მომავალზე ორიენტაცია) და კეთილდღეობას შორის ურთიერთმიმართებაში (Moyle, 1995). კვლევების ნაწილი აჩვენებს, რომ ექსტრავერსია უკავშირდება პრობლემაზე ორიენტირებულ დაძლევას, პოზიტიურ ცხოვრებისეულ გამოცდილებასა და ფსიქოლოგიური კეთილდღეობის მაჩვენებლებს (Headey & Wearing, 1989; Magnus et al., 1993). მსგავსი შედეგები აქვს სამუშაო სტრესის კვლევებსაც (Hart et al., 1995; cf. George, 1996).

ორგანიზაციული გარემო – ეფექტური შრომისთვის აუცილებელი შესაძლებლობები და/ან შეზღუდვები – კვლევისთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რადგან ვფიქრობთ, რომ სამუშაოზე დასაქმებულების კეთილდღეობის (Psychological well-being at work) განმსაზღვრელ ერთ-ერთ ძირითად პირობას წარმოადგენს. სპექტორი და ჯექსი (Spector & Jex, 1998) სამუშაო სტრესის გამომწვევ ფაქტორებს შორის სხვა ფაქტორებთან ერთად ორგანიზაციულ შეზღუდვებსა და ინტერპერსონალურ კონფლიქტს გამოყოფენ, რაც თანამშრომლებს შორის არაკოლეგიალურობასა და უხეშ ურთიერთობაში ვლინდება. მარშალისა და კუპერის (Marshall & Cooper, 1979) მოდელი სამუშაო სტრესის გამომწვევ ფაქტორთა შორის მენეჯერების მხრიდან საქმის დელეგირების უუნარობასა და თანამშრომელთა ჩართულობის ნაკლებობას მოიაზრებს მაშინ, როცა სხვები აქცენტს ავტონომიურობის ნაკლებობაზე აკეთებენ (Chesney, Black, Chadwick, & Rosenman, 1981). სწორედ ამიტომ მიზანშეწონილად მივიჩნიეთ ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული გარემოს მედიაციური ეფექტის შესწავლა.

მეორე საკვლევი პრობლემის ფარგლებში ვვარაუდობთ, რომ:

H2.1., H2.2., H2.3.: ***სოციალურ მხარდაჭერას, ასევე, მის ორივე ფორმას - პრაქტიკულ და ემოციურ მხარდაჭერას - მოდერაციული ეფექტი ექნება ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში, იმგვარად, რომ მათ შორის უარყოფითი კავშირი შესუსტდება, როდესაც მომუშავე პერსონალი მაღალი სოციალური მხარდაჭერით ისარგებლებს*** (იხ. ილუსტრაცია №9).

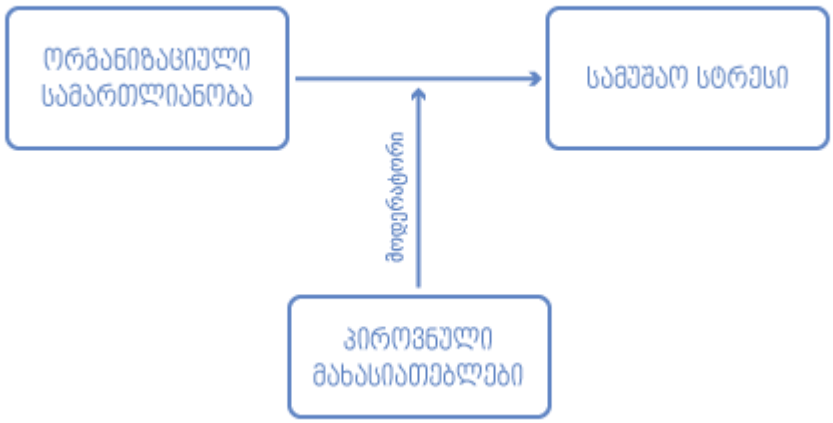


ილუსტრაცია №9. ჰიპოთეზები H2.1., H2.2., H2.3.

H2.4.: ***ნეიროტიციზმს მოდერაციული ეფექტი ექნება ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში;*** მაგალითად, იმ შემთხვევაში თუ ნეიროტიციზმის მაღალი მაჩვენებლების მქონე თანამშრომლები საკუთარ სამუშაო გარემოს არასამართლიანად და არადამაკმაყოფილებლად აღიქვამენ, ისინი სამუშაო სტრესის მიმართ უფრო მოწყვლადები იქნებიან, ვიდრე ემოციურად სტაბილურები.

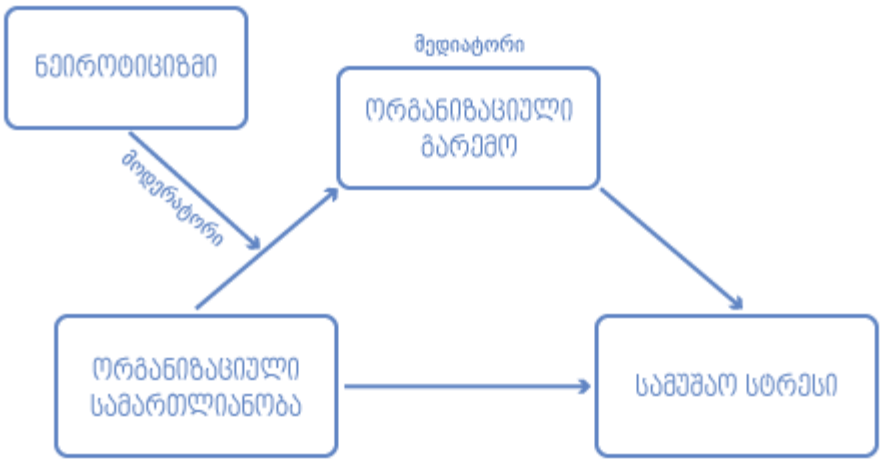
H2.5.: ***ექსტრავერსიას მოდერაციული ეფექტი ექნება ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში იმგვარად, რომ შეამცირებს ორგანიზაციული უსამართლობას გავლენას (ეფექტს) სამუშაო სტრესის ფორმირებაზე;*** კერძოდ, თუ ექსტრავერსიის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები ორგანიზაციაში მიმდინარე ფორმალურ პროცესებსა და პროცედურებს, ასევე ხელმძღვანელ(ებ)ის

მხრიდან მათ მიმართ დამოკიდებულებას აღიქვამენ როგორც არასამართლიანს, ნაკლებად განიცდიან სამუშაო სტრესს, ვიდრე იგივე გარემოში ინტროვერტები (იხ. ილუსტრაცია №10).



ილუსტრაცია №10. ჰიპოთეზა H2.4. და H2.5.

ილუსტრაცია №11. წარმოდგენილი მოდელი მოიცავს შემდეგი ორი ჰიპოთეზის შემოწმებას: კერძოდ, ***ორგანიზაციულ გარემოს მედიაციური ეფექტი ექნება ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (H2.6.), ხოლო ამავე მოდელში პიროვნულ მახასიათებელს, ნეიროტიციზმს, მოდერაციული ეფექტი ექნება ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ორგანიზაციულ გარემოს შორის კავშირში (H2.7. - ე.წ. მოდერაციული მედიაციის ეფექტი).***



ილუსტრაცია №11. ჰიპოთეზა H2.6. და H2.7.

მეორე საკვლევი პრობლემის შესასწავლად გამოყენებული ცვლადებია:

პრქედიქტორი: ორგანიზაციული სამართლიანობა (რომელიც აერთიანებს დისტრიბუციულ, პროცედურულ და ინტერაქციულ სამართლიანობას).

მოდერატორი ცვლადები: სოციალური მხარდაჭერა და მისი ცალკეული ფორმები: პრაქტიკული მხარდაჭერა და ემოციური მხარდაჭერა; პიროვნული მახასიათებლები - ნეოროტიციზმი და ექსტრავერსია.

მედიატორი ცვლადი – ორგანიზაციული გარემო;

დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი.

საკონტროლო ცვლადები – სოციალურ-დემოგრაფიული მახასიათებლები: რესპონდენტთა ასაკი, მიღებული განათლება და ასევე, დაკავებული იერარქიული თანამდებობა (იერარქიული რანგი).

საკვლევი პრობლემა 3. ორგანიზაციული სამართლიანობის, სამუშაო სტრესისა და სამუშაოთი კმაყოფილების ურთიერთმიმართება; შევისწავლით როგორც ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის, ისე სამუშაო

სტრესსა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის არსებულ პირდაპირ და არაპირდაპირ კავშირებს.

მოკლედ განვმარტავთ, ძირითად საკვლევ კონსტრუქტებთან ერთად რატომ დავინტერესდით სამუშაოთი კმაყოფილების კვლევით.

ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის პირდაპირი კავშირი: ემპირიული კვლევები აჩვენებს შემდეგს: რაც უფრო სამართლიანად აღიქვამს მომუშავე საკუთარ პროფესიულ ცხოვრებას, მით უფრო კმაყოფილია და დადებითად აფასებს სამუშაო გამოცდილებას და პირიქით, უსამართლობასთან ერთად კლებულობს სამუშაოთი კმაყოფილების დონე. უნდა აღინიშნოს, რომ ინტერაქციული სამართლიანობის პრედიქტორული წვლილი ძველ კვლევებში არ შემოწმებულა, მკვლევრებმა ძირითადად შეისწავლეს ორგანიზაციული სამართლიანობის ორი ფორმის – დისტრიბუციული და პროცედურული სამართლიანობის მიმართება სამუშაოთი კმაყოფილებასთან (Konovsky, Folger & Cropanzano, 1987; Alexander & Ruderman 1987; Folger & Konovsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992; Tang & Sarsfield-Baldwin, 1996; Leung, Smith, Wang, & Sun, 1996). მათ მიერ ჩატარებულმა ემპირიულმა კვლევებმა აჩვენა, რომ პროცედურული სამართლიანობა უკეთ პროგნოზირებს ორგანიზაციისადმი ერთგულებასა (Organizational commitment) და ხელმძღვანელებისადმი ნდობას, ხოლო დისტრიბუციული სამართლიანობა უპირატესად სამუშაოთი კმაყოფილების პრედიქტორია (უნიკალური წვლილი შეაქვს სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში) (Folger & Konovsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992).

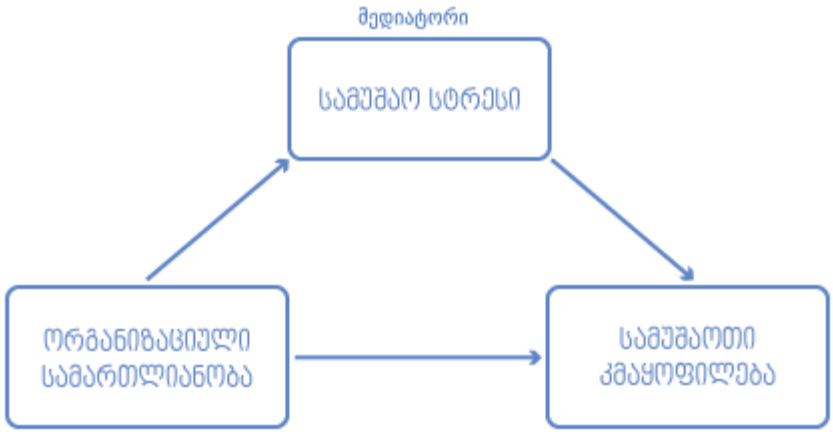
სამუშაო სტრესსა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის არსებული პირდაპირი და არაპირდაპირი კავშირები: სამუშაოთი კმაყოფილების შესახებ ემპირიული კვლევების ნაწილი სამუშაო სტრესს განიხილავს, როგორც პრედიქტორს, მეორე ნაწილი კი, როგორც მედიატორს. ჩატარებული კვლევების თანახმად, სამუშაო სტრესი უარყოფით კავშირშია სამუშაოთი კმაყოფილებასთან. სტრესის მაღალი მაჩვენებელი სამუშაოთი

კმაყოფილების დაბალ მაჩვენებელთან ასოცირდება (Terry, Nielson, & Perchard, 1993; Decker & Borgen, 1993; Fogarty, Machin, Albion, Sutherland, Lalor, & Revitt, 1999; Fairbrother & Warn, 2003; Sveinsdóttir, Biering, & Ramel, 2006; Zangaro & Soeken, 2007). ზემოაღნიშნულზე დაყრდნობით ვვარაუდობთ, რომ :

H3.1.: ორგანიზაციული სამართლიანობის სამი ფორმა (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა) დადებითად იქნება დაკავშირებული სამუშაოთი კმაყოფილებასთან; ამასთანავე, დისტრიბუციული სამართლიანობა არსებით, უნიკალურ წლვლილს შეიტანს სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში.

H3.2.: სამუშაო სტრესის ორი განზომილება - სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი და პიროვნული დაძაბულობა უარყოფითად იქნება დაკავშირებული სამუშაოთი კმაყოფილებასთან, ამასთანავე, სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი არსებით წლვლილს შეიტანს სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში.

H3.3.: სამუშაო სტრესს მედიაციური ეფექტი ექნება ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში (იხ. ილუსტრაცია №12).



ილუსტრაცია №12. ჰიპოთეზა H3.3.

მესამე საკვლევი პრობლემის შესასწავლად გამოყენებული ცვლადებია:

პრედიქტორი: (1). ორგანიზაციული სამართლიანობა (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა);

(2). სამუშაო სტრესი (მისი სამი განზომილება - სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი; პიროვნული დაძაბულობა და პიროვნული რესურსი);

მედიატორი ცვლადი – სამუშაო სტრესი.

დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაოთი კმაყოფილება.

საკონტროლო ცვლადები – რესპონდენტთა სქესი და დაკავებული იერარქიული თანამდებობა.

§8. კვლევის მეთოდები

ჩვენს კვლევაში გამოყენებულია შემდეგი ინსტრუმენტები: ა) ორგანიზაციული სამართლიანობის საკვლევი კითხვარი (Organizational Justice Scale, Niehoff & Moorman, 1993); ბ) სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტის გადამუშავებული ვარიანტი – OSI-R (Occupational Stress Inventory–Revised; Samuel H.Osipow (PhD)), გ) პიროვნული მახასიათებლების საზომი კითხვარის შემოკლებული ვარიანტი NEO-FFI (NEO Five Factor Inventory, Paul T. Costa, Jr., Ph.D & Robert R. McCrae, Ph.D, 1992), დ) სპეციალურად წინამდებარე კვლევისთვის ჩვენ მიერ შემუშავებული ,,ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი კითხვარი'' და ე) სკალა, რომელიც აფასებს ორგანიზაციულ გარემოს – ორგანიზაციულ შესაძლებლობებსა და შეზღუდვებს.

ორგანიზაციული სამართლიანობა: კვლევის ინსტრუმენტი – ნიეჰოფისა და მურმენის ორგანიზაციული სამართლიანობის საზომი კითხვარი (Organizational Justice Scale, Niehoff & Moorman, 1993)

ორგანიზაციული სამართლიანობა გავზომეთ ნიეჰოფისა და მურმენის ორგანიზაციული სამართლიანობის საზომი კითხვარის (Organizational Justice Scale, Niehoff & Moorman, 1993) ქართულ პოპულაციაზე ადაპტირებული ვერსიით, რომელიც ორიგინალის მსგავსად მოიცავს დისტრიბუციულ, პროცედურულ და ინტერაქციულ სამართლიანობას. კითხვარი 20 დებულებისგან შედგება და აფასებს **დასაქმებულების აღქმას** ორგანიზაციაში მიმიდინარე პროცესების სამართლიანობის შესახებ. ჩვენს კვლევაში, დებულებები ლაიკერტის ხუთ ქულიან (ბალიან) სკალაზე შეფასდა, (1=კატეგორიულად არ ვეთანხმები, 2=არ ვეთანხმები, 3=ნეიტრალური ვარ, 4=ვეთანხმები და 5=კატეგორიულად (აბსოლუტურად, სრულიად) ვეთანხმები).

დისტრიბუციული სამართლიანობის სკალა 5 დებულებისგან შედგება და ზომავს დასქმებულთა შეფასებით რამდენად სამართლიანად არის განაწილებული ორგანიზაციაში არსებული რესურსები, რამდენად ადეკვატურად ფასდება შესრულებული სამუშაო და სამართლიანად ნაწილდება თუ არა გაწეული სამუშაოს შედეგი.

პროცედურული სამართლიანობის სკალა წარმოდგენილია 6 დებულებით და ზომავს, თუ რამდენად სამართლიანია ორგანიზაციაში არსებული ფორმალური პროცედურები თანამშრომელთა შეფასებით.

ინტერაქციული სამართლიანობის 9 დებულებისგან შემდგარი სკალა მოიცავს თანამშრომლების წარმოდგენებს იმაზე, თუ რამდენად არის გათვალისწინებული მათი საჭიროებები და მათი აზრი ორგანიზაციის მხრიდან სამუშაოსთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების დროს და, განუმარტავენ თუ არა მათ მიღებული კონკრეტული გადაწყვეტილების მიზეზს; აღნიშნული სკალა ასევე მოიცავს

თანამშრომელთა აღქმას იმის შესახებ, თუ როგორია ხელმძღვანელების მხრიდან მათ მიმართ მოპყრობის ხარისხი.

ორიგინალი ტესტის დისტრუბუციული სამართლიანობის სკალის სანდოობის კოეფიციენტი (კრონბახის ალფა) 0.72-დან 0.74-მდე მერყეობდა, პროცედურული სამართლიანობის სკალის სანდოობა α=0.85, ხოლო ინტერაქციული სამართლიანობის α=0.92. ავტორების მიერ კითხვარის მრავალჯერადი ადმინისტრირების შედეგად, პროცედურული სამართლიანობა დადებითად უკავშირდება დისტრიბუციულ და ინტერაქციულ სამართლიანობას. აკუინომ, ლევისმა და ბრედფილდმა (Aquino, Lewis, & Bradfield, 1999), მანამდე კი ნიეჰოფმა და მურმენმა (Niehoff & Moorman, 1993) კონფირმატორულ ფაქტორულ ანალიზზე (CFA) დაყრდნობით აჩვენეს, რომ დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა ემპირიულად განსხვავდებოდა ერთმანეთისგან.

კითხვარის ორიგინალ ვარიანტში პასუხები ლაიკერტის შვიდ ბალიან სკალაზეა განლაგებული (1=სრულიად ვეთანხმები; 7=სრულიად არ ვეთანხები).

ჩვენი შერჩევის მიხედვით (N=537), კითხვარში შემავალი ცალკეული სკალების ისევე, როგორც მთლიანად კითხვარის სანდოობის მაჩვენებელი (კრონბახის კოეფიციენტი) მაღალია (დისტრიბუციული სამართლიანობის სკალის α=0.818; პროცედურული სამართლიანობის სკალის α=0.880; ინტერაქციული სამართლიანობის სკალის α=0.934; ხოლო მთლიანად ორგანიზაციული სამართლიანობის კითხვარის α=0.949).

სამუშაო სტრესი: კვლევის ინსტრუმენტი – სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტის გადამუშავებული ვარიანტი OSI-R (Occupational Stress Inventory-Revised; Samuel H.Osipow (PhD))

სამუშაო სტრესი გავზომეთ სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტის გადამუშავებული ვარიანტით – OSI-R-ით (Occupational Stress Inventory – Revised; Samuel H.Osipow (PhD)), რომელიც საშუალებას გვაძლევს, შევაფასოთ სამუშაოსადმი ადაპტაციის სამი ასპექტი: **I. სამუშაო სტრესი; II. ფსიქოლოგიური დაძაბულობა და III. დაძლევის რესურსი.**

OSI-R-ის ტესტის მიზანი, სტრუქტურა და შესაძლო გამოყენება

სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტი ორი მიზნით შეიქმნა: ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენდა ისეთი ინსტრუმენტის შემუშავება, რომელიც, ზოგადად გაზომავდა სამუშაოსთან დაკავშირებულ სტრესორებს სხვადასხვა სამუშაო ადგილზე და სხვადასხვა გარემოში; მეორე მიზანს კი წარმოადგენდა საზომი ინსტრუმენტების შემუშავება ერთიანი თეორიული მოდელისათვის, რომელიც ერთმანეთს დაუკავშირებდა სამუშაო გარემოში არსებული სტრესის სხვადასხვა წყაროს, სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესორებით გამოწვეული ფსიქოლოგიური დაძაბულობის განცდასა და გამკლავების რესურსებს, რომლებიც სტრესორებით გამოწვეული ეფექტებისა და დაძაბულობის შემცირებაზეა მიმართული.

სამუშაო სტრესი ექვსი ქვესკალის გამოყენებით იზომება, რომელთაც ერთობლივად სამუშაო როლების კითხვარს უწოდებენ (Occupational Roles Questionnaire, ORQ). ის მოიცავს როლური გადატვირთულობის (RO), როლური უკმარისობის (RI), როლური ბუნდოვანების (RA), როლური განუსაზღვრელობის (RB), პასუხისმგებლობისა (R) და ფიზიკური გარემოს (PE) ქვესკალებს. **პიროვნული დაძაბულობის** სკალა (Personal Strain Questionnaires, PSQ) შედგება ოთხი ქვესკალისაგან, ეს ქვესკალებია: სამუშაოსთან

დაკავშირებული დაძაბულობა (VS), ფსიქოლოგიური დაძაბულობა (PSY), ინტერპერსონალური დაძაბულობა (IS) და ფიზიკური დაძაბულობა (PHS), ხოლო **დაძლევის რესურსები** იზომება ოთხი ქვესკალით, რომლებიც ერთობლივად შეადგენს პიროვნული რესურსების კითხვარს (Personal Resources Questionnaire, PRQ). მასში შედის რეკრეაციის (RE), საკუთარ თავზე ზრუნვის (SC), სოციალური მხარდაჭერისა (SS) და რაციონალური/კოგნიტური დაძლევის (RC) ქვესკალები. სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტის განზომილებები მოცემულია ცხრილში №2. მთლიანობაში ტესტი 140 დებულებას მოიცავს.

სამუშაო სტრესის საკვლევ ტესტს – OSI-R-ს გამოყენების 5 ძირითადი ასპექტი გაჩნია. OSI-R შეგვიძლია გამოვიყენოთ, როგორც სქრინინგის ინსტრუმენტი, საორგანიზაციო/პროფესიული შეფასებისთვის, განვითარებაზე ორიენტირებული კონსულტაციისთვის, კარიერის საკითხებზე კონსულტაციისა და ინტერვენციის გასაზომად.

ტესტის მასალა: OSI-R ტესტის მასალაში შედის ბუკლეტი, რომელიც შეიცავს რესპონდენტისათვის განკუთვნილ ინსტრუქციებს და OSI-R-ის 140 დებულებას. ბუკლეტის თავფურცელზე მოცემულია რესპონდენტისათვის განკუთვნილი ინსტრუქციები. ბუკლეტის დანარჩენი ნაწილი სამი სექციისაგან შედგება, საიდანაც თითოეული შეესაბამება ერთ-ერთს შემდეგი სამი კითხვარიდან: ORQ (6 ქვესკალა, თითო სკალაში 10 დებულება), PSQ (4 ქვესკალა, თითო სკალაში 10 დებულება) და PRQ (4 ქვესკალა, თითო სკალაში 10 დებულება). პასუხების ფურცელი მანუალური შეფასებისთვისაა განსაზღვრული. მასზე გამოყოფილია ადგილი რესპონდენტის შესახებ დემოგრაფიული ინფორმაციის შესატანად და OSI-R-ის დებულებებზე გაცემული პასუხებისათვის. დებულებების შეფასება ხდება 1-დან (არასდროს/იშვიათად) 5-მდე (ყოველთვის) ლაიკერტის ტიპის სკალაზე.

ცხრილი №2. სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტი – OSI -R-ის ქვესკალების აღწერა

სფერო/სკალა	ზომავს:
სამუშაო როლების კითხვარი (ORQ)	
როლთან ასოცირებული ჭარბი დატვირთვა (RO)	რა ხარისხით აღემატება სამუშაოს მოთხოვნები არსებულ (პიროვნულ და სამუშაო ადგილის) რესურსებს; რა ხარისხით შეუძლია ინდივიდს თავი გაართვას ამა თუ იმ დატვირთვის სამუშაოს.
როლის უკმარისობა (RI)	რამდენად შეესაბამება ინდივიდის განათლება, უნარ-ჩვევები და გამოცდილება სამუშაოს მოთხოვნებს
როლის ბუნდოვანება (RA)	რამდენად ნათელია ინდივიდისათვის როლთან დაკავშირებული პრიორიტეტები, მოლოდინები და შეფასებები.
როლის საზღვრები (RB)	რა ხარისხით განიცდის ინდივიდი კონფლიქტს, რომელიც სამუშაო გარემოს ურთიერთგამომრიცხავი როლური მოთხოვნებითა და ვალდებულებებითაა გამოწვეული.
პასუხისმგებლობა (R)	რა ხარისხით განიცდის პასუხისმგებლობას ინდივიდი, სამსახურში სხვების მიერ შესრულებული სამუშაოს ან მათი კეთილდღეობის გამო.
ფიზიკური გარემო (PE)	რა ხარისხით იმყოფება ინდივიდი უკიდურესი ფიზიკური პირობების ზემოქმედების ქვეშ (მაგ.: გარემოში არსებული მომწამვლელი ნივთიერებების ზემოქმედება).
პიროვნული დაძაბულობის კითხვარი (PSQ)	
სამუშაოსთან დაკავშირებული დაძაბულობა (VS)	რამდენად სერიოზულია სამუშაოს ხარისხთან და შედეგებთან დაკავშირებული პრობლემები. აგრეთვე იზომება სამუშაოს მიმართ დამოკიდებულებაც.
ფსიქოლოგიური დაძაბულობა (PSY)	რა ხარისხით განიცდის ინდივიდი ფსიქოლოგიური და /ან ემოციური ხასიათის პრობლემებს.
პიროვნებათაშორისი დაძაბულობა (IS)	რამდენად უარესდება ინტერპერსონალური ურთიერთობები (მაგ.: საკუთარ თავში ჩაკეტვა, აგრესიულობა და სხვა).
ფიზიკური დაძაბულობა (PHS)	ფიზიკურ დაავადებებთან დაკავშირებულ ჩივილებს და /ან საკუთარი თავის მოვლის არასაკმარის ჩვევებს.
პიროვნული რესურსების კითხვარი (PRQ)	
რეკრეაცია (RE)	რამდენად ჩართულია ინდივიდი რეგულარულ რეკრეაციულ აქტივობაში, რამდენად იღებს მისგან სიამოვნებას და რამდენად არის ის მისთვის რელაქსაციის მომტანი.
საკუთარ თავზე ზრუნვა (SC)	რამდენად რეგულარულად არის ინდივიდი ჩართული ისეთ არასამსახურებრივ საქმიანობაში, რომელიც ამცირებს ქრონიკულ სტრესს.
სოციალური მხარდაჭერა (SS)	რამდენად გრძნობს ინდივიდი მხარდაჭერასა და დახმარებას მის გარშემო მყოფი ადამიანებისაგან.
რაციონალური / კოგნიტური გამკლავება (RC)	რამდენად ფლობს ინდივიდი კოგნიტურ უნარ-ჩვევებს სამუშაოსთან დაკავშირებულ სტრესთან გასამკლავებლად და რამდენად იყენებს ის ამ უნარ-ჩვევებს.

OSI-R-ის ადაპტაცია

ტესტის შემქმნელებისა და გამომცემლობისგან მიღებული ოფიციალური თანხმობის შემდეგ აშშ-ში შეძენილი სამუშაო სტრესის საზომი ინსტრუმენტის გადამუშავებული ვარიანტის – OSI-R-ის ორიგინალი ვერსია 2013 წელს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ქართულ ენაზე ითარგმნა და ქართულ პოპულაციაზე ადაპტირდა[7]. ტესტის ადაპტაციისას გათვალისწინებული იქნა ამერიკის განათლების კვლევის ასოციაციის (AERA), ამერიკის ფსიქოლოგთა ასოციაციისა (APPA) და განათლების სფეროში გაზომვის საკითხების ეროვნული საბჭოს (NCME) სტანდარტები.

კონკრეტულად, კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, OSI-R-ის ტესტის ადაპტაციისა და სტანდარტიზაციისთვის განხორციელდა შემდეგი სამუშაო:

1. ტესტის ბუკლეტისა და ტესტის სახელმძღვანელოს თარგმანი: თავდაპირველად მომზადდა OSI-R ტესტის სახელმძღვანელოს ქართული ანალოგი, რამაც გაამარტივა თითოეული ქვესკალის ნიუანსების აღქმა და ტესტის ბუკლეტში შემავალი 140 დებულების თარგმნა.

2. ტესტის ბუკლეტის თარგმანის ექსპერტებთან ერთად განხილვა: შემდგომი ეტაპი მოიცავდა ინგლისური ენის მცოდნე ექსპერტ ფსიქოლოგებთან ერთად არსებული ქართული თარგმანის ერთობლივ შეფასებას, დებულებების სათითაოდ განხილვას შინაარსობრივი ნიუანსების წვდომისა და დებულების ორაზროვნების ან ბუნდოვანების აღმოფხვრის მიზნით.

3. ტესტის ბუკლეტის შინაარსობრივი და ენობრივი რედაქცია: ამ ეტაპზე შეჯერდა ექსპერტებისგან მიღებული შეფასებები და შეიქმნა კითხვარის ,,განახლებული“

[7] სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტის გადამუშავებული ვარიანტის – OSI-R-ის მიმართ ინტერესი საფრანგეთში სტაჟირების პერიოდში გაჩნდა. ფრანგი სპეციალისტების შეფასებით, აღნიშნულმა ტესტმა, სხვადასხვა სფეროში ჩატარებულ კვლევებში, ადეკვატურად უპასუხა ტესტის მიმართ წაყენებულ მოთხოვნებს და მათ საინტერესო დასკვნების გაკეთების შესაძლებლობა მისცა. 2012-2013 წელს კვლევა დაფინანსდა სსიპ შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის მიერ გაცემული ,,ახალგაზრდა მეცნიერთათვის პრეზიდენტის სამეცნიერო გრანტის'' ფარგლებში. ტესტის ადაპტაციაში აქტიური წვლილი მიუძღვის შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მაგისტრს **სალომე მხეიძეს**.

ვარიანტი, რომლის ენობრივ რედაქციასთან დაკავშირებული სამუშაოები ქართული ენის ფილოლოგმა შეასრულა.

4. ტესტის ბუკლეტის უკუთარგმანი: წინა ეტაპის შედეგად მიღებული ქართული ტესტი ქართულიდან ინგლისურად ითარგმნა. თარგმანი შეასრულა ფსიქოლოგიური ტესტის ადაპტაციაში გამოცდილების მქონე ფსიქოლოგმა და ინგლისური ენის სპეციალისტმა.

5. ტესტის ორიგინალი ინგლისური ვერსიისა და უკუთარგმანის შედეგად მიღებული ტესტის შედარება: ტესტის ადაპტაციის შემდგომ ეტაპზე, ჩატარდა სამუშაო შეხვედრა უკუთარგმანის შემსრულებელსა და ტესტზე მომუშავე ჯგუფს შორის. შეხვედრის დროს, შინაარსობრივი განსვლების აღმოჩენის მიზნით, შედარდა ტესტის ორიგინალი ბუკლეტის თითოეული დებულება უკუთარგმანის შედეგად მიღებულ დებულებას.

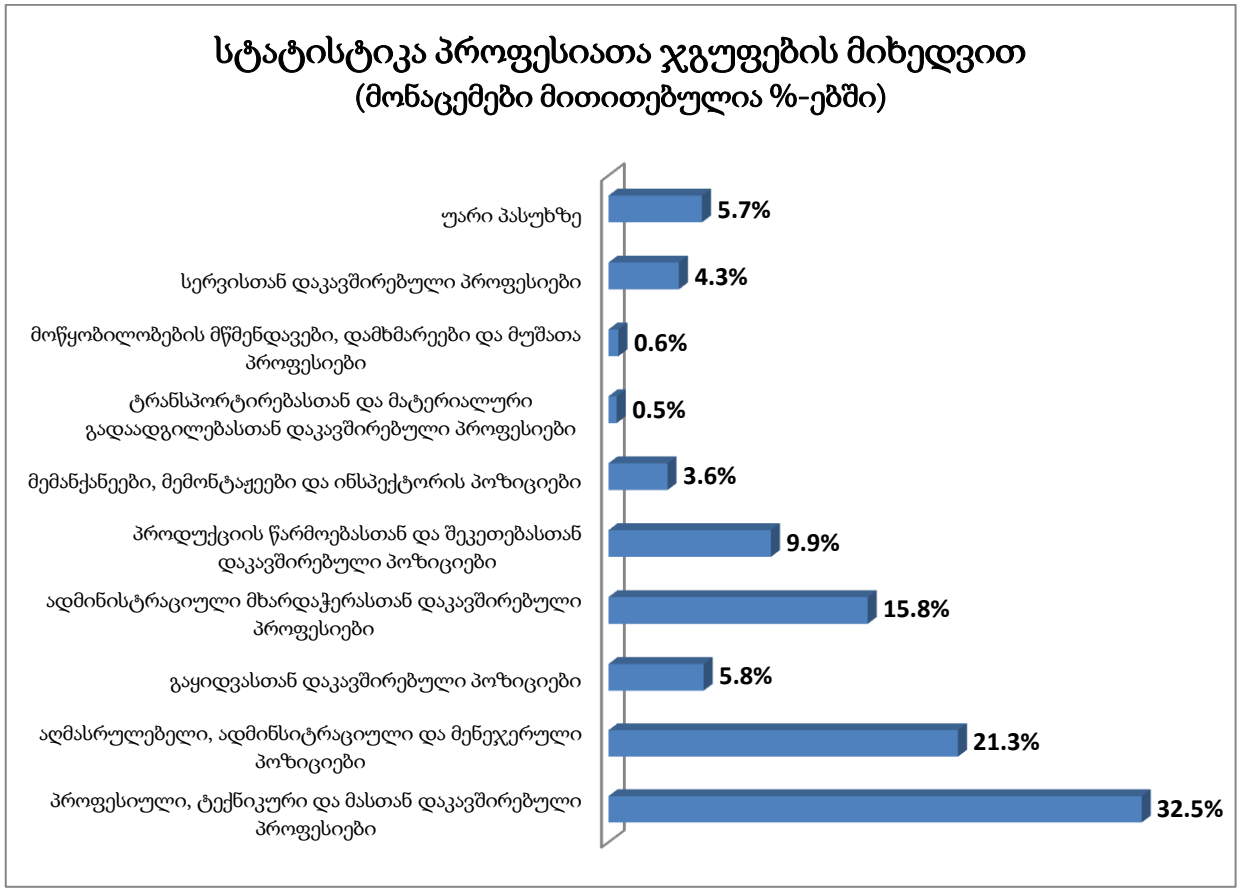
6. ტესტის ბუკლეტის საბოლოო კორექცია: სამუშაო შეხვედრის დროს აღმოჩენილი შინაარსობრივი განსვლები დაკორექტირდა ტესტის ქართულ თარგმანში. კორექტირების დროს გათვალისწინებული იქნა უკუთარგმანის შემსრულებელი სპეციალისტის რეკომენდაციები დებულებების ნიუანსებთან დაკავშირებით და ექსპერტული შეფასებები.

7. პასუხების ფურცლის მომზადება: ტესტის საბოლოო ვერსიისთვის მომზადდა პასუხების ფურცელი, რომელიც წარმოადგენს ორიგინალი ინგლისური ტესტის პასუხების ფურცლის ანალოგს და, რომელზეც ასევე დატანილია წინამდებარე კვლევისთვის საჭირო დემოგრაფიული მონაცემების შესაბამისი გრაფები.

8. ტესტის ადმინისტრირება, მონაცემთა ბაზის შექმნა და პირველადი ანალიზი: OSI-R-ის ტესტის ორიგინალი ვერსია ნორმირებული იყო 983 დასაქმებულზე, ჩვენი კვლევის შემთხვევაში შერჩევის მოცულობაა 1010 დასაქმებული, რომლებიც უწყვეტად მუშაობდნენ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში. შემდგომ შეიქმნა მონაცემთა ბაზა; შეგროვებული მონაცემების პირველადი დამუშავების მიზნით ბაზაში დაკორექტირდა ე.წ. გამოტოვებული დავალებები იმ რეკომენდაციის გათვალისწინებით, რომელიც ტესტის სახელმძღვანელოში იყო მითითებული. ამის შემდგომ გაკეთდა პროფესიათა კლასიფიკაცია Standard Occupational Classification by Bureau of Labor Statistics-ის

მიხედვით, რომელიც ასევე გამოყენებული იყო ტესტის ორიგინალი ვერსიის მონაცემთა დამუშავებისას.

კვლევაში მონაწილე გამოკითხულთა ასაკი 20-დან 80 წლამდე ვარირებდა (მათ შორის - 653 ქალი და 347 მამაკაცი; ათმა ადამიანმა ღიად დატოვა სქესის გრაფა). კერძო სტრუქტურაში დასაქმებულთა რიცხვი შეადგენდა - 511 ადამიანს, სახელმწიფო სტრუქტურაში დასაქმებულთა რიცხვი იყო - 439, საერთაშორისო ორგანიზაციაში მუშაობდა - 15 მათგანი, ხოლო სხვა ტიპის ორგანიზაციებში (არასამთავრობო და ა.შ.) - 35 ადამიანი, (ასევე ათმა ადამიანმა ღიად დატოვა ორგანიზაციის ტიპის გრაფა). ხოლო, რაც შეეხება შერჩევაში მოხვედრილ პროფესიათა ჯგუფებს, ილუსტრაციით №13 ნაჩვენებია აღნიშნული პროფესიული ჯგუფების განაწილება შერჩევაში.



ილუსტრაცია №13. სტატისტიკა პროფესიათა ჯგუფების მიხედვით

OSI-R-ის ადაპტირებული ვარიანტის ფსიქომეტრული მახასიათებლები: სანდოობა, ქვესკალებს შორის კორელაცია, ფაქტორული ანალიზი

კვლევის ინსტრუმენტის ერთ-ერთი არსებითი მახასიათებელია სანდოობა. იგი აფასებს რამდენად კონსისტენტურია ინსტრუმენტი კონკრეტული კონსტრუქტის გაზომვისას და რამდენად ზუსტად ზომავს ის ამ კონსტრუქტს. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ტესტი სანდოა თუ მას აქვს მსგავსი შედეგები განმეორებითი ადმინისტრირების შემთხვევაში. სანდოობის ხარისხის დასადგენად რამდენიმე საშუალება გამოიყენება, ესენია ტესტი-რეტესტი, ალტერნატიული ფორმა და შინაგანი შეთანხმებულობა (კონსისტენტურობა)[8]. თითოეულისთვის არსებობს სხვადასხვა სტატისტიკური საშუალება, რომლითაც შესაძლებელია ტესტის სანდოობის კოეფიციენტის გამოთვლა. OSI-R-ის ადაპტირებული ვარიანტის სანდოობა შეფასდა ე.წ. შინაგანი შეთანხმებულების მეთოდით კრონბახის ალფა კოეფიციენტის გამოყენებით. ცხრილში №3 წარმოდგენილია OSI-R-ის სკალებისა და ქვესკალების, როგორც ორიგინალი, ისე ქართული ადაპტირებული ვარიანტის სანდოობის მაჩვენებლები. ტესტის ადაპაციისთვის გაწეული სამუშაოს მიუხედავად, წინამდებარე კვლევის შერჩევაზე (N=537) კიდევ ერთხელ შევამოწმეთ სკალებისა და ქვესკალების სანდოობა. სამუშაო როლების კითხვარის (ORQ) კრონბახის α=0.807 (პასუხისმგებლობის ქვესკალიდან ამოღებულია დისკრიმინაციის უარყოფითი მაჩვენებლის მქონე ორმოცდამეათე დებულება და კრონბახის ალფა დათვლილია აღნიშნული დებულების გაუთვალისწინებლად); პიროვნული დაძაბულობის კითხვარის (PSQ) α=0.916; ხოლო პიროვნული რესურსის კითხვარის (PRQ) α=0.900 (რეკრეაციის ქვესკალიდან ამოღებულია დისკრიმინაციის უარყოფითი მაჩვენებელის მქონე მეოთხე და მერვე დებულებები; კრონბახის ალფა დათვლილია აღნიშნული დებულებების

[8] როდესაც ტესტის მიზანია გაზომოს ერთი კონკრეტული კონსტრუქტი, აუცილებელია, რომ ტესტში შემავალი დებულებები იყოს ერთმანეთთან კორელაციაში და შესაბამისად, ტესტი იყოს კონსისტენტური. ტესტის შინაგანი კონსისტენტურობის დადგენა სხვადასხვა საშუალებით ხდება, მათ შორის კრონბახის ალფა კოეფიციენტით, რომელიც ხშირად გამოიყენება ისეთი ტესტების შემთხვევაში, სადაც სწორი და არასწორი პასუხების რაოდენობას ყურადღება არ ექცევა, მაგალითად პიროვნული კითხვარები.

გაუთვალისწინებლად). სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტის (OSI-R-ის) კრონბახის კოეფიციენტი α=0.869.

სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტის გადამუშავებული ვარიანტის – OSI-R-ის კითხვარებში შემავალ ქვესკალებს შორის კავშირის გასაზომად გამოყენებული იქნა პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი. ტესტის ქართულ ვარიანტში სამუშაო როლების კითხვარის (ORQ) ქვესკალებს შორის ინტერკორელაციის მაჩვენებლები დაახლოებით იგივეა, რაც ორიგინალი ტესტით მიღებული კორელაციის კოეფიციენტები. როლური გადატვირთვის (RO) ქვესკალის კორელაციის კოეფიციენტები როლის უკმარისობისა (RB) და პასუხისმგებლობის (R) ქვესკალებთან, როგორც ინგლისურ ვარიანტში, ქართულ ტესტშიც შედარებით მაღალია; ტესტის ორიგინალ ვარიანტში როლის უკმარისობის (RI) ქვესკალის კორელაცია ფიზიკური გარემოს ქვესკალასთან სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ არის, ხოლო OSI-R-ის ქართულ ვარიანტში როლის ბუნდოვანების (RA) ქვესკალის კორელაცია პასუხისმგებლობის ქვესკალასთან (R) სტატისტიკურად არსებითი არ აღმოჩნდა (იხ. დანართი A, ცხრილი A1).

პიროვნული დაძაბულობის კითხვარის (PSQ), როგორც ორიგინალი, ისე ქართული ვარიანტის ოთხივე ქვესკალა ერთმანეთთან ძირითადად მაღალ კორელაციაშია (კორელაცია ყველა შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე; იხ. დანართი A, ცხრილი A2).

პიროვნული რესურსების კითხვარში (PRQ) შემავალი ქვესკალები, როგორც ორიგინალ, ისე ქართულ ვარიანტში ერთმანეთთან დადებით კავშირშია; თუმცა, კითხვარის ორიგინალი ვარიანტისგან განსხვავებით, ტესტის ქართულ ვარიანტში საკუთარ თავზე ზრუნვისა (SC) და სოციალური მხარდაჭერის (SS) ქვესკალებს შორის კორელაცია სტატისტიკურად არსებითი არ აღმოჩნდა. მოგვიანებით, როდესაც ზემოაღნიშნულ ქვესკალებს შორის კავშირი, წინამდებარე კვლევის შერჩევის ფარგლებშიც (N=537) გადავამოწმეთ, მათ შორის კორელაცია ამჯერად სტატისტიკურად არსებითი აღმოჩნდა. (იხ. დანართი A, ცხრილი A3).

ცხრილი №3. OSI-R-ის სკალებისა და ქვესკალების სანდოობის მაჩვენებლები

სკალა/ქვესკალა	ორიგინალი ტესტის კრონბახის ალფა კოეფიციენტი *N=983*		ქართული ადაპტირებული ტესტის კრონბახის ალფა კოეფიციენტი *N=1010*	ქართული ტესტის კრონბახის ალფა კოეფიციენტი წინამდებარე კვლევის შერჩევისთვის *N=537*	
	დებულების რაოდენობა			დებულების რაოდენობა	
სამუშაო როლების კითხვარი (ORQ)	**60**	**0.88**	**0.850**	**59**	**0.807**
როლთან ასოცირებული ჭარბი დატვირთვა (RO)	10	0.78	0.675	10	0.797
როლის უკმარისობა (RI)	10	0.85	0.751	10	0.776
როლის ბუნდოვანება (RA)	10	0.79	0.780	10	0.756
როლის საზღვრები (RB)	10	0.72	0.656	10	0.692
პასუხისმგებლობა (R)	10	0.75	0.708	9	0.778
ფიზიკური გარემო (PE)	10	0.89	0.741	10	0.760
პიროვნული დაძაბულობის კითხვარი (PSQ)	**40**	**0.93**	**0.888**	**40**	**0.916**
სამუშაოსთან დაკავშირებული დაძაბულობა (VS)	10	0.75	0.705	10	0.765
ფსიქოლოგიური დაძაბულობა (PSY)	10	0.86	0.799	10	0.829
პიროვნებათაშორისი დაძაბულობა (IS)	10	0.75	0.609	10	0.684
ფიზიკური დაძაბულობა (PHS)	10	0.85	0.734	10	0.819
პიროვნული რესურსის კითხვარი (PRQ)	**40**	**0.89**	**0.829**	**38**	**0.900**
რეკრეაცია (RE)	10	0.77	0.716	8	0.825
საკუთარ თავზე ზრუნვა (SC)	10	0.70	0.621	10	0.684
სოციალური მხარდაჭერა (SS)	10	0.88	0.827	10	0.872
რაციონალური/ კოგნიტური გამკლავება(RC)	10	0.81	0.743	10	0.849

შენიშვნა: ჩვენი კვლევის შერჩევის შემთხვევაში (N=537) პასუხისმგებლობის ქვესკალიდან ამოღებულია 50 დებულება; ხოლო რეკრეაციის ქვესკალიდან 4 და 8 დებულებები (რომელთაც უარყოფითი დისკრიმინაციის მაჩვენებელი ქონდათ). კრონბახის α დათვლილია და ცხრილში წარმოდგენილია აღნიშნული სამი დებულების გაუთვალისწინებლად.

OSI-R-ის ტესტში შემავალ თითოეულ სკალაზე (ORQ, PSQ და PRQ) ცალ-ცალკე გაკეთდა ფაქტორული ანალიზი ვარიმაქსის როტაციის მეთოდის გამოყენებით. OSI-R-ის ტესტის ქართული ვარიანტის ფაქტორული ანალიზის შედეგად, სამუშაო როლებისა (ORQ) და პიროვნული დაძაბულობის (PSQ) სკალებზე მიღებული შედეგი ასეთია: სამუშაო როლების სკალაში (კითხვარში) გაერთიანებული ქვესკალების დებულებების უმეტესობა ერთ კონკრეტულ ფაქტორში გაერთიანდა, ხოლო პიროვნული რესურსების სკალამ (PRQ) ძირითადად ორიგინალი ტესტის ფაქტორული სტრუქტურა გაიმეორა. ანალიზის შედეგები წარმოდგენილია დანართში A, ცხრილი A4-A6.

სამუშაო სტრესის კავშირი დემოგრაფიულ მახასიათებლებთან

სამუშაო სტრესის სკალებზე/ქვესკალებზე მიღებული მაჩვენებლების მიხედვით დემოგრაფიულ ჯგუფებს შორის განსხვავებები ვიკვლიეთ დამოუკიდებელ შერჩევათა T-კრიტერიუმისა (independent-samples T-test) და უნივარიაციული ანალიზის (ცალმხრივი დისპერსიული ანალიზი One-Way ANOVA) გამოყენებით.

სქესთა შორის განსხვავება დამოუკიდებელ შერჩევათა T-კრიტერიუმის გამოყენებით შევაფასეთ, რომელიც განსაზღვრავს თუ როგორ განსხვავდება ორი ჯგუფის საშუალო მონაცემი კონკრეტულ ცვლადთან მიმართებით. ანალიზის შედეგად ქალებსა და მამაკაცებს შორის სტატისტიკურად არსებითი განსხვავება (სხვაობა) მხოლოდ პასუხისმგებლობის (R), ფიზიკური გარემოს (PE), სამუშაოსთან დაკავშირებული დაძაბულობის (VS), საკუთარ თავზე ზრუნვისა და სოციალური მხარდაჭერის ქვესკალებზე აღმოჩნდა:

- პასუხისმგებლობის ქვესკალაზე მიღებული ქულების მიხედვით ქალებსა (M=23.00, SD=6.87) და მამაკაცებს [(M=25.83, SD=7.41); t(998)=5.88, p<0.001] შორის განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, *(საშუალოთა შორის სხვაობა = 2.82, 95%*

CI: –1.88-დან 3.77-მდე), ,,ეტა კვადრატის" (Eta squared) გამოყენებით გამოთვლილი ეფექტის ზომა მცირე 0.03-ია.

- ფიზიკური გარემოს ქვესკალაზე მიღებული ქულების მიხედვით ქალებსა (M=18.71, SD=6.56) და მამაკაცებს [(M=19.63, SD=7.04); t(998)=2.03, p<0.05] შორის განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, *(საშუალოთა შორის სხვაობა = 0.92, 95% CI: —0.28-დან1.82-მდე), ,,ეტა კვადრატის" (Eta squared) გამოყენებით გამოთვლილი ეფექტის ზომა ძალიან მცირე, 0.004-ია.*

- სამუშაოსთან დაკავშირებული დაძაბულობის ქულების მიხედვით ქალებსა (M=20.65, SD=6.63) და მამაკაცებს [(M=18.43, SD=5.92); t(998)=-5.40, p<0.001] შორის განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, *(საშუალოთა შორის სხვაობა = -2.22, 95% CI: — -3.02-დან -1.41-მდე), ,,ეტა კვადრატის" (Eta squared) გამოყენებით გამოთვლილი ეფექტის ზომა მცირე, 0.03-ია.*

- საკუთარ თავზე ზრუნვის ქვესკალაზე მიღებული ქულების მიხედვით ქალებსა (M=19.45, SD=5.13) და მამაკაცებს [(M=20.24, SD=6.16); t(998)=2.05, p<0.05] შორის განსხვავება სტატისტიკურად არსებითია, *(საშუალოთა შორის სხვაობა = 0.79, 95% CI: -–0.03-დან 1.55-მდე), ,,ეტა კვადრატის"(Eta squared) გამოყენებით გამოთვლილი ეფექტის ზომა ძალიან მცირე, 0.004-ია.*

- სოციალური მხარდაჭერის ქვესკალაზე მიღებული ქულების მიხედვით ქალებსა (M=37.15, SD=5.86) და მამაკაცებს [(M=36.24, SD=6.92); t(998)=-2.1, p<0.05] შორის განსხვავება სტატისტიკურად არსებითია, *(საშუალოთა შორის სხვაობა = -0.92, 95% CI: -––1.77-დან -0.06-მდე), ,,ეტა კვადრატის" (Eta squared) გამოყენებით გამოთვლილი ეფექტის ზომა ძალიან მცირე, 0.004-ია.*

იმისათვის, რომ შეგვეფასებინა, იყო თუ არა მნიშვნელოვანი განსხვავება რესპონდენტთა ასაკის, განათლებისა და სამუშაო პოზიციის მიხედვით სამუშაო სტრესის სკალებზე/ქვესკალებზე მიღებულ საშუალო ქულებს შორის, მივმართეთ უნივარიაციულ (One-Way Anova) ანალიზს. დემოგრაფიულ მაჩვენებლებსა (ასაკი, განათლება, სამუშაო პოზიცია) და სამუშაო სტრესის განზომილებებს შორის მიმართება

შეფასდა ფიშერის კოეფიციენტით (F), ჯგუფებს შორის სხვაობის სტატისტიკური მნიშვნელოვნების შესაფასებლად კი გამოვიყენეთ Post-hoc ტესტი: ტუკის ნამდვილად მნიშვნელოვანი სხვაობის კრიტერიუმი (Tukey's Honestly Significant Difference (HSD) test).

ასაკობრივი სხვაობები: კვლევის მონაწილეები ასაკის მიხედვით 5 ასაკობრივ ჯგუფად დავყავით: I ჯგუფი – 20-დან 24 წლამდე, II ჯგუფი –25-დან 34 წლამდე, III ჯგუფი – 35-დან 44 წლამდე, IV ჯგუფი– 45-დან 54 წლამდე და V ჯგუფი–55 წლიდან ზემოთ.

ჩატარებული უნივარიაციული ანალიზის თანახმად და ჯგუფებს შორის სხვაობის სტატისტიკური მნიშვნელოვნების შეფასების შედეგად, ასაკობრივ ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად არსებითი სხვაობა მხოლოდ როლის საზღვრების (RB), პასუხისმგებლობის (R), სამუშაოსთან დაკავშირებული დაძაბულობის (VS), რეკრეაციის (RE), საკუთარ თავზე ზრუნვისა (SC) და სოციალური მხარდაჭერის (SS) ქვესკალებზე აღმოჩნდა.

სხვაობები განათლების მიხედვით: მიღებული განათლების მიხედვით პირველ ჯგუფში მოხვდნენ ის რესპონდენტები, რომლებსაც არასრული საშუალო განათლება ჰქონდათ მიღებული; II ჯგუფში – საშუალო განათლების, III ჯგუფში – პროფესიული განათლების; IV ჯგუფში – არასრული უმაღლესი განათლების; V ჯგუფში – უმაღლესი განათლების, ხოლო VI ჯგუფში – დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი მქონე პირები. უნივარიაციული ანალიზის თანახმად და ჯგუფებს შორის სხვაობის სტატისტიკური მნიშვნელოვნების შეფასების შედეგად, განათლების მიხედვით ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად არსებითი სხვაობა აღმოჩნდა სამუშაო როლების სკალასა და მასში შემავალ ოთხ ქვესკალაზე. ესენია: როლის უკმარისობის (RI), როლის ბუნდოვანების (RA), პასუხისმგებლობისა (R) და ფიზიკური გარემოს (PE) ქვესკალები. ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება გამოვლინდა აგრეთვე პიროვნებათაშორისი დაძაბულობის (IS) ქვესკალაზეც.

განსხვავებები პროფესიათა ჯგუფების (სამუშაო პოზიციის) მიხედვით: ზემოთ აღვნიშნეთ, რომ კვლევის მონაწილეები დავაჯგუფეთ Standard Occupational Classification by Bureau of Labor Statistics-ის მიერ შემოთავაზებული პროფესიების კლასიფიკაციის მიხედვით, რომელიც გამოყენებული იყო ტესტის ორიგინალი ვერსიის მონაცემთა დამუშავებისას. სამუშაო პოზიციის მიხედვით, რესპონდენტები ცხრა ჯგუფში გადანაწილდნენ: I ჯგუფი – პროფესიული, ტექნიკური და მასთან დაკავშირებული პროფესიები; II ჯგუფი – აღმასრულებელი, ადმინისტრაციული და მენეჯერული პროფესიები; III ჯგუფი – გაყიდვებთან დაკავშირებული პოზიციები; IV ჯგუფი – ადმინისტრაციულ მხარდაჭერასთან დაკავშირებული პროფესიები, მათ შორის საოფისე სამუშაოები; V ჯგუფი – პროდუქციის წარმოებასა და შეკეთებასთან დაკავშირებული პროფესიები; VI ჯგუფი – მემანქანეები, მემონტაჟეები და ინსპექტორის პოზიციები; VII ჯგუფი – ტრანსპორტირებასა და მატერიალურ გადაადგილებასთან დაკავშირებული პოზიციები; VIII ჯგუფი – მოწყობილობების მწმენდავები, დამხმარეები და მუშათა პროფესიები; X ჯგუფი – სერვისთან დაკავშირებული პროფესიები.

უნივარიაციული ანალიზის თანახმად და ჯგუფებს შორის სხვაობის სტატისტიკური მნიშვნელოვნების შეფასების შედეგად, პროფესიათა ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად არსებითი სხვაობა აღმოჩნდა პასუხისმგებლობის (R), ფიზიკური გარემოსა (PE) და საკუთარ თავზე ზრუნვის (SC) ქვესკალაზე მიღებული მაჩვენებლების (ქულების) მიხედვით.

დასკნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ OSI-R-ის ქართული ადაპტირებული ტესტის ფსიქომეტრული მახასიათებლები ორიგინალი, ინგლისური, ტესტის ფსიქომეტრული მახასიათებლებისგან არსებითად განსახავებული არ არის. ტესტის სრულყოფისა და შემდგომი ვალიდაციისთვის კიდევ რამდენიმე საფეხურია დარჩენილი (მაგალითად, კრიტერიალური ვალიდურობის შეფასება ჩვენს პოპულაციაში[9]), თუმცა, როგორც ვნახეთ, მთლიანად ტესტის, ასევე მასში შემავალი

[9]ჩვენთვის ხელმისაწვდომი არ იყო სტრესის და/ან მასთან მჭიდროდ დაკავშირებული კონსტრუქტების შესაფასებელი, ქართულ რეალობაზე ადაპტირებული ინსტრუმენტი.

კითხვარების (სკალების) სანდოობა მაღალია, რაც საშუალებას გვაძლევს აღნიშნული ინსტრუმენტი ეფექტურად გამოვიყენოთ სამუშაო სტრესის საკვლევად ქართულ პოპულაციაში.

პიროვნული მახასიათებლები: კვლევის ინსტრუმენტი – პიროვნული მახასიათებლების საზომი კითხვარის შემოკლებული ვარიანტი (NEO – Five Factor Inventory, Paul T. Costa, Jr., Ph.D & Robert R. McCrae, Ph.D, 1992)

დღესდღეობით, მრავალი მკვლევარი მიიჩნევს, რომ პიროვნული მახასიათებლების საუკეთესო კონცეპტუალიზაციას დიდი ხუთეულის მოდელი წარმოადგენს. პიროვნების შესახებ ლიტერატურაში დიდი ხუთეული, რომელიც ერთიან, ინტეგრირებულ სისტემას წარმოადგენს, დომინანტი გახდა ,,ორგანიზაციული ჯანმრთელობის“ განსაზღვრაში დისპოზიციური ფაქტორების როლის შესამოწმებლად. კოსტამ და მაკრეიმ (Costa & McCrae) 1970-იანი წლების ბოლოს შექმნეს კითხვარი NEO (Neuroticism, Extraversion, Openness), რომელიც 1980 წელს გამოქვეყნდა. კითხვარის თავდაპირველ ვარიანტში მხოლოდ სამი ფაქტორი შედიოდა და ზომავდა ნეიროტიციზმს, ექსტრავერსიასა და გამოცდილებისადმი ღიაობას, მოგვიანებით მათ კიდევ ორი ფაქტორი - თანხმობისათვის მზაობა და კეთილსინდისიერება დაემატა. 1985 წელს შეიქმნა NEO-PI (Personality Inventory), ხოლო 1992 წელს გამოვიდა NEO-ს მოდიფიცირებული ვარიანტი - პიროვნების გადამუშავებული კითხვარი NEO-PI-R (Personality Inventory–Revised). ჩვენს კვლევაში, *პიროვნული მახასიათებლები* ,,დიდი ხუთეულის'' შემოკლებული NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory; Paul T. Costa, Jr., Ph.D & Robert R. McCrae, Ph.D, 1992) და ქართულ პოპულაციაზე ადაპტირებული ვარიანტის საშუალებით შევისწავლეთ.

- *ნეიროტიციზმი (Neuroticism)* ერთ-ერთი ფართოდ გავრცელებული პიროვნული მახასიათებელია, რომელიც ზომავს ემოციურ სტაბილურობა/ ლაბილურობას, ადაპტაციის უნარსს; ახდენს იმ ინდივიდების იდენტიფიცირებას,

რომლებიც მიდრეკილები არიან უსიამოვნო განცდებისკენ (დისტრესისკენ), რეალობისგან მოწყვეტილი (ირაციონალური) იდეებისკენ და/ან რეალობაზე არაადეკვატური რეაქციებისკენ; გამოხატავს ისეთი ნეგატიური აფექტის განცდისკენ მიდრეკილებას, როგორიც არის ზიზღი, აგრესია, სიმორცხვე, შიში, შფოთვა, სევდა და სხვა. ინდივიდები, რომლებიც ნეიროტიციზმის მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან, არიან ნევროტულები, საკუთარ თავში დაურწმუნებლები, არაადეკვატურები, დეპრესიულები, გარემოს არასამართლიანად და არადამაკმაყოფილებლად აღიქვამენ; ხოლო ამ სკალაზე დაბალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები არიან მშვიდები, გაწონასწორებულები, თავდაჯერებულები და სტრესულ სიტუაციებში შედარებით ადვილად პოულობენ გამოსავალს.

- *ექსტრავერსია (Extraversion)* გულისხმობს პიროვნების მიდრეკილებას იყოს აქტიური, კომუნიკაბელური, პიროვნებაზე ორიენტირებული, ოპტიმისტი, გართობის მოყვარული და მოსიყვარულე (Costa & McCrae, 1989). ექსტრავერსია ფართო კონსტრუქტია, რომელიც ასევე მოიცავს კომუნიკაბელურობასა და ინტერპერსონალურ სითბოს. პიროვნების ეს განზომილება ზომავს პიროვნებათშორისი ურთიერთობების დიაპაზონსა და ინტენსივობას, სოციალური აქტივობის დონეს, გარეგანი სტიმულაციის მოთხოვნილებას, სიცოცხლით ტკბობის უნარს. ექსრავერტი ადამიანები უფრო გარე სამყაროზე ორიენტირებულები არიან, ამის საპირისპიროდ კი, ინტროვერტები საკუთარ შინაგან სამყაროზე არიან ფოკუსირებულები; ისინი არიან თავშეკავებულები, ჩუმები, საქმეზე ორიენტირებულები და ხშირად, შეუმჩნევლები ორგანიზაციაში.

- *გამოცდილებისადმი ღიაობა* (*Openness*) ზომავს ახალი ცხოვრებისეული გამოცდილების აქტიურ ძიებასა და მის დამოუკიდებელ ღირებულებად აღიარებას, უცხოსადმი და უცნაურისადმი მომთმენობას, შემწყნარებლობასა და მისდამი კვლევით ინტერესს. ღიაობა თავის თავში ისეთ ელემენტებს აერთიანებს, როგორიცაა: ინტელექტუალური ცნობისმოყვარეობა, ახლისა და შეუცნობელისადმი ინტერესი, ცვლილებებისადმი და სიახლისადმი სწრაფვა, აქტიური და კრეატიული წარმოსახვა, დამოუკიდებლად მსჯელობისა და დასკვნის გამოტანის უნარი. ღიაობის მაღალი

მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები ფართო ინტერესებით, შემოქმედებითობით, არატრადიციულობითა და მდიდარი ფანტაზიით ხასიათდებიან, მათ მოსწონთ ახალი ეთიკური, სოციალური თუ პოლიტიკური იდეებისა და ღირებულებების გაცნობა და მიღება, ძლიერად განიცდიან დადებით და უარყოფით ემოციებს, აქვთ მიდრეკილება კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენონ ავტორიტეტები და ღიად დააფიქსირონ საკუთარი პროტესტი, ხოლო ამ სკალაზე დაბალი მაჩვენებლების მქონე ინდივიდები უფრო კონსერვატიულები, პირობითობებით შებოჭილები არიან და ახალი იდეებისა და ღირებულებების მიმართ ნაკლებ ინტერესს იჩენენ.

- *თანხმობისათვის მზაობა (Agreeableness)* ზომავს ადამიანის სხვა ადამიანებთან დამოკიდებულებას, თანაგრძნობიდან დაწყებული აზრებში, გრძნობებსა და ქმედებებში მტრული დამოკიდებულებებით დამთავრებული. ამ ფაქტორს დამყოლობასთან, თანხმობასა და სხვებისადმი თანაგრძნობასთან აიგივებენ. თანხმობისათვის მზაობის სკალაზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები არიან უფრო ტოლერანტულები, კეთილგანწყობილები და დამთმობები, მზად არიან გულისხმიერება გამოიჩინონ და დაეხმარონ სხვებს, იყვნენ თანამშრომლურები. თანხმობისათვის მზაობის სკალაზე დაბალი მაჩვენებლების მქონე ინდივიდები ხშირად არიან ცინიკურები, ეჭვიანები, არაკოლეგიალურები და და სხვებით მანიპულატორები.

- *კეთილსინდისიერება (Conscientiousness)*, რომელსაც ზოგჯერ ორგანიზაბულობის სახელითაც მოიხსენიებენ ზომავს მიზანმიმართული ქცევის განხორციელებისას ინდივიდის ორგანიზებულობის ხარისხს. ის საკუთარ თავში ისეთ მახასიათებლებს აერთიანებს როგორიცაა: ნდობა, პუნქტუალურობა, დაბეჯითებულობა, მიღწევისკენ სწრაფვა, პასუხისმგებლობა, თვით-დისციპლინა და მოვალეობების შესრულებისკენ მიდრეკილება. ინდივიდები, რომლებიც კეთილსინდისიერების მაღალი მაჩვენებლებით ხასიათდებიან, არიან კარგად ორგანიზაბულები, მიღწევაზე ორიენტირებულები და აქვთ დაგეგმვის კარგი უნარი. გარდა ამისა, კეთილსინდისიერების მაღალი მაჩვენებლის მქონე თანამშრომლები გამოირჩევიან სამუშაოთი კმაყოფილებით, ორგანიზაციული ერთგულებითა და კარგი სოციალურ-კომუნიკაციური უნარებით. ამის საპირისპიროდ,

კეთილსინდისიერების დაბალი მაჩვენებლის მქონე პირები არიან არამიზანდასახულები, არასანდო, უდარდელი და განცხრომის მოყვარულები.

კითხვარის მნიშვნელოვან თავისებურებას წარმოადგენს ის, რომ იგი გამოიყენება როგორც თვითშეფასებისთვის, ასევე სხვების მიერ მათთვის ნაცნობი ადამიანების შესაფასებლად. აგრეთვე აღსანიშნავია, რომ NEO-ს (როგორც მისი სრული, ასევე შემოკლებული ვარიანტი NEO-FFI) არის ერთ-ერთი ყველაზე გამოყენებადი კითხვარი ორგანიზაციებში დასაქმებული ინდივიდების პიროვნული ნიშნების დასადგენად. განსაკუთრებით ხშირად მას პერსონალის შერჩევის პროცესში იყენებენ.

კითხვარის შემოკლებული ვარიანტი NEO-FFI 60 დებულებისგან შედგება, რომლებიც თანაბრად არის განაწილებული 5 სკალაზე (12 დებულება თითო სკალაზე). დებულებები ფასდება ლაიკერტის ხუთ ბალიან სკალაზე 1 – კატეგორიულად არ ვეთანხმები, 2 – არ ვეთანხმები, 3 – ნეიტრალური ვარ, 4 – ვეთანხმები და 5 – კატეგორიულად ვეთანხმები. როგორც ორიგინალი ტესტის, ისე ჩვენი შერჩევის ფარგლებში დათვლილი NEO-FFI-ს ქართული ვერსიის სკალების სანდოობის მაჩვენებლები (შინაგანი კონსისტენტურობა, კრონბახის ალფა კოეფიციენტი) წარმოდგენილია ცხრილში №4.

სკალების სანდოობის შემოწმების შედეგად მიღებული მაჩვენებლები ორიგინალი ტესტის მაჩვენებლებთან შედარებით დაბალია[10]. ჩვენ გავაანალიზეთ თითოეული სკალა და მათში შემავალი დებულებების დისკრიმინაციული მაჩვენებლები. უარყოფითი ან დაბალი დისკრიმინაციული ღირებულების გამო ინსტრუმენტის (NEO-FFI) სამ სკალაში (ნეიროტიციზმის, ექსტრავერსიისა და კეთილსინდისიერების სკალებში) შემავალი რამდენიმე დებულება არ გავითვალისწინეთ საბოლოო ანალიზის პროცესში.

[10] აღნიშნული ფაქტი შეიძლება აიხსნას იმით, რომ დისკრიმინაციის უარყოფითი მაჩვენებელი რევერსიული ხასიათის დებულებებში გვხვდება. სავარაუდიდ, რესპონდენტებს უჭირთ მათზე კორექტულად პასუხის გაცემა. კიდევ ერთი მიზეზი შესაძლოა იყოს ის, რომ რესპონდენტები თავის უკეთ წარმოჩენის მიზნით ცდილობდნენ სოციალურად მისაღები ან ნეიტრალური პასუხები დაეფიქსირებინათ (ეს უკანასკნელი რეკომენდებული არ არის პიროვნების საკვლევ კითხვარებში).

გამოცდილებისადმი ღიაობის მახასიათებელი სკალის სანდოობის ძალიან დაბალი მაჩვენებლის გამო საერთოდ არ გამოვიყენეთ კვლევის ანალიზის დროს. დანარჩენ შემთხვევებში დებულებების ამოღების შემდეგ სკალების ალფა კოეფიციენტები გაიზარდა. დანართში B, ცხრილებში B1-B8 წარმოდგენილია NEO-FFI-ს სკალების დებულებათა სტსტისტიკური მაჩვენებლები, როგორც ყველა დებულების გათვალისწინებით, ისე დისკრიმინაციის დაბალი ინდექსის მქონე დებულებების ამოღების შემდეგ.

ცხრილი №4. პიროვნული მახასიათებლების საზომი კითხვარის - NEO-FFI-ს სკალების სანდოობის მაჩვენებლები

სკალა	ორიგინალი ტესტის კრონბახის ალფა კოეფიციენტი		ქართული ვერსიის კრონბახის ალფა კოეფიციენტი ჩვენი შერჩევისთვის N=537		ქართული ვერსიის კრონბახის ალფა კოეფიციენტი დებულებების ამოღების შემდეგ N=537	
	დებულება	α	დებულება	α	დებულება	α
ნეიროტიციზმი	12	0.79	12	0.577	10	0.728
ექსტრავერსია	12	0.79	12	0.587	10	0.690
თანხმობისათვის მზაობა	12	0.75	12	0.765	12	0.765
კეთილსინდისერება	12	0.83	12	0.708	11	0.742

შენიშვნა: წინამდებარე კვლევის შერჩევის ფარგლებში (N=537) სკალების სანდოობის გაზრდის მიზნით, ამოღებულია უარყოფითი და ძალიან დაბალი დისკრიმინაციული ღირებულების მქონე დებულებები (ნეიროტიციზმის სკალიდან დებულებები: 16 და 31; ექსტრავერსიის სკალიდან დებულება 12 და 27, ხოლო კეთილსინდისიერების სკალიდან დებულება 15). ცხრილის ბოლო სვეტში კრონბახის α დათვლილია აღნიშნული დებულებების გაუთვალისწინებლად.

სოციალური მხარდაჭერა: კვლევის ინსტრუმენტი – ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი კითხვარი

ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი კითხვარი ჩვენ მიერ არის შემუშავებული, შესაბამისად, პირველ რიგში იმ თეორიულ ჩარჩოს/ სტრუქტურას განვიხილავთ, რომელზე დაყრდნობითაც შეიქმნა საკვლევი ინსტრუმენტი.

ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარის თეორიული სტრუქტურა

სოციალური მხარდაჭერის შესახებ მსჯელობისას ნაშრომის თეორიულ ნაწილში აღვნიშნეთ, რომ ჯერ კიდევ არ არსებობს სოციალური მხარდაჭერის საერთო, ყველასთვის მისაღები განმარტება და, რომ მკვლევრები თავიანთი კონკრეტული საკვლევი მიზნისა და ინტერესების შესაბამისად ქმნიან სოციალური მხარდაჭერის საზომ ინსტრუმენტებს.

სამუშაოზე სოციალური მხარდაჭერა ფოკუსირდება ერთობლივი პრობლემების გადაჭრასა და ინფორმაციის გაზიარებაზე, სიტუაციების გადაფასებასა (reappraising situations) და ხელმძღვანელებისა და თანამშრომლების მხრიდან რჩევების მიღებაზე.

მიუხედავად იმისა, რომ მკვლევრები სოციალურ მხარდაჭერას სხვადასხვაგვარად განმატრავენ (Cobb, 1976; Kaplan, Cassel, & Gore, 1977; Barrera, 1981; House, 1981; Thoits, 1982; Turner, Frankel, & Levin, 1983; Etzion, 1984; Berkman, 1984; Gottlieb, 1985; Albert & Adelman, 1987; Sarason et al., 1987; Bloom, 1990; Ducharme, Stevens, & Rowat, 1994; Hupcey, 1997; Rodriguez & Cohen, 1998; Shanock & Eisenberger, 2006), არსებობს კონსენსუსი სოციალური მხარდაჭერის მრავალგანზომილებიანობის თაობაზე. ტრადიციულად, მკვლევრები ეყრდნობიან House (1981)-ის ნაშრომებს, რომელიც მხარდაჭერის ოთხ ძირითად ფუნქციას გამოყოფს: ემოციურ ინტერესს, ინსტრუმენტულ ან მატერიალურ დახმარებას, ინფორმაციის გადაცემასა და პატივისცემას (დაფასებას).

ორგანიზაციაში (სამუშაო გარემოში) სოციალური მხარდაჭერის ბოლოდროინდელი კვლევები ძირითადად ორიენტირებულია ხელმძღვანელისა და თანამშრომლებისგან მიღებული მხარდაჭერის გავლენის შეფასებაზე (Brough & Frame 2004; Brough & Pears, 2004; Lingard & Francis, 2006).

თანამშრომლების მხრიდან სოციალური მხარდაჭერა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს სამუშაო სიტუაციების მართვაში, განსაკუთრებით მაღალი სამუშაო მოთხოვნების პირობებში. ის შეიძლება გამოიხატოს: (1). სამუშაო დატვირთვის შესამცირებლად ან გადასანაწილებლად თანამშრომლების მხრიდან ტექნიკურ დახმარებაში და (2). სოციალური ინტერაქციის დროს თანამშრომლების მხრიდან აღაიარებაში (უნდობლობა, კონფლიქტი და კონკურენცია იწვევს სამუშაოთი უკმაყოფილებას).

ხელმძღვანელის მხარდაჭერა გულისხმობს: პრობლემების გადასაჭრელად თანამშრომლებისთვის კონსულტაცის გაწევას (რჩევის მიცემას) და დახმარებას; თანამშრომლების მუშაობის ხარისხის აღიარებას; დასაქმებულთა ნდობას; თანამშრომლების მიერ შესრულებულ სამუშაოზე უკუკავშირის გაცემასა და მართვის სტილს, რომელიც ჯგუფის ერთიანობისა და ურთიერთდახმარების კლიმატს ზრდის.

ემპირიული კვლევები სხვადასხვა ორგანიზაციულ კონტექსტში სტრესსა და დაძაბულობაზე ხელმძღვანელ(ებ)ის მხარდაჭერის პირდაპირი და არაპირდაპირი გავლენის მნიშვნელობაზე მიუთითებს. ხელმძღვანების მხრიდან მხარდაჭერა ხშირად, სტესისა და მისი უარყოფითი შედეგების შემამცირებელ/შემამსუბუქებელ ფაქტორად მოაზრება. მაგალითად, შირმერმა და ლოპეზმა (Schirmer & Lopez, 2001) აშშ-ს უნივერსიტეტების თანამშრომლების შედეგებზე დაყრდნობით შეისწავლეს ხელმძღვანელის მხარდაჭერის გავლენა სამუშაო სტრესზე. კვლევამ აჩვენა, რომ ხელმძღვანელების მხარდაჭერის აღქმამ ფსიქოლოგიური დაძაბულობის დონე მნიშვნელოვნად შეამცირა. ანალოგიურად, 1786 ამერიკელი ჯარისკაცის მონაწილეობით ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ხელმძღვანელების (ლიდერების) მხრიდან მაღალი მხარდაჭერის პირობებში, როლის სიცხადეს სასრგებლო ბუფერული ეფექტი გააჩნდა სამუშაო მოთხოვნებსა და ფსიქოლოგიურ დაძაბულობას შორის კავშირში (Bliese & Castro, 2000). ბერისა და მაკგრათის (Beehr & McGrath, 1992) კვლევამ ხელმძღვანელის მხარდაჭერის მოდერაციული ეფექტი ვერ აღმოაჩინა და ხელმძღვანელის მხარდაჭერასა

და სამუშაო სტრესს შორის მხოლოდ პირდაპირი კავშირი დაადასტურა. კოენმა და ვილმა (Cohen & Wills, 1985) ივარაუდეს, რომ სამუშაო გარემოში მხარდაჭერის მოდერაციული ეფექტების დემონსტრირების სირთულეები შესაძლოა სოციალური მხარდაჭერის ფორმის არაადეკვატურ განმარტებას უკავშირდებოდეს. მათ დაასკვნეს, რომ კვლევების უმეტესობა ან არ აკონკრეტებს მხარდაჭერის ფორმას ან მისი მრავალი მხარე (განზომილება) კომბინირებულია სოციალური მხარდაჭერის ცნებაში. შესაბამისად, ცოტა რამ არის ცნობილი სამუშაო სტრესორების გავლენისა და სამუშაო დაძაბულობის სიმპტომების შესამცირებლად ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის თუ რომელი მდგენელია შედარებით ეფექტური - პრაქტიკული მხარდაჭერა (რჩევა, რესურსები და გამოცდილება) (Etzion, 1984; Brough & Pears, 2004), ემოციური მხარდაჭერა (მოსმენა, თანაგრძნობა, მზრუნველობა) თუ კომბინაციაში ორივე ერთად.

როგორც ვხედავთ, სოციალური მხარდაჭერა მრავალგანზომილებიანი კონსტრუქტია, რაც მხარდაჭერის სხვადასხვა ასპექტის შეფასებასა და მხარდამჭერი აქტორების[11] გათვალისწინებას მოითხოვს. ჩვენს მიერ შემუშავებული – *„ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარი”* ძირითადად ინსპირირებულია „სამუშაო მოთხოვნა-კონტროლი-მხარდაჭერის” (Job Demand-Control-Support model: JDCS) თეორიულ მოდელზე დაყრდნობით, კარასეკის მიერ შექმნილ – „სამუშაოს შინაარსის კითხვარში” (Job Content Questionnaire) ჩართული – სოციალური მხარდაჭერის განზომილებითა და ასევე კაპლანისა და მისი კოლეგების მიერ შემოთავაზებული სოციალური მხარდაჭერის გასაზომი სკალით (Caplan, Cobb, French, Van Harrison, & Pinneau, 1975; 1980), რომელიც სხვადასხვა მხარდამჭერი პირების (მეუღლე, მეგობრები და სხვ.), მათ შორის ხელმძღვანელ(ებ)ისა და თანამშრომლების მხრიდან ორი სახის - პრაქტიკულ და ემოციურ მხარდაჭერაზე ფოკუსირდება.

[11] „აქტორი” (actor) – სოციალურ მეცნიერებაში ამ ტერმინით აღინიშნება გარემოში მომქმედი სუბიექტი. ამ შემთხვევაში ვგულისხმობთ ორგანიზაციაში ხელმძღვანელ(ებ)სა და თანამშრომლებს.

კითხვარის შემუშავება

კითხვარის შემუშავების პროცესში, შევეცადეთ დებულებები მარტივი და გასაგები ენით ჩამოგვეყალიბებინა, იმისათვის, რომ რესპონდენტებს ტესტთან მუშაობა გაადვილებოდათ.

ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარი სამი სკალისგან და ხუთი ქვესკალისგან შედგება, *პირველი სკალა* აფასებს მხარდაჭერის კულტურას ორგანიზაციაში (დადებითი ინტერპერსონალური ურთიერთობები, დახმარებისადმი მზაობა, ინფორმაციის მიწოდება, პროფესიული კომპეტენციების აღიარება), *მეორე სკალა* - ხელმძღვანელ(ებ)ისა და თანამშრომლების მხრიდან პრაქტიკულ მხარდაჭერას (მომუშავესთვის სამუშაო ამოცანების შესრულებაში დახმარება, კონსულტაცია და პროფესიული გამოცდილების გაზიარება), ხოლო *მესამე სკალა* - ხელმძღვანელ(ებ)ისა და თანამშრომლების მხრიდან ემოციურ მხარდაჭერას (მოსმენა, გაგება, ემპათია, ზრუნვა, ყურადღების გამოჩენა, მეგობრობა, ნდობა და *სხვ.*) აფასებს.

კითხვარი 31 დებულებისგან შედგება. დებულებების ნაწილი რევერსიული ფორმით არის წარმოდგენილი. პასუხების ვარიანტები ფასდება 4 ქულიან სკალაზე, სადაც 1=არასდროს/ან თითქმის არასდროს; 2=ზოგჯერ; 3=უმეტეს შემთხვევაში; 4=ყოველთვის.

ორგანიზაციაში მხარდაჭერის კულტურის სკალა 7 დებულებისგან შედგება, რომელიც ზოგადად აფასებს ორგანიზაციაში არსებულ მხარდაჭერის ატმოსფეროსა და კოლეგიალურ გარემოს.

პრაქტიკული მხარდაჭერის სკალა 9 დებულებისა და ორი ქვესკალისგან შედეგება: ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერის ქვესკალა - 5 დებულებას, ხოლო თანამშრომლების მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერის ქვესკალა - 4 დებულებას აერთიანებს.

ემოციური მხარდაჭერის სკალა 15 დებულებისა და 2 ქვესკალისაგან შედგება; ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერის ქვესკალა - 7 დებულებას, ხოლო თანამშრომლების მხრიდან ემოციური მხარდაჭერის ქვესკალა - 8 დებულებას აერთიანებს. ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარის სკალების აღწერა წარმოდგენილია დანართში C, ცხრილი C1.

ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარის შესაქმნელად აუცილებელი ყველა ძირითადი ეტაპი იყო გამოყენებული:

- თეორიული ჩარჩოს შემუშავება და კითხვარის დებულებების ჩამოყალიბება;

- შინაარსობრივი ვალიდობის შეფასება (კითხვარის დებულებები შეფასდა სფეროს ექსპერტების მიერ. ექსპერტების შენიშვნების თვისებრივი ანალიზის შედეგად, კითხვარში შემავალი დებულებები 32-მდე შემცირდა და დაიხვეწა);

- კითხვარის საპილოტე ვერსიის რედაქტირება ქართული ენის ფილოლოგის მიერ;

- საპილოტე კვლევის ჩატარება და მონაცემების დამუშავება სტსტისტიკურ პროგრამაში TiaPlus®-ში. შესრულდა მონაცემთა ფსიქომეტრული ანალიზი (შეფასდა თითოეული დებულების დისკრიმინაციული ღირებულება, ქვესკალების სანდოობა, ქვესკალებს შორის კორელაცია, ფაქტორული ანალიზი გაკეთდა SPSS-ში ვარიმაქსის როტაციის მეთოდის გამოყენებით. განხილვის შედეგად, დამუშავდა და შეიცვალა ის დებულებები, რომლებიც ამცირებდა სანდოობის დონეს (ამოღებული იქნა მე-12 დებულება, ხოლო 31 დებულება (შემდგომში დებულება 30) პოზიტიური ფორმით ჩამოყალიბდა)).

- კითხვარის საბოლოო ვერსიის რედაქტირება ქართული ენის ფილოლოგის მიერ.

- ამ სამუშაოების ჩატარების შემდეგ კითხვარის პილოტირება დავგეგმეთ.

საპილოტე კვლევა

მონაწილეთა დემოგრაფიული მახასიათებლები

საპილოტე კვლევაში მონაწილეობა 90-მა დასაქმებულმა პირმა მიიღო, მათ შორის იყო 73 (81.1%) - ქალბატონი და 17 (18.9%) მამაკაცი. რესპონდენტების უმეტესობა - 74.4%, 18-დან 35 წლამდე ასაკობრივ კატეგორიაში მოხვდა, 21.1% 36-დან 55 წლამდე, ხოლო 4.4% 56 წლის ზემოთ.

კითხვარის ფსიქომეტრული ანალიზი

საპილოტე კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, სტატისტიკურ პროგრამაში TiaPlus®-ში შემოწმდა, როგორც მთლიანი ინსტრუმენტის, ასევე თითოეული სკალის სანდოობის კოეფიციენტი. სკალებისა და ქვესკალების ალფა კოეფიციენტი, სტანდარტული გადახრა და გაზომვის სტანდარტული ცდომილება[12] წარმოდგენილია ცხრილში №5, ხოლო სკალებს შორის კორელაციის მაჩვენებლები იხ. ცხრილში №6.

როგორც ცხრილიში №5 ვხედავთ, დებულებების სიმცირის მიუხედავად, ინსტრუმენტის ცალკეულ სკალებზე სანდოობის მაღალი მაჩვენებლები დაფიქსირდა. სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი ინსტრუმენტის სანდოობის მაჩვენებელი α=0.93, ხოლო სკალის დისკრიმინაციის საშუალო ინდექსი – 0.59. სკალების ფსიქომეტრული ანალიზის შედეგად კითხვარიდან მე-12 დებულების (,,ჩემი ხელმძღვანელი არ მეხმარება პროფესიულ განვითარებაში'') ამოღების შემდეგ, კითხვარის სანდოობა 0.94-მდე გაიზარდა (იხ. დანართი C, ცხრილი C2). მე-12 დებულების ამოღების შემდეგ, SPSS-ში შევასრულეთ ფაქტორული ანალიზი ვარიმაქსის როტაციის მეთოდით.

[12] გაზომვის სტანდარტული ცდომილება (SEM) ტესტში ინდივიდის მიერ მიღებულ ქულაში მოსალოდნელი ცდომილების საზომია; იგი არის დასაშვებ მცდარ ქულათა სიხშირეების გადანაწილების სტანდარტული გადახრა. გაზომვის სტანდარტული ცდომილება შესაძლებელია გავიაზროთ, როგორც ქულა, რომელსაც პიროვნება მიღებდა, ტესტი რომ იდეალურად ზუსტი ყოფილიყო.

თავდაპირველად გამოიყო შვიდი ფაქტორი, ხოლო შემდგომ ფაქტორები სამამდე დავიყვანეთ. პირველ ფაქტორში გაერთიანდა მხარდაჭერის კულტურა ორგანიზაციაში და თანამშრომლების მხრიდან, როგორც პრაქტიკული, ისე ემოციური მხარდაჭერა, მეორე ფაქტორში გაერთიანდა ხელმძღვანელის მხრიდან, როგორც პრაქტიკული, ისე ემოციური მხარდაჭერა; მესამე ფაქტორში გაერთიანდა, როგორც ხელმძღვანელის, ისე თანამშრომლების მხრიდან უყურადღებობა/ გულგრილობა და მხარდაჭერის დეფიციტი (იხ. დანართი C ცხრილი, C3).

ცხრილი №5. ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის სკვლევი კითხვარის (საპილოტე ვერსიის) სკალებისა და ქვესკალების სტატისტიკური მახასიათებლები

სკალის/ქვესკალის დასახელება	დებულებ. რაოდენობა	კრონბახის ალფა კოეფიციენტი	გაზომვის სტანდ. ცდომილება (SEM)
მხარდაჭერის კულტურა ორგანიზაციაში	**7**	**0.83**	**1.69**
პრაქტიკული მხარდაჭერა	**10**	**0.84**	**2.24**
ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა	6	0.82	1.66
თანამშრომლების მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა	4	0.77	1.26
ემოციური მხარდაჭერა	**15**	**0.86**	**2.79**
ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა	7	0.80	1.77
თანამშრომლების მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა	8	0.81	1.96

შენიშვნა: N=90; სტატისტიკური მახასიათებლები წარმოდგენილია ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის სკვლევი კითხვარის თავდაპირველი ვერსიისთვის (მე-12 დებულების ამოღებამდე და 31 დებულების რედაქტირებამდე).

ცხრილი N6. ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის სკვლევი კითხვარის სკალებისა და ქვესკალების ინტერკორელაცია

ქვესკალები	მთლიანი ტესტი	1	2	3	4	5	6	7
მხარდაჭერის კულტურა ორგანიზაციაში	**0.85**							
პრაქტიკული მხარდაჭერა	**0.91**	0.69						
ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა	0.80	0.56	0.91					
თანამშრომლების მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა	0.78	0.66	0.80	0.49				
ემოციური მხარდაჭერა	**0.94**	0.71	0.78	0.67	0.67			
ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა	0.76	0.50	0.62	0.64	0.39	0.85		
თანამშრომლების მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა	0.87	0.71	0.72	0.54	0.76	0.88	0.50	
N=90								

ადაპტაციისთვის გაწეული სამუშაოს მიუხედავად წინამდებარე კვლევის შერჩევაზე (N=537) კიდევ ერთელ შევამოწმეთ სკალების სანდოობა. ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი კითხვარის სანდოობის მაჩვენებელი (კრონბახის ალფა) 0.934-ია, ხოლო ცალკეული სკალებისა და ქვესკალების მაჩვენებლები წარმოდგენილია ცხრილში №7.

ცხრილი №7. ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი კითხვარის სკალებისა და ქვესკალების სანდოობის მაჩვენებლები

სკალის/ქვესკალის დასახელება	დებულებათა რაოდენობა	ტესტის კრონბახის ალფა კოეფიციენტი
მხარდაჭერის კულტურა ორგანიზაციაში	**7**	**0.813**
პრაქტიკული მხარდაჭერა	**9**	**0.845**
ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა	5	0.882
თანამშრომლების მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა	4	0.728
ემოციური მხარდაჭერა	**15**	**0.869**
ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა	7	0.795
თანამშრომლების მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა	8	0.850
N=537		

ორგანიზაციული გარემოს სკალა

ორგანიზაციული გარემოს სკალა შემუშავდა შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის ინსტიტუტში და ეყრდნობა სპექტორისა და ჯექსის მიერ შექმნილ ორგანიზაციული შეზღუდვების სკალის სტრუტურასა და შინაარსობრივ ასპექტებს (Organizational Constraints Scale (OCS); Spector & Jex, 1998). ის აფასებს სამუშაოს ეფექტურად შესრულებისთვის საჭირო შესაძლებლობებს და/ან შეზღუდვებს. სკალა სანდოობის მაღალი მაჩვენებლით გამოირჩევა (კრონბახის ალფა კოეფიციენტი) α=0.905.

სამუშაოთი კმაყოფილების ხარისხი და სოციალურ-დემოგრაფიული და სამუშაოს კონტექსტუალური მახასიათებლები

როგორც კვლევის თეორიული საფუძვლებისა და საკვლევი პრობლემის ანალიზისას აღვნიშნეთ, აქცენტი გაკეთდა *სამუშაოთი კმაყოფილების* ცვლადზეც, რომლის შესაფასებლად არ გამოგვიყენებია დამატებითი ინსტრუმენტი (სპეციალურ სკალაზე რესპონდენტები აფასებდნენ ზოგადად სამუშაოთი კმაყოფილების ხარისხს). საწყის ეტაპზე არ ვგეგმევდით ამ ცვლადისთვის განსაკუთრებული ყურადღების მიქცევას, თუმცა კვლევით მიღებული საინტერესო შედეგებიდან გამომდინარე ეს კონსტრუქტი და მასთან დაკავშირებული რამდენიმე ჰიპოთეზა შევამოწმეთ.

კვლევაში შევაგროვეთ ინფორმაცია რესპონდენტთა სქესის, ასაკის, განათლების, ოჯახური სტატუსის, დაკავებული იერარქიული თანამდებობის (ხელმძღვანელი ან რიგითი თანამშრომელი), სამუშაო სტაჟისა და ორგანიზაციის ტიპის შესახებ.

თავი III. ემპირიული კვლევის შედეგების აღწერა და ანალიზი

ნაშრომის ამ ნაწილის მიზანია მეორე თავის §7-ში წარმოდგენილი ჰიპოთეზების შემოწმება და მიღებული შედეგების აღწერა და ანალიზი. ეს არის ემპირიული ანალიზის უაღრესად მნიშვნელოვანი ეტაპი, რომელიც კვლევაში შემავალი კონსტრუქტების სიმრავლისა და კომპლექსურობის გათვალისწინებით, ზედმიწევნით სიზუსტითა და სიცხადით უნდა შესრულდეს, რადგან კვლევა მიზნად ისახავს ცვლადებს შორის არა მხოლოდ პირდაპირი, არამედ არაპირდაპირი კავშირების (მოდერაციული, მედიაციური და კომბინირებული ეფექტების) შემოწმებას.

§9. შერჩევის აღწერა და კვლევის პროცედურა

რესპონდენტების შერჩევა ჩატარდა ხელმისაწვდომობის პრინციპით და მეტ-ნაკლებად მოიცვა ყველა ასაკობრივი კატეგორია. სულ შეირჩა 537 დასაქმებული პირი, რომლებსაც მინიმუმ ერთი წლის მუშაობის გამოცდილება ჰქონდათ.

კვლევაში მონაწილე გამოკითხულთა ასაკი 18-დან 75 წლამდე ვარირებდა. რესპონდენტთა განაწილება სქესისა და ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით თვალსაჩინოებისთვის წარმოდგენილია ცხრილიში №8.

შერჩევის რეპრეზენტატულობის უზრუნველსაყოფად, თავდაპირველად გამოყენებული იქნა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2015 წლის პუბლიკაცია, სახელწოდებით „ქალი და კაცი საქართველოში“, რომელშიც მითითებულია დასაქმებულთა სტატისტიკა ასაკისა და სქესის მიხედვით 2014 წლის (უახლესი დღევანდელ თარიღთან) მონაცემებით. მოგვიანებით კი, სტატისტიკის ეროვნული სამსახურიდან გამოვითხოვეთ თბილისის მასშტაბით შინამეურნეობაზე

დაკვირვების მიზნით ჩატარებული დასაქმებისა და შემოსავლების კვლევის მონაცემთა ელექტრონული ბაზა. სწორედ ზემოაღნიშნულ მონაცემთა ბაზაზე დაყრდნობით განვახორციელეთ კვლევის მონაცემთა შეწონვა სქესისა და ასაკობრივი განაწილების მიხედვით და მხოლოდ შემდეგ ჩავატარეთ კვლევის ანალიზი.

გამოკითხულთა 64.5% დაოჯახებული იყო, 22.6% დასაოჯახებელი, 7.2% ქვრივი, 5.2% განქორწინებული, ხოლო 0.5%-მა მიუთითა, რომ ცხოვრობდა მეგობართან (პარტნიორთან) ერთად.

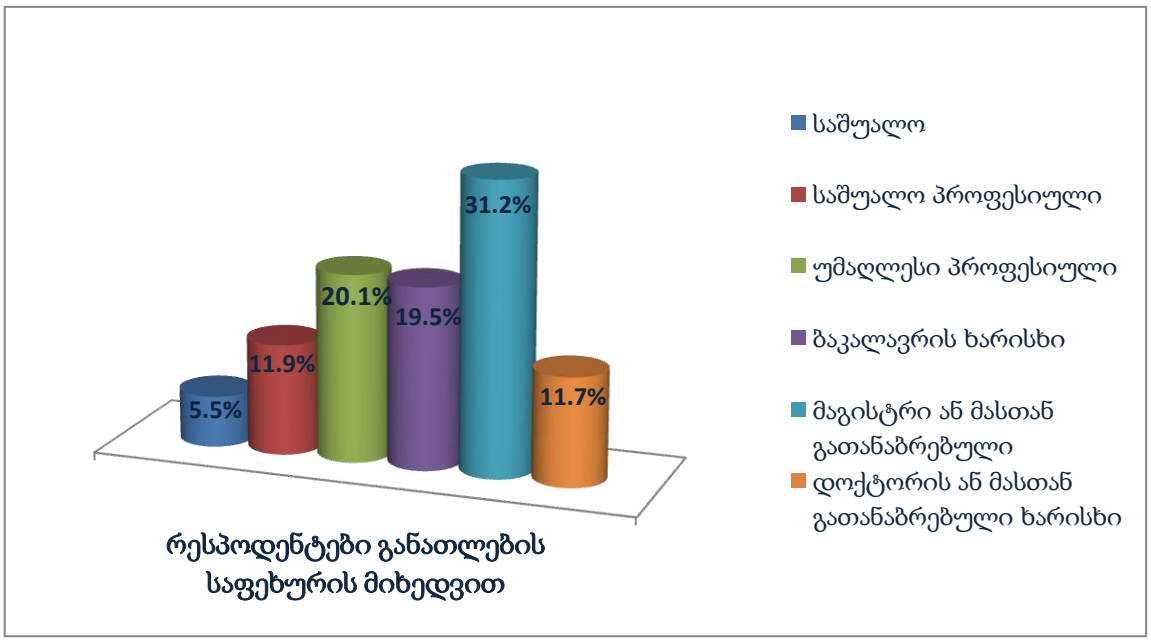
ცხრილი №8. რესპონდენტთა განაწილება სქესისა და ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით *(პოპულაცია, შერჩევა და შეწონილი მონაცემი)*

ასაკობრი-ვი დიაპა-ზონი	პოპულაცია (თბილისი) 2014 წელი		დასაქმ-თა %-ული განაწ.		შერჩევა		დასაქმ-თა %-ული განაწ.		შერჩევა *შეწონილი მონაცემი*		დასაქმ-თა %-ული განაწ.	
	ქალი	მამაკაცი	ქალი (%)	კაცი (%)	ქალი	კაცი	ქალი (%)	კაცი (%)	ქალი	კაცი	ქალი (%)	კაცი (%)
18-24	360	809	3.9 %	8.1%	29	14	7.2%	10.5%	10	23	3.9%	8.2%
25-34	1225	1857	13.4%	18.7%	155	59	38.4%	44.4%	34	52	13.2%	18.6%
35-44	1579	1853	17.2%	18.6%	100	27	24.8%	20.3%	44	52	17.1%	18.6%
45-54	2198	2099	24.0%	21.1%	59	13	14.6%	9.8%	62	59	24.1%	21.1%
55+	3796	3326	41.5%	33.4%	61	20	15.1%	15.0%	107	94	41.6%	33.6%
დასაქმებული სულ	**9158**	**9944**	**100%**	**100%**	**404**	**133**	**100%**	**100%**	**257**	**280**	**100%**	**100%**
	პოპულაციის მოცულობა - 19102				**შერჩევის მოცულობა - 537**							

მიღებული განათლების საფეხურის მიხედვით რესპონდენტების გადანაწილება შემდეგია: გამოკითხულთა 5,5%-ს საშუალო განათლება ჰქონდა მიღებული, 11,9% - საშუალო პროფესიული განათლება, 20,1% - უმაღლესი პროფესიული განათლება, 19,5% ბაკალავრის ხარისხი, 31,2% მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი, ხოლო 11,7% დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი ჰქონდა მიღებული (იხ. ილუსტრაცია №14).

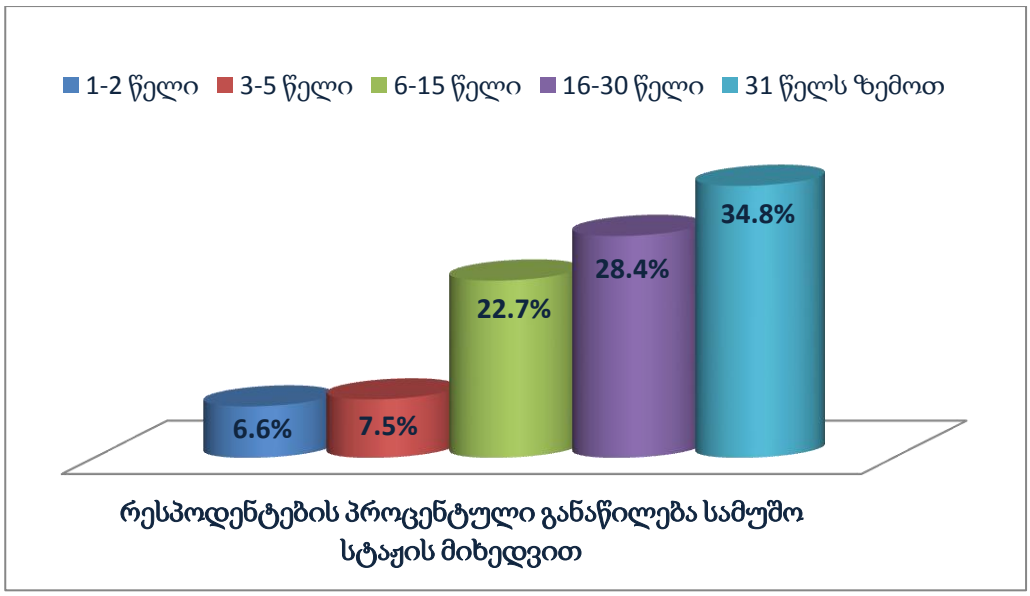
კვლევაში მონაწილეთაგან სახელმწიფო სტრუქტურაში დასაქმებულთა პროცენტული წილი 58,7%-ს (315 ადამიანი) შეადგენდა, კერძო სტრუქტურაში დასაქმებულთა პროცენტული წილი – 38.5%-ს (207 ადამიანი), არასამთავრობო ორგანიზაციაში მუშაობდა გამოკითხულთა 1,9% (10 ადამიანი), ხოლო საერთაშორისო ორგანიზაციაში მხოლოდ 0,9% (5 ადამიანი).

გამოკითხულთა 29,1%-ს ხელმძღვანელი პოზიცია ეკავა, ხოლო 70,9% რიგითი თანამშრომელი იყო.



ილუსტრაცია №14. რესპონდენტების განაწილება განათლების საფეხურის მიხედვით

სამუშაო სტაჟის მიხედვით გამოკითხულთა პროცენტული მაჩვენებელი შემდეგნაირად გადანაწილდა: რესპონდენტთა 34,8%-ს 31 წელზე მეტი ხნის სამუშაო სტაჟი ჰქონდა; 28.4%-ს – 16-დან 30 წლამდე, 22.7%-ს – 6-დან 15 წლამდე; 7.5%-ს – 3-დან 5 წლამდე; ხოლო 6.6%-ს – 1-დან 2 წლამდე სამუშაო სტაჟი (იხ. ილუსტრაცია №15).



ილუსტრაცია №15. რესპონდენტების განაწილება სამუშაო სტაჟის მიხედვით

კვლევა ჩატარდა ქ. თბილისსა და რუსთავში. მასში მონაწილეობა მიიღო 537-მა რესპონდენტმა. კითხვარების დარიგება (ადმინისტრირება) ხდებოდა ინდივიდუალურად. კვლევის მონაწილეების დაურიგდათ ხუთი ნაწილისგან შემდგარი ბუკლეტები. I ნაწილი მოიცავდა სოციალურ-დემოგრაფიული მონაცემებს, ამავე ნაწილში ფასდებოდა ორგანიზაციული გარემო და სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილების დონე; II ნაწილში წარმოდგენილი იყო ორგანიზაციული სამართლიანობის საკვლევი კითხვარი; III ნაწილში – სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტი OSI-R; IV ნაწილში – ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი კითხვარი, ხოლო V ნაწილში პიროვნული მახასიათებლების საკვლევი კითხარი NEO-FFI. ბუკლეტის შევსებამდე კვლევის მონაწილეებს ეძლეოდათ სტანდარტული ზეპირი ინსტრუქცია, რაც მოიცავდა კვლევის მიზანს, კითხვარის შესახებ ინფორმაციას და მითითებებს კითხვარის შევსებასთან დაკავშირებით. კითხვარის შევსების ინსტრუქცია, ასევე, მოცემული იყო კითხვარის შესავალშიც. რესპონდენტებს ეძლეოდათ კითხვარის შესავსებად საჭირო დრო.

ზოგიერთი რესპონდენტის განსაკუთრებული თხოვნა იყო, რომ კითხვარზე ემუშავათ ელექტრონულად, რის გამოც პარალელურად ,,Google Drive''-ში შევქმენით მანუალურის ანალოგიური (მაქსიმალურად მიახლოებული) ელექტრონული კითხვარი, რომელიც სპეციალური ბმულით (,,ლინკით'') დაეგზავნათ მონაწილეებს. ამასთანავე, უზრუნველყოფილი იყო მათი ანონიმურობა. რესპონდენტების მიერ შეკითხვებზე გაცემული პასუხები თავს იყრიდა ექსელის ცხრილში, ხოლო მათთვის სპეციალური კოდების მინიჭების შემდეგ მონაცემები გადაგვქონდა SPSS-ში.

კვლევის მონაცემთა ანალიზი განხორციელდა სტატისტიკური პროგრამის SPSS-22-ის დახმარებით.

კვლევაში გამოყენებული კონსტრუქტების აღწერითი სტატისტიკა - ცენტრალური ტენდენციის საზომები და სტანდარტული დევიაციები წარმოდგენილია დანართში D, ცხრილი D1, ხოლო საკვლევ ცვლადებს შორის კორელაციები ცხრილში D2.

აქვე აღვნიშნავთ, რომ ანალიზის შედეგად, სამუშაო სტრესის ქულების მიხედვით, ქალებსა *(M=317.47, SD=35.14)* და მამაკაცებს *[(M=323.03, SD=39.63); t (525)=-1.69, p>0.05]* შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება არ გამოვლინდა. სქესთა შორის განსხვავება სტატისტიკურად არსებითი სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესისა *(ქალები: M=125.11, SD=20.11; კაცები: M=129.18, SD=19.50; t (527)=-2.36, p<0.05; Eta squared=0.01)* და პიროვნული რესურსის *(ქალები: M=110.49, SD=19.91; კაცები M=115.18, SD=20.28; t(533)=-2.69, p<0.01; Eta squared=0.01)* სკალებზე აღმოჩნდა; ხოლო ასაკობრივ ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება მხოლოდ პიროვნული რესურსის სკალაზე გვაქვს (აღწერითი სტატისტიკა სამუშაო სტრესის ცალკეული სკალებისთვის ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით იხ. დანართში D, ცხრილი D3, ხოლო Tukey-ს ტესტის შედეგი: პიროვნული რესურსების საშუალო მაჩვენებელი ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით – ცხრილი D4).

§10. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სამუშაო სტრესის ურთიერთმიმართება: პირდაპირი კავშირები

ამ პარაგრაფში განხილულია ორგანიზაციული სამართლიანობის ცალკეული ფორმებისა და მათი ინტერაქციის წვლილი სამუშაო სტრესის პროგნოზირებაში.

საწყის ეტაპზე შეფასდა შემდეგი ჰიპოთეზები: რაც უფრო მაღალია ორგანიზაციული სამართლიანობის მაჩვენებელი, მით უფრო ნაკლებია სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესი. სამართლიანობის სამივე განზომილება, კერძოდ, **დისტრიბუციული სამართლიანობა, პროცედურული სამართლიანობა და ინტერაქციული სამართლიანობა უარყოფითადაა დაკავშირებული სამუშაო სტრესთან.** ამასთანავე, ორგანიზაციულ სამრთლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის **მიზეზ-შედეგობრივი** კავშირია. თანამშრომლთა მიერ აღქმულ დისტრიბუციულ, პროცედურულ თუ ინტერაქციულ უსამართლობას სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს სამუშაო სტრესის ფორმირებაში (სამუშაო სტრესის ქულათა ვარიაციაში). შემოწმებულია ორგანიზაციული სამრთლიანობის ფორმებსა და სამუშაო სტრესის სამ განზომილებას (სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი, პიროვნული დაძაბულობა და პიროვნული რესურსი) შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი, რომლის ანალიზსაც ქვემოთ დეტალურად წარმოვადგენთ.

კორელაციური ანალიზი

მონაცემთა კორელაციური ანალიზის შედეგები (პირსონის შერეული მომენტის კორელაციის კოეფიციენტი) ასეთია:

- **სამუშაო სტრესი უარყოფით კორელაციაშია სამართლიანობის სამივე განზომილებასთან. კორელაცია ყველა შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე.** დისტრუბუციული სამართლიანობა: $r=-0.246$, $p<0.001$; პროცედურული სამართლიანობა $r=-0.234$, $p<0.001$; ინტერაქციული სამართლიანობა $r=-0.244$, $p<0.001$.

- **სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი უარყოფით კორელაციაშია სამართლიანობის სამივე განზომილებასთან. კორელაცია ყველა შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე.** დისტრუბუციული სამართლიანობა: r=-0.319, p<0.001; პროცედურული სამართლიანობა r=-0.329, p<0.001; ინტერაქციული სამართლიანობა r=-0.317, p<0.001.

- **პიროვნული დაძაბულობა უარყოფით კორელაციაშია სამართლიანობის სამივე განზომილებასთან. კორელაცია ყველა შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე.** დისტრუბუციული სამართლიანობა: r=-0.343, p<0.001; პროცედურული სამართლიანობა r=-0.398, p<0.001; ინტერაქციული სამართლიანობა r=-0.408, p<0.001.

- **პიროვნული რესურსი დადებით კორელაციაშია სამართლიანობის სამივე განზომილებასთან. კორელაცია ყველა შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე.** დისტრუბუციული სამართლიანობა: r=0.206, p<0.001; პროცედურული სამართლიანობა r=0.298, p<0.001; ინტერაქციული სამართლიანობა r=0.280, p<0.001, (იხ. დანართი D, ცხრილი D5).

სამუშაო სტრესის ვარიაცია ორგანიზაციული სამართლიანობის დონეების მიხედვით

ჯგუფებს შორის უნივარიაციულ (One-Way Anova) ანალიზს მივმართეთ იმისათვის, რომ შეგვეფასებინა იყო თუ არა მნიშვნელოვანი განსხვავება ორგანიზაციული სამართლიანობის (დამოუკიდებელი ცვლადი) დონეების მიხედვით სამუშაო სტრესის (დამოკიდებული ცვლადი) საშუალო ქულებს შორის.

პირველ ეტაპზე, ორგანიზაციული სამართლიანობის სამივე ფორმისთვის შევქმენით წარმოებული ინდექსები, კერძოდ სკალის ნორმირებული ქულები (Z) სამ ჯგუფად დავყავით (1-ლი ჯგუფი – დაბალი: z<-1; მე-2 ჯგუფი – საშუალო: -1<z<1; მე-3 ჯგუფი – მაღალი: z>1). შესაბამისად, მივიღეთ დისტრიბუციული სამართლიანობის დაბალი, საშუალო და მაღალი ინდექსი. დაბალი ინდექსი ნიშნავს, რომ ორგანიზაციაში

დისტრიბუციული სამართლიანობის დაბალი დონეა (ე.ი. დისტრიბუციულ უსამართლობაზე მიუთითებს), ხოლო მაღალი პირიქით, დისტრიბუციული სამართლიანობის მაღალ დონეზე მიუთითებს. ანალოგიურად არის ინდექსები შემუშავებული პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის შემთხვევაში.

სამუშაო სტრესსა და დისტრიბუციულ სამართლიანობას, ისევე, როგორც სამართლიანობის დანარჩენ ფორმებს შორის მიმართება შეფასდა ფიშერის კოეფიციენტით (F), ჯგუფებს შორის სხვაობის სტატისტიკური მნიშვნელოვნების შესაფასებლად კი გამოვიყენეთ Post-hoc ტესტი: ტუკის ნამდვილად მნიშვნელოვანი სხვაობის კრიტერიუმი (Tukey's Honestly Significant Different (HSD) test).

როგორც ქვემოთ ვნახავთ, **უნივარიაციულმა ანალიზმა ორგანიზაციული სამართლიანობის სამივე ფორმისთვის (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა) აჩვენა, რომ ჯგუფი, რომელშიც ორგანიზაციული უსამართლობის მაღალი დონეა (ე.ი. სამართლიანობის დაბალი ინდექსი), დანარჩენ ორ ჯგუფთან შედარებით უფრო მოწყვლადია სამუშაო სტრესის მიმართ**.

დისტრიბუციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი

კვლევამ აჩვენა, რომ იმ ჯგუფში, რომელშიც დისტრიბუციული სამართლიანობა დაბალია სამუშაო სტრესი უფრო მაღალია, ვიდრე დისტრიბუციული სამართლიანობის საშუალო ან მაღალი ინდექსის მქონე ჯგუფებში. ეს განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე. სხვაგვარად, რომ ვთქვათ, ორგანიზაციებში, რომლებშიც შრომის შედეგების განაწილება (ხელფასი, ბონუსები, დაწინაურება და ა.შ.) სამართლიანად ხდება, მომუშავე პერსონალი ნაკლებად განიცდის სამუშაო სტრესს, ვიდრე დაბალი დისტრიბუციული სამართლიანობის შემთხვევაში. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

უნივარიაციული ანალიზის შედეგად, ჯგუფებს შორის სამუშაო სტრესის ქულების მიხედვით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება აღმოჩნდა $p<0.001$ დონეზე,

F(2,523)=9.33, p<0.001. სტატისტიკური მნიშვნელოვნების მიუხედავად, საშუალოთა შორის სხვაობა მცირეა; ,,ეტა კვადრატის'' *(Eta squared)* გამოყენებით გამოთვლილი ეფექტის ზომა 0.03-ია[13]. ჯგუფებს შორის შედარებითი ანალიზისთვის გამოყენებულ Post-hoc (Tukey HSD) ტესტზე დაყრდნობით სტატისტიკურად არსებითი განსხვავებებია:

- ჯგუფში, რომელშიც დისტრიბუციული სამართლიანობის დაბალი დონეა (I ჯგუფი) სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი (M=337.42, SD=40.875) უფრო მაღალია, ვიდრე იმ ჯგუფებში, რომლებშიც *დისტრიბუციული სამართლიანობის* საშუალო და მაღალი დონეა, ე.ი. ნაკლები უსამართლობაა (II ჯგუფი: M=318.14, SD=33.497; III ჯგუფი: M=314.05, SD=53.01);
- დისტრიბუციული სამართლიანობის საშუალო (II) და მაღალი (III) ჯგუფი სამუშაო სტრესის ვარიაციის მიხედვით ჰომოგენური აღმოჩნდა (იხ. ცხრილები №9 და №10).

ცხრილი №9. სამუშაო სტრესის ვარიაცია დისტრიბუციული სამართლიანობის დონეების მიხედვით

დისტრიბუციული სამართლიანობის დონე	საშუალოთა შორის სხვაობა (Mean Difference)	სტანდარტული შეცდომა (Std. Error)	სტატისტიკური მნიშვნელოვნება (Sig.)
II ჯგუფი - საშუალო დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	19.27480*	4.69807	.000
	23.36758*	6.58377	.001
I ჯგუფი - დაბალი დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	-19.27480*	4.69807	.000
	4.09279	5.31101	.721
I ჯგუფი - დაბალი დონე II ჯგუფი - საშუალო დონე	-23.36758*	6.58377	.001
	-4.09279	5.31101	.721
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.			

[13] კოენის (Cohen, 1988) კლასიფიკაციის მიხედვით, 0.01 მიიჩნევა, როგორც მცირე ზომის, 0.06 - საშუალო ზომის, ხოლო 0.14 დიდი ზომის ეფექტი.

ცხრილი №10. Tukey-ის ტესტის შედეგი: სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი დისტრიბუციული სამართლიანობის დონეების მიხედვით

დისტრიბუციული სამართლიანობის დონე	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
მაღალი	55	314.0496	
საშუალო	397	318.1424	
დაბალი	73		337.4172

პროცედურული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი

კვლევამ აჩვენა, რომ იმ ჯგუფში, რომელშიც პროცედურული სამართლიანობის ინდექსი დაბალია სამუშაო სტრესი უფრო მაღალია პროცედურული სამართლიანობის საშუალო ან მაღალი ინდექსის მქონე ჯგუფებთან შედარებით. ეს განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე. სხვაგვარად, რომ ვთქვათ, ორგანიზაციებში, რომლებშიც ფორმალური პროცედურები და გადაწყვეტილების მიღების პროცესები სამართლიანად მიმდინარეობს, დასაქმებულები ნაკლებად განიცდიან სამუშაო სტრესს, ვიდრე დაბალი პროცედურული სამართლიანობის შემთხვევაში. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

უნივარიაციული ანალიზის შედეგად, სამუშაო სტრესის ქულების მიხედვით ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება აღმოჩნდა $p<0.001$ დონეზე: $F(2,522)=15.472$, $p<0.001$. ,,ეტა კვადრატის'' *(Eta squared)* გამოყენებით გამოთვლილი ეფექტის ზომა საშუალო, 0.06-ია. ჯგუფებს შორის შედარებითი ანალიზისთვის გამოყენებულ Post-hoc (Tukey HSD) ტესტზე დაყრდნობით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებებია:

- ჯგუფში, რომელშიც პროცედურული სამართლიანობის დაბალი დონეა (I ჯგუფი) სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი (M=341.35, SD=41.712) უფრო

მაღალია, ვიდრე იმ ჯგუფებში, რომლებშიც *პროცედურული სამართლიანობის* საშუალო და მაღალი დონეა, ე.ი. ნაკლები უსამართლობაა (II ჯგუფი: M=319.23, SD=53.172; III ჯგუფი: M=316.33, SD=32.905);

- პროცედურული სამართლიანობის საშუალო (II) და მაღალი (III) ჯგუფი სამუშაო სტრესის ვარიაციის მიხედვით ჰომოგენური აღმოჩნდა (იხ. ცხრილი №11 და №12).

ცხრილი №11. სამუშაო სტრესის ვარიაცია პროცედურული სამართლიანობის დონეების მიხედვით

პროცედურული სამართლიანობის დონე	საშუალოთა შორის სხვაობა (Mean Difference)	სტანდარტული შეცდომა (Std. Error)	სტატისტიკური მნიშვნელოვნება (Sig.)
II ჯგუფი - საშუალო დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	25.01768*	4.50176	.000
	22.12138*	6.59037	.002
I ჯგუფი - დაბალი დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	-25.01768*	4.50176	.000
	-2.89630	5.47796	.857
I ჯგუფი - დაბალი დონე II ჯგუფი - საშუალო დონე	-22.12138*	6.59037	.002
	2.89630	5.47796	.857
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.			

ცხრილი №12. Tukey-ის ტესტის შედეგი: სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი პროცედურული სამართლიანობის დონეების მიხედვით

პროცედურული სამართლიანობის დონე	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
მაღალი	394	316.3343	
საშუალო	50	319.2306	
დაბალი	80		341.3520

ინტერაქციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი

კვლევამ აჩვენა, რომ იმ ჯგუფში, რომელშიც ინტერაქციული სამართლიანობის ინდექსი დაბალია სამუშაო სტრესი უფრო მაღალია ინტერაქციული სამართლიანობის საშუალო ან მაღალი ინდექსის მქონე ჯგუფებთან შედარებით. ეს განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე. სხვაგვარად, რომ ვთქვათ, ორგანიზაციებში, რომლებშიც ხელმძღვანელი/ხელმძღვანელები პატივისცემით ეპყრობიან მომუშავე პერსონალს, პერსონალი ნაკლებად განიცდის სამუშაო სტრესს, ვიდრე იმ შემთხვევაში, როდესაც თანამშრომლებთან ურთიერთობებში სამართლიანობის პრინციპი ირღვევა (მათ მიმართ სამართლიანი მოპყრობის ხარისხი დაბალია). დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

სამუშაო სტრესის ქულების მიხედვით ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება აღმოჩნდა $p<0.001$ დონეზე: $F(2,522)=10.131$, $p<0.001$. სტატისტიკური მნიშვნელოვნების მიუხედავად, საშუალოთა შორის სხვაობა მცირეა; ,,ეტა კვადრატის'' *(Eta squared)* გამოყენებით გამოთვლილი ეფექტის ზომა 0.04-ია. ჯგუფებს შორის შედარებითი ანალიზისთვის გამოყენებულ Tukey-ის ტესტზე დაყრდნობით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებებია:

- ჯგუფში, რომელშიც ინტერაქციული სამართლიანობის დაბალი დონეა (I ჯგუფი) სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი ($M=337.32$, $SD=42.233$) უფრო მაღალია, ვიდრე იმ ჯგუფებში, რომლებშიც *ინტერაქციული სამართლიანობის* საშუალო და მაღალი დონეა, ე.ი. ნაკლები უსამართლობაა (II ჯგუფი: $M=318.45$, $SD=33.556$; III ჯგუფი: $M=312.05$, $SD=50.125$);
- ინტერაქციული სამართლიანობის საშუალო (II) და მაღალი (III) ჯგუფი სამუშაო სტრესის ვარიაციის მიხედვით ჰომოგენური აღმოჩნდა (იხ. ცხრილი №13 და №14).

ცხრილი №13. სამუშაო სტრესის ვარიაცია ინტერაქციული სამართლიანობის დონეების მიხედვით

ინტერაქციული სამართლიანობის დონე	საშუალოთა შორის სხვაობა (Mean Difference)	სტანდარტული შეცდომა (Std. Error)	სტატისტიკური მნიშვნელოვნება (Sig.)
II ჯგუფი - საშუალო დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	18.86218*	4.57092	.000
	25.26193*	6.53088	.000
I ჯგუფი - დაბალი დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	-18.86218*	4.57092	.000
	6.39975	5.35814	.457
I ჯგუფი - დაბალი დონე II ჯგუფი - საშუალო დონე	-25.26193*	6.53088	.000
	-6.39975	5.35814	.457
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.			

ცხრილი №14. Tukey-ის ტესტის შედეგი: სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი ინტერაქციული სამართლიანობის დონეების მიხედვით

ინტერაქციული სამართლიანობის დონე	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
მაღალი	54	312.0536	
საშუალო	392	318.4534	
დაბალი	78		337.3156

ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი: რეგრესიული ანალიზი

ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმებსა (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა) და სამუშაო სტრესს შორის (ჰიპოთეზა H1.1.), ისევე, როგორც ორგანიზაციული სამართლიანობის ზემოთ ჩამოთვლილ ფორმებსა და სამუშაო სტრესის განზომილებებს (სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი, პიროვნული დაძაბულობა და პიროვნული რესურსი) შორის

მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის (H1.2.-H1.4.) დასადგენად განვახორციელეთ იერარქიული მრავლობითი რეგრესიული ანალიზი (Hierarchical multiple regression, ზოგჯერ მოხსენიებული, როგორც ,,hierarchical variable entry''), რომელიც საშუალებას გვაძლევს გარკვეული (ე.წ. საკონტროლო) ცვლადების კონტროლის პირობებში შევაფასოთ, როგორც მთლიანად მოდელის, ისე მოდელში შემავალი თითოეული ცვლადის წვლილი დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის ახსნაში. ცვლადები ან ცვლადთა ჯგუფები განტოლებაში შედიან და ფასდებიან იმისდა მიხედვით, თუ გარკვეული ცვლად(ებ)ის გაკონტროლების შემდეგ, რა წვლილს შეიტანს დამატებული დამოუკიდებელი ცვლადი/ცვლადები დამოკიდებული ცვლადის (მაგ. სამუშაო სტრესი) პროგნიზირებაში. საბოლოო მოდელი მრავლობითია, სადაც ყველა პრედიქტორი ერთადაა წარმოდგენილი. დამოუკიდებელი ცვლადები შევაფასეთ სტანდარტიზებული ბეტა (β) მაჩვენებლების მიხედვით.

ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი

კვლევამ აჩვენა, რომ დისტრიბუციულ სამართლიანობას არსებითი (სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი) წვლილი შეაქვს სამუშაო სტრესის ვარიაციის ახსნაში, დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

საწყის ეტაპზე წინასწარი ანალიზი ჩავატარეთ იმისათვის, რომ დავრწმუნებულიყავით დარღვეული ხომ არ იყო ნორმალურობის (,,Normality'')[14], წრფივობისა (,,Linearity'')[15] და მულტიკოლინეალურობის (,,Multicollinearity'')[16] ჰიპოთეზები/დაშვებები.

[14]Normality გულისხმობს, რომ შეცდომები (,,residuals'') განაწილებული უნდა იყოს ნორმალურად.

[15]Linearity – ორ ცვლადს შორის კავშირი, რომლის დროსაც დამოუკიდებელი ცვლადის ყოველი ერთი ერთეულით ცვლილებისას დამოკიდებული ცვლადი მუდმივი სიდიდით იცვლება.

[16]Multicollinearity – როდესაც დამოუკიდებელ ცვლადებს შორის კორელაცია ძალიან მაღალია (მაგ.: 0.9 და მეტი).

რეგრესიის განტოლებისთვის საკონტროლო ცვლადების განსასაზღვრად ვიხელმძღვანელეთ ცვლადების კორელაციური ანალიზის შედეგების ცხრილით (დანართი D, ცხრილი D2), რომლის თანახმად გამოკითხულთა ასაკი, მიღებული განათლება და დაკავებული იერარქიული თანამდებობა სტატისტიკურად მნიშვნელოვან კორელაციაშია სამუშაო სტრესთან. პირველ ეტაპზე აღნიშნული სამი საკონტროლო ცვლადის წვლილი შევამოწმეთ სამუშაო სტრესის ვარიაციაში. აღმოჩნდა, რომ რესპონდენტთა ასაკი, მიღებული განათლება და დაკავებული იერარქიული თანამდებობა სამუშაო სტრესის ვარიაციის 2.9%-ს ხსნის. მეორე ეტაპზე რეგრესიულ განტოლებაში დავამატეთ ორგანიზაციული სამართლიანობის სამივე ფორმა, შედეგად, მოდელის მიერ ახსნილი ჯამური ვარიაცია არის 10.8%, $F(6, 518)=10.400$, $p<0.001$. ასაკის, განათლებისა და იერარქიული თანამდებობის გაკონტროლების შემდეგ დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობით სამუშაო სტრესის ვარიაციის დამატებით 7.9% აიხსნა, ΔR^2 (R squared change)=0.079; ΔF (F change) $(3, 518)=15.225$, $p<0.001$.

საბოლოო მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მხოლოდ სამი ცვლადი, მათ შორის ორი საკონტროლო – ასაკი ($\beta=-0.122$, $p<0.01$), იერარქიული თანამდებობა ($\beta=-0.131$, $p<0.01$) და ერთი პრედიქტორი ცვლადი – *დისტრიბუციული სამართლიანობა* ($\beta=-0.165$, $p<0.01$) აღმოჩნდა. როგორც ვხედავთ, დამოუკიდებელ ცვლადებს შორის დისტრიბუციული სამართლიანობის წვლილი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი რჩება დაემოგრაფიული ცვლადების (ასაკი, მიღებული განათლება და დაკავებული იერარქიული თანამდებობა) გაკონტროლების შემთხვევაშიც (იხ. ცხრილი N15). შესაბამისად, **ჰიპოთეზა H1.1. დადასტურდა.**

ცხრილი №15. ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმების წვლილი სამუშაო სტრესის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R^2	ΔR^2	F for ΔR^2	β	t
ეტაპი 1: საკონტროლო ცვლადები რესპონდენტთა ასაკი	0.029**	0.029**	5.152**	**-0.122****	-2.917
მიღებული განათლება				0.046	1.076
იერარქიული თანამდებობა				**-0.131****	-3.096
ეტაპი 2: პრედიქტორი ცვლადები **დისტრიბუციული სამართლიანობა**	**0.108*****	**0.079*****	15.225***	**-0.165****	-2.875
პროცედურული სამართლიანობა				-0.035	-0.438
ინტერაქციული სამართლიანობა				-0.115	-1.392

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, ***p≤ .001; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი

ორგანიზაციული სამართლიანობა და პიროვნული დაძაბულობა

კვლევამ აჩვენა, რომ ინტერაქციულ სამართლიანობას არსებითი წვლილი შეაქვს პიროვნული დაძაბულობის პროგნოზირებაში, ამასთანავე პროცედურული და დისტრიბუციული სამართლიანობაც პიროვნული დაძაბულობის მნიშვნელოვანი პრედიქტორებია. თუმცა, ემპირიულ კვლევებზე დაყრდნობით, პიროვნული დაძაბულობის ასახსნელად ნავარაუდევი პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ინტერაქციის ეფექტი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ აღმოჩნდა. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

იმისათვის, რომ შეგვემოწმებინა ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმების წვლილი პიროვნული დაძაბულობის ქულების ვარიაციაში (ჰიპოთეზა H1.2.) შევასრულეთ იერარქიული მრავლობითი რეგრესიული ანალიზი. რეგრესიის განტოლებისთვის საკონტროლო ცვლადების განსასაზღვრად გაკეთდა სოციალურ-დემოგრაფიულ და ორგანიზაციის კონტექსტუალურ ცვლადებსა და სამუშაო სტრესის ცალკეულ განზომილებებს (სკალებს) შორის კორელაციური ანალიზი (იხ. დანართი D, ცხრილი D6), რომლის მიხედვით რესპონდენტთა ოჯახური სტატუსი ($r=0.104$, $p<0.05$) სტატისტიკურად მნიშვნელოვან კორელაციაშია პიროვნულ დაძაბულობასთან. პირველ

ეტაპზე სწორედ აღნიშნული დემოგრაფიული მახასიათებლის წვლილი შევამოწმეთ პიროვნული დაძაბულობის ვარიაციის ახსნაში. აღმოჩნდა, რომ გამოკითხულთა ოჯახური სტატუსი პიროვნული დაძაბულობის ვარიაციის 1.1%-ს ხსნის. მეორე ეტაპზე რეგრესიულ განტოლებაში დავამატეთ ორგანიზაციული სამართლიანობის სამივე ფორმა. შედეგად, მოდელის მიერ ახსნილი ჯამური ვარიაცია არის 18.7%, $F(4, 527)=30.243$, $p<0.001$. ოჯახური სტატუსის გაკონტროლების შემდეგ, დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობით პიროვნული დაძაბულობის ვარიაციის დამატებით 17.6% აიხსნა, $\Delta R^2=0.176$, $\Delta F(3, 526)=37.987$, $p<0.001$. მესამე ეტაპზე განტოლებაში შევიტანეთ პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ინტერაქციის ცვლადი, რომელიც სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ აღმოჩნდა $\Delta R^2=0.004$, $\Delta F(1, 525) =2.877$, $p>0.05$.

საბოლოო მოდელში სამივე პრედიქტორი ცვლადი სტატისტიკურად არსებითია: ინტერაქციული ($\beta=-0.364$, $p<0.01$), პროცედურული სამართლიანობა ($\beta=- 0.391$, $p<0.05$) და დისტრიბუციული სამართლიანობა ($\beta=-0.110$, $p<0.05$) (იხ. ცხრილი №16).

ცხრილი №16. ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმების წვლილი პიროვნული დაძაბულობის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R^2	ΔR^2	F for ΔR^2	β	t
ეტაპი 1: *საკონტროლო ცვლადი* ოჯახური სტატუსი	0.011*	0.011*	5.796*	0.066	1.664
ეტაპი 2: *პრედიქტორი ცვლადები* დისტრიბუციული სამართლიანობა	**0.187*** **	**0.176*** **	37.987***	-0.110*	-2.049
პროცედურული სამართლიანობა				**-0.391***	-2.535
ინტერაქციული სამართლიანობა				**-0.364****	**-2.906**
ეტაპი 3: *ინტერაქცია* პროცედურული x ინტერაქციული სამართლიანობა	**0.191*** **	0.004	2.877***	0.391	1.696

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, *** p≤ .001; დამოკიდებული ცვლადი – პიროვნული დაძაბულობა

როგორც ვხედავთ, *ინტერაქციულ სამართლიანობას* სამართლიანობის დანარჩენ ფორმებთან შედარებით მეტი წვლილი შეაქვს პიროვნული დაძაბულობის ახსნაში. მიუხედავად იმისა, რომ პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის

ინტერაქციის ეფექტი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ აღმოჩნდა, როგორც ვვარაუდობდით, ინტერაქციული და პროცედურული სამართლიანობა პიროვნული დაძაბულობის სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორებია. შესაბამისად, ჩვენი კვლევის **ჰიპოთეზა H1.2. ნაწილობრივ დადასტურდა**.

ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი

კვლევამ აჩვენა, რომ დისტრიბუციულ სამართლიანობას არსებითი წვლილი შეაქვს სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესის პროგნოზირებაში. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

იმისათვის, რომ შეგვემოწმებინა ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმების წვლილი სამუშო როლებით გამოწვეული სტრესის ვარიაციის ახსნაში (ჰიპოთეზა H1.3) იერარქიულ მრავლობით რეგრესიულ ანალიზს მივმართეთ. რეგრესიის განტოლებისთვის საკონტროლო ცვლადების განსასაზღვრად ვიხელმძღვანელეთ კორელაციების ცხრილით (დანართი D, ცხრილი D6), რომლის თანახმად, რესპონდენტთა სქესი ($r=0.102$, $p<0.05$), მიღებული განათლება ($r=0.093$, $p<0.05$), იერარქიული თანამდებობა ($r =-0.205$, $p<0.001$) და ოჯახური სტატუსი ($r=0.086$, $p<0.05$) სტატისტიკურად მნიშვნელოვან კორელაციაშია სამუშაო როლებით გამოწვეულ სტრესთან. პირველ ეტაპზე ზემოთ ჩამოთვლილი ამ ოთხი ცვლადის წვლილი შევამოწმეთ სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესის ვარიაციის ახსნაში. აღმოჩნდა, რომ საკონტროლო ცვლადები – გამოკითხულთა სქესი, მიღებული განათლება, იერარქიული თანამდებობა და ოჯახური სტატუსი 6.2%-ით ხსნის სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესის ვარიაციას. მეორე ეტაპზე რეგრესიულ განტოლებაში დავამატეთ ორგანიზაციული სამართლიანობის სამივე ფორმა, შედეგად, მოდელის მიერ ახსნილი ჯამური ვარიაცია არის 20.9%, $F(7, 519)=19.524$, $p<0.001$. აღნიშნული ოთხი ცვლადის გაკონტროლების შემდეგ, ძირითადი დამოუკიდებელი ცვლადებით (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა) სამუშაო

როლებით გამოწვეული სტრესის ვარიაციის დამატებით 14.7% აიხსნა, ΔR^2=0.147, $\Delta F(3,518)$=32.070, p<0.001.

საბოლოო მოდელში სტატისტიკურად არსებითი მხოლოდ ოთხი ცვლადი, მათ შორის მხოლოდ ერთი პრედიქტორი – *დისტრიბუციული სამართლიანობა* (β=-0.243, p<0.001) და სამი საკონტროლო ცვლადი – იერარქიული თანამდებობა (β=-0.206, p<0.001), რესპონდენტთა სქესი (β=0.141, p=0.001) და ოჯახური სტატუსი (β=0.088, p<0.05) აღმოჩნდა (იხ. ცხრილი №17). ამგვარად, **H1.3. ჰიპოთეზაც დადასტურდა.**

ცხრილი №17. ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმების წვლილი სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R^2	ΔR^2	F for ΔR^2	β	t
ნაბიჯი 1: *საკონტროლო ცვლადები*					
რესპონდენტთა სქესი	0.062***	0.062***	8.582***	**0.141*** **	3.284
მიღებული განათლება				0.037	0.915
იერარქიული თანამდებობა				**-0.206*** **	-4.960
ოჯახური სტატუსი				**0.088***	2.180
ნაბიჯი 2: *პრედიქტორი ცვლადები*					
დისტრიბუციული სამართლიანობა	**0.209*** **	**0.147*** **	32.070***	**-0.243*** **	-4.450
პროცედურული სამართლიანობა				-0.141	-1.903
ინტერაქციული სამართლიანობა				-0.053	-0.686

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, *** p≤ .001; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი

ორგანიზაციული სამართლიანობა და პიროვნული რესურსი

კვლევამ აჩვენა, რომ პროცედურულ სამართლიანობას არსებითი წვლილი შეაქვს პიროვნული რესურსის (სტრესულ სიტუაციასთან რაციონალური გამკლავების რესურსი, რეკრეაციულ აქტივობაში ჩართულობა და სხვ.) ვარიაციაში. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

იმისათვის, რომ შეგვემოწმებინა ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმების წვლილი პიროვნული რესურსის პროგნოზირებაში (ჰიპოთეზა H1.4.) მივმართეთ მრავლობით იერარქიულ რეგრესიულ ანალიზს. რეგრესიის განტოლებისთვის საკონტროლო ცვლადების განსასაზღვრად კვლავ ვიხელმძღვანელეთ კორელაციების ცხრილით (დანართი D, ცხრილი D6), რომლის თანახმად, გამოკითხულთა სქესი ($r=0.116$, $p<0.01$), ასაკი ($r=-0.160$, $p<0.001$) და სამუშაო სტაჟი ($r=-0.159$, $p<0.001$) სტატისტიკურად მნიშვნელოვან კორელაციაშია პიროვნულ რესურსთან. პირველ ეტაპზე ჩამოთვლილი სამი ცვლადის წვლილი შევამოწმეთ პიროვნული რესურსის ვარიაციის ახსნაში. აღმოჩნდა, რომ საკონტროლო ცვლადები – გამოკითხულთა სქესი, ასაკი და სამუშაო სტაჟი პიროვნული რესურსის ვარიაციის 3.9%ს ხსნის. მეორე ეტაპზე რეგრესიულ განტოლებაში დავამატეთ ორგანიზაციული სამართლიანობის სამივე ფორმა, შედეგად, მოდელის მიერ ახსნილი ჯამური ვარიაცია არის 11.8%, $F(6, 520)=11.639$, $p<0.001$. აღნიშნული სამი ცვლადის გაკონტროლების შემდეგ, დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობით პიროვნული რესურსის ვარიაციის დამატებით 7.9% აიხსნა, $\Delta R^2=0.079$, $\Delta F (3, 520)=15.531$, $p<0.001$.

საბოლოო მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მხოლოდ ერთი პრედიქტორი ცვლადი – *პროცედურული სამართლიანობა* ($\beta=0.240$, $p<0.01$) აღმოჩნდა (იხ. ცხრილი №18). როგორც ვხედავთ, ინტერაქციული სამართლიანობა პიროვნული რესურსის არსებითი პრედიქტორი არ აღმოჩნდა. შესაბამისად, ჩვენი კვლევის **ჰიპოთეზა H1.4. არ დადასტურდა**.

ცხრილი №18. ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმების წვლილი პიროვნული რესურსის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R^2	ΔR^2	F for ΔR^2	β	t
ნაბიჯი 1: *საკონტროლო ცვლადები*					
რესპონდენტთა სქესი	0.039***	0.039***	7.152***	0.073	1.670
ასაკი				-0.069	-0.912
სამუშაო სტაჟი				-0.083	-1.086
ნაბიჯი 2: *პრედიქტორი ცვლადები*					
დისტრიბუციული სამართლიანობა	**0.118*** **	**0.079*** **	15.531***	0.004	0.068
პროცედურული სამართლიანობა				**0.240****	3.045
ინტერაქციული სამართლიანობა				0.048	0.571

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, ***p≤ .001; დამოკიდებული ცვლადი – პიროვნული რესურსი

§11. ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი: არაპირდაპირი კავშირები

წინამდებარე პარაგრაფი ითვალისწინებს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში მოდერაციული, მედიაციური და მოდერაციული მედიაციის ეფექტების შემოწმებას. შევამოწმეთ ჰიპოთეზები იმის შესახებ, რომ:

(1). **ორგანიზაციაში სოციალურ მხარდაჭერას** (H2.1.), ისევე, როგორც მის ცალკეული ფორმებს: პრაქტიკულ მხარდაჭერასა (H2.2.) და ემოციურ მხარდაჭერას (H2.3.) მოდერაციული ეფექტი ექნება ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში.

(2). **პიროვნულ მახასიათებლებს** - ნეიროტიციზმსა (H2.4.) და ექსტრავერსიას (H2.5.) მოდერაციული ეფექტი ექნება ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში, იმგვარად, რომ ნეიროტიციზმის მაღალი მაჩვენებელი კიდევ უფრო გააძლიერებს ორგანიზაციულ უსამართლობასა და სამუშაო სტრესს შორის

დადებით კავშირს, ხოლო ექსტრავერსიის მაღალი მაჩვენებელი შეამცირებს ორგანიზაციული უსამართლობის გავლენას სამუშაო სტრესზე.

(3). **ორგანიზაციულ გარემოს** მედიაციური ეფექტი ექნება (H2.6.) ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში. გარდა ამისა, შევამოწმეთ კომბინირებული - ე.წ. მოდერაციული მედიაციის ეფექტი (მოდელი, რომელშიც ორგანიზაციული გარემო ნავარაუდევი იყო, როგორც მედიატორი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში, ხოლო პიროვნული მახასიათებელი - ნეიროტიციზმი მოდერატორი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ორგანიზაციულ გარემოს შორის კავშირში (H2.7.)).

სოციალური მხარდაჭერის როლი ორგანიზაციული სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში

კვლევის შედეგად, ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში სოციალური მხარდაჭერისა და მისი ცალკეული განზომილებების - პრაქტიკული და ემოციური მხარდაჭერის მოდერაციული ეფექტი არ დადასტურდა. თუმცა, სტატისტიკურმა ანალიზმა ცხადყო, რომ სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირია, კერძოდ, ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციურ მხარდაჭერას არსებითი წვლილი შეაქვს სამუშაო სტრესის ვარიაციის ახსნაში. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

სოციალური მხარდაჭერა და სამუშაო სტრესი: უნივარაციული ანალიზი, რეგრესიული ანალიზი

სანამ უშუალოდ, ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში სოციალური მხარდაჭერისა და მისი განზომილებების მოდერაციულ ეფექტს შევამოწმებდით, თავდაპირველად სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის პირდაპირი კავშირი შევამოწმეთ.

(1). კორელაციური ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ **სამუშაო სტრესი უარყოფით კორელაციაშია სოციალურ მხარდაჭერასთან (r=-0.133; p<0.01), კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.01 დონეზე** (იხ. დანართი D, ცხრილი D2);

(2). იმისათვის, რომ შეგვეფასებინა იყო თუ არა მნიშვნელოვანი განსხვავება სოციალური მხარდაჭერის დონეების მიხედვით სამუშაო სტრესის საშუალო ქულებს შორის, ჩავატარეთ უნივარიაციული (One-Way Anova) ანალიზი. §10-ში აღწერილი პროცედურის მიხედვით სოციალური მხარდაჭერისთვის შევქმენით წარმოებული ინდექსები (დაბალი, საშუალო და მაღალი). დაბალი ინდექსი ნიშნავს, რომ ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის დაბალი დონეა, ხოლო მაღალი პირიქით, სოციალური მხარდაჭერის მაღალ დონეზე მიუთითებს. სამუშაო სტრესსა და საოციალურ მხრდაჭერას შორის მიმართება შეფასდა ფიშერის კოეფიციენტით (F), ჯგუფებს შორის სხვაობის სტატისტიკური მნიშვნელოვნების შესაფასებლად კი გამოვიყენეთ Post-hoc ტესტი: Tukey. **კვლევამ აჩვენა, რომ იმ ჯგუფში, რომელშიც სოციალური მხარდაჭერის დონე დაბალია სამუშაო სტრესი უფრო მაღალია, ვიდრე იმ ჯგუფებში, რომლებშიც სოციალური მხარდაჭერის საშუალო და მაღალი დონეა** (ეს განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია p=0.01 დონეზე). სხვაგვარად, რომ ვთქვათ, ორგანიზაციაში, რომელშიც მომუშავე პერსონალი ხელმძღვანელებისა და თანამშრომლების პრაქტიკული და ემოციური მხარდაჭერით სარგებლობს, ნაკლებად განიცდის სამუშაო სტრესს, ვიდრე დაბალი დონის მხარდაჭერის შემთხვევაში. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

ჯგუფებს შორის სამუშაო სტრესის ქულების მიხედვით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება აღმოჩნდა p=0.01 დონეზე, F(2,516)=4.699, p=0.01. სტატისტიკური მნიშვნელოვნების მიუხედავად, საშუალოთა შორის სხვაობა მცირეა; ,,ეტა კვადრატის'' *(Eta squared)* გამოყენებით გამოთვლილი ეფექტის ზომა 0.02-ია. ჯგუფებს შორის შედარებითი ანალიზისთვის გამოყენებულ Tukey-ის ტესტზე დაყრდნობით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებაა:

- ჯგუფში, რომელშიც სოციალური მხარდაჭერის დაბალი დონეა (I ჯგუფი) სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი (M=332.84, SD=40.87) უფრო მაღალია, ვიდრე იმ ჯგუფებში, რომლებშიც სოციალური მხარდაჭერის საშუალო და მაღალი დონეა (II ჯგუფი: M=318.98, SD=38.21; III ჯგუფი: M=316.79, SD=32.17);

- სოციალური მხარდაჭერის საშუალო (II) და მაღალი (III) ჯგუფი სამუშაო სტრესის ვარიაციის მიხედვით ჰომოგენური აღმოჩნდა (იხ. ცხრილი №19 და №20).

ცხრილი №19. სამუშაო სტრესის ვარიაცია სოციალური მხარდაჭერის დონეების მიხედვით

სოციალური მხარდაჭერის დონე	საშუალოთა შორის სხვაობა (Mean Difference)	სტანდარტული შეცდომა (Std. Error)	სტატისტიკური მნიშვნელოვნება (Sig.)
II ჯგუფი - საშუალო დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	13.86208*	4.82609	.012
	16.05879*	5.85656	.017
I ჯგუფი - დაბალი დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	-13.86208*	4.82609	.012
	2.19671	4.36395	.870
I ჯგუფი - დაბალი დონე II ჯგუფი - საშუალო დონე	-16.05879*	5.85656	.017
	-2.19671	4.36395	.870
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.			

ცხრილი №20. Tukey-ის ტესტის შედეგი: სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი სოციალური მხარდაჭერის დონეების მიხედვით

სოციალური მხარდაჭერის დონე	N	Subset for alpha=0.05	
		1	2
მაღალი	94	316.786	
საშუალო	352	318.983	
დაბალი	73		332.845

(3). სოციალური მხარდაჭერის განზომილებებსა და სამუშაო სტრესს შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის დადგენის მიზნით, რეგრესიის განტოლებაში შესატანი ცვლადების განსასაზღვრად ვიხელმძღვანელეთ სამუშაო სტრესსა და სოციალური მხარდაჭერის განზომილებებს (სკალები და ქვესკალები) შორის კორელაციური ანალიზის შედეგებით (იხ. დანართი D, ცხრილი D7), რომლის თანახმად, სამუშაო სტრესი უარყოფით კავშირშია ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციურ მხარდაჭერასთან r=-0.153, p<0.001. კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე. იერარქიული მრავლობითი რეგრესიული ანალიზის შედეგად, **ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა სამუშაო სტრესის არსებითი პრედიქტორი აღმოჩნდა.** დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

პირველ ეტაპზე საკონტროლო ცვლადების – ასაკის, განათლებისა და იერარქიული თანამდებობის წვლილი შევამოწმეთ სამუშაო სტრესის ვარიაციაში. აღმოჩნდა, რომ რესპონდენტთა ასაკი, მიღებული განათლება და დაკავებული იერარქიული თანამდებობა სამუშაო სტრესის ვარიაციის 2.9%-ს ხსნის. მეორე ეტაპზე რეგრესიულ განტოლებაში დავამატეთ ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერის ცვლადი, შედეგად, მოდელის მიერ ახსნილი ჯამური ვარიაცია არის 4.7%, $F(4, 517)=6.439$, $p<0.001$. ცვლადების – ასაკის, განათლებისა და იერარქიული თანამდებობის გაკონტროლების შემდეგ, ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერით სამუშაო სტრესის ვარიაციის დამატებით 1.9% აიხსნა, $\Delta R^2=0.019$; $\Delta F (1, 517)=10.117$, $p<0.01$.

საბოლოო მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მხოლოდ სამი ცვლადი, მათ შორის ორი საკონტროლო – ასაკი (β =-0.100, $p<0.05$), იერარქიული თანამდებობა (β=-0.100, $p<0.05$) და პრედიქტორი ცვლადი – *ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა* (β =-0.139, $p=0.01$) აღმოჩნდა. ამრიგად, ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციურ მხრდაჭერას არსებითი წვლილი შეაქვს სამუშაო სტრესის ვარიაციის ახსნაში (იხ. ცხრილი №21).

ცხრილი №21. ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერის წვლილი სამუშაო სტრესის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R^2	ΔR^2	F for ΔR^2	β	t
ეტაპი 1: საკონტროლო ცვლადები	0.029**	0.029**	5.123**		
რესპონდენტთა ასაკი				**-0.100***	-2.311
მიღებული განათლება				0.056	1.275
იერარქიული თანამდებობა				**-0.100***	-2.318
ეტაპი 2: პრედიქტორი					
ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა	**0.047*****	**0.019****	10.117**	**-0.139****	-3.181

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, ***p≤ .001; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი

სოციალური მხარდაჭერა და ორგანიზაციულ სამართლიანობა: რეგრესიული ანალიზი

სოციალური მხარდაჭერის განზომილებებსა და ორგანიზაციულ სამართლიანობას შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის დადგენის მიზნით, რეგრესიის განტოლებაში შესაყვანი პრედიქტორი ცვლადების განსასაზღვრად ვიხელმძღვანელეთ ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სოციალური მხარდაჭერის განზომილებებს (სკალები/ქვესკალები) შორის კორელაციური ანალიზის შედეგებით (იხ. დანართი D, ცხრილი D7), რომლის თანახმად, სოციალური მხარდაჭერის ორივე განზომილება დადებით კავშირშია ორგანიზაციულ სამართლიანობასთან (პრაქტიკული მხარდაჭერა: r=0.539, ემოციური მხარდაჭერა r=0.538; კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე). რეგრესიული ანალიზის შედეგად, **აღმოჩნდა, რომ ემოციურ მხარდაჭერას სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ორგანიზაციული სამართლიანობის პროგნოზირებაში; ამასთანავე პრაქტიკული მხარდაჭერაც ორგანიზაციული სამართლიანობის არსებითი პრედიქტორია.** დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

პირველ ეტაპზე საკონტროლო ცვლადების – სქესის, მიღებული განათლების, სამუშაო სტაჟისა და ოჯახური სტატუსის წვლილი შევამოწმეთ სამუშაო სტრესის ვარიაციის ახსნაში. აღმოჩნდა, რომ საკონტროლო ცვლადები ერთობლივად

ორგანიზაციული სამართლიანობის ვარიაციის 5.2%-ს ხსნის. მეორე ეტაპზე რეგრესიულ განტოლებაში დავამატეთ პრაქტიკული მხარდაჭერისა და ემოციური მხარდაჭერის განზომილებები (ცვლადები), შედეგად, მოდელის მიერ ახსნილი ჯამური ვარიაცია არის 36.4%, $F(6, 518)=49.446$, $p<0.001$. გამოკითხულთა სქესის, მიღებული განათლების, სამუშაო სტაჟისა და ოჯახური სტატუსის გაკონტროლების შემდეგ, პრაქტიკული და ემოციური მხარდაჭერით ორგანიზაციული სამართლიანობის ვარიაციის დამატებით 31.2% აიხსნა, $\Delta R^2= 0.312$; $\Delta F(2, 518)=127.13$, $p<0.001$.

საბოლოო მოდელში სტატისტიკურად არსებითი მხოლოდ ოთხი ცვლადი, მათ შორის ორი საკონტროლო – სქესი ($\beta=0.100$, $p<0.01$), სამუშაო სტაჟი ($\beta=-0.084$, $p<0.05$) და ორი პრედიქტორი ცვლადი – *ემოციური მხარდაჭერა* ($\beta=0.347$, $p<0.001$) და *პრაქტიკული მხარდაჭერა* ($\beta=0.278$, $p<0.001$) აღმოჩნდა (იხ. ცხრილი №22). ამრიგად, ემოციურ მხრდაჭერას სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ორგანიზაციული სამართლიანობის ვარიაციის ახსნაში, სხვაგვარად, რომ ვთქვათ ემოციურ მხარდაჭერას დადებითი ეფექტი აქვს თანამშრომელთა მიერ ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმაზე რაც იმას ნიშნავს, რომ ემოციური მხარდჭერის პირობებში დასაქმებულები ორგანიზაციაში მიმიდნარე პროცესებს აფასებენ როგორც უფრო სამართლიანს, ვიდრე მხარდაჭერის ნაკლებობის პირობებში.

ცხრილი №22. სოციალური მხარდაჭერის განზომილებების წვლილი ორგანიზაციული სამართლიანობის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R^2	ΔR^2	F for ΔR^2	β	t
ეტაპი 1: საკონტროლო ცვლადები					
რესპონდენტთა სქესი	0.052***	0.052***	7.143***	**0.100****	2.738
მიღებული განათლება				0.007	0.194
სამუშაო სტაჟი				**-0.084***	-2.254
ოჯახური სტატუსი				-0.034	-0.910
ეტაპი 2: პრედიქტორი					
პრაქტიკული მხარდაჭერა	**0.364*****	**0.312*****	49.446***	**0.278*****	5.622
ემოციური მხარდაჭერა				**0.347*****	6.968

შენიშვნა: *p≤.05, **p≤.01, ***p≤.001; დამოკიდებული ცვლადი – ორგანიზაციული სამართლიანობა

სოციალური მხარდაჭერისა და მისი კომპონენტების მოდერაციული ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (H2.1.-H2.3.)

მეორე საკვლევი პრობლემის ფარგლებში ჩამოყალიბებული ჰიპოთეზები (H2.1.-H2.3.) შევამოწმეთ PROCESS, by Andrew F. Hayes (Procedure for SPSS Release 2.16.1)[17] საშუალებით, რომელშიც ავტომატურად არის შესაძლებელი ცვლადების ცენტრირება და პრედიქტორისა და მოდერატორის ინტერაქციის ცვლადის („interaction terms") შექმნა. პრედიქტორი – ორგანიზაციული სამართლიანობაა (რომელშიც გაერთიანებულია მისი სამივე ფორმა - დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა), მოდერატორი – (1). სოციალური მხარდაჭერა; (2). პრაქტიკული მხარდაჭერა; (3). ემოციური მხარდაჭერა; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი, ხოლო საკონტროლო ცვლადები – ასაკი, განათლება და დაკავებული იერარქიული თანამდებობა. მოდერაციული ეფექტი დასტურდება იმ შემთხვევაში, თუკი ინტერაქციის ცვლადის გავლენა დამოკიდებულ ცვლადზე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდება. ლაკონურობისთვის, ცხრილში №23 წარმოდგენილია ჰიპოთეზების H2.1.-H2.3. შემოწმების შედეგები, საიდანაც ჩანს, რომ სამივე შემთხვევაში ინტერაქციის ცვლადის გავლენა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ არის.

H2.1. ჰიპოთეზის შემოწმების შედეგად, მოდელის (დეტერმინაციის კოეფიციენტი) R^2=0.100, F(6,513)=8.964, p<0.001; ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სოციალური მხარდაჭერის ინტერაქციის ცვლადი (interaction terms) სტატისტიკურად არსებითი არ აღმოჩნდა β=-0.007, t(513)=-0.729, p>0.05; (ΔR^2=0.002, ΔF(1,513)=0.531, p>0.05), რაც იმას ნიშნავს, რომ სოციალური მხარდაჭერის მოდერაციული ეფექტი არ დადასტურდა, შესაბამისად, **ჰიპოთეზაც H2.1. არ დადასტურდა.** ანალოგიური შედეგი გვაქვს

[17]PROCESS, by Andrew F. Hayes (Procedure for SPSS Release 2.16.1) – SPSS-ში რეგრესიის მენიუში სპეციალურად მოდერაციული, მედიაციური და კომბინირებული ეფექტების შესასწავლად შემუშავებული „სოფტი", რომელიც მოდერაციის (*Model Number 1*) შესამოწმებლად უზრუნველყოფს ცვლადების ცენტრირებას, აფასებს მოდელებს, გვაწვდის კოეფიციენტებს, ითვლის პირდაპირ და არაპირდაპირ ეფექტებს, გვთავაზობს შესაბამის მონაცემებს ინტერაქციის გრაფიკის ("Interaction Plot") ვიზუალურად წარმოსადგენად და ა.შ.

პრაქტიკული და ემოციური მხარდაჭერის პირობებშიც (H2.2. ჰიპოთეზის შემოწმების შედეგად, მოდელის R^2=0.103, F(7,517)=7.350; p<0.001; ორგანიზაციული სამართლიანობისა და პრაქტიკული მხარდაჭერის ინტერაქციის ცვლადი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ აღმოჩნდა β=-0.010, t(517)=0.389, p>0.05; (ΔR^2=0.001, ΔF(1, 517)=0.152, p>0.05). H2.3. ჰიპოთეზის შემოწმების შედეგად, მოდელის R^2=0.104, F(6,515)=8.449; p<0.001; ორგანიზაციული სამართლიანობისა და ემოციური მხარდაჭერის ინტერაქციის ცვლადი სტატისტიკურად არსებითი არ აღმოჩნდა β=- 0.019, t(515)=-0.936, p>0.05; (ΔR^2=0.004, ΔF (1, 515)=0.87, p>0.05)). **ამგვარად, ჰიპოთეზები H2.2.-H2.3. არ დადასტურდა** (იხ. ცხრილი №23).

ზოგადად სტრესის კვლევებში დიდი ხანია აქტუალურია სოციალური მხარდაჭერის მოდერაციული (ბუფერული) ეფექტების შესწავლა (Cohen & Wills, 1985; Buunk et al., 1989; Nelson & Quick, 1991; Terry, Nielsen, & Perchard, 1993; Carayon, 1994a; Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999). დადასტურებულია, რომ რთულ და მკაცრ სამუშაო პირობებში, ხელმძღვანელებისა და თანამშრომლების მხრიდან მხარდაჭერა ერთგვარ დამცავ ფუნქციას ასრულებს სტრესორებით გამოწვეული გვერდითი მოვლენების შესამსუბუქებლად (Buunk et al., 1989; Rousseau et al., 2009). სწორედ ამ კვლევით მონაცემებით ვიხელმძღვანელეთ **სოციალური მხარდაჭერის მოდერაციული როლის (ეფექტის) შესახებ ჰიპოთეზების ჩამოყალიბების პროცესში. ვვარაუდობდით, რომ ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერა გაანეიტრალებდა დასაქმებული პერსონალის მიერ უსამართლობის აღქმას, სტატისტიკური ანალიზით კი ეს ვარაუდი არ დადასტურდა, თუმცა ამ შედეგით სოციალური მხარდაჭერისა და სამართლიანობის კონსტრუქტის ურთიერთმიმართების შესახებ საინტერესო სადისკუსიო სივრცე შეიქმნა. კერძოდ, ამ შედეგის ინტერპრეტირებისას ჩვენ მივედით იმ დასკვნამდე, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობის კონსტრუქტი, რომელიც თანამშრომელთა აღქმებსა და შეფასებებს ეფუძნება გარკვეულწილად მოიცავს კიდეც სოციალურ მხარდაჭერას, ან უფრო ზუსტად, სოციალურ მხარდაჭერას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ორგანიზაციული გარემოს, როგორც სამართლიანი გარემოს იდენტიფიცირება/**

შეფასებაში; ის ასეთი შეფასების წინაპირობა შეიძლება იყოს. ამაზე მიუთითებს სტატისტიკური ანალიზის შედეგებიც, რომლის მიხედვითაც სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული სამართლიანობის მედიაციური ეფექტი დასტურდება (*იხ. მომდევნო ქვეპარაგრაფი: ორგანიზაციული სამართლიანობის მედიაციური ეფექტი სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში*); ანუ სოციალური მხარდაჭერა ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმის ერთ-ერთი წინაპირობაა (მედიატორი ცვლადი)[18]. თუ სამართლიანობის, განსაკუთრებით ინტერაქციული სამართლიანობის განმარტებებს გადავხედავთ, ვნახავთ რომ ამ დაშვებას *(სოციალური მხარდაჭერა სამართლიანი ორგანიზაციული გარემოს შემადგენელი ნაწილი ან წინაპირობა შეიძლება იყოს)* თეორიული საფუძველიც გააჩნია (ინტერაქციული სამართლიანობა ფოკუსირებულია ხელმძღვანელების მხრიდან თანამშრომლების მიმართ დამოკიდებულების შეფასებაზე, რაც მოიცავს უშუალო ხელმძღვანელისა და ზოგადად, მენეჯმენტის მხრიდან მხარდაჭერასაც). სწორედ ამ გარემოებების გამო სოციალური მხარდაჭერა როგორც მოდერატორი ცვლადი აღწერილ მოდელებში არ მუშაობს. სოციალური მხარდაჭერასა და სამართლიანობას შორის ურთიერთმიმართების საკითხი, ცხადია, სამომავლოდ დამატებით შესწავლას, ანალიზსა და სამეცნიერო დისკუსიას მოითხოვს.

[18]ამ კონსტრუტებს შორის მჭიდრო კავშირზე მიუთითებს აღწერითი სტატისტიკის მაჩვენებლებიც (ორივე შემთხვევაში, სოციალურ მხარდაჭერასა და ინტერაქციულ სამართლიანობას შორის, ისევე, როგორც სოციალურ მხარდაჭერასა და ზოგადად, ორგანიზაციულ სამართლიანობას შორის კორელაცია r=0.607; კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე).

ცხრილი №23. სოციალური მხარდაჭერისა და მისი ცალკეული ფორმების მოდერაციული ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (ჰიპოთეზა H2.1-H2.3)

ცვლადი	R^2	F	β	t
H2.1. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სოციალური მხარდაჭერის ინტერაქცია სამუშაო სტრესთან				
მოდელი				
პრედიქტორი – **ორგანიზაციული სამართლიანობა**	**0.100*****	8.964***	**-0.770*****	-3.445
მოდერატორი – სოციალური მხარდაჭერა			-0.008	-0.050
საკონტროლო ცვლადი – რესპონდენტთა ასაკი			**-3.817****	-3.006
საკონტროლო ცვლადი – მიღებული განათლება			0.310	0.225
საკონტრ. ცვლადი – იერარქიული თანამდებობა			**-10.189***	-2.396
ინტერაქციის ცვლადი - ორგანიზაციული სამართლიანობა **x** სოც. მხარდაჭერა			-0.007	-0.729
H2.2. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და პრაქტიკული მხარდაჭერის ინტერაქცია სამუშაო სტრესთან				
მოდელი				
პრედიქტორი – **ორგანიზაციული სამართლიანობა**	**0.103*****	7.350***	**-0.891*****	-4.279
მოდერატორი – პრაქტიკულიი მხარდაჭერა			0.571	1.410
საკონტროლო ცვლადი – რესპონდენტთა ასაკი			**-3.745*****	-3.080
საკონტროლო ცვლადი – მიღებული განათლება			0.497	0.369
საკონტროლო ცვლადი – *იერარქ. თანამდებობა*			**-10.046***	-2.377
ინტერაქციის ცვლადი – ორგანიზაციული სამართლიანობა **x** პრაქტიკული მხარდაჭერა			-0.010	-0.389
H2.3. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და ემოციური მხარდაჭერის ინტერაქცია სამუშაო სტრესთან				
მოდელი				
პრედიქტორი – **ორგანიზაციული სამართლიანობა**	**0.104*****	8.449***	**-0.845*****	-4.041
მოდერატორი – ემოციური მხარდაჭერა			0.173	0.556
საკონტროლო ცვლადი – რესპონდენტთა ასაკი			**-3.977****	-3.148
საკონტროლო ცვლადი – მიღებული განათლება			0.414	0.300
საკონტროლო ცვლადი – *იერარქ. თანამდებობა*			**-10.063***	-2.379
ინტერაქციის ცვლადი – ორგანიზაციული სამართლიანობა **x** ემოციური მხარდაჭერა			-0.019	-0.936

შენიშვნა: *p≤.05, **p≤.01, ***p≤.001; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი. მოდერაცია შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS Release 2.16.1. (მოდელი 1) გამოყენებით.

ორგანიზაციული სამართლიანობის მედიაციური ეფექტი სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში

მას შემდეგ რაც ვნახეთ, რომ ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში სოციალური მხარდაჭერის მოდერაციული ეფექტი არ დადასტურდა, სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული სამართლიანობის მედიაციური ეფექტის შემოწმებით დავინტერესდით. **კვლევამ აჩვენა, რომ ორგანიზაციულ სამართლიანობას სრული მედიაციური ეფექტი აქვს სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში** (ურთიერთქმედებაში). დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული სამართლიანობის მედიაციური ეფექტი შევამოწმეთ – PROCESS by Andrew F. Hayes (Procedure for SPSS Release 2.16.1; მოდელი 4) გამოყენებით. პრედიქტორი – სოციალური მხარდაჭერა, მედიატორი – ორგანიზაციული სამართლიანობა, დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი და საკონტროლო ცვლადები – ასაკი, მიღებული განათლება და იერარქიული თანამდებობა ერთდროულად შევიტანეთ განტოლებაში.

პირველ ეტაპზე შევაფასეთ მოდელი, რომელშიც სოციალური მხარდაჭერა იყო პრედიქტორი, სამუშაო სტრესი კი დამოკიდებული ცვლადი (მედიატორის – ორგანიზაციული სამართლიანობის გაუთვალისწინებლად). მოდელი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა, რომელშიც სოციალური მხარდაჭერა სამუშაო სტრესის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია β=-0.418, $t(515)$=-4.099, $p<0.001$ დონეზე. მეორე ეტაპზე შეფასდა სოციალური მხარდაჭერის პრედიქტული ღირებულება ორგანიზაციულ სამართლიანობასთან (მედიატორთან) მიმართებით (რეგრესიული ანალიზი); სოციალური მხარდაჭერა ამ შემთხვევაშიც სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია β=0.582, $t(515)$=20.366, $p<0.001$. მესამე ეტაპმა აჩვენა, რომ სოციალური მხარდაჭერის გაკონტროლების პირობებში, ორგანიზაციული სამართლიანობა (მედიატორი) სამუშაო სტრესის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია β=-

0.729, t(514)=-4.723, p<0.001. მეოთხე ეტაპის ანალიზის შედეგად, ორგანიზაციული სამართლიანობის (მედიატორი) გაკონტროლების პირობებში, სოციალური მხარდაჭერა სამუშაო სტრესის სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი აღარ აღმოჩნდა β=0.006, t(514)=0.042, p>0.05. ,,Normal theory test for indirect effect" სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა (Z=-4.596, p<0.001). ამგვარად, ორგანიზაციულ სამართლიანობას სრული მედიაციური ეფექტი აქვს ორგანიზაციაში სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (იხ. ცხრილი №24).

ცხრილი №24. სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული სამართლიანობის მედიაციური ეფექტი

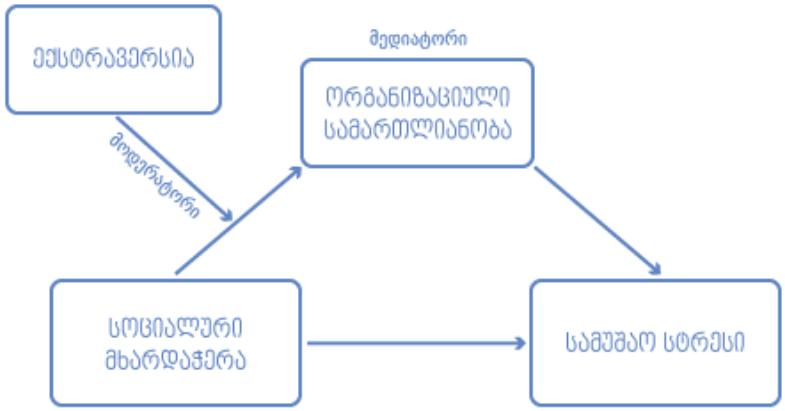
ცვლადი	R^2	*F*	β	*t*	z
პირველი ეტაპი: (X → Y)					
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.058***	7.981***	**-3.288***	-2.475	
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			0.291	0.220	
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			**-9.750****	-2.573	
სოციალური მხარდაჭერა (X)			**-0.418*****	-4.099	
სამუშაო სტრესი (Y)					
მეორე ეტაპი: (X → M)					
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.452***	106.365***	-0.639	-1.720	
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			0.102	0.276	
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			-0.604	-0.570	
სოციალური მხარდაჭერა (X)			**0.582*****	20.366	
ორგანიზაციული სამართლიანობა (M)					
მესამე (M|X → Y) და მეოთხე (X|M → Y) ეტაპი:					
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	**0.098*****	11.110***	**-3.754****	-2.876	
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			0.365	0.282	**-4.596*****
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			**-10.191****	-2.744	
ორგანიზაციული სამართლიანობა (M)			**-0.729*****	-4.723	
სოციალური მხარდაჭერა (X)			0.006	0.042	
სამუშაო სტრესი (Y)					

შენიშვნა: *p ≤ .05, **p ≤ .01, *** p ≤ .001 ; მედიაცია შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS Release 2.16.1. (მოდელი 4) გამოყენებით.

მოდერაციული მედიაციის ეფექტი სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში

კვლევამ ორგანიზაციაში სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში მოდერაციული მედიაციის ეფექტი აჩვენა, კერძოდ ორგანიზაციულ სამართლიანობას მედიაციური ეფექტი აქვს სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში, ხოლო ექსტრავერსია მოდერატორია სოციალურ მხარდაჭერასა და ორგანიზაციულ სამართლიანობას შორის კავშირში. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

მას შემდეგ, რაც სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული სამართლიანობის მედიაციური ეფექტი გამოვლინდა, ამავე მოდელში კომბინირებული, მოდერაციული მედიაციის ეფექტიც შევამოწმეთ. ეს გულისხმობდა პიროვნული მახასიათებლების ნეიროტიციზმისა და ექსტრავერიის მოდერაციული ეფექტის შემოწმებას სოციალურ მხარდაჭერასა და ორგანიზაციულ სამართლიანობას შორის კავშირში. მოდერაციული მედიაციის ეფექტი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მხოლოდ ექსტრავერსიის შემთხვევაში აღმოჩნდა (იხ. ილუსტრაცია №16).



ილუსტრაცია №16. მოდერაციული მედიაციის ეფექტი სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში

აღნიშნული კომბინირებული ეფექტი შევამოწმეთ – PROCESS by Andrew F. Hayes (Procedure for SPSS Release 2.16.1; მოდელი 7) გამოყენებით. გავაკონტროლეთ გამოკითხულთა ასაკი, მიღებული განათლება და დაკავებული იერარქიული თანამდებობა. მოდერაციული მედიაციის მოდელის ანალიზის პირველ ეტაპზე შევამოწმეთ სოციალურ მხარდაჭერასა (პრედიქტორი) და ორგანიზაციულ სამართლიანობას (მედიატორი) შორის ექსტრავერსიის მოდერაციული ეფექტი, შედეგად, R^2=0.475, F(6,513)=61.923, p<0.001; სოციალური მხარდაჭერისა და ექსტრავერსიის ინტერაქციის ცვლადი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა β =-0.017, t(513)=-3.137; p<0.01, რაც იმას ნიშნავს, რომ ექსტრავერსიის მოდერაციული ეფექტი დადასტურდა. მეორე ეტაპზე შევამოწმეთ სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშო სტრესს (დამოკიდებული ცვლადი) შორის კავშირში ორგანიზაციული სამართლიანობის მედიაციური ეფექტი, შედეგად R^2=0.098, F(5,514)=9.045, p<0.001; სოციალური მხარდაჭერის გაკონტროლების პირობებში, ორგანიზაციული სამართლიანობა (მედიატორი) სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია β=-0.729, t(514)=-3.364, p<0.001, ხოლო მედიატორის გაკონტროლების პირობებში, სოციალური მხარდაჭერა სამუშაო სტრესის სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი აღარ აღმოჩნდა β=0.006, t(514)=0.035; p>0.05 დონეზე (იხ. ცხრილი №25).

ცხრილი №25. სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული სამართლიანობისა (მედიატორი) და ექსტრავერსიის (მოდერატორი) მოდერაციული მედიაციის ეფექტი

ცვლადი	R^2	F	β	t
ეტაპი 1.				
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.475***	61.923***	-0.560	-1.481
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			0.077	0.211
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			-0.513	-0.445
სოციალური მხარდაჭერა (პრედიქტორი)			**0.539*** **	16.681
ექსტრავერსია (მოდერატორი)			**0.283****	2.880
სოციალური მხარდაჭერა x ექსტრავერსია *ორგანიზაციულ სამართლიანობასთან (მედიატორი) მიმართებით*			**-0.017****	-3.137
ეტაპი 2.				
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.098***	9.045***	**-3.754****	-3.005
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			0.365	0.263
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			**-10.191***	-2.420
ორგანიზაციული სამართლიანობა (მედიატორი)			**-0.729*****	-3.364
სოციალური მხარდაჭერა (პრედიქტორი) *სამუშაო სტრესთან (დამოკიდებული ცვლადი) მიმართებით*			0.006	0.035

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, ***p≤ .001; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი; მოდერაციული მედიაცია შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS Release 2.16.1. (მოდელი 7) გამოყენებით

პიროვნული მახასიათებლების როლი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში

კვლევის შედეგად, ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში პიროვნული მახასიათებლების (ნეიროტიციზმი და ექსტრავერსია) მოდერაციული ეფექტი არ დადასტურდა. თუმცა სამუშაო სტრესსა და პიროვნულ მახასიათებლებს შორის პირდაპირი კავშირის შემოწმების შედეგად აღმოჩნდა, რომ **ნეიროტიციზმს სტატისტიკურად არსებითი წვლილი შეაქვს სამუშაო სტრესის პროგნოზირებაში.** დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

პიროვნული მახასიათებლები და სამუშაო სტრესი: უნივარაციული ანალიზი, რეგრესიული ანალიზი

სანამ უშუალოდ, ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში პიროვნული მახასიათებლების მოდერაციულ ეფექტს შევამოწმებდით, თავდაპირველად, პიროვნულ მახასიათებლებსა და სამუშაო სტრესს შორის პირდაპირი კავშირით დავინტერესდით.

(1). კორელაციური ანალიზის შედეგად სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კორელაცია მხოლოდ ორი პიროვნული მახასიათებლის – ნეიროტიციზმისა და თანხმობისათვის მზაობის შემთხვევაში აღმოჩნდა. **სამუშაო სტრესი დადებითად არის დაკავშირებული ნეიროტიციზმთან (r=0.386; კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე) და უარყოფითად – თანხმობისათვის მზაობასთან (r=-0.125; კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.01 დონეზე;** იხ. დანართი D, ცხრილი D2).

(2). იმისათვის, რომ შეგვეფასებინა იყო თუ არა მნიშვნელოვანი განსხვავება ა) ნეიროტიციზმის და ბ) თანხმობისათვის მზაობის დონეების მიხედვით სამუშაო სტრესის საშუალო ქულებს შორის, უნივარიაციულ (One-Way Anova) ანალიზს მივმართეთ. ორივე პიროვნული მახასიათებლისთვის შევქმენით წარმოებული ინდექსები (დაბალი, საშუალო და მაღალი). სამუშაო სტრესსა და პიროვნულ მახასიათებლებს შორის მიმართება შეფასდა ფიშერის კოეფიციენტით (F), ჯგუფებს შორის სხვაობის სტატისტიკური მნიშვნელოვნების შესაფასებლად კი გამოვიყენეთ Post-hoc ტესტი: Tukey.

ა) უნივარიაციულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ **კვლევაში მონაწილეთა ჯგუფში, რომელშიც ნეიროტიციზმის მაღალი დონეა სამუშაო სტრესიც უფრო მაღალია, ვიდრე იმ ჯგუფებში, რომლებშიც ნეიროტიციზმის საშუალო და დაბალი დონეა. ნეიროტიციზმის დაბალი ინდექსის მქონე ჯგუფთან შედარებით, სამუშაო სტრესი ასევე მაღალია ნეიროტიციზმის საშუალო ინდექსის მქონე ჯგუფშიც. ეს განსხვავება**

სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

ჯგუფებს შორის სამუშაო სტრესის ქულების მიხედვით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება აღმოჩნდა $p<0.001$ დონეზე, $F(2, 523)=40.567$, $p<0.001$. სტატისტიკური მნიშვნელოვნების მიუხედავად, საშუალოთა შორის სხვაობა მცირეა; ,,ეტა კვადრატის'' *(Eta squared)* გამოყენებით გამოთვლილი ეფექტის ზომა 0.01-ია. ჯგუფებს შორის შედარებითი ანალიზისთვის გამოყენებულ Tukey-ის ტესტზე დაყრდნობით სტატისტიკურად არსებითი განსხვავებებია:

- ჯგუფში, რომელშიც ნეიროტიციზმის მაღალი დონეა (III ჯგუფი) სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი (M=352.24, SD=56.25) უფრო მაღალია, ვიდრე იმ ჯგუფებში, რომლებშიც ნეიროტიციზმის საშუალო და დაბალი დონეა, (II ჯგუფი: M=317.68, SD=30.58; I ჯგუფი: M=305.19, SD=28.84);
- ჯგუფში, რომელშიც ნეიროტიციზმის საშუალო დონეა (II ჯგუფი) სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი (M=317.68, SD=30.58) უფრო მაღალია, ვიდრე იმ ჯგუფში, რომელშიც *ნეიროტიციზმის* დაბალი დონეა (I ჯგუფი: M=305.19, SD=28.84) (იხ. ცხრილი №26 და №27).

ცხრილი №26. სამუშაო სტრესის ვარიაცია ნეიროტიციზმის დონეების მიხედვით

ნეიროტიციზმის დონე	საშუალოთა შორის სხვაობა (Mean Difference)	სტანდარტული შეცდომა (Std. Error)	სტატისტიკური მნიშვნელოვნება (Sig.)
II ჯგუფი - საშუალო დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	-12.49185*	4.09909	.007
	-47.05167*	5.45952	.000
I ჯგუფი - დაბალი დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	12.49185*	4.09909	.007
	-34.55982*	4.45794	.000
I ჯგუფი - დაბალი დონე II ჯგუფი - საშუალო დონე	47.05167*	5.45952	.000
	34.55982*	4.45794	.000
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.			

ცხრილი №27. Tukey-ის ტესტის შედეგი: სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი ნეიროტიციზმის დონეების მიხედვით

ნეიროტიციზმის დონე	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
დაბალი	92	305.1891		
საშუალო	359		317.6809	
მაღალი	75			352.2407

ბ) კვლევამ აჩვენა, რომ იმ ჯგუფში, რომელშიც თანხმობისათვის მზაობის დონე დაბალია სამუშაო სტრესი უფრო მაღალია, ვიდრე თანხმობისათვის მზაობის საშუალო ინდექსის მქონე ჯგუფში. ეს განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.01 დონეზე. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

ჯგუფებს შორის სამუშაო სტრესის ქულების მიხედვით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება აღმოჩნდა $p<0.01$ დონეზე, $F(2,516)=5.517$, $p<0.01$. სტატისტიკური მნიშვნელოვნების მიუხედავად, საშუალოთა შორის სხვაობა მცირეა; ,,ეტა კვადრატის'' *(Eta squared)* გამოყენებით გამოთვლილი ეფექტის ზომა 0.02-ია. ჯგუფებს შორის შედარებითი ანალიზისთვის გამოყენებულ Post-hoc (Tukey HSD) ტესტზე დაყრდნობით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებებია:

-ჯგუფში, რომელშიც თანხმობისათვის მზაობის დაბალი დონეა (I ჯგუფი) სამუშაო სტრესის მაჩვენებელი (M=332.85, SD=54.20) უფრო მაღალია, ვიდრე იმ ჯგუფში, რომელშიც თანხმობისათვის მზაობის საშუალო დონეა (II ჯგუფი: M=317.56, SD= 34.16);

-თანხმობისათვის მზაობის მაღალი (III ჯგუფი: M=320.25, SD=30.44) და საშუალო (II ჯგუფი: M=317.56, SD=34.16) ინდექსის მქონე ჯგუფები სამუშაო სტრესის ვარიაციის მიხედვით ჰომოგენური აღმოჩნდა (იხ. ცხრილი №28 და №29).

ცხრილი №28. სამუშაო სტრესის ვარიაცია თანხმობისათვის მზაობის დონეების მიხედვით

თანხმობისათვის მზაობის დონე	საშუალოთა შორის სხვაობა (Mean Difference)	სტანდარტული შეცდომა (Std. Error)	სტატისტიკური მნიშვნელოვნება (Sig.)
II ჯგუფი - საშუალო დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	15.28748*	4.60266	.003
	12.60467	5.62101	.065
I ჯგუფი - დაბალი დონე III ჯგუფი - მაღალი დონე	-15.28748*	4.60266	.003
	-2.68281	4.29199	.806
I ჯგუფი - დაბალი დონე II ჯგუფი - საშუალო დონე	-12.60467	5.62101	.065
	2.68281	4.29199	.806
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.			

ცხრილი №29. Tukey-ის ტესტის შედეგი: სამუშაო სტრესის საშუალო მაჩვენებელი თანხმობისათვის მზაობის დონეების მიხედვით

თანხმობისათვის მზაობის დონე	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
საშუალო	348	317.5654	
მაღალი	96	320.2482	
დაბალი	81		332.8529

(3). პიროვნულ მახასიათებლებსა და სამუშაო სტრესს შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის დასადგენად განვახორციელეთ იერარქიული მრავლობითი რეგრესიული ანალიზი. **კვლევამ აჩვენა, რომ ნეიროტიციზმს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს სამუშაო სტრესის ვარიაციის ახსნაში, კერძოდ, ნეიროტიციზმის მაღალი დონე სამუშაოს სტრესის მაღალ მაჩვენებელთან ასოცირდება.** დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს: რეგრესიული ანალიზის თანახმად, საკონტროლო ცვლადების – ასაკის, განათლებისა და იერარქიული თანამდებობის –

გაკონტროლების შემდეგ (რომლებიც სამუშაო სტრესის ვარიაციის 2.9%-ს ხსნის) პიროვნული მახასიათებლებით (ნეიროტიციზმითა და თანხმობისათვის მზაობით) სამუშაო სტრესის ვარიაციის დამატებით 15.7% აიხსნა, $\Delta R^2=0.157$; $\Delta F(2,520)=50.333$, $p<0.001$. საბოლოო მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ორი საკონტროლო ცვლადი – დაკავებული იერარქიული თანამდებობა ($\beta=-0.150$, $p<0.001$), ასაკი ($\beta=-0.114$, $p<0.01$) და ერთი პრედიქტორი – *ნეიროტიციზმი* ($\beta=0.410$, $p<0.001$) აღმოჩნდა. როგორც ვხედავთ, პრედიქტორ ცვლადებს შორის ნეიროტიციზმს არსებითი წვლილი შეაქვს სამუშაო სტრესის პროგნოზირებაში; კერძოდ, ნეიროტიციზმის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ადამიანები უფრო მოწყვლადები არიან სამუშაოს სტრესის მიმართ (იხ. ცხრილი №30).

ცხრილი №30. პიროვნული მახასიათებლების წვლილი სამუშაო სტრესის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R^2	ΔR^2	F for ΔR^2	β	t
ეტაპი 1: საკონტროლო ცვლადები რესპონდენტთა ასაკი	0.029**	0.029**	5.170**	**-0.114****	-2.824
მიღებული განათლება				0.058	1.437
იერარქიული თანამდებობა				**-0.150*****	-3.683
ეტაპი 2: პრედიქტორი **ნეიროტიციზმი**	**0.186*****	**0.157*****	50.333***	**0.410*****	**9.789**
თანხმობისათვის მზაობა				0.039	0.911

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, ***p≤ .001; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი

პიროვნული მახასიათებლების მოდერაციული ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (H2.4.-H2.5.)

ჰიპოთეზები (H2.4-H2.5) შევამოწმეთ – PROCESS, by Andrew F. Hayes (Procedure for SPSS Release 2.16.1) გამოყენებით. პრედიქტორი – ორგანიზაციული სამართლიანობაა, მოდერატორი – პიროვნული მახასიათებლები (ნეიროტიციზმი და ექსტრავერსია), დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი, ხოლო საკონტროლო ცვლადები – ასაკი,

განათლება და დაკავებული იერარქიული თანამდებობა. ჩატარებული სტატისტიკური ანალიზის შედეგად, **ჰიპოთეზები (H2.4-H2.5) არ დადასტურდა, ინტერაქციის ცვლადი ორივე შემთხვევაში სტატისტიკურად არაარსებითი აღმოჩნდა** (იხ. ცხრილი №31).

ცხრილი №31. პიროვნული მახასიათებლების მოდერაციული ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (ჰიპოთეზა H2.4-H2.5)

ცვლადი	R^2	F	β	t
H2.4. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და ნეიროტიციზმის ინტერაქცია სამუშაო სტრესთან				
მოდელი	0.215***	24.573***		
პრედიქტორი – ორგანიზაციული სამართლიანობა			**-0.505*** **	-3.446
მოდერატორი – ნეიროტიციზმი			**2.202*** **	6.105
საკონტროლო ცვლადები: ასაკი			**-3.158** **	-2.718
განათლება			0.579	0.472
იერარქიული თანამდებობა			**-11.504** **	-2.867
ინტერაქციის ცვლადი – ორგანიზაციული სამართლიანობა x ნეიროტიციზმი			-0.048	-1.566
H2.5. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და ექსტრავერსიის ინტერაქცია სამუშაო სტრესთან				
მოდელი	**0.124*** **	11.643***		
პრედიქტორი – ორგანიზაციული სამართლიანობა			**-0.909*** **	-6.500
მოდერატორი – ექსტრავერსია			0.908	2.390
საკონტროლო ცვლადები: ასაკი			**-3.743** **	-3.105
განათლება			0.570	0.417
იერარქიული თანამდებობა			**-10.139***	-2.493
ინტერაქციის ცვლადი – ორგანიზაციული სამართლიანობა **x** ექსტრავერსია			-0.046	-1.467

შენიშვნა: *p≤.05, **p≤.01, ***p≤.001; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი. მოდერაცია შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS Release 2.16.1. (მოდელი 1) გამოყენებით.

H2.4 ჰიპოთეზის თანახმად, პიროვნულ მახასიათებელს, ნეიროტიციზმს მოდერაციული ეფექტი უნდა ჰქონოდა ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში. ჰიპოთეზის შემოწმების შედეგად, მოდელის R^2=0.215, F(6,519)=24.573, p<0.001; ორგანიზაციული სამართლიანობისა და ნეიროტიციზმის ინტერაქციის ცვლადი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ აღმოჩნდა β=-0.048, t(519)=-1.566; p>0.05; (ΔR^2=0.009, ΔF(1, 519)=2.451, p>0.05), რაც იმას ნიშნავს, რომ ნეიროტიციზმის მოდერაციული ეფექტი არ დადასტურდა. ანალოგიური შედეგი მივიღეთ

ექსტრავერსიის მოდერაციული ეფექტის შემოწმების შედაგადაც. ჩატარებული ანალიზის თანახმად, მოდელის R^2=0.124, F(6, 519)=11.643, p<0.001; ორგანიზაციული სამართლიანობისა და ექსტრავერსიის ინტერაქციის ცვლადი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ აღმოჩნდა β=-0.046, t(519)=-1.467; p>0.05; (ΔR^2=0.010, ΔF(1,519)=2.094, p>0.05).

ორგანიზაციული გარემოს მედიაციური ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (H2.6.)

კვლევამ აჩვენა, რომ ორგანიზაციულ გარემოს სრული მედიაციური ეფექტი აქვს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული გარემოს მედიაციური ეფექტი (ჰიპოთეზა H2.6.) შევამოწმეთ – PROCESS by Andrew F. Hayes (Procedure for SPSS Release 2.16.1) გამოყენებით. პრედიქტორი – ორგანიზაციული სამართლიანობა, მედიატორი – ორგანიზაციული გარემო, დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი და საკონტროლო ცვლადები – ასაკი, განათლება და იერარქიული თანამდებობა ერთდროულად შევიტანეთ განტოლებაში.

პირველ ეტაპზე შევაფასეთ მოდელი, რომელშიც ორგანიზაციული სამართლიანობა იყო პრედიქტორი, სამუშაო სტრესი კი დამოკიდებული ცვლადი (მედიატორის – ორგანიზაციული გარემოს გაუთვალისწინებლად). მოდელი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა, რომელშიც ორგანიზაციული სამართლიანობა სამუშაო სტრესის სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორია β=-0.729, t(521)=-6.412, p<0.001 დონეზე. მეორე ეტაპზე შეფასდა ორგანიზაციული სამართლიანობის პრედიქტული

ღირებულება ორგანიზაციულ გარემოსთან (მედიატორთან) მიმართებით; ორგანიზაციული სამართლიანობა ამ შემთხვევაშიც სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია: β=-0.335, t(521)=-16.324, p<0.001. მესამე ეტაპმა აჩვენა, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობის გაკონტროლების პირობებში, ორგანიზაციული გარემო (მედიატორი) სამუშაო სტრესის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია β = 2.034, t(520)=9.004, p<0.001. მეოთხე ეტაპის ანალიზის შედეგად, ორგანიზაციული გარემოს (მედიატორი) გაკონტროლების პირობებში, ორგანიზაციული სამართლიანობა სამუშაო სტრესის სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი აღარ აღმოჩნდა β=-0.047, t(520)=-0.364, p>0.05. ,,Normal theory test for indirect effect" სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა (Z=-7.873, p<0.001). ამგვარად, ორგანიზაციული გარემო სრული მედიატორის როლს ასრულებს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში. **შესაბამისად, ჰიპოთეზა H2.6. დადასტურდა** (იხ. ცხრილი №32).

ორგანიზაციული გარემოს კონსტრუქტი პრინციპულად (არსებითად) მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (ურთიერთქმედებაში). კვლევამ დაგვანახა, რომ ორგანიზაციაში არსებული პროცედურების, შედეგების განაწილების პოლიტიკისა და ურთიერთობების სამართლიანობა/უსამართლობა გავლენას ახდენს ორგანიზაციული გარემოს შეფასებაზე - სამართალიანი გარემო აღიქმება, როგორც ხელშემწყობი გარემო სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებისთვის (შესაძლებლობები დომინირებს შეზღუდვებზე), უსამართლო გარემო კი სამუშაოს შესრულებისთვის აუცილებელ პირობებში შეზღუდვებისა და პრობლემების არსებობასთან ასოცირდება. ორგანიზაციულ გარემოში შეზღუდვების დომინირება კი ხელს უწყობს სტრესის ფორმირებას, ხოლო გარემოს დადებითად შეფასება - სტრესის ჩამოყალიბების ალბათობას (რისკს) ამცირებს.

ცხრილი №32. ორგანიზაციული გარემოს მედიაციური ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (ჰიპოთეზა H2.6.)

ცვლადი	R^2	F	β	t	z
პირველი ეტაპი: (X → Y)					
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.099***	14.293***	**-3.803****	-2.981	
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			0.329	0.259	
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			**-10.100****	-2.748	
ორგანიზაციული სამართლიანობა (X)			**-0.729*****	-6.412	
სამუშაო სტრესი (Y)					
მეორე ეტაპი: (X → M)					
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.355***	71.805***	0.047	0.204	
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			**0.628****	2.738	
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			-0.550	-0.830	
ორგანიზაციული სამართლიანობა (X)			**-0.335*****	-16.324	
ორგანიზაციული გარემო (M)					
მესამე (M|X →Y) და მეოთხე (X|M → Y) ეტაპი:					
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.220***	29.406***	**-3.899*****	-3.282	
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			-0.949	-0.797	
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			**-8.980****	-2.623	**-7.873*****
ორგანიზაციული გარემო (M)			**2.034*****	9.004	
ორგანიზაციული სამართლიანობა (X)			-0.047	-0.364	
სამუშაო სტრესი (Y)					

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, ***p≤ .001; მედიაცია შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS Release 2.16.1. (მოდელი 4) გამოყენებით.

მოდერაციული მედიაციის ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში (H2.7.)

კვლევამ ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში მოდერაციული მედიაციის ეფექტი დაადასტურა; კერძოდ ორგანიზაციული გარემო მედიატორის როლს ასრულებს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში, ხოლო ნეიროტიციზმი მოდერატორია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ორგანიზაციულ გარემოს შორის კავშირში. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

ჰიპოთეზა H2.7. მოიაზრებს კომბინირებულ – მოდერაციული მედიაციის ეფექტს; კერძოდ, ორგანიზაციულ გარემოს მედიაციური ეფექტი უნდა ჰქონოდა ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში, ხოლო ამავე მოდელში პიროვნული მახასიათებელი ნეიროტიციზმი – მოდერატორი უნდა ყოფილიყო ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ორგანიზაციულ გარემოს შორის კავშირში. აღნიშნული კომბინირებული ეფექტი შევამოწმეთ – PROCESS by Andrew F. Hayes (Procedure for SPSS Release 2.16.1) გამოყენებით. გავაკონტროლეთ – ასაკი, განათლება და დაკავებული იერარქიული თანამდებობა. მოდერაციული მედიაციის მოდელის ანალიზის პირველ ეტაპზე შევამოწმეთ ორგანიზაციულ სამართლიანობასა (პრედიქტორი) და ორგანიზაციულ გარემოს (მედიატორი) შორის კავშირში ნეიროტიციზმის მოდერაციული ეფექტი, შედეგად, R^2=0.399, F(6, 519)=67.298, p<0.001; ორგანიზაციული სამართლიანობისა და ნეიროტიციზმის ინტერაქციის ცვლადი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა β=-0.010, t(519)=-2.136; p<0.05, რაც იმას ნიშნავს, რომ ნეიროტიციზმის მოდერაციული ეფექტი დადასტურდა. მეორე ეტაპზე შევამოწმეთ ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს (დამოკიდებული ცვლადი) შორის კავშირში ორგანიზაციული გარემოს მედიაციური ეფექტი, შედეგად R^2=0.220, F(5,520)=34.029, p<0.001; ორგანიზაციული სამართლიანობის გაკონტროლების პირობებში, ორგანიზაციული გარემო (მედიატორი) სამუშაო სტრესის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია β=2.034, t(520)=7.473, p<0.001, ხოლო მედიატორის გაკონტროლების პირობებში, ორგანიზაციული სამართლიანობა სამუშაო სტრესის სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი აღარ აღმოჩნდა β=-0.047, t(520)=-0.276; p>0.05 დონეზე. **ამრიგად, ჰიპოთეზა H2.7. დადასტურდა** (იხ. ცხრილი №33).

ცხრილი №33. ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ნეიროტიციზმისა და ორგანიზაციული გარემოს მოდერაციული მედიაციის ეფექტი

ცვლადი	R^2	F	β	t
ეტაპი 1.				
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.399***	67.298***	0.141	0.639
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			0.657**	2.963
იერარქიული თანამდებობა (საკონტროლო ცვლადი)			-0.706	-1.079
ორგანიზაციული სამართლიანობა (პრედიქტორი)			**-0.307*** **	-10.877
ნეიროტიციზმი (მოდერატორი)			**0.269*** **	5.226
ორგანიზაციული სამართლიანობა x ნეიროტიციზმი			**-0.010***	-2.136
ორგანიზაციულ გარემოსთან (მედიატორი) მიმართებით				
ეტაპი 2.				
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.220***	34.029***	**-3.899*** **	-3.458
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			-0.949	-0.773
იერარქიული თანამდებობა (საკონტროლო ცვლადი)			**-8.980***	-2.380
ორგანიზაციული გარემო (მედიატორი)			**2.034*** **	7.473
ორგანიზაციული სამართლიანობა (პრედიქტორი)			-0.047	-0.276
სამუშაო სტრესთან (დამოკიდებული ცვლადი) მიმართებით				

შენიშვნა: *p≤.05, **p≤.01, ***p≤.001; მოდერაციული მედიაცია შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS Release 2.16.1. (მოდელი 7) გამოყენებით

მიუხედავად იმისა, რომ არ გვივარაუდია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში, ორგანიზაციულ გარემოსთან დიდი ხუთეულის მოდელში შემავალი დანარჩენი პიროვნული მახსიათებლების კომბინაციით, შესაძლო მოდერაციული მედიაციის ეფექტი, ჩვენ მაინც, ცალ-ცალკე თითოეული პიროვნული მახასიათებლისთვის შევამოწმეთ აღნიშნული ეფექტი. სტატისტიკურად არსებითი შედეგი მხოლოდ თანხმობისათვის მზაობის შემთხვევაში გამოვლინდა. შესაბამისად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მოდერაციული მედიაციის ეფექტი დადასტურდა: **ორგანიზაციული გარემო მედიატორის როლს ასრულებს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში, ხოლო თანხმობისათვის მზაობა ნეიროტიციზმის მსგავსად, მოდერატორია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ორგანიზაციულ გარემოს შორის კავშირში.** შედეგები წარმოდგენილია დანართში E, ცხრილი E1.

§12. ორგანიზაციული სამართლიანობის, სამუშაო სტრესისა და სამუშაოთი კმაყოფილების ურთიერთმიმართება

ამ პარაგრაფში განხილულია (1). ორგანიზაციული სამართლიანობის ცალკეული ფორმებისა და (2). სამუშაო სტრესის განზომილებების წვლილი სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში; აგრეთვე ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში სამუშაო სტრესის მედიაციური ეფექტის შემოწმების შედეგი. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, საწყის ეტაპზე არ ვგეგმევდით სამუშაოთი კმაყოფილების კონსტრუქტისთვის განსაკუთრებული ყურადღების დათმობას, თუმცა კვლევით მიღებული საინტერესო შედეგებიდან გამომდინარე ამ ცვლადთან დაკავშირებული რამდენიმე ჰიპოთეზაც შევამოწმეთ; კერძოდ:

(1). შემოწმებულია ჰიპოთეზა (H3.1.): რაც უფრო მაღალია ორგანიზაციული სამართლიანობის განცდა, მით მაღალია სამუშაოთი კმაყოფილება. სამართლიანობის სამივე ფორმა, კერძოდ, **დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა დადებითადაა დაკავშირებული სამუშაოთი კმაყოფილებასთან. ამასთანავე, ორგანიზაციული სამრთლიანობის განცდასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირია.** თანამშრომლთა მიერ აღქმულ დისტრიბუციულ სამართლიანობას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს სამუშაოთი კმაყოფილებაში (სამუშაოთი კმაყოფილების ქულათა ვარიაციაში).

(2). შემოწმებულია ჰიპოთეზა იმის შესახებ, რომ რაც უფრო მაღალია სამუშაო სტრესი, მით ნაკლებია სამუშაოთი კმაყოფილება. **სამუშაო სტრესის ორი განზომილება - სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი და პიროვნული დაძაბულობა უარყოფითად, ხოლო პიროვნული რესურსი დადებითადაა დაკავშირებული სამუშაოთი კმაყოფილებასთან. სამუშაო სტრესსა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირია.** თანამშრომლთა მიერ განცდილ (აღქმულ) სამუშაო როლებით გამოწვეულ სტრესს მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს სამუშაოთი კმაყოფილებაში (სამუშაოთი კმაყოფილების ქულათა ვარიაციაში; ჰიპოთეზა H3.2.). ამასთანავე, სამუშაო

სტრესს მედიაციური ეფექტი აქვს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში (H3.3).

ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სამუშაოთი კმაყოფილების ურთიერთმიმართება

კვლევამ აჩვენა, რომ დისტრიბუციულ სამართლიანობას სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პოზიტიური ეფექტი აქვს სამუშაოთი კმაყოფილებაზე, ამასთანავე ინტერაქციული სამართლიანობაც სამუშაოთი კმაყოფილების არსებითი პრედიქტორია; დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

მონაცემთა კორელაციური ანალიზის (პირსონის შერეული მომენტის კორელაციის კოეფიციენტი) შედეგად აღმოჩნდა, რომ **სამუშაოთი კმაყოფილება დადებითად არის დაკავშირებული სამართლიანობის სამივე ფორმასთან. კორელაცია ყველა შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე.** დისტრუბუციული სამართლიანობა: $r=0.472$, $p<0.001$; პროცედურული სამართლიანობა $r=0.296$, $p<0.001$; ინტერაქციული სამართლიანობა $r=0.366$, $p<0.001$. (იხ. დანართი D, ცხრილი D8). იერარქიულმა მრავლობითმა რეგრესიულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ სქესისა და დაკავებული იერარქიული თანამდებობის გაკონტროლების შემდეგ (რომლებიც სამუშაოთი კმაყოფილების ვარიაციის 1,4%-ს ხსნიან), დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობით სამუშაოთი კმაყოფილების ვარიაციის დამატებით 22,1% აიხსნა, $\Delta R^2=0.221$, $\Delta F(3,527)=50.699$, $p<0.001$; საბოლოო მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მხოლოდ ორი პრედიქტორი ცვლადი – *დისტრიბუციული* ($\beta=0.426$, $t=8.026$, $p<0.001$) და *ინტერაქციული* სამართლიანობა ($\beta=0.199$, $t=2.637$, $p<0.01$) აღმოჩნდა. როგორც ვხედავთ, პრედიქტორ ცვლადებს შორის დისტრიბუციულ სამართლიანობას მეტი წვლილი შეაქვს (მეტი პრედიქტული ღირებულება აქვს) სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში (იხ. ცხრილი №34). ამრიგად, **ჰიპოთეზა H3.1. დადასტურდა.**

ცხრილი №34. ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმების წვლილი სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში

ცვლადი	R^2	ΔR^2	F for ΔR^2	β	t
ეტაპი 1: საკონტროლო ცვლადები					
რესპონდენტთა სქესი	0.014*	0.014*	3.862*	-0.026	-0.648
იერარქიული თანამდებობა				-0.042	-1.036
ეტაპი 2: პრედიქტორი					
დისტრიბუციული სამართლიანობა	**0.235*** **	**0.221*** **	50.699***	**0.426*** **	8.026
პროცედურული სამართლიანობა				-0.139	-1.927
ინტერაქციული სამართლიანობა				**0.199****	2.637

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, ***p≤ .001; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაოთი კმაყოფილება.

სამუშაო სტრესისა და სამუშაოთი კმაყოფილების ურთიერთმიმართება

კვლევამ აჩვენა, რომ სამუშაო როლებით გამოწვეულ სტრესს არსებითი წვლილი შეაქვს სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში (ჰიპოთეზა H3.2.), ამასთანავე პიროვნული დაძაბულობაც სამუშაოთი კმაყოფილების სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

მონაცემთა კორელაციური ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ **სამუშაოთი კმაყოფილება უარყოფითად არის დაკავშირებული სამუშაო როლებით გამოწვეულ სტრესთან (r=-0.260) და პიროვნული დაძაბულობასთან (r=-0.28; კორელაცია ორივე შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.001 დონეზე), ხოლო დადებითად არის დაკავშირებული პიროვნულ რესურსთან (r=0.114, კორელაცია სტატისტიკურად არსებითია 0.01 დონეზე;** იხ.დანართი D, ცხრილი D8). იერაქიული მრავლობითი რეგრესიული ანალიზის თანახმად, ცვლადების – სქესისა და დაკავებული იერარქიული თანამდებობის – გაკონტროლების შემდეგ სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესით, პიროვნული დაძაბულობითა და პიროვნული რესურსით სამუშაოთი კმაყოფილების ვარიაციის დამატებით 10,7% აიხსნა, ΔR^2=0.107, $\Delta F(3,520)$=21.059, $p<0.001$. საბოლოო მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მხოლოდ სამი ცვლადი, მათ შორის ერთი

საკონტროლო – დაკავებული იერარქიული თანამდებობა (β=-0.131, t=- 2.965, p<0.01) და ორი პრედიქტორი – *სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი* (β=-0.210, t=-4.092, p<0.001) და *პიროვნული დაძაბულობა* (β=-0.146, t=-2.810, p<0.01) აღმოჩნდა. როგორც ვხედავთ, სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესს მეტი პრედიქტული ღირებულება აქვს სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში (იხ. ცხრილი №35). **შესაბამისად, ჰიპოთეზა H3.2. დადასტურდა**.

ცხრილი №35. სამუშაო სტრესის განზომილებების წვლილი სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში

ცვლადი	R^2	ΔR^2	$F\ for\ \Delta R^2$	β	*t*
ეტაპი 1: საკონტროლო ცვლადი რესპონდენტთა სქესი **იერარქიული თანამდებობა**	0.014*	0.014*	3.813*	0.054 **-0.131****	1.241 -2.965
ეტაპი 2: პრედიქტორი ცვლადები **სამუშაო როლებით გამოწვ. სტრესი** **პიროვნული დაძაბულობა** პიროვნული რესურსი	**0.121*****	0.107***	21.059***	**-0.210*** **-0.146**** 0.064	-4.092 -2.810 1.474

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, ***p≤ .001; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაოთი კმაყოფილება.

სამუშაო სტრესის მედიაციური ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში

კვლევამ აჩვენა, რომ სამუშაო სტრესს ნაწილობრივი მედიაციური ეფექტი აქვს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში სამუშაო სტრესის მედიაციური ეფექტი (ჰიპოთეზა H3.3.) შევამოწმეთ – PROCESS by Andrew F. Hayes (Procedure for SPSS Release 2.16.1) საშუალებით. პრედიქტორი – ორგანიზაციული სამართლიანობა, მედიატორი – სამუშაო სტრესი, დამოკიდებული

ცვლადი – სამუშაოთი კმაყოფილება და საკონტროლო ცვლადები – სქესი და იერარქიული თანამდებობა ერთდროულად შევიტანეთ განტოლებაში.

პირველ ეტაპზე შევაფასეთ მოდელი, რომელშიც ორგანიზაციული სამართლიანობა იყო პრედიქტორი, სამუშაოთი კმაყოფილება კი დამოკიდებული ცვლადი (მედიატორის, სამუშაო სტრესის გაუთვალისწინებლად). მოდელი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა, რომელშიც ორგანიზაციული სამართლიანობა სამუშაოთი კმაყოფილების სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია $\beta=0.028$, $t(522)=11.681$, $p<0.001$-დონეზე. მეორე ეტაპზე შეფასდა ორგანიზაციული სამართლიანობის პრედიქტული წვლილი სამუშაო სტრესთან (მედიატორთან) მიმართებით; ორგანიზაციული სამართლიანობა ამ შემთხვევაშიც სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია $\beta=-0.747$, $t(522)=-6.511$, $p<0.001$. მესამე ეტაპმა აჩვენა, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობის გაკონტროლების პირობებში, სამუშაო სტრესი (მედიატორი) სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია $\beta=-0.005$, $t(521)=-5.669$, $p<0.001$. მეოთხე ეტაპის ანალიზის შედეგად, სამუშაო სტრესის (მედიატორი) გაკონტროლების პირობებში, ორგანიზაციული სამართლიანობა სამუშაოთი კმაყოფილების სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი კვლავ აღმოჩნდა $\beta=0.024$, $t(521)=10.010$, $p<0.001$, რაც არ გვაძლევს იმის მტკიცების საფუძველს, რომ სრული მედიაცია დამყარდა. არაპირდაპირი ეფექტის მნიშვნელოვნების დასადასტურებლად, ,,Normal theory test for indirect effect" სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა ($Z=4.247$, $p<0.001$). როგორც ვხედავთ, სამუშაო სტრესს ნაწილობრივი მედიაციაციური ეფექტი აქვს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში. ამრიგად, **ჰიპოთეზა H3.3. მხოლოდ ნაწილობრივ დადასტურდა** (იხ. ცხრილი №36).

ცხრილი №36. სამუშაო სტრესის მედიაციური ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში (ჰიპოთეზა H3.3)

ცვლადი	R^2	F	β	t	z
პირველი ეტაპი: (X → Y) სქესი (საკონტროლო ცვლადი) იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი) **ორგანიზაციული სამართლიანობა (X)** ***სამუშაოთი კმაყოფილება (Y)***	0.211***	46.664***	-0.092 -0.146 **0.028***	-1.228 -1.879 11.681	**4.247***
მეორე ეტაპი: (X → M) სქესი (საკონტროლო ცვლადი) იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი) **ორგანიზაციული სამართლიანობა (X)** ***სამუშაო სტრესი (M)***	0.086***	16.440***	4.825 **-8.847*** **-0.747***	1.337 -2.366 -6.511	
მესამე (M|X → Y) და მეოთხე (X|M → Y) ეტაპი: სქესი (საკონტროლო ცვლადი) იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი) **სამუშაო სტრესი (M)** **ორგანიზაციული სამართლიანობა (X)** ***სამუშაოთი კმაყოფილება (Y)***	**0.257***	45.120***	-0.068 **-0.190*** **-0.005*** **0.024***	-0.931 -2.508 -5.669 10.010	

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, ***p≤ .001; მედიაცია შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS Release 2.16.1. (მოდელი 4) გამოყენებით.

ნაშრომის ამ ნაწილის მიზანი იყო ჩვენი საკვლევი ჰიპოთეზების შემოწმება. ჩატარებული სტატისტიკური ანალიზის შედეგად, ჰიპოთეზების ნაწილი სრულად ან ნაწილობრივ მაინც დადასტურდა (იხ. დანართი F, ცხრილი F1). მიღებულ შედეგებს მომდევნო პარაგრაფში შევაჯამებთ.

§13. შეჯამება: ემპირიული კვლევის შედეგები

ეს თავი ჩატარებული კვლევის ფარგლებში მიღებული შედეგების განხილვას დაეთმობა. ქვემოთ მიმოვიხილავთ კვლევით მიღებულ ძირითად შედეგებს და მათ შესაბამისობას სამეცნიერო ლიტერატურაში არსებულ კვლევით მონაცემებთან. პირველ ეტაპზე საკვლევ კონსტრუქტებს შორის – პირდაპირ, ხოლო შემდგომ უკვე არაპირდაპირ კავშირებს წარმოვადგენთ.

(1). კონსტრუქტებს შორის პირდაპირი კავშირები

- ***ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესი***

- **დადასტურდა, რომ დისტრიბუციულ სამართლიანობას არსებითი წვლილი შეაქვს სამუშაო სტრესის პროგნოზირებაში;** *ინდივიდები, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ ორგანიზაციაში შრომის შედეგების განაწილება (ხელფასი, ბონუსები, დაწინაურება და ა.შ.) სამართლიანად ხდება, ნაკლებად განიცდიან სამუშაო სტრესს.* მიღებული შედეგი სრულად ეთანხმება ჩოისა და მისი კოლეგების კვლევის შედეგს, რომლის თანახმად, დისტრიბუციული სამართლიანობა უარყოფითად არის დაკავშირებული სამუშაო სტრესთან (Choi et al., 2013) და ნაწილობრივ ეთანხმება იმ კვლევების შედეგებს, რომლებმაც სამუშაო სატრესთან მიმართებით ცალ-ცალკე დისტრიბუციული და პროცედურული სამართლიანობის პრედიქტული წვლილი დაადასტურა (Lambert, Hogan, & Griffin, 2007; Taxman & Gordon, 2009; Rousseau et al., 2009; Lambert & Hogan, 2011; Sert et al., 2014). ლამბერტისა და ჰოგანის კვლევის (Lambert & Hogan, 2011) თანახმად, დისტრიბუციული და პროცედურული სამართლიანობა სამუშაოს მიმართ დადებით ემოციებთან და ნაკლებ სტრესთან ასოცირდება.

- ***ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაო სტრესის განზომილებები***

- **დადასტურდა, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობის სამივე ფორმა პიროვნული დაძაბულობის არსებითი პრედიქტორია;** *ინდივიდები, რომლებიც ორგანიზაციაში მიმდინარე ფორმალურ პროცესებსა თუ პროცედურებს, ასევე ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან მათ მიმართ მოპყრობის ხარისხს აღიქვამენ, როგორც სამართლიანს, ნაკლებად განიცდიან პიროვნულ დაძაბულობას.* მონაცემთა ანალიზი ცხადყოფს, რომ **ინტერაქციულ სამართლიანობას არსებითი წვლილი შეაქვს პიროვნული დაძაბულობის ვარიაციის ახსნაში, თუმცა არ დადასტურდა ჩვენს მიერ ნავარაუდევი ჰიპოთეზა იმის შესახებ, რომ ინტერაქციული და პროცედურული სამართლიანობის ინტერაქციას არსებითი წვლილი ექნებოდა პიროვნული დაძაბულობის პროგნოზირებაში.** მიღებული შედეგი სრულად ეთანხმება ფრანცისა და

ბარლინგის (Francis & Barling, 2005) კვლევის შედეგს, რომლის თანახმად, ინტერაქციულ, პროცედურულ და დისტრიბუციულ უსამართლობას მნიშვნელელოვანი (უნიკალური) წვლილი შეაქვთ ფსიქოლოგიური დაძაბულობის პროგნოზირებაში. აღსანიშნავია ისიც, რომ ფსიქოლოგიური დაძაბულობის წინასწარმეტყველებაში ორგანიზაციული სამართლიანობის განზომილებების ინტერაქციის (ურთიერთქმედების) სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი წვლილი (ეფექტი) მათ კვლევაშიც არ დადასტურდა.

- დადასტურდა, რომ დისტრიბუციულ სამართლიანობას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესის ვარიაციის ახსნაში; *ინდივიდები, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ ორგანიზაციაში შრომის შედეგები სამართლიანად ნაწილდება (დისტრიბუციული სამართლიანობა), ნაკლებად განიცდიან სამუშაო როლებით გამოწვეულ სტრესს.*

- აღმოჩნდა, რომ პიროვნული რესურსის ვარიაციის ახსნაში მხოლოდ პროცედურულ სამართლიანობას შეაქვს არსებითი წვლილი. ეს შედეგი ჩვენთვის სიახლე აღმოჩნდა. რადგან პიროვნული რესურსის სკალა აერთიანებს რეკრეაციის, საკუთარ თავზე ზრუნვის, სოციალური მხარდაჭერისა და რაციონალური გამკლავების ქვესკალებს, ვვარაუდობდით, რომ ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორი (ორგანიზაციაში ხელმძღვანელების მხრიდან თანამშრომლების მიმართ პატივისცემის ატმოსფერო), სამართლიანობის დანარჩენ ფორმებთან შედარებით გადამწყვეტი იქნებოდა პიროვნულ რესურსთან მიმართებით.

- ***სოციალური მხარდაჭერა და სამუშაო სტრესი***

- აღმოჩნდა, რომ ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციურ მხარდაჭერას სტატისტიკურად არსებითი წვლილი შეაქვს სამუშაო სტრესის პროგნოზირებაში; *ხელმძღვანელების მხრიდან თანამშრომლების მიმართ გამოხატული ემოციური მხარდაჭერა ამცირებს ორგანიზაციული უსამრთლობით გამოწვეულ სტრესს.* აღნიშნული შედეგი ადასტურებს იმ მკვლევრების დასკვნებს, რომლებიც სამუშაო სტრესთან და ფსიქო-ფიზიკურ გამოფიტვასთან (გადაწვასთან, ,,Burnout'') მიმართებით,

ზოგადად (როგორც ხელმძღვანელის, ისე თანამშრომლების მხრიდან) ემოციური მხარდაჭერის მნიშვნელობას უსვამენ ხაზს (Zellars & Perrewe, 2001; Burleson, 2003; Lingard & Francis, 2006).

- *სოციალური მხარდაჭერა და ორგანიზაციული სამართლიანობა*

- აღმოჩნდა, რომ ემოციურ მხარდაჭერას არსებითი წვლილი შეაქვს ორგანიზაციული სამართლიანობის ვარიაციის ახსნაში; ამასთანავე პრაქტიკული მხარდაჭერაც ორგანიზაციული სამართლიანობის მნიშვნელოვანი პრედიქტორია; *ორგანიზაციაში არსებული მხარდაჭერის გარემო, უპირატესად კი ემოციური მხარდაჭერის მაღალი დონე, თანამშრომლებში ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმას უწყობს ხელს.*

- *პიროვნული მახასიათებლები და სამუშაო სტრესი*

- ნეიროტიციზმს არსებითი წვლილი შეაქვს სამუშაო სტრესის ვარიაციის ახსნაში; *ნეიროტიციზმის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები მოწყვლადები არიან სამუშაო სტრესის მიმართ.* აღნიშნული შედეგი ლოგიკურია და ნაწილობრივ ეთანხმება გრანტისა და ლანგან-ფოქსის (Grant & Langan-Fox, 2006) კვლევის შედეგებს, რომელთა თანახმადაც ნეიროტიციზმის მაღალი მაჩვენებელი ძლიერ სტრესს, გამკლავების დისფუნქციას, პრობლემაზე ორიენტირებული დაძლევის დაბალ მაჩვენებელს, ფიზიკური ჯანმრთელობის პრობლემებსა და სამუშაოთი უკმაყოფილებას პროგნოზირებდა. ანალოგიურად, ინჩერტისა და მისი კოლეგების მიერ (Concetta Incerti et al., 2015) ჩატარებულმა კვლევის შედეგებმა ნეიროციტიზმის მაღალ მაჩვენებელსა და სამუშაო სტრესს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი დადებითი კორელაცია აჩვენა.

- *ორგანიზაციული სამართლიანობა და სამუშაოთი კმაყოფილება*

- დადასტურდა, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმებს შორის დისტრიბუციულ სამართლიანობას არსებითი წვლილი შეაქვს სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში, ამასთანავე ინტერაქციული სამართლიანობაც

სამუშაოთი კმაყოფილების არსებითი პრედიქტორია; *ინდივიდები, რომლებიც ორგანიზაციაში რესურსების/შედეგების განაწილების პოლიტიკას ისევე, როგორც ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან მათ მიმართ მოპყრობის ხარისხს აღიქვამენ როგორც სამართლიანს, მეტად კმაყოფილები არიან თავიანთი სამუშაოთი.* ეს შედეგი ეთანხმება არსებულ ემპირიულ კვლევებს, რომლებიც სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში დისტრიბუციული სამართლიანობის პრედიქტულობას ასაბუთებენ (Alexander & Ruderman 1987; Folger & Konovsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992).

- ***სამუშაო სტრესი და სამუშაოთი კმაყოფილება***

- დადასტურდა, რომ სამუშაო სტრესის განზომილებებს შორის სამუშაო როლებით გამოწვეულ სტრესს არსებითი წვლილი შეაქვს სამუშაოთი კმაყოფილების პროგნოზირებაში, ამასთანავე პიროვნული დაძაბულობაც სამუშაოთი კმაყოფილების მნიშვნელოვანი პრედიქტორია; *ინდივიდები, რომლებიც განიცდიან სამუშაო როლებით გამოწვეულ სტრესს და პიროვნულ დაძაბულობას, სამუშაოთი კმაყოფილების დაბალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან.* ეს შედეგი ეთანხმება ემპირიულ კვლევებს, რომლებიც სამუშაო სტრესსა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის უარყოფით კავშირზე მიუთითებს (Terry, Nielsen, & Perchard, 1993; Decker & Borgen, 1993; Fogarty et al., 1999; Zangaro & Soeken, 2007). შედეგი ლოგიკურია, რადგან რთული წარმოსადგენია, რომ სტრესულ სამუშაო გარემოში ინდივიდები საკუთარი სამუშაოს მიმართ დადებით ემოციებს განიცდიდნენ და ასევე პოზიტიურ შრომით განწყობებს ამჟღავნებდნენ.

(2). კონსტრუქტებს შორის არაპირდაპირი კავშირები

- ***მედიაციური ეფექტები:***

- H2.1. - H2.5. ჰიპთეზებით ნავარაუდევი მოდერაციული ეფექტი არ დადასტურდა, თუმცა სობელის ტესტზე დაფუძნებულმა მედიაციურმა ანალიზმა კონსტრუქტებს შორის კავშირში ზოგ შემთხვევაში სრული, ზოგ შემთხვევაში კი ნაწილობრივ მედიაციური ეფექტები გამოავლინა.

- **დადასტურდა, რომ ორგანიზაციულ გარემოს სრული მედიაციური ეფექტი აქვს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში**; ორგანიზაციაში არსებული *უსამართლო* პროცედურები, შედეგების განაწილების პოლიტიკა და ურთიერთობები გავლენას ახდენს ორგანიზაციული გარემოს შეფასებაზე; ასეთ ვითარებაში ის ფასდება, როგორც ეფექტიანი შრომისთვის არახელსაყრელი (შეზღუდვები დომინირებს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობებთან შედარებით); გარემოს ამგვარი აღქმა კი ხელს უწყობს სტრესის ფორმირებას; *სამრთლიანობა,* პირიქით, გარემოს პოზიტიურ აღქმას უწყობს ხელს (სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობები დომინირებს შეზღუდვებზე), რაც თავის მხრივ, ამცირების სტრესის რისკს. შესაბამისად, ვასკვნით, რომ სამართლიანობასა და სტრესს შორის კავშირი გაშუალებულია ორგანიზაციული გარემოს ცვლადით.

- **დადასტურდა, რომ სამუშაო სტრესს ნაწილობრივ მედიაციური ეფექტი აქვს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში**; აღნიშნული შედეგი კონსტრუქტებს შორის კავშირში დამატებით სხვა ისეთი ფაქტორ(ებ)ის გავლენაზე მიუთითებს, რომელიც გათვალისწინებული არ გვქონდა მოდელში.

- **აღმოჩნდა, რომ ორგანიზაციულ სამართლიანობას სრული მედიაციური ეფექტი აქვს სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში**; ორგანიზაციაში არსებული მხარდაჭერის გარემო თანამშრომლებში ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმას განაპირობებს, სამართლიანობა კი პოზიტიურად აისახება დასაქმებულების შრომით განწყობებზე და ამცირებს სამუშაო სტრესის ფორმირების ალბათობას (რისკს); მხარდაჭერის ნაკლებობა, პირიქით, ორგანიზაციული უსამართლობის აღქმასთან ასოცირდება, რაც სტრესის ფორმირების წინაპირობაა. შესაბამისად, შეიძლება დავასკვნათ, რომ სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირი გაშუალებულია ორგანიზაციული სამართლიანობის ცვლადით.

- *კომბინირებული – მოდერაციული მედიაციის ეფექტები*

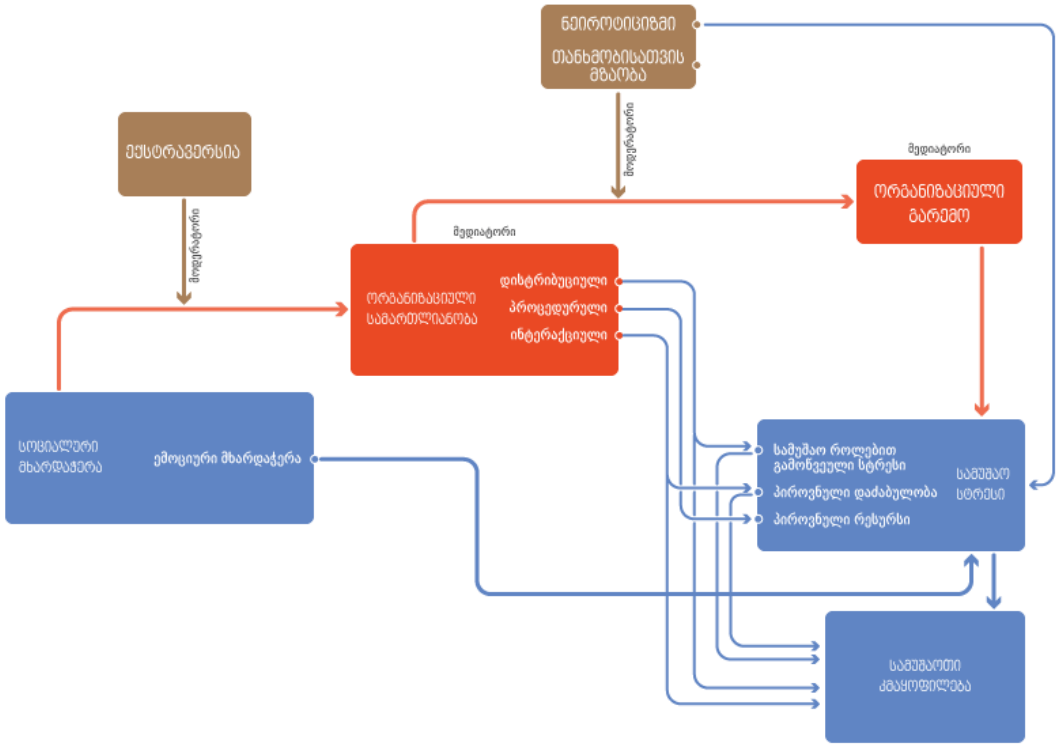
ჩვენ ვნახეთ, რომ ორგანიზაციულ გარემოს მედიაციური ეფექტი აქვს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესის შორის კავშირში, ამასთანავე ამავე მოდელში, ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ორგანიზაციულ გარემოს შორის კავშირში ნეიროტიციზმის მოდერაციული ეფექტიც დადასტურდა. *ინდივიდებში ნეიროტიციზმის მაღალი მაჩვენებელი აძლიერებს მათ მიერ ორგანიზაციული უსამართლობის აღქმას, რაც ორგანიზაციული გარემოს ნეგატიურად შეფასებას განაპირობებს, ეს უკანასკნელი კი სამუშაო სტრესის ფორმირების მიზეზი ხდება.* **ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ასევე დადასტურდა ორგანიზაციული გარემოსა და თანხმობისათვის მზაობის (მოდერატორი) მოდერაციული მედიაციის ეფექტი,** *რაც იმაზე მიუთითებს, რომ თანხმობისათვის მზაობის მაღალი მაჩვენებელი გარკვეულწილად ანეიტრალებს ინდივიდების მიერ ორგანიზაციული უსამართლობის აღქმას, რაც ორგანიზაციული გარემოს პოზიტიურად შეფასებას განაპირობებს, ეს უკანასკნელი კი ამცირებს სამუშაო სტრესის ფორმირების რისკს. შესაბამისად, სამუშაო სტრესის პრევენციას უწყობს ხელს.*

- სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული სამართლიანობისა (სრული მედიატორი) და ექსტრავერსიის (მოდერატორი) მოდერაციული მედიაციის ეფექტი დადასტურდა. მაღალი სოციალური მხარდაჭერის პირობებში ექსტრავერსიის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები ნაკლებ კრიტიკულები არიან ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესებისა და პროცედურების, შედეგების განაწილების პოლიტიკისა და ურთიერთობების მიმართ, შესაბამისად, ნაკლებად განიცდიან სამუშაოსთან დაკავშირებულ სტრესს.

§14. შემაჯამებელი მოდელი

კვლევის შედეგების ვიზულიზაციისათვის ვეცადეთ კვლევის მიგნებები გაგვეერთიანებინა სქემატურ მოდელში, რომელიც ასახავს საკვლევ ცვლადებს შორის კვლევით გამოვლენილ პირდაპირ, მედიაციურ და მოდერაციულ კავშირებს. *მოდელში ლურჯი ფერით აღნიშნულია ცვლადებს შორის პირდაპირი კავშირები, წითელი ფერით – მედიაციური, ხოლო ყავისფერით – მოდერაციული კავშირები.*

ჩვენს მიერ წარმოდგენილი სქემატური მოდელი საკვლევ კონსტრუქტებს შორის **ცალ-ცალკე უკვე შემოწმებულ და დადასტურებულ პირდაპირ და არაპირდაპირ კავშირებსა და ეფექტებს აერთიანებს*** (იხ. ილუსტრაცია №17).

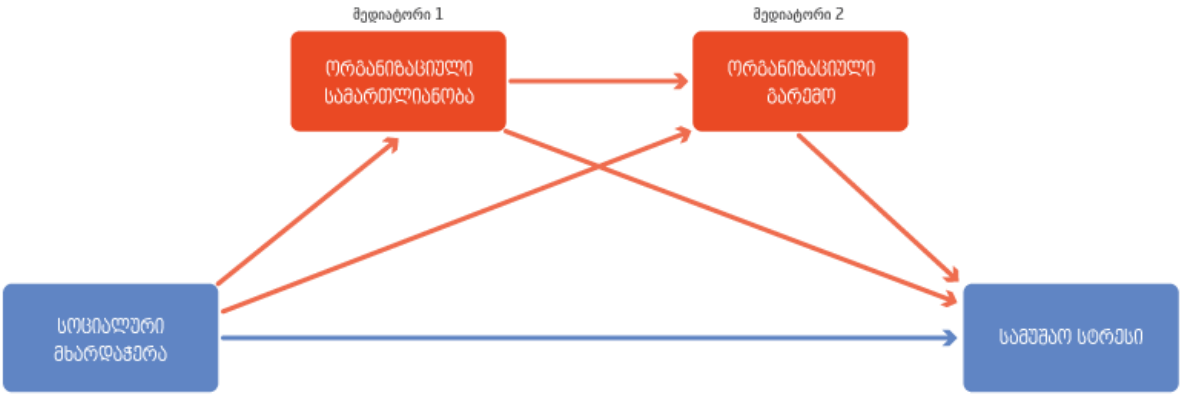


ილუსტრაცია №17. ძირითადი მოდელი, რომელიც ასახავს კვლევით გამოვლენილ პირდაპირ, მედიაციურ და მოდერაციულ კავშირებს საკვლევ ცვლადებს შორის

წარმოდგენილი მოდელის ამ ფორმით (სრულად) შეფასების საშუალებას არ იძლევა სტატისტიკური ანალიზის ის პროგრამა, რომელიც გამოყენებული გვაქვს კვლევის მონაცემთა ანალიზისას (PROCESS, by Andrew F. Hayes, Procedure for SPSS Release 2.16.1).

კვლევის ძირითადი მიგნებები ასეთია:

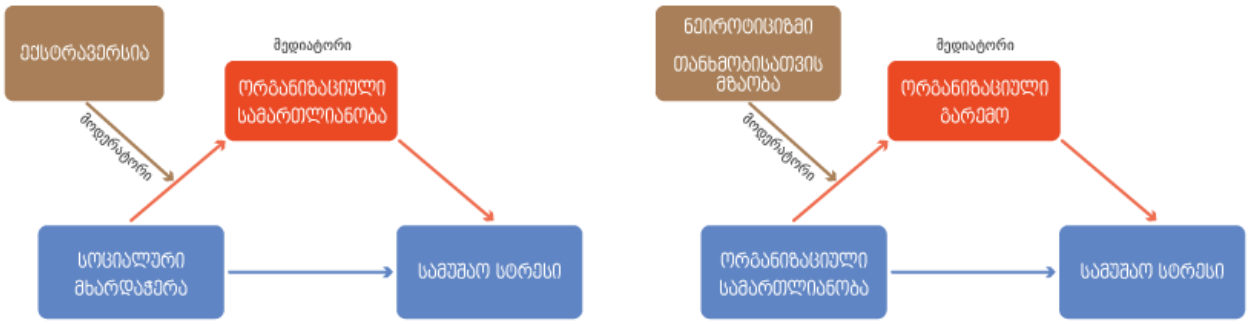
(1). ემპირულად, სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორმაგი მედიაციის ეფექტი დადასტურდა *(Double Mediation;* იხ. ილუსტრაცია №18. და დანართი E, ცხრილი E2: ორმაგი მედიაციის ეფექტი სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში).



ილუსტრაცია №18. მოდელი, რომელიც ასახავს ორმაგი მედიაციის ეფექტს სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში

(2). სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული სამართლიანობის (სრული მედიატორი) და ექსტრავერსიის (მოდერატორი) მოდერაციული მედიაციის ეფექტი დადასტურდა. აქვე აღვნიშნავთ, რომ სოციალური მხარდაჭერა, უპირატესად კი მისი ემოციური ასპექტი როგორც ორგანიზაციული სამართლიანობის, ისე სამუშაო სტრესის არსებითი პრედიქტორია.

(3). ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული გარემოს (სრული მედიატორი) და ორი პიროვნული მახასიათებლის - ნეიროტიციზმისა და თანხმობისათვის მზაობის (მოდერატორი) მოდერაციული მედიაციის ეფექტი დადასტურდა (იხ. ილუსტრაცია №19).



ილუსტრაცია №19. მოდერაციული მედიაციის მოდელი

საკვლევ კონსტრუქტებს შორის არსებული **პირდაპირი კავშირების** შესახებ კვლევის შედეგები მოკლედ შეიძლება ასე ჩამოვაყალიბოთ:

- სამუშაო სტრესის სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორებია ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციური მახარდაჭერა, დისტრიბუციული სამართლიანობა და ნეიროტიციზმი (იხ. დანართი E, ცხრილი E3). დისტრიბუციული სამართლიანობა ასევე პროგნოზირებს სამუშაო როლებით გამოწვეულ სტრესს; ინტერაქციული სამართლიანობა უპირატესად პიროვნული დაძაბულობის, ხოლო პროცედურული სამართლიანობა – პიროვნული რესურსის (სტრესულ სიტუაციასთან რაციონალური გამკლავების რესურსი, რეკრეაციული აქტივობის მზაობა და სხვ.) პრედიქტორია.

- სამუშაოთი კმაყოფილების არსებითი პრედიქტორებია: დისტრიბუციული და ინტერაქციული სამართლიანობა; ასევე, სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი და პიროვნული დაძაბულობა.

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ ექსტრავერსიის მაღალი მაჩვენებელი ინდივიდებში სოციალური მხარდაჭერის აღქმას აძლიერებს, რაც თავის მხრივ ხელს უწყობს თანამშრომლებში ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმას. შედეგების განაწილების სამართლიანი პოლიტიკა, სამართლიანად მიმდინარე ფორმალური

პროცესები და პროცედურები, პატივისცემაზე დამყარებული ურთიერთობები, ორგანიზაციული გარემოს პოზიტიური შეფასების წინაპირობაა, ასეთი შეფასება ამცირებს სამუშაო სტრესის ფორმირების ალბათობას (რისკს) და სამუშაო სტრესის პრევენციას უწყობს ხელს.

პიროვნულ მახასიათებლებს მნიშვნელოვანი როლი აქვს როგორც სოციალურ მხარდაჭერასა და ორგანიზაციულ სამართლიანობას შორის კავშირში, ასევე ორგანიზაციულ სამართლიანობას და ორგანიზაციულ გარემოს შორის ურთიერთქმედებაში. თანხმობისათვის მზაობის მაღალი მაჩვენებელი ანეიტრალებს ან ამცირებს ინდივიდების მიერ ორგანიზაციული უსამართლობის აღქმას, ხოლო ნეიროტიციზმი, პირიქით, აძლიერებს უსამართლობის აღქმას, რის შედეგადაც სამუშაო გარემო ნეგატიურად ფასდება (ინდივიდ(ებ)ის აღქმით, ორგანიზაციული შეზღუდვები დომინირებს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობებთან შედარებით), რაც თავის მხრივ სტრესის ფორმირების წინაპირობაა.

კვლევის თეორიული და პრაქტიკული ღირებულება

წინამდებარე კვლევა წარმოადგენს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის მიმართების, ასევე, მათ ურთიერთქმედებაში შესაძლო მოდერაციული და მედიაციური ეფექტების ემპირიულად შესწავლის ერთ-ერთ პირველ მცდელობას საქართველოში. კვლევის სამეცნიერო ღირებულებას განსაზღვრავს პირდაპირი და არაპირდაპირი კავშირების შეფასება მოდელში, რომელშიც შედის სტრესთან ასოცირებული ისეთი ცვლადები, როგორებიცაა: ორგანიზაციული სამართლიანობა, სოციალური მხარდაჭერა, პიროვნული მახასიათებლები, ორგანიზაციული გარემო და სამუშაოთი კმაყოფილება. სიახლეა ამ მახასიათებლებით სამუშაო სტრესის განმსაზღვრელი ფაქტორებისა და მექანიზმების კომპლექსური შესწავლა, რაც ნაშრომის თეორიულ ღირებულებას წარმოადგენს. კვლევას მოკრძალებული წვლილი შეაქვს

სამუშაო სტრესის ფენომენის უკეთ გაგებაში. ამას გარდა, მიღებული შედეგები პრაქტიკული თვალსაზრისით დაეხმარება შრომისა და ორგანიზაციის სფეროში მომუშავე პროფესიონალებს სამუშაო სტრესის პრევენციისა და/ან სტრესის ორგანიზაციული მენეჯმენტის ეფექტიანი პროგრამების შემუშავებაში.

განსაკუთრებული აღნიშვნის ღირსია, კვლევის ფარგლებში სტრესის საკვლევი ინსტრუმენტის ადაპტაცია და ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი კითხვარის შექმნა. ,,სამუშაო სტრესის საკვლევი ტესტის გადამუშავებული ვარიანტის – OSI-R'' (Occupational Stress Inventory – Revised; Samuel H. Osipow) ქართულ პოპულაციაზე ადაპტირება სამომავლო კვლევების დაგეგმვის საშუალებას იძლევა. აღნიშნული კითხვარები ასევე შესაძლოა დამხმარე ინსტრუმენტები გახდეს იმ მკვლევართათვის, რომლებიც შემდგომში სამუშაო სტრესის დიაგნოსტიკისა და სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი ტესტების შექმნასა თუ ადაპტირებას გადაწყვეტენ - იარსებებს ორივე კონსტრუქტის საზომი სტანდრტიზებული ინსტრუმენტი, რომელთაც ახლად შექმნილი საზომების (ინსტრუმენტ(ებ)ის) კრიტერიალური ვალიდობის შესაფასებლად გამოიყენებენ.

პრაქტიკულ დონეზე ამ კვლევის შედეგები ორგანიზაციებში სამართლიანობის ფუნდამენტური პრინციპის დაცვის მნიშვნელობას ადასტურებს. სამართლიანობის დაცვა ამცირებს სტრესს და სტრესით გამოწვეული ფსიქო-ფიზიკური ჯანმრთელობის პრობლებემსა და სტრესთან ასოცირებულ ისეთ მნიშველოვან რისკებს, როგრებიცაა მაგ.: კადრების დენადობა, სამუშაოს გაცდენები და უბედური შემთხვევები (Hardy, Woods, & Wall, 2003; Quick, Cooper, Nelson, Quick, & Gavin, 2003; Van Dierendonck, Haynes, Borrill, & Stride, 2004)). *წინამდებარე კვლევამ სამუშაო სტრესის პრევენციისთვის დისტრიბუციული სამართლიანობის, ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერისა და ორგანიზაციული გარემოს მნიშვნელობას გაუსვა ხაზი.* მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო გარემოში ყველა თანამშრომლის ინტერესის თანხვედრა პრაქტიკულად შეუძლებელია (Greenberg, 2004), მნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციის ხელმძღვანელებმა თანამშრომლები სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებისთვის საჭირო

რესურსებით, შესაძლებლობებითა და მხარდაჭერით უზრუნველყონ, აგრეთვე თანამშრომელთა შორის უფლება-მოვალეობები სამართლიანად განაწილდეს და ამავდროულად შრომის შედეგებიც სამართლიანად შეფასდეს. ამგვარი მიდგომა დადებით წვლილს შეიტანს მომუშავეთა შრომითი ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებასა და კეთილდღეობის (well-being) ამაღლებაში.

კვლევის შეზღუდვა და სამომავლო კვლევითი რეკომენდაციები

კვლევა გარკვეული შეზღუდვით ხასიათდება. მიუხედავად იმისა, რომ პიროვნული მახასიათებლების საკვლევ ინსტრუმენტს (NEO-FFI) გავლილი ჰქონდა ადაპტაცია რამდენიმე სამაგისტრო შრომის ფარგლებში, (NEO-FFI) სკალების სანდოობა არ იყო მაღალი. ეს ფაქტი გასათვალისწინებელია სამომავლო კვლევების დაგეგმვის პროცესში. ვფიქრობთ, უმჯობესი იქნება, თუ პიროვნული მახასიათებლების საკვლევად NEO-ს ვრცელ (240 დებულება) ადაპტირებულ ვარიანტს გამოვიყენებთ. ეს მნიშვნელოვანია, რადგან პიროვნული კითხვარების შემთხვევაში გაზომვის ცდომილება ისედაც მაღალია.

კვლევის შეზღუდვად შეიძლება მივიჩნიოთ ის ფაქტი, რომ, სამწუხაროდ, ჩვენ არ გვქონდა წვდომა მპლუს (Mplus) და ამოს-ის (Amos) ლიცენზირებულ პროგრამებზე, რომლებიც ჩვენს კვლევაში გამოყენებული PROCESS, by Andrew F. Hayes (Procedure for SPSS Release 2.16.1)-გან განსხვავებით უფრო კომპლექსური მოდელების შეფასების საშუალებასაც იძლევა.

სამუშაო სტრესი, ორგანიზაციული სამართლიანობის, სოციალური მხარდაჭერისა და პიროვნული მახასიათებლების გარდა, კიდევ მრავალ ინდივიდუალურ თუ ორგანიზაციულ ფაქტორთან ასოცირდება, როგორებიცაა ორგანიზაციული კულტურა, შრომითი ღირებულებები და სხვა. სამომავლო კვლევებში სასურველია სამუშაო სტრესთან მათი მიმართებების შესწავლა; ასევე სამრთლიანობასა და სტრესით გამოწვეული ორგანიზაციული შედეგების (მაგ.: სამუშაო პროდუქტიულობა, სამუშაოს

გაცდენები, კადრების დენადობა და ა.შ.) ურთიერთმიმართების შესწავლა; ასეთი კვლევები მეტ სიცხადეს შეიტანს ორგანიზაციულ სამრთლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის არსებული კავშირების შესწავლასა და ინტერპრეტაციაში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

მითაგვარია, მ. (2007). სტრესი ორგანიზაციაში და მისი მართვის სტრატეგიები. *ბიზნესი: ადამიანები, მეთოდები, სტრატეგიები*, 6, 67-74.

ჩარკვიანი, დ. (2001). *ფსიქოლოგია ინდუსტრიულ ორგანიზაციებში: თეორია, კვლევა, პრაქტიკა.* თბილისი.

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

Abord de Chatillon, E., Desmarais, C., & Meunier, M. (2003). *Mobiliser les ressources humaines.* Fouche.

Abrams, D., Wetherell, M., Cochrane, S., Hogg, M. A, & Turner, J. C. (1990). Knowing what to think by knowing who you are: Self-categorization and the nature of norm formation, conformity and group polarization. *British Journal of Social Psychology*, 29(2), 97-119.

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267-299). New York, NY: Academic Press.

Albrecht, T. L., & Adelman, M. B. (1987). *Communicating social support*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Albrecht, T. L., Burleson, B. R., & Sarason, I. (1992). Meaning and method in the study of communication and social support: An introduction. *Communication Research*, 19(2), 149-153.

Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organization behavior. *Social Justice Research*, 1(2), 177-198.

Antoniou, A. S. G., Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (2003). Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 592- 621.

Anderson, J. C., Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411- 423.

Andrews, G., Tennant, C., Hewson, D. M., & Vaillant G. E. (1978). Life event stress, social support, coping style, and risk of psychological impairment. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 166(5), 307-316.

Aneshensel, C. S., & Frerichs, R. R. (1982). Stress, support, and depression: A longitudinal causal model. *Journal of Community Psychology*, 10(4), 363-376.

Aquino, K. L., Lewis, M. U., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1073-1091.

Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173 -1182.

Barrera, M. J., Sandler, I. N., & Ramsey, T. B. (1981b). Preliminary development of a scale of social support: Studies of college students. *American Journal of Community Psychology*, 9(4), 435-447.

Barrera M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures and models. *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413-445.

Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.

Beehr, T. A., & McGrath, J. E. (1992). Social support occupational stress and anxiety. *Anxiety, Stress and Coping*, 5(1), 7-19.

Beheshti, M. H. (2014). The role of personality traits and demographic factors in occupational stress. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 3(2), 132-139.

Benraïss, L. & Peretti, J .M. (2001). L'equité: Stratégie de comparaison et choix des référents, cas des cadres marocains, stratégies et ressources humaines. *Actes de la 3ème Université de Printemps de l'Audit Social*, 31-40.

Berkman, L. (1984). Assessing the physical health effects of social networks and social support. *Annual Reviews*, 5, 413-432.

Berntson, G. G., & Cacioppo, J. T. (2000). From homeostasis to allodynamic regulation. In J. T. Cacioppo, L. G. Tassinary, & G. G. Berntson, (Eds.), *Handbook of psychophysiology,* (pp. 459-481). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Beugré, C. D. (1998). *Managing fairness in organizations.* Greenwood Publishing Group.

Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organizations* (pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.

Bies, R. J. (2001). Interactional (in)justice: The sacred and the profane. In J. Greenberg, & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 89-118). Palo Alto, CA: Stanford University Press.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life.* New York: John Wiley.

Bliese, P., & Castro, C. (2000). Role clarity, work overload and organizational support: Multilevel evidence of the importance of support. *Work & Stress*, 14(1), 65-74.

Bloom, J. (1990). The relationship of social support and health. *Social Science Medicine,* 30(5), 635-637.

Blumberg, M., & Pringle, C. (1982). The missing opportunity in organizational research: some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560-569.

Boer E. M., Bakker A. B., Syroit, J. E., & Schaufeli, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of organizational behavior*, 23(2), 181-197.

Booth-Kewley, S., & Vickers, Jr. R. R. (1994). Associations between major domains of personality and health behavior. *Journal of Personality*, 62(3), 281-448.

Bosma, H., Marmot, M., Hemingway, H., Nicholson, A. C., Brunner, E., Stansfeld, S. A. (1997). Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study. *British Medical Journal*, 314(7080), 558-565.

Bosma, H., Peter, R., Siegrist, J., & Marmot, M. (1998). Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *American Journal of Public Health*, 88, 68-74.

Brams, S. J., & Taylor, A. D. (1996). *Fair division: From cake-cutting to dispute resolution.* Cambridge University Press.

Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological bulletin*, 120(2), 189-208.

Brockner, J. (2002). Making sense of procedural fairness: How high procedural fairness can reduce or heighten the influence of outcome favorability. Academy of Management Review, 27(1), 58-76.

Brissette, I., Cohen, S., & Seeman, T. E. (2000). Measuring social integration and social networks. In S. Cohen, L. Underwood, & B. Gottlieb (Eds.), *Measuring and intervening in social support* (pp. 53-85). New York: Oxford University Press.

Brough, P., & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction, work wellbeing and turnover intentions: The role of social support and police organisational variables. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 8-16.

Brough, P., & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work related psychological wellbeing. *International Journal of Organizational Behavior,* 8(2), 472-485.

Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé: Modèles, concepts et méthodes*. Paris, Dunod.

Bruhn, J. G., & Phillips, B. U. (1984). Measuring social support: A synthesis of current approaches. *Journal of Behavioral Medicine, 7*, 151-169.

Budd, J. W. (2004). *Employment with a human face: Balancing efficiency, equity, and voice.* Ithaca, NY: ILR Press.

Burleson, B. R. (2003). The experience and effects of emotional support: What the study of cultural and gender differences can tell us about close relationships, emotion, and interpersonal communication. *Personal Relationships*, 10(1), 1-23.

Buunk, B. P., Janssen, P. P. M., & Van Yperen, N. W. (1989). Stress and affiliation reconsidered: The effects of social support in stressful and non-stressful work units. *Social Behaviour*, 4, 155-171.

Byrne, Z. S., & Cropanzano, R. (2001). The history of organizational justice: The founder speak. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* (pp. 3-26). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Campbell, J. P, McCloy, R. A, Oppler, S. H, Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

Caplan, G. (1974). *Support systems and community mental health: Lectures on concept development.* New York: Behavioral Publications.

Caplan, R. D, Cobb, S, French, J. R. P. J, Harrison, R. Y., & Pinneau, S. R. J. (1980). Job demands and worker health; Ann Arbor, Michigan: Institute for Social Research. Items were taken from text, pp. 251-252. Copyright© 1980. Reproduced with permission. In D. L. Fields (Ed.), 2002, *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis (*pp. 115-116). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Carayon, P. (1994a). Stressful jobs and non-stressful jobs: A cluster analysis of office jobs. *Ergonomics*, 37(2), 311-323.

Cassel, J.C. (1976). The contribution of the social environment to host resistances. *American Journal of Epidemiology*, 104(2), 107-123.

Cassel, J. (1974). Psychosocial processes and "stress": Theoretical formulations. *International Journal of Health Services*, 4(3), 471-482.

Chesney, M. A., Black, J. W., Chadwick, J. H., & Rosenman, R. H. (1981). Psychological correlates of the Type A behavior pattern. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(2), 217-229.

Choi, B. K., Moon, H. K., Nae, E. Y., & Ko, W. (2013). Distributive justice, job stress, and turnover intention: Cross-level effects of empowerment climate in work groups. *Journal of Management and Organization*, 19(3), 279-296.

Clawson, D., & Clawson, M. A. (1999). What has happened to the US labor movement? Union decline and renewal. *Annual Review of Sociology*, 25, 95-119.

Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.

Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.

Cohen, S. (1992). Stress, social support and disorder. In H. O.F. Veiel & U. Baumann (Eds.), *The meaning and measurement of social support* (pp. 109-124). New York, Hemisphere Press.

Cohen, S., Gottlieb, B. H., & Underwood, L. G. (2000). Social relationships and health. In S. Cohen, L. G. Underwood, & B. H. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists* (pp. 3-25). New York: Oxford University Press.

Cohen, S., Mermelstein, R., Kamarck, T., & Hoberman, H. (1985). Measuring the functional components of social support. In I. G. Sarason & B. R. Sarason (Eds.), *Social support: Theory, research and application* (pp. 73-94). The Hague, Holland: Martinus Nijhoff.

Cohen, S., & Syme, S. L. (1985b). Issues in the study and application of social support. In S. Cohen & S. L. Syme (Eds.), *Social support and health* (pp. 3-22). *San Francisco*: *Academic Press.*

Cohen, S., & Wills, T. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2002). Erratum to "The role of justice in organizations: A meta-analysis" [Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86 (2001) 278-321]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* 89(2), 1215.

Collins, J. C., & Porras, J. I. (1997). *Built to last: Successful habits of visionary companies*. New York: HarperCollins.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

Colquitt, J. A., & Greenberg, J. (2003). Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (pp. 165-210). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview of the field. In J. Greenberg, & J. A. Colquitt (Eds.), *The handbook of organizational justice* (pp. 3-56). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2) 199-236.

Concetta Incerti C., Magistrale, G., Argento, O., Pisani, V., Di Battista, G., Ferraro, E., Caltagirone, C., Benedict, RH, & Nocentini, U. (2015). Occupational stress and personality traits in multiple sclerosis: A preliminary study. *Multiple Sclerosis and Related Disorders,* 4(4), 315-319.

Cook, K. S. (2000). Charting futures for sociology: Structure and action (Advances in the microfoundations of sociology: Recent developments and new challenges for social psychology). *Contemporary Sociology*, 29(5), 685-692.

Cooper, C. L. (2001). *Theories of organizational stress*. Oxford University Press.

Cooper, C. L., Dewe, P. J. & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI).* Odessa, FL: Psychological Assessment Resources

Cropanzano, R., & Byrne, Z. S. (2000). Workplace justice and the dilemma of organizational citizenship. In M. Van Vugt, T. Tyler, & A. Biel (Eds.), *Collective problems in modern society: Dilemmas and solutions* (pp. 142-161). London, England: Routledge.

Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. R. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-209.

Cropanzano, R., Goldman, B., & Folger, R. (2003). Deontic justice: the role of moral principles in workplace fairness. *Journal of Organizational Behavior*, 24(8), 1019-1024.

Cropanzano, R., Goldman, B., & Benson, L., III. (2005). Organizational justice. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.) *Handbook of work stress* (pp. 63-87). Beverly Hills, CA: Sage.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.

Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In G. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (pp.1-113). Emerald Group Publishing Limited.

Cutrona, C. E., Russell, D. W. (1987). The provisions of social relationships and adaptation to stress. In W. H. Jones & D. Perlman (Eds.) *Advances in Personal Relationships* (pp. 37-67). Greenwich, CT: JAI Press.

Daniels, N., Light, D. W., & Caplan, R. L. (1996). *Benchmarks of fairness for health care reform.* New York, Oxford University Press.

Dean, A., & Lin, N. (1977). The stress-buffering role of social support. Problems and prospects for systematic investigation. *Journal of Nervous and Mental Diseases*, 165(6), 403-417.

Decker, P. J., & Borgen, F. H. (1993). Dimensions of work appraisal: Stress, strain, coping, job satisfaction, and negative affectivity. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 470-478.

De Jonge, J, Bosma, H, Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*; 50(9), 1317-1327.

De Jonge, J., & Kompier, M. A. J. (1997). A critical examination of the demand-control-support model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4(4), 235-258.

Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149.

Deutsch, M. (1985). *Distributive justice: A social-psychological perspective*. New Haven, Conn.: Yale University Press.

Dolan, S. L., & Arsenault, A. (2009). *Stress, estime de soi, santé et travail*. Hors collection.

Ducharme, F., Stevens, B., & Rowat, K. (1994). Social support: Conceptual and methodological issues for research in mental health nursing. *Issues in Mental Health Nursing*, 15(4), 373-392.

Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). Oxford: Oxford University Press.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

El Akremi, A., Nasr, M. I., & Camerman, J. (2006). Justice organisationnelle: Un modèle intégrateur des antécédents et des conséquences. In A. El Akremi, S. Guerrero, & J. P. Neveu (Eds.), *Comportement organisationnel* (pp. 47- 90). Editions De Boeck.

El Akremi, A., & Roussel, P. (2003). Analyse des variables modératrices et médiatrices par les méthodes d'équations structurelles: Application en GRH; 1063 -1096.

Ell, K., Nishimoto, R., Mediansky, R, Mantell, J., & Hamovitch, M. (1992). Social relations, social support and survival among patients with cancer. *Journal of Psychosomatic Research*, 36(6), 531-541.

Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N., & Kalliomäki-Levanto, T. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: a multilevel analysis of job control and personality. *Journal of Applied Psychology*, 5(2), 269-277.

Elovainio, M., Kivimaki, M., & Helkama, K. (2001). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 418-424.

Elovainio, M., Kivimaki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92(1), 105-108.

Elovainio, M., Kivimäki, M., Vahtera, J., Keltikangas-Järvinen, L., & Virtanen, M. (2003). Sleeping problems and health behaviors as mediators between organizational justice and health. *Health Psychology*, 22(3), 287-293.

Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1990). Multidimensional Assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844-854.

Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress–burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615-622.

Fairbrother, K. & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 8-21.

Fassin, D., & Rechtman, R. (2011). *L'Empire du traumatisme. Enquête sur la condition de victime.* Flammarion, Paris.

Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185-202.

Fogarty, G. J., Machin, M. A., Albion, M.J., Sutherland, L.F., Lalor, G. I., & Revitt, S. (1999). Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality and affectivity variables. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 429-452.

Folger, R. (1998). Fairness as a moral virtue. In M. Schminke (Ed.), *Managerial ethics: Moral management of people and processes* (pp. 13-34). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Folger, R. (2001). Fairness as deonance. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management* (pp. 3-31). Greenwich, CT: Information Age.

Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 1-55). Stanford, CA: Stanford University Press.

Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*, (Vol. 7). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *The Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130.

Folger, R. (2001). Fairness as deonance. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki. (Eds.) *Research in social issues in management* (pp. 3-33). *Greenwich, CT*: Information Age.

Folger, R., Cropanzano, R., & Goldman, B. (2005). Justice, accountability, and moral sentiment: The deontic response to "foul play" at work. In J. Greenberg, & J. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 215-245). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Fox. S, Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior,* 59(3), 291-309.

Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 250-261.

French, J., Caplan, R., & Harrison, R. V. (1982). *The mecanism of job stress and strain*. New York: Wiley.

Friedman, H. S., & Booth-Kewley, S. (1987). The "disease-prone personality": A meta-analytic view of the construct. *American Psychologist*, 42(6), 539-555.

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5) 1085-1122.

Ganzel, B. L., Morris, P. A., & Wethington, E. (2010). Allostasis and the human brain: Integrating models of stress from the social and life sciences. *Psychological Review*, 117(1), 134-174.

George, J. M., & Jones,G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*, Student value edition, 6th edition. Pearson.

Gerin W., Milner D., Chawla S., & Pickering, T. G. (1995). Social support as a moderator of cardiovascular reactivity in women: A test of the direct effects and buffering hypotheses. *Psychosomatic Medicine*, 57(1), 16-22.

Gilliland, S. W. & Chan, D. (2001). Justice in organizations: Theory, methods, and applications. In, N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (pp.143-165). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Goldman, B. M. (2003). The application of reference cognitions theory to legal-claiming by terminated workers: The role of organizational justice and anger. *Journal of Management*, 29(5), 705-728.

Gollac, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, 1-223.

Goodfellow, D. M. (1939). *Principles of economic sociology*. Philadelphia, Pa., Blakiston.

Gottlieb, B.H. (1981). *Social networks and social support*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Gottlieb, B.H. (1983). *Social support strategies: Guidelines for mental health practice.* Beverly Hills, CA.: Sage Publications.

Gottlieb, B. H. (1985). Social support and community mental health. In S. Cohen & L. S. Syme (Eds.), *Social support and health* (pp. 303-326). New York: Academic Press.

Graen, G. B., & Scandura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (Eds.). *Research in organizational behavior* (pp. 175-208). Greenwich, CT: JAI Press.

Grant, S., & Langan-Fox, J. (2006). Occupational Stress, coping and strain: The combined/interactive effect of the Big Five traits. *Personality and Individual Differences*, 41(4), 719-732.

Graziano, W. G., & Eisenberg, N. H. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. In R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 795-824). San Diego, CA: Academic Press.

Greenberg, J. (1982). Approaching equity and avoiding inequity in groups and organizations. In J. Greenberg & R. L. Cohen (Eds.), *Equity and justice in social behavior* (pp. 389-435). New York: Academic Press.

Greenberg, J. (1987a). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.

Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay-cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.

Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 54 (1), 81-103.

Greenberg, J. (1993b). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Erlbaum, Hillsdale.

Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33(4), 352-365.

Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 58-69.

Greenberg, J. & Bies, R. J. (1992). Establishing the role of empirical studies of organizational justice in philosophical inquiries into business ethics. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 433-444.

Greenglass, E. R. (1993). The contribution of social support to coping strategies. *Applied Psychology: An International Review*, 42, 323-340.

Hardy, G. E., Woods, D., & Wall, T. D. (2003). The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 306-314.

Harrison, R. V. (1978). Person-environment fit and job stress. In C. L. Cooper and R. Payne (Eds.), *Stress at work* (pp. 175-205). New York: Wiley.

Hart, P. M., Wearing, A. J., & Headey, B. (1995). Police stress and well-being: Integrating personality, coping and daily work experiences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(2), 133-156.

Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational Stress: Toward a more integrated framework. In, N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran, (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, (pp. 93-114). London: Sage.

Hatfield, E., Greenberger, D., Traupmann, J., & Lambert, P. (1982). Equity and sexual satisfaction in recently married couples. *The Journal of Sex Research*, 18(1), pp. 18-32.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach.* New York, London: The Guilford press.

Headey, B., & Wearing, A. J. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 731-739.

Heitzmann, C. A., & Kaplan, R. M. (1988). Assessment of methods for measuring social support. *Health Psychology*, 7(1), 75-109.

Health and Safety Authority. *Work-related stress: A Guide for employers*. www.hsa.ie

Hill, S. E. K., Bahniuk, M. H., Dobos, J., & Rouner, D. (1989). Mentoring and other communication support in the academic setting. *Group and Organization Studies*, 14(3), 355-368.

Hjelle, L. A. & Ziegler, D. J. (1992). Personality theories: Basic assumptions, research, and applications. McGraw-Hill.

Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace and World.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support.* Reading, MA: Addison-Wesley.

House, J. S., Umberson, D., & Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. *Annual Review of Sociology*, 14, 293-318.

Hupcey, J. E. (1998). Clarifying the social support theory-research linkage. *Journal of Advanced Nursing*, 27(6), 1231-1241.

Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of organizational behavior*, 25(2), 201-215.

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of random sample of the Swedish working population. American *Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.

Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.

Kahneman, D., Knetsch, J. L., & Thaler, R. H. (1986). Fairness as a constraint on profit seeking: Entitlements in the Market. *The American Economic Review*, 76(4), 728-741.

Kaplan, B. H., Cassel J. C., & Gore, S. (1977). Social Support and Health. *Medical Care,* 15(5), 47-58.

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life.* New York: Basic Books.

Kelman, HC. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51-60.

Kenny, D. A., Kashy, D., & Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. In D. Gilbert, S. Fiske, and G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th ed., pp. 233-265). New York: McGraw-Hill.

Kessler, R. C., & McLeod, J. D. (1985). Social support and mental health in community samples. In S. Cohen & S. L. Syme (Eds.), Social support and health (pp. 219-240). San Diego, CA: Academic Press.

Kivimaki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). Organizational justice and health of employees: Prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 27-34.

Kivimaki, M., Elovaino, J., Virtanen, M., & Stansfeld, S. A. (2003a) Association between organizational inequality and incidence of psychiatric disorders in female employees. *Psychological Medicine*, 33(3), 319-326.

Konovsky, M. A., Folger, R., & Cropanzano R. (1987). Relative effects of procedural and distributive justice on employee attltudes. *Representative Research in Social Psychology*, 17(1), 15-24.

Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of management journal*, 37(3), 656-669.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656.

Lambert E. G., & Hogan, N. L. (2011). Association between distributive and procedural justice and life satisfaction among correctional staff: Research note. *Professional Issues in Criminal Justice*, 6(3 & 4), 31-41.

Lawson, K. J., Noblet, A. J., & Rodwell, J. J. (2009). Promoting employee wellbeing: The relevance of work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International*, 24(3), 223-233.

Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill, New york.

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

Légeron, P. (2009). Comment lutter contre le stress au travail?. Le Monde.fr http://www.lemonde.fr/societe/chat/2009/10/15/comment-lutter-contre-le-stress-au-travail_1254602_3224.html

Le Moal, M. (2007). Historical approach and evolution of the stress concept: A personnal account. *Psychoendocrinology*, 32, S3-S9.

Leung, K., Smith, P. B., Wang, Z. M., & Sun, H. F. (1996). Job satisfaction in joint venture hotels in China: an organizational justice analysis. *Journal of International Business Studies*, 27(5), 947-962.

Leventhal, G. S. (1976a). Fairness in social relationships. In J. W. Thibaut, J. T. Spence, & R. C. Carson (Eds.), *Contemporary topics in social psychology* (pp. 211-239). Morristown, NJ: General Learning Press.

Leventhal, G. S. (1976b). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz, & E. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 91-131). New York: Academic Press.

Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum.

Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction* (pp. 167-218). New York: Springer-Verlag.

Li, A., Cropanzano, R. S., & Molina, A. (2015). Fairness at the unit level: Justice climate, justice climate strength, and peer justice. In R. S. Cropanzano & M. I. Ambrose (Eds). *The oxford handbook of justice in the workplace*, (pp. 137-164). Oxford Library of Psychology.

Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. In G.R., Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resource management*, (pp. 47-120). Greenwich, CT: JAI Press.

Lin, N., Simeone, R. S, Ensel, W. M, Kuo, W. (1979). Social support, stressful life events, and illness: A model and an empirical test. *Journal of Health and Social Behavior*, 20(2), 108-119.

Lind, E. A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 56-88). Stanford, CA: Stanford University Press.

Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.

Lingard, H., & Francis, V. (2006). Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals?. *Journal Construction Management and Economics*, 24(2), 185-196.

Loi, R., Yang, J. X., & Diefendorff, J. M. (2009). Four-factor justice and daily job satisfaction: A Multi-Level Investigation. Journal of Applied Psychology, 94, 770-781.

Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, (pp. 1297-1343).

Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., & Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(5), 1046-1053.

Mareau, C., & Vanek Dreyfus, A. (2004). *L'indispensable de la psychologie*. Studyrama.

Marshall, J., & Cooper, C. (1979). Work experiences of middle and senior managers: The pressure and satisfaction. *International Management Review*, 19, 81-96.

Mason, J. W. (1971). A re-evaluation of the concept of "non-specificity" in stress theory. *Journal of Psychiatric Research*, 8(3), 323-333.

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.

Mauss, M. (1950). *Sociologie et anthropologie, précédé d'une Introduction à l'œuvre de Marcel Mauss par C. Lévi-Strauss*. Paris, Presses universitaires de France.

McCardle, J. G. (2007). Organizational justice and workplace deviance: The role of organizational structure, powerlessness, and information salience. *[Doctoral Dissertation]*, Orlando, University of Central Florida.

McEwen, B. S. (2007). Physiology and neurobiology of stress and adaptation: central role of the brain. *Physiological Reviews*, 87(3), 873-904.

McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.

McLean, A. (1974). *Occupational stress*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.

McShane S. L., et Benabou C. (2007). Comportement organisationnel: comportements humains et organisations dans un environnement complexe. Chenelière McGraw-Hill.

Michela, J. L., Lukaszewski, M. P., & Allegrante, J. P. (1995). In S. L. Sauter. & L. R. Murphy (Eds.), *Organisational risk factors for job stress* (pp. 61-80). Washington, DC: American Psychological Association.

Mikula, G. (2001). Justice: Social psychological perspectives. In N. J. Smelser, & P. B. Baltes (Eds.), *International encyclopedia of the social and behavioral sciences* (pp. 8063-8067). London: Pergamon Press

Mikula G., Petri, B. & Tanzer, N. (1990). What people regard as unjust: Types and structures of everyday experiences of injustice. *European Journal of Social Psychology*, 20(2), 133-149.

Miller, R. L., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. *Journal Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 13(1), 7-19.

Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41(3), 351-357.

Morin E. M., & Aubé, C. (2007). *Psychologie et management*; 2ème edition. Chenelière Education.

Moyle, P. (1995). The role of negative affectivity in the stress process: Tests of alternative models. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 647-670.

Nelson, D. L., & Quick J. C. (1991). Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work?. *Journal of organizational behavior*, 12(6), 543-554.

Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach, In J. C. Quick & L. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 97-119). Washington, DC: American Psychological Association.

Newman, J. E., & Beehr, T. A. (1979). Personal and organizational strategies for handling job stress: A review of research and opinion. *Personnel Psychology*, 32(1), 1-43.

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.

Nowakowski, J. M., & Conlon, D. E. (2005). Organizational justice: Looking back, looking forward. *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29.

Nunez, E. A. (2007). Analogie entre les systèmes bio-psycho-cognitifs vivants et les systèmes sociaux. In J. L. Le Moigne, & E. Morin (Eds.), *Intelligence de la complexité: Epistémologie et pragmatique* (pp. 206-212). Edition de l'Aube.

O'Reilly, P. (1988). Methodological issues in social support and social network research. *Social Science and Medicine,* 26(8), 863-873.

Osipow, S. H. (1998). *Professional manual - Occupational stress inventory revised edition (OSI-R^{TM}).* US: PAR.

Peter, R, Geißler, H, & Siegrist, J. (1998b). Associations of effort-reward imbalance at work and reported symptoms in different groups of male and female public transport workers. *Stress Medicine,* 14(3), 175-182.

Peter, R., & Siegrist, J. (1997). Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers: general or specific sociological explanations? *Social Science and Medicine,* 45(7), 1111-1120.

Ponnelle, S., & Lancry, A. (2003). Stratégies d'ajustement et ressources environnementales et personnelles dans la dynamique du stress. In M. Neboit, & M. Vézina (Eds). *Stress au travail et santé psychique*. Toulouse: Octarès.

Quick, J. C., Cooper, C. L., Nelson, D. L., Quick, J. D., & Gavin, J. H. (2003). Stress, health, and well-being at work. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (2nd ed., pp. 53-89). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Rascle, N. & Irachabal S. (2001). Médiateurs et modérateurs: Implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Le Travail Humain*, 64(2), 97-118.

Rawls, J. (1999 [1971]). *A theory of justice, revised edition.* Harvard University Press.

Rawls, J. (2001). *Justice as fairness: A restatement.* Harvard University Press.

Robbins, J. M, Ford, M.T, & Tetrick, L.E. (2012). Perceived unfairness and employee health: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 235-272.

Rock, D. L., Green, K. E., Wise, B. K., & Rock, R. D. (1984). Social support and social network scales: A psychometric review. *Research in Nursing and Health*, 7(4), 325-332.

Rodriguez, M., & Cohen, S. (1998). Social support. In H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of Mental Health*. New York: Academic Press.

Rogojan, P. T. (2009). *Deviant workplace behavior in organizations: Antecedents, influences, and remedies.* M.A. thesis. Wien University. Available at www.univie.ac.at.

Rosay-Notz, H. (2006). Retentissements psychologiques des traumatismes intentionnels et organisation générale des secours. *Études sur la mort*, 130, 117-129.

Roskies, E., & Lazarus, R. S. (1980). Coping theory and the teaching of coping skills. In P. O. Davidson, & S. M. Davidson (Eds.), *Behavioral medicine: Changing health lifestyles* (pp. 38-69). New York: Brunner / Mazel.

Rossiter, A. (2014). Axel Honneth's theory of recognition and its potential for aligning social work with social justice. *Critical and Radical Social Work*, 2(1), 93-108 (16).

Rousseau, V., Salek, S., Aubé, C., & Morin, E. M. (2009). Distributive justice, procedural justice, and psychological distress: The moderating effect of coworker support and work autonomy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (3), 305-317.

Rupp, D. E., & Cropanzano, R. (2002). The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 925-946.

Rutter, M. M. D. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316-331.

Sadker, M., & Sadker, D. (1995). *Failing at fairness: How America's schools cheat girls*. Scribner.

Sarason, I. G., & Sarason, B. R. (1985). *Social support: Theory, research and applications.* The Hague, The Netherlands: Martinus Nijhof.

Sarason, B. R., Shearin, E. N., Pierce, G. R., & Sarason, I. G. (1987). Interrelations of social support measures: Theoretical and practical implications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), 813-832.

Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127-139.

Sauter, S. L., Hurrell, J. J., & Cooper, C. L. (1989). *Job control and worker health*. Chichester: John Wiley & Sons.

Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia; New York: J.B. Lippincott.

Schein, E. H. (1965). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall.

Schirmer, L. L., & Lopez, F. G. (2001). Probing the social support and work strain relationship among adult workers: Contributions of adult attachment orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 17-33.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.

Schwarzer, R., Knoll, N., & Rieckmann, N. (2003). Social support. In A. Kaptein, & J. Weinman (Eds.). *Introduction to health psychology* (pp. 158-181). Oxford, England: Blackwell.

Semmer, N. (2003). Job stress interventions and organization of work. In L. E. Tetrick & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 325–353). Washington, DC: American Psychological Association.

Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., & Şener, İ. (2014). The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work related stress. *Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187-1198.

Servant, D. (2013). *Le stress au travail: Prévention et prise en charge en thérapies comportementales et cognitives.* Elsevier Masson.

Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader–member exchange, and employee reciprocity. *Journal of applied psychology*, 81(3), 219- 227.

Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.

Sharma, S., Durand, R. M. & Gur-Arie, O. (1981). Identification and analysis of moderator Variables. *Journal of Marketing research*, 18(3), 291-300.

Shumaker, S. A., & Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11-36.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.

Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.

Skitka, L. J. (2002). Do the means always justify the ends, or do the ends sometimes justify the means? A value protection model of justice reasoning. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(5), 588-597.

Skitka, L. J., & Mullen, E. (2002b). The Dark Side of Moral Conviction. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 2(1), 35-41.

Smith, H. J., Tyler, T. R., Huo, Y. J., Ortiz, D., & Lind, E. A. (1998). Group membership, self-esteem, and procedural justice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 34, 470-493.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations. In: W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (eds.), *Comprehensive handbook of psychology* (pp. 453-491). New York: Wiley.

Spell, C. S., & Arnold, T. (2007a). An appraisal perspective of justice, structure, and job control as antecedents of psychological distress. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 729-751.

Spell, C. S., & Arnold, T. J. (2007b). A multi-level analysis of organizational justice climate, structure, and employee mental health. *Journal of Management*, 33(5), 724-751.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.

Stacciarini, J. M. R., & Tróccoli, B. T. (2004). Occupational stress and constructive thinking: Health and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 46(5), 480-487.

Sterling, P., & Eyer, J. (1988). Allostasis: A new paradigm to explain arousal pathology. In Fisher, S. & Reason, J. (Eds.). *Handbook of life stress, cognition and health* (pp. 629-649). New York: John Wiley & Sons.

Stouffer, S. A., Suchman, E. A., DeVinney, L. C., Star, S. A., & Williams, R. M. Jr. (1949b). *The American Soldier: Adjustment During Army Life.* (Vol. I). Princeton, NJ: Princeton University Press.

Streeter, C. L., & Franklin, C. (1992). Defining and measuring social support: Guidelines for social work practitioners. *Research on Social Work Practice*, 2(1), 181-198.

Sveinsdóttir, H., Biering, P., & Ramel, A. (2006). Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), 875-889.

Tang, T. L., & Sarsfield-Baldwin, L. J. (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *SAM advanced management journal*, 61(3), 25-31.

Tardy, C. H. (1985). Social support measurement. *American Journal of Community Psychology*, *13(2)*, 187-202.

Taxman, F. S., & Gordon, J. A. (2009). Do fairness and equity matter? An examination of organizational justice among correctional officers in adult prisons. *Criminal Justice and Behavior*, 36(7), 695-711.

Taylor, S. E., & Aspinwall, L. G. (1996). Mediating and moderating processes in psychosocial stress: appraisal, coping, resistance, and vulnerability. In H. B. Kaplan (Ed.), *Psychosocial stress: perspectives on structure, theory, life-course, and methods* (pp. 71-110). San Diego CA: Academic Press.

Tepper, B. J (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.

Tepper, B. J. (2001). Health consequences of organizational injustice: Tests of main and interactive effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 197-215.

Terry, D. J., Nielsen, M., & Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stres-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45 (3), 168-175.

Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9-26.

Theriault, R. (1983). *Gestion de la rémunération: politiques et pratiques efficaces et équitables*. Gaetan Morin éditeur.

Thibaut, J., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups* (re-issued ed.), New Brunswick, NJ: Transaction, Inc.

Thibaut, J. W. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.

Thibaut, J., & Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review*, 66(3), 541-566.

Thoits, P. A. (1982b). Life stress, social support, and psychological vulnerability: Epidemiological considerations. *Journal of Community Psychology*, 10(4), 341-362.

Thoits, P. A. (1983c). Main and interactive effects of social support: Response to LaRocca. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(1), 92-95.

Thoits, P. A. (1982a). Conceptual methodology and theoretical problems in studying social supports as a buffer against life stress. *Journal of Health Social Behavior,* 23(2), 145-159.

Thoits, P. A. (1983d). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48(2), 174-187.

Thoits, P. A. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(4), 416-423.

Thoits, P. A. (1984). Explaining distributions of psychological vulnerability: Lack of social support in the face of life stress. *Social Forces*, 63(2), 453-481.

Timsit-Berthier, M. (2014). Évolution du concept de stress. *Revue Res-Systemica, 10 (Numéro spécial Hommage à Emmanuel Nunez, Clinicien, Homme de Science, Systémicien)*, 1-10.

Turillo, C. J., Folger, R., Lavelle, J. J., Umphress, E. E., & Gee, J. O. (2002). Is virtue its own reward? Self-sacrificial decisions for the sake of fairness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 839-865.

Turner, R. J. (1981). Social support as a contingency in psychological well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(4), 357-367.

Turner, R. J., Frankel, B. G., & Levin, D. M. (1983). Social support: Conceptualization, measurement, and implications for mental health. In J. R. Greenley (Ed.), *Research in community & mental health*, (pp. 67-111). Greenwich: Jai Press.

Turner, R. J., & Noh, S. (1983). Class and psychological vulnerability among women: The significance of social support and personal control. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(1), 2-15.

Tyler, T. R. (1997a). Justice and power in civil dispute processing. In A. Sarat, & B. Garth (Eds.), *Sociolegal studies* (309-346). Evanston, IL: Northwestern University Press.

Tyler, T. R. (1997d). Procedural fairness and compliance. *Swiss Journal of Economics and Statistics (SJES)*, 133(2/2), 219-240.

Tyler, T. R. (1990). *Why people obey the law: Procedural justice, legitimacy, and compliance*. New Haven, CT: Yale University Press.

Tyler, T.R. (2000). Social justice: Outcome and procedure. *International Journal of Psychology*, 35(2), 117-125.

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4) 349-361.

Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 115-191). San Diego: Academic Press.

Tyler, T. R., & Smith, H. J. (1997). Social justice and social movements. In D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology*, 4th ed. (pp. 595-629). NY: McGraw-Hill.

Underwood, P. W. (2000). Social support the promise and the reality. In V. H. Rice (Ed.), *Handbook of stress, coping, and health: Implications for nursing research, theory and practice* (pp. 367-391). Thousand Oaks, CA: Sage.

Van Avermaet, E., McClintock, C., & Moskowitz, J. (1978). Alternative approaches to equity: Dissonance reduction pro-social motivation and strategic accommodation. *European Journal of Social Psychology*, 8(4), 419-437.

Vandervoort, D. (1995). Depression, anxiety, hostility, and physical health. *Current Psychology*, 14(1), 69-82.

Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*. 13(2), 87-114.

Van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C., & Stride, C. (2004). Leadership behavior and subordinate well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(2), 165-175.

Vaux, A., Phillips, J., Holly, L., Thomson, B., Williams, D., & Stewart, D. (1986). The social support appraisals (SS-A) scale: Studies of reliability and validity. *American Journal of Community Psychology*, 14(2), 195-219.

Vaux, A., & Harrison, D. (1985). Support network characteristics associated with support satisfaction and perceived support. *American Journal of Community Psychology*, *13*, 245-267.

Vecchio, R. P. (1981). An individual-differences interpretation of the conflicting predictions generated by equity and expectancy theory. *Journal of Applied Psychology*, 66(4), 470-481.

Vermunt, R., & Steensma, H. (2001). Stress and justice in organizations: An exploration into justice processes with the aim to find mechanisms to reduce stress. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* (pp. 27-48). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Vermunt, R., & Steensma, H. (2005). How can justice be used to manage stress in organizations? In J. Greenberg, & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 383-410). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314-334.

Walker, L., Lind, E. A., & Thibaut, J. (1979). The relation between procedural justice and distributive justice. *Virginia Law Review*, 65, 1401-1420.

Wallston, B. S., Alagna, S. W., DeVellis, B. M., & DeVellis, R. F. (1983). Social support and physical health. *Health Psychology*, 2(4), 367-391.

Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G. W. (1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151-176.

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *The Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.

Weinert, C., Tilden, V. P. (1990). Measures of social support: assessment of validity. *Nursing Researh*, 39(4), 212-6.

Wemmers, J. A., Cousineau, M. M., & Martire, R. (2003). Justice réparatrice, besoins des victimes et violence conjugale: Les victimes désirent-elles un pouvoir de décision? *Le Journal International de Victimologie*, 1(4). JIDV.COM (revue électronique).

Williams, A. W., Ware, J. E., Jr., & Donald, C. A. (1981). A model of mental health, life events, and social supports applicable to general populations. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(4), 324-336.

Winnubst, J. A. M. , Buunk, B. P., & Marcelissen, F. G. H. (1988). Social support and stress: Perspectives and processes. In S. Fisher & J. Reason (Eds.), *Handbook of life stress, cognition and health* (pp. 511-528). New York: Wiley.

Winemiller, D. R., Mitchell, M. E., Sutliff, J., & Cline, D. J. (1993). Measurement strategies in social support: A descriptive review of the literature. *Journal of Clinical Psychology*, 49(5), 638-648.

Zangaro, G. A., & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction, *Research in Nursing and Health*, 30(4), 445-458.

Zellars, K. L, & Perrewé, P. L. (2001). Affective personality and the content of emotional social support: Coping in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 459-67.

დანართები

დანართი A

ცხრილი A1. OSI-R-ის სამუშაო როლების კითხვარის (ORQ) ქვესკალებს შორის კორელაცია

OSI-R-ის ორიგინალი ვერსიის სამუშაო როლების კითხვარის ქვესკალებს შორის კორელაცია (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი)						
ქვესკალა	RO	RI	RA	RB	R	PE
როლთან ასოცირებული ჭარბი დატვირთვა (RO)	-					
როლის უკმარისობა (RI)	0.05	-				
როლის ბუნდოვანება (RA)	0.28**	0.44**	-			
როლის საზღვრები (RB)	0.42**	0.41**	0.56**	-		
პასუხისმგებლობა (R)	0.49**	-0.10**	0.07*	0.29**	-	
ფიზიკური გარემო (PE)	0.13**	0.01	0.09**	0.21**	0.25**	-
OSI-R-ის ქართული ვერსიის სამუშაო როლების კითხვარის ქვესკალებს შორის კორელაცია (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი)						
ქვესკალა	RO	RI	RA	RB	R	PE
როლთან ასოცირებული ჭარბი დატვირთვა (RO)	-					
როლის უკმარისობა (RI)	0.006	-				
როლის ბუნდოვანება (RA)	0.317**	0.358**	-			
როლის საზღვრები (RB)	0.405**	0.357**	0.494**	-		
პასუხისმგებლობა (R)	0.336**	-0.188**	- 0.038	0.125**	-	
ფიზიკური გარემო (PE)	0.193**	0.112**	0.137**	0.267**	0.320**	-

შენიშვნა: *p ≤ .05, **p≤ .01 .

ცხრილი A2. OSI-R-ის პიროვნული დაძაბულობის კითხვარის (PSQ) ქვესკალებს შორის კორელაცია

OSI-R-ის ორიგინალი ვერსიის პიროვნული დაძაბულობის კითხვარის ქვესკალებს შორის კორელაცია (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი)				
ქვესკალა	VS	PSY	IS	PHS
სამუშაოსთან დაკავშირებული დაძაბულობა (VS)	-			
ფსიქოლოგიური დაძაბულობა (PSY)	0.65**	-		
პიროვნებათაშორისი დაძაბულობა (IS)	0.50**	0.69**	-	
ფიზიკური დაძაბულობა (PHS)	0.53**	0.72**	0.63**	-
OSI-R-ის ქართული ვერსიის პიროვნული დაძაბულობის კითხვარის ქვესკალებს შორის კორელაცია (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი)				
ქვესკალა	VS	PSY	IS	PHS
სამუშაოსთან დაკავშირებული დაძაბულობა (VS)	-			
ფსიქოლოგიური დაძაბულობა (PSY)	0.555**	-		
პიროვნებათაშორისი დაძაბულობა (IS)	0.422**	0.556**	-	
ფიზიკური დაძაბულობა (PHS)	0.403**	0.598**	0.515**	-

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01.

ცხრილი A3. OSI-R-ის პიროვნული რესურსის კითხვარის (PRQ) ქვესკალებს შორის კორელაცია

OSI-R-ის ორიგინალი ვერსიის პიროვნული რესურსის კითხვარის ქვესკალებს შორის კორელაცია (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი)				
ქვესკალა	RE	SC	SS	RC
რეკრეაცია (RE)	-			
საკუთარ თავზე ზრუნვა (SC)	0.43**	-		
სოციალური მხარდაჭერა (SS)	0.30**	0.30**	-	
რაციონალური/ კოგნიტური გამკლავება (RC)	0.41**	0.41**	0.42**	-
OSI-R-ის ქართული ვერსიის პიროვნული რესურსის კითხვარის ქვესკალებს შორის კორელაცია (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი) ***N=1010***				
ქვესკალა	RE	SC	SS	RC
რეკრეაცია (RE)	-			
საკუთარ თავზე ზრუნვა (SC)	0.334**	-		
სოციალური მხარდაჭერა (SS)	0.201**	0.007	-	
რაციონალური/ კოგნიტური გამკლავება(RC)	0.299**	0.181**	0.360**	-
OSI-R-ის ქართული ადაპტირებული ვერსიის პიროვნული რესურსის კითხვარის ქვესკალებს შორის კორელაცია (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი) ***N=537***				
ქვესკალა	RE	SC	SS	RC
რეკრეაცია (RE)	-			
საკუთართავზე ზრუნვა (SC)	0.545**	-		
სოციალური მხარდაჭერა (SS)	0.285**	0.171**	-	
რაციონალური/კოგნიტური გამკლავება (RC)	0.361**	0.272**	0.544**	-

შენიშვნა: *p ≤ .05, **p≤ .01.

ცხრილი A4. ORQ სკალის ფაქტორული ანალიზი ვარიმაქსის მეთოდის გამოყენებით

ORQ სკალა	დებულება	ფაქტორი №1	ფაქტორი №2	ფაქტორი №3	ფაქტორი №4	ფაქტორი №5	ფაქტორი №6
RO	1. სამსახურში ზედმეტად ბევრი სხვადასხვა დავალების შესრულება ძალიან მოკლე დროში მევალება.	.038	-.013	.039	.107	.693	.094
	2. ვგრძნობ, რომ ჩემი სამსახურებრივი მოვალეობები მატულობს.	.006	-.018	.031	.080	.546	.202
	3. სამსახურში ისეთი დავალებების შესრულება მევალება, რომელთა შესაბამისი ცოდნა და უნარები არ მაქვს.	.040	.036	.032	.305	.257	-.101
	4. მიწევს სამუშაოს სახლში წაღება.	-.065	-.150	-.145	.005	.451	.015
	5. მაქვს სამუშაო დავალებების შესასრულებლად საჭირო რესურსები.	.689	-.011	.121	.033	.020	.015
	6. კარგად გამომდის ჩემი სამუშაო.	.748	-.089	.060	.005	-.068	-.077
	7. შეზღუდულ ვადებში მიწევს სამუშაოს შესრულება.	-.050	-.039	-.079	.181	.652	.076
	8. ვისურვებდი, რომ უფრო მეტად მეხმარებოდნენ დაკისრებული მოვალეობების შესრულებაში.	.092	.001	.045	.263	.419	.142
	9. სამუშაო ჩემგან მოითხოვს ერთნაირად მნიშვნელოვან რამდენიმე სფეროში პარალელურად მუშაობას.	-.047	-.031	-.063	.103	.580	.236
	10. იმაზე მეტი სამუშაოს შესრულება მევალება, ვიდრე უნდა მევალებოდეს.	.010	.043	.102	.267	.646	.160
RI	11. ჩემი კარიერული ზრდის პროცესი დაახლოებით ისე მიმდინარეობს, როგორც ვიმედოვნებდი.	.081	.655	-.032	.041	-.036	-.036
	12. ჩემი სამუშაო ჩემს უნარებსა და ინტერესებს შეესაბამება.	.361	.592	.062	.046	-.046	-.072
	13. მომბეზრდა ჩემი სამუშაო.	.079	.348	.095	.382	.173	-.157
	14. ვფიქრობ, საკმარისი სამსახურებრივი მოვალეობები მაქვს.	.498	.193	-.014	.013	-.166	-.112
	15. სამუშაო ჩემი ნიჭის გამოყენების საშუალებას მაძლევს.	.203	.712	.030	.035	-.086	-.100
	16. ჩემი სამუშაო პერსპექტიულია.	.105	.781	.002	-.030	.025	-.095
	17. ჩემი სამუშაო საშუალებას მაძლევს, დავიკმაყოფილო წარმატებისა და აღიარების მოთხოვნილება.	-.126	.786	.014	-.026	.001	-.135
	18. ვფიქრობ, ჩემი სამუშაოსთვის ზედმეტად კვალიფიციური ვარ.	-.022	.187	.160	.166	-.001	.234
	19. სამსახურში ახალ უნარებს ვიძენ.	.048	.611	.039	.066	-.088	-.052
	20. ჩემი შესაძლებლობები აღემატება იმ დავალებებს, რომელთა შესრულებაც მიწევს.	-.023	.109	.142	.183	.055	.051
RA	21. ხელმძღვანელი სასარგებლო უკუკავშირს მაწვდის ჩემ მიერ შესრულებული სამუშაოს შესახებ.	-.190	.324	.005	.130	-.019	-.061
	22. ვიცი, რა უნდა გავაკეთო წინსვლისთვის.	.389	.252	-.027	.039	.138	-.128
	23. ბოლომდე ვერ ვხვდები, თუ რას უნდა მივაღწიო ჩემი მუშაობით.	.200	.126	.236	.286	-.011	-.063
	24. როდესაც რამდენიმე დავალებას ერთდროულად ვიღებ, ვიცი, რომელი უნდა შევასრულო პირველად.	.776	-.003	.044	.010	-.004	-.044

ORQ სკალა	დებულება	ფაქტორი №1	ფაქტორი №2	ფაქტორი №3	ფაქტორი №4	ფაქტორი №5	ფაქტორი №6
	25. როდესაც ახალი პროექტის განხორციელება მევალება, ვიცი საიდან დავიწყო.	.693	-.005	.033	-.017	-.009	-.020
	26. ხელმძღვანელი ერთს მთხოვს, მაგრამ მეორეს გულისხმობს.	.136	.073	.052	.581	.081	.020
	27. ვიცი, როგორია თანამშრომლის მისაღები ქცევა ჩემს სამსახურში (მაგ. ჩაცმულობა, ინტერპერსონალური ურთიერთობები და ა.შ.).	.799	-.053	.055	.009	-.020	-.015
	28. ჩემთვის ნათელია ჩემი სამუშაოს პრიორიტეტები.	.792	.127	.014	.096	-.022	.016
	29. ჩემთვის აბსოლუტურად ნათელია ხელმძღვანელის აზრი, თუ როგორ უნდა გამოვიყენო სამუშაო დრო.	.709	.066	-.047	.127	.075	-.005
	30. მე ვიცი ძირითადი კრიტერიუმები, რომლებითაც მაფასებენ.	.692	.084	-.034	.097	.084	.048
RB	31. ერთმანეთს ეწინააღმდეგება ის, თუ რას მოელის ჩემგან დამსაქმებელი და რას ვთვლი მე მართებულად და მისაღებად.	.085	.071	.129	.561	.127	-.052
	32. სამსახურში სხვადასხვა კონფლიქტურ ჯგუფებს შორის ვიჭყლიტები.	.040	.018	.101	.611	.093	.079
	33. ერთზე მეტი ადამიანი მეუბნება, თუ რა უნდა ვაკეთო.	.023	-.012	.197	.465	.136	-.083
	34. ვხედავ ჩემს ადგილს ორგანიზაციაში.	.545	.376	.001	.114	-.008	-.008
	35. მომწონს ჩემი სამუშაო.	.472	.546	.021	.141	.032	-.017
	36. ჩემს ხელმძღვანელებს ურთიერთსაწინააღმდეგო მოსაზრებები აქვთ იმის შესახებ, თუ რა უნდა ვაკეთო.	.121	-.003	.094	.637	.097	.065
	37. ჩემი სამუშაო სხვადასხვა დეპარტამენტსა და სფეროში მომუშავე ადამიანებთან თანამშრომლობას მოითხოვს.	-.137	-.069	-.186	.172	.274	.145
	38. სრულიად ნათელია, ვინ არის მთავარი იქ, სადაც მე ვმუშაობ.	.672	-.040	.031	.053	-.069	-.003
	39. სამსახურში ხელმძღვანელების წინააღმდეგობრივი მოთხოვნები ჩემში კონფლიქტს იწვევს.	.062	.083	.061	.666	.127	.019
	40. ვერ ვთანხმდები სხვა სტრუქტურული ერთეულის ან დეპარტამენტის თანამშრომლებთან.	.038	-.022	.048	.582	.047	.097
R	41. დღის განმავლობაში უფრო მეტ ადამიანთან მაქვს ურთიერთობა, ვიდრე ვისურვებდი.	.003	.032	.349	.130	.260	.056
	42. სამუშაო დროის ნაწილს თანამშრომლების პრობლემების მოგვარებაში ვატარებ.	-.014	.012	.148	.421	.054	.345
	43. მე პასუხისმგებელი ვარ დაქვემდებარებულთა კეთილდღეობაზე.	.009	-.069	.201	-.095	.027	.648
	44. თანამშრომლები ჩემგან ლიდერობას მოელიან.	-.045	-.044	.056	.099	.075	.712
	45. სამსახურში სხვების ქცევაზე გარკვეული პასუხისმგებლობა მაკისრია.	.005	-.119	.126	.044	.100	.744
	46. ვნერვიულობ იმაზე, თუ რამდენად კარგად ართმევენ თავს დაკისრებულ სამუშაოს ჩემთან ერთად მომუშავე ან ჩემზე დაქვემდებარებული ადამიანები.	-.046	-.079	.073	.068	.083	.719
	47. სამუშაო ჩემგან მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღებას ითხოვს.	-.037	-.167	.006	.011	.261	.634

ORQ სკალა	დებულება	ფაქტორი №1	ფაქტორი №2	ფაქტორი №3	ფაქტორი №4	ფაქტორი №5	ფაქტორი №6
	48. თუ სამსახურში შეცდომას დავუშვებ, ამას სხვებისთვის საკმაოდ ცუდი შედეგები მოჰყვება.	-.076	-.138	.052	-.087	.266	.367
	49. ვნერვიულობ, იმაზე თუ, რამდენად კარგად ვასრულებ სამსახურებრივ მოვალეობებს.	-.018	-.066	.067	.010	.193	.334
	50. მომწონს ადამიანები, ვისთან ერთადაც ვმუშაობ.	.664	.096	-.001	.176	-.057	.022
PE	51. ინტენსიური ხმაურის პირობებში ვმუშაობ.	-.061	.055	.504	.049	.341	.037
	52. ჩემი სამუშაო ადგილი ძალიან ნესტიანია.	.022	.009	.569	.145	-.042	.124
	53. ჩემს სამსახურში ზედმეტად ბევრი მტვერია.	.032	.041	.701	.068	.012	.060
	54. ჩემს სამსახურში ტემპერატურის მკვეთრი ცვალებადობაა.	-.018	.020	.647	.140	.055	.054
	55. ჩემს სამსახურში მკვეთრი განათებაა.	.087	-.063	.506	.070	-.060	.012
	56. ჩემი სამუშაო ფიზიკურად სახიფათოა.	.120	.029	.630	.078	-.032	.155
	57. არასტაბილური სამუშაო გრაფიკი მაქვს.	.086	.010	.343	.082	.374	.107
	58. სამუშაოს მარტო ვასრულებ.	-.031	.075	.134	.012	.193	-.077
	59. სამსახურში უსიამოვნო სუნი დგას.	.010	.034	.671	.151	.010	.066
	60. სამსახურში მომწამლავ ნივთიერებებთან მიწევს ურთიერთქმედება.	-.053	-.035	.560	.061	-.139	.099

ცხრილი A5. PSQ სკალის ფაქტორული ანალიზი ვარიმაქსის მეთოდის გამოყენებით

PSQ სკალა	დებულება	ფაქტორი №1	ფაქტორი №2	ფაქტორი №3	ფაქტორი №4
VS	1. როგორც ჩანს, ბევრი რამის გაკეთება არ გამომდის სამსახურში.	.101	.126	.039	.390
	2. ბოლო დროს მესიკვდილება სამსახურში წასვლა.	.690	.073	.114	.044
	3. მომბეზრდა ჩემი სამსახური.	.694	.044	.119	.020
	4. ბოლო დროს ფეხს ვერ ვუწყობ ჩემს სამუშაო გეგმას.	.438	.148	.089	.355
	5. ბოლო დროს სამუშაოზე უსიამოვნო შემთხვევები მაქვს.	.443	.114	.086	.359
	6. ჩემი შესრულებული სამუშაოს ხარისხი მაღალია.	-.139	.010	.605	.323
	7. ბოლო დროს გავაცდინე სამსახური.	.151	.054	.028	.575
	8. ჩემი სამუშაო ძალიან საინტერესოა.	.251	-.101	.462	-.083
	9. სამუშაოს შესრულების დროს საჭირო დეტალებზე შემიძლია კონცენტრირება.	-.137	.080	.693	.279
	10. სამუშაოს შესრულებისას შეცდომებს ვუშვებ.	.244	.018	.056	.516
PSY	11. ბოლო დროს ადვილად ვღიზიანდები.	.659	.260	.031	.120
	12. ბოლო დროს დათრგუნვილი ვარ.	.737	.223	.102	.163
	13. ბოლო დროს ვშფოთავ.	.687	.274	.144	.146
	14. ბოლო დროს ბედნიერი ვარ.	.346	-.075	.462	-.217
	15. ღამით იმდენს ვფიქრობ, რომ დაძინება მიჭირს.	.151	.532	.043	.269
	16. ბოლო დროს ძალიან მაწუხებს სიტუაციები, რომლებიც ადრე საერთოდ არ მაღელვებდა.	.350	.490	.049	.215
	17. ბოლო დროს წვრილმანებზეც კი ვწუწუნებ.	.501	.403	.073	.243
	18. ბოლო დროს აღელვებული ვარ.	.584	.387	.092	.183
	19. კარგი იუმორის გრძნობა მაქვს.	.003	.003	.569	.048
	20. საქმეები ისე მიდის, როგორც საჭიროა.	.286	-.021	.591	-.118
IS	21. მინდა, რომ მეტი დრო მქონდეს ახლო მეგობრებთან გასატარებლად.	.083	.296	-.105	-.288
	22. ვჩხუბობ/ვკინკლაობ ჩემთვის ახლობელ ადამიანთან.	.488	.148	.052	.360
	23. ვკამათობ მეგობრებთან.	.362	.095	.003	.390
	24. კმაყოფილი ვარ ჩემი ოჯახური ცხოვრებით.	.120	-.024	.569	-.010
	25. ბოლო დროს საქმეებს დამოუკიდებლად ვაკეთებ იმის მაგივრად, რომ სხვებთან ერთად ვაკეთო.	-.011	.387	-.074	.111
	26. ვჩხუბობ/ ვკინკლაობ ჩემი ოჯახის წევრებთან.	.434	.145	.091	.312
	27. ბოლო დროს გარშემომყოფებთან კარგი ურთიერთობა მაქვს.	.030	-.008	.696	.234

PSQ სკალა	დებულება	ფაქტორი №1	ფაქტორი №2	ფაქტორი №3	ფაქტორი №4
	28. ვხვდები, რომ მჭირდება დრო საკუთარი პრობლემების მოსაგვარებლად.	.241	.531	.084	-.117
	29. ბოლო დროს მაღელვებს, თუ როგორ მიყურებენ სამსახურში სხვები.	.126	.306	.013	.197
	30. ბოლო დროს საკუთარ თავში ჩავიკეტე.	.471	.325	.083	.191
PHS	31. მოულოდნელად მოვიმატე/დავიკელი წონაში.	-.077	.524	.028	.090
	32. ჩემი კვების რეჟიმი არასტაბილურია.	.098	.607	-.073	-.092
	33. ბოლო დროს ვატყობ, რომ ბევრს ვსვამ.	.091	.254	-.042	.370
	34. ბოლო დროს დაღლილი ვარ.	.403	.567	.080	-.214
	35. ბოლო დროს დაძაბული ვარ.	.462	.591	.123	-.040
	36. მიჭირს ჩაძინება და ძილის დროს ხშირად მეღვიძება.	.175	.603	.059	.207
	37. მაქვს ტკივილები, რომელთა ახსნაც არ შემიძლია.	.203	.475	.113	.289
	38. არაჯანსაღი საკვებით ვიკვებები.	.213	.500	-.041	.065
	39. თავს ჯანმრთელად ვგრძნობ.	.087	.152	.630	.049
	40. ბოლო დროს ბევრი ენერგია მაქვს.	.264	.101	.459	-.254

ცხრილი A6. PRQ სკალის ფაქტორული ანალიზი ვარიმაქსის მეთოდის გამოყენებით

PRQ სკალა	დებულება	ფაქტორი №1	ფაქტორი №2	ფაქტორი №3	ფაქტორი №4
RE	1. როდესაც დასვენება მჭირდება, შვებულებას ვიღებ.	.040	.106	.354	.126
	2. როდესაც თავისუფალი დრო მაქვს, შემიძლია ვაკეთო ის, რაც მინდა.	.171	.234	.578	-.012
	3. შაბათ-კვირას დროს ვხარჯავ იმაში, რისი გაკეთებაც ყველაზე მეტად მსიამოვნებს.	.068	.233	.607	.040
	4. ვუყურებ ტელევიზორს.	.048	.184	.050	.140
	5. როდესაც თავისუფალი დრო მაქვს, სხვადასხვა ღონისძიებას (მაგ. სპორტული თამაშები, თეატრი, კინო, კონცერტები და ა.შ.) ვესწრები.	.073	.016	.691	.080
	6. როდესაც თავისუფალი დრო მაქვს, მას სხვადასხვა აქტივობაში (მაგ. სპორტი, მუსიკა, ხატვა, დურგლობა, ქსოვა და ა.შ.) მონაწილეობისთვის ვხარჯავ.	-.024	.002	.677	.193
	7. გამოვყოფ დროს ჩემთვის სასიამოვნო საქმის საკეთებლად.	.093	.199	.668	.122
	8. დასვენების დროსაც ვფიქრობ სამსახურზე.	.125	-.048	-.023	-.183
	9. საკმარის დროს ვხარჯავ გამაჯანსაღებელ აქტიობებში ჩემი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად.	-.103	-.021	.528	.431
	10. თავისუფალი დროის დიდ ნაწილს ვუთმობ ჰობის (მაგ. სხვადასხვა ნივთის კოლექციონირება და ა.შ.).	-.065	.023	.624	.171
SC	11. ყურადღებას ვაქცევ კვებას (მაგ. ვჭამ რეჟიმის მიხედვით, ზომიერად და სასარგებლო საკვებს).	.097	.091	.005	.639
	12. გავდივარ პროფილაქტიკურ სამედიცინო შემოწმებას.	.024	.053	.093	.598
	13. ვერიდები ალკოჰოლის გადაჭარბებით მოხმარებას.	.180	.230	-.255	.158
	14. ვვარჯიშობ რეგულარულად (არანაკლებ 20 წუთისა, კვირაში სამჯერ).	-.123	-.008	.272	.536
	15. ვიყენებ „სარელაქსაციო“ მეთოდებს.	-.145	-.013	.291	.497
	16. მძინავს იმდენ ხანს, რამდენიც მჭირდება.	.196	.046	.126	.471
	17. ვერიდები ისეთი საკვებისა და სასმელის მიღებას, რომელიც ვიცი, რომ არაჯანსაღია (მაგ. ყავა, ჩაი, სიგარეტი და ა.შ.).	.071	.211	-.120	.581
	18. ვმედიტირებ.	-.185	-.066	.189	.540
	19. დღეში რამდენიმე წუთის განმავლობაში ვაკეთებ ღრმა სუნთქვით ვარჯიშებს.	-.270	-.068	.138	.506

PRQ სკალა	დებულება	ფაქტორი №1	ფაქტორი №2	ფაქტორი №3	ფაქტორი №4
	20. დიდ მნიშვნელობას ვანიჭებ ჩემს ჰიგიენაზე ზრუნვას.	.334	.332	.024	-.115
SS	21. ჩემთვის მნიშვნელოვანი სულ ცოტა ერთი ადამიანი მაინც არსებობს, ვინც მაფასებს.	.550	.160	-.034	-.128
	22. სახლის საქმეებში მეხმარებიან.	.340	-.070	.327	.037
	23. მნიშვნელოვანი საქმეების კეთებაში მეხმარებიან.	.357	-.030	.275	.138
	24. სულ ცოტა ერთი კეთილისმსურველი მაინც არსებობს, რომელთანაც შემიძლია ჩემს პრობლემებზე საუბარი.	.744	.085	.069	-.053
	25. სულ ცოტა ერთი კეთილისმსურველი მაინც არსებობს, რომელთანაც შემიძლია ჩემს სამსახურებრივ პრობლემებზე საუბარი.	.704	.024	.024	.000
	26. ვფიქრობ, რომ მყავს სულ ცოტა ერთი კარგი მეგობარი, რომელსაც შემიძლია დავეყრდნო.	.750	.137	.012	-.090
	27. ადამიანებისგან სიყვარულს ვგრძნობ.	.657	.185	.059	.006
	28. არსებობს ადამიანი, ვისთანაც რეალურად ახლოს ვარ.	.683	.149	.015	-.038
	29. მყავს მეგობრები, რომლებიც მაფასებენ.	.752	.250	.014	-.038
	30. თუ სამსახურში დახმარება დამჭირდება, ვიცი ვის უნდა მივმართო.	.606	.261	-.016	.017
RC	31. როდესაც შინ მივდივარ, შემიძლია სამსახური თავიდან ამოვიგდო.	.168	.163	.160	-.101
	32. ვფიქრობ, რომ არსებული სამუშაოს გარდა არსებობს სხვა სამუშაოებიც, რომელთა შესრულებაც შემიძლია.	.240	.354	.125	-.152
	33. დროდადრო ხელმეორედ განვიხილავ და ვგეგმავ ჩემი მუშაობის სტილსა და გრაფიკს.	-.043	.360	.196	.153
	34. შემიძლია განვსაზღვრო ჩემი დროის განაწილების პრიორიტეტები.	.113	.679	.068	.121
	35. როგორც კი პრიორიტეტები განისაზღვრება, შემიძლია მივდიო მათ.	.134	.691	.066	.144
	36. მაქვს მეთოდები, რომელთა დახმარებითაც კონცენტრაციას ვინარჩუნებ.	.075	.628	.150	.084
	37. შემიძლია იმ პრობლემების მნიშვნელოვანი ელემენტების იდენტიფიცირება, რომლებსაც ვაწყდები.	.021	.492	.043	-.060
	38. როდესაც პრობლემას ვაწყდები, სისტემურ მიდგომას ვიყენებ.	.081	.651	.107	.048
	39. როდესაც გადაწყვეტილების მიღების აუცილებლობა დგება, ვფიქრობ თითოეული გადაწყვეტილების შესაძლო შედეგებზე.	.226	.627	-.038	.007
	40. ვცდილობ გავიაზრო, თუ რას და როგორ ვაკეთებ	.298	.615	-.046	-.008

დანართი B

ცხრილი B1. ნეიროტიციზმის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები (ყველა დებულების გათვალისწინებით)

ნეიროტიციზმის სკალა					
დებულება	სკალის საშუალო (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	სკალის ვარიაცია (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	დისკრ. ინდექსი	კორელაციების ნამრავლის კვადრატი	კრონბახის ალფა (დებულების ამოღების შემთხვევაში)
1. იშვიათად ვღელავ მომავლის გამო.	29.89	30.705	**.053**	.031	.598
6. ხშირად თავი სხვებზე უარესი მგონია.	30.77	28.164	**.327**	.164	.538
11. როდესაც ძლიერი სტრესის ქვეშ ვიმყოფები, ვგრძნობ, თითქოს ნაწილებად ვიშლები.	30.56	25.926	**.423**	.279	.509
16*. ხშირად მაქვს ცუდი წინათგრძნობა.	29.93	37.268	**-.416**	.247	.678
21. ხშირად დაძაბულად და ნერვიულად ვგრძნობ თავს.	30.65	25.891	**.480**	.415	.499
26. ხანდახან აბსოლუტურად უსარგებლო ადამიანად ვგრძნობ თავს.	31.11	26.277	**.462**	.363	.505
31*. იშვიათად მიპყრობს შიში ან შფოთვა.	30.07	32.916	**-.104**	.106	.628
36. ხშირად ვბრაზდები იმაზე, თუ როგორ მექცევიან ადამიანები.	30.48	27.814	**.349**	.191	.532
41. ძალიან ხშირად, როდესაც რაიმე არ გამომდის, ხალისი მეკარგება და ვგრძნობ, რომ უკან ვიხევ.	30.69	26.824	**.424**	.338	.515
46. იშვიათად ვარ სევდიანი ან დეპრესიული.	30.49	29.937	**.146**	.101	.575
51. ხშირად უსუსურად ვგრძნობ თავს და მინდა, ჩემი პრობლემები სხვამ გადაწყვიტოს.	31.08	25.424	**.544**	.396	.485
56. დროდადრო ისე შემრცხვება ხოლმე, რომ დამალვაც კი მინდა.	30.99	27.312	**.360**	.236	.528

ცხრილი B2. ნეიროტიციზმის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები დებულებების ამოღების შემდეგ

ნეიროტიციზმის სკალა (-16; -31 დებულება)					
დებულება	სკალის საშუალო (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	სკალის ვარიაცია (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	დისკრ. ინდექსი	კორელაციების ნამრავლის კვადრატი	კრონბახის ალფა (დებულების ამოღების შემთხვევაში)
1. იშვიათად ვღელავ მომავლის გამო.	23.22	35.084	.059	.030	.759
6. ხშირად თავი სხვებზე უარესი მგონია.	24.10	32.157	.350	.163	.712
11. როდესაც ძლიერი სტრესის ქვეშ ვიმყოფები, ვგრძნობ, თითქოს ნაწილებად ვიშლები.	23.89	29.353	.477	.274	.691
21. ხშირად დაძაბულად და ნერვიულად ვგრძნობ თავს.	23.98	28.942	.571	.361	.676
26. ხანდახან აბსოლუტურად უსარგებლო ადამიანად ვგრძნობ თავს.	24.44	29.549	.537	.337	.682
36. ხშირად ვბრაზდები იმაზე, თუ როგორ მექცევიან ადამიანები.	23.81	31.506	.397	.181	.705
41. ძალიან ხშირად, როდესაც რაიმე არ გამომდის, ხალისი მეკარგება და ვგრძნობ, რომ უკან ვიხევ.	24.02	30.386	.477	.336	.692
46. იშვიათად ვარ სევდიანი ან დეპრესიული.	23.82	34.955	.096	.033	.749
51. ხშირად უსუსურად ვგრძნობ თავს და მინდა, ჩემი პრობლემები სხვამ გადაწყვიტოს.	24.41	29.101	.577	.395	.676
56. დროდადრო ისე შემრცხვება ხოლმე, რომ დამალვაც კი მინდა.	24.32	31.137	.391	.236	.706

ცხრილი B3. ექსტრავერსიის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები (ყველა დებულების გათვალისწინებით)

ექსტრავერსიის სკალა					
დებულება	სკალის საშუალო (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	სკალის ვარიაცია (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	დისკრ. ინდექსი	კორელაციების ნამრავლის კვადრატი	კრონბახის ალფა (დებ. ამოღების შემთხვევაში)
2. მიყვარს, როცა ჩემს გარშემო ბევრი ადამიანია.	36.65	20.927	**.401**	.261	.534
7. ჩემთვის იოლია გავუღიმო უცნობებს და მეგობრული ვიყო მათ მიმართ.	36.49	22.123	**.233**	.157	.568
12*. თავს უდარდელ ადამიანად არ ვთვლი.	37.78	23.927	**-.041**	.044	.644
17. ადამიანებთან საუბრით ნამდვილ სიამოვნებას ვიღებ.	36.63	21.467	**.378**	.272	.542
22. იქ მიყვარს ყოფნა, სადაც მოქმედებაა.	36.45	21.773	**.360**	.290	.547
27*. მიყვარს ისეთი საქმე, რომელზედაც შემიძლია მარტო ვიმუშაო.	37.97	24.775	**-.064**	.137	.626
32. ხშირად ვგრძნობ ენერგიის მოზღვავებას.	37.15	20.750	**.374**	.267	.537
37. მხიარული, ცოცხალი ადამიანი ვარ.	36.54	20.312	**.537**	.396	.511
42. მხიარული ოპტიმისტი არ ვარ.	37.15	21.930	**.158**	.069	.589
47. ჩემი ცხოვრება სწრაფი ტემპით მიდის.	36.82	21.652	**.307**	.178	.553
52. ძალიან აქტიური პიროვნება ვარ.	36.79	19.986	**.513**	.433	.509
57. ლიდერობას დამოუკიდებლად მუშაობა მირჩევნია.	37.59	22.770	**.106**	.136	.598

ცხრილი B4. ექსტრავერსიის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები დებულებების ამოღების შემდეგ

ექსტრავერსიის სკალა (-12; -27 დებულება)					
დებულება	სკალის საშუალო (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	სკალის ვარიაცია (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	დისკრ. ინდექსი	კორელაციების ნამრავლის კვადრატი	კრონბახის ალფა (დებულების ამოღების შემთხვევაში)
2. მიყვარს, როცა ჩემს გარშემო ბევრი ადამიანია.	31.67	19.475	.426	.259	.653
7. ჩემთვის იოლია გავუღიმო უცნობებს და მეგობრული ვიყო მათ მიმართ.	31.51	20.269	.301	.143	.675
17. ადამიანებთან საუბრით ნამდვილ სიამოვნებას ვიღებ.	31.65	19.858	.426	.271	.655
22. იქ მიყვარს ყოფნა, სადაც მოქმედებაა.	31.46	20.058	.425	.278	.656
32. ხშირად ვგრძნობ ენერგიის მოზღვავებას.	32.17	18.967	.440	.261	.649
37. მხიარული, ცოცხალი ადამიანი ვარ.	31.56	18.733	.588	.388	.627
42. მხიარული ოპტიმისტი არ ვარ.	32.16	20.989	.123	.058	.718
47. ჩემი ცხოვრება სწრაფი ტემპით მიდის.	31.83	20.176	.332	.175	.669
52. ძალიან აქტიური პიროვნება ვარ.	31.81	18.309	.576	.424	.625
57. ლიდერობას დამოუკიდებლად მუშაობა მირჩევნია.	32.60	21.896	.060	.055	.724

ცხრილი B5. გამოცდილებისადმი ღიაობის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები (ყველა დებულების გათვალისწინებით)

ღიაობის სკალა					
დებულება	სკალის საშუალო (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	სკალის ვარიაცია (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	დისკრ. ინდექსი	კორელაციების ნამრავლის კვადრატი	კრონბახის ალფა (დებულებისა მოღების შემთხვევაში)
3*. ვცდილობ ფიქრებს რეალისტური მიმართულება მივცე და ვერიდო „ოცნებებში გადავარდნას“.	34.83	16.957	-.071	.106	.317
8*. დასასვენებლად მირჩევნია ნაცნობ და გამოცდილ ადგილას წავიდე.	34.52	15.911	.035	.088	.277
13. მიტაცებს ბუნებისა და ხელოვნების ქმნილებები.	33.14	14.124	.315	.227	.157
18*. შემწყნარებელი ვარ სხვათა ცხოვრების სტილის მიმართ.	35.01	18.876	-.308	.210	.379
23. მიყვარს ისეთი პოეტური ნაწარმოებები, სადაც ყურადღება უფრო გრძნობებზე და მხატვრულ სახეებზეა გამახვილებული, ვიდრე სიუჟეტზე.	33.64	14.723	.215	.313	.199
28. ხანდახან სახლში რაღაცეებს გადავაადგილებ მხოლოდ იმიტომ, რომ რაიმე ცვლილება შევიტანო.	34.12	14.587	.125	.137	.235
33. ჩემთვის ადვილია გამოვიცნო სხვათა გრძნობები და გუნება-განწყობილებები, მაშინაც კი ადამიანები ცდილობენ არ გამოამჟღავნონ ისინი.	33.46	14.998	.190	.227	.212
38*. მჯერა, რომ მორალური ხასიათის გადაწყვეტილებე-ბის მიღებისას ყური უნდა დავუგდოთ ჩვენს რელიგიურ ავტორიტეტებს.	34.54	16.953	-.099	.183	.341
43. ხანდახან მაჟრჟოლებს/ავღელდები ხოლმე, როდესაც პოეზიას ვკითხულობ, ან ხელოვნების ნიმუშს ვუცქერ.	33.77	13.952	.227	.285	.182
48. ძალიან მიყვარს პრობლემების და თავსატეხების გადაწყვეტა.	33.84	15.002	.151	.130	.225
53. ინტელექტუალური ცნობისმოყვარეობით გამოვირჩევი.	33.39	14.950	.222	.186	.202
58. ინტერესი მეკარგება, თუ ადამიანები აბსტრაქტული და თეორიული საკითხების შესახებ მსჯელობენ.	33.91	15.550	.080	.054	.257

ცხრილი B6. თანხმობისათვის მზაობის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები (ყველა დებულების გათვალისწინებით)

თანხმობისათვის მზაობის სკალა					
დებულება	სკალის საშუალო (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	სკალის ვარიაცია (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	დისკრ. ინდექსი	კორელაციების ნამრავლის კვადრატი	კრონბახის ალფა (დებულების ამოღების შემთხვევაში)
4. ვცდილობ, თავაზიანი ვიყო ყველასთან, ვისაც ვხვდები.	41.86	33.634	**.393**	.365	.751
9. ხშირად ვკამათობ ოჯახის წევრებთან და თანამშრომლებთან.	42.20	32.327	**.401**	.266	.749
14. ზოგიერთი თვლის, რომ ეგოისტი ვარ.	42.31	30.721	**.458**	.314	.743
19. მირჩევნია ვითანამშრომლო ადამიანებთან ვიდრე შევეჯიბრო მათ.	42.06	32.217	**.487**	.369	.741
24. მაქვს მიდრეკილება, ვიყო ცინიკური და სკეპტიკური სხვათა განზრახვების მიმართ.	42.19	29.593	**.569**	.383	.728
29. ვფიქრობ, რომ ადამიანების უმრავლესობას ძირითადად კარგი განზრახვები ამოძრავებს.	42.72	33.284	**.308**	.145	.760
34. თუ შემიძლია, სხვის დასახმარებლად ჩემს საქმეს მივატოვებ.	42.36	33.786	**.298**	.273	.760
39. ზოგიერთი თვლის, რომ ცივი და ანგარიშიანი ადამიანი ვარ.	42.27	30.809	**.456**	.284	.743
44. თანავუგრძნობ იმ ადამიანებს, ვისაც ჩემზე ნაკლებად გაუმართლა.	42.22	33.552	**.365**	.298	.753
49. ყოველთვის ვცდილობ ყურადღებიანი და ტაქტიანი ვიყო.	42.00	33.132	**.451**	.396	.746
54. თუ ადამიანი არ მომწონს, აუცილებლად ვაგრძნობინებ.	43.01	33.371	**.244**	.146	.769
59. თუ საჭიროა, სასურველი შედეგის მისაღებად შემიძლია ადამიანებით მანიპულირება.	42.33	30.907	**.434**	.248	.746

ცხრილი B7. კეთილსინდისიერების სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები (ყველა დებულების გათვალისწინებით)

კეთილსინდისიერების სკალა					
დებულება	სკალის საშუალო (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	სკალის ვარიაცია (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	დისკრ. ინდექსი	კორელაციების ნამრავლის კვადრატი	კრონბახის ალფა (დებულების ამოღების შემთხვევაში)
5. ჩემი ნივთები ყოველთვის სუფთად და ფაქიზად მაქვს დალაგებული.	41.30	23.607	**.389**	.207	.682
10. საქმის დროზე გასაკეთებლად თავისუფლად შემიძლია ტემპს მოვუმატო.	41.25	24.619	**.359**	.207	.687
15*. ყველაფრის წინასწარ დაგეგმვას, მირჩევნია თავისუფლად მოქმედების შესაძლებლობა დავიტოვო.	42.39	26.727	**.019**	.057	.742
20. ვცდილობ, კეთილსინდისიერად შევასრულო ჩემზე დაკისრებული ყველა მოვალეობა.	40.82	24.431	**.476**	.412	.676
25. მკაფიო მიზნები მაქვს და მათ მისაღწევად თანმიმდევრულად ვმუშაობ.	41.68	23.422	**.420**	.322	.677
30. ძალიან ბევრ დროს ვხარჯავ, სანამ მუშაობას შევუდგებოდე.	41.74	24.392	**.230**	.144	.709
35. ძალიან ბევრს ვმუშაობ ჩემი მიზნების მისაღწევად.	41.66	23.183	**.461**	.378	.672
40. ყოველთვის თვლიან, რომ ბოლომდე შევასულებ ჩემს დაპირებას.	41.14	24.390	**.430**	.331	.680
45. ხანდახან არც ისეთი სტაბილური ვარ, როგორიც უნდა ვიყო.	42.36	24.710	**.212**	.107	.711
50. ვარ პროდუქტული პიროვნება, რომელიც სამუშაოს ყოველთვის ასრულებს.	41.08	23.423	**.609**	.520	.660
55. სულაც არ ვითვლები ორგანიზებულ ადამიანად.	41.43	23.522	**.359**	.158	.687
60. მსურს, საუკეთესოდ შევასრულო ყველაფერი, რასაც ვაკეთებ.	40.80	24.503	**.428**	.349	.680

ცხრილი B8. კეთილსინდისიერების სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები დებულებების ამოღების შემდეგ

კეთილსინდისიერების სკალა (-15 დებულება)					
დებულება	სკალის საშუალო (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	სკალის ვარიაცია (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	დისკრ. ინდექსი	კორელაციების ნამრავლის კვადრატი	კრონბახის ალფა (დებულების ამოღების შემთხვევაში)
5. ჩემი ნივთები ყოველთვის სუფთად და ფაქიზად მაქვს დალაგებული.	38.45	22.155	.410	.206	.720
10. საქმის დროზე გასაკეთებლად თავისუფლად შემიძლია ტემპს მოვუმატო.	38.39	23.135	.384	.206	.724
20. ვცდილობ, კეთილსინდისიერად შევასრულო ჩემზე დაკისრებული ყველა მოვალეობა.	37.96	22.956	.506	.410	.712
25. მკაფიო მიზნები მაქვს და მათ მისაღწევად თანმიმდევრულად ვმუშაობ.	38.83	21.979	.441	.322	.715
30. ძალიან ბევრ დროს ვხარჯავ, სანამ მუშაობას შევუდგებოდე.	38.89	23.364	.202	.130	.755
35. ძალიან ბევრს ვმუშაობ ჩემი მიზნების მისაღწევად.	38.81	21.664	.493	.375	.708
40. ყოველთვის თვლიან, რომ ბოლომდე შევასულებ ჩემს დაპირებას.	38.29	22.942	.454	.331	.716
45. ხანდახან არც ისეთი სტაბილური ვარ, როგორიც უნდა ვიყო.	39.51	23.657	.186	.097	.756
50. ვარ პროდუქტული პიროვნება, რომელიც სამუშაოს ყოველთვის ასრულებს.	38.23	21.959	.642	.519	.696
55. სულაც არ ვითვლები ორგანიზებულ ადამიანად.	38.58	22.341	.348	.153	.730
60. მსურს, საუკეთესოდ შევასრულო ყველაფერი, რასაც ვაკეთებ.	37.95	23.100	.444	.347	.718

დანართი C

ცხრილი C1. ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარის სკალების აღწერა

სკალის / ქვესკალის დასახელება	დებულებების შინაარსი	ფასდება:
მხარდაჭერის კულტურა ორგანიზაციაში	1. ჩემს სამსახურში კონკურენციული გარემოა. 2. სამსახურში წასვლა მიხარია. 3. ჩემს სამსახურში თანამშრომლები ერთმანეთს ეხმარებიან. 4. ჩემს სამსახურში დამკვიდრებულია ინფორმაციისა და ცოდნის გაზიარების პრაქტიკა. 5. თანამშრომლები აღიარებენ ერთმანეთის პროფესიულ კომპეტენციებს. 6. ჩემი თანამშრომლები გრძნობენ ხელმძღვანელ(ებ)ის მხარდაჭერას. 7. მე და ჩემს თანამშრომლებს ურთიერთნდობა და ურთერთპატივისცემა გვაკავშირებს.	**კოლეგიალური სამუშაო გარემო** : *დადებითი ინტერპერსონალური ურთიერთობები, დახმარებისადმი მზაობა, ინფორმაციის მიწოდება, პროფესიული კომპეტენციების აღიარება, ნდობა და პატივისცემა.*
პრაქტიკული მხარდაჭერა		
ხელმძღვანელ-(ებ)ის მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა	8. ჩემი ხელმძღვანელი გამოცდილებას მიზიარებს. 9. რთულ სიტუაციებში ხელმძღვანელი მეხმარება სამუშაო ამოცანების წარმატებით შესრულებაში. 10. ჩემი ხელმძღვანელი მზადაა პრობლემის გადასაჭრელად კონსულტაციით დამეხმაროს. 11. ხელმძღვანელი მეუბნება რა გავაკეთე კარგად, ან რა უნდა გავაუმჯობესო უკეთესი შედეგის მისაღწევად. 12. ხელმძღვანელი უფრო ხელს მიშლის, ვიდრე მეხმარება.	**ხელმძღვანელის მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა:** *სამუშაო ამოცანების შესრულებაში თანამშრომლების დახმარება; რჩევების მიცემა, კონსულტაციის გაწევა და პროფესიული გამოცდილების გაზიარება.*
თანამშრომლების მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა	13. თანამშრომლები მეხმარებიან დაკისრებული ამოცანების წარმატებით შესრულებაში. 14. გამოუვალი მდგომარეობის გამო, სამსახურის გაცდენა რომ დამჭირდეს, თანამშრომლები მზად არიან დროებით შეითავსონ ჩემი საქმე. 15. თანამშრომლები მეხმარებიან, რომ გავუმკლავდე სამსახურებრივ პრობლემებს. 16. თანამშრომლებისგან უფრო კონკურენციას ვგრძნობ, ვიდრე მხარდაჭერს.	**თანამშრომელთა მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა:** *სამუშაო ამოცანების შესრულებაში დახმარება, სამსახურებრივ პრობლემებთან გამკლავება და სხვა.*

ემოციური მხარდაჭერა		
ხელმძღვანელ-(ებ)ის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა	17. ჩემი ხელმძღვანელი უყურადღებოდ ტოვებს ჩემს მოსაზრებებსა და შეხედულებებს სამუშაოსთან დაკავშირებით. 18. ჩემი ხელმძღვანელი გაგებით ეკიდება, როდესაც გაღიზიანებული ან გაბრაზებული ვარ. 19. ჩემი ხელმძღვანელი მიცავს თანამშრომელთა მხრიდან წამოსული უსამართო პრეტენზიებისაგან. 20. პირადი პრობლემის შემთხვევაში ხელმძღვანელისგან თანადგომას ვგრძნობ. 21. ვგრძნობ, რომ ხელმძღვანელი ჩემს კომპეტენციებს არ აღიარებს. 22. ჩემი ხელმძღვანელი უყურადღებოდ ტოვებს ჩემს ძალისხმევასა და კარგად შესრულებულ სამუშაოს. 23. ხელმძღვანელი ჩემდამი ნდობას გამოხატავს.	**ხელმძღვანელის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა:** თანამშრომლების მოსმენა, გაგება, თანადგომა, ნდობა, დასაქმებულების კეთილდღეობაზე ზრუნვა, მათი პროფესიული კომპეტენციების აღიარება და სხვა.
თანამშრომლების მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა	24. სამსახურში თანამშრომლების მხარდაჭერის იმედი არ მაქვს. 25. თანამშრომლები მაფასებენ. 26. თანამშრომლები რთულ მომენტებში გვერდში მიდგანან და მამხნევებენ. 27. თანამშრომელთა დამოკიდებულებები მიმტკიცებენ საუთარი პროფესიული უნარების რწმენას. 28. თანამშრომლები მეხმარებიან თავი ვიგრძნო სამუშაო გუნდის ნამდვილ წევრად. 29. თანამშრომლები მზად არიან მოისმინონ ჩემი სამსახურებრივი პრობლემები. 30. ადვილია ისეთი პიროვნების პოვნა სამსახურში, რომელსაც ჩემს პირად პრობლემებსა და ჩივილებს გავუზიარებდი. 31. ადვილია ისეთი პიროვნების პოვნა სამსახურში, რომელიც ჩემთან ერთად სიამოვნებით გაატარებს შესვენებისთვის განკუთვნილ დროს.	**თანამშრომლების მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა**: მოსმენა, ნდობა, გამხნევება, დაფასება, გუნდში ინტეგრაციის ხელშეწყობა, მეგობრობა და სხვა.

ცხრილი C2. ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარის ფსიქომეტრული მახასიათებლები

დებებულებები	დებულების საშუალო	დებულების კოეფიციენტი **RSK**	დისკრ. ინდექსი **Rir**	**AR-კოეფიციენტი** (ტესტის სანდოობის ცვლილება ცალკეული დებულების ამოღების შემთხვევაში)
1. ჩემს სამსახურში კონკურენციული გარემოა.	1.81	0.22	31	0.93
2. სამსახურში წასვლა მიხარია.	1.97	0.20	59	0.93
3. ჩემს სამსახურში თანამშრომლები ერთმანეთს ეხმარებიან.	1.97	0.21	71	0.93
4. ჩემს სამსახურში დამკვიდრებულია ინფორმაციისა და ცოდნის გაზიარების პრაქტიკა.	1.88	0.23	65	0.93
5. თანამშრომლები აღიარებენ ერთმანეთის პროფესიულ კომპეტენციებს.	1.67	0.22	56	0.93
6. ჩემი თანამშრომლები გრძნობენ ხელმძღვანელ(ებ)ის მხარდაჭერას.	1.78	0.20	55	0.93
7. მე და ჩემს თანამშრომლებს ურთიერთნდობა და ურთერთპატივისცემა გვაკავშირებს.	2.33	0.17	60	0.93
8. ჩემი ხელმძღვანელი გამოცდილებას მიზიარებს.	1.86	0.24	63	0.93
9. რთულ სიტუაციებში ხელმძღვანელი მეხმარება სამუშაო ამოცანების წარმატებით შესრულებაში.	1.89	0.22	73	0.93
10. ჩემი ხელმძღვანელი მზადაა პრობლემის გადასაჭრელად კონსულტაციით დამეხმაროს.	2.11	0.22	76	0.93
11. ხელმძღვანელი მეუბნება რა გავაკეთე კარგად, ან რა უნდა გავაუმჯობესო უკეთესი შედეგის მისაღწევად.	1.72	0.27	57	0.93
12. ჩემი ხელმძღვანელი არ მეხმარება პროფესიულ განვითარებაში.	**2.38**	**0.21**	**10**	**0.94**
13. ხელმძღვანელი უფრო ხელს მიშლის, ვიდრე მეხმარება.	2.69	0.17	41	0.93
14. თანამშრომლები მეხმარებიან დაკისრებული ამოცანების წარმატებით შესრულებაში.	1.72	0.22	59	0.93
15. გამოუვალი მდგომარეობის გამო, სამსახურის გაცდენა რომ დამჭირდეს, თანამშრომლები მზად არიან დროებით შეითავსონ ჩემი საქმე.	2.21	0.23	51	0.93
16. თანამშრომლები მეხმარებიან, რომ გავუმკლავდე სამსახურებრივ	1.82	0.23	68	0.93

პრობლემებს.				
17. თანამშრომლებისგან უფრო კონკურენციას ვგრძნობ, ვიდრე მხარდაჭერას.	2.46	0.18	48	0.93
18. ჩემი ხელმძღვანელი უყურადღებოდ ტოვებს ჩემს მოსაზრებებსა და შეხედულებებს სამუშაოსთან დაკავშირებით.	2.52	0.19	47	0.93
19. ჩემი ხელმძღვანელი გაგებით ეკიდება, როდესაც გაღიზიანებული ან გაბრაზებული ვარ.	1.39	0.21	40	0.93
20. ჩემი ხელმძღვანელი მიცავს თანამშრომელთა მხრიდან წამოსული უსამართო პრეტენზიებისაგან.	1.60	0.24	47	0.93
21. პირადი პრობლემის შემთხვევაში ხელმძღვანელისგან თანადგომას ვგრძნობ.	1.97	0.24	61	0.93
22. ვგრძნობ, რომ ხელმძღვანელი ჩემს კომპეტენციებს არ აღიარებს.	2.57	0.19	33	0.93
23. ჩემი ხელმძღვანელი უყურადღებოდ ტოვებს ჩემს ძალისხმევასა და კარგად შესრულებულ სამუშაოს.	2.38	0.20	40	0.93
24. ხელმძღვანელი ჩემდამი ნდობას გამოხატავს.	2.34	0.18	62	0.93
25. სამსახურში თანამშრომლების მხარდაჭერის იმედი არ მაქვს.	2.37	0.21	29	0.93
26. თანამშრომლები მაფასებენ.	2.14	0.17	64	0.93
27. თანამშრომლები რთულ მომენტებში გვერდში მიდგანან და მამხნევებენ.	2.12	0.21	74	.93
28. თანამშრომელთა დამოკიდებულებები მიმტკიცებენ საუთარი პროფესიული უნარების რწმენას.	1.90	0.22	54	0.93
29. თანამშრომლები მეხმარებიან თავი ვიგრძნო სამუშაო გუნდის ნამდვილ წევრად.	1.97	0.25	69	0.93
30. თანამშრომლები მზად არიან მოისმინონ ჩემი სამსახურებრივი პრობლემები.	1.93	0.21	58	0.93
31. სამსახურში ერთი ადამიანიც არ მეგულება, რომელსაც ჩემს პირად პრობლემებსა და ჩივილებს გავუზიარებდი.	2.48	0.20	41	0.93
32. ადვილია ისეთი პიროვნების პოვნა სამსახურში, რომელიც ჩემთან ერთად სიამოვნებით გაატარებს შესვენებისთვის განკუთვნილ დროს.	2.07	0.24	39	0.93
N=90; ანალიზი შესრულდა TiaPlus®-ში				

ცხრილი C3. ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარში შემავალი დებულებების ფაქტორული ანალიზი ვარიმაქსის მეთოდის გამოყენებით

ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის კითხვარში შემავალი დებულებების განაწილება ფაქტორების მიხედვით			
ფაქტორი №1	1	2	3
3. ჩემს სამსახურში თანამშრომლები ერთმანეთს ეხმარებიან.	**.656**	.375	-.166
4. ჩემს სამსახურში დამკვიდრებულია ინფორმაციისა და ცოდნის გაზიარების პრაქტიკა.	**.721**	.280	-.062
5. თანამშრომლები აღიარებენ ერთმანეთის პროფესიულ კომპეტენციებს.	**.605**	.258	-.091
7. მე და ჩემს თანამშრომლებს ურთიერთნდობა და ურთერთპატივისცემა გვაკავშირებს.	**.626**	.048	-.418
13. თანამშრომლები მეხმარებიან დაკისრებული ამოცანების წარმატებით შესრულებაში.	**.740**	.164	.010
14. გამოუვალი მდგომარეობის გამო, სამსახურის გაცდენა რომ დამჭირდეს, თანამშრომლები მზად არიან დროებით შეითავსონ ჩემი საქმე.	**.558**	.295	.038
15. თანამშრომლები მეხმარებიან, რომ გავუმკლავდე სამსახურებრივ პრობლემებს.	**.802**	.224	-.010
25. თანამშრომლები მაფასებენ.	**.644**	.248	-.214
26. თანამშრომლები რთულ მომენტებში გვერდში მიდგანან და მამხნევებენ.	**.794**	.191	-.239
27. თანამშრომელთა დამოკიდებულებები მიმტკიცებენ საუთარი პროფესიული უნარების რწმენას.	**.660**	.172	-.031
28. თანამშრომლები მეხმარებიან თავი ვიგრძნო სამუშაო გუნდის ნამდვილ წევრად.	**.856**	.062	-.227
29. თანამშრომლები მზად არიან მოისმინონ ჩემი სამსახურებრივი პრობლემები.	**.752**	.124	-.038
31. ადვილია ისეთი პიროვნების პოვნა სამსახურში, რომელიც ჩემთან ერთად სიამოვნებით გაატარებს შესვენებისთვის განკუთვნილ დროს.	**.350**	.193	-.103
ფაქტორი №2	1	2	3
2. სამსახურში წასვლა მიხარია.	.467	**.491**	-.042
6. ჩემი თანამშრომლები გრძნობენ ხელმძღვანელ(ებ)ის მხარდაჭერას.	.283	**.640**	-.105
8. ჩემი ხელმძღვანელი გამოცდილებას მიზიარებს.	.269	**.681**	-.253
9. რთულ სიტუაციებში ხელმძღვანელი მეხმარება სამუშაო ამოცანების წარმატებით შესრულებაში.	.476	**.530**	-.299
10. ჩემი ხელმძღვანელი მზადაა პრობლემის გადასაჭრელად კონსულტაციით დამეხმაროს.	.392	**.594**	-.419
11. ხელმძღვანელი მეუბნება რა გავაკეთე კარგად, ან რა უნდა გავაუმჯობესო უკეთესი შედეგის მისაღწევად.	.202	**.623**	-.295
18. ჩემი ხელმძღვანელი გაგებით ეკიდება, როდესაც გაღიზიანებული ან გაბრაზებული ვარ.	.091	**.597**	-.060
19. ჩემი ხელმძღვანელი მიცავს თანამშრომელთა მხრიდან წამოსული უსამართო პრეტენზიებისაგან.	.192	**.714**	.088
20. პირადი პრობლემის შემთხვევაში ხელმძღვანელისგან თანადგომას ვგრძნობ.	.220	**.717**	-.175
23. ხელმძღვანელი ჩემდამი ნდობას გამოხატავს.	.281	**.637**	-.251

ფაქტორი №3	1	2	3
12. ხელმძღვანელი უფრო ხელს მიშლის, ვიდრე მეხმარება.	.030	-.299	**.732**
16. თანამშრომლებისგან უფრო კონკურენციას ვგრძნობ, ვიდრე მხარდაჭერას.	-.477	.124	**.600**
17. ჩემი ხელმძღვანელი უყურადღებოდ ტოვებს ჩემს მოსაზრებებსა და შეხედულებებს სამუშაოსთან დაკავშირებით.	-.128	-.251	**.661**
21. ვგრძნობ, რომ ხელმძღვანელი ჩემს კომპეტენციებს არ აღიარებს.	.046	-.146	**.741**
22. ჩემი ხელმძღვანელი უყურადღებოდ ტოვებს ჩემს ძალისხმევასა და კარგად შესრულებულ სამუშაოს.	.150	-.484	**.626**
24. სამსახურში თანამშრომლების მხარდაჭერის იმედი არ მაქვს.	-.108	.075	**.698**
30. სამსახურში ერთი ადამიანიც არ მეგულება, რომელსაც ჩემს პირად პრობლემებსა და ჩივილებს გავუზიარებდი.	-.194	-.199	**.457**
დებულება, რომელიც ვერცერთ ფაქტორში ვერ მოხვდა	**1**	**2**	**3**
1. ჩემს სამსახურში კონკურენციული გარემოა.	-.426	-.087	-.049

დანართი D

ცხრილი D1. კონსტრუქტების აღწერითი სტატისტიკა

კონსტრუქტი	N	Missing	საშუალო ქულა	სტანდარტული გადახრა	სტანდარტული შეცდომა	მინიმა-ლური ქულა	მაქსიმა-ლური ქულა
1. ორგანიზაციული სამართლიანობა	534	3	67.18	12.88	0.56	19.05	95.25
2. სამუშაო სტრესი	527	10	320.42	37.66	1.64	245.01	544.04
3. სოციალური მხარდაჭერა	530	7	94.41	14.65	0.64	39.03	120.13
4. ნეიროტიციზმი	537	0	23.68	5.61	0.24	11	43
5. ექსტრავერსია	535	2	33.03	4.62	0.20	14	45
6. თანხმობისათვის მზაობა	537	0	43.08	5.51	0.24	21	55
7. კეთილსინდისი-ერება	537	0	41.11	4.92	0.21	24	55
8. ორგანიზაციული გარემო	537	0	21.55	7.61	0.33	11.08	44.33
9. სამუშაოთი კმაყოფილება	537	0	3.54	0.83	0.04	1	5

ცხრილი D2. საკვლევ ცვლადებს შორის კორელაციური ანალიზი

ცვლადი	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. სქესი	-															
2. ასაკი	**-.127****	-														
3. განათლება	-.077	-.070	-													
4. ორგანიზაციის ტიპი	**.100***	**-.276****	**-.187****	-												
5. სამუშაო სტაჟი	.003	**.825****	.027	**-.227****	-											
6. იერარქიული თანამდებობა	**-.294****	-.049	**-.119****	**-.185****	**-.108***	-										
7. ოჯახური სტატუსი	**-.228****	**.383****	-.008	**-.130****	**.294****	.042	-									
8. ორგანიზაციული სამართლიანობა	**.173****	-.054	**-.126****	-.016	**-.092***	-.084	**-.101***	-								
9. სამუშაო სტრესი	.074	**-.106***	**.101***	.049	-.059	**-.099***	.082	**-.274****	-							
10. სოციალური მხარდაჭერა	**.110***	.041	**-.222****	**-.095***	.011	-.020	-.017	**.607****	**-.133****	-						
11. ნეიროტიციზმი	**-.242****	-.006	.055	.030	.022	**.116****	.048	**-.272****	**.386****	**-.303****	-					
12. ექსტრავერსია	**.128****	-.082	**-.213****	.026	**-.112****	-.032	-.033	**.334****	.022	**.431****	**-.322****	-				
13. თანხმობისათვის მზაობა	**-.114****	**.173****	**-.134****	**-.132****	**.093***	**.119****	**.097***	**.311****	**-.125****	**.423****	**-.289****	**.432****	-			
14. კეთილსინდისიერება	.030	**-.096***	**-.105***	-.022	**-.120****	.009	.018	**.258****	-.048	**.275****	**-.431****	**.478****	**.449****	-		
15. ორგანიზაციული გარემო	**-.093***	.022	**.130****	.020	.042	.017	**.157****	**-.601****	**.413****	**-.463****	**.354****	**-.193****	**-.260****	**-.259****	-	
16. სამუშაოთი კმაყოფილება	**.089***	-.050	-.041	-.005	-.052	**-.103***	.020	**.417****	**-.235****	**.292****	**-.222****	**.243****	**.092***	**.172****	**-.408****	-

შენიშვნა: *p≤ .05. **p≤ .01. სქესი: მდედრობითი=1, მამრობითი=2; ასაკი: 18-24 წელი=1, 25-34 წელი=2, 35-44 წელი=3; 45-54 წელი=4; 55 და მეტი ასაკის=5. განათლება: საშუალო განათლება=1, საშუალო პროფესიული განათლება=2, უმაღლესი პროფესიული განათლება=3, ბაკალავრის ხარისხი=4, მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი=5; დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი=6. ორგანიზაციის ტიპი: საჯარო=1, კერძო=2, არასამთავრობო=3, საერთაშორისო=4. სამუშაო სტაჟი: 1-2 წელი=1, 2-5 წელი=2, 6-15 წელი=3, 16-30 წელი=4, 31 წელზე მეტი=5. იერარქიული თანამდებობა: ხელმძღვანელი=1; რიგითი თანამშრომელი=2; ოჯახური სტატუსი: დასაოჯახებელი=1, დაოჯახებული=2, განქორწინებული=3, ქვრივი=4, ვცხოვრობ მეგობართან/პარტნიორთან ერთად=5.

r=0.1-დან 0.29-მდე ან r=-0.1-დან -0.29-მდე — ცვლადებს შორის სუსტი (დადებითი/უარყოფითი) კორელაცია; r=0.3-დან 0.49-მდე ან r=-0.3-დან -0.49-მდე — ცვლადებს შორის საშუალო, ზომიერი სიძლიერის (დადებითი/უარყოფითი) კორელაცია; r=0.5-დან 1-მდე ან r=-0.5-დან r=-1-მდე — ცვლადებს შორის ძლიერი (დადებითი/უარყოფითი) კორელაცია.

ცხრილი D3. აღწერითი სტატისტიკა სამუშაო სტრესის ცალკეული სკალებისთვის ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით

სკალები	I (n = 33)		II (n =86)		III (n =96)		IV (n =119)		V (n =193)		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	F
სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი	122.58	16.46	129.18	19.15	129.89	21.22	126.70	19.48	126.26	20.20	1.226
პიროვნული დაძაბულობა	72.59	16.36	76.66	19.55	78.84	22.90	75.12	19.58	74.33	18.90	1.120
პიროვნული რესურსი	122.63	20.66	116.32	19.08	115.52	19.62	109.38	17.42	110.78	21.74	4.503***
სამუშაო სტრესი	321.54	35.47	326.32	34.24	328.74	45.33	315.74	35.68	316.34	35.76	2.761*

*p≤ .05; **p≤ .01; ***p≤ .001. I ასაკობრივი ჯგუფი 18-24 წელი; II ჯგუფი 25-34 წელი; III ჯგუფი 35-44 წელი; IVჯგუფი 45-54 წელი; V ჯგუფი - 55 და მეტი ასაკი.

ცხრილი D4. Tukey-ს ტესტის შედეგი: პიროვნული რესურსების საშუალო მაჩვენებელი ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით

ასაკობრივი ჯგუფი	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
45-დან 54 წლამდე	120	109.3766	
55 დამეტიასაკი	198	110.7783	
35-დან 44 წლამდე	96	115.5150	115.5150
25-დან 34 წლამდე	86	116.3243	116.3243
18-დან 24 წლამდე	32		122.6307

ცხრილი D5. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სამუშაო სტრესის სკალებს შორის კორელაციური ანალიზი

ორგანიზაციული სამართლიანობისა და სამუშაო სტრესის სკალების საშუალო, სტანდარტული დევიაცია და ინტერკორელაცია									
ცვლადი	საშუალო	სტ. დევიაცია	1	2	3	4	5	6	7
1. დისტრიბუციული სამართლიანობა	13.996	3.205	-	.630**	.671**	-.319**	-.343**	.206**	-.246**
2. პროცედურული სამართლიანობა	17.852	3.913	.630**	-	.845**	-.329**	-.398**	.298**	-.234**
3. ინტერაქციული სამართლიანობა	29.822	5.810	.671**	.845**	-	-.317**	-.408**	.280**	-.244**
4. სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი	127.264	19.874	-.319**	-.329**	-.317**	-	.545**	-.045	.805**
5. პიროვნული დაძაბულობა	75.588	19.802	-.343**	-.398**	-.408**	.545**	-	-.262**	.699**
6. პიროვნული რესურსები	112.941	20.220	.206**	.298**	.280**	-.045	-.262**	-	.364**
7. სამუშაო სტრესი	320.417	37.659	-.246**	-.234**	-.244**	.805**	.699**	.364**	-

შენიშვნა: **p≤ .001.

ცხრილი D6. სოციალურ-დემოგრაფიულ და ორგანიზაციის კონტექსტუალურ ცვლადებსა და სამუშაო სტრესის სკალებს შორის კორელაციური ანალიზი

ცვლადი	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. სქესი	-	**-.127****	-.077	.100*	**-.294****	.007	**-.228****	-.075	**.102***	**.116****
2. ასაკი	**-.127****	-	-.070	**-.276****	-.049	**.852****	**.383****	-.033	-.024	**-.160****
3. მიღებული განათლება	-.077	-.070	-	**-.187****	**-.119****	.010	-.008	**.110***	**.093***	-.015
4.ორგანიზაციის ტიპი	**.100***	**-.276****	**-.187****	-	**-.185****	**-.251****	**-.130****	.085	.055	-.044
5. იერარქიული თანამდებობა	**-.294****	-.049	**-.119****	**-.185****	-	-.078	.042	.002	**-.205****	.023
6. სამუშაო სტაჟი	.003	**.825****	.027	**-.227****	-.108*	-	**.294****	-.013	-.014	**-.159****
7. ოჯახური სტატუსი	**-.228****	**.383****	-.008	**-.130****	.042	**.284****	-	**.104***	**.086***	-.041
8. პიროვნული დაძაბულობა	-.075	-.033	**.110***	.085	.002	-.026	**.104***	-	**.545****	**-.262****
9. სამუშაო როლთან დაკავშირებული სტრესი	**.102***	-.024	**.093***	.055	**-.205****	-.016	**.086***	**.545****	-	-.045
10. პიროვნული რესურსი	**.116****	**-.160****	-.015	-.044	.023	**-.122****	-.041	**-.262****	-.045	-

შენიშვნა: *p≤ .05; **p≤.01.

ცხრილი D7. სამუშაო სტრესს, ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სოციალური მხარდაჭერის განზომილებებს (სკალები/ქვესკალები) შორის კორელაციური ანალიზი

ცვლადი	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. სამუშაო სტრესი	-	**-.274****	**-.257****	-.033	**-.106***	-.027	.026	**-.153****	-.041
2. ორგანიზაციული სამართლიანობა	**-.274****	-	**.589****	**.539****	**.538****	**.550****	**.279****	**.528****	**.386****
3. მხარდაჭერის კულტურა ორგანიზაციაში	-.257**	.589**	-	.698**	.668**	.623**	.552**	.473**	.647**
4. პრაქტიკული მხარდაჭერა	-.033	.539**	.698**	-	.689**	.914**	.739**	.570**	.597**
5. ემოციური მხარდაჭერა	-.106*	.538**	.668**	.689**	-	.592**	.557**	.826**	.872**
6. ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა	-.027	.550**	.623**	.914**	.592**	-	.417**	.555**	.448**
7. თანამშრომლების მხრიდან პრაქტიკული მხარდაჭერა	.026	.279**	.552**	.739**	.557**	.417**	-	.334**	.603**
8. ხელმძღვანელ(ებ)ის მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა	-.153**	.528**	.473**	.570**	.826**	.555**	.334**	-	.453**
9. თანამშრომლების მხრიდან ემოციური მხარდაჭერა	-.041	.386**	.647**	.597**	.872**	.448**	.603**	.453**	-

შენიშვნა: *p≤ .05; **p≤ .01 ;

ცხრილი D8. ორგანიზაციული სამართლიანობის სკალებს, სამუშაო სტრესის სკალებსა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კორელაციური ანალიზი

ცვლადი	1	2	3	4	5	6	7
1. დისტრიბუციული სამართლიანობა	-	.630**	.671**	-.319**	-.343**	.206**	.472**
2. პროცედურული სამართლიანობა	.630**	-	.845**	-.329**	-.398**	.298**	.296**
3. ინტერაქციული სამართლიანობა	.671**	.845**	-	-.317**	-.408**	.280**	.366**
4. სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი	-.319**	-.329**	-.317**	-	.545**	-.045	-.260**
5. პიროვნული დაძაბულობა	-.343**	-.398**	-.408**	.545**	-	-.262**	-.281**
6. პიროვნული რესურსი	.206**	.298**	.280**	-.045	-.262**	-	.114**
7. სამუშაოთი კმაყოფილება	**.472****	**.296****	**.366****	**-.260****	**-.281****	**.114****	-

შენიშვნა: **p< .01 .

დანართი E

ცხრილი E1. ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში ორგანიზაციული გარემოსა (მედიატორი) და თანხმობისათვის მზაობის (მოდერატორი) მოდერაციული მედიაციის ეფექტი

ცვლადი	R^2	F	β	t
ეტაპი 1.				
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.370***	64.194***	0.080	0.361
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			**0.546***	2.537
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			-0.536	-0.788
ორგანიზაციული სამართლიანობა (პრედიქტორი)			**-0.344*****	-14.355
თანხმობისათვის მზაობა (მოდერატორი)			-0.073	-1.516
ორგანიზაციული სამართლიანობა x თანხმობისათვის მზაობა *ორგანიზაციულ გარემოსთან (მედიატორი) მიმართებით*			**-0.011***	-2.075
ეტაპი 2.				
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.220***	34.029***	**-3.899*****	-3.458
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			-0.949	-0.773
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			**-8.980***	-2.380
ორგანიზაციული გარემო (მედიატორი)			**2.034*****	7.473
ორგანიზაციული სამართლიანობა (პრედიქტორი) *სამუშაო სტრესთან (დამოკიდებული ცვლადი) მიმართებით*			-0.047	-0.276

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, ***p≤ .001; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი; მოდერაციული მედიაცია შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS Release 2.16.1. (მოდელი 7) გამოყენებით.

ცხრილი E2. ორმაგი მედიაციის ეფექტი სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო სტრესს შორის კავშირში

ცვლადი	R^2	F	β	t
პირველი ეტაპი: (X → Y)				
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.058***	7.981***	**-3.288***	-2.475
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			0.291	0.220
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			**-9.750***	-2.573
სოციალური მხარდაჭერა (X)			**-0.418*****	-4.099
სამუშაო სტრესი (Y)				
მეორე ეტაპი: (X → M1)				
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.452***	106.365***	-6.339	-1.720
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			0.102	0.276
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			-0.604	-0.570
სოციალური მხარდაჭერა (X)			**0.582*****	20.366
ორგანიზაციული სამართლიანობა (M1)				
მესამე ეტაპი: (X|M1→ M2)				
რესპონდენტთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	0.366***	59.302***	0.127	0.549
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			**0.539***	2.343
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			-0.582	-0.882
ორგანიზაციული სამართლიანობა (M1)			**-0.281*****	-10.244
სოციალური მხარდაჭერა (X)			**-0.068****	-2.865
ორგანიზაციული გარემო (M2)				
მეოთხე ეტაპი: (M1 და M2|X → Y); (X|M1 და M2 → Y)				
რესპონდენთა ასაკი (საკონტროლო ცვლადი)	**0.225*****	24.796***	**-4.023*****	-3.321
მიღებული განათლება (საკონტროლო ცვლადი)			-0.774	-0.641
იერარქიული თანამდებობა (საკონტრ. ცვლადი)			**-8.961***	-2.599
ორგანიზაციული სამართლიანობა (M1)			-0.135	-0.086
ორგანიზაციული გარემო (M2)			**2.112*****	9.178
სოციალური მხარდაჭერა (X)			0.150	1.195
სამუშაო სტრესი (Y)				

შენიშვნა: *p≤ .05, **p≤ .01, ***p≤ .001; ორმაგი მედიაცია შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS Release 2.16.1. (მოდელი 6) გამოყენებით.

ცხრილი E3. დისტრიბუციული სამართლიანობის, ემოციური მხარდაჭერისა და ნეიროტიციზმის წვლილი სამუშაო სტრესის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R^2	ΔR^2	F for ΔR^2	β	t
ეტაპი 1: საკონტროლო ცვლადები					
რესპონდენტთა ასაკი	0.029**	0.029**	5.123**	**-0.120****	-3.055
მიღებული განათლება				0.061	1.510
იერარქიული თანამდებობა				**-0.170*****	-4.279
ეტაპი 2: პრედიქტორი ცვლადები					
დისტრიბუციული სამართლიანობა	**0.224*****	**0.215*****	43.126***	**-0.212*****	-5.042
ემოციური მხარდაჭერა				**-0.191***	-2.091
ნეიროტიციზმი				**0.377*****	9.190

შენიშვნა: *p≤.05, **p≤.01, ***p≤.001; დამოკიდებული ცვლადი – სამუშაო სტრესი

დანართი F

ცხრილი F1. ჰიპოთეზების შემოწმების შედეგები

ჰიპოთეზა	პრედიქტორი / დამოუკიდებელი ცვლადი	მოდერატორი	მედიატორი	დამოკიდებული ცვლადი	სტატისტ. მნიშვნ. შედეგი
H1.1.	დისტრ. სამართლ პროცედ. სამართლ ინტერაქც. სამართლ			სამუშაო სტრესი	*
H1.2.	დისტრ. სამართლ პროცედ. სამართლ ინტერაქც. სამართლ			პიროვნული დაძაბულობა	*/-
H1.3.	დისტრ. სამართლ პროცედ. სამართლ ინტერაქც. სამართლ			სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი	*
H1.4.	დისტრ. სამართლ პროცედ. სამართლ ინტერაქც. სამართლ			პიროვნული რესურსები	-
H2.1.	ორგანიზაციული სამართლიანობა	სოციალური მხარდაჭერა;		სამუშაო სტრესი	-
H2.2.	ორგანიზაციული სამართლიანობა	პრაქტიკული მხარდაჭერა		სამუშაო სტრესი	-
H2.3.	ორგანიზაციული სამართლიანობა	ემოციური მხარდაჭერა		სამუშაო სტრესი	-
H2.4.	ორგანიზაციული სამართლიანობა	ნეიროტიციზმი		სამუშაო სტრესი	-
H2.5.	ორგანიზაციული სამართლიანობა	ექსტრავერსია		სამუშაო სტრესი	-
H2.6.	ორგანიზაციული სამართლიანობა		ორგანიზაციული გარემო	სამუშაო სტრესი	*
H2.7.	ორგანიზაციული სამართლიანობა	ნეიროტიციზმი (W)	ორგანიზაციული გარემო	სამუშაო სტრესი	*
H3.1.	დისტრ. სამართლ პროცედ. სამართლ ინტერაქც. სამართლ			სამუშაოთი კმაყოფილება	*
H3.2.	სამუშაო როლებით გამოწვ. სტრესი ; პიროვნული დაძაბულობა პიროვნ. რესურსი			სამუშაოთი კმაყოფილება	*
H3.3.	ორგანიზაციული სამართლიანობა		სამუშაო სტრესი	სამუშაოთი კმაყოფილება	*/-
შენიშვნა: * ჰიპოთეზა, რომელიც სრულად დადასტურდა; */- რომელიც ნაწილობრივ დადასტურდა					

დანართი G

კვლევის ინსტრუმენტები

კვლევა წარმოადგენს სადოქტორო თემის ნაწილს, რომლის მიზანია ორგანიზაციაში არსებულ ატმოსფეროსა და სამუშაო სტრესს შორის მიმართების დადგენა. ტესტი 4 ნაწილისგან შედგება. გთხოვთ, მაქსიმალურად გულახდილად უპასუხოთ შეკითხვებს იმის გათვალისწინებით, რომ თქვენს მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის კონფიდენციალობა გარანტირებულია და გამოყენებული იქნება მხოლოდ სტატისტიკური მიზნებისთვის.

მადლობას გიხდით კვლევაში მონაწილეობისთვის.

	ზოგადი ინფორმაცია

1. გთხოვთ, მიუთითოთ თქვენი სქესი
   - ☐₁ მდედრობითი
   - ☐₂ მამრობითი

2. რამდენი წლის ბრძანდებით?
   გთხოვთ, გამოყოფილ გრაფაში ჩაწეროთ თქვენი ასაკი. ⌊__⌋⌊__⌋

3. რომელია განათლების ყველაზე მაღალი საფეხური, რომელიც გაქვთ დასრულებული?
   *გთხოვთ, მონიშნოთ **ერთი** პასუხი.*
   - ☐₁ საშუალო განათლება
   - ☐₂ საშუალო პროფესიული განათლება
   - ☐₃ უმაღლესი პროფესიული განათლება
   - ☐₄ ბაკალავრის ხარისხი
   - ☐₅ მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი
   - ☐₆ დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი

4. გთხოვთ მიუთითოთ დაკავებული თანამდებობა

   ---

5. **აღნიშნეთ ორგანიზაციის ტიპი, რომელშიც მუშაობთ?**
*გთხოვთ, მონიშნოთ **ერთი** პასუხი.*

☐1 საჯარო

☐2 კერძო

☐3 არასამთავრობო

☐4 საერთაშორისო

6. **თქვენი ამჟამინდელი სამუშაო გულისხმობს სხვების ხელმძღვანელობას ?**

☐1 დიახ

☐2 არა

თუ თქვენი პასუხია ***დიახ***, უპასუხეთ მე-7 შეკითხვას, თუ - ***არა***, გადადით მე-8 შეკითხვაზე.

7. **გთხოვთ, გამოყოფილ გრაფაში ჩაწეროთ რამდენი ადამიანის ხელმძღვანელი ბრძანდებით** └┴┘

(იმ შემთხვევაში თუ არ გიკავიათ ხელმძღვანელის პოზიცია ჩაწერეთ - 0)

8. **გთხოვთ, გამოყოფილ გრაფაში ჩაწეროთ რამდენ ადამიანს ექვემდებარებით** └┴┘

(იმ შემთხვევაში თუ არ გყავთ ზემდგომი პირი ჩაწერეთ - 0)

9. **რამდენი წლის სამუშაო გამოცდილება გაქვთ ?**

გთხოვთ, გამოყოფილ გრაფაში ჩაწეროთ თქვენი გამოცდილება წლებში └┴┘

10. **გთხოვთ მიუთითოთ თქვენი ოჯახური სტატუსი**

☐1 დასაოჯახებელი

☐2 დაოჯახებული

☐3 განქორწინებული

☐4 ქვრივი

☐5 ვცხოვრობ მეგობართან/პარტნიორთან ერთად

11. **ამჟამინდელი სამუშაოს შესრულებისას თქვენს ქმედითუნარიანობას /ეფექტურობას რამდენად ზღუდავს ქვემოთ ჩამოთვლილი გარემოებები**

*გთხოვთ, თითოეული რიგის გასწვრივ მონიშნოთ **ერთი** პასუხი.*

		საერთოდ არა	ძალიან მცირედ	გარკვეულ-წილად	ძალიან
ა)	შეუსაბამო ბიუჯეტი და რესურსები	☐1	☐2	☐3	☐4
ბ)	ორგანიზაციული პოლიტიკა და განაწესი	☐1	☐2	☐3	☐4
გ)	თანამშრომელთა შორის ურთიერთ - თანამშრომლობის ატმოსფეროს ნაკლებობა	☐1	☐2	☐3	☐4
დ)	მენეჯმენტის მხარდაჭერის ნაკლებობა	☐1	☐2	☐3	☐4
ე)	არასამართლიანი სახელფასო პოლიტიკა	☐1	☐2	☐3	☐4
ვ)	ჩემი პროფესიული განვითარებისთვის მხარდაჭერისა და შესაძლებლობის ნაკლებობა	☐1	☐2	☐3	☐4
ზ)	მაღალი სამუშაო დატვირთვა და პასუხისმგებლობები.....	☐1	☐2	☐3	☐4
თ)	არაადეკვატური ხელმძღვანელობა	☐1	☐2	☐3	☐4
ი)	თანამშრომლების მოტივაციის ნაკლებობა	☐1	☐2	☐3	☐4
კ)	ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესში თანამშრომელთა ჩართულობის ნაკლებობა.....	☐1	☐2	☐3	☐4
ლ)	ჩემი სამუშაოს დაგეგმვაში დამოუკიდებლობის (ავტონომიურობის) ხარისხი.....	☐1	☐2	☐3	☐4
მ)	ორგანიზაციის მიმართ თანამშრომელთა ერთგულების ნაკლებობა	☐1	☐2	☐3	☐4

12. რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამუშაოთი?

*გთხოვთ, მონიშნოთ **ერთი** პასუხი.*

☐1 ძალიან უკმაყოფილო ვარ

☐2 უკმაყოფილო ვარ

☐3 მეტ-ნაკლებად კმაყოფილი ვარ

☐4 კმაყოფილი ვარ

☐5 ძალიან კმაყოფილი ვარ

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

*გთხოვთ, მონიშნოთ **ერთი** პასუხი.*

☐1 ძალიან უკმაყოფილო ვარ

☐2 უკმაყოფილო ვარ

☐3 მეტ-ნაკლებად კმაყოფილი ვარ

☐4 კმაყოფილი ვარ

☐5 ძალიან კმაყოფილი ვარ

ნაწილი I

<u>ორგანიზაციული სამართლიანობის საკვლევი კითხვარი</u>

ინსტრუქცია

გთხოვთ ყურადღებით წაიკითხოთ ქვემოთ მოცემული დებულებები და თქვენს ორგანიზაციაში არსებული სიტუაციისა და მიმდინარე პროცესების გათვალისწინებით, გულახდილად შეაფასოთ, რამდენად შეესაბამება სიმართლეს ქვემოთ წარმოდგენილი დებულებები. თქვენი შეხედულების დასაფიქსირებლად გამოიყენეთ თანდართული სკალა:

- ☐₁ **კატეგორიულად (წამდვილად, საერთოდ) არ ვეთანხმები**
- ☐₂ **არ ვეთანხმები**
- ☐₃ **ნეიტრალური ვარ**
- ☐₄ **ვეთანხმები**
- ☐₅ **კატეგორიულად (წამდვილად, აბსოლუტურად) ვეთანხმები**

იმ შემთხვევაში, თუ პასუხის შეცვლა გსურთ, გადახაზეთ არასწორი პასუხი და შემდეგ მონიშნეთ სწორი პასუხის შესაბამისი უჯრა.

გთხოვთ, თითოეული რიგის გასწვრივ მონიშნოთ **ერთი** პასუხი.

		კატეგ. არ ვეთანხმები	არ ვეთანხმები	ნეიტრალური ვარ	ვეთანხმები	კატეგ. ვეთანხმები
1)	ჩემი სამუშაო გრაფიკი სამართლიანად არის შედგენილი.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
2)	როდესაც ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება ჩემს სამუშაოს ეხება, იგი გულკეთილობას და გულისხმიერებას იჩენს ჩემს მიმართ.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
3)	ჩემს მიერ გაწეული შრომის სანაცვლოდ, ვფიქრობ, რომ სამართლიანად ვიღებ ხელფასს.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅

4)	ორგანიზაციის თანამშრომლებს შეუძლიათ გამოთქვან კრიტიკული მოსაზრებები ხელმძღვანელობის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ და გააპროტესტონ იგი.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
5)	ვთვლი, რომ ჩემი სამუშაო დატვირთვა საკმაოდ სამართლიანია, სამუშაოზე არც ნაკლებად და არც მეტისმეტად ვარ დატვირთული.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
6)	ჩემი სამუშაოს შესახებ გადაწყვეტილებების მიღების დროს ხელმძღვანელი ამგვარი გადაწყვეტილებების მიზეზებს იმდენად კარგად მიხსნის, რომ ჩემთვის ყველაფერი ნათელი ხდება.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
7)	ჩვეულებრივ, ჩემს ორგანიზაციაში საკმაოდ სამართლიანად ვიღებ ჯილდოს(ებს).	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
8)	როდესაც ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება ჩემს სამუშაოს ეხება, იგი მე სამართლიანად მეპყრობა.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
9)	ჩემს სამუშაოსთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების დროს ხელმძღვანელი ჩემთან ერთად განიხილავს ამ გადაწყვეტილებების შედეგებს.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
10)	სამუშაოს შესახებ გადაწყვეტილებების მიღებამდე, ჩემი ორგანიზაციის ხელმძღვანელი რწმუნდება, რომ ყველა თანამშრომლის აზრი, წუხილი და შეხედულება მხედველობაშია მიღებული.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
11)	როდესაც ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება ჩემს სამუშაოს ეხება, იგი ითვალისწინებს ჩემს უფლებებს.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
12)	სამსახურეობრივი გადაწყვეტილებების მიღებამდე, ჩემი ხელმძღვანელი აგროვებს ზუსტ და სრულ ინფორმაციას.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
13)	ხელმძღვანელობა გვიხსნის და გვიმარტავს ნებისმიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას და თანამშრომელთა მოთხოვნის შემთხვევაში მათ დამატებით ინფორმაციას აწვდის.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅

14)	ნებისმიერი ისეთი გადაწყვეტილების მიღებისას, რომელიც გავლენას ახდენს რომელიმე თანამშრომელზე, ხელმძღვანელი განიხილავს ამ გადაწყვეტილებას თანმშრომელთან.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
15)	ჩემი აზრით, სამუშაოზე ჩემი მოვალეობები სამართლიანად არის განაწილებული.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
16)	როდესაც ჩემი ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება ჩემს სამუშაოს ეხება, იგი ღირსეულად და პატივისცემით მეპყრობა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
17)	ჩემი სამუშაოს შესახებ მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილების ახსნა-განმარტებისას, ხელმძღვანელი მთავაზობს ადეკვატურ არგუმენტებს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
18)	ჩემს ორგანიზაციაში, ხელმძღვანელობა მიუკერძოებლად და ობიექტურად იღებს გადაწყვეტილებებს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
19)	როდესაც ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება ჩემს სამუშაოს ეხება, იგი ითვალისწინებს ჩემს პირად საჭიროებებს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
20)	ხელმძღვანელი ძალიან ცხადად განმიმარტავს ჩემი სამუშაოს შესახებ უკვე მიღებულ ნებისმიერ გადაწყვეტილებას.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

ნაწილი II

სამუშო სტრესის საკვლევი ტესტი OSI-R™

ინსტრუქცია

წინამდებარე ტესტი დაყოფილია სამ ნაწილად, რომლებიც შეიცავს დებულებებს სამუშაო სიტუაციებისა და ინდივიდუალური ჩვევების შესახებ. გთხოვთ ყურადღებით წაიკითხოთ ქვემოთ მოცემული დებულებები და შეაფასოთ, რამდენად შეესაბამება სიმართლეს. თქვენი შეხედულების მისათითებლად გამოიყენეთ თანდართული სკალა.

- ☐₁ **იშვიათად** ან **არასდროს**
- ☐₂ **ხანდახან**
- ☐₃ **ხშირად**
- ☐₄ **უმეტესად**
- ☐₅ **ყოველთვის**

გთხოვთ, თითოეული რიგის გასწვრივ მონიშნოთ **ერთი** პასუხი.

	პირველი ნაწილი **სამუშაო როლების კითხვარი – (ORQ)**	**იშვიათად** ან **არასდროს**	**ხანდახან**	**ხშირად**	**უმეტესად**	**ყოველთვის**
1)	სამსახურში ზედმეტად ბევრი სხვადასხვა დავალების შესრულება ძალიან მოკლე დროში მევალება.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
2)	ვგრძნობ, რომ ჩემი სამსახურებრივი მოვალეობები მატულობს.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
3)	სამსახურში ისეთი დავალებების შესრულება მევალება, რომელთა შესაბამისი ცოდნა და უნარები არ მაქვს.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
4)	მიწევს სამუშაოს სახლში წაღება.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
5)	მაქვს სამუშაო დავალებების შესასრულებლად საჭირო რესურსები.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅

6)	კარგად გამომდის ჩემი სამუშაო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
7)	შეზღუდულ ვადებში მიწევს სამუშაოს შესრულება.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
8)	ვისურვებდი, რომ უფრო მეტად მეხმარებოდნენ დაკისრებული მოვალეობების შესრულებაში.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
9)	სამუშაო ჩემგან მოითხოვს ერთნაირად მნიშვნელოვან რამდენიმე სფეროში პარალელურად მუშაობას.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
10)	იმაზე მეტი სამუშაოს შესრულება მევალება, ვიდრე უნდა მევალებოდეს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
11)	ჩემი კარიერული ზრდის პროცესი დაახლოებით ისე მიმდინარეობს, როგორც ვიმედოვნებდი.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
12)	ჩემი სამუშაო ჩემს უნარებსა და ინტერესებს შეესაბამება.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
13)	მომბეზრდა ჩემი სამუშაო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
14)	ვფიქრობ, საკმარისი სამსახურებრივი მოვალეობები მაქვს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
15)	სამუშაო ჩემი ნიჭის გამოყენების საშუალებას მაძლევს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
16)	ჩემი სამუშაო პერსპექტიულია.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
17)	ჩემი სამუშაო საშუალებას მაძლევს, დავიკმაყოფილო წარმატებისა და აღიარების მოთხოვნილება.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
18)	ვფიქრობ, ჩემი სამუშაოსთვის ზედმეტად კვალიფიციური ვარ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
19)	სამსახურში ახალ უნარებს ვიძენ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
20)	ჩემი შესაძლებლობები აღემატება იმ დავალებებს, რომელთა შესრულებაც მიწევს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
21)	ხელმძღვანელი სასარგებლო უკუკავშირს მაწვდის ჩემ მიერ შესრულებული სამუშაოს შესახებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
22)	ვიცი, რა უნდა გავაკეთო წინსვლისთვის.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

23)	ბოლომდე ვერ ვხვდები, თუ რას უნდა მივაღწიო ჩემი მუშაობით.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
24)	როდესაც რამდენიმე დავალებას ერთდროულად ვიღებ, ვიცი, რომელი უნდა შევასრულო პირველად.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
25)	როდესაც ახალი პროექტის განხორციელება მევალება, ვიცი საიდან დავიწყო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
26)	ხელმძღვანელი ერთს მთხოვს, მაგრამ მეორეს გულისხმობს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
27)	ვიცი, როგორია თანამშრომლის მისაღები ქცევა ჩემს სამსახურში (მაგ. ჩაცმულობა, ინტერპერსონალური ურთიერთობები და ა.შ.).	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
28)	ჩემთვის ნათელია ჩემი სამუშაოს პრიორიტეტები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
29)	ჩემთვის აბსოლუტურად ნათელია ხელმძღვანელის აზრი, თუ როგორ უნდა გამოვიყენო სამუშაო დრო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
30)	მე ვიცი ძირითადი კრიტერიუმები, რომლებითაც მაფასებენ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
31)	ერთმანეთს ეწინააღმდეგება ის, თუ რას მოელის ჩემგან დამსაქმებელი და რას ვთვლი მე მართებულად და მისაღებად.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
32)	სამსახურში სხვადასხვა კონფლიქტურ ჯგუფებს შორის ვიჭყლიტები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
33)	ერთზე მეტი ადამიანი მეუბნება, თუ რა უნდა ვაკეთო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
34)	ვხედავ ჩემს ადგილს ორგანიზაციაში.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
35)	მომწონს ჩემი სამუშაო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
36)	ჩემს ხელმძღვანელებს ურთიერთსაწინააღმდეგო მოსაზრებები აქვთ იმის შესახებ, თუ რა უნდა ვაკეთო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

37)	ჩემი სამუშაო სხვადასხვა დეპარტამენტსა და სფეროში მომუშავე ადამიანებთან თანამშრომლობას მოითხოვს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
38)	სრულიად ნათელია, ვინ არის მთავარი იქ, სადაც მე ვმუშაობ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
39)	სამსახურში ხელმძღვანელების წინააღმდეგობრივი მოთხოვნები ჩემში კონფლიქტს იწვევს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
40)	ვერ ვთანხმდები სხვა სტრუქტურული ერთეულის ან დეპარტამენტის თანამშრომლებთან.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
41)	დღის განმავლობაში უფრო მეტ ადამიანთან მაქვს ურთიერთობა, ვიდრე ვისურვებდი.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
42)	სამუშაო დროის ნაწილს თანამშრომლების პრობლემების მოგვარებაში ვატარებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
43)	მე პასუხისმგებელი ვარ დაქვემდებარებულთა კეთილდღეობაზე.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
44)	თანამშრომლები ჩემგან ლიდერობას მოელიან.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
45)	სამსახურში სხვების ქცევაზე გარკვეული პასუხისმგებლობა მაკისრია.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
46)	ვნერვიულობ იმაზე, თუ რამდენად კარგად ართმევენ თავს დაკისრებულ სამუშაოს ჩემთან ერთად მომუშავე ან ჩემზე დაქვემდებარებული ადამიანები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
47)	სამუშაო ჩემგან მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღებას ითხოვს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
48)	თუ სამსახურში შეცდომას დავუშვებ, ამას სხვებისთვის საკმაოდ ცუდი შედეგები მოჰყვება.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
49)	ვნერვიულობ, იმაზე თუ, რამდენად კარგად ვასრულებ სამსახურებრივ მოვალეობებს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
50)	მომწონს ადამიანები, ვისთან ერთადაც ვმუშაობ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
51)	ინტენსიური ხმაურის პირობებში ვმუშაობ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

52)	ჩემი სამუშაო ადგილი ძალიან ნესტიანია.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
53)	ჩემს სამსახურში ზედმეტად ბევრი მტვერია.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
54)	ჩემს სამსახურში ტემპერატურის მკვეთრი ცვალებადობაა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
55)	ჩემს სამსახურში მკვეთრი განათებაა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
56)	ჩემი სამუშაო ფიზიკურად სახიფათოა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
57)	არასტაბილური სამუშაო გრაფიკი მაქვს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
58)	სამუშაოს მარტო ვასრულებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
59)	სამსახურში უსიამოვნო სუნი დგას.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
60)	სამსახურში მომწამლავ ნივთიერებებთან მიწევს ურთიერთქმედება.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

მეორე ნაწილი

პიროვნული დაძაბულობის კითხვარი - (PSQ)

		იშვიათად ან არასდროს	ხანდახან	ხშირად	უმეტესად	ყოველთვის
1)	როგორც ჩანს, ბევრი რამის გაკეთება არ გამომდის სამსახურში.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
2)	ბოლო დროს მესიკვდილება სამსახურში წასვლა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
3)	მომბეზრდა ჩემი სამსახური.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
4)	ბოლო დროს ფეხს ვერ ვუწყობ ჩემს სამუშაო გეგმას.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
5)	ბოლო დროს სამუშაოზე უსიამოვნო შემთხვევები მაქვს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
6)	ჩემი შესრულებული სამუშაოს ხარისხი მაღალია.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
7)	ბოლო დროს გავაცდინე სამსახური.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
8)	ჩემი სამუშაო ძალიან საინტერესოა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

9)	სამუშაოს შესრულების დროს საჭირო დეტალებზე შემიძლია კონცენტრირება.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
10)	სამუშაოს შესრულებისას შეცდომებს ვუშვებ.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
11)	ბოლო დროს ადვილად ვღიზიანდები.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
12)	ბოლო დროს დათრგუნვილი ვარ.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
13)	ბოლო დროს ვშფოთავ.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
14)	ბოლო დროს ბედნიერი ვარ.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
15)	ღამით იმდენს ვფიქრობ, რომ დაძინება მიჭირს.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
16)	ბოლო დროს ძალიან მაწუხებს სიტუაციები, რომლებიც ადრე საერთოდ არ მაღელვებდა.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
17)	ბოლო დროს წვრილმანებზეც კი ვწუწუნებ.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
18)	ბოლო დროს აღელვებული ვარ.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
19)	კარგი იუმორის გრძნობა მაქვს.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
20)	საქმეები ისე მიდის, როგორც საჭიროა.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
21)	მინდა, რომ მეტი დრო მქონდეს ახლო მეგობრებთან გასატარებლად.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
22)	ვჩხუბობ/ვკინკლაობ ჩემთვის ახლობელ ადამიანთან.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
23)	ვკამათობ მეგობრებთან.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
24)	კმაყოფილი ვარ ჩემი ოჯახური ცხოვრებით.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
25)	ბოლო დროს საქმეებს დამოუკიდებლად ვაკეთებ იმის მაგივრად, რომ სხვებთან ერთად ვაკეთო.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
26)	ვჩხუბობ/ ვკინკლაობ ჩემი ოჯახის წევრებთან.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅
27)	ბოლო დროს გარშემომყოფებთან კარგი ურთიერთობა მაქვს.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄	☐₅

28)	ვხვდები, რომ მჭირდება დრო საკუთარი პრობლემების მოსაგვარებლად.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
29)	ბოლო დროს მაღელვებს, თუ როგორ მიყურებენ სამსახურში სხვები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
30)	ბოლო დროს საკუთარ თავში ჩავიკეტე.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
31)	მოულოდნელად მოვიმატე/დავიკელი წონაში.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
32)	ჩემი კვების რეჟიმი არასტაბილურია.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
33)	ბოლო დროს ვატყობ, რომ ბევრს ვსვამ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
34)	ბოლო დროს დაღლილი ვარ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
35)	ბოლო დროს დაძაბული ვარ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
36)	მიჭირს ჩაძინება და ძილის დროს ხშირად მეღვიძება.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
37)	მაქვს ტკივილები, რომელთა ახსნაც არ შემიძლია.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
38)	არაჯანსაღი საკვებით ვიკვებები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
39)	თავს ჯანმრთელად ვგრძნობ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
40)	ბოლო დროს ბევრი ენერგია მაქვს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

მესამე ნაწილი

პიროვნული რესურსების კითხვარი - (PRQ)

		იშვიათად ან არასდროს	ხანდახან	ხშირად	უმეტესად	ყოველთვის
1)	როდესაც დასვენება მჭირდება, შვებულებას ვიღებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
2)	როდესაც თავისუფალი დრო მაქვს, შემიძლია ვაკეთო ის, რაც მინდა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
3)	შაბათ-კვირას დროს ვხარჯავ იმაში, რისი გაკეთებაც ყველაზე მეტად მსიამოვნებს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
4)	ვუყურებ ტელევიზორს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

5)	როდესაც თავისუფალი დრო მაქვს, სხვადასხვა ღონისძიებას (მაგ. სპორტული თამაშები, თეატრი, კინო, კონცერტები და ა.შ.) ვესწრები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
6)	როდესაც თავისუფალი დრო მაქვს, მას სხვადასხვა აქტივობაში (მაგ. სპორტი, მუსიკა, ხატვა, დურგლობა, ქსოვა და ა.შ.) მონაწილეობისთვის ვხარჯავ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
7)	გამოვყოფ დროს ჩემთვის სასიამოვნო საქმის საკეთებლად.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
8)	დასვენების დროსაც ვფიქრობ სამსახურზე.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
9)	საკმარის დროს ვხარჯავ გამაჯანსაღებელ აქტიობებში ჩემი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
10)	თავისუფალი დროის დიდ ნაწილს ვუთმობ ჰობის (მაგ. სხვადასხვა ნივთის კოლექციონირება და ა.შ.).	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
11)	ყურადღებას ვაქცევ კვებას (მაგ. ვჭამ რეჟიმის მიხედვით, ზომიერად და სასარგებლო საკვებს).	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
12)	გავდივარ პროფილაქტიკურ სამედიცინო შემოწმებას.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
13)	ვერიდები ალკოჰოლის გადაჭარბებით მოხმარებას.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
14)	ვვარჯიშობ რეგულარულად (არანაკლებ 20 წუთისა, კვირაში სამჯერ).	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
15)	ვიყენებ „სარელაქსაციო“ მეთოდებს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
16)	მძინავს იმდენ ხანს, რამდენიც მჭირდება.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
17)	ვერიდები ისეთი საკვებისა და სასმელის მიღებას, რომელიც ვიცი, რომ არაჯანსაღია (მაგ. ყავა, ჩაი, სიგარეტი და ა.შ.).	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
18)	ვმედიტირებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
19)	დღეში რამდენიმე წუთის განმავლობაში ვაკეთებ ღრმა სუნთქვით ვარჯიშებს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
20)	დიდ მნიშვნელობას ვანიჭებ ჩემს ჰიგიენაზე ზრუნვას.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

21)	ჩემთვის მნიშვნელოვანი სულ ცოტა ერთი ადამიანი მაინც არსებობს, ვინც მაფასებს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
22)	სახლის საქმეებში მეხმარებიან.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
23)	მნიშვნელოვანი საქმეების კეთებაში მეხმარებიან.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
24)	სულ ცოტა ერთი კეთილისმსურველი მაინც არსებობს, რომელთანაც შემიძლია ჩემს პრობლემებზე საუბარი.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
25)	სულ ცოტა ერთი კეთილისმსურველი მაინც არსებობს, რომელთანაც შემიძლია ჩემს სამსახურებრივ პრობლემებზე საუბარი.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
26)	ვფიქრობ, რომ მყავს სულ ცოტა ერთი კარგი მეგობარი, რომელსაც შემიძლია დავეყრდნო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
27)	ადამიანებისგან სიყვარულს ვგრძნობ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
28)	არსებობს ადამიანი, ვისთანაც რეალურად ახლოს ვარ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
29)	მყავს მეგობრები, რომლებიც მაფასებენ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
30)	თუ სამსახურში დახმარება დამჭირდება, ვიცი ვის უნდა მივმართო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
31)	როდესაც შინ მივდივარ, შემიძლია სამსახური თავიდან ამოვიგდო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
32)	ვფიქრობ, რომ არსებული სამუშაოს გარდა არსებობს სხვა სამუშაოებიც, რომელთა შესრულებაც შემიძლია.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
33)	დროდადრო ხელმეორედ განვიხილავ და ვგეგმავ ჩემი მუშაობის სტილსა და გრაფიკს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
34)	შემიძლია განვსაზღვრო ჩემი დროის განაწილების პრიორიტეტები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
35)	როგორც კი პრიორიტეტები განისაზღვრება, შემიძლია მივდიო მათ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
36)	მაქვს მეთოდები, რომელთა დახმარებითაც კონცენტრაციას ვინარჩუნებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

37)	შემიძლია იმ პრობლემების მნიშვნელოვანი ელემენტების იდენტიფიცირება, რომლებსაც ვაწყდები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
38)	როდესაც პრობლემას ვაწყდები, სისტემურ მიდგომას ვიყენებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
39)	როდესაც გადაწყვეტილების მიღების აუცილებლობა დგება, ვფიქრობ თითოეული გადაწყვეტილების შესაძლო შედეგებზე.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
40)	ვცდილობ, გავიაზრო, თუ რას და როგორ ვაკეთებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

ნაწილი III

<u>ორგანიზაციაში სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი კითხვარი</u>

ინსტრუქცია

ქვემოთ მოცემული დებულებები აღწერს ორგანიზაციულ ატმოსფეროს. ყურადღებით წაიკითხეთ თითოეული და შეაფასეთ რამდენად შეესაბამება ამ დებულებებში აღწერილი ვითარება თქვენს განცდებს იმ ორგანიზაციასთან მიმართებაში, რომელშიც მუშაობთ. თქვენი შეხედულების დასაფიქსირებლად გამოიყენეთ თანდართული სკალა:

☐₁ **არასდროს** ან **თითქმის არასდროს**

☐₂ **ზოგჯერ**

☐₃ **უმეტეს შემთხვევაში**

☐₄ **ყოველთვის**

გთხოვთ, თითოეული რიგის გასწვრივ მონიშნოთ **ერთი** პასუხი.

		არასდროს ან **თითქმის არასდროს**	**ზოგჯერ**	**უმეტეს შემთხვევაში**	**ყოველთვის**
1)	ჩემს სამსახურში კონკურენციული გარემოა.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄
2)	სამსახურში წასვლა მიხარია.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄
3)	ჩემს სამსახურში თანამშრომლები ერთმანეთს ეხმარებიან.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄
4)	ჩემს სამსახურში დამკვიდრებულია ინფორმაციისა და ცოდნის გაზიარების პრაქტიკა.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄
5)	თანამშრომლები აღიარებენ ერთმანეთის პროფესიულ კომპეტენციებს.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄
6)	ჩემი თანამშრომლები გრძნობენ ხელმძღვანელ(ებ)ის მხარდაჭერას.	☐₁	☐₂	☐₃	☐₄

7)	მე და ჩემს თანამშრომლებს ურთიერთნდობა და ურთერთპატივისცემა გვაკავშირებს.	☐1	☐2	☐3	☐4
8)	ჩემი ხელმძღვანელი გამოცდილებას მიზიარებს.	☐1	☐2	☐3	☐4
9)	რთულ სიტუაციებში ხელმძღვანელი მეხმარება სამუშაო ამოცანების წარმატებით შესრულებაში.	☐1	☐2	☐3	☐4
10)	ჩემი ხელმძღვანელი მზადაა პრობლემის გადასაჭრელად კონსულტაციით დამეხმაროს.	☐1	☐2	☐3	☐4
11)	ხელმძღვანელი მეუბნება რა გავაკეთე კარგად, ან რა უნდა გავაუმჯობესო უკეთესი შედეგის მისაღწევად.	☐1	☐2	☐3	☐4
12)	ხელმძღვანელი უფრო ხელს მიშლის, ვიდრე მეხმარება.	☐1	☐2	☐3	☐4
13)	თანამშრომლები მეხმარებიან დაკისრებული ამოცანების წარმატებით შესრულებაში.	☐1	☐2	☐3	☐4
14)	გამოუვალი მდგომარეობის გამო, სამსახურის გაცდენა რომ დამჭირდეს, თანამშრომლები მზად არიან დროებით შეითავსონ ჩემი საქმე.	☐1	☐2	☐3	☐4
15)	თანამშრომლები მეხმარებიან, რომ გავუმკლავდე სამსახურებრივ პრობლემებს.	☐1	☐2	☐3	☐4
16)	თანამშრომლებისგან უფრო კონკურენციას ვგრძნობ, ვიდრე მხარდაჭერას.	☐1	☐2	☐3	☐4
17)	ჩემი ხელმძღვანელი უყურადღებოდ ტოვებს ჩემს მოსაზრებებსა და შეხედულებებს სამუშაოსთან დაკავშირებით.	☐1	☐2	☐3	☐4
18)	ჩემი ხელმძღვანელი გაგებით ეკიდება, როდესაც გაღიზიანებული ან გაბრაზებული ვარ.	☐1	☐2	☐3	☐4
19)	ჩემი ხელმძღვანელი მიცავს თანამშრომელთა მხრიდან წამოსული უსამართლო პრეტენზიებისაგან.	☐1	☐2	☐3	☐4
20)	პირადი პრობლემის შემთხვევაში ხელმძღვანელისგან თანადგომას ვგრძნობ.	☐1	☐2	☐3	☐4
21)	ვგრძნობ, რომ ხელმძღვანელი ჩემს კომპეტენციებს არ აღიარებს.	☐1	☐2	☐3	☐4

22)	ჩემი ხელმძღვანელი უყურადღებოდ ტოვებს ჩემს ძალისხმევასა და კარგად შესრულებულ სამუშაოს.	☐1	☐2	☐3	☐4
23)	ხელმძღვანელი ჩემდამი ნდობას გამოხატავს.	☐1	☐2	☐3	☐4
24)	სამსახურში თანამშრომლების მხარდაჭერის იმედი არ მაქვს.	☐1	☐2	☐3	☐4
25)	თანამშრომლები მაფასებენ.	☐1	☐2	☐3	☐4
26)	თანამშრომლები რთულ მომენტებში გვერდში მიდგანან და მამხნევებენ.	☐1	☐2	☐3	☐4
27)	თანამშრომელთა დამოკიდებულებები მიმტკიცებენ საუთარი პროფესიული უნარების რწმენას.	☐1	☐2	☐3	☐4
28)	თანამშრომლები მეხმარებიან თავი ვიგრძნო სამუშაო გუნდის ნამდვილ წევრად.	☐1	☐2	☐3	☐4
29)	თანამშრომლები მზად არიან მოისმინონ ჩემი სამსახურებრივი პრობლემები.	☐1	☐2	☐3	☐4
30)	ადვილია ისეთი პიროვნების პოვნა სამსახურში, რომელსაც ჩემს პირად პრობლემებსა და ჩივილებს გავუზიარებდი.	☐1	☐2	☐3	☐4
31)	ადვილია ისეთი პიროვნების პოვნა სამსახურში, რომელიც ჩემთან ერთად სიამოვნებით გაატარებს შესვენებისთვის განკუთვნილ დროს.	☐1	☐2	☐3	☐4

ნაწილი IV

პიროვნული მახასიათებლების საკვლევი კითხვარი (NEO)

ინსტრუქცია

წინამდებარე კითხვარი 60 მსჯელობას შეიცავს. ყურადღებით წაიკითხეთ ყოველი მათგანი და შეაფასეთ, რამდენად შეესაბამება სიმართლეს ქვემოთ წარმოდგენილი დებულებები. თქვენი შეხედულების დასაფიქსირებლად გამოიყენეთ თანდართული სკალა.

☐1 **კატეგორიულად (ნამდვილად, საერთოდ) არ ვეთანხმები**

☐2 **არ ვეთანხმები**

☐3 **ნეიტრალური ვარ**

☐4 **ვეთანხმები**

☐5 **კატეგორიულად (ნამდვილად, აბსოლუტურად) ვეთანხმები**

გთხოვთ, თითოეული რიგის გასწვრივ მონიშნოთ **ერთი** პასუხი.

		კატეგ. არ ვეთანხმები	არ ვეთანხმები	ნეიტრალური ვარ	ვეთანხმები	კატეგ. ვეთანხმები
1)	იშვიათად ვღელავ მომავლის გამო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
2)	მიყვარს, როცა ჩემს გარშემო ბევრი ადამიანია.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
3)	ვცდილობ ფიქრებს რეალისტური მიმართულება მივცე და ვერიდო „ოცნებებში გადავარდნას“.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
4)	ვცდილობ, თავაზიანი ვიყო ყველასთან, ვისაც ვხვდები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
5)	ჩემი ნივთები ყოველთვის სუფთად და ფაქიზად მაქვს დალაგებული.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

6)	ხშირად თავი სხვებზე უარესი მგონია.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
7)	ჩემთვის იოლია გავუღიმო უცნობებს და მეგობრული ვიყო მათ მიმართ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
8)	დასასვენებლად მირჩევნია ნაცნობ და გამოცდილ ადგილას წავიდე.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
9)	ხშირად ვკამათობ ოჯახის წევრებთან და თანამშრომლებთან.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
10)	საქმის დროზე გასაკეთებლად თავისუფლად შემიძლია ტემპს მოვუმატო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
11)	როდესაც ძლიერი სტრესის ქვეშ ვიმყოფები, ვგრძნობ, თითქოს ნაწილებად ვიშლები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
12)	თავს უდარდელ ადამიანად არ ვთვლი.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
13)	მიტაცებს ბუნებისა და ხელოვნების ქმნილებები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
14)	ზოგიერთი თვლის, რომ ეგოისტი ვარ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
15)	ყველაფრის წინასწარ დაგეგმვას, მირჩევნია თავისუფლად მოქმედების შესაძლებლობა დავიტოვო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
16)	ხშირად მაქვს ცუდი წინათგრძნობა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
17)	ადამიანებთან საუბრით ნამდვილ სიამოვნებას ვიღებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
18)	შემწყნარებელი ვარ სხვათა ცხოვრების სტილის მიმართ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
19)	მირჩევნია ვითანამშრომლო ადამიანებთან ვიდრე შევეჯიბრო მათ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
20)	ვცდილობ, კეთილსინდისიერად შევასრულო ჩემზე დაკისრებული ყველა მოვალეობა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
21)	ხშირად დაძაბულად და ნერვიულად ვგრძნობ თავს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
22)	იქ მიყვარს ყოფნა, სადაც მოქმედებაა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

23)	მიყვარს ისეთი პოეტური ნაწარმოებები, სადაც ყურადღება უფრო გრძნობებზე და მხატვრულ სახეებზეა გამახვილებული, ვიდრე სიუჟეტზე.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
24)	მაქვს მიდრეკილება, ვიყო ცინიკური და სკეპტიკური სხვათა განზრახვების მიმართ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
25)	მკაფიო მიზნები მაქვს და მათ მისაღწევად თანმიმდევრულად ვმუშაობ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
26)	ხანდახან აბსოლუტურად უსარგებლო ადამიანად ვგრძნობ თავს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
27)	მიყვარს ისეთი საქმე, რომელზედაც შემიძლია მარტო ვიმუშაო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
28)	ხანდახან სახლში რაღაცეებს გადავაადგილებ მხოლოდ იმიტომ, რომ რაიმე ცვლილება შევიტანო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
29)	ვფიქრობ, რომ ადამიანების უმრავლესობას ძირითადად კარგი განზრახვები ამოძრავებს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
30)	ძალიან ბევრ დროს ვხარჯავ, სანამ მუშაობას შევუდგებოდე.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
31)	იშვიათად მიპყრობს შიში ან შფოთვა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
32)	ხშირად ვგრძნობ ენერგიის მოზღვავებას.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
33)	ჩემთვის ადვილია გამოვიცნო სხვათა გრძნობები და გუნება-განწყობილებები, მაშინაც კი როცა ადამიანები ცდილობენ არ გამოამჟღავნონ ისინი.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
34)	თუ შემიძლია, სხვის დასახმარებლად ჩემს საქმეს მივატოვებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
35)	ძალიან ბევრს ვმუშაობ ჩემი მიზნების მისაღწევად.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
36)	ხშირად ვბრაზდები იმაზე, თუ როგორ მექცევიან ადამიანები.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
37)	მხიარული, ცოცხალი ადამიანი ვარ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

38)	მჯერა, რომ მორალური ხასიათის გადაწყვეტილებების მიღებისას ყური უნდა დავუგდოთ ჩვენს რელიგიურ ავტორიტეტებს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
39)	ზოგიერთი თვლის, რომ ცივი და ანგარიშიანი ადამიანი ვარ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
40)	ყოველთვის თვლიან, რომ ბოლომდე შევასულებ ჩემს დაპირებას.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
41)	ძალიან ხშირად, როდესაც რაიმე არ გამომდის, ხალისი მეკარგება და ვგრძნობ, რომ უკან ვიხევ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
42)	მხიარული ოპტიმისტი არ ვარ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
43)	ხანდახან მაჟრჟოლებს/ავღელდები ხოლმე, როდესაც პოეზიას ვკითხულობ, ან ხელოვნების ნიმუშს ვუცქერ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
44)	თანავუგრძნობ იმ ადამიანებს, ვისაც ჩემზე ნაკლებად გაუმართლა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
45)	ხანდახან არც ისეთი სტაბილური ვარ, როგორიც უნდა ვიყო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
46)	იშვიათად ვარ სევდიანი ან დეპრესიული.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
47)	ჩემი ცხოვრება სწრაფი ტემპით მიდის.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
48)	ძალიან მიყვარს პრობლემების და თავსატეხების გადაწყვეტა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
49)	ყოველთვის ვცდილობ ყურადღებიანი და ტაქტიანი ვიყო.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
50)	ვარ პროდუქტული პიროვნება, რომელიც სამუშაოს ყოველთვის ასრულებს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
51)	ხშირად უსუსურად ვგრძნობ თავს და მინდა, ჩემი პრობლემები სხვამ გადაწყვიტოს.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
52)	ძალიან აქტიური პიროვნება ვარ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
53)	ინტელექტუალური ცნობისმოყვარეობით გამოვირჩევი.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

54)	თუ ადამიანი არ მომწონს, აუცილებლად ვაგრძნობინებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
55)	სულაც არ ვითვლები ორგანიზებულ ადამიანად.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
56)	დროდადრო ისე შემრცხვება ხოლმე, რომ დამალვაც კი მინდა.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
57)	ლიდერობას დამოუკიდებლად მუშაობა მირჩევნია.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
58)	ინტერესი მეკარგება, თუ ადამიანები აბსტრაქტული და თეორიული საკითხების შესახებ მსჯელობენ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
59)	თუ საჭიროა, სასურველი შედეგის მისაღებად შემიძლია ადამიანებით მანიპულირება.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
60)	მსურს, საუკეთესოდ შევასრულო ყველაფერი, რასაც ვაკეთებ.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5