

პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის როლი ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესში

მარინა ელბაქიძე, იამზე კუტალაძე

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

აბსტრაქტი

ემპირიული კვლევის მიზანს წარმოადგენს ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესში პიროვნული მახასიათებლების – პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის მნიშვნელობის განსაზღვრა. მიღებული შედეგების თანახმად, ორივე პიროვნული მახასიათებელი გარკვეულ როლს ასრულებს სოციალიზაციის პროცესში, კერძოდ: კონსტრუქციული (ჯანსაღი) პერფექციონიზმი წარმოადგენს ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხელშემწყობ ფაქტორს, ხოლო დესტრუქციული (ნევროტული) – შემაფერხებელს; ქცევის ფორმა (პასიური, ასერტიული და აგრესიული) ასევე მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს: ორგანიზაციული სოციალიზაცია პოზიტიურად არის ასოცირებული ასერტიულ ქცევასთან; თუმცა, პასიური და აგრესიული ქცევის შემთხვევაში, მიმართებები სტატისტიკურად ერთმნიშვნელოვნად ვერ განისაზღვრა.

საკვანძო ცნებები: ორგანიზაციული სოციალიზაცია, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა

შესავალი

სოციალიზაციის პროცესი ადამიანის ცხოვრების მნიშვნელოვან, განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს; სოციალიზაცია იწყება ოჯახში, ბავშვობის ადრეული ასაკიდან და მთელი ცხოვრების მანძილზე გრძელდება – ადამიანს მუდმივად უწევს სხვადასხვა სოციალურ ჯგუფში მისთვის მისაღები, პიროვნულად კომფორტული სივრცის ძიება და საკუთარი ადგილის დამკვიდრება; სოციალიზაცია არის სოციალურ გარემოში სუბიექტის ინტეგრაციის პროცესი, რომელიც გულისხმობს კონკრეტული სოციუმის ნორმების, სოციალური და კულტურული ღირებულებების გაგებასა და მიღებას. სოციალიზაციის პროცესი არსებითად განსაზღვრავს ინდივიდის პიროვნული განვითარების მიმართულებას, უნარებს, მის იდენტობას, მსოფლმხედველობასა და დამოკიდებულებებს სამყაროს მიმართ (Grusec & Hastings, 2015; Clausen, 1968; Van Maanen & Schein, 2001). სწორედ სოციალიზაციის ადრეულ ეტაპზე (პირველადი სოციალიზაცია), ბავშვობაში ხდება ინდივიდის არსებითი პიროვნული მახასიათებლების ჩამოყალიბება და სოციალური ქცევის ძირითადი პატერნების განმტკიცება, მათ შორის, პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის (Flett & Hewitt, 2000; Keller & Otto, 2009; Lange & Jakubowski, 1976). შემდგომში ზრდასრული ადამიანი ბავშვობაში ჩამოყალიბებული ქცევითი პატერნების საფუძველზე აგებს ინტერპერსონალურ ურთიერთობებს და გადის მეორე ეტაპის სოციალიზაციის პროცესს ახალ ჯგუფებში, მათ შორის ორგანიზაციაში.

ორგანიზაციული სოციალიზაცია წარმოადგენს ზოგადი სოციალიზაციის პროცესის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფორმას, რადგან ზრდასრული ადამიანი დროის მნიშვნელოვან ნაწილს პროფესიულ საქმიანობას უთმობს და ცხოვრების მანძილზე მას

შეიძლება რამდენიმე ორგანიზაციაში მოუხდეს სოციალიზაციის პროცესის გავლა. ზოგადი სოციალიზაციის ანალოგიურად, ორგანიზაციული სოციალიზაცია წარმოადგენს დინამიკურ პროცესს, რომელიც ეხმარება დასაქმებულს სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციაში, საქმიანი ურთიერთობების ფორმირებასა და ორგანიზაციაში საკუთარი ადგილის პოვნაში. სოციალიზაციის დონე არსებითად განაპირობებს დასაქმებულის პიროვნული და პროფესიული თვითრეალიზების შესაძლებლობებს, შესაბამისად, მისი შრომისა და, შემდგომ, მთელი ორგანიზაციის ეფექტიანობას.

პერსონალის სოციალიზაციის ხარისხი დამოკიდებულია როგორც პიროვნულ, ასევე ორგანიზაციულ და სოციალურ მახასიათებლებზე; შესაბამისად, ეს არის ორმხრივი პროცესი და ორივე მხარისათვის სასურველი შედეგი დამოკიდებულია ორივე სუბიექტის – ინდივიდისა და ორგანიზაციის – ინტერაქციის თავისებურებებზე. კვლევების თანახმად, ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესთან დაკავშირებულია ისეთი ორგანიზაციული და პიროვნული მდგომარეობები (პოზიტიური ან ნეგატიური ფორმით), როგორცაა: შრომით კმაყოფილება, შრომის პროდუქტულობა, შესრულების ეფექტიანობა, ორგანიზაციული ერთგულება (Feldman, 1997; Chatman & Caldwell, 2015; Taormina, 1999), ორგანიზაციული სტრესის დონე (Nelson, 1987), დასაქმებულის წარმოდგენები და დამოკიდებულება სამუშაოს მიმართ (Festinger, 1957), ორგანიზაციისადმი ნდობა, კადრების დენადობა, კონტრპროდუქტული ქცევა, აბსენტიზმი (Ashforth, Sluss & Saks, 2007; Spector & Fox, 2005); სოციალიზაციის პროცესი ასოცირებულია, ასევე, ისეთ პიროვნულ მახასიათებლებთან, როგორცაა, კონსტრუქციული პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, ემოციური ინტელექტი, (Mayer & Beltz, 2009; Grusec & Hastings, 2007; Van Maanen & Schein, 2001; Galassi and Galassi, 1977; Parke & O'Neill, 1999), რეზილიენტობა (Youssef & Luthans, 2007) და სხვა პიროვნულ პარამეტრებთან.

სოციალიზაციის პროცესი შემდგარია, თუ დასაქმებული თავს გრძნობს სამუშაო ჯგუფისა და ორგანიზაციის სრულუფლებიან წევრად, რაც, თავის მხრივ, პოზიტიურად აისახება ორგანიზაციისადმი ერთგულებაზე, დასაქმებულის შრომით კმაყოფილებაზე და საქმიანობის პროდუქტულობაზე, ასევე, სხვა ორგანიზაციულ პარამეტრებზე (Feldman, 1981; Griffin & Colella, 2000; Taormina, 1999); თუ ინდივიდი ვერ ახერხებს სოციალიზაციის პროცესის გავლას, მისთვის ეს ხდება შფოთვისა და სტრესის წყარო, შესაბამისად, იკლებს მისი შრომის ეფექტიანობა. სოციალიზაცია ამცირებს განუსაზღვრელობას, შფოთვისა და სასარგებლო ორგანიზაციისათვისაც, რადგან ამ პროცესში ყალიბდება მეტ-ნაკლებად განსაზღვრული, უნიფიცირებული ქცევისა და კომუნიკაციის ფორმები, იმატებს ორგანიზაციული ნორმებისა და ღირებულებების რეალისტური აღქმა და მიმღებლობა, რაც ამცირებს კონფლიქტებს და, ამასთანავე, მოითხოვს ნაკლებ ზედამხედველობას/კონტროლს. ამ პროცესში ყალიბდება შრომითი გუნდი, რომელიც ორგანიზაციის წარმატების საფუძველია (Chao et al., 1994; Ostrof & Kozlowski 1992; Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007).

კვლევის მიზანი და ჰიპოთეზები

კვლევის მიზანს წარმოადგენს პიროვნული მახასიათებლების, პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის, მნიშვნელობის განსაზღვრა დასაქმებულთა სოციალიზაციის პროცესში. ორგანიზაციულ კონტექსტში **ასერტიულობა** წარმოადგენს ცვლადს,

პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის როლი ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესში

რომელიც „დათმობა – ასერტიულობა – შეტევა/აგრესიის“ ვექტორზე გამოავლენს დასაქმებულის თანამშრომლებთან ურთიერთობების დომინანტურ სტილს; **პერფექციონიზმი** კი აჩვენებს, რამდენად მნიშვნელოვანია დასაქმებულისათვის სამუშაოს შესრულების ხარისხი და მიღებული უკუკავშირი, რამდენად არის აღიარებული (მის წარმოდგენაში) მისი პიროვნული და ინტელექტუალური ღირსებები.

კვლევის ძირითადი დაშვების თანახმად, პიროვნული ცვლადები – პერფექციონიზმი და ასერტიულობა, სხვა მნიშვნელოვან პიროვნულ და ორგანიზაციულ მახასიათებლებთან ერთად, გავლენას ახდენს ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესსა და ხარისხზე. კერძოდ, კონსტრუქციული (ჯანსაღი/ადაპტური) პერფექციონიზმი პოზიტიურად არის ასოცირებული სოციალიზაციის მაღალ ხარისხთან, ხელს უწყობს მას, ხოლო დესტრუქციული (ნეგროტული/არაადაპტური) – აფერხებს (H1); ამასთანავე, პერფექციონიზმის განზომილებებს განსხვავებული წონა გააჩნია სოციალიზაციის პროცესზე გავლენის თვალსაზრისით: თვითორიენტირებული და სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმის გავლენის ხარისხი სოციალიზაციაზე უფრო მაღალია, ვიდრე სხვებზე ორიენტირებული პერფექციონიზმის (H2). ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესის მნიშვნელოვან პრედიქტორს წარმოადგენს, ასევე, დასაქმებულის ქცევის ფორმა/სტრატეგია (პასიური, ასერტიული და აგრესიული); საკვლევი დაშვების მიხედვით, ორგანიზაციული სოციალიზაცია პოზიტიურად არის ასოცირებული ასერტიულ ქცევასთან, აგრესიულ ქცევასთან კი ნეგატიურად (H3). ასევე გამოითქვა ვარაუდი, რომ პასიური ქცევა, ასერტიულობასთან შედარებით, დაბალი ხარისხით, მაგრამ ასევე პოზიტიურად არის დაკავშირებული ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესთან.

საკვლევი ცვლადების მიმოხილვა

ორგანიზაციული სოციალიზაცია წარმოადგენს დინამიკურ პროცესს, რომელიც იწყება რომელიმე ორგანიზაციაში მუშაობის დაწყების შესახებ გადაწყვეტილების მიღების მომენტიდან და გრძელდება ამ ორგანიზაციის დატოვებამდე. ორგანიზაციული სოციალიზაცია წარმოადგენს ადამიანის პროფესიული და პიროვნული ჩამოყალიბების პროცესს, ორგანიზაციაში დამკვიდრებული ქცევის, ღირებულებებისა და ნორმების გათავისების გზით; ეს არის ინდივიდისა და ორგანიზაციის ორმხრივი უწყვეტი ინტერაქცია, რომლის შედეგად ხდება ახალი თანამშრომლის ტრანსფორმირება „აუტსაიდერიდან“ ეფექტიან „ინსაიდერად“ (Louis, 1980; Kraimer, 1997; Van Maanen & Schein, 2001; Wanous, 1992; Feldman, 1981; Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007).

პერფექციონიზმი გულისხმობს ადამიანის დაუოკებელ სწრაფვას სრულყოფილებისაკენ. დამკვიდრებული განმარტებების თანახმად: პერფექციონიზმი არის ადამიანის სწრაფვა იდეალურობისა და უზადო სრულყოფილებისაკენ, რასაც თან ახლავს კრიტიკული თვითშეფასება და შფოთვა სხვების შეფასების გამო (Flett & Hewitt, 2002). პერფექციონიზმი ნიშნავს საკუთარი თავისადმი ყოველდღიურად უფრო მაღალი დონის მოთხოვნების წაყენებას, ვიდრე ამას რეალობა ითხოვს (Hollender, 1965). პერფექციონისტი მიზნად ისახავს მაღალ, მიუწვდომელ მიზნებს, რომელსაც ვერ აღწევს, რაც იწვევს სხვა თანმდევ პრობლემებს: გარემოსთან ადაპტაციის სირთულე, შფოთვა,

ფსიქოლოგიური „გადანვა“, დაბალი თვითშეფასება, დეპრესია, კვებითი აშლილობა, სუიციდური ფიქრები და სხვა მსგავს დარღვევებს (Tomina J. Schwenke, 2012; Hill, Curran Thomas, 2015; O'Connor, R. C., O'Connor, D. B., O'Connor, S. M., Smallwood & Miles, 2004 და სხვები).

პერფექციონიზმის ფენომენის შესწავლის საწყის ეტაპზე (გასული საუკუნის დასაწყისი), უნიტარული მიდგომის ფარგლებში, პერფექციონიზმი, ძირითადად, განხილული იყო ერთგანზომილებიან, ნეგატიურ, დესტრუქციულ ფსიქიკურ მახასიათებლად, ფსიქიკის არასწორი რეგულირების, ფსიქოლოგიური პათოლოგიების ინდიკატორად ან კოგნიტურ დისფუნქციად.

შემდგომ ეტაპზე (გასული საუკუნის 60-იანი წლები) ფსიქოლოგებმა შემოიტანეს ნორმალური პერფექციონიზმის ცნება და ერთმანეთისაგან გამიჯნეს პერფექციონიზმის ნორმალური და პათოლოგიური გამოვლენა; დიქტომიურ კონცეფციებში პერფექციონიზმი ორპოლუსიან პარამეტრად არის განხილული – დესტრუქციული vs კონსტრუქციული, ადაპტური vs არაადაპტური, ნორმალური vs ნევროტული (Cox, Enns & Clara, 2002; Hamachek, 1978; Stoeber & Otto, 2006; Terry-Short, Owens, Slade, and Dewey, 1995; Stumpf & Parker, 2000). დიქტომიური მიდგომის მიხედვით, პერფექციონიზმის პოზიტიური და ნეგატიური გამოვლინებები გარკვეულ გავლენას ახდენს ინდივიდის აქტივობაზე და სოციალურ ინტერაქციის პროცესზე. იმავე პერიოდში ჩამოყალიბდა სხვა კონცეფციებიც, რომელთა ფარგლებშიც პერფექციონიზმი განხილულია რამდენიმეგანზომილებიან კონსტრუქტად (Hewitt & Flett, 1991; Frost, Marten, Lahart & Rosenblate, 1990; Hamachek, 1978).

მკვლევართა მოსაზრებით, ნორმალური/კონსტრუქციული პერფექციონიზმის მქონე ადამიანი შრომისმოყვარეა, აქტიური, მოტივირებული; გააჩნია მიზნის მიღწევის კონკრეტული გზები, პოზიტიური თვითშეფასება და მიღწევის მაღალი მოტივაცია; ის ისახავს ძნელად მისაღწევ, მაგრამ ადეკვატურ მიზნებს და შრომის პროცესი სიამოვნებას ანიჭებს, თუმცა, ამ პროცესში, გარკვეულწილად, შფოთავს კიდევ; მას შეუძლია საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეების გააზრება და თავისივე დადგენილი სტანდარტების შეცვლა შექმნილი სიტუაციიდან გამომდინარე. ნევროტული/დესტრუქციული პერფექციონიზმის მქონე ადამიანისათვის სრულყოფილება იდეაფიქსს წარმოადგენს, რომელსაც თან ახლავს ნარუმატებლობისა და შეცდომის დაშვების ძლიერი შიში. ასეთი ადამიანი აღიარებისა და სიყვარული მიღების სურვილით მოქმედებს, ისახავს ისეთ ამოცანას, რომელიც მის შესაძლებლობებს აღემატება. შედეგად, მუდმივი შფოთვის მდგომარეობაში იმყოფება და უკმაყოფილო საკუთარი თავით; ახასიათებს დეპრესიულობა, სირცხვილისა და დანაშაულის განცდა, პროკრასტინაცია, კოგნიტური სიხისტე, რიგიდულობა და გაძლიერებული თვითკრიტიკა (Hamachek, 1978). დიქტომიური მიდგომის მომხრეთა მოსაზრებით, პერფექციონიზმის აღნიშნული პოზიტიური და ნეგატიური გამოვლინებები არსებით გავლენას ახდენს ინდივიდის სოციალიზაციისა და გარემოსთან ადაპტაციის პროცესზე.

კვლევა ეფუძნება ჰიუიტიისა და ფლეტის კონცეფციას, რომლის თანახმად, პერფექციონიზმი სამგანზომილებიანი კონსტრუქტია და გულისხმობს პერფექციონიზმის სამ მიმართულებას: თვითორიენტირებული (Self Oriented perfectionism – SOP), სხვებზე

ორიენტირებული (Other Oriented Perfectionism – OOP) და სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი (Social Prescribed perfectionism – SPP). მათი აზრით, პერფექციონიზმის განზომილებები, თუ ის ხარისხობრივად ძალიან მაღალია, სპეციფიკურ ფსიქიკურ დარღვევასთან არის დაკავშირებული.

(1) **თვითორიენტირებული პერფექციონიზმის (SOP)** შემთხვევაში ადამიანი საკუთარ თავს უყენებს მაღალ სტანდარტებსა და ამოცანებს. ნორმალური თვით-ორიენტირებული პერფექციონიზმის შემთხვევაში სუბიექტი ისახავს ადეკვატურ მიზნებს და აღწევს კიდევ, ხოლო მაღალი ხარისხის შემთხვევაში ადამიანს შეიძლება ახასიათებდეს რეალურ და იდეალურ „მე“-ს შორის განსვლა, შფოთვა, დეპრესია, დაბალი თვითპატივისცემა; შესაძლოა, ასევე, გამოვლინდეს კლინიკური დარღვევები, მაგალითად, ნერვიული ანორექსია, ალკოჰოლისადმი მიდრეკილება და მისთ.

(2) **სხვებზე ორიენტირებული პერფექციონიზმის (OOP)** შემთხვევაში ადამიანი გარშემომყოფებისაგან მოითხოვს სრულყოფილებას, მკაცრად და კრიტიკულად აფასებს მათ; ზომიერი OOP-ის შემთხვევაში, ადამიანი შეიძლება იყოს კარგი ლიდერი, რადგან შეუძლია სხვა ადამიანების მოტივირება, მაგრამ მაღალი ხარისხის სხვებზე ორიენტირებული პერფექციონიზმის შემთხვევაში ექმნება პრობლემები ურთიერთობებსა და, ზოგადად, სოციალიზაციის პროცესში.

(3) **სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი (SPP)** გულისხმობს ადამიანის მიერ წარმოსახულ ისეთ სტანდარტებსა და მიღწევებს, რომლებსაც, მისი აზრით, მისგან მოელიან მისთვის მნიშვნელოვანი ადამიანები; ამის გამო, პერფექციონისტი გამუდმებით მაღალი შფოთვის რეჟიმში იმყოფება (Hewitt, Flett et al., 2003).

ამ კონცეფციაზე დაყრდნობით, ავტორებმა შეიმუშავეს მრავალგანზომილებიანი პერფექციონიზმის საკვლევი სკალა Multidimensional Perfectionism Scale (MPS), რომელიც ერთ-ერთ მთავარ ინსტრუმენტს წარმოადგენს პერფექციონიზმის მკვლევართათვის. წარმოდგენილი კვლევა ეყრდნობა პერფექციონიზმის დიქოტომიურ მიდგომას, ანუ იზიარებს პერფექციონიზმის კონსტრუქციული და დესტრუქციული გამოვლენის ფორმებს და, ამავდროს, ჰიუიტიისა და ფლეტის სამგანზომილებიან მოდელს, შესაბამისად, პერფექციონიზმის საკვლევად გამოყენებულია მათ მიერ შექმნილი ინსტრუმენტი.

მრავალმხრივად არის შესწავლილი პერფექციონიზმის მიმართება პიროვნულ, პროფესიულ თუ ორგანიზაციულ მახასიათებლებთან. მაგალითად, მასწავლებლებზე ჩატარებული კვლევების მიხედვით, სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი დადებით კორელაციაშია პროფესიული დისტრესის ინტენსივობასთან და უარყოფით კორელაციაშია შრომით კმაყოფილებასთან (Flett, Hewitt, Hallett, 1995). ადაპტური პერფექციონიზმის შემთხვევაში, მასწავლებლების პროფესიული გადანვის მაჩვენებელი სტატისტიკურად უმნიშვნელოა, ხოლო სწავლების ხარისხი გაცილებით მაღალი, ვიდრე არაადაპტური პერფექციონიზმის დროს (Stoeber & Rennert 2005). დადებითი კორელაცია გამოვლინდა არაადაპტურ პერფექციონიზმსა და პროფესიულ გადანვას, ემოციურ გამოფიტვას შორის (D'Souza, Egan, Rees, 2011; Tomina, Mitchelson, Burns, 1998), და პირიქით, არაადაპტური სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი უარყოფით კორელაციაშია შრომით კმაყოფილებასთან (Flett, Hewitt, Hallett, 1995; Stoeber & Rambo, 2006).

ასერტიულობა არის ადამიანის ქცევის ფორმა, უნარი, გამოხატოს საკუთარი სურვილები, გრძნობები, საჭიროებები და დაიცვას საკუთარი უფლებები ისე, რომ არ შელახოს სხვების გრძნობები და არ დაარღვიოს მათი უფლებები; ასერტიულ ადამიანს ახასიათებს პასუხისმგებლობა საკუთარ ქცევაზე, საკუთარი და სხვისი უფლებების პატივისცემა და დაცვა, ეფექტური კომუნიკაცია, თავდაჯერებულობა და პოზიტიური განწყობა, მოსმენისა და მოლაპარაკების უნარი, დისკუსიის დროს არგუმენტირებული მსჯელობა, პიროვნული სიმნიფე და შფოთვის დაბალი ხარისხი, თანამშრომლობაზე ორიენტაცია და კომპრომისის მიღწევის მზაობა. ასერტიული ქცევა მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს კონფლიქტის მოგვარებასა და დესტრუქციული დაპირისპირების თავიდან აცილებას, რაც არ ახასიათებს პასიური ან აგრესიული ქცევის სტრატეგიას (Alberti & Emmons, 1970; Smith, 1975; Fensterheim & Baer, 1975; Galassi & Galassi, 1977).

იაკუბოვსკის, სპექტორსა და ლანგეს მიხედვით, ასერტიულობა წარმოადგენს საკუთარი უფლებების დაცვის უნარს, სხვისი უფლებების დარღვევის, შელახვის გარეშე; მათი მოსაზრებით, ასერტიული რეაქცია არის ისეთი ტიპის პასუხი, რომელიც ადგენს საზღვარს ცალკეული ადამიანისა და დანარჩენი ადამიანების უფლებებს შორის, რაც ურთიერთობების სტაბილურობის საფუძველია (Jakubowski & Spector, 1973; Jakubowski & Lange, 1978). მსგავსი ნაშრომი ეკუთვნის ასერტიულობის მკვლევარს, მანუელ სმითს, რომელმაც ასერტიული ქცევის 10 ძირითადი პრინციპი ჩამოაყალიბა და ხატოვნად „ასერტიულობის კანონები“ უწოდა. აღნიშნულ ავტორთა მოსაზრებით, სწორედ „ასერტიული ადამიანის“ კონცეფცია გულისხმობს ჰუმანურად და დემოკრატიულად საკუთარი უფლებების დაცვას, სხვების ფუნდამენტური უფლებების დარღვევის გარეშე როგორც ზოგადად სოციუმში, ასევე ორგანიზაციაში. აღნიშნულ ნაშრომთა ფარგლებში ასერტიული ქცევა აღწერილია კონტინიუმზე: პასიური/დამთმობი/დამყოლი – ასერტიული – შემტევი/აგრესიული“ (Smith, 1975; Alberti & Emmons, 1975).

პასიური (დამთმობი, დამყოლი) ქცევის შემთხვევაში ადამიანი ღიად და პირდაპირ არ/ ვერ გამოხატავს საკუთარ მოსაზრებას, სურვილებსა და გრძნობებს; უფრო ხშირად, საკუთარ სურვილებს სხვების ინტერესებს არგებს ან სულაც უარს ამბობს მათზე. **ასერტიული მოდელის მქონე** ადამიანი თავის სურვილებსა და გრძნობებს პირდაპირ გამოხატავს, მაგრამ ამავე დროს, ანგარიშს უწევს სხვების გრძნობებსა და უფლებებს; მას შეუძლია სხვების მოსმენა, მათი ინტერესების გაგება; ის აკონტროლებს საკუთარ ქცევასა და გრძნობებს; სხვებს არ აძლევს მისით მანიპულირებისა და შეურაცხყოფის უფლებას; მისთვის მნიშვნელოვანია, დაცული იყოს ყველას უფლება; მზად არის მოლაპარაკებისა და კომპრომისისათვის, მაგრამ არა საკუთარი სურვილებისა და უფლებების დათმობის ხარჯზე; დისკუსიის/კამათის დროს არ იყენებს მიმართვის უხეშ, აგრესიულ ფორმებს და, ამავე დროს, მისი მსჯელობა არის არგუმენტირებული (Infante & Rancer, 1996). **აგრესიული (შემტევი) ქცევის სტილის** მქონე ადამიანი ღიად და პირდაპირ გამოხატავს საკუთარ საჭიროებებსა და ინტერესებს (ასერტიულის მსგავსად), მაგრამ ამას, ძირითადად, სხვების უფლებების, გრძნობებისა და ღირსების შელახვის ხარჯზე აკეთებს; მისთვის დამახასიათებელია იმპულსურობა, სხვების დამცირება, სარკაზმი, კრიტიკა; ცუდი მსმენელი და დომინანტია (Rakos, 1990).

ამ კონცეფციის მიხედვით, პასიური ქცევა არის „ასერტიულობის ნაკლებობა“, ხოლო აგრესიული ქცევა არის ერთგვარი „გადამეტებული ასერტიულობა“. პასიური ქცევის სტილი ორიენტირებულია სხვისი საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე, აგრესიული – ძირითადად, საკუთარი სურვილების ასრულებაზე, ხოლო ასერტიული ადამიანი ცდილობს დაიცვას ბალანსი ამ ორ პოზიციას შორის – დაიცვას საკუთარი უფლებები და სურვილები ისე, რომ არ დაირღვეს სხვისი უფლებები.

მკვლევართა მოსაზრებით, ასერტიულობა რთული კონსტრუქტია და დამოკიდებულია მრავალ კონტექსტურ ფაქტორზე; მის გამოვლენაზე გავლენას ახდენს კულტურა, სოციალური ფაქტორები, ასაკი, გენდერულ-როლური ღირებულებები და დისპოზიციური განწყობები. კულტურათა უმრავლესობაში, აღზრდის პროცესში გოგონებისა და ბიჭების სოციალური როლები განსხვავებულად დაისწავლება, შედეგად, სოციალიზაციის პროცესში მათ უყალიბდებათ განსხვავებული ქცევის მოდელები (Onyeizugbo, 2003; Onyekwere, Rubin, Applebaum, 1976; Chandler, Cook, Dugovics, 1978).

ასერტიული ქცევის სტილი მნიშვნელოვანია ისეთი აქტივობებისათვის, როგორცაა: მიღწევები აკადემიურ და პროფესიულ საქმიანობაში, პროფესიის არჩევა და კარიერული ზრდა, ასევე, სოციალიზაცია და ადაპტაცია (Nevill & Shlecker, 1988; Crech & Boyle, 2015; Rabin & Zelner, 1992). ქალებზე ჩატარებული კვლევების მიხედვით, დაბალი ასერტიულობის მქონე ქალები უფრო ხშირად ირჩევენ ე.წ. ტრადიციულ ქალურ პროფესიებს, ხოლო მაღალი ასერტიულობის მქონე ქალები – არატრადიციულ პროფესიებს და მეტს აღწევენ კარიერაში (Nevill, Shlecker, 1988; Ory, Helfrich, Cook & Dugovis, 1978). ლონგიტიდური კვლევებით გამოვლინდა, რომ ასერტიული ქცევის გამოვლენაზე გავლენას ახდენს სოციალიზაციის ისეთი ფაქტორები, როგორცაა, სოციალური სტატუსი და სოციალური როლები. როცა ადამიანის როლი და სტატუსი დადებითად ფასდება სოციუმის მიერ, იზრდება ამ ადამიანის ასერტიულობის ხარისხი და პირიქით, ასერტიულობა მცირდება სტატუსის და როლის მნიშვნელობის შემცირებასთან ერთად (Twenge, 2001).

სპეციალისტების მოსაზრებით, ორგანიზაციის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის მნიშვნელოვანია თანამშრომლების ურთიერთობა დაფუძნებული იყოს ასერტიული ქცევის მოდელზე. ვინაიდან ქცევის ასერტიული მოდელი ეხმარება ერთ ორგანიზაციაში დასაქმებულებს, ყველა აღიარებული იყოს თანაბარი უფლებების მქონედ და იმოქმედონ ამ უფლებების ჩარჩოში. ასერტიულობის უნარს უნდა ფლობდნენ როგორც ლიდერები, მენეჯერები და ორგანიზაციის ხელმძღვანელები, ასევე რიგითი თანამშრომლები; ორგანიზაციების ეფექტური ფუნქციონირებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ეფექტიან კომუნიკაციას, ურთიერთგაგების კლიმატს მენეჯერებსა და დაქვემდებარებულებს შორის, რის მიღწევაც შესაძლებელია სწორედ ასერტიული ქცევის მოდელის გამოყენებით. მკვლევართა მოსაზრებით, უკუკავშირის, კრიტიკისა და კომენტარის ასერტიულად გამოთქმა და მიღება არსებითია კეთილგანწყობილი ორგანიზაციული კლიმატის შესაქმნელად (Miller, 2011; Cheney, Christensen, Zorn, Ganesh, 2010; Ames, 2009; Peneva & Mavrodiev, 2013; 2009; Papa, Daniels, & Spiker, 2008; Back & Back, 2005).

კვლევის ინსტრუმენტები და შერჩევა

სოციალიზაციის პროცესში პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის მნიშვნელობის საკვლევად შერჩეულია სამი ინსტრუმენტი.

- **ჰიუითისა და ფლეთის მრავალგანზომილებიანი პერფექციონიზმის სკალა** (MPS – Multidimensional Perfectionism Scale; Hewitt & Flett, 2015) მოიცავს 45 დებულებას, ფასდება ლაიკერტის ტიპის შვიდსაფეხურიან სკალაზე ($\alpha=0,86$) და სამი ქვესკალის საშუალებით ადგენს პერფექციონიზმის განზომილებათა ხარისხს: (1) თვითორიენტირებული (SOP), (2) სხვაზე ორიენტირებული (OOP) და (3) სოციალურად მიწერილი. MPS ასევე ზომავს, ზოგადად, პერფექციონიზმის დონეს, რომლის საფუძველზე შესაძლებელია პერფექციონიზმის სამი ფორმის გამოვლენა: (1) დაბალი პერფექციონიზმი (Nonperfectionism), (2) საშუალო, ანუ კონსტრუქციული პერფექციონიზმი და (3) მაღალი, ანუ დესტრუქციული პერფექციონიზმი.
- **ასერტიულობის ტესტი** (How Assertive are you. Donald A. Cadogan, 1990) შედგება 10 სიტუაციური დავალებისაგან, სამი შესაძლო პასუხით, რომლებიც შეესაბამება ქცევის სამ ფორმას: პასიური, ასერტიული და აგრესიული ($\alpha = 0,703$).
- **ორგანიზაციული სოციალიზაციის კითხვარი** შემუშავდა კვლევის ფარგლებში და მოიცავს 30 დებულებას, ფასდება ლაიკერტის ტიპის ხუთსაფეხურიან სკალაზე ($\alpha = 0,92$).

კვლევა ჩატარდა თბილისში, 420 დასაქმებულ რესპონდენტზე; კვლევის მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზი ეყრდნობა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებთან შენონილ ბაზას, რომლის მიხედვით, რესპონდენტების 54.6% მამაკაცია, ხოლო 45.4% ქალი.

კვლევის შედეგები

ორგანიზაციული სოციალიზაცია და პერფექციონიზმის ფორმა (ხარისხი)

პერფექციონიზმის სტრუქტურული თავისებურებიდან გამომდინარე (მისი სამი ხარისხი შეესაბამება სამ თვისებრივ ფორმას), ანალიზისათვის გამოყენებულია ერთ-ფაქტორიანი დისპერსული (One-Way Anova) ანალიზი, კერძოდ, ორგანიზაციული სოციალიზაციის დონეზე პერფექციონიზმის გავლენის ეფექტის დასადგენად გამოყენებულია ტუკის ნამდვილად მნიშვნელოვანი სხვაობის კრიტერიუმი (Tukey's Honestly Significant Difference (HSD) test). სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, პერფექციონიზმის ეფექტი ვლინდება $p < 0.05$ დონეზე [$F(2,417)=34.59$, $Sig.=0.000$]. შემდგომმა (Post hoc) ანალიზმა, Tukey HSD ტესტის გამოყენებით, გამოავლინა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ჯგუფებს შორის: სოციალიზაციის მაჩვენებელი ყველაზე მაღალია კონსტრუქციული (საშუალო) პერფექციონიზმის შემთხვევაში ($M=112.2$) და უფრო დაბალია დესტრუქციული პერფექციონიზმის შემთხვევაში ($M=97.45$); უნდა აღინიშნოს, რომ შედარებით მაღალია სოციალიზაცია, ასევე, „ნონ-პერფექციონიზმის“ შემთხვევაში ($M=110.9$). დაბალი და კონსტრუქციული პერფექციონიზმის მაჩვენებლებს შორის არ დაფიქსირდა ჯგუფთაშორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობა და ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში გაერთიანდა, მათგან სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად

პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის როლი ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესში

განსხვავდება დესტრუქციული პერფექციონიზმის მაჩვენებელი. ჯგუფთაშორის სხვაობის ეფექტი მაღალია¹ ($\eta^2=0,142$).

დისპერსული ანალიზის თანახმად, სოციალიზაციის დონეზე გავლენას ახდენს პერფექციონიზმის ხარისხი, ანუ მისი გამოვლენის ფორმა: კონსტრუქციული პერფექციონიზმი ხელს უწყობს ინდივიდის პოზიტიური სოციალური უნარების გამოვლენას, ხოლო დესტრუქციული აფერხებს მას. შესაბამისად, მართებულია ამ საკითხზე გამოთქმული ჰიპოთეზა (H1).

სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის განზომილებების (ქვესკალების) მიმართება

სოციალიზაციის ქულათა ვარიაციაში პერფექციონიზმის ქვესკალების წონის დასადგენად გამოყენებულია მრავლობითი წრფივი რეგრესული ანალიზის მეთოდი. სტატისტიკური მონაცემის თანახმად, სოციალიზაციის ვარიაციაზე მეტ გავლენას ახდენს სოციალურად მიწერილი და თვითორიენტირებული, ვიდრე სხვებზე მიმართული პერფექციონიზმი; კერძოდ, თვითორიენტირებული პერფექციონიზმის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება ასოცირდება სოციალიზაციის საშუალოდ $\beta=0,421$ სტანდარტული ერთეულით შემცირებასთან, სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმის შემთხვევაში – სოციალიზაციის ხარისხის საშუალოდ $\beta=0,337$ სტანდარტული ერთეულით მატებასთან, ხოლო სხვებზე მიმართული პერფექციონიზმის შემთხვევაში, ასოცირდება სოციალიზაციის საშუალოდ $\beta=0,235$ სტანდარტული ერთეულით კლებასთან ($r^2=0,294$, ΔR^2 [R squared change]=0.289, ΔF [F change]=57.73; $p<0,001$).

მიღებული მონაცემების თანახმად, სოციალიზაციის ქულათა ვარიაციის ახსნაში უფრო მაღალი წონა აქვს თვითორიენტირებულ (SOP) და სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმის (SPP) განზომილებებს, ვიდრე სხვებზე მიმართულ პერფექციონიზმს (OOP); შესაბამისად, მართებულია ამ საკითხზე გამოთქმული ჰიპოთეზა (H2).

ორგანიზაციული სოციალიზაცია და ასერტიულობა

ვინაიდან ასერტიულობა გულისხმობს სოციალური კომპეტენციისა და გარემოსთან ადეკვატური კომუნიკაციის უნარს, თანასწორობასა და თანამშრომლობაზე ორიენტაციას, ლოგიკური ასერტიულობის განხილვა სოციალიზაციის ხელშემწყობ პიროვნულ ფაქტორად; აგრესიული ქცევა, პირიქით, გულისხმობს კონფლიქტურ ურთიერთობას გარემოსთან, სხვების მოთხოვნილებების და ღირსების იგნორირებას, შესაბამისად, ქცევის ეს მოდელი სოციალიზაციის შემაფერხებელ ფაქტორად შეიძლება იყოს მიჩნეული.

ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხზე ქცევის სტრატეგიის გავლენის დასადგენად გამოყენებულია დისპერსული ანალიზი. სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, პერფექციონიზმის ეფექტი ვლინდება $p<0,01$ დონეზე [$F(2, 417)=18,73$;

¹ კონის ეფექტის ზომის (Effect size – ES) პარამეტრების მიხედვით, 0.01 მიიჩნევა მცირე ზომის, 0.06 – საშუალო, ხოლო 0.14 დიდი ზომის ეფექტად. Cohen J., 1988; Lee A. Becker, 2000).

Sig.=0.000]. Tukey HSD ტესტის გამოყენებით დადგინდა ჯგუფებს შორის განსხვავება: ასერტიული ქცევის შემთხვევაში სოციალიზაციის დონე ყველაზე მაღალია (M=111.08), სოციალიზაციის ხარისხი მცირდება პასიური (M=98.88) და აგრესიული ქცევის სტილის შემთხვევაში (M=109.83). ასერტიული და აგრესიული ქცევის მაჩვენებლები ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში გაერთიანდა, თუმცა ასერტიულობის რიცხობრივი მაჩვენებელი უფრო მაღალია. მათგან სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება პასიური ქცევის მაჩვენებელი: სხვაობა სტატისტიკურად არსებითია, ეფექტის ზომა – საშუალო (Eta Squared=0.082).

დისპერსული ანალიზის თანახმად, ქცევის მოდელი გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ სოციალიზაციის ხარისხზე, თუმცა ამ საკითხზე გამოთქმული ჰიპოთეზა (H3) ქცევის ერთი პარამეტრის – ასერტიულ ქცევასთან მიმართებით დადასტურდა; სტატისტიკური მონაცემებით, ასერტიული ქცევა პოზიტიურად არის ასოცირებული სოციალიზაციის მაღალ ხარისხთან. აგრესიის შესახებ გამოთქმული დაშვება (აგრესიის შემთხვევაში სოციალიზაციის ხარისხი დაბალია) სტატისტიკურად არ დადასტურდა; მიუხედავად იმისა, რომ სოციალიზაციის ხარისხის რაოდენობრივი მაჩვენებელი აგრესიის შემთხვევაში უფრო დაბალია (M=109.83), ვიდრე ასერტიულობის შემთხვევაში (M=111.08), ის ასერტიულ ქცევასთან გაერთიანდა ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში.

პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის პრედიქტული ღირებულება

სოციალიზაციის პროცესზე პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის გავლენის ხარისხის დასადგენად, კვლევაში გამოყენებულია მრავლობითი წრფივი რეგრესული ანალიზის მეთოდი. რეგრესული ანალიზის მონაცემების მიხედვით, ორივე პრედიქტორი ცვლადი ახდენს გავლენას სოციალიზაციის ვარიაციაზე, თუმცა პერფექციონიზმის წონა მცირედ აღემატება ასერტიულობის გავლენის ხარისხს; კერძოდ, პერფექციონიზმის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება ასოცირდება სოციალიზაციის საშუალოდ $\beta=0.294$ სტანდარტული ერთეულით კლებასთან, ხოლო ასერტიულობის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება ინვევეს ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხის საშუალოდ $\beta=0.195$ სტანდარტული ერთეულით ზრდას (Sig.=0.000, $r^2=0.134$, ΔR^2 [R squared change]=0.13, ΔF [F change]=32.20).

რეგრესული ანალიზის შედეგები, ასევე, ადასტურებს საკვლევი საკითხის ფარგლებში გამოთქმული ჰიპოთეზების მართებულობას იმის შესახებ, რომ პიროვნული მახასიათებლები – პერფექციონიზმი და ასერტიულობა გარკვეული ხარისხით გავლენას ახდენს სოციალიზაციის დონეზე, მიუხედავად იმისა, რომ მესამე (H3) – ასერტიულობის შესახებ გამოთქმული ჰიპოთეზა, ერთმნიშვნელოვნად არ დადასტურდა და შემდგომი კვლევის საგანია.

სოციალიზაცია და ორგანიზაციულ-დემოგრაფიული პარამეტრები

კვლევის ფარგლებში, ასევე, გაანალიზებულია ორგანიზაციულ-დემოგრაფიული პარამეტრების მიმართება საკვლევ ცვლადთან – სოციალიზაციასთან; სანდო სტატისტიკური კავშირი გამოვლინდა ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და შემდეგ ცვლადებს შორის: ანაზღაურებით კმაყოფილება, განათლება, ორგანიზაციის ტიპი.

კვლევების საფუძველზე ნათელი გახდა, რომ **ანაზღაურება** ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პარამეტრია, რომელიც გავლენას ახდენს გარკვეულ ორგანიზაციულ ფაქტორებსა და დასაქმებულთა განწყობებზე. ამიტომ კვლევის ფარგლებში შეფასდა, თუ რამდენად სამართლიანად მიიჩნევენ ინდივიდი ორგანიზაციის მიერ მისთვის დადგენილ ანაზღაურებას (დისტრიბუციული სამართლიანობა). ამ თვალსაზრისით, შეიძლება ერთი და იგივე შემოსავლის მქონე რესპონდენტს სხვადასხვა დამოკიდებულება ჰქონდეს ამა თუ იმ კონკრეტული თანხის მიმართ: ნაწილი მას დახარჯული დროისა და შრომის ადეკვატურად მიიჩნევდეს და სხვები – არა.

პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით დადასტურდა სანდო დადებითი მიმართება სოციალიზაციასა და ანაზღაურებით კმაყოფილებას შორის: $r=0,248^{**}$ ($p<0.01$). ანაზღაურებით კმაყოფილების გავლენის ეფექტის დასაზუსტებლად გამოყენებულია, ასევე, ერთფაქტორიანი დისპერსიული ანალიზი (One-way ANOVA), რომლის თანახმად, ანაზღაურებას აქვს ეფექტი $p<0.05$ დონეზე [F (2, 417) = 13.6; $p=0.000$]. ანალიზმა Tukey HSD ტესტის გამოყენებით გამოავლინა, რომ სოციალიზაციის მაჩვენებელი ანაზღაურებისადმი დამოკიდებულების სამივე ჯგუფში (უკმაყოფილება, მეტ-ნაკლებად კმაყოფილება და კმაყოფილება) სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისაგან: უკმაყოფილების შემთხვევაში სოციალიზაციის მაჩვენებელი ყველაზე დაბალია ($M=100.47$), მეტ-ნაკლებად კმაყოფილების შემთხვევაში სოციალიზაციის ხარისხი შედარებით მეტია ($M=107.36$) და ყველაზე მაღალია ანაზღაურებით კმაყოფილების დროს ($M=114.12$); ჯგუფთაშორის სხვაობის ეფექტი საშუალოა ($Eta\ squared=0,6$). დისპერსიული ანალიზის საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ ანაზღაურებით კმაყოფილება პოზიტიურ გავლენას ახდენს ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხზე.

სტატისტიკური ანალიზის შედეგად, ასევე, გამოვლინდა, რომ **განათლების საფეხურს** აქვს გარკვეული ეფექტი სოციალიზაციაზე. პირსონის კორელაციის კოეფიციენტის გამოყენებით დადგინდა დადებითი მიმართება განათლების დონესა და ორგანიზაციულ სოციალიზაციას შორის: $r=0,141^{**}$ ($p<0.01$, $Eta\ squared=0.61$). ერთფაქტორიანი დისპერსიული ანალიზის შედეგების შესაბამისად, განათლებას აქვს ეფექტი $p<0.01$ დონეზე [F (2, 417) = 16.82, $p=0.000$]. Tukey HSD ტესტის მიხედვით, ყველაზე მაღალი სოციალიზაციის ხარისხით გამოირჩევიან უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტები ($M=108.54$), შედარებით დაბალია სოციალიზაციის მაჩვენებელი პროფესიული განათლების შემთხვევაში ($M=103.80$) და საშუალო განათლების შემთხვევაში ყველაზე დაბალი ($M=90.09$). უმაღლესი და პროფესიული განათლების მქონე რესპონდენტები ერთ ჯგუფს ქმნიან და მათი მაჩვენებელი სტატისტიკურად განსხვავებულია საშუალო (სასკოლო) განათლების მაჩვენებლისაგან; ჯგუფთაშორის სხვაობის ეფექტი საშუალოა, $Eta\ Squared=0.075$. პროფესიული და უმაღლესი განათლების მაჩვენებლებს შორის არ დადასტურდა სანდო განსხვავება, თუმცა რიცხობრივი მაჩვენებლით სოციალიზაციის ხარისხი უმაღლესი განათლების შემთხვევაში მეტია. მიღებული მონაცემების საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ განათლება გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ სოციალიზაციის დონეზე, კერძოდ, განათლების საფეხურის მატება იწვევს სოციალიზაციის ხარისხის მატებას.

დასაქმების მიხედვით, რესპონდენტები წარმოადგენენ სხვადასხვა პროფესიულ სფეროს, რომლებიც გაერთიანებულია სამ კატეგორიაში: (1) სახელმწიფო სტრუქტურა, (2) კერძო/კომერციული და (3) არასამთავრობო ორგანიზაციები. პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით დადასტურდა სანდო დადებითი მიმართება სოციალიზაციის ხარისხსა და ორგანიზაციის ტიპს შორის: $r=0,178^{**}$ ($p<0.01$, $\eta^2=0.75$). ერთფაქტორიანი დისპერსიული ანალიზის თანახმად, ორგანიზაციის კატეგორიას აქვს ეფექტი $p < 0.01$ დონეზე [$F(2, 417) = 12.76$, $p = 0.000$]. Tukey HSD ტესტის მიხედვით, სოციალიზაციის დონე უფრო მაღალია არასამთავრობო ორგანიზაციებში ($M=117.6$), ვიდრე კერძო ($M=104.5$) და სახელმწიფო სტრუქტურებში ($M=105.9$). ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში გაერთიანდა სახელმწიფო და კომერციული სტრუქტურები და ეს ორი ჯგუფი მნიშვნელოვნად განსხვავდება არასამთავრობო ორგანიზაციების მაჩვენებლისაგან ($\eta^2 = 0.058$). სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, დასაქმების ადგილი, მისი მახასიათებლებიდან გამომდინარე, გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ სოციალიზაციის დონეზე, კერძოდ, არასამთავრობო ორგანიზაციაში შექმნილი გარემო უფრო ხელსაყრელ პირობებს ქმნის სოციალიზაციის პროცესისათვის.

შეჯამება

სოციალიზაცია და პერფექციონიზმი. კვლევის შედეგად დადასტურდა გარკვეული კავშირი ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და პერფექციონიზმის გამოვლენის ფორმებს შორის. მიღებული შედეგი ლოგიკურია ამ ფენომენის დიქტომიური კონცეფციიდან გამომდინარე, რომლის თანახმად, პერფექციონიზმის კონსტრუქციული გამოვლინება, როგორც მიღწევაზე ორიენტირებული მოტივატორი, ზოგადად, ხელს უწყობს ინდივიდის პოზიტიური სოციალური უნარების გამოვლენას, ხოლო მისი დესტრუქციული ფორმა, რომელიც არარეალისტური მიზნების დასახვას გულისხმობს, აფერხებს სოციალურ ინტერაქციას. კონსტრუქციული პერფექციონიზმის მქონე ადამიანი აქტიურია, მოტივირებული, მიღწევაზე ორიენტირებული, აქვს ლიდერის თვისებები და პოზიტიური თვითშეფასება, საქმიანობის პროცესი სიამოვნებას ანიჭებს, რაც სოციალიზაციის პროცესისათვის ხელშემწყობი ფაქტორებია; დესტრუქციული პერფექციონიზმის მქონე ადამიანისათვის სრულყოფილება იდეაფიქსს წარმოადგენს, რომელსაც თან წარუმატებლობის ძლიერი შიში ახლავს, შესაბამისად, არაადაპტურ პერფექციონისტებს უჭირთ ახალ გარემოსთან შეგუება, რაც, ცხადია, აფერხებს სოციალიზაციის პროცესს (Hamachek, 1978; Pirot, 1986; Enns & Cox, 2002). არაადაპტური პერფექციონისტებისათვის დამახასიათებელია ვორკოჰოლიზმი, ეჭვიანობა, იმპულსურობა და მონყვლადობა, ისინი მტკივნეულად განიცდიან კრიტიკას, შეცდომებს, მათ ნაკლები ნდობა აქვთ გარემოს მიმართ; უჭირთ თანამშრომლობა, მოუთმენელობა და აგრესიას ავლენენ გარშემომყოფთა მიმართ (Clark, Lelchook, Taylor, 2007; Costa & McCrae, 1992).

პერფექციონიზმის განზომილებათა პარამეტრის მიხედვით, მიღებული შედეგები ემთხვევა ამ საკითხზე ჩატარებული კვლევების შედეგებს, რომელთა თანახმად, პერფექციონისტთა დიდი ნაწილისათვის უფრო მნიშვნელოვანია საკუთარი მიღწევები (SOP) და გარშემომყოფთაგან პოზიტიური შეფასება (SPP), ვიდრე სხვების (OOP)

სრულყოფილება. მიღებულ შედეგს ასევე ამყარებს პერფექციონიზმის მიმართების კვლევა სხვა პიროვნულ და ორგანიზაციულ ფაქტორებთან, მაგალითად, მაღალი ხარისხის SPP დადებით კორელაციაშია პროფესიული დისტრესთან; დაბალ თვითშეფასებასა და მაღალ თვითკრიტიკულობასთან, ასევე, სოციალურ შფოთვისა და სოციალურ ფობიასთან, რაც, პრაქტიკულად, გამორიცხავს სოციალიზაციის ეფექტიან პროცესს, ხოლო მისი ადაპტური ფორმა, შესაბამის კონტექსტში, დადებითად აისახება თვითშეფასებასა და თვითპატივისცემაზე (D'Souza, Egan, Clare, 2011; Molnar, 2010; Flett, Hewitt, Blankstein & Eng, 1993; Saboonchi, Lundth, Ost, 1999; Piro, 1986).

სოციალიზაცია და ასერტიულობა. კვლევის შედეგად დადასტურდა გამოთქმული ჰიპოთეზის მხოლოდ ერთი კომპონენტი, რომლის მიხედვით, სოციალიზაცია პოზიტიურად არის ასოცირებული ასერტიულ ქცევასთან; დაშვების საპირისპიროდ, აგრესიული ქცევა, ასერტიულის მსგავსად, სტატისტიკურად, ასევე, სოციალიზაციასთან აღმოჩნდა ასოცირებული, თუმცა უფრო დაბალი რაოდენობრივი მაჩვენებლით. შესაძლოა, სტატისტიკურად სანდო განსხვავება ასერტიულ და აგრესიულ ქცევას შორის არ გამოვლინდა ქცევის მოდელის მიხედვით დაყოფილი ქვეჯგუფების სიმცირის გამო, ან მიანიშნებს ტენდენციას, რომ, ზოგადად, სოციალურად აქტიური ადამიანები, მათ შორის აგრესიული/შემტევი სტრატეგიის მქონე, უფრო სოციალიზირებულები არიან, ვიდრე პასიურები. პასიურობის შემთხვევაში, სოციალიზაციის მაჩვენებელი ყველაზე დაბალია და სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება დანარჩენი ორი ჯგუფისაგან. შესაძლოა, ამ ფაქტს რეალური საფუძველიც აქვს; მართალია, აგრესიული ქცევა, ასერტიულობის კონცეფციის მიხედვით, სოციალიზაციის არსის საპირისპიროა, რადგან ის გულისხმობს მხოლოდ საკუთარ სურვილებსა და უფლებებზე ზრუნვას და, შესაბამისად, სოციუმთან კონფრონტაციას, მაგრამ აგრესიული ქცევის შემთხვევაში, პასიურისაგან განსხვავებით, უფრო მაღალია სოციუმთან ინტერაქციის ხარისხი და, სავარაუდოდ, სოციალიზაციის ხარისხიც. პასიური ქცევის კავშირი სოციალიზაციის დაბალ მაჩვენებელთან უფრო ლოგიკურია, რადგან პასიური ქცევა გულისხმობს დაბალ ინტერაქციას გარემოსთან, რის გარეშეც სოციალიზაციის პროცესი სრულყოფილი ვერ იქნება; პასიური ინდივიდის ურთიერთობა გარემოსთან აგებულია დათმობაზე, საკუთარ უფლებებზე უარის თქმაზე სხვების სურვილების სასარგებლოდ; ასეთ შემთხვევაში ინდივიდს, სავარაუდოდ, არ აქვს ღიად გამოხატული პრობლემები ან კონფლიქტები გარემოსთან, რადგან მისი ქცევის სტრატეგია დათმობაზეა აგებული; მაგრამ, იშვიათად იქნება მისი მხრიდან საკუთარი უფლებებისა და სურვილების ღიად გამოხატვისა და თვითრეალიზაციის ქცევა, რაც მნიშვნელოვანია სოციალიზაციის პროცესისათვის. ასეთი ინდივიდი მორგებულია გარემოს და გარეგნულად შეიძლება ადაპტირებულად გამოიყურება, მიუხედავად ამისა, სავარაუდოდ, შინაგანად არ აქვს განცდა, რომ გუნდის თანასწორი წევრია. პასიური ქცევის ადამიანი, შესაძლოა, უფრო ნაკლებს იღებს სოციუმისაგან, ვიდრე შემტევი, აგრესიულად აქტიური ინდივიდი, რომელიც ნაწილობრივ მაინც იკმაყოფილებს თავის მოთხოვნებს.

მიუხედავად იმისა, რომ ჰიპოთეზა სტატისტიკურად სრულად არ დადასტურდა, ასერტიული ქცევისა და სოციალიზაციის დადასტურებული კავშირი თანხმობაშია ასერტიულობის კონცეფციასა და სხვა თანამედროვე კვლევების შედეგებთან. კვლე-

ვების თანახმად, ასერტიულობა ხელს უწყობს ინდივიდის სოციალურ ადაპტაციას და სოციალიზაციას, ხოლო მისი დაბალი ხარისხი იწვევს სოციალურ დეზადაპტაციას; ასერტიული ქცევა არსებითია როგორც დასაქმებულის სოციალიზაციის, ასევე ორგანიზაციაში პოზიტიური კლიმატის, თანასწორი და სამართლიანი გარემოს შესაქმნელად, ასევე კონფლიქტების პრევენციისა და მოგვარებისათვის (Lazarus, 1973; Miller, 2011, Papa, Daniels & Spiker, 2008; Back & Back, 2005; Alberti & Emmons, 1975; Jakubowski & Lange, 1978; Smith, 1975). გარდა ამისა, მაღალი ასერტიულობის შემთხვევაში, ადამიანის ღირებულებები, წარმოდგენები და ქცევა ერთმანეთთან თანხმობაშია (Ikiz, 2011), რაც სოციალიზაციისათვის არსებით ფაქტორს წარმოადგენს. არაერთმნიშვნელოვანი სტატისტიკური შედეგების გამო, ეს საკითხი მოითხოვს შემდგომ სიღრმისეულ კვლევას. მიუხედავად ამისა, მიღებული შედეგების საფუძველზე, შეიძლება დასკვნის გამოტანა, რომ ქცევის სტრატეგია გარკვეულ გავლენას ახდენს სოციალიზაციის პროცესზე.

თეორიული კონცეფციებისა და კვლევების საფუძველზე, შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ სოციალიზაცია გარკვეულ პიროვნულ და ორგანიზაციულ ფაქტორებთან დაკავშირებულ ფენომენს წარმოადგენს; წარმოდგენილი კვლევის შედეგების თანახმად, სოციალიზაციის პროცესი გარკვეული ხარისხით ასოცირებულია კონსტრუქციულ პერფექციონიზმსა და ასერტიულ ქცევასთან და, ასევე, ისეთ ორგანიზაციულ და სოციალურ ფაქტორებთან, როგორცაა – ანაზღაურებით კმაყოფილება, განათლების დონე და ორგანიზაციის ტიპი.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- Alberti, R. E. & Emmons M. L. (1975). Stand Up, Speak Out, Talk Back!
- Ames, D. R. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. *Research in Organizational Behavior*, 29, 111-133.
- Applebaum, A.S. (1976) Rathus Assertiveness Schedule: Sex Differences and Correlation with Social Desirability. *Behav. Ther.* 1976. 7: P 699-700.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3)
- Back, K., & Back, K. (2005). *Assertiveness at work: A practical guide to handling awkward situations* (3rd ed.). Columbus, OH: McGraw-Hill Company
- Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker (2007). Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods.
- Chandler, T.A., Cook B., Dugovics D.A. (1978). Sex Differences in Selfreported Assertiveness. *Psychological Reports*.
- Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, Gardner (1994). *Organizational Socialization: Its Content and Consequences*.
- Chatman, J. & Caldwell, D. (2015). Leading organizations: The challenge of developing a strategically effective organizational culture without succumbing to the negative effects of power.
- Cheney, G., Christensen, L. T., Zorn, T. E., & Ganesh, S. (2010). *Organizational communication in an age of globalization: Issues, reflections, practices*. Long Grove, IL: Waveland Press Inc.

- Clark, M. A., Lelchok Ariel M., Taylor Marcie L. (2007). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism.
- Clausen, J. A. (1968). Socialization and society, Little, Brown and Company;
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facet: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Cox, B. J., Enns, M. W., & Clara, I. P. (2002). The multidimensional structure of perfectionism in clinically distressed and college student samples. *Psychological Assessment*, 14, 365-373.
- Creech, E.A., Boyle D K. (1985). Job satisfaction: the assertiveness factor.
- D'Souza, Fiona, Sarah J Egan, Clare S Rees (2011). The Relationship Between Perfectionism, Stress and Burnout in Clinical Psychologists.
- Enns, M. W., & Cox, B. J. (2002). The nature and assessment of perfectionism: A critical analysis. In G. L. Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research and practice*.
- Feldman, D.C. (1981). The Multiple Socialization of Organization Members, *The Academy of Management Review*, Vol. 6, No.2, pp. 309-318. Published By: Academy of Management.
- Fensterheim, H., Baer J.L. (1975). Don't Say Yes when You Want to Say No.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Flett, G. L. and Hewitt P. L. (2002) *Perfectionism. Theory, Research and Treatment*. American Psychological Association: Washington, DC, ISBN 1557988420
- Flett Gordon L., Paul L. Hewitt, C. Jayne Hallett (1995). *Perfectionism and Job Stress in Teachers*.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C, & Rosenblate, R (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*.
- Galassi, J. P., & Galassi, M. D. (1975). Relationship between assertiveness and aggressiveness. *Psychological Reports*, 36, 352–354.
- Galassi, M.D. and Galassi J.P., (1977). *Assert Yourself -- How to be Your Own Person*. (New York: Human Sciences Press.
- Griffin Andrea, Adrienne Colella, Stricanth Goparaju (2000). Newcomer and organizational socialization tactics: An interactionist perspective” Texas A & M University, College Station, TX, USA
- Griffin, Ricky W. (2014). *Custom Management: Principles and Practices*, International Edition, 11th Edition. Cengage Learning UK.
- Grusec, J. E., & Hastings, P. D. (2007), *Handbook of Socialization, Second Edition: Theory and Research*.
- Grusec, J. E., & Hastings, P. D. (2015), *Handbook of Socialization, Second Edition: Theory and Research*.
- Hamachek, D. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism // *Psychology*. 1978. V. 15.
- Hill, A. P., Curran Thomas (2015) Multidimensional Perfectionism and Burnout: A Meta-Analysis, *Personality and Social Psychology Review* 20(3)
- Ikiz, F. E. (2011). Self-perceptions about properties affecting assertiveness of trainee counselors. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 39(2), 199-206.
- Infante, D.A. and Rancer, A.S. (1996) Argumentativeness and Verbal Aggressiveness: A Review of Recent Theory and Research. *Communication Yearbook*, 19, 319-352.
- Keller, H., & Otto, H. (2009). The cultural socialization of emotion regulation during infancy. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40(6), 996–1011.

- Kraimer, M. (1997) University of Illinois – Chicago “Organizational Goals and values: A socialization model” volume 7, number 4, 1997.
- Lange, A.J., Jakubowski, P., McGovern, T. V. (1976). Responsible assertive behavior: Cognitive/behavioral procedures for trainers. Champaign, Ill: Research Press.
- Lazarus, A. A. (1973). On assertive behavior: A brief note. *Behavior Therapy*, 4(5), 697-699.
- Louis, M.R. (1980). Career Transitions: Variations and Commonalities. *Academy of Management Review* 5.
- Mayer, J. D. & Catherine M. Beltz (2009) Socialization, Society’s “Emotional Contract,” and Emotional Intelligence
- Miller, K. (2011). *Organizational communication: Approaches and processes* (6th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Molnar, D. S. (2010). The Light and Dark sides of Perfectionism. Implications for Health and Well-Being.
- Nauta, M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland’s Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology Illinois State University.
- Nelson, D. L. (1987). Organizational socialization: A stress perspective.
- Nevill, D.O., Shlecker D. I. (1988). The relation of self-efficacy and assertiveness to willingness to engage untraditional/nontraditional career activities.
- O’Connor, R. C., O’Connor, D. B., O’Connor, S. M., Smallwood, J., & Miles, J. (2004). Hopelessness, stress, and perfectionism: The moderating effects of future thinking. *Cognition and Emotion*, 18(8), 1099–1120.
- Onyeizugbo, E. U. (2003). Effects of Gender, Age, and Education on Assertiveness in a Nigerian Sample. in a Nigerian sample. *Psychology of Women Quarterly*, 27. P12–16.
- Onyekwere, Rubin, Infante (1991). Interpersonal perception and communication satisfaction as a function of argumentativeness and ego-involvement. *Communication Quarterly*, Winter 39(1). P 35-47.
- Papa, M., Daniels, T., & Spiker, B. (2008). *Organizational communication: Perspectives and trends*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Parke & O’Neill (1999). Parents’ Aggressive Influences and Children’s Aggressive Problem Solutions with Peers.
- Peneva, I., Mavrodiev S. (2013). A Historical Approach to Assertiveness.
- Pirot, M. (1986). The pathological thought and dynamics of the perfectionist. *Individual Psychology: Journal of Adlerian Theory, Research & Practice*, 42(1), 51–58.
- Rakos, R. (1990). *Assertive behaviour: Theory, research and training*. New York: Routledge.
- Saboonchi, F., Lundth L., Ost L. (1999). Perfectionism and self-consciousness in social phobia and panic disorder with agoraphobia // *Behavior research and Therapy*. V. 37. № 9.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*.
- Schwenke, Tomina (2012). *The Relationships between Perfectionism, Stress, Coping Resources, and Burnout among Sign Language Interpreters*. Dissertation, Georgia State University.
- Smith, M. J. (1975). When I Say No, I Feel Guilty.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 46.

- Stoeber, J. & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 295-319.
- Stumpf, H., Wayne D. Parke (2000). A hierarchical structural analysis of perfectionism and its relation to other personality characteristics.
- Suzuki Eiko, Saito Miyuki, Akira Tagaya, Rieko Mihara, Akiko Maruyama, Tomomi Azuma, Chifumi Sato (2002). Relationship between assertiveness and burnout among nurse managers.
- Taormina, R. J. (1999). Predicting employee commitment and satisfaction: the relative effects of socialization and demographics.
- Terry-Short, L. A., Glynn Owens, R., Slade, P. D., & Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 18(5), 663–668.
- Twenge, J. M. (2001). Changes in womens assertiveness in response to status and roles: A cross-temporal meta-analysis, 1931–1993. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(1).
- Van Maanen & Schein (2001). *Toward a Theory of Organizational Socialization*. Massachusetts Institute of Technology.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation and Socialization of Newcomers* (2nd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley Publishing.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*.

THE ROLE OF PERFECTIONISM AND ASSERTIVENESS IN ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION

Marina Elbakidze, Iamze Kutaladze

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Abstract

The aim of the study is to determine the role of personality characteristics – perfectionism and assertiveness, in organizational socialization. According to research results, both personality characteristics play a certain role in socialization. In particular, constructive (healthy) perfectionism facilitates organizational socialization, whereas destructive (neurotic) perfectionism hinders it. Another important factor is behavior style (passive, assertive, aggressive). Organizational socialization positively correlates with assertive behavior; however, the role of passive and aggressive behavior in the socialization process was not statistically supported.

Key words: *organizational socialization, perfectionism, assertiveness*

Introduction

The process of socialization is an important and indispensable part of human life. Socialization starts in family, at an early age and lasts throughout life. The individual permanently tries to find an acceptable, comfortable place in different social groups to establish oneself. Socialization implies integration into social environment, understanding and acceptance of a specific group's norms, its social and cultural values. The process of socialization basically determines the direction of an individual's personality development, his/her abilities, identity, world outlook and attitude towards the universe (Grusec & Hastings, 2015; Clausen, 1968; Van Maanen & Schein, 2001). At an early stage of socialization (primary socialization), the child develops the essential personality characteristics of an individual. At the same time, the main patterns of social behavior, including perfectionism and assertiveness, are reinforced (Flett & Hewitt, 2000; Keller & Otto, 2009; Lange & Jakubowski, 1976). Later, an adult builds his/her interpersonal relations upon childhood behavioral patterns and undergoes the second stage of socialization in new groups, including organization. The process of socialization is associated with certain personality characteristics, such as constructive perfectionism, assertiveness, emotional intelligence (Mayer & Beltz, 2009; Grusec & Hastings, 2007; Van Maanen & Schein, 2001; Galassi & Galassi, 1977; Parke & O'Neill, 1999) and resilience (Youssef & Luthans, 2007), etc.

Organizational socialization is an important form of socialization, since an adult devotes most time to professional activities and might have to undergo socialization in several organizations. Similarly to socialization in general, organizational socialization is a dynamic process which helps the employee to adjust to work environment, develop professional relationships and find one's own place in the organization. Socialization level significantly determines the employee's self-actualization in terms of personality and professional development and contributes to individual and, consequently, organizational efficiency.

Personnel's socialization level depends on personality and organizational and social characteristics. Therefore, it is a two-way process and the results desirable for both sides depend on the specificity of interaction between the two subjects: the individual and the organization. The socialization process is considered accomplished if the employee feels that she/he is a fully-functioning member of the working team and the organization, which, on its part, has a positive effect on various organizational characteristics, such as organizational commitment, job satisfaction, productivity, the employee's job-related attitudes and perceptions (Feldman, 1981; Griffin & Colella, 2000; Taormina, 1999; Chatman & Caldwell, 2015; Festinger, 1957). Socialization reduces the employee's anxiety and uncertainty. Socialization as a process is also useful for the organization because, during socialization, more or less clear, unified behavioral and communication patterns develop, organizational norms and values are more realistically perceived and better accepted, which reduces conflicts and, also, requires less supervision and control (Chao et al., 1994; Ostrof & Kozlowski 1992; Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007). If the individual is unable to undergo socialization, this becomes a source of stress and anxiety (Nelson, 1987). Consequently, work efficiency decreases, trust in the organization declines and counterproductive behavior and absenteeism are more frequently observed (Ashforth, Sluss & Saks, 2007; Spector & Fox, 2005).

Study objective and hypotheses

The given study aims to determine the role of personality characteristics – perfectionism and assertiveness, in employee socialization. In the organizational context, **assertiveness** is a variable that reveals the dominant style in the relationship with colleagues on the following dimension 'compliance – assertiveness – attack/aggression'. **Perfectionism** shows how important it is for an employee to do quality work and receive feedback, and, how much his/her personal and intellectual merits are recognized by others (subjective perception of recognition).

The basic assumption of the study is that the personality variables – perfectionism and assertiveness, together with other important personality and organizational characteristics affect the process of organizational socialization and its quality. In particular, constructive (healthy/adaptive) perfectionism positively correlates with a high level of socialization and fosters the socialization process, whereas destructive (neurotic/maladaptive) perfectionism hinders the socialization process (H1). In addition, the dimensions of perfectionism have a different impact on socialization. In particular, the impact of self-oriented and socially prescribed perfectionism on socialization is greater compared to that of other oriented perfectionism (H2). Another important predictor of organizational socialization is the form of employee's behavior, his/her strategy (passive, assertive, aggressive). The assumption is that organizational socialization is positively associated with assertive behavior, whereas aggressive behavior shows a negative correlation (H3). Also, passive behavior positively correlates with organizational socialization, but to a lesser extent than assertiveness.

Review of study variables

Organizational socialization is a dynamic process which begins with the decision to start work in an organization and lasts until the employee leaves the organization. It is a process of the individual's professional and personal development through the interiorization of organizational behavior,

norms and values. It is a continuous interaction between the individual and the organization as a result of which a new employee transforms from an 'outsider' into an efficient 'insider' (Louis, 1980; Kraimer, 1997; Van Maanen & Schein, 2001; Wanous, 1992; Feldman, 1981; Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007).

According to the existing definitions, **perfectionism** implies the individual's striving for ideal perfection, which is accompanied by critical evaluation of oneself and the anxiety caused by the individual's evaluation by other people (Flett & Hewitt, 2002). Perfectionism implies that the individual regularly sets for oneself higher demands than required by the reality (Hollender, 1965). The perfectionist sets high, unattainable standards she/he can't achieve, which is accompanied by a number of problems: adjustment difficulties, anxiety, psychological 'burnout', low self-esteem, depression, eating disorder, suicidal ideations, and other disorders (Tomina J. Schwenke, 2012; Hill, Curran Thomas, 2015; O'Connor, R. C., O'Connor, D. B., O'Connor, S. M., Smallwood & Miles, 2004).

At the starting stage of the investigation of perfectionism (beginning of the last century), the dominant unitary approach viewed this phenomenon as a unidimensional, negative, destructive mental characteristic, an indicator of wrong mental regulation and psychological abnormality, a cognitive dysfunction.

At the next stage, i.e. in the 1960s, psychologists introduced the concept of normal perfectionism and started to differentiate normal and abnormal manifestations of perfectionism. In dichotomic conceptions, perfectionism is viewed as a two-dimensional construct: destructive vs constructive, adaptive vs maladaptive, normal vs neurotic (Cox, Enns & Clara, 2002; Hamachek, 1978; Stoeber & Otto, 2006; Terry-Short, Owens, Slade, and Dewey, 1995; Stumpf & Parker, 2000). According to the dichotomic approach, positive and negative manifestations of perfectionism have a certain effect on the individual's activity and his/her interaction with the social environment. In the same period other, newly developed conceptions, viewed perfectionism as a multidimensional construct (Hewitt & Flett, 1991; Frost, Marten, Lahart & Rosenblate, 1990; Hamachek, 1978).

The individual characterized with normal/constructive perfectionism is industrious and active, has positive self-esteem and high achievement level. She/he sets difficult, but achievable goals and enjoys working despite experiencing some anxiety. She/he can realize their strong and weak points and change the standards (set for himself/herself) depending on the situation. For the individual characterized with neurotic/destructive perfectionism, perfection, as such, is an overvalued idea which is accompanied by strong fear of failure as well as the fear of making mistakes. Such people are driven by the desire of gaining love and recognition, and set for themselves unachievable goals. As a result, they permanently experience anxiety and are dissatisfied with themselves. They are depressed, experience shame and feel guilty, procrastinate, are cognitively rigid and overcritical in relation to oneself (Hamachek, 1978). For the researchers supporting dichotomic approach, the positive and negative manifestations of perfectionism described above have a significant effect on socialization and adjustment.

Our study is based on the Hewitt and Flett approach, according to which perfectionism is a three-dimensional construct: Self-Oriented Perfectionism (SOP), Other-Oriented Perfectionism (OOP) and Socially Prescribed Perfectionism (SPP). The authors believe that excessive manifestation of perfectionism dimensions points to a specific mental disorder.

(1) **Self-Oriented Perfectionism (SOP).** The individual sets for himself/herself high standards and difficult tasks. In the case of normal self oriented perfectionism, the subject sets achievable goals and manages to attain them. When the standards are high, some discrepancy might be observed between the real and ideal Self. This kind of discrepancy is accompanied by anxiety, depression and low self-esteem. Clinical disorders (anorexia nervosa, alcohol abuse, etc.) might be also observed.

(2) **Other-Oriented Perfectionism (OOP).** The person wants everyone to be perfect in his/her surroundings; is very strict in his/her evaluation of other people is very critical. In the case of normal OOP, the individual might be a good leader due to his/her ability to motivate others, but in the case of excessively manifested other oriented perfectionism, problems might arise in interpersonal relationships and during socialization, in general.

(3) **Socially Prescribed Perfectionism (SPP).** The achievement of the standards the individual sets for oneself are determined by his/her perceptions of what others expect from him/her. For this reason, the perfectionist always manifests a high level of anxiety (Hewitt, Flett et al., 2003).

Based on the above mentioned approach, the authors developed a Multidimensional Perfectionism Scale (MPS) which is one of the commonly used instruments to study perfectionism. The present research is based on the dichotomic view of perfectionism, which implies that perfectionism can be manifested in constructive and destructive forms. It is also based on Flett & Hewitt's three-dimensional model, and, consequently, uses the instrument developed by these authors.

Perfectionism has been widely studied in relation to personality, professional and organizational characteristics. For example, in the investigation of perfectionism in teachers' population, socially prescribed perfectionism positively correlated with the intensity of professional distress and negatively with job satisfaction (Flett, Hewitt, Hallett, 1995). In the case of adaptive perfectionism, the level of burnout among teachers was statistically insignificant, and the quality of teaching was much higher than in the case of maladaptive perfectionism (Stoeber & Rennert 2005). Positive correlation was observed between maladaptive perfectionism and professional burnout, emotional exhaustion (D'Souza, Egan, Rees, 2011; Tomina, Mitchelson, Burns, 1998), whereas maladaptive socially prescribed perfectionism negatively correlated with job satisfaction (Flett, Hewitt, Hallett, 1995; Stoeber & Rambow, 2006).

Assertiveness is a form of behavior, or ability, to express one's wishes, feelings and needs and defend one's own rights without denying other people's rights or feelings (Alberti & Emmons, 1970; Smith, 1975; Fensterheim & Baer, 1975; Galassi & Galassi, 1977). The students of assertiveness believe that the concept of 'assertive person' implies defending one's rights in a humane and democratic way without infringing other people's rights in the community or the organization. M. J. Smith and P. Jakubowski developed the principles of assertive behavior independently from each other, labeled by M. Smith "Bill of assertive rights." (Jakubowski & Spector, 1973; Smith, 1975; Jakubowski & Lange, 1978; Alberti & Emmons, 1975).

Assertive behavior is described as a continuum with **passive/compliant/amenable** on the left side, **assertive** in the middle and **offensive/aggressive** on the right side.

In case of **passive (compliant, amenable) behavior**, the person does not (or cannot) openly or directly express one's ideas, opinions or feelings. She/he mostly adjusts one's interests to other

people or totally denies them. The person, whose behavior follows the **assertive model**, directly expresses one's wishes and emotions, but, at the same time, acknowledges others' feelings and rights. The assertive person takes responsibility for his/her behavior, respects and defends other's rights, can communicate effectively, is self-confident and has a positive attitude, can listen to others, is good at negotiations, during discussions his/her judgements are based on arguments, she/he has mature personality and is less anxious, is cooperation oriented and ready to compromise, but not at the expense of one's own wishes or rights. Assertive behavior largely contributes to conflict resolution and the avoidance of destructive confrontation, which is not characteristic of passive or aggressive strategies (Infante & Rancer, 1996). Similarly to assertive style, **aggressive (offensive) behavioral style** implies the expression of one's own interests and needs, but this basically happens at the expense of denial of other people's feelings, dignity and rights. People demonstrating aggressive style are impulsive, humiliate others, are sarcastic and critical; are bad listeners and are dominating (Rakos, 1990).

According to the model, passive behavior implies 'lack of assertiveness', whereas aggressive behavior – 'excessive assertiveness'. Passive behavioral style is oriented on the satisfaction of other people's needs, whereas aggressive style is directed at the satisfaction of one's own needs. Differently from the above, assertive individuals try to keep balance between the two points: defend one's own rights without violating the rights of other people.

Assertiveness is a complex construct and depends on many contextual factors. It is affected by culture, social factors, age, gender and role-related values, dispositional attitudes. In most cultures, boys' and girls' social roles are differently learned, as a result of which, during socialization, they develop different behavioral models (Onyeizugbo, 2003; Onyekwere, Rubin, Applebaum, 1976; Chandler, Cook, Dugovics, 1978).

Assertive behavioral style is important for certain activities, such as academic and professional achievements, vocational choice and career development, socialization and adaptation (Nevill & Shlecker, 1988; Creech & Boyle, 2015; Rabin & Zelner, 1992). Women studies show that women with low level of assertiveness mostly choose the so-called traditionally female professions, whereas highly assertive women choose non-traditional professions and have a more successful career (Nevill, Shlecker, 1988; Ory, Helfrich, Cook & Dugovics, 1978). Longitudinal studies show that the manifestation of assertive behavior is affected by social status and social role. When an individual's status and role are positively evaluated by society, assertiveness level increases. At the same time, assertiveness decreases with the decline of social status and role (Twenge, 2001).

For the organization to function appropriately, employee relationships need to be based on the model of assertive behavior, because assertive behavior helps organization employees to recognize the equality of their rights and act within the framework of those rights. Assertiveness skills should be possessed by leaders, managers and executives of a given organization, as well as the employees operating at a lower level. It is crucial for the efficient functioning of the organization to ensure effective communication and mutual understanding between managers and their subordinates. This is achievable through behavioral model promoting assertive behavior. It is crucial for benevolent organizational climate to ensure assertive articulation and acceptance of feedback, criticism and comments (Miller, 2011; Cheney, Christensen, Zorn, Ganesh, 2010; Ames, 2009; Peneva & Mavrodiev, 2013; 2009; Papa, Daniels, & Spiker, 2008; Back & Back, 2005).

Research instruments and their selection

Three instruments were used to measure perfectionism and assertiveness during socialization:

- **MPS – Multidimensional Perfectionism Scale** (Hewitt & Flett, 2015): The scale contains 45 items evaluated on a seven-point Likert type scale ($\alpha=.86$). Three subscales measure perfectionism rate (1) Self-oriented perfectionism (SOP), (2) Other-oriented perfectionism (OOP) and (3) Socially prescribed perfectionism (SPP). MPS also measures the level of general perfectionism which makes it possible to single out its three forms: (1) Non-perfectionism or a low level of perfectionism, (2) Constructive perfectionism or a medium level of perfectionism, and (3) Destructive perfectionism or a high level of perfectionism.
- **Assertiveness Quiz** (How Assertive are you? Donald A. Cadogan, 1990) is composed of ten situational assignments with three potential answers corresponding to three forms of assertiveness: passive, assertive, aggressive ($\alpha=.703$).
- **Organizational socialization questionnaire** has been developed within the framework of the given study and contains 30 items rated on a five-point Likert type scale ($\alpha=.92$). Stemming from the concept of organizational socialization and the corresponding theoretical assumptions, the questionnaire provides for the following dimensions: Organizational values and ethical norms, knowledge and acceptance of the organization's history and language, formal and informal relations between the management and the staff, personal support and support of professional activity, management form and conflict resolution strategy, respect and recognition, equality and discrimination, attitude to work, team spirit, etc.

420 respondents, employed in Tbilisi, were selected through convenience sampling. The statistical analysis of the study data was based on the weighted cases of the National Statistics Office of Georgia, according to which male respondents constitute 54.6% and female respondents – 45.4%.

Results

Organizational socialization and the forms (levels) of perfectionism

Due to the structural peculiarities of perfectionism, i.e. correspondence between the three levels of perfectionism and its three forms, *one-way* analysis of variance (One-Way ANOVA) was performed in the study. In particular, Tukey's Honestly Significant Difference (HSD) test was used to determine the effect of perfectionism on the organizational socialization rate. According to the data, the effect of perfectionism was statistically significant ($p<0.05$) [$F(2,417) = 34.59$, Sig. = 0.000]. Tukey HSD post hoc analysis demonstrated statistically significant intergroup difference: socialization score was the highest in the case of constructive (i.e. medium) perfectionism ($M=112.2$) and relatively lower in the case of destructive perfectionism ($M=97.45$). It has to be noted that the socialization score was relatively high in the case of non-perfectionism ($M=110.9$). No statistically significant intergroup difference was observed between low and constructive perfectionism scores and both scores fell under the same statistical group. As for the destructive perfectionism rate, it turned out to be significantly different from that of the previous two groups and the intergroup difference effect turned out to be high¹ (Eta squared=0,142).

¹ According to Cohen's effect size (Effect size – ES), magnitude range 0.01 is considered small, 0.06 – medium and 0.14 – large effect size (Cohen J., 1988; Lee A. Becker, 2000).

Organizational socialization

Tukey HSD^{a,b}

Perfectionism	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
3-Destructive	143	97.4560	
1-Low (Non-perfectionism)	126		110.9350
2-Constructive	150		112.2384

Analysis of variance showed that the level of perfectionism (i.e. the form of perfectionism) affected the socialization score. In particular, constructive perfectionism facilitated the manifestation of positive social skills, whereas destructive perfectionism impeded their manifestation. Thus, H1 has been confirmed.

Relationship between the socialization and perfectionism dimensions (subscales)

Multiple linear regression analysis was applied to determine the weight of perfectionism subscales in the variance of socialization scores. Statistical data showed that the variance in socialization scores was more affected by socially prescribed and self-oriented perfectionism, than other oriented perfectionism. In particular, one unit increase in self-oriented perfectionism was associated with one unit decrease in socialization score ($\beta=0.421$) and in the case of socially prescribed perfectionism with one unit increase in socialization score ($\beta=0.337$). At the same time, other oriented perfectionism was associated with one-unit decrease in socialization score ($\beta=0.235$) ($r^2=0.294$, ΔR^2 [R squared change] = 0.289, ΔF [F change] = 57.73; $p<0.001$).

Coefficients						
		Non-standardized coefficient		Standardized coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Perfectionism	(Constant)	159.642	6.249		25.547	.000
	SOP – Self-oriented perfectionism	-.671	.074	-.421	-9.109	.000
	OOP- Other-oriented perfectionism	.462	.093	.235	4.957	.000
	SPP – Socially prescribed perfectionism	-.583	.090	-.337	-6.472	.000
Dependent variable – Socialization						

The table shows that, compared to other oriented perfectionism (OOP), self-oriented perfectionism (SOP) and socially prescribed perfectionism (SPP) were assigned more weight in the explanation of variance in socialization scores. Thus, H2 has been confirmed.

Organizational socialization and assertiveness

Since assertiveness implies social competence and the ability to communicate with social environment in an appropriate way, as well as the orientation on equality and cooperation, it would be

logical to consider assertiveness a personality factor facilitating socialization. On the other hand, aggressive behavior implies conflicting relationship with environment, neglect of others' needs and values. Therefore, the latter behavioral model can be regarded as a factor impeding socialization.

Analysis of variance was used to determine the effect of behavioral style on the organizational socialization rate. According to the data obtained, the effect of perfectionism was statistically significant ($p < 0.01$) [$F(2, 417) = 18.73$; $Sig. = 0.000$]. Tukey HSD test was applied to determine intergroup differences. It turned out that the socialization rate was the highest in the case of assertive behavior ($M = 111.08$), and the socialization rate decreased in the case of passive ($M = 98.88$) and aggressive behavioral style ($M = 109.83$). Assertiveness and aggressiveness scores fell under the same statistical group despite the fact that assertiveness scores turned out to be higher. The passive behavior scores significantly differed from the two previous behavioral styles ($\eta^2 = 0.082$).

Analysis of variance shows that behavioral style does have an effect on the organizational socialization rate. However, the hypothesis formulated in relation to these variables (H_3) was only confirmed for assertive behavior. Statistical data showed that assertive behavior was positively associated with a high socialization rate, but our hypothesis formulated in relation to aggression (it was hypothesized that the socialization rate would be low in the case of aggressive behavioral style) was not confirmed. Although the socialization score was lower for aggressive behavior ($M = 109.83$) compared to that for assertive behavior ($M = 111.08$), these two fell under the same statistical group.

Organizational socialization			
Tukey HSD ^{a,b}			
Behavior form	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
1-Passive	122	98.8897	
3-Aggressive	157		109.1194
2-Assertive	140		111.0881

Predictive value of perfectionism and assertiveness

Multilinear regression analysis was used to determine the effect of perfectionism and assertiveness on the socialization process. The data yielded by regression analysis showed that both variables affected variance in socialization; however, the weight of perfectionism slightly exceeded assertiveness effect. In particular, one unit increase in perfectionism was associated with $\beta = 0.294$ unit decrease in the socialization score, whereas one unit increase in the assertiveness score caused $\beta = 0.195$ unit increase in organizational socialization rate ($Sig. = 0.000$, $r^2 = 0.134$, $\Delta R^2 [R \text{ squared change}] = 0.13$, $\Delta F [F \text{ change}] = 32.20$).

Regression analysis results also confirm the hypotheses according to which personality characteristics – perfectionism and assertiveness, affect the socialization rate despite the fact that the third hypothesis (H_3) formed in relation to assertiveness was not fully confirmed and requires further research.

Socialization and organizational – demographic variables

Within the framework of the given research we also analyzed the relationship between organizational – demographic variables and socialization. Statistically significant relationships were

observed between socialization and the following variables: *satisfaction with reimbursement, education and organization type*.

Research shows that **reimbursement** is one of the most important constructs affecting employees' attitudes and organizational variables. For this reason, we decided to study organization's employees' perceptions of the fairness of reimbursement (distributional justice). It is well known that individual perceptions differ and one and the same amount of reimbursement may be differently perceived by employees. For example, some employees may believe that it corresponds to the amount of work and the time they spend at work, whereas others may believe that there is no correspondence between what they receive and the investment they make.

Pearson correlation coefficient showed a statistically significant positive correlation between socialization and satisfaction with reimbursement: $r=0,248^{**}$ ($p<0.01$). One-way (ANOVA) was also used to specify the effect of satisfaction with reimbursement. The reimbursement effect turned out to be statistically significant ($p<0.05$) [$F(2, 417) = 13.6$; $p=0.000$]. Tukey HSD test showed that socialization rate was significantly different between the three groups (dissatisfied with reimbursement, more or less satisfied, satisfied). The socialization rate was the lowest in the satisfied group ($M=100.47$), relatively high in more or less satisfied group ($M=107.36$) and the highest in the dissatisfied group ($M=114.12$). Intergroup difference showed a medium size effect (Eta squared=0,6). Analysis of variance shows that satisfaction with reimbursement has a positive effect on the socialization rate.

Education level also has a certain impact on the socialization process. Pearson correlation coefficient revealed positive correlation between organizational socialization and education level: $r=0,141^{**}$ ($p<0.01$, Eta squared=0.61). One-way ANOVA showed that education has a statistically significant effect ($p<0.01$) [$F(2, 417) = 16.82$, $p=0.000$]. According to Tukey HSD test, the socialization rate was the highest for respondents with higher education ($M=108.54$). The socialization rate was lower for respondents with professional education ($M=103.80$) and the lowest for respondents with secondary education ($M=90.09$). Respondents with higher and professional education fell under the same group and their scores were significantly different from those of the respondents with secondary (school) education. The intergroup difference equalled medium effect size (Eta Squared=0.075). Professional and higher education scores did not show significant differences. However, the socialization score was higher in the case of higher education. Therefore, the data showed that education level has an effect on organizational socialization; in particular, increase in the level of education causes an increase in socialization rate.

Respondents participating in the study were employed in the following sectors: (1) public sector, (2) private sector and (3) non-government sector. Pearson coefficient showed reliable positive correlation between the socialization rate and **organization type**: $r=0,178^{**}$ ($p<0.01$, Eta squared=0.75). Analysis of variance (one-way ANOVA) showed that the organization category has a significant effect on socialization ($p<0.01$) [$F(2, 417) = 12.76$, $p=0.000$]. According to Tukey HSD test, socialization level was higher in non-government organizations ($M=117.6$), compared to private ($M=104.5$) and public organizations ($M=105.9$). Public and commercial/private organizations fell under the same statistical group. These two groups showed a significant difference from NGO scores (Eta Squared = 0.058). According to the statistical data, the field of employment affects

organizational socialization rate stemming from its characteristics, namely, the climate of non-government organizations creates better conditions for organizational socialization.

Conclusion

Socialization and perfectionism. The study showed that a certain relationship exists between organizational socialization and different forms of perfectionism. The obtained results sound logical stemming from the dichotomic concept of perfectionism, according to which constructive manifestation of perfectionism as an achievement oriented motivator, normally facilitates the manifestation of the individual's positive social skills, whereas its destructive form implies setting unrealistic goals and impedes interaction with social environment. The person manifesting constructive perfectionism is active, motivated, achievement oriented; she/he possesses leadership traits and has positive self-esteem, enjoys work. All the above factors facilitate the socialization process. For the person characterized with destructive perfectionism, perfection is an overvalued idea. This form of perfectionism is accompanied with a strong fear of failure. Consequently, those who manifest maladaptive perfectionism find it difficult to adapt to a new environment, which hinders the socialization process (Hamachek, 1978; Pirot, 1986; Enns & Cox, 2002). Maladaptive perfectionism is characterized with workaholism, suspiciousness, impulsiveness and vulnerability. Such people over-react to criticism, mistakes, and show lack of trust in their environment. They find it difficult to cooperate, are impatient and aggressive towards others (Clark, Lelchok, Taylor, 2007; Costa & McCrae, 1992).

Our findings are supported by other studies which show that, for a large number of perfectionists, their own achievements (SOP) and positive evaluation from others (SPP) are more important than the perfection of other people (OOP). This finding is further supported by research on the relationship between perfectionism and other personality and organizational factors. For example, a high level of SPP positively correlates with professional distress, low self-esteem and excessive self-criticism, as well as social anxiety and social phobia. This, actually, makes effective socialization unrealistic. At the same time, the adaptive form of perfectionism positively affects self-esteem and self-respect in the relevant context (D'Souza, Egan, Clare, 2011; Molnar, 2010; Flett, Hewitt, Blankstein & Eng, 1993; Saboonchi, Lundth, Ost, 1999; Pirot, 1986).

Socialization and assertiveness. The study confirmed only one component of the hypothesis according to which socialization is positively associated with assertive behavior. At the same time, contrary to our assumption, similarly to assertive behavior, aggressive behavior turned out to also be associated with socialization, but to a lesser extent. An explanation could be that statistically insignificant difference between aggressive and assertive behavior was caused by a small number of subgroups. Another explanation is that socially active people, including those with offensive/aggressive strategy, are better socialized than passive individuals. On the other hand, the lowest socialization rate is associated with passive individuals and significantly differs from the socialization rate in the two other groups. This fact might be based on the actual state of affairs. Although in the conception of assertiveness aggressive behavior contradicts the essence of socialization, since, by its nature, it is characterized by dominance of one's own desires and rights, and, therefore, con-

frontation with the social environment, aggressive behavior (unlike passive behavior) implies more active interaction with the social environment, and, therefore, higher socialization rate. It is more logical that passive behavior correlates with a low socialization rate, since it implies a weak interaction with the social environment, without which the process of socialization would be imperfect. Passive relationship with the environment is based on compliance, the denial of one's own rights and prioritization of others' wishes. In such a case, the individual does not have visible problems or conflicts with social environment, since his/her behavior is compliant. At the same time, open expression of one's own rights and wishes, or self-actualization behavior, which is very important for socialization, is rarely observed. Such individuals are adjusted to the environment and even seem to be well-adapted to their surroundings, but, they, presumably, have a feeling that they are not equal members of the team. A passive individual might be receiving from the environment less than an aggressive and active individual, who, at least, partially satisfies his/her needs.

Even though our hypothesis was not fully confirmed, the relationship between assertive behavior and socialization demonstrated in this study corresponds to the conception of assertiveness and the findings of other contemporary studies. It has been proved that assertiveness facilitates social adaptation and socialization and its low rate causes social maladjustment. Assertive behavior is essential for employee socialization as well as for positive climate in the organization, and the creation of fair environment based on the equality principle; it is also essential for conflict prevention and resolution (Lazarus, 1973; Miller, 2011, Papa, Daniels & Spiker, 2008; Back & Back, 2005; Alberti & Emmons, 1975; Jakubowski & Lange, 1978; Smith, 1975). In addition, in the case of high assertiveness rate, the individual's values, beliefs and behavior are consistent with each other (Ikiz, 2011), which is a crucial factor for socialization. Due to controversial statistical results, this issue requires further in-depth research. Despite this, judging by our results, we can still conclude that behavioral strategy has an effect on socialization.

To sum up, the analysis of the existing studies and conceptions leads to the following conclusion: socialization is a phenomenon related to specific personality and organizational variables. The given study shows that socialization is associated with constructive perfectionism and assertive behavior, as well as with the organizational and social factors, such as satisfaction with reimbursement, the level of education and organization type.

References

- Alberti, R. E. & Emmons M. L. (1975). *Stand Up, Speak Out, Talk Back!*
- Ames, D. R. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. *Research in Organizational Behavior*, 29, 111-133.
- Applebaum, A.S. (1976) Rathus Assertiveness Schedule: Sex Differences and Correlation with Social Desirability. *Behav. Ther.* 1976. 7: P 699-700.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3)
- Back, K., & Back, K. (2005). *Assertiveness at work: A practical guide to handling awkward situations* (3rd ed.). Columbus, OH: McGraw-Hill Company
- Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker (2007). *Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods.*

- Chandler, T.A., Cook B., Dugovics D.A. (1978). Sex Differences in Selfreported Assertiveness. *Psychological Reports*.
- Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, Gardner (1994). *Organizational Socialization: Its Content and Consequences*.
- Chatman, J. & Caldwell, D. (2015). Leading organizations: The challenge of developing a strategically effective organizational culture without succumbing to the negative effects of power.
- Cheney, G., Christensen, L. T., Zorn, T. E., & Ganesh, S. (2010). *Organizational communication in an age of globalization: Issues, reflections, practices*. Long Grove, IL: Waveland Press Inc.
- Clark, M. A., Lelchook Ariel M., Taylor Marcie L. (2007). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism.
- Clausen, J. A. (1968). *Socialization and society*, Little, Brown and Company;
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facet: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Cox, B. J., Enns, M. W., & Clara, I. P. (2002). The multidimensional structure of perfectionism in clinically distressed and college student samples. *Psychological Assessment*, 14, 365-373.
- Creech, E.A., Boyle D K. (1985). Job satisfaction: the assertiveness factor.
- D'Souza, Fiona, Sarah J Egan, Clare S Rees (2011). *The Relationship Between Perfectionism, Stress and Burnout in Clinical Psychologists*.
- Enns, M. W., & Cox, B. J. (2002). The nature and assessment of perfectionism: A critical analysis. In G. L. Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research and practice*.
- Feldman, D.C. (1981). The Multiple Socialization of Organization Members, *The Academy of Management Review*, Vol. 6, No.2, pp. 309-318. Published By: Academy of Management.
- Fensterheim, H., Baer J.L. (1975). Don't Say Yes when You Want to Say No.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Flett, G. L. and Hewitt P. L. (2002) *Perfectionism. Theory, Research and Treatment*. American Psychological Association: Washington, DC, ISBN 1557988420
- Flett Gordon L., Paul L. Hewitt, C. Jayne Hallett (1995). *Perfectionism and Job Stress in Teachers*.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C, & Rosenblate, R (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*.
- Galassi, J. P., & Galassi, M. D. (1975). Relationship between assertiveness and aggressiveness. *Psychological Reports*, 36, 352-354.
- Galassi, M.D. and Galassi J.P., (1977). *Assert Yourself -- How to be Your Own Person*. (New York: Human Sciences Press.
- Griffin Andrea, Adrienne Colella, Stricanth Goparaju (2000). *Newcomer and organizational socialization tactics: An interactionist perspective*' Texas A & M University, College Station, TX, USA
- Griffin, Ricky W. (2014). *Custom Management: Principles and Practices*, International Edition, 11th Edition. Cengage Learning UK.
- Grusec, J. E., & Hastings, P. D. (2007), *Handbook of Socialization, Second Edition: Theory and Research*
- Grusec, J. E., & Hastings, P. D. (2015), *Handbook of Socialization, Second Edition: Theory and Research*.
- Hamachek, D. *Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism // Psychology*. 1978. V. 15.

- Hill, A. P., Curran Thomas (2015) Multidimensional Perfectionism and Burnout: A Meta-Analysis, *Personality and Social Psychology Review* 20(3)
- Ikiz, F. E. (2011). Self-perceptions about properties affecting assertiveness of trainee counselors. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 39(2), 199-206.
- Infante, D.A. and Rancer, A.S. (1996) Argumentativeness and Verbal Aggressiveness: A Review of Recent Theory and Research. *Communication Yearbook*, 19, 319-352.
- Keller, H., & Otto, H. (2009). The cultural socialization of emotion regulation during infancy. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40(6), 996–1011.
- Kraimer, M. (1997) University of Illinois – Chicago “Organizational Goals and values: A socialization model” volume 7, number 4, 1997.
- Lange, A.J., Jakubowski, P., McGovern, T. V. (1976). Responsible assertive behavior: Cognitive/behavioral procedures for trainers. Champaign, Ill: Research Press.
- Lazarus, A. A. (1973). On assertive behavior: A brief note. *Behavior Therapy*, 4(5), 697-699.
- Louis, M.R. (1980). Career Transitions: Variations and Commonalities. *Academy of Management Review* 5.
- Mayer, J. D. & Catherine M. Beltz (2009) Socialization, Society’s “Emotional Contract,” and Emotional Intelligence
- Miller, K. (2011). *Organizational communication: Approaches and processes* (6th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Molnar, D. S. (2010). The Light and Dark sides of Perfectionism. Implications for Health and Well-Being.
- Nauta, M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland’s Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology Illinois State University.
- Nelson, D. L. (1987). Organizational socialization: A stress perspective.
- Nevill, D.O., Shlecker D. I. (1988). The relation of self-efficacy and assertiveness to willingness to engage untraditional/nontraditional career activities.
- O’Connor, R. C., O’Connor, D. B., O’Connor, S. M., Smallwood, J., & Miles, J. (2004). Hopelessness, stress, and perfectionism: The moderating effects of future thinking. *Cognition and Emotion*, 18(8), 1099–1120.
- Onyeizugbo, E. U. (2003). Effects of Gender, Age, and Education on Assertiveness in a Nigerian Sample. in a Nigerian sample. *Psychology of Women Quarterly*, 27. P12–16.
- Onyekwere, Rubin, Infante (1991). Interpersonal perception and communication satisfaction as a function of argumentativeness and ego-involvement. *Communication Quarterly*, Winter 39(1). P 35-47.
- Papa, M., Daniels, T., & Spiker, B. (2008). *Organizational communication: Perspectives and trends*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Parke & O’Neill (1999). Parents’ Aggressive Influences and Children’s Aggressive Problem Solutions with Peers.
- Peneva, I., Mavrodiiev S. (2013). A Historical Approach to Assertiveness.
- Pirot, M. (1986). The pathological thought and dynamics of the perfectionist. *Individual Psychology: Journal of Adlerian Theory, Research & Practice*, 42(1), 51–58.
- Rakos, R. (1990). *Assertive behaviour: Theory, research and training*. New York: Routledge.

- Saboonchi, F., Lundth L., Ost L. (1999). Perfectionism and self-consciousness in social phobia and panic disorder with agoraphobia // *Behavior research and Therapy*. V. 37. № 9.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*.
- Schwenke, Tomina (2012). *The Relationships between Perfectionism, Stress, Coping Resources, and Burnout among Sign Language Interpreters*. Dissertation, Georgia State University.
- Smith, M. J. (1975). *When I Say No, I Feel Guilty*.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 46.
- Stoeber, J. & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 295-319.
- Stumpf, H., Wayne D. Parke (2000). A hierarchical structural analysis of perfectionism and its relation to other personality characteristics.
- Suzuki Eiko, Saito Miyuki, Akira Tagaya, Rieko Mihara, Akiko Maruyama, Tomomi Azuma, Chifumi Sato (2002). Relationship between assertiveness and burnout among nurse managers.
- Taormina, R. J. (1999). Predicting employee commitment and satisfaction: the relative effects of socialization and demographics.
- Terry-Short, L. A., Glynn Owens, R., Slade, P. D., & Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 18(5), 663–668.
- Twenge, J. M. (2001). Changes in womens assertiveness in response to status and roles: A cross-temporal meta-analysis, 1931–1993. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(1).
- Van Maanen & Schein (2001). *Toward a Theory of Organizational Socialization*. Massachusetts Institute of Technology.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation and Socialization of Newcomers* (2nd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley Publishing.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*.