

**ქართული  
ფსიქოლოგიური  
ჟურნალი**

**GEORGIAN  
PSYCHOLOGICAL  
JOURNAL**

2021 № 1

ქართული ფსიქოლოგიური  
ჟურნალი

2021, № 1

**Ivane Javakishvili Tbilisi State University**

**Faculty of Psychology & Educational Sciences**

**International Scientific Journal**

**Georgian Psychological  
Journal**

**2021, № 1**

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი

საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალი

# ქართული ფსიქოლოგიური ჟურნალი

2021, № 1



უნივერსიტეტის  
გამომცემლობა

„ქართული ფსიქოლოგიური ჟურნალი“ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის ოფიციალური, საერთაშორისო, რეფერირებადი, ბილინგვური ჟურნალია, რომელიც ეძღვნება აქტუალურ სამეცნიერო პრობლემებს ფსიქოლოგიაში და ფსიქოლოგიის მომიჯნავე ინტერდისციპლინურ სფეროებში. ჟურნალი აქვეყნებს როგორც თეორიულ და მეთოდოლოგიურ პრობლემებთან დაკავშირებულ, ისე რაოდენობრივ, თვისებრივ და შერეულ მეთოდოლოგიაზე დაფუძნებულ ემპირიულ-კვლევით ნაშრომებს, აგრეთვე, სამეცნიერო მიმოხილვებს.

**მთავარი რედაქტორი:** ლალი სურმანიძე

**პასუხისმგებელი მდივანი:** დიმიტრი ჩუბინიძე

**წარმომადგენლობითი საბჭო:** დავით ჩარკვიანი (საქართველო), ირაკლი იმედაძე (საქართველო), ალიოზა ნოიბაუერი (ავსტრია), ლია ყვავილაშვილი (დიდი ბრიტანეთი), ქეთევან ჭანტურია (დიდი ბრიტანეთი)

**სარედაქციო კოლეგია:** ნათელა იმედაძე (საქართველო), დალი ფარჯანაძე (საქართველო), თამარ გაგოშიძე (საქართველო), მარინე ჩიტაშვილი (საქართველო), ბოჟიდარ კაცზმარეკი (პოლონეთი), იამზე კუტალაძე (საქართველო), ტარა მერფი (დიდი ბრიტანეთი), მზია წერეთელი (საქართველო), დანიელ სტარკი (დიდი ბრიტანეთი), მედეა დესპოტაშვილი (საქართველო), ლუიზა არუთინოვი (საქართველო), მაია რობაქიძე (საქართველო)

The **Georgian Psychological Journal** is the official international bilingual peer reviewed journal of the TSU Faculty of Psychology and Educational Sciences, and is dedicated to urgent problems within Psychological disciplines.

The journal publishes empirical, theoretical, methodological, and practice-oriented articles covering topics relevant to time sensitive problems of psychology and interdisciplinary studies. Particular consideration is given to empirical articles using quantitative, qualitative, and mixed methodology. The journal welcomes manuscripts from scholars throughout the world, including research from multi-site international projects and work that has the potential to be adapted and implemented worldwide to address the needs of diverse populations, cultures, and communities.

**Editor:** Lali Surmanidze

**Executive Secretary:** Dimitri Chubinidze

**Representative Board:** Davit Charkviani (Georgia), Irakli Imedadze (Georgia), Aljoscha Neubauer (Austria), Lia Kvavilashvili (UK), Ketevan Tchanturia (UK)

**Editorial Board Members:** Natela Imedadze (Georgia), Dali Parjanadze (Georgia), Tamar Gagoshidze (Georgia), Marine Chitashvili (Georgia), Bożydar Kaczmarek (Poland), Iamze Kutaladze (Georgia), Tara Murphy (UK), Mzia Tsereteli (Georgia), Daniel Stark (UK), Medea Despotashvili (Georgia), Luiza Arutinovi (Georgia), Maia Robaqidze (Georgia)

© ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის  
გამომცემლობა, 2022

ISSN 2667–9027

# შინაარსი

## თეორია და მეთოდოლოგია THEORY AND METHODOLOGY

### ნინო ჯავახიშვილი, სეტ. ჯ. შვარცი, ნინო სხირტლაძე

დეპრესიის და შფოთვის მოკლე კითხვარების ქართული ვერსიების ვალიდაცია .... 9

### Nino Javakhishvili, Seth J. Schwartz, Nino Skhirtladze

Validation of Georgian Versions of Brief Depression and Anxiety Questionnaires ..... 23

### დავით ჩარკვიანი

შეზღუდული რაციონალობა და მარტივი ევრისტიკები ..... 35

### David Charkviani

Bounded Rationality and Simple Heuristics ..... 47

## ემპირიული კვლევები

## EMPIRICAL STUDIES

### იამზე კუტალაძე, ნინო წულაია

სამართლიანობა, თანამშრომლის ხმა და ანტაგონისტური  
ქცევები ორგანიზაციაში..... 57

### Iamze Kutaladze, Nino Tsulaia

Justice, Employee Voice and Antagonistic Behaviors in Organizations ..... 72

### ნინო ჯავახიშვილი, ნინო ბუნაშვილი, ხატია თორდუა, ირინა ვარდანაშვილი

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი,  
კომპეტენტური, აღმაფრთოვანებელი..... 84

### Nino Javakhishvili, Nino Butsashvili, Irina Vardanashvili, Khatia Tordua

Women in the Eyes of Football Fans: Warm, Competent, Admirable ..... 101

### მარინა ელბაქიძე, იამზე კუტალაძე

პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის როლი ორგანიზაციული  
სოციალიზაციის პროცესში ..... 115

### Marina Elbakidze, Iamze Kutaladze

The Role of Perfectionism and Assertiveness in Organizational Socialization ..... 132

### იამზე კუტალაძე, ლამარა სუხიტაშვილი

ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაოს მახასიათებლების ინტერაქციის  
ეფექტი შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე ..... 146

**Iamze Kotaladze, Lamara Sukhitashvili**

The Interaction Effect of General Cognitive Ability and Job Characteristics  
on Intrinsic Job Satisfaction ..... 165

**ინტერდისციპლინური  
INTERDISCIPLINARY STUDIES**

**ლალი სურმანიძე**

ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია – სხვა ფლანგიდან დანახული ..... 183

**Lali Surmanidze**

Psychological Anthropology Viewed from Another Flank ..... 207

თეორია და მეთოდოლოგია  
THEORY AND METHODOLOGY





# დეპრესიის და შფოთვის მოკლე კითხვარების ქართული ვერსიების ვალიდაცია

ნინო ჯავახიშვილი,<sup>1</sup> სეტ. ჯ. შვარცი,<sup>2</sup> ნინო სხირტლაძე<sup>1</sup>

<sup>1</sup>დ. უზნაძის ფსიქოლოგიის ინსტიტუტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი, საქართველო; <sup>2</sup> განათლების კოლეჯი, ტეხასის ოსტინის უნივერსიტეტი, აშშ

## აბსტრაქტი

ამ სტატიაში დეპრესიის და შფოთვის მოკლე საზომების ქართულენოვანი ვერსიების ვალიდაციის მონაცემებია წარმოდგენილი. ეს ორი სკალა დამაკმაყოფილებელი ვალიდობითა და სანდოობით ხასიათდება, ფართოდ გამოიყენება ინგლისურ ენაზე და მრავალ ენაზე თარგმნილი, თუმცა, GAD7-ის ვალიდაციის ანგარიშები შედარებით იშვიათია, ხოლო ეს კვლევა CESD-ის ბოსტონის ფორმის 10-დებულებიანი კითხვარის პირველი ვალიდაციაა ინგლისურისგან განსხვავებულ ენაზე. მონაცემები შეგროვდა 889 ქართველი ახალგაზრდა ზრდასრულის შერჩევით, რომლებმაც CESD-ის ბოსტონის ფორმის, GAD7-ის, ცხოვრებით კმაყოფილების და როზენბერგის თვითშეფასების კითხვარები შეაესეს. მონაცემების დამადასტურებელმა ფაქტორულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ ერთფაქტორიანი გადანყვევა კარგ მორგებას აჩვენებს ორივე სკალისათვის. მრავალჯგუფიანმა ფაქტორულმა ანალიზმა ამ კითხვარების სულ მცირე, ნაწილობრივი კონფიგურული, მეტრიკული და სკალის ინვარიანტობა დაადასტურა. ორივე სკალის ქულებს მაღალი შინაგანი თანმიმდევრულობა ახასიათებს. CESD-ის ბოსტონის ფორმის და GAD7-ის დისკრიმინანტული ვალიდობა მათი ცხოვრების კმაყოფილების და თვითშეფასების უკვე ვალიდირებულ საზომებთან კორელაციებით გამოვთვალეთ. ვალიდირებული სკალები დაგვეხმარება საქართველოს ფსიქიკური ჯანმრთელობის პროფესიონალებში არსებული კლინიკური შეფასების საჭიროების დაკმაყოფილებაში და მოდელად გამოდგება მსგავსი საჭიროებების მქონე სხვა საზოგადოებებისათვის.

**საკვანძო სიტყვები:** ეპიდემიოლოგიური კვლევების ცენტრის დეპრესიის სკალა CESD, გენერალიზებული შფოთვის საზომი GAD7, ქართულენოვანი ვერსიის ვალიდაცია, დისკრიმინანტული ვალიდობა, ინვარიანტობა

დეპრესიის და შფოთვის სიმპტომები ფსიქიკური ჯანმრთელობის მთავარი ინდიკატორებია. მათი მკვეთრად გამოხატული სიმპტომატიკა დაკავშირებულია სხვადასხვა პრობლემასთან, როგორებიცაა, ფსიქოაქტიური საშუალებების ავადმომხმარება, ანორექსია, თვითმკვლელობა და გაზრდილი სიკვდილიანობა (Baek, Eisner, & Neirenberg, 2013; Mackenzie et al., 2011; Smith, & Book, 2008). მართლაც, შფოთვის და დეპრესიის სიმპტომები საზოგადოებას შრომის შესრულების დაბალ ხარისხად, სამსახურის გაცდენად, დაბალ აკადემიურ მიღწევად და სკოლის მიტოვებად უჯდება (Ingul & Nordahl, 2013; Plaisier, et al, 2012).

რადგანაც შფოთვის და დეპრესიის სიმპტომები ინტერნალიზებული პრობლემების ჯგუფში შედის (Achenbach, Dumenci, & Rescorla, 2002), სიმპტომების ამ ორი წყების ქულები დადებით კორელაციაში უნდა იყოს ერთმანეთთან (Hunt, Issakidis & Andrews, 2002). ამავ დროს, ეს კორელაცია საკმარისად დაბალი უნდა იყოს იმისათვის, რომ შფოთვის და დეპრესიის სიმპტომები განსხვავებულ კონსტრუქტებად მივიჩნიოთ

(Nieuwenhuijsen, de Boer, Verbeek, Blonk, & van Dijk, 2003). შფოთვის და დეპრესიის ქულები შედარებით სუსტ კავშირში უნდა იყოს კეთილდღეობის მაჩვენებლებთან, როგორებიცაა ცხოვრებით კმაყოფილება და თვითშეფასება (Huebner, Funk & Gilman, 2000; Sowislo & Orth, 2013).

ამ მოლოდინების შესაბამისად, 95 ლონგიტუდური კვლევის მეტაანალიზმა სანდო, ორმხრივი უარყოფითი კავშირი აჩვენა თვითშეფასებასა და შფოთვის შორის. სოვისლომ და ორსმა (2013), ასევე, სანდო უარყოფითი კავშირი აღმოაჩინეს დეპრესიულ სიმპტომებსა და თვითშეფასებას შორის.

გენდერული სხვაობების მხრივ, კვლევები აჩვენებს, რომ ზოგადად, ქალებს, კაცებთან შედარებით, უფრო მაღალი ქულები აქვთ როგორც დეპრესიის, ისე შფოთვის საზომებზე (McLean, Asnaani, Litz & Hofmann, 2011; Hunt et al., 2002; Schuch, Roest, Nolen, Penninx, & Jonge, 2014). გენდერული სხვაობები შფოთვაში ფაქტორების ექვსი კლასტერით აიხსნება – ბიოლოგიური, მაღალი რიგის მონყვლადობა, აშლილობის სპეციფიკური მონყვლადობა, სტრესი და ტრავმა, ქცევის არიდება და სოციოკულტურული გენდერული როლის სოციალიზაცია (McLean & Anderson, 2009). დეპრესიული სიმპტომების, მათ შორის, უარყოფითი ცხოვრებისეული მოვლენების და კოგნიტური მონყვლადობის გენდერული სხვაობის ასახსნელად მკვლევრებმა ზოგადი დეპრესიის მოდელი შემოგვთავაზეს (Hankin & Abramson, 2001). დეპრესიის გენდერულ სხვაობებში წვლილის შემტანი, ასევე, შეიძლება იყოს ფსიქოსოციალური ფაქტორები, როგორებიცაა გენდერული როლები, განათლების დაბალი დონე, გადაწყვეტილების მიღებაზე კონტროლის ნაკლებობა და ძალაუფლების სხვაობა (Kuehner, 2003).

თითოეული კონსტრუქტის გასაზომად რამდენიმე ინსტრუმენტი შემუშავებული, თუმცა, მათი უმეტესობა საკმაოდ გრძელია და ზოგიერთის შევსება ტვირთად აწვება მონაწილეს (Julian, 2011; Nieuwenhuijsen et al., 2003; Powers, Young, Russel & Pachana, 2003; Schuch et al., 2014). მეტიც, მოკლე საზომები აუცილებელია შეფასების დიდი ბატარეებისათვის. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია შემუშავდეს, ითარგმნოს, ადაპტირდეს და გამოყენებულ იქნას შფოთვის და დეპრესიის მოკლე საზომები. წინამდებარე კვლევაში, სწორედ, ამას ვაკეთებთ საქართველოს კონტექსტში.

საქართველო დემოკრატიისაკენ ტრანზიციის პროცესშია და ხასიათდება არასტაბილური შრომის ბაზრით და სამსახურების ნაკლებობით. ფინანსური პრობლემები და უმუშევრობა, შესაძლოა, შფოთვის და დეპრესიის სიმპტომებთან იყოს კავშირში. დამატებით, თბილისმა 1992 და 2008 წლის ომების შემდეგ იძულებით გადაადგილებული პირების მასიური ტალღები მიიღო (Geostat, 2021; საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2021; World Bank Group, 2016). შესაბამისად, მნიშვნელოვანია დეპრესიის და შფოთვის სიმპტომების ვალიდური და სანდო საზომების ქონა ქართული პოპულაციისათვის.

*დეპრესიის სიმპტომები:* ეპიდემიოლოგიური კვლევების ცენტრის დეპრესიის სკალა (Epidemiologic Studies Depression scale ([CESD]) დეპრესიული სიმპტომების შეფასების ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული ინსტრუმენტი. ის არაკლინიკურ შერჩევებთან გამოსაყენებლად შეიქმნა და ადეკვატური ფსიქომეტრული თვისებებით ხასიათდება. შეიცავს 20 დებულებას, რომლებიც დეპრესიის სიმპტომებს აღნიშნავს (Radloff, 1977).

ეს სკალა ფართოდ გამოიყენება შეერთებულ შტატებში, სადაც ის შეიქმნა, შემდეგ კი ითარგმნა ესპანურ, გერმანულ ფრანგულ, კორეულ, ჩინურ, პორტუგალიურ, ჰოლანდიურ, არაბულ, ბერძნულ, იტალიურ, იაპონურ, რუსულ, თურქულ და ვიეტნამურ ენებზე (Smarr & Keefer, 2011). მის თარგმნილ ვერსიებს ადეკვატური კრონბახის ალფა კოეფიციენტები აქვს და სასარგებლო გამოდგა გამოსაყენებლად როგორც კლინიკური, ისე მოსახლეობის შერჩევებისათვის სხვადასხვა ასაკობრივ ჯგუფში, მოზარდების და ზრდასრულების ჩართვით (Gonclaves & Fagulha, 2004; Cuijpers, Boluijt, & van Straten, 2008; Kazarian & Taher, 2010).

CESD-ის მოკლე ვერსიები, როგორებიცაა ბოსტონის 10-დებულებიანი ფორმა (Irwin, Artin & Oxman, 1999), 11-დებულებიანი აიოვას ფორმა და სხვები (Powers et al., 2003; Smarr & Keefer, 2011), შედარებით ახალი შემუშავებულია. ბოსტონის ფორმის ქულების სანდოობა და ვალიდობა თავდაპირველი, 20-დებულებიანი სკალის მსგავსია, ხოლო მისი კრონბახის ალფის მაჩვენებელია .92 (Irwin et al., 1999).

*შფოთვის სიმპტომები*: გენერალიზებული შფოთვის საზომი (The Generalized Anxiety Disorder [GAD7]) შემუშავდა, რათა შფოთვის მოკლე და ეფექტური თვითანგარიშის კითხვარი შექმნილიყო იმ პაციენტების შერჩევისთვის, რომლებიც ჯანდაცვის პირველად სისტემას მიმართავენ. მისი ქულების კრიტერიუმის, კონსტრუქტის და ფაქტორული ვალიდობა მისაღებია. ის დეპრესიისგან განსხვავებულ განზომილებას ზომავს და მის ქულებს კარგი შინაგანი თანმიმდევრობა ახასიათებს (კრონბახის ალფა = .92, იხილეთ Spitzer, Kroenke, Williams, & Löwe, 2006). სკალის ქულების სანდოობა და ვალიდობა დადგინდა გერმანული, ეროვნული მასშტაბით რეპრეზენტატიული შერჩევისათვის (Löwe et al., 2008). ამ კვლევაში, GAD7-ის ქულები კორელაციაში იყო გენდერთან, ასაკთან, განათლების დონესთან, დასაქმების სტატუსთან და შემოსავალთან. გარდა ამისა, დონკერმა, სტრატენმა, მარკსმა და ქუუპერსმა (2011) მისი ონლაინ ვალიდირებული ვერსია შექმნეს ჰოლანდიის მოსახლეობისათვის. GAD7-ის და CESD-ის დებულებების ფაქტორულმა ანალიზმა დაადასტურა, რომ შფოთვის და დეპრესიის დებულებები სხვადასხვა ფაქტორში ერთიანდება, რაც მათ დისკრიმინანტულ ვალიდობას ნიშნავს.

წინამდებარე კვლევაში, ქართველი ახალგაზრდა ზრდასრულების – სტუდენტების და არასტუდენტების შერჩევის გამოყენებით, CESD-ის ბოსტონის ფორმის და GAD7-ის ვალიდაცია განვიზრახეთ. ამ მიზნის მისაღწევად, შევისწავლეთ მათი ფაქტორული სტრუქტურა, კონვერგენტული და დისკრიმინანტული ვალიდობა, გენდერის განზომილების კონფიგურული, მეტრიკული და სკალის ინვარიანტობა.

## მეთოდი

### მონაწილეები

მონაცემები 2018 წელს შეგროვდა 889 ქართველი ახალგაზრდა ზრდასრულისგან (საშუალო ასაკი 21.28,  $SD = 2.302$ , დიაპაზონი 17-29). შერჩევის 53% ქალები იყვნენ, ხოლო 47% – მამაკაცები. შერჩევის უმეტესობა უნივერსიტეტის სტუდენტი იყო. მონაწილეებს ( $n = 699$ ; 78.6%) სოციალურ მედიაში განთავსებული განცხადების მეშვეობით დავუკავშირდით.

## პროცედურა

ორმა ბილინგვა ფსიქოლოგმა ინგლისური ვერსიები ქართულად თარგმნა და უკუ-თარგმნა. შემდეგ კიდევ სამმა ბილინგვა კოლეგამ ერთმანეთს შეადარა თარგმნილი და უკუთარგმნილი ვერსიები და დამატებითი ცვლილებები შემოგვთავაზა. სკალების ქართულენოვანი ვერსიები კითხვარში შევიდა თვითშეფასების და ცხოვრებით კმაყოფილების საზომებთან ერთად CESD-ის ბოსტონის ფორმის და GAD7-ის კონვერგენტული და დისკრიმინანტული ვალიდობის შესამოწმებლად. თვითშეფასება და ცხოვრებით კმაყოფილება, როგორც კეთილდღეობის ინდიკატორები, სხვა ავტორების მიერაც ხშირად გამოიყენება იგივე მიზნით (Morf et al., 2017). კითხვარი ონლაინ ჩატარდა, მისი ბმული მონაწილეებს გაუგზავნეს, ხოლო შევსებას დაახლოებით 20 წუთი დასჭირდა.

## საზომები

GAD7 შვიდი დებულებისაგან შედგება, თითოეული მათგანი შფოთვის სიმპტომს აღწერს. ორიგინალურ ვერსიაში პასუხები 3-ქულიან სკალაზე უნდა მოინიშნოს. ადაპტირებულ ვერსიაში, ჩვენ Schwartz et al. (2018)-ის მიხედვით, 4-ქულიანი ლიკერტის ტიპის სკალა გამოვიყენეთ. პასუხები ვარირებდა 1-დან (საერთოდ არა) 4-მდე (თითქმის ყოველ დღე). დებულების ნიმუშია: „იმდენად მოუსვენრად ვგრძნობდი თავს, რომ წყნარად ვერ ვჩერდებოდი“.

ბოსტონის ფორმა 10 დებულებას შეიცავს, თითოეული დებულების სიმპტომს აღნიშნავს. ორიგინალ ვერსიაში პასუხებს დიქტომიურ სკალაზე ნიშნავენ (Irwin et al., 1999). აქაც, Schwartz et al. (2018)-ის მიხედვით, საზომის ადაპტირება გავაკეთეთ და 4-ქულიანი ლიკერტის სკალა გამოვიყენეთ, 1-დან (არასოდეს ან ძალიან იშვიათად) 4-მდე (თითქმის ყოველთვის). დებულების ნიმუშია „საქმეების კეთებას ვერ ვაძიულებდი ჩემ თავს“.

ცხოვრებით კმაყოფილების სკალა (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) ხუთი დებულებისგან შედგება, ისინი ერთ ფაქტორზე ლაგდება. სკალის ვალიდირებულ ქართულ ვერსიას მორგების კარგი მაჩვენებლები აქვს:  $\chi^2(5) = 38.379, p < .001$ ; RMSEA = .062, CFI = .986, TLI = .972 (ჯავახიშვილი et al., 2016). თავდაპირველ ვერსიაში პასუხები 7-ქულიან ლიკერტის ტიპის სკალაზეა, დაწყებული 1-დან (საერთოდ არ ვეთანხმები) 7-მდე (სრულიად ვეთანხმები). ჩვენ 4-ქულიანი სკალა გამოვიყენეთ. დებულების ნიმუშია: „უმეტესწილად ჩემი ცხოვრება მიახლოებულია ჩემს იდეალთან“.

თვითშეფასების სკალა (Rosenberg, 1965) ათი დებულებისგან შედგება. ვალიდირებული ქართული ვერსიის მორგების მაჩვენებლები შემდეგია:  $\chi^2(32) = 84.182, p < .001$ ; RMSEA = .074, CFI = .933, TLI = .905 (ჯავახიშვილი et al., 2016). პასუხები უნდა მოინიშნოს 4-ქულიან ლიკერტის ტიპის სკალაზე, დაწყებული 1-ით (საერთოდ არ ვეთანხმები), დასრულებული 4-ით (სრულიად ვეთანხმები). დებულების ნიმუშია: „ვგრძნობ, რომ რამდენიმე კარგი თვისება მაქვს“.

## მონაცემების ანალიზი

სტატისტიკური ანალიზი SPSS version 21 and Mplus version 7.2 (Muthén & Muthén, 2012)-ის გამოყენებით განხორციელდა. აღწერითი და დასკვნითი სტატისტიკა SPSS-ით

გამოვთვალეთ, ხოლო ფაქტორული სტრუქტურა და ინვარიანტობის კრიტერიუმები Mplus-ით.

ბოსტონის ფორმის და GAD7-ის ფაქტორული სტრუქტურა დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზის (Confirmatory Factor Analysis [CFA]) გამოყენებით შევისწავლეთ, რომელიც, ასევე, გენდერის მიხედვით კონფიგურული, მეტრიკული და სკალის ინვარიანტობის შესამოწმებლად გამოვიყენეთ. ამორინსტრუმენტის კონვერგენტული და დისკრიმინანტული ვალიდობის საჩვენებლად კორელაციები გამოვთვალეთ ზემოთ აღწერილ ოთხ ინსტრუმენტს შორის.

## შედეგები

### ფაქტორული ვალიდობა

დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზის მოდელების შესაფასებლად სტრუქტურული განტოლების მოდელირების ყველაზე გავრცელებული მორგების მაჩვენებლები გამოვიყენეთ. კლაინის (2014) მიხედვით,  $\chi^2$  მაქსიმალურად მცირე უნდა იყოს (თუმცა, მისი მაჩვენებელი და მნიშვნელოვნების დონე დიდადაა დამოკიდებული შერჩევის ზომაზე და მოდელის სირთულეზე; Dimitrov, 2010).  $\chi^2$  მნიშვნელობის ინტერპრეტაციის ამ სირთულის გამო, მორგების სხვა მაჩვენებლებიც გამოვიყენეთ (Hu & Bentler, 1999). შედარებითი მორგების ინდექსი (The comparative fit index [CFI]) ამომეებს, რამდენად ერგება კონკრეტული მოდელი მონაცემებს, ტრანსპარენტობის ან ლატენტური ცვლადებისგან დაცლილ ნულოვან მოდელთან შედარებით. ტაკერ-ლუისის ინდექსი (The Tucker-Lewis Index [TLI]) CFI-ის მსგავსია, თუმცა, ზედმეტი, არააუცილებელი პარამეტრების შემცველ მოდელებს ამჟღავნებს. CFI-ისა და TLI-ის მნიშვნელობები .90-ზე მეტი უნდა იყოს. მიახლოების საშუალო კვადრატის შეცდომა (The Root Mean Square Error Approximation [RMSEA]) ზომავს, თუ რამდენად სცილდება მოდელით გათვალისწინებული კოვარიაციის სტრუქტურა მონაცემებში არსებულს. მისაღები მნიშვნელობა .08-ზე ნაკლები უნდა იყოს (Hu & Bentler, 1999). გარდა ამისა, სტანდარტიზებული ფაქტორული დატვირთვები უნდა აღემატებოდეს .40-ს.

*CESD ბოსტონის ფორმა*. ამ ფორმისათვის გამოვთვალეთ დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზის (CFA) მოდელი, თუმცა, თავდაპირველი მორგების მაჩვენებლები არ იყო დამაკმაყოფილებელი  $\chi^2(35) = 580.803$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .132, CFI = .773, TLI = .708, და, შესაბამისად, მოდელი შეეცვალეთ. პირველ რიგში, ამოვიღეთ ორი რევერს-კოდირებული დებულება (მე-4 და მე-7), რადგან მათი ფაქტორული დატვირთვები საკმაოდ დაბალი იყო (.175 და .216). შემდეგ, მოდიფიცირების ინდექსებმა შემოგვთავაზა ნაშთ ნევრებს შორის რამდენიმე კორელაცია. ერთი ასეთი ნაშთის კორელაცია დავამატეთ მე-6 და მე-9 დებულებებს შორის, რადგან მათი ფორმულირება მსგავსია („სხვები არ იყვნენ კეთილგანწყობილი ჩემს მიმართ“ და „გვრძნობდი, რომ სხვებს არ მოეწონდა“).

ფაქტორული დატვირთვები ცხრილ 1-შია ნაჩვენები, ხოლო მორგების ინდექსები შემდეგია:  $\chi^2(19) = 75.241$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .058, CFI = .971, TLI = .957.



**ცხრილი 1. ფაქტორული დატვირთვები CESD-ის ბოსტონის ფორმისთვის**

დებულებები	ფაქტორული დატვირთვები
DE1 დეპრესია	0.732
DE2 ძალისხმევა	0.516
DE3 მოუსვენრობა	0.648
DE5 მარტოსული	0.774
DE6 კეთილგანწყობილი	0.565
DE8 დადარდიანებული	0.787
DE9 მონონება	0.627
DE10 კეთება	0.599

შენიშვნა. ყველა შემთხვევაში  $p < .001$

*GAD7*. დამადასტურებელმა ფაქტორულმა ანალიზმა ამ სკალისთვის მორგების კარგი მაჩვენებელი მოგვცა; მხოლოდ ნაშთის კორელაციები დაგამატეთ პირველ და მე-2 („ნერვიულობდი, ვშფოთავდი, ზღვარზე ვიყავი“ და „ვერ ვწყვეტიდი ნერვიულობას“) და მე-4 და მე-5 („ვერ ვახერხებდი მოდუნებას“ და „იმდენად მოუსვენრად ვგრძნობდი თავს, რომ წყნარად ვერ ვჩერდებოდი“) დებულებებს შორის. მოდელის საბოლოო მორგების მაჩვენებლები კარგ შედეგებს აჩვენებს  $\chi^2(12) = 23.868, p < .03$ ; RMSEA = .033, CFI = .995, TLI = .992. შინაგანი თანმიმდევრობის კოეფიციენტები ორივე სკალისათვის მაღალია (CESD Boston Form,  $\alpha = .839$ ; *GAD7*,  $\alpha = .935$ ). ფაქტორული დატვირთვები ნაჩვენებია მეორე ცხრილში.

**ცხრილი 2. ფაქტორული დატვირთვები *GAD7*-ისთვის**

დებულებები	ფაქტორული დატვირთვები
AN1 ზღვარზე	0.816
AN2 ნერვიულობა	0.858
AN3 შფოთვა	0.871
AN4 მოდუნება	0.838
AN5 დანყნარება	0.842
AN6 გაღიზიანება	0.731
AN7 შიში	0.759

შენიშვნა. ყველა შემთხვევაში  $p < .001$ .

**ინვარიანტობის შემოწმება გენდერის მიხედვით**

გენდერის მიხედვით ინვარიანტობის შესამოწმებლად მოდულების სერიები შევისწავლეთ (Dimitrov, 2010), სადაც ყოველი შემდეგი მოდელი ინვარიანტობის პროგრესულად უფრო მკაცრ ფორმას წარმოადგენდა. კონფიგურული ინვარიანტობა აჩვენებს, რომ ერთი და იგივე ფაქტორული სტრუქტურა და მასთან დაკავშირებული დებულებები კარგად ერგება სხვადასხვა ჯგუფს. ის მრავალჯგუფიანი მოდელის შე-

ფასებით და ამ მოდელის ზოგადი მორგებით მოწმდება. მეტრიკული ინვარიანტობა აჩვენებს, რომ სხვადასხვა ჯგუფში ფაქტორული დატვირთვები ეკვივალენტურია. ის კონფიგურული ინვარიანტობის მოდელს იმ მოდელთან ადარებს, რომლის თითოეული დებულების ფაქტორული დატვირთვა თანაბარი უნდა იყოს შესაძარებელ ჯგუფებში. ამ ორი მოდელის მორგების მაჩვენებლები ერთმანეთს დარდება ინვარიანტობის ნულოვანი ჰიპოთეზის შესამოწმებლად. უმნიშვნელო სხვაობა  $\chi^2$ , ისევე, როგორც CFI-ს და RMSEA-ს მაჩვენებლებს შორის .01-ზე მცირე სხვაობა მეტრიკული ინვარიანტობის დადასტურებად განიხილება. დიდი ზომის შერჩევებზე, ან რთულ მოდელებში,  $\chi^2$ -ს შორის სხვაობა შეიძლება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი იყოს მაშინაც კი, როცა სხვა მორგების მაჩვენებლებს შორის სხვაობა ტრივიალურია (Dimitrov, 2010). შედეგად, მოდელების შედარება, სადაც სხვაობა CFI-ს და RMSEA-ს მაჩვენებლებს შორის .01-ზე ნაკლებია, შეიძლება მეტრიკული ინვარიანტობის დადასტურებად გამოდგეს მაშინაც კი, როცა  $\chi^2$ -ს შორის სხვაობა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია.

დაბოლოს, სკალის ინვარიანტობა აჩვენებს, რომ ფაქტორული დატვირთვები და დებულებების თავისუფალი წევრები ეკვივალენტურია შესაძარებელ ჯგუფებში. მეტრიკული ინვარიანტობის მოდელი სკალის ინვარიანტობის მოდელს დარდება, სადაც დებულებების ფაქტორული დატვირთვები და მათი თავისუფალი წევრები თანაბარი უნდა იყოს შესაძარებელ ჯგუფებში. სკალის ინვარიანტობის შესაფასებლად, მეტრიკული ინვარიანტობის შესამოწმებლად გამოყენებული სტატისტიკური შედარებები და მსჯელობა გამოიყენება.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ჩვენ ინვარიანტობის სამი ტიპი შევამოწმეთ – კონფიგურული, მეტრიკული და სკალის – როგორც CESD-ის ბოსტონის ფორმის, ისე GAD7-თვის. ბოსტონის ფორმისათვის, კონფიგურული ინვარიანტობის მოდელის მორგების მაჩვენებლები იყო:  $\chi^2(45) = 113.71$ , CFI = .964, TLI = .956, RMSEA = .059, რაც ნიშნავს, რომ გენდერის მიხედვით მიღებულ მონაცემებს ერთი და იგივე ფაქტორული სტრუქტურა ერგება. შემდეგ, ფაქტორული დატვირთვები შევზღუდეთ და ერთმანეთს შევადარეთ პირობებიანი მეტრიკული მოდელის მორგების მაჩვენებლები უპირობო კონფიგურულ მოდელს. ეს მაჩვენებლები მიუთითებს, რომ მეტრიკული ინვარიანტობის ნულოვანი ჰიპოთეზა შენარჩუნებულია,  $\Delta\chi^2(8) = 22.29$ ,  $p < .005$ ;  $\Delta\text{CFI} < .001$ ,  $\Delta\text{TLI} < .001$ ,  $\Delta\text{RMSEA} < .001$ . შემდეგ, თავისუფალი წევრები შევზღუდეთ და ამ პირობებიანი მოდელის მორგების მაჩვენებლები პირობებიან მეტრიკულ მოდელს შევადარეთ. ამ მაჩვენებლებს შორის სხვაობამ გვაჩვენა, რომ სკალის ინვარიანტობა არაა შენარჩუნებული  $\Delta\chi^2(8) = 33.34$ ,  $p < .001$ ;  $\Delta\text{CFI} = .037$ ,  $\Delta\text{TLI} = .006$ ,  $\Delta\text{RMSEA} = .004$ . შემდეგ, დიმიტროვის (2010) მიხედვით, დაუზღუდით მეტრიკული ინვარიანტობის მოდელს და თანმიმდევრულად შევზღუდეთ თითო-თითო თავისუფალი წევრი, რათა განგვესაზღვრა, რომელი იყო პასუხისმგებელი ინვარიანტობის ნაკლებობაზე. ასეთი არცერთი დებულება არ აღმოჩნდა, შესაბამისად, დავასკვნით, რომ ნაწილობრივი სკალის ინვარიანტობა მიღწეულია.

შფოთვის კითხვარის კონფიგურული ინვარიანტობის მოდელის მორგება კარგი იყო:  $\chi^2(30) = 59.65$ ,  $p < .002$ ; CFI = .989; TLI = .984; RMSEA = .047. ეს მაჩვენებლები ნიშნავს, რომ ერთი და იგივე ფაქტორული სტრუქტურა ერგება მონაცემებს როგორც



კაცების, ისე ქალების შემთხვევაში. შემდეგ, მეტრიკული და კონფიგურული მოდელების შედარებამ აჩვენა, რომ მეტრიკული ინვარიანტობის დაშვება შენარჩუნებულია,  $\Delta\chi^2(7) = 23.15, p < .002; \Delta CFI = .003, \Delta TLI < .001, \Delta RMSEA < .001$ . სკალის ინვარიანტობის შედეგებმა აჩვენა, რომ ეს დაშვებაც შეგვიძლია მივიღოთ,  $\Delta\chi^2(7) = 27.86, p < .001; \Delta CFI = .004, \Delta TLI = .001, \Delta RMSEA = .002$ .

შემდეგ, ლატენტური საშუალოები გენდერის კუთხით შევადარეთ ერთმანეთს (Hancock, Lawrence, & Nevitt, 2000). წესის მიხედვით, ერთი ჯგუფის ლატენტური საშუალო ნულზე დავსვით, ხოლო მეორე ჯგუფის ლატენტური საშუალო თავისუფლად შეფასდა. ცვლადების ლატენტური საშუალოების (დეპრესიის და შფოთვის სიმპტომები) შედარება t-კრიტერიუმის გამოყენებითაა შესაძლებელი (იხ. ცხრილი 3).

**ცხრილი 3. ლატენტური საშუალოების შედარება დეპრესიის და შფოთვის სიმპტომებისთვის**

ქვესკალა	ქალები <i>M</i> ( <i>SD</i> )	კაცები <i>M</i> ( <i>SD</i> )	<i>t</i> -ს მნიშვნელობა	კოჰენის <i>d</i>
დეპრესია	0.00 (0.76)	-0.17 (0.75)	3.27**	.22
შფოთვა	0.00 (0.84)	-0.12 (0.82)	2.16*	.15

შენიშვნა. \*\*  $p < .005$ ; \*  $p < .001$ .

ორივე შედარება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი იყო, ამ ინტერნალიზებული სიმპტომების მაჩვენებლებზე ქალებს უფრო მაღალი ქულები ჰქონდათ, ვიდრე კაცებს. ეს სხვაობები მცირე იყო, მაგრამ ნიშანდობლივი, როგორც ამას კოჰენის *d* ეფექტის ზომები გვაჩვენებს.

### კონვერგენტული და დისკრიმინანტული ვალიდობა

კონვერგენტული და დისკრიმინანტული ვალიდობის დასადგენად, ჯერ დეპრესიისა და შფოთვის საზომებს შორის კორელაციები გამოვთვალეთ. როგორც ვიცით, სიმპტომების ეს ორი წყება ინტერნალიზებული ჯგუფს მიეკუთვნება და უნდა იყოს კიდევ მაღალ კორელაციაში ერთმანეთთან. შემდეგ, CESD-ის ბოსტონის ფორმის და GAD7-ის ქულების ცხოვრებით კმაყოფილების და თვითშეფასების სკალების ქულებთან კორელაცია გამოვთვალეთ. მართალია, დეპრესიის და შფოთვის სიმპტომები ძლიერ და უარყოფით კორელაციაში უნდა იყოს ცხოვრებით კმაყოფილებასა და თვითშეფასებასთან, მაგრამ ეს კორელაციები უფრო ნაკლები უნდა იყოს დეპრესიასა და შფოთვის სიმპტომებს შორის არსებულ კორელაციასთან შედარებით.

შფოთვისა და დეპრესიის სიმპტომებს შორის კორელაციის და შფოთვის და დეპრესიის სიმპტომების თვითშეფასებასა და ცხოვრებით კმაყოფილებას შორის კორელაციების შესაფასებლად, გამოვთვალეთ CFA-ის მოდელი CESD-ის ბოსტონის ფორმის, GAD7-ის, ცხოვრებით კმაყოფილების (Diener et al., 1985) და როზენბერგის (1965) თვითშეფასების სკალის ქულების გამოყენებით. ჩენმა, ვესტმა და სოუსამ (2006), აღმოაჩინეს, რომ თვითშეფასების სკალის ორფაქტორიანი მოდელი მონაცემების საუკეთესო მორგებას გვაძლევს. შესაბამისად, თვითშეფასება ორი ფაქტორით წარ-

მოვადგინეთ: თვითშეფასება (დადებითად ფორმულირებული) და თვითდამცირება (უარყოფითად ფორმულირებული). სრული CFA-ის მოდელი მონაცემებს კარგად ერგება:  $\chi^2(355) = 979.064, p < .001, RMSEA = .044, CFI = .938, TLI = .930$ .

როგორც მოსალოდნელი იყო, კორელაცია დეპრესიის და შფოთვის სიმპტომებს შორის დადებითი და მაღალი იყო ( $r = .86, p < .001$ ). დეპრესიის სიმპტომები უარყოფითად კორელირებდა თვითშეფასებასთან,  $r = -.18, p < .002$ , და დადებითად – თვითდამცირებასთან  $r = .63, p < .001$ . შფოთვის სიმპტომები უარყოფითად კორელირებდა თვითშეფასებასთან  $r = -.18, p < .001$ ; დადებითად თვითდამცირებასთან  $r = .54, p < .001$ . ცხოვრებით კმაყოფილებასთან კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ იყო არც დეპრესიის  $r = -.02, p = .64$  და არც შფოთვის სიმპტომებისათვის,  $r = -.01, p = .86$ .

### შედეგების განხილვა

ეს კვლევა დეპრესიის და შფოთვის სიმპტომების მოკლე საზომი ინსტრუმენტების ვალიდაციის მიზნით განხორციელდა საქართველოში, კვლევის ჯერ კიდევ აღმოცენებად გარემოში. ამ ქვეყანაში არაერთი კლინიკური და კვლევის საჭიროება არსებობს, თუმცა, შედარებით მცირე რაოდენობით სკალები და დიაგნოსტიკური ინსტრუმენტია ვალიდირებული. ამ ბოლო დროს, ლიტერატურაში დაიწყო გამოჩენა ქართულენოვანი ინსტრუმენტების ვალიდაციის კვლევებმა (Martskvishvili, Arutinov, & Mestvirishvili, 2013; Khechuashvili, 2016, 2018; Sordia & Martskvishvili, 2020). ეს სტატია საქართველოში შფოთვის და დეპრესიის მოკლე ინსტრუმენტების ვალიდაციის პირველი ანგარიშია მაშინ, როდესაც, საზოგადოებრივი ჯანდაცვის მკვლევრები იძულებული არიან GAD7-ის არავალიდირებული ვერსია გამოიყენონ (Makhashvili, Javakhishvili, Sturua, Pilauri, Fuhr, & Roberts, 2020).

ჩვენ ორი მოკლე საზომი – CESD-ის ბოსტონის ფორმა (10 დებულება) და GAD7 (7 დებულება) – შევისწავლეთ. GAD7 მანამდე ვალიდირებულია აშშ-ის გარეთ კონტექსტებში (Löwe et al., 2008; Donker et al., 2011), თუმცა, ბოსტონის ფორმა – არა. CESD-ის სრული, 20-დებულებიანი ფორმის ვალიდაციის ანგარიშები, მათ შორის, ქართულიც, არსებობს (Gomez & McLaren, 2015; ჯავახიშვილი, et. al., 2016; Kazarian & Taher, 2010). ეს საზომები კარგად შეესაბამება დეპრესიის და შფოთვის სხვა სკალებს და სიმპტომის სიძლიერის კლინიკურ შეფასებებს (Gonçalves & Fagulha, 2004; Irwin et al., 1999).

ჩვენმა ფაქტორულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ ამ ორი საზომის ქულების გამოთვლის ალგორითმები კარგად ერგება ქართულ მონაცემებს, ერთი მნიშვნელოვანი გამონაკლისით. ბოსტონის ფორმის რევერსირებულად კოდირებულმა დებულებებმა არ მოგვცა კარგი დატვირთვები და ამოვიღეთ. მართლაც, არსებობს მტკიცებულება, რომ უარყოფითად ფორმულირებულმა დებულებებმა, შესაძლოა, არ მოგვცეს კარგი შედეგი მეთოდის ეფექტის გამო (Chen et al., 2006). გარდა ამისა, შეცდომის კორელაციების გამოყენება დაგვჭირდა დებულებების მსგავსი ფორმულირების ასასახად, რაც ხშირად ხდება თვითანგარიშის სკალებში (Schreiber, Nora, Stage, Barlow, & King, 2006).

ჩვენი მოდელის მორგება ნიშნავს, რომ ბოსტონის ფორმა და GAD7 ქართულ პოპულაციებზე გამოსაყენებლად ვარგისი საზომებია. მსგავსი მიგნებებია გერმანიაში

GAD7-თვის (Löwe et al., 2008). ლიტერატურაში CESD-ის 7-დებულებიანი (Herrero & Meneeses, 2006) და 8-დებულებიანი (Karim, Weisz, Bibi & ur Rehman, 2015) ფორმების ვალიდაციაა წარმოდგენილი, მაგრამ წინამდებარე კვლევაში CESD-ის ბოსტონის 10-დებულებიანი ფორმის ვალიდაცია პირველად გაკეთდა ინგლისურისგან განსხვავებულ ენაზე.

გენდერის მიხედვით ინვარიანტობის შემონმებამ გვაჩვენა, რომ ეს სკალები მდგრადია ქართულ კონტექსტებში. კონკრეტულად, ჩვენ აღმოვაჩინეთ, რომ ორივე სკალას აქვს სრული მეტრიკული ინვარიანტობა და სულ მცირე, ნაწილობრივი სკალის ინვარიანტობა. კრონბახის ალფა კოეფიციენტები მაღალია. ეს შედეგები აჩვენებს, რომ CESD-ის და GAD7-ის გამოყენება შეიძლება როგორც კაცებთან, ისე ქალებთან, რადგან ორივე ეკვივალენტურად აღიქვამს მათ დებულებებს.

ინტერნალიზებული სიმპტომების დიდი რაოდენობით კვლევების მსგავსად, გენდერული სხვაობები აღმოვაჩინეთ როგორც დეპრესიის, ისე შფოთვის ქულებში. ქალებს ეს ქულები უფრო მაღალი ჰქონდათ ორივე შემთხვევაში. მრავალმა კვლევამ აჩვენა გენერალიზებული შფოთვის გამოვლინება უფრო მეტი სიმძიმით ქალებში, ვიდრე კაცებში როგორც კლინიკურ, ისე ეროვნულად რეპრეზენტატულ შერჩევებში ამერიკის შეერთებულ შტატებში (McLean & Anderson, 2009; McLean et al., 2011), ავსტრალიასა და ნიდერლანდებში (Hunt et al., 2002; Schuch et al., 2014).

ჩვენი კვლევის შერჩევა უნივერსიტეტის სტუდენტებისა და არასტუდენტი ახალგაზრდა ზრდასრულებისაგან შედგებოდა. ახალგაზრდა ქალებში დეპრესიის უფრო მაღალი მაჩვენებლები აღმოჩნდა ახალი ზელანდიის ლონგიტუდურ კვლევაში, რომელშიც სტუდენტების და არასტუდენტების შერჩევებიც შეადარეს და დაადგინეს, რომ ისინი ერთმანეთთან თანხვედრაში იყო. ეს კი აჩვენებს, რომ სტუდენტების შედეგები, შესაძლოა, არასტუდენტებზეც გავავრცელოთ (Hankin et al., 1998).

კონვერგენტული და დისკრიმინაციული ვალიდობის კუთხით, აღმოვაჩინეთ, რომ დეპრესიის და შფოთვის ქულები დადებით და მაღალ კორელაციაში იყო ერთმანეთთან. ეს აღმოჩენა შეესაბამება აქამდე არსებულს (Hunt et al, 2002; Nieuwenhuijsen et al., 2003). დეპრესიის და შფოთვის სიმპტომების სკალების ქულებს შორის მაღალი კორელაცია ( $r = .86$ , რაც გაზიარებული/საერთო ვარიაციის 74%-ს ხსნის) დეპრესიის და შფოთვის ინტერნალიზებული პრობლემების ქოლგის ქვეშ გაერთიანებას, ისევე, როგორც სიმპტომების ამ ორი წყების ხშირ კომორბიდობას ასახავს.

დისკრიმინანტული ვალიდობის კორელაციები აჩვენებს, რომ GAD7-ს და CESD-ის ბოსტონის ფორმას მეტი დისკრიმინანტული ვალიდობა აქვს ცხოვრებით კმაყოფილებასთან, ვიდრე თვითშეფასებასთან. ორივე, დეპრესიის და შფოთვის სიმპტომები, კორელირებდა თვითშეფასებასა და თვითდამცირებასთან, მაგრამ ცხოვრების კმაყოფილებასთან კორელაციები არ იყო სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი. არსებული კვლევები აჩვენებს, რომ შესაძლებელია ადამიანი შფოთავდეს, მაგრამ, ამავე დროს, ცხოვრებით იყოს კმაყოფილი (Huebner et al., 2000).

ჩვენი შედეგები გარკვეული შეზღუდვების გათვალისწინებით უნდა იქნეს ინტერპრეტირებული. შერჩევა ახალგაზრდა ზრდასრულებისგან შედგებოდა. შესაძლოა, სხვა ასაკობრივ ჯგუფებთან განსხვავებული შედეგები მიგველო. გარდა ამისა, შედარებისათვის მხოლოდ თვითშეფასების და ცხოვრებით კმაყოფილების საზომები

გამოვიყენეთ. მომავალმა კვლევამ შედარებისთვის საზომების უფრო ფართო სპექტრი უნდა გამოიყენოს, ისეთები, როგორებიცაა: სამუშაოთი, ურთიერთობებით კმაყოფილების, ფსიქოპაქტიური საშუალებების ავადმომხმარების და სხვა მსგავსი კონსტრუქტების საზომები.

შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ამ შეზღუდვების მიუხედავად, წინამდებარე კვლევამ ინტერნალიზებული სიმპტომების ორი მოკლე საზომის ქართულენოვანი ვერსიები შემოგვთავაზა. იმედი გვაქვს, რომ ეს სკალები დაგვეხმარება საქართველოს ფსიქიკური ჯანმრთელობის პროფესიონალებში არსებული კლინიკური შეფასების საჭიროების დაკმაყოფილებაში და მოდელად გამოდგება მსგავსი საჭიროებების მქონე სხვა საზოგადოებებისათვის.

### გამოყენებული ლიტერატურა:

- Achenbach, T. M., Dumenci, L., & Rescorla, L. A. (2002). Ten-Year comparisons of problems and competencies for national samples of youth: self, parent, and teacher reports. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders, 10*(4), 194 – 203. doi:10.1177/10634266020100040101
- Baek, J. H., Eisner, L. R., Neirenberg, A. A. (2013) Smoking and suicidality in subjects with major depressive disorder: Results from the National Epidemiologic Survey on Alcohol and Related Conditions (NESARC). *Journal of Affective Disorders, 150*(3), 1158–1166. doi:10.1016/j.jad.2013.05.082
- Chen, F. F., West, S. G., & Sousa, K. H. (2006). A comparison of bifactor and second-order models of quality of life. *Multivariate Behavioral Research, 41*, 189–225.
- Cuijpers, P., Boluijt, P., van Straten, A. (2008). Screening of depression in adolescents through the Internet. Sensitivity and specificity of two screening questionnaires. *European Child & Adolescent Psychiatry, 17*(1), 32–38. doi: 10.1007/s00787-007-0631-2
- Diener, E, Emmons, R, A., Larsen R. J, & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901\_13
- Dimitrov, D. M. (2010). Testing for factorial invariance in the context of construct validation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development 43*(2), 121-149. doi: 10.1177/0748175610373459
- Donker, T., van Straten, A., Marks, I., & Cuupers, P. (2011). Quick and easy self-rating of generalized anxiety disorder: validity of the Dutch web-based GAD-7, GAD-2 and GAD-SI. *Psychiatry Research, 188*(1), 58-64. doi: 10.1016/j.psychres.2011.01.016
- Geostat (2018). National accounts of Georgia 2016 statistical publication. Retrieved from [http://geostat.ge/cms/site\\_images/\\_files/georgian/nad/National\\_Accounts\\_pub\\_2016.pdf](http://geostat.ge/cms/site_images/_files/georgian/nad/National_Accounts_pub_2016.pdf)
- Geostat (2021). Employment and unemployment. Retrieved from <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/683/Employment-Unemployment>
- Gomez, R., & McLaren, S. (2014). The Center for epidemiologic studies depression scale: support for a bifactor model with a dominant general factor and a specific factor for positive affect. *Assessment, 22*(3), 351 – 360. doi:10.1177/1073191114545357
- Gonçalves, B., & Fagulha, T. (2004). The Portuguese version of the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D). *European Journal of Psychological Assessment, 20*(4), 339-348. doi:10.1027/1015-5759.20.4.339

- Hankin, B. L., & Abramson, L. Y. (2001). Development of gender differences in depression: An elaborated cognitive vulnerability–transactional stress theory. *Psychological Bulletin*, *127*(6), 773-796. doi: 10.1037/0033-2909.127.6.773
- Hankin, B. L., Abramson, L. I., Moffitt, T. E., Silva, P. A., McGee, R., & Angell, K. A. (1998). Development of depression from preadolescence to young adulthood: Emerging gender differences in a 10-year longitudinal study. *Journal of Abnormal Psychology*, *107*(1), 128-140.
- Hancock, G. R., Lawrence, F. R., & Nevitt, J. (2000). Type I error and power of latent mean methods and manova in factorially invariant and noninvariant latent variable systems. *Structural Equation Modeling*, *7*, 534-556.
- Herrero, J., & Meneses, J. (2006). Short Web-based versions of the perceived stress (PSS) and Center for Epidemiological Studies-Depression (CESD) Scales: A comparison to pencil and paper responses among Internet users. *Computers in Human Behavior*, *22*(5), 830-846. doi: 10.1016/j.chb.2004.03.007
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6*, 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Huebner, E. S., Funk, B. A. III, & Gilman, R. (2000). Cross-sectional and longitudinal psychosocial correlates of adolescent life satisfaction reports. *Canadian Journal of School Psychology*, *16*(1), 53-64. doi:10.1177/082957350001600104
- Hunt, C., Issakidis, C., Andrews, G. (2002). DSM-IV generalized anxiety disorder in the Australian national survey of mental health and well-being. *Psychological Medicine*, *32*(4), 649-59.
- Ingul, J. M., & Nordahl, H. M. (2013). Anxiety as a risk factor for school absenteeism: What differentiates anxious school attenders from non-attenders? *Annals of general psychiatry*, *12*(25), 12-25. doi: 10.1186/1744-859X-12-25
- Irwin, M., & Artin, K. H., & Oxman, M. (1999). Screening for depression in the older adult: criterion validity of the 10 item Center for Epidemiological Studies Depression Scale (CES-D). *Archives of Internal Medicine*, *159*(15), 1701-1704. doi:10.1001/archinte.159.15.1701
- ჯავახიშვილი, ნ., სხირტლაძე, ნ., ბუნაშვილი, ნ., ლორთქიფანიძე, მ., მაყაშვილი, ა., ვარდანაშვილი, ი., & შეყრილაძე, ი. (2016). კვლევის ინსტრუმენტების ვალიდაცია. ნ. ჯავახიშვილი, & ნ. ბუნაშვილი (რედ.-ები) კრებულში დიმიტრი უზნაძის დაბადების 130 წლისთავისადმი მიძღვნილი კონფერენციის შრომები (გვ 63-84). ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა.
- Julian, L., J. (2011). Measures of anxiety. *Arthritis Care & Research*, *63*(11), 467-472. doi:10.1002/acr.20561
- Kazarian, S. S., & Taher, D. (2010). Validation of the Arabic Center for Epidemiological Studies Depression (CES-D) scale in a Lebanese community sample. *European Journal of Psychological Assessment*, *26*(1), 68-73. doi:10.1027/1015-5759/a000010
- Kline, P. (2014). An easy guide to factor analysis. London, Great Britain: Routledge.
- Khechuashvili, L. (2018). Psychometric Properties of the Georgian Expanded Version of the Posttraumatic Growth Inventory. *Journal of Loss and Trauma*, *23*(8), 659-671. doi: 10.1080/15325024.2018.1498202
- Khechuashvili, L. (2016). Investigation of psychometric properties of the Georgian version of posttraumatic growth inventory. *Journal of Loss and Trauma*, *21*(6), 522-532. doi:10.1080/15325024.2016.1157409



- Karim, J., Weisz, R., Bibi, Z., & ur Rehman, S. (2015). Validation of the eight-item center for epidemiologic studies depression scale (CES-D) among older adults. *Current Psychology*, *34*(4), 681-692. doi: 10.1007%2Fs12144-014-9281-y
- Kuehner, C. (2003). Gender differences in unipolar depression: an update of epidemiological findings and possible explanations. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, *108*(3), 163-74. doi:10.1034/j.1600-0447.2003.00204.x
- Löwe, B., Decker, O., Müller, S., Brähler, E., Schellberg, D., Herzog, W., & Herzberg, P. Y. (2008). Validation and standardization of the Generalized Anxiety Disorder Screener (GAD-7) in the general population. *Medical Care*, *46*(3), 266-274. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40221654>
- Mackenzie, S., Wiegel, J. R., Mundt, M., Brown, D., Saewyc, E., Heiligenstein, E., Harahan, B. & Fleming, M. (2011). Depression and suicide ideation among students accessing campus health care. *American Journal of Orthopsychiatry*, *81*, 101–107. doi:10.1111/j.1939-0025.2010.01077.x
- Makhashvili, N., Javakhishvili, J. D., Sturua, L., Pilauri, K., Fuhr, D. C., & Roberts, B. (2020). The influence of concern about COVID-19 on mental health in the Republic of Georgia: a cross-sectional study. *Globalization and health*, *16*(1), 1-10. doi: 10.1186/s12992-020-00641-9
- Martskvishvili, K., Arutinov, L., & Mestvirishvili M. (2013). A psychometric investigation of the Georgian version of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment*, *29*(2), 84-88. doi:10.1027/1015-5759/a000135
- McLean, C. P., & Anderson, E. R. (2009). Brave men and timid women? A review of the gender difference in fear and anxiety. *Clinical Psychology Review*, *29*, 496-505. doi:10.1016/j.cpr.2009.05.003
- McLean, C. P., Asnaani, A., Litz, B. T, & Hofmann, S. G.(2011).Gender differences in anxiety disorders: Prevalence, course of illness, comorbidity and burden of illness. *Psychiatric Research*, *45*(8): 1027–1035. doi:10.1016/j.jpsychires.2011.03.006
- საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. დევნილთა სტატისტიკა. გადმონერჩილია ბმულიდან <https://www.moh.gov.ge/ka/703/>
- Morf, C. C., Schürch, E., Küfner, A., Siegrist, P., Vater, A., Back, M., ... Schro der-Abe, M. (2016). Expanding the nomological net of the pathological narcissism inventory: German validation and extension in a clinical inpatient sample. *Assessment*, *24*(4), 419-443.doi:10.1177/1073191115627010
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2012). *MPLUS user's guide* (7th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nieuwenhuisen, K., de Boer, A. G. E. M., Verbeek, J., Blonk, R., & van Dijk, F. J. H. (2003). The depression anxiety stress scales (DASS): detecting anxiety disorder and depression in employees absent from work because of mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, *60*(1), 177–182. doi:10.1136/oem.60.suppl\_1.i77
- Plaisier, I., de Graaf, R., de Bruijn, J., Smit, J., van Dyck, R., Beekman, A., & Penninx, B. (2012). Depressive and anxiety disorders on-the-job: The importance of job characteristics for good work functioning in persons with depressive and anxiety disorders. *Psychiatric Research*, *200*(2–3), 382-388. doi:10.1016/j.psychres.2012.07.016

- Powers, J. R., Young, A. F., Russel, A., & Pachana, N. A. (2003). Implications of non-response of older women to a short form of the center for epidemiologic studies depression scale. *Aging and Human Development*, 57(1) 37-54. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.995.9897&rep=rep1&type=pdf>
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D Scale. A Self-Report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, 1(3), 385-401. doi:10.1177/014662167700100306
- Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton, NJ: Princeton University Press. Retrieved from [http://fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/Self\\_Measures\\_for\\_Self-Esteem\\_ROSENBERG\\_SELF-ESTEEM.pdf](http://fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/Self_Measures_for_Self-Esteem_ROSENBERG_SELF-ESTEEM.pdf)
- Schuch, J. J., Roest, A. M., Nolen, W. A., Penninx, B. W., & de Jonge, P. (2014). Gender differences in major depressive disorder: Results from the Netherlands study of depression and anxiety. *Journal of Affective Disorders*, 156, 156-163. doi: 10.1016/j.jad.2013.12.011
- Schwartz, S. J., Salas-Wright, C. P., Pérez-Gómez, A., Mejía-Trujillo, J., Brown, E. C., Montero-Zamora, P., ... Dickson-Gomez, J. (2018). Cultural stress and psychological symptoms in recent Venezuelan immigrants to the United States and Colombia. *International Journal of Intercultural Relations*, 67, 25-34. doi: 10.1016/j.ijintrel.2018.09.001
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A. & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factoranalysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338. doi: 10.3200/JOER.99.6.323-338
- Smarr, K. L. & Keefe, A. L. (2011). Measures of depression and depressive symptoms: beck depression inventory-II (BDI-II), Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D), Geriatric Depression Scale (GDS), Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS), and Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9). *Arthritis Care & Research*, 63(11), 454–466. doi: 10.1002/acr.20556
- Somers, J. M., Goldner, E. M., Waraich, P., & Hsu, L. (2006). Prevalence and incidence studies of anxiety disorders: a systematic review of the literature. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 51(2), 100 – 113. doi:10.1177/070674370605100206
- Smith, J. P., & Book, S. W. (2008). Anxiety and substance use disorders: A review. *The Psychiatric times*, 25(10), 19–23. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2904966/>
- Sordia, N., & Martskvishvili, K. (2020). Psychometric properties of the Georgian version of the Grit Scale. *Prizren Social Science Journal* 4(1), 8-13. doi: 10.32936/pssj.v4i1.128
- Sowislo, J. F., & Orth, U. (2013). Does low self-esteem predict depression and anxiety? A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 139(1), 213-240. doi:10.1037/a0028931
- Spitzer, R. L., Kroenke, K., Williams, J. B. W., & Löwe, B. (2006). A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: The GAD-7. *Archives of International Medicine*, 166(10), 1092–1097. doi:10.1001/archinte.166.10.1092
- World Bank Group. (2016). Georgia: recent trends and drivers of poverty reduction. Retrieved from <http://www.worldbank.org/en/country/georgia/publication/georgia-poverty-assessment>.

# VALIDATION OF GEORGIAN VERSIONS OF BRIEF DEPRESSION AND ANXIETY QUESTIONNAIRES

Nino Javakhishvili,<sup>1</sup> Seth J. Schwartz,<sup>2</sup> Nino Skhirtladze<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*D. Uznadze Institute of Psychology, Ilia State University, Tbilisi, Georgia;*

<sup>2</sup>*College of Education, University of Texas at Austin, USA.*

## Abstract

**Background.** This article presents the data validating Georgian versions of brief depression (CESD Boston Form) and anxiety (GAD7) measures. These two scales have been widely used in English with satisfactory validity and reliability and translated and used in many other languages, however, validation reports of GAD7 are relatively rare and the present study is the first to validate the CESD Boston 10-item Form in a language other than English.

**Methods.** Data were collected from a sample of 889 Georgian young adults, who, among others, filled out CESD Boston Form, GAD7, the Satisfaction with Life Scale and the Rosenberg Self-Esteem Scale.

**Results.** Confirmatory factor analysis of data indicated that one-factor solution provides a good fit for both scales. A multi-group CFA supported at least partial configural, metric and scalar invariance across gender. Both scales provide scores with high internal consistency. Discriminant validity for the CESD Boston Form and the GAD7 was provided using their correlations with life satisfaction and self-esteem measures that had been previously validated with Georgian samples.

**Conclusions.** The present study has provided Georgian versions of two brief measures of internalizing symptoms. These scales will help to satisfy the clinical assessment needs among Georgian mental health professionals and will serve as a model for other societies with similar needs.

**Key words:** *The Centers for Epidemiologic Studies Depression scale (CESD Boston Form); Generalized Anxiety Measure (GAD7); Georgian validation, discriminant validity, invariance*

Symptoms of depression and anxiety are key indicators of mental health. At extreme levels, they are linked to various problems, such as substance use, anorexia nervosa, suicide, and increased mortality (Smith, & Book, 2008; Mackenzie et al., 2011; Baek, Eisner, & Neirenberg, 2013). Indeed, costs to society from anxiety and depressive symptoms include poorer job performance and absence from work, low academic achievement and dropping out of school (Ingul & Nordahl, 2013; Plaisier, et al, 2012).

Because anxiety and depressive symptoms are clustered as internalizing problems (Achenbach, Dumenci, & Rescorla, 2002), scores for these two sets of symptoms should be positively correlated (Hunt, Issakidis & Andrews, 2002). These correlations should, however, be low enough to suggest that anxiety and depressive symptoms represent distinct constructs (Nieuwenhuisen, de Boer, Verbeek, Blonk, & van Dijk, 2003). Scores for anxiety and depression should be less strongly associated with scores on well-being indices such as life satisfaction and self-esteem (Huebner, Funk & Gilman, 2000; Sowislo & Orth, 2013).

Supporting these expectations, a meta-analysis of 95 longitudinal studies indicated a reliable, bidirectional negative association between self-esteem and anxiety. Sowislo and Orth (2013) have also found reliable negative associations between depressive symptoms and self-esteem.



Regarding gender differences, studies show that women generally score higher than men on both depression and anxiety measures (Hunt et al., 2002; McLean, Asnaani, Litz & Hofmann, 2011; Schuch, Roest, Nolen, Penninx, & Jonge, 2014). Gender differences in anxiety are explained by six clusters of explanatory factors – biological, higher-order vulnerability, disorder-specific vulnerability, stress and trauma, behavioral avoidance, and sociocultural gender role socialization (McLean & Anderson, 2009). The general depression model was proposed to explain gender differences in depressive symptoms, including negative life events, and cognitive vulnerability (Hankin & Abramson, 2001). Psychosocial factors, such as gender roles, lower education levels, lack of decision control, and power differentials, may also contribute to gender differences in depression (Kuehner, 2003).

A number of instruments were devised to measure each construct; however, most of them, such as Spielberger's state-trait anxiety inventory (STAI), Beck Depression Inventory (BDI), Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CESD), the Inventory of Depressive Symptomatology (IDS-SR30), and the Depression/Anxiety Stress Scales (DASS), are lengthy and may impose response burden on some individuals (Powers, Young, Russel & Pachana, 2003; Nieuwenhuijsen et al., 2003; Julian, 2011; Schuch et al., 2014). Moreover, brief measures are essential for use in large assessment batteries. It is therefore important to develop, translate, adapt, and utilize brief versions of anxiety and depression measures. In the present study we do so in the context of Georgia.

Georgia is undergoing a transition to democracy and is characterized by an unstable job market and scarcity of jobs. Financial struggles and lack of employment are likely to be related to symptoms of anxiety and depression. Additionally, the capital city (Tbilisi) received a massive influx of internally displaced persons following wars in 1992 and 2008 (Geostat, 2021; Ministry of Labor, Health and Social Defense of Georgia, 2021; World Bank Group, 2016). Hence, it is important to have valid and reliable measures of depression and anxiety symptoms available for Georgian populations.

*Depressive Symptoms: The CESD.* The Centers for Epidemiologic Studies Depression scale (CESD) is one of the most commonly used instruments for assessing depressive symptoms. It was created for use with non-clinical samples and provides scores with adequate psychometric properties. The CESD contains 20 items indexing symptoms of depression (Radloff, 1977). This scale has been widely used in the United States, where it was developed, and translated into Spanish, German, French, Korean, Chinese, Portuguese, Dutch, Arabic, Greek, Italian, Japanese, Russian, Turkish, and Vietnamese (Smarr & Keefer, 2011). Translated versions of the CESD have provided scores with adequate Cronbach's alphas and have proven useful for both clinical and community samples and across age groups including adolescents and adults (Gonclaves & Fagulha, 2004; Cuijpers, Boluijt, & van Straten, 2008; Kazarian & Taher, 2010).

Shorter versions of the CESD have more recently been developed, such as the 10-item Boston form (Irwin, Artin & Oxman, 1999), the 11-item Iowa form, and others (Powers et al., 2003; Smarr & Keefer, 2011). The Boston form has provided scores with reliability and validity similar to the original 20-item scale, with a Cronbach's alpha estimate of .92 (Irwin et al., 1999).

*Anxiety Symptoms: The GAD7.* The Generalized Anxiety Disorder (GAD7) measure was developed to provide a short and effective self-report measure of anxiety for use with primary care

patient samples. It provides scores with acceptable criterion, construct and factorial validity. The GAD7 was shown to measure a distinct dimension from depression, and to provide scores with good internal consistency (Cronbach alpha = .92 in Spitzer, Kroenke, Williams, & Löwe, 2006). Later, reliability and validity for scores on the GAD7 in a German national sample was established (Löwe et al., 2008). In that study, GAD7 scores were correlated with gender, age, level of education, employment status, and income. Additionally, Donker, Straten, Marks, and Cuipers (2011) validated an online version of the GAD7 in the Dutch population. Factor analysis of GAD 7 and CESD items confirmed that anxiety and depression items clustered onto different factors, suggesting discriminant validity.

In the present study, using a sample of student and non-student Georgian young adults, we sought to validate the Boston form of the CESD and the GAD7. To reach this aim, we examined the factor structure, configural, metric, and scalar invariance across gender for these two instruments, as well as their convergent and discriminant validity.

## Method

### Participants

Data were collected in 2018 from 889 Georgian young adults (mean age 21.28,  $SD = 2.302$ , range 17-29). In the current sample, 53% were women and 47% were men. The majority of the sample ( $n = 699$ ; 78.6%) were university students. Participants were recruited through social media advertisements.

### Procedure

Two bilingual psychologists translated and back-translated the English versions into Georgian. A group of three other bilingual colleagues then compared the translated and back-translated versions and suggested additional changes. The Georgian versions of the scales were included in a survey along with self-esteem and life satisfaction measures to examine convergent and discriminant validity of CESD Boston Form and the GAD7. Self-esteem and life satisfaction are frequently used well-being indicators and were used by other authors with the same purpose (Morf et al., 2017). The survey was administered online, with the link sent to participants. Completion time was approximately 30 minutes.

### Measures

The GAD7 consists of 7 items, each of which describes a symptom of anxiety. In the original version, responses are provided on a 3-point scale. In our adapted version, following Schwartz et al. (2018), we used a 4-point Likert type scale with responses ranging from 1 (Not at all) to 4 (Nearly every day). Sample items include “Being so restless that it is hard to sit still”.

The CESD Boston form contains 10 items, each referring to a symptom of depression. In the original version, items are responded to using a dichotomous scale (Irwin et al., 1999). Again, following Schwartz et al. (2018), we adapted the measure to utilize a 4-point Likert type scale ranging from 1 (Rarely or none of the time) to 4 (Almost all the time). Sample items include “I could not get going”.

Satisfaction with Life scale (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) consists of 5 items that align on one factor. The validated Georgian version of the scale provided good satisfactory fit indices:  $\chi^2(5) = 38.379, p < .001$ ; RMSEA = .062, CFI = .986, TLI = .972 (Javakhishvili et al., 2016). In the original version, the answers are provided on a 7-point Likert type scale ranging from 1 (Disagree completely) to 7 (Completely agree). We used a 4-point scale. A sample item is: “In most ways my life is close to my ideal”.

Self-esteem scale (Rosenberg, 1965) consists of 10-items. The fit indices for the validated Georgian version of the scale are as follows:  $\chi^2(32) = 84.182, p < .001$ ; RMSEA = .074, CFI = .933, TLI = .905 (Javakhishvili et al., 2016). The answers are provided on a 4-point Likert type scale ranging from 1 (Disagree completely) to 4 (Completely agree). A sample item is: “I feel that I have a number of good qualities.”

## Data Analyses

Statistical analyses were conducted using SPSS version 21 and Mplus version 7.2 (Muthén & Muthén, 2012). Descriptive and inferential statistics were computed in SPSS, whereas CFA and invariance tests were conducted in Mplus.

The factor structure of the CESD Boston Form and the GAD7 was examined via confirmatory factor analysis, which was also used to demonstrate configural, metric, and scalar invariance across gender for these two instruments. Correlations among the four instrument scores were calculated to show convergent and discriminant validity.

## Results

### Factorial Validity

The most commonly used structural equation modeling fit indices were utilized to evaluate the CFA models. According to Kline (2014), the chi-square should be as small as possible (though the value and significance level are heavily dependent on sample size and model complexity; Dimitrov, 2010). Because of such difficulties in interpreting the chi-square value, we also used other fit indices (Hu & Bentler, 1999). The comparative fit index (CFI) examines the extent to which the specified model fits the data better compared to a null model with no paths or latent variables. The Tucker-Lewis Index (TLI) is similar to the CFI but provides a penalty for models with unnecessary parameters. Values of CFI and TLI should exceed .90. The Root Mean Square Error Approximation (RMSEA) indexes the extent to which the covariance structure implied by the model diverges from the covariance structure observed in the data. The acceptable RMSEA values should be below .08 (Hu & Bentler, 1999). Additionally, standardized factor loadings should exceed .40.

*CES-D Boston Form.* We estimated a confirmatory factor analysis (CFA) model for CESD Boston Form. However, the initial fit indices were not satisfactory  $\chi^2(35) = 580.803, p < .001$ ; RMSEA=.132, CFI=.773, TLI=.708, and as a result, we modified the model. First, we removed the two reverse-coded items (items 4 and 7), for which factor loadings were quite low (.175 and .216, respectively). Second, modification indices suggested number of correlations between residual terms. We added one such residual correlation between items 6 and 9, based on similar item wording (“People were unfriendly” and “I felt that people disliked me”).

Factor loadings are reported in Table 1, and fit indices were as follows:  $\chi^2(19) = 75.241$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .058, CFI = .971, TLI = .957.

**Table 1. Factor Loadings for Boston Form CESD**

Items	Factor loading
DE1 bothered	0.732
DE2 keep mind	0.516
DE3 depressed	0.648
DE5 effort	0.774
DE6 fearful	0.565
DE8 restless	0.787
DE9 lonely	0.627
DE10 get going	0.599

*Note.*  $p < .001$  in all cases.

*GAD7.* Confirmatory factor analysis for the GAD7 scale provided good model fit indices; we added two residual correlations between items 1 and 2 (“Feeling anxious, nervous, or on edge” and “Not being able to stop or control worrying”), and between items 4 and 5 (“Trouble relaxing” and “Being so restless that it is hard to sit still”). The final model fit indices indicated good fit,  $\chi^2(12) = 23.868$ ,  $p < .03$ ; RMSEA = .033, CFI = .995, TLI = .992. Internal consistency coefficients for both scales were strong (CESD Boston Form,  $\alpha = .839$ ; GAD7,  $\alpha = .935$ ). Factor loadings are displayed in Table 2.

**Table 2. Factor Loadings for GAD7**

Item	Factor loading
AN1 on edge	0.816
AN2 stop control	0.858
AN3 worrying	0.871
AN4 relaxing	0.838
AN5 sit still	0.842
AN6 annoyed	0.731
AN7 afraid	0.759

*Note.*  $p < .001$  in all cases.

### Tests for Invariance across Gender

To test for invariance across gender, we estimated a series of models (Dimitrov, 2010), with each model representing a progressively stricter form of invariance. *Configural* invariance indicates that the same pattern of factors and associated items fit well across groups. It is tested by estimating a multi-group model and ascertaining overall model fit. *Metric* invariance indicates that the factor loadings are equivalent across groups. It is tested by comparing the configural invariance model to a

model with each factor loading constrained equal across groups. Fit indices are compared between the two models to test the null hypothesis of invariance. A non-significant chi-square difference, along with differences below .01 in the CFI and RMSEA indices, can be taken as indicative of metric invariance. In large samples or complex models, the chi-square difference may be statistically significant even if the differences in the other fit indices are trivial (Dimitrov, 2010). As a result, a model comparison where the differences in the CFI and RMSEA indices are below .01 can be used to justify a conclusion of metric invariance, even in the presence of a significant chi-square difference.

Finally, *scalar* invariance indicates that both factor loadings and item intercepts are equivalent across groups. The metric invariance model is compared to a scalar invariance model where both factor loadings and item intercepts are constrained equal across groups. The same statistical comparisons, and the same reasoning used to test for metric invariance, are also applied to test for scalar invariance.

As noted above, we tested for three types of invariance – configural, metric and scalar – for both the CESD Boston Form and the GAD7. For the CESD Boston Form, configural invariance model fit indices were:  $\chi^2(45) = 113.71$ , CFI = .964, TLI = .956, RMSEA = .059. These indices imply that the same factorial structure fits the data across gender. Next, we introduced constraints for factor loadings and compared model fit indices for the constrained metric model against the unconstrained configural model. These indices indicate that the null hypothesis of metric invariance can be retained,  $\Delta\chi^2(8) = 22.29$ ,  $p < .005$ ;  $\Delta\text{CFI} < .001$ ,  $\Delta\text{TLI} < .001$ ,  $\Delta\text{RMSEA} < .001$ . Next, we added constraints for intercepts and compared model fit indices of this constrained model to the metric constrained model. These fit index differences suggested a lack of scalar invariance,  $\Delta\chi^2(8) = 33.34$ ,  $p < .001$ ;  $\Delta\text{CFI} = .037$ ,  $\Delta\text{TLI} = .006$ ,  $\Delta\text{RMSEA} = .004$ . As a result, following Dimitrov (2010), we began with the metric invariance model and constrained one intercept at a time to determine whether any individual intercept was responsible for the lack of scalar invariance. Results indicated that no item appeared to be non-invariant, so we reached a conclusion of partial scalar invariance.

For anxiety, when we estimated the configural invariance model, fit was good,  $\chi^2(30) = 59.65$ ,  $p < .002$ ; CFI = .989; TLI = .984; RMSEA = .047. These indices imply that the same factor structure fits the data for both men and women. Next, a comparison between metric and configural models indicated that the assumption of metric invariance could be retained,  $\Delta\chi^2(7) = 23.15$ ,  $p < .002$ ;  $\Delta\text{CFI} = .003$ ,  $\Delta\text{TLI} < .001$ ,  $\Delta\text{RMSEA} < .001$ . Results for scalar invariance indicated that this assumption could be retained,  $\Delta\chi^2(7) = 27.86$ ,  $p < .001$ ;  $\Delta\text{CFI} = .004$ ,  $\Delta\text{TLI} = .001$ ,  $\Delta\text{RMSEA} = .002$ .

We then proceeded to conduct latent mean comparisons across gender (Hancock, Lawrence, & Nevitt, 2000). The latent mean for one group is set to zero by default, and the latent mean for the second group is freely estimated. The latent means for each variable (depressive and anxiety symptoms) can be compared across gender using t-tests (see Table 3).

**Table 3. Latent Mean Comparisons for Depressive and Anxiety Symptoms**

Subscale	Women <i>M</i> ( <i>SD</i> )	Men <i>M</i> ( <i>SD</i> )	<i>t</i> -value	Cohen's <i>d</i>
Depression	0.00 (0.76)	-0.17 (0.75)	3.27**	.22
Anxiety	0.00 (0.84)	-0.12 (0.82)	2.16*	.15

Note. \*\*  $p < .005$ ; \*  $p < .001$ .

Both comparisons were statistically significant, with women scoring higher than men on both indices of internalizing symptoms. These differences were small but noteworthy, as indicated by the Cohen's *d* effect sizes.

### **Convergent and Discriminant Validity**

To establish convergent and discriminant validity, first we calculated correlations between depression and anxiety measures – where these two sets of symptoms are classified under the heading of internalizing and should be highly correlated. Next, we correlated scores on the CESD Boston Form and the GAD7 with scores on Satisfaction with Life scale and a Self-esteem scale. Although depressive and anxiety symptoms should be strongly and negatively correlated with life satisfaction and self-esteem, these correlations should be markedly lower compared to those between depressive and anxiety symptoms.

To estimate the correlations between anxiety and depressive symptoms, and of anxiety and depressive symptoms with self-esteem and life satisfaction, we estimated a CFA model using scores from the CESD Boston Form, the GAD7, the Satisfaction with Life Scale (Diener et al., 1985), and the Rosenberg (1965) Self-Esteem Scale. For the self-esteem scale, Chen, West and Sousa (2006) have found that a bifactor model provides the best fit to the data. We therefore represented the self-esteem measure using separate factors for self-esteem (positively worded) and self-derogation (negatively worded). The full CFA model fit the data well,  $\chi^2(355) = 979.064, p < .001$ , RMSEA = .044, CFI = .938, TLI = .930.

As expected, the correlation between depressive and anxiety symptoms were positive and high ( $r = .86, p < .001$ ). Depressive symptoms were negatively correlated with self-esteem,  $r = -.18, p < .002$ , and positively correlated with self-derogation,  $r = .63, p < .001$ . Anxiety symptoms were negatively correlated with self-esteem,  $r = -.18, p < .001$ ; and positively correlated with self-derogation,  $r = .54, p < .001$ . Correlations with life satisfaction were not statistically significant for either depressive symptoms,  $r = -.02, p = .64$ ; or anxiety,  $r = -.01, p = .86$ .

### **Discussion**

The present study was designed to validate brief depressive and anxiety symptom measures for use in Georgia, an emerging research environment. Many clinical and research needs exist in this country, however, few scales and diagnostic instruments have been validated. Recently, articles describing Georgian instrument (not anxiety or depression) validation studies have begun to appear in the literature (Martskvishvili, Arutinov, & Mestvirishvili, 2013; Khechuashvili, 2016, 2018; Sordia & Martskvishvili, 2020). The current article is the first report validating depression and anxiety measures in Georgian against the background of the situation that public health scholars already use the non-validated version of GAD7 (Makhashvili, Javakhishvili, Sturua, Pilauri, Fuhr, & Roberts, 2020).

We examined two brief measures – the CESD Boston Form (10 items) and the GAD7 (7 items). Whereas the GAD7 has been previously validated in Western contexts outside the United States (Löwe et al., 2008; Donker et al., 2011), the CESD Boston Form – has not. There are reports



validating the full 20-item CESD outside the US (Kazarian & Taher, 2010; Gomez & McLaren, 2015). These measures have also been shown to converge well with other depression and anxiety scales and with clinical ratings of symptom severity (Irwin et al., 1999; Gonçalves & Fagulha, 2004).

Our factor analysis indicated that the scoring algorithms for these two measures provided a good fit to our Georgian data, with one notable exception. The reverse-coded items from the CESD Boston Form did not load well and were removed. There is evidence that negatively worded items may not perform well because of the method effects (Chen et al., 2006). Additionally, we had to allow error correlations to account for similar item wording, which is often the case with self-report scales (Schreiber, Nora, Stage, Barlow, & King, 2006). The fit of our models suggests that the CESD Boston Form and the GAD7 are appropriate for use with Georgian populations. Similar findings have emerged in Germany for the GAD7 (Löwe et al., 2008). Literature provides validation of CESD 7 (Herrero & Meneses, 2006) and 8 (Karim, Weisz, Bibi & ur Rehman, 2015) item forms, but the present study is the first to validate the CESD Boston 10-item Form in a language other than English.

Our invariance tests across gender provide further evidence for the robustness of these scales in Georgian contexts. Specifically, we found full metric invariance, and at least partial scalar invariance for both scales. Cronbach's alpha coefficients were strong. These findings suggest that the CESD Boston Form and the GAD7 are appropriate for use with both men and women, and that they would be expected to perform equivalently across gender.

Consistent with a large body of work on internalizing symptoms, we found gender differences in depression as well as anxiety scores, with women scoring higher than men in both cases. Numerous studies have found higher prevalence rates of generalized anxiety disorder in women than in men in both clinical and nationally representative samples in the United States (McLean & Anderson, 2009; McLean et al., 2011), Australia, and the Netherlands (Hunt et al., 2002; Schuch et al., 2014).

The present sample was comprised of both university students and non-student young adults. Higher rates of depression were found in young women in a New Zealand longitudinal study that also compared student and nonstudent samples and found that they were comparable, indicating that student results can be generalized to nonstudents (Hankin et al., 1998).

In terms of convergent and discriminant validity, we found that scores from the CESD Boston Form SECD and the GAD7 were positively and highly correlated with each other. This finding is consistent with prior work (Hunt et al., 2002; Nieuwenhuijsen et al., 2003). The high correlation between scores on the depressive and anxiety symptom scales ( $r = .86$ , accounting for 74% shared variability) reflects the classification of depression and anxiety under the heading of internalizing problems, as well as the frequent comorbidity between these two sets of symptoms.

Discriminant validity correlations suggested greater discriminant validity for the GAD7 and the CESD Boston Form vis-à-vis life satisfaction than vis-à-vis self-esteem. Both depressive and anxiety symptoms were correlated with self-esteem and self-derogation, but correlations with life satisfaction were non-significant. Indeed, prior work has suggested that it is possible for a person to be anxious and satisfied with life at the same time (Huebner et al., 2000).

## Limitations and Future Directions

Our findings should be interpreted in light of some limitations. Our sample was comprised of young adults. We do not know whether the results would have differed with other age groups. Further, we only used self-esteem and life satisfaction as comparison measures. Future studies should use a wider array of comparison measures, such as indices of work satisfaction, relationship satisfaction, substance use, and other similar constructs.

In conclusion, despite these limitations, the present study has provided Georgian versions of two brief measures of internalizing symptoms. We hope that these scales will help to satisfy the clinical assessment needs among Georgian mental health professionals and will serve as a model for other societies with similar needs.

## References

- Achenbach, T. M., Dumenci, L., & Rescorla, L. A. (2002). Ten-Year comparisons of problems and competencies for national samples of youth: self, parent, and teacher reports. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders, 10*(4), 194 – 203. doi:10.1177/10634266020100040101
- Baek, J. H., Eisner, L. R., Neirenberg, A. A. (2013) Smoking and suicidality in subjects with major depressive disorder: Results from the National Epidemiologic Survey on Alcohol and Related Conditions (NESARC). *Journal of Affective Disorders, 150*(3), 1158–1166. doi:10.1016/j.jad.2013.05.082
- Chen, F. F., West, S. G., & Sousa, K. H. (2006). A comparison of bifactor and second-order models of quality of life. *Multivariate Behavioral Research, 41*, 189–225.
- Cuijpers, P., Boluijt, P., van Straten, A. (2008). Screening of depression in adolescents through the Internet. Sensitivity and specificity of two screening questionnaires. *European Child & Adolescent Psychiatry, 17*(1), 32–38. doi: 10.1007/s00787-007-0631-2
- Diener, E, Emmons, R, A., Larsen R. J, & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901\_13
- Dimitrov, D. M. (2010). Testing for factorial invariance in the context of construct validation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development 43*(2), 121-149. doi: 10.1177/0748175610373459
- Donker, T., van Straten, A., Marks, I., & Cuipers, P. (2011). Quick and easy self-rating of generalized anxiety disorder: validity of the Dutch web-based GAD-7, GAD-2 and GAD-SI. *Psychiatry Research, 188*(1), 58-64. doi: 10.1016/j.psychres.2011.01.016
- Geostat (2018). National accounts of Georgia 2016 statistical publication. Retrieved from [http://geostat.ge/cms/site\\_images/\\_files/georgian/nad/National\\_Accounts\\_pub\\_2016.pdf](http://geostat.ge/cms/site_images/_files/georgian/nad/National_Accounts_pub_2016.pdf)
- Geostat (2021). Employment and unemployment. Retrieved from <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/683/Employment-Unemployment>
- Gomez, R., & McLaren, S. (2014). The Center for epidemiologic studies depression scale: support for a bifactor model with a dominant general factor and a specific factor for positive affect. *Assessment, 22*(3), 351 – 360. doi:10.1177/1073191114545357
- Gonçalves, B., & Fagulha, T. (2004). The Portuguese version of the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D). *European Journal of Psychological Assessment, 20*(4), 339-348. doi:10.1027/1015-5759.20.4.339



- Hankin, B. L., & Abramson, L. Y. (2001). Development of gender differences in depression: An elaborated cognitive vulnerability–transactional stress theory. *Psychological Bulletin*, *127*(6), 773-796. doi: 10.1037/0033-2909.127.6.773
- Hankin, B. L., Abramson, L. I., Moffitt, T. E., Silva, P. A., McGee, R., & Angell, K. A. (1998). Development of depression from preadolescence to young adulthood: Emerging gender differences in a 10-year longitudinal study. *Journal of Abnormal Psychology*, *107*(1), 128-140.
- Hancock, G. R., Lawrence, F. R., & Nevitt, J. (2000). Type I error and power of latent mean methods and manova in factorially invariant and noninvariant latent variable systems. *Structural Equation Modeling*, *7*, 534-556.
- Herrero, J., & Meneses, J. (2006). Short Web-based versions of the perceived stress (PSS) and Center for Epidemiological Studies-Depression (CESD) Scales: A comparison to pencil and paper responses among Internet users. *Computers in Human Behavior*, *22*(5), 830-846. doi: 10.1016/j.chb.2004.03.007
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6*, 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Huebner, E. S., Funk, B. A. III, & Gilman, R. (2000). Cross-sectional and longitudinal psychosocial correlates of adolescent life satisfaction reports. *Canadian Journal of School Psychology*, *16*(1), 53-64. doi:10.1177/082957350001600104
- Hunt, C., Issakidis, C., Andrews, G. (2002). DSM-IV generalized anxiety disorder in the Australian national survey of mental health and well-being. *Psychological Medicine*, *32*(4), 649-59.
- Ingul, J. M., & Nordahl, H. M. (2013). Anxiety as a risk factor for school absenteeism: What differentiates anxious school attenders from non-attenders? *Annals of general psychiatry*, *12*(25), 12-25. doi: 10.1186/1744-859X-12-25
- Irwin, M., & Artin, K. H., & Oxman, M. (1999). Screening for depression in the older adult: criterion validity of the 10 item Center for Epidemiological Studies Depression Scale (CES-D). *Archives of Internal Medicine*, *159*(15), 1701-1704. doi:10.1001/archinte.159.15.1701
- Javakhishvili, N., Skhirtladze, N., Butsashvili, N., Lortkipanidze M., Makashvili, A., Vardanashvili, I., & Shekrildze, I. (2016). kvlevis instrumentebis validacia [Validation of research instruments. In N Javakhishvili & N. Butsashvili (Eds.) Proceedings of Psychological Conference Dedicated to D. Uznadze’s Jubilee [dimitri uznadzis dabadebidan 130 wlistavisadmi midzgvnili konferenciis shromebi] (pp. 63-84). Ilia State University Press.
- Julian, L., J. (2011). Measures of anxiety. *Arthritis Care & Research*, *63*(11), 467-472. doi:10.1002/acr.20561
- Kazarian, S. S., & Taher, D. (2010). Validation of the Arabic Center for Epidemiological Studies Depression (CES-D) scale in a Lebanese community sample. *European Journal of Psychological Assessment*, *26*(1), 68-73. doi:10.1027/1015-5759/a000010
- Kline, P. (2014). An easy guide to factor analysis. London, Great Britain: Routledge.
- Khechuashvili, L. (2018). Psychometric Properties of the Georgian Expanded Version of the Posttraumatic Growth Inventory. *Journal of Loss and Trauma*, *23*(8), 659-671. doi: 10.1080/15325024.2018.1498202
- Khechuashvili, L. (2016). Investigation of psychometric properties of the Georgian version of post-traumatic growth inventory. *Journal of Loss and Trauma*, *21*(6), 522-532. doi:10.1080/15325024.2016.1157409

- Karim, J., Weisz, R., Bibi, Z., & ur Rehman, S. (2015). Validation of the eight-item center for epidemiologic studies depression scale (CES-D) among older adults. *Current Psychology*, *34*(4), 681-692. doi: 10.1007%2Fs12144-014-9281-y
- Kuehner, C. (2003). Gender differences in unipolar depression: an update of epidemiological findings and possible explanations. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, *108*(3), 163-74. doi:10.1034/j.1600-0447.2003.00204.x
- Löwe, B., Decker, O., Müller, S., Brähler, E., Schellberg, D., Herzog, W., & Herzberg, P. Y. (2008). Validation and standardization of the Generalized Anxiety Disorder Screener (GAD-7) in the general population. *Medical Care*, *46*(3), 266-274. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40221654>
- Mackenzie, S., Wiegel, J. R., Mundt, M., Brown, D., Saewyc, E., Heiligenstein, E., Harahan, B. & Fleming, M. (2011). Depression and suicide ideation among students accessing campus health care. *American Journal of Orthopsychiatry*, *81*, 101–107. doi:10.1111/j.1939-0025.2010.01077.x
- Makhashvili, N., Javakhishvili, J. D., Sturua, L., Pilauri, K., Fuhr, D. C., & Roberts, B. (2020). The influence of concern about COVID-19 on mental health in the Republic of Georgia: a cross-sectional study. *Globalization and health*, *16*(1), 1-10. doi: 10.1186/s12992-020-00641-9
- Martskvishvili, K., Arutinov, L., & Mestvirishvili M. (2013). A psychometric investigation of the Georgian version of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment*, *29*(2), 84-88. doi:10.1027/1015-5759/a000135
- McLean, C. P., & Anderson, E. R. (2009). Brave men and timid women? A review of the gender difference in fear and anxiety. *Clinical Psychology Review*, *29*, 496-505. doi:10.1016/j.cpr.2009.05.003
- McLean, C. P., Asnaani, A., Litz, B. T, & Hofmann, S. G. (2011). Gender differences in anxiety disorders: Prevalence, course of illness, comorbidity and burden of illness. *Psychiatric Research*, *45*(8): 1027–1035. doi:10.1016/j.jpsychires.2011.03.006
- Ministry of Labor, Health and Social Defense of Georgia. IDP Statistics. Retrieved from <https://www.moh.gov.ge/ka/703/>
- Morf, C. C., Schürch, E., Küfner, A., Siegrist, P., Vater, A., Back, M., ... Schro der-Abe, M. (2016). Expanding the nomological net of the pathological narcissism inventory: German validation and extension in a clinical inpatient sample. *Assessment*, *24*(4), 419 – 443. doi:10.1177/1073191115627010
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2012). *MPLUS user's guide* (7th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nieuwenhuijsen, K., de Boer, A. G. E. M., Verbeek, J., Blonk, R., & van Dijk, F. J. H. (2003). The depression anxiety stress scales (DASS): detecting anxiety disorder and depression in employees absent from work because of mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, *60*(1), 177–182. doi:10.1136/oem.60.suppl\_1.i77
- Plaisier, I., de Graaf, R., de Bruijn, J., Smit, J., van Dyck, R., Beekman, A., & Penninx, B. (2012). Depressive and anxiety disorders on-the-job: The importance of job characteristics for good work functioning in persons with depressive and anxiety disorders. *Psychiatric Research*, *200*(2–3), 382-388. doi:10.1016/j.psychres.2012.07.016
- Powers, J. R., Young, A. F., Russel, A., & Pachana, N. A. (2003). Implications of non-response of older women to a short form of the center for epidemiologic studies depression scale. *Aging and Human Development*, *57*(1) 37-54. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.995.9897&rep=rep1&type=pdf>

- Radloff, L. S. (1977). The CES-D Scale. A Self-Report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement, 1*(3), 385-401. doi:10.1177/014662167700100306
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press. Retrieved from [http://fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/Self\\_Measures\\_for\\_Self-Esteem\\_ROSENBERG\\_SELF-ESTEEM.pdf](http://fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/Self_Measures_for_Self-Esteem_ROSENBERG_SELF-ESTEEM.pdf)
- Schuch, J. J., Roest, A. M., Nolen, W. A., Penninx, B. W., & de Jonge, P. (2014). Gender differences in major depressive disorder: Results from the Netherlands study of depression and anxiety. *Journal of Affective Disorders, 156*, 156-163. doi: 10.1016/j.jad.2013.12.011
- Schwartz, S. J., Salas-Wright, C. P., Pérez-Gómez, A., Mejía-Trujillo, J., Brown, E. C., Montero-Zamora, P., ... Dickson-Gomez, J. (2018). Cultural stress and psychological symptoms in recent Venezuelan immigrants to the United States and Colombia. *International Journal of Intercultural Relations, 67*, 25-34. doi: 10.1016/j.ijintrel.2018.09.001
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A. & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factoranalysis results: A review. *The Journal of Educational Research, 99*(6), 323-338. doi: 10.3200/JOER.99.6.323-338
- Smarr, K. L. & Keefer, A. L. (2011). Measures of depression and depressive symptoms: beck depression inventory-II (BDI-II), Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D), Geriatric Depression Scale (GDS), Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS), and Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9). *Arthritis Care & Research, 63*(11), 454-466. doi: 10.1002/acr.20556
- Somers, J. M., Goldner, E. M., Waraich, P., & Hsu, L. (2006). Prevalence and incidence studies of anxiety disorders: a systematic review of the literature. *The Canadian Journal of Psychiatry, 51*(2), 100 – 113. doi:10.1177/070674370605100206
- Smith, J. P., & Book, S. W. (2008). Anxiety and substance use disorders: A review. *The Psychiatric times, 25*(10), 19-23. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2904966/>
- Sordia, N., & Martskvishvili, K. (2020). Psychometric properties of the Georgian version of the Grit Scale. *Prizren Social Science Journal 4*(1), 8-13. doi: 10.32936/pssj.v4i1.128
- Sowislo, J. F., & Orth, U. (2013). Does low self-esteem predict depression and anxiety? A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin, 139*(1), 213-240. doi:10.1037/a0028931
- Spitzer, R. L., Kroenke, K., Williams, J. B. W., & Löwe, B. (2006). A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: The GAD-7. *Archives of International Medicine, 166*(10), 1092-1097. doi:10.1001/archinte.166.10.1092
- World Bank Group. (2016). Georgia: recent trends and drivers of poverty reduction. Retrieved from <http://www.worldbank.org/en/country/georgia/publication/georgia-poverty-assessment>.

# შეზღუდული რაციონალობა და მართივი ევრისტიკები

## დავით ჩარკვიანი

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი

### აბსტრაქტი

წარმოდგენილი სტატიის მიზანი კვლევის იმ მეთოდოლოგიური პრინციპებისა და ცდისეული მონაცემების განხილვაში მდგომარეობს, რომლებიც, ფაქტობრივად, უარყოფენ ევრისტიკულ მსჯელობათა არაეფექტური (კოგნიტური შეცდომების სიჭარბე) მოქმედების შესახებ არსებულ თვალსაზრისს. ნაჩვენებია, რომ ყოველდღიურ-ცხოვრებისეულ პირობებში გადაწყვეტილებათა მიღების მსვლელობაში ადამიანს ნორმატიულ-რაციონალური მოთხოვნების გათვალისწინების და მათი გამოყენების უმცირესი შესაძლებლობა გააჩნია. დახასიათებულია შეზღუდული რაციონალობის პრინციპი, ხაზგასმულია მისი დიდი მნიშვნელობა გადაწყვეტილებათა მიღების განმსაზღვრელი ფსიქიკური მექანიზმების გამოყოფა-აღწერაში. გარემოსთან ადამიანის ადაპტაციური ურთიერთობის მიხედვით, აღნიშნულია ინფორმაციის ეტაპობრივი ძიების (არჩევანი სუბიექტის მიერ მოპოვებული ცოდნით არის განსაზღვრული), სამართლიანობის დამყარების (არჩევანი მოითხოვს სუბიექტისგან გარკვეული „დანახარჯის გაღებას“), მესიერებით აღდგენითი (არჩევანი სუბიექტის მიერ მიღებული გამოცდილების გახსენებას ემყარება) ევრისტიკები. ყურადღება განსკუთრებით გამახვილებულია პრეტენზიის დონის ევრისტიკაზე (ისეთი სირთულის დასახული მიზანი, რომლის მიღწევა სუბიექტს შესაძლებლად მიაჩნია), მისი მოქმედების ქმედითობა გაანალიზებულია გადასაწყვეტ ამოცანათა აღნაგობრივ-შინაარსობრივი მხარის გათვალისწინებით.

**საკვანძო სიტყვები:** ევრისტიკა, მსჯელობა, გადაწყვეტილება, განუსაზღვრელობა, საბუთიანობა, რაციონალობა

ევრისტიკულ მსჯელობათა ქმედითობის საკითხი მრავალმხრივი შესწავლის საგანია. მისი კვლევა, ძირითადად, ნორმატიულ-ლოგიკური პრინციპების (მაგალითად, მოსალოდნელი სარგებლიანობის კონცეფციის) გამოყენებით წარმოებდა. ამჟამად, კვლევა-ძიება, არსებითად, „შეზღუდული რაციონალობის“ პარადიგმის ფარგლებში მიმდინარეობს, რომლის მიხედვით, სათანადო ევრისტიკების (მსჯელობათა სტრატეგიების) გამოყენებით ადამიანი შემოქმედებითად და შედარებით მცირე ძალისხმევით გაღებით ამარტივებს არსებულ ინფორმაციას, რაც, ხშირად, საკმაოდ „მოხერხებული“ (დამაჯერებელი) არჩევანის განმაპირობებელია. აღსანიშნავია, რომ კონკრეტულ ვითარებაში მიმდინარე ევრისტიკული მსჯელობის მარეგულირებელ ფაქტორებად სხვადასხვა სახის შეფასებითი სტანდარტი განიხილება: ა) მსჯელობის მიმდინარეობაში ისეთი მიზნის გათვალისწინება (დასახვა), რომლის მიღწევა ადამიანს შესაძლებლად მიაჩნია (Simon, 1990); ბ) ადაპტაციური ბუნების ევრისტიკული მსჯელობის საყრდენი რეალური რაოდენობრივი მაჩვენებლები (Khaneman & Tversky, 1973); გ) ინფორმაციის ასიმეტრიული და კონტრასტულ შეფასებათა განმაპირობებელი პერცეფტული ეტალონები (Надирашвили, 1976; ჩარკვიანი, 2014). აღსანიშნავია, რომ მიმდინარე ექსპერიმენტულ კვლევებში განსაკუთრებით ხაზგასმულია ენ ეკოლოგიური საბუთიანობის ფაქტორი, რომელშიც ევრისტიკულ მსჯელობაში გარემოს მახასიათებელთა ხარის-

ხობრივი ასახვის მაჩვენებელი იგულისხმება. დახასიათებულია *მეხსიერებითი* და *ეტაპობრივი* ძიების ევრისტიკები, რომლებსაც მრავალფეროვან სოციალურ და ფიზიკურ გარემოში მოქმედი სუბიექტისთვის ადაპტაციური ღირებულება გააჩნიათ.

ცვალებად და რთულ ინსტიტუციურ სისტემებში სწორ გადანყვეტილებათა მიღებას არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება, ვთქვათ, სხვადასხვა სახის ორგანიზაციათა ქმედითად ფუნქციონირების გაუმჯობესება. იმისთვის, რომ მიღებულ იქნას, მაგალითად, კაპიტალდაბანდების სფეროში ქმედითი გადანყვეტილება, ამისთვის საჭიროა მრავალმხრივ გაანალიზდეს ის ფაქტორები, რომლებიც ეხება სათანადო ტექნოლოგიაზე გასანეხ ხარჯებს, გარემოს დაბინძურების შესაძლებლობას, თვით ამ ღონისძიების განხორციელების სავარაუდო ზემოქმედებას ადამიანთა ღირებულებით განწყობებზე, მათ რეალურ ქცევაზე და ა.შ. ბუნებრივად დაისმის შემდეგი კითხვები: რას ნიშნავს რაციონალური მოქმედება? როგორ განვასხვაოთ ოპტიმალური გადანყვეტილება მცდარისგან? ამ კითხვებზე გარკვეულ პასუხს, ჩვეულებრივ, ადამიანი საღ აზრზე (ცხოვრებისეული გამოცდილების საფუძველზე ადამიანთა მიერ შემუშავებული თვალსაზრისებისა და სათანადო მოქმედებათა ერთობლობა) დაყრდნობით ცდილობს. მას მიაჩნია, რომ სუბიექტი რაციონალურად მოქმედებს მაშინ, როდესაც ის „ცივი გონებით“ და „სწორი მსჯელობის“ მეშვეობით გარკვეულ არჩევანს აკეთებს. რაციონალობის ამგვარი სახელდახელო განმარტებისგან განსხვავებით, გადანყვეტილებათა მიღების ნორმატიული თეორია რაციონალური მოქმედების შემფასებელ შემდეგ ორ კრიტერიუმს გვთავაზობს (Edwards, 1954). პირველია *თანმიმდევრობის* პოსტულატი, რომლის თანახმად, რაციონალური არჩევანი მოცემულ ალტერნატივათა ისეთ მყარ მონესრიგებას გულისხმობს, რომელიც გადანყვეტილების მიმღები პირის მიერ რაიმე ალტერნატივისთვის უპირატესობის მინიჭების განმსაზღვრელი იქნება. მეორე პოსტულატში მიზნის მიღწევის *მაქსიმიზაცია* იგულისხმება, რომლის თანახმად, გადანყვეტილების მიმღებმა პირმა იმ ალტერნატივას უნდა მიანიჭოს უპირატესობა, რომელიც მოცემული ვითარებისთვის ნამდვილად შესაბამისი (ოპტიმალური) იქნება. ყურადსაღები სწორედ ის არის, რომ ბუნებრივ ცხოვრებისეულ პირობებში ადამიანები ამგვარ ნორმატიულ მითხოვნებს, ფაქტობრივად, უგულვებელყოფენ, რაც ნაკლოვანი, მცდარი არჩევანის მიზეზი ხდება. მკვლევრებისთვის ნათელი გახდა ფსიქიკურ მოვლენათა ფუნქციონირების თავისებურებათა გათვალისწინებით ისეთი კონცეფტური პრინციპების შემუშავების აუცილებლობა, რომლებიც ადამიანთა „ჩვეულებრივ“, ყოველდღიურ გადანყვეტილებათა აღწერისა და ახსნის საშუალებას მოგვცემდა. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ამ მიმართულებით გასული საუკუნის მეორე ნახევრიდან დაწყებული, დღემდე, მრავალმხრივი თეორიული და ექსპერიმენტული კვლევა-ძიება მიმდინარეობს.

როგორც აღვნიშნეთ, რაციონალურ-ნორმატიული თვალსაზრისის თანახმად, ადამიანის ნამდვილ გონივრულ გადანყვეტილებასთან მაშინ გვექნება საქმე, როდესაც ის თანმიმდევრობის პრინციპს ეყრდნობა. მის ერთ-ერთ მახასიათებელს ტრანზიტულობის (გარდამავლობის) თვისება წარმოადგენს, მაგალითად, თუ Y-თან შედარებით X-ს ენიჭება უპირატესობა, ხოლო Z-თან შედარებით Y უფრო სასურველია, მაშინ Z-თან შედარებითაც X-ს მიენიჭება უპირატესობა. ამგვარი მკაცრი ნორმატიული მიდგომის-



გან განსხვავებით, სათანადო ცდისეული მონაცემების გათვალისწინებით, ჰერბერტ საიმონმა შეიმუშავა ახლებური კონცეპტური მიდგომა, რომლის თანახმად, ფიზიკურ და სოციალურ გარემოში მყოფი ადამიანის განსჯისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესთა საფუძვლად მარტივი ევრისტიკული წარმონაქმნები (კონსტრუქტები) გვევლინებიან (Simon, 1982). *ევრისტიკა* შეიძლება განვმარტოთ, როგორც გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესში მოქმედი, მკაცრი რაციონალობის პრინციპებთან შედარებით, მსჯელობის ნაკლებად განსაზღვრული წესებისა და ადამიანის გამჭრიახობაზე დამყარებულ მოსაზრებათა ერთობლიობა. საგულისხმოა, რომ პრობლემურ, ანუ ასარჩევ ალტერნატივათა არსებობის პირობებში, ევრისტიკული მსჯელობის პრინციპების გამოყენება სრულფასოვანი არჩევანის გარანტიას ნამდვილად არ იძლევა. მისი ღირსება იმაშია, რომ ის მისაღებ გადაწყვეტილებაზე დასახარჯ შემეცნებით ძალისხმევას მნიშვნელოვნად ამცირებს. ევრისტიკული მსჯელობიდან გამომდინარე, გადაწყვეტილებათა შინაარსეული თავისებურება *შეზღუდული რაციონალობის* სახითაა წარმოდგენილი. ივარაუდება, რომ რთულ, გაურკვეველ ვითარებაში (ფაქტობრივად, სრული განუსაზღვრელობის პირობებში) მყოფი ადამიანი, ბუნებრივია, საცხებით გონივრულად (რაციონალურად) ვერ მოქმედებს, რადგან ის არსებული ვითარებისთვის შესაბამისი, მრავალმხრივი ინფორმაციის სათანადოდ გადამუშავებას ვერ ახერხებს. ასეთ შემთხვევაში, კონცეპტურად, ადამიანი მოიაზრება, როგორც გადაწყვეტილების მიმღები პირი, რომელიც, ინფორმაციის მრავალგანზომილებიან მახასიათებელთა შემცირების ხარჯზე, მის გამარტივებას ცდილობს. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ევრისტიკული მსჯელობის განმსაზღვრელ კონკრეტულ ქმედით ფსიქიკურ მექანიზმად გადაწყვეტილების მიმღები პირის მიერ ისეთი სირთულის შეფასებით-მიზნობრივი სტანდარტის გამოყენება იგულისხმება, რომლის მიღწევას ის შესაძლებლად მიიჩნევს (ვთქვათ, გარკვეული დროის ფარგლებში შრომის ნაყოფიერების 30%-ით გაზრდა, ან ხელფასის 40%-ით მომატება). არჩევანის ვითარებაში სუბიექტი მხოლოდ იმ ალტერნატივას მიანიჭებს უპირატესობას, რომელიც მისთვის მისაღებ სტანდარტს აღემატება ან მისი ტოლი იქნება.

ნიშანდობლივია, რომ ევრისტიკების გამოყენების მეშვეობით ადამიანი, ვითარებისადმი მორგების თვალსაზრისით, მართლაც რომ საკმაოდ „კარგად“ მოქმედებს. ევრისტიკების ცდისეული კვლევა კონკრეტულ ამოცანათა აღნაგობრივი მახასიათებლების და სპეციფიკური ფსიქიკური და ქცევითი მოქმედებების (შერჩევა, შეფასება, კატეგორიზაცია, კოპერაცია, რესურსების განაწილება) შესწავლაზეა მიმართული. მიჩნეულია, რომ ე.წ. „ადაპტაციის საშუალებათა“ განსაზღვრისა და დახასიათებისთვის აქტუალურია ისეთი ევრისტიკების შესწავლა, რომლებიც ფილოგენეტიკური, ინდივიდუალური და სოციალური გამოცდილების შედეგს წარმოადგენს და რომლებიც ადამიანის შემეცნებითი პროცესების მნიშვნელოვან განმაპირობებელ ფაქტორებად გვევლინება (Gigerenzer & Goldstein, 1996). მიუხედავად იმისა, რომ მარტივი ევრისტიკები სპეციფიკურ ამოცანათა გადაწყვეტას ემსახურებიან, მათ, აღნაგობის მიხედვით, საერთო ზოგადი მახასიათებლები გააჩნიათ. განსაკუთრებით აღსანიშნავია, რომ ამგვარი ევრისტიკები ქმნიან გარკვეულ ერთობლიობას, რომელშიც სათანადო ცოდნაა ასახული, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში მისი გამოყენება ხდება. სუბიექტის მიერ

სათანადო გადაწყვეტილებათა მიღება სწორედ ასეთ ცოდნაზე დამყარებული ევრისტიკული მსჯელობის მეშვეობით წარმოებს. ამავ დროს, ხაზგასასმელია მცდარ ევრისტიკულ მსჯელობათა განმსაზღვრელი ძირითადი მიზეზი, რომელიც მდგომარეობს იმაში, რომ სუბიექტი წარმოებული მსჯელობის პროცესში სათანადოდ ვერ ახერხებს მიღებული ინფორმაციის მახასიათებელთა (საჭირო არგუმენტების, ალბათური მინიშნებების) ქმედით გამთლიანებას. ამ თვალსაზრისით, მრავალი ევრისტიკული მსჯელობა, არსებული გარემოსადმი ადაპტაციური თვისების მიხედვით, ნაკლოვანია, რადგან მისი შინაარსი ცალკეული მახასიათებლით არის შემოფარგლული, ვთქვათ, მყისიერი, შინაარსეულად ზედაპირული მსჯელობა, რომელიც „ერთმიზეზიანი“ არჩევანის გამსაზღვრელია. აქვე გვინდა გამოვყოთ მარტივი ევრისტიკების შემსწავლელი მეთოდები: ა) ყოველდღიურ ცხოვრებისეულ პირობებში მიმდინარე ევრისტიკულ მსჯელობათა თავისებურების კომპიუტერული მოდელირება; ბ) ანალიტიკურ-ლოგიკური ხერხების გამოყენებით მსჯელობათა სისწორის განმსაზღვრელი პირობების დადგენა; გ) ძირითადად საველე გამოკვლევებში, სიტუაციურ მახასიათებელთა თავისებურების გათვალისწინებით, ევრისტიკულ მსჯელობათა განმაპირობებელი ფაქტორების გამოყოფა. ამგვარი შესწავლით მიღებული ზოგადი მონაცემები გვიჩვენებს, რომ ევრისტიკული მსჯელობები ნაყოფიერად მოქმედებენ, როგორც რაიმე ვითარების მახასიათებელთა აღმნიშვნელები (პროგნოსტიკული დანიშნულება) და როგორც შესაძლო ქცევის შინაარსეული მხარის მიმითებლები (აღწერითი დანიშნულება).

## ევრისტიკა და ეკოლოგიური საბუთიანობა

გარემოსთან ურთიერთობაში ადამიანის ფსიქოფიზიოლოგიურ შესაძლებლობათა ქმედითობას მნიშვნელოვნად საკუთრივ არსებულ ვითარებათა აღნაგობრივი და შინაარსეული თავისებურება განსაზღვრავს. იგულისხმება, რომ სხვადასხვაგვარი ინფორმაციის მქონე სიტუაციებში სათანადოდ გარკვევა მათთვის შესატყვის ევრისტიკულ მსჯელობათა გამოყენებას მოითხოვს. ისიც ივარაუდება, რომ გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესში განსაკუთრებული მნიშვნელობა გადასაწყვეტ ამოცანათა სტრუქტურას ენიჭება. ამასთან დაკავშირებით ფსიქიკურ მექანიზმებზე დამყარებული ალბათური შემეცნების, ფაქტობრივად, პირველი მკვლევრები, ჰერბერტ საიმონი და ეგონ ბრუნსვიკი, სამართლიანად, შემდეგზე მიგვითითებენ: ფსიქოლოგია, როგორც ადამიანის შემსწავლელი დარგი, მისი ცხოვრებისეული გარემოს გამომკვლევ მეცნიერებადაც გვევლინება. მათ მიაჩნდათ, რომ პრობლემურ ვითარებაში მყოფ ადამიანთა სხვადასხვაგვარი ქცევის განმსაზღვრელ მიზეზთა გააზრებას წინ უნდა უსწრებდეს გადასაწყვეტ ამოცანათა აღნაგობრივი თავისებურებების შესწავლა. ამდენად, შეზღუდული რაციონალობის, როგორც პერადიგმის ფარგლებში, ევრისტიკული მსჯელობების კვლევა, ძირითადად, ეკოლოგიური საბუთიანობის (ვალიდობის) შესწავლასაც გულისხმობს. ამის მაჩვენებელი შემდეგში გამოიხატება: ევრისტიკათა ფუნქციონირების ამჟამად მიმდინარე ცდისეულ კვლევაში ძირითად ცნებად ეკოლოგიური საბუთიანობა გამოიყენება. ეკოლოგიურ საბუთიანობაში სენსორულ რეცეპტორზე უშუალოდ ზემოქმედ გამლიზიანებლის (პროქსიმალურის) და სინათლის სხივის ამრეკლავი

საგნობრივი გამლიზიანებლების (დისტალურის) ერთდროული ცვლილების (კოვარიაციის) ხარისხი იგულისხმება, მაგალითად, პროქსიმალური გამლიზიანებელია სინათლის სხივი, ხოლო აღქმაში ასახული კონკრეტული საგანი დისტალურ გამლიზიანებლად გვევლინება (Brunswik, 1956). ამჟამად წარმოებულ კვლევებში თვალსაჩინოადაა ნაჩვენები ყოველდღიურ ცხოვრებისეულ პირობებში მიმდინარე ალბათურ მსჯელობათა ეფექტურობის განსაზღვრაში ეკოლოგიური საბუთიანობის განსაკუთრებული მნიშვნელობა. შექმნილია კონცეფტური მოდელები, რომლებიც მოიცავს გადანყვეტილებათა მიღების პროცესუალური მხარის ცალკეულ ეტაპებს (გარკვეული წესებით ინფორმაციის მოპოვება). განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილებულია არსებულ გარე ვითარებათა სპეციფიკური მახასიათებლების გამოყოფაზე, რაც თვით შემუშავებული კონცეპტური მიდგომების დამაჯერებლობის განმსაზღვრელია (Hertwig & Herzog, 2009).

### მარტივი ევრისტიკები ფიზიკურ და სოციალურ გარემოში

სოციალურ გარემოში ევრისტიკების ქმედითი მოქმედების მნიშვნელოვანი ხელშემშლელი ფაქტორი თვით გარემოს სირთულეა, რომელიც, ძირითადად, მისი შინაარსეული მხარის ალბათურ ბუნებას, ანუ განუსაზღვრელობას ეხება. სოციალური გარემო, როგორც სისტემა, აძლევს ადამიანს იყოს ისეთი არსება, რომელსაც შესწევს უნარი წინასწარ განსაზღვროს საკუთარი ქცევის შედეგი, გაითვალისწინოს და შეაფასოს მისალოდნელ შენაძენსა და დანაკარგს შორის თანაფარდობა, ივარაუდოს სხვათა შესაძლო მოქმედებები. მკვლევართა გარკვეული ნაწილი იმ დასკვნამდე მიდის, რომ მრავალმხრივ სოციალურ გარემოში არსებული რთული პრობლემების გადაჭრა აუცილებლად მოითხოვს გამოთვლითი სისტემების გამოყენებას, რის გარეშეც გადანყვეტილებათა მიმღები პირის მოქმედება არაეფექტური იქნება, რაც ფაქტობრივად, შეზღუდული რაციონალობის პრინციპის პრაქტიკულ, გამოყენებით მნიშვნელობას, გარკვეულ ფარგლებში, აუფასურებს. ამასთან დაკავშირებით გასათვალისწინებელია, რომ სოციალური გარემოს მრავალმხრივობა მასში არსებულ ინდივიდუალურ და ჯგუფურ მიზანთა თანხვედრა-დაპირისპირებაში, მათ სწრაფ ცვალებადობაში მჟღავნდება და ეს ხდება ისეთ სოციალურ მოვლენათა არსებობის კვალდაკვალ, როგორსაც პასუხისმგებლობა, კონტროლი, სამართლიანობა, მხარდაჭერა, ავტონომიურობა, თანასწორობა წარმოადგენენ. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ევრისტიკები ევოლუციის პროცესში ყალიბდებოდნენ, ეს ფაქტი, რასაკვირველია, ევრისტიკულ სააზროვნო სტრუქტურებს შორის თვისებრივ განხვავებას არ უარყოფს. აქ მხოლოდ ის არის აღნიშნული, რომ ფიზიკურ და სოციალურ გარემოში შექმნილ ევრისტიკებს ერთგვაროვანი საწყისი სტრუქტურები შეიძლება გააჩნდეთ, ხოლო მათ შორის მნიშვნელოვანი განსხვავება მაშინ მჟღავნდება, როდესაც მათ აღნაგობაში არსებითად სოციალური შინაარსით დატვირთული წარმონაქმნები, ვთქვათ, ქცევათა მარეგულირებელი ნორმები იწყებს მოქმედებას.

ევრისტიკათა ფუნქციონირების კანონზომიერებათა კვლევა ადამიანის ფიზიკურ და სოციალურ გარემოსთან თავისებური ურთიერთმოქმედების გათვალისწინებას



გულისხმობს. ფიზიკურ გარემოსთან ურთიერთობა ისეთი ვითარების გამომხატველია, რომელშიც ადამიანის მიერ გარე პირობების სათანადოდ გათვალისწინება და შემდგომ მათზე ზემოქმედება მისთვის სასურველი შედეგის მომტანია, მაგალითად, კარგი მოსავლის მისაღებ შესაძლებლობათა შესაქმნელად ამინდის პროგნოზირება. ამგვარი ვითარების არსებობის დროს სასურველი შედეგის მიღწევა ორი ფაქტორის ერთობლივი მოქმედებით, კერძოდ, ადამიანთა მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით და მოცემული ფიზიკური გარემოს მდგომარეობით არის განპირობებული. რაც შეეხება ადამიანის სოციალურ გარემოსთან მიმართებას, ამ შემთხვევაში, ადამიანთა ურთიერთობის შედეგად შექმნილ „რეაგირებად“ გარემოსთან გვაქვს საქმე. აღნიშნული ურთიერთობის მსვლელობაში ადაპტაციური დანიშნულების მქონე და გადაწყვეტილებათა განმსაზღვრელი ევრისტიკები ფუნქციონირებენ, მაგალითად, საჭირო საწარმოო რესურსების შერჩევა და გამოუსადეგარის უგულებელყოფა, საქმეში მოკავშირეთა მოძიება, სხვათა მიზნების, მათი შესაძლებლობების გათვალისწინება და ა. შ.

### ურთიერთობა ფიზიკურ გარემოსთან

მოცემული ფიზიკური გარემოს თვისებების გამოყოფა, მათი სათანადო გააზრება და შესაბამისი დასკვნების გაკეთება აუცილებლობით სოციალური შინაარსის მქონე ინფორმაციის (მაგალითად, სხვათა სავარაუდო მოქმედების, მათი განზრახვების, სხვადასხვაგვარი ინტერესების) გათვალისწინებას გულისხმობს. ნათქვამის ნათელსაყოფად შემდეგი მაგალითია მოყვანილი, რომელიც ტრანსპორტით მგზავრობის უსაფრთხოებას ეხება. აშშ-ში 2001 წელს მომხდარი ტერორისტული თავდასხმის შემდგომ საზოგადოების გარკვეული ნაწილი თვითმფრინავით მგზავრობის ალტერნატიული ვარიანტების აქტიური ძიებით იყო შეპყრობილი (Hertwig et al., 2009). ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემების უქონლობის გამო, ორგვარი ტრანსპორტით, კერძოდ, მატარებლით ან ავტობუსით მგზავრობა განიხილებოდა. გადაადგილების ამ ორ საშუალებასთან დაკავშირებული საავარიო-უბედურ შემთხვევათა მიმართ კონკრეტული სოციალური ჯგუფის წევრებში იმჟამად გავრცელებული მოლოდინები იქნა შესწავლილი, რამაც ინფორმაციის ძიებასთან დაკავშირებული ე. წ. „ეტაპობრივი“ ევრისტიკა გამოავლინა. დადგენილი სტრატეგია სათანადო ინფორმაციის თანდათანობითი მოპოვების პროცესუალური მხარის გამომხატველია, მისთვის დამახასიათებელია შემდეგი: ა) ძიების ფაზა – მოიცავს გადაწყვეტილების მიმღებ პირთა დროში მიმდინარე აქტივობის გარკვეულ ეტაპებს (ეპიზოდებს), რომელიც იწყება სუბიექტის ინდივიდუალური მსჯელობით, შემდგომ მოდის ოჯახის წევრებთან შეფასებათა გარკვევა, დაბოლოს მეგობრებთან და ნაცნობებთან ინფორმაციული მონაცემების ურთიერთგაზიარება; ბ) შეწყვეტის ფაზა – თუ მოპოვებული ინფორმაციის თანახმად რაიმე მონაცემს, სხვასთან შედარებით, თვალსაჩინო მნიშვნელობა გააჩნია და ძიების მომდევნო საფეხურზე მისი უარყოფა არ ხდება, მაშინ ძიების გაგრძელება აზრს კარგავს; გ) ერთმიზეზიანი არჩევანის ფაზა – ივარაუდება, რომ თუ შეფასების შესამონმეხელი კრიტერიუმის მიხედვით, რომელიმე მოვლენას (ფაქტორს) უმაღლესი ქულის იარლიყი მიენერება, მაშინ ის ნაკლები საფრთხის შემცველად ჩაითვლება.

ეტაპობრივად მიმდინარე ევრისტიკულ მსჯელობათა შესახებ გავრცელებული კონცეპტური მიდგომის თანახმად, სუბიექტი გარშემოვლებული საფეხურებრივი საკომუნიკაციო ქსელით, კერძოდ, ის სოციუმის სხვადასხვა წევრებთან რეციპროკულ ურთიერთობაში იმყოფება. პრობლემურ ვითარებაში გარკვევისა და სათანადო გადაწყვეტილების მიღების ძირითად განმსაზღვრელ ფაქტორად ამგვარი ქსელი განიხილება. ინფორმაციის საფეხურებრივ ძიებას, სოციალური აქტივობის თვალსაზრისით, ადაპტაციური მნიშვნელობა გააჩნია, რადგან ის საჭირო ცოდნის მიღებას ისეთ ადამიანებთან ურთიერთობით ცდილობს, რომლებსაც კარგად იცნობს და მათ აზრს სათანადო ანგარიშს უწევს. *ხელმისაწვდომობის* ევრისტიკის (რაიმე მოვლენის მოხდენა მით უფრო სავარაუდოა, რაც უფრო ადვილია მისი დამახსოვრება) მსგავსად, ეტაპობრივი ევრისტიკის მოქმედება თვალსაჩინო „დამაჯერებელი“ ნიმუშების (მანიშნებლების) გამოყენებასთან არის დაკავშირებული, ხოლო მათ შორის განსხვავება წარმოქმნილ სიტუაციაზე უშალო რეაგირებაში და ინფორმაციის საფეხურებრივ მოპოვებაში მდგომარეობს.

### ურთიერთობა სოციალურ გარემოსთან

მკვლევართა გარკვეული ნაწილი საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ადამიანთა შორის მატერიალურ და სულიერ ღირებულებათა ურთიერთგაზიარებითი მიმართების შესწავლაზე ამახვილებს ყურადღებას. ამ შემთხვევაშიც აღნიშნული პროცესის აღწერა და ახსნა მარტივი ევრისტიკების ფუნქციონირების გათვალისწინებით წარმოებს. ერთ-ერთ ამგვარ შემეცნებით სტრატეგიად მიჩნეულია *სამართლიანობის* ევრისტიკა. მისი თავისებურება მდგომარეობს შემდეგში: ის, როგორც არსებულ ალტერნატივათა შორის არჩევანის მნიშვნელოვანი განმსაზღვრელი ფაქტორი, ამვე დროს, არჩეული ობიექტისადმი თვით სუბიექტის მიერ „გაღებული დანახარჯის“ შინაარსეული და მოცულობითი მხარის აღმნიშვნელია. ამგვარ ევრისტიკათა მოქმედების შემთხვევაში საქმე გვაქვს ვითარებასთან, რომლის თანახმად, არჩევანის საგანი შინაარსეულად შეიძლება სოციალური (შექების სახით მხარდაჭერის გამოვლენა) ან მატერიალური (ფულადი სახსრების გაღება) იყოს. ამგვარი ევრისტიკა, შედარებით ქმედით მოქმედებას გარკვეული დონის განუსაზღვრელობის მქონე სოციალურ ვითარებებში ამჟღავნებს. სამართლიანობის ევრისტიკის ფუნქციონირების გათვალისწინებით, მაგალითად, შვილების აღზრდა-განათლებაში და სხვადასხვა ცხოვრებისეულ მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილებაში მშობლების მიერ სათანადო რესურსების (სიყვარულის გამოვლენა, დროის დახარჯვა, ფულადი სახსრების გამოყოფა) გაღების თავისებურებათა დახასიათება შეიძლება. კერძოდ, საყურადღებოა მშობელთა მიერ ცალკეული მათგანის (შვილის) მიმართ ამ რესურსების განაწილების განმსაზღვრელი თანასწორობის (ეგალიტარიზმის) ღირებულებითი პრინციპის გამოყენება. აღნიშნულ პრინციპზე დამყარებული სამართლიანობის ევრისტიკა მშობლებს შვილებისადმი საკუთარი რესურსების თანაბრად განაწილებას კარნახობს. აღსანიშნავია, რომ რესურსების თანაბარი (სამართლიანი) განაწილება, ოჯახის ზოგიერთი წევრისადმი გამოვლენილი უყურადღებობის კომპენსაციას ახდენს, განმუხტავს კონფლიქტურ ვითარებას და „აკეთილშობილებს“

ოჯახში არსებულ ფსიქოლოგიურ კლიმატს. ამავე დროს, ცდისეულმა მონაცემებმა ნათლად გამოავლინა რესურსების არათანაბარი განაწილების შემდეგი ეფექტი: პირველსა და ბოლოს დაბადებულებთან შედარებით, შუალედში დაბადებულებს დროის ნაკლები დანახარჯი ერგოთ. დროის დანახარჯის ამგვარ განაწილებას იმ შემთხვევაშიც ჰქონდა ადგილი, როდესაც მშობლები ამას აცნობიერებდნენ, ხოლო ასაკის თავისებურებათა გათვალისწინებით, გარკვეული კომპრომისის გამონახვასაც ცდილობდნენ (Hertwig et al., 2005).

## სოციალური გარემოს აღნაგობრივი მხარე

სოციალურ გარემოში მოქმედი მარტივი ევრისტიკები არა მხოლოდ ანმყოში მოქმედ სუბიექტზე და სხვებთან მის ურთიერთობაზე ახდენენ გავლენას, არამედ მათი ფუნქციონირება საგულისხმო გრძელვადიანი შედეგების მომტანია. ევრისტიკათა მოქმედების, ასე ვთქვათ, მაკრო (მაღალი) დონის ეფექტები ადამიანთა მიერ გაკეთებულ არჩევანში ვლინდება. თუ ადამიანთა დიდი რაოდენობა საკუთარი შევებულების ზღვაზე გატარებას გეგმავს, მაშინ ზღვის პირას განლაგებული დასასვენებელი ადგილები „გადაჭედული“ უნდა იყოს დამსვენებლებით, ხოლო ეს ფაქტი კონკრეტულმა პირმაც სხვათა ზოგადი სურვილის გამომხატველად უნდა ჩათვალოს. ამავე დროს, ამგვარი სავარაუდო დასკვნის მიმართ არსებობს ანგარიშგასაწივი გამონაკლისები, კერძოდ, ემპირიულად ნაჩვენებია, რომ მაკრო დონეზე გამოვლენილი ქცევითი აქტივობის ფორმები აუცილებლობით არ გამოხატავენ მიკრო (დაბალ) დონეზე მიმდინარე ფსიქიკური მოვლენების შინაარსობრივ მხარეს (მიზნები, სურვილები, განზრახვები, ინტერესები). ერთ-ერთი არსებული კონცეფციის მიხედვით ივარაუდება შემდეგი: ადამიანებს, რომლებსაც სიტყვიერ დონეზე არ სურთ განსხვავებული სოციალური ჯგუფის წევრებისგან განცალკევება, მიუხედავად ამისა, რეალურად, ისინი მაინც შერჩევითად (მიკროდონეებზე) მოქმედებენ. კერძოდ, უფრო ხშირად საკუთარი ჯგუფის მსგავს წევრებთან ურთიერთობენ, რაც მრავალი ემპირიული მონაცემებითაც არის დადგენილი. ამავე დროს, ზოგიერთი მკვლევარი კონცეფტურ და ცდისეულ მონაცემებს შორის არსებულ შეუსაბამობაზე მიანიშნებს, რომელსაც სათანადო ყურადღება არ ექცევა. ამასთან დაკავშირებით შემოთავაზებულია ექსპერიმენტული კვლევის ხერხი (იქმნება სათანადო პირობები), რომელიც ჯგუფის მაღალი დონით ინტეგრირების (შეჭიდულობის) გამომხატველია, რაც, თავის მხრივ, იმგვარი სეგრეგაციის (ფაქტობრივად, შესაძლო დაპირისპირების) საშუალებას იძლევა, როგორცაც ადგილი აქვს ყოველდღიურ ცხოვრებაში.

ამ სფეროში არსებული ერთ-ერთი თეორიული ვარაუდი ეხება ვითარებას, სადაც სუბიექტმა უნდა გადაწყვიტოს დარჩეს ძველ საცხოვრებელ ადგილას, თუ გადავიდეს ახალში. იგულისხმება, რომ ამგვარ ალტერნატიულ სიტუაციაში არჩევანის გაკეთება განპირობებულია თვით სუბიექტისთვის სასურველი მოსახლეობის შეფარდებით (პროპორციით), რომელიც ძველსა და ახალ უბანში ცხოვრობს. საკითხის ამგვარი მიდგომისგან განსხვავებით, მომდევნო კვლევებში სხვაგვარი ვითარება გამოვლინდა: სუბიექტის ისეთ განსხვავებულ პოზიციასთან გვაქვს საქმე, რომლის ჩამოყალიბება-

ში გადამწყვეტი მნიშვნელობა მეხსიერების ფაქტორს გააჩნია და რომელიც მიკერძოებულ, შინაარსეულად დისკრიმინაციულ მსჯელობათა გამოვლენას მნიშვნელოვნად ამცირებს. ასეთი შედეგი, თავის მხრივ, განსხვავებული სოციალური ჯგუფის ნევრთა დადებითი შეფასების განმსაზღვრელიც იქნება. ამდენად, სუბიექტის *მეხსიერებითი* ევრისტის ამოქმედება სეგრეგაციისადმი მის დადებით მოტივაციას არა მხოლოდ ურთიერთობის მიკრო, არამედ მაკრო დონეზეც განაპირობებს. ამიტომაც საჭირო იმგვარი საცხოვრებელი პირობების შექმნა, რომელშიც სხვადასხვა სოციალური ჯგუფის წარმომადგენლებს შორის პირდაპირი (უშუალო) ურთიერთობა იქნება, რაც სეგრეგაცია-დესეგრეგაციის შესახებ ადამიანთა მეხსიერებით ევრისტიკაში იქნება ასახული (Berg et al., 2010).

### პრეტენზიის დონის ევრისტიკა

დიდი განუსაზღვრელობის პირობებში ადამიანის სოციალური აქტივობის, კერძოდ, ალტერნატივათა შორის ქმედითი არჩევანის განმსაზღვრელ მარტივ ევრისტიკათა შორის ჰ. საიმონის მიერ შემოთავაზებულია ე.წ. „დამაკმაყოფილებელი“ გადანწყვეტილების სტრატეგია, რომელშიც, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სუბიექტური ეტალონის პრინციპია გამოყენებული. კონცეფციის თანახმად, არჩევანის წინაშე მდგომ პირს გარკვეული პრეტენზიის (მოთხოვნის) დონე გააჩნია, ანუ ისეთი სირთულის დასახული მიზანი, რომლის მიღწევა მას შესაძლებლად მიაჩნია. პრეტენზიის დონე ამოცანის გადანწყვეტის საწყის ეტაპზე ყალიბდება. ამის შემდგომ სუბიექტის შემეცნებითი აქტივობის შედეგად წარმოებს არჩევანის სხვადასხვა ვარიანტების შემუშავება, რომლებიც უდარდება ფორმირებულ პრეტენზიის დონეს. ვთქვათ, ჩამოყალიბდა რაიმე სახის გადანწყვეტილება (A), რომლის სარგებლიანობა პრეტენზიის დონის სარგებლიანობაზე მცირეა, მაშინ ადამიანი, როგორც წესი, ამგვარ არჩევანს უარყოფს, ხოლო ამით გამოწვეული ფსიქიკური დაძაბულობის განცდა, (მოტივაციური ფაქტორი), მას სხვა ალტერნატივების ძიებისკენ წარმართავს. იმ შემთხვევაში კი, როდესაც სახეზეა გადანწყვეტილების (B) ვარიანტი, რომლის სარგებლიანობა ტოლია, ან აღემატება პრეტენზიის დონის სარგებლიანობის მაჩვენებელს, მაშინ ადამიანი მოცემულ ალტერნატივას დამაკმაყოფილებლად ჩათვლის, რის გამოც ის ფსიქიკურ დაძაბულობას აღარ განიცდის, შესაბამისად, ინფორმაციის მოპოვების შემდგომი ძიების პროცესი წყდება და საკითხი გადანწყვეტილად ითვლება.

კონცეფციის ქმედითობის ნათელსაყოფად უნდა გავითვალისწინოთ შემდეგი: იგულისხმება, რომ ერთმანეთისგან „ოპტიმალური“ და „კარგი“ არჩევანი უნდა განვასხვაოთ. პირველი მხოლოდ დახურული (მცირე განუსაზღვრელობის არსებობა) ამოცანებისთვის არის გამოსადეგი, ამ შემთხვევაში ისეთი არჩევანი უნდა გაკეთდეს, რომელიც სარგებლიანობის მაქსიმიზაციას გაანაპირობებს (გადანწყვეტილებათა მიღების ნორმატიული, რაციონალური თეორიის მოთხოვნა). მეორე კი მხოლოდ ღია (დიდი განუსაზღვრელობის არსებობა) ამოცანების ამოხსნას მიესადაგება. ამ შემთხვევაში, სახეზე უნდა იყოს „კარგი“ (ხელსაყრელი) არჩევანი, რომელიც საკუთრივ ინდივიდის ან ჯგუფის პრეტენზიის დონით იქნება განსაზღვრუ-

ლი (მარტივ ევრისტიკულ მსჯელობათა მოქმედების ძირითადი სფერო). მივმართოთ უმარტივეს მაგალითს, რომელიც ორგვარ ორგანიზაციულ ვითარებას ეხება. პირველში, წლიური მოგების თვალსაზრისით, სამი სამრეწველო საწარმოს აშენების შემდეგი ალტერნატიული შესაძლებლობები იგულისხმება: ა) 1 მოლიონის, ბ) 3 მილიონის და გ) 6 მილიონის მომგებიანი საწარმო. მაქსიმიზაციის პრინციპის გათვალისწინებით, რასაკვირველია, უპირატესობა მესამე ვარიანტს უნდა მიენიჭოს. მეორე ამოცანა ღია ბუნებისაა, ის პირველისგან *თვისებრივად* განსხვავებულია, რადგან, ორგანიზაციის ადმინისტრაციას იმთავითვე მიაჩნია, რომ მომავალში ისეთი კაპიტალდაბანდება უნდა განხორციელდეს, რომელიც ყოველწლიურად არაუმცირეს 3-მილიონიან მოგებას უნდა იძლეოდეს. გადანყვეტილების მიღების პროცესში 2-მილიონიანი მოგების შემომტანი საწარმოს აშენების პროექტი შემოდის, რომელიც დაწუნებულ იქნა, რადგან ის მოცემულ პრეტენზიის დონეს არ შეესაბამება. შემდგომ კი განსახილველად 3-მილიონიანი შემოსავლის მქონე საწარმოს აშენების პროექტი იქნა წარმოდგენილი, რომელიც დადებითად შეფასდა, რადგან ის პრეტენზიის დონის მთხოვნას აღემატება. ზოგადად შეიძლება ითქვას, რომ მოცემულ ალტერნატივებს შორის ეფექტური არჩევანის გაკეთება გადასაწყვეტ ამოცანათა შინაარსეული და სტრუქტურული თავისებურების გათვალისწინების ხარისხით არის განსაზღვრული (Чарквиани, 1981).

ზემოთქმული ნათლად ვლინდება იმ ემპირული გამოკვლევების შედეგებში, რომლებიც დაოჯახების გადანყვეტილებათა თავისებურების შესწავლას ეხება (Goldstein & Gigerenzer, 2002; Miller & Todd, 1998). მოცემულ შემთხვევაში, ყურადღებას გავამახვილებთ ისეთ კვლევით ვითარებაზე, რომელშიც შესაძლო მეუღლედ მხოლოდ ცალკეული პიროვნება (და არა რამოდენიმეს შორის არჩევანი) განიხილება. ნიშანდობლივია, რომ აღნიშნული საკითხი არჩევანის გასაკეთებლად საჭირო ინფორმაციის ეტაპობრივი მოპოვებისა და პრეტენზიის დონეზე დამყარებული ევრისტიკული მსჯელობების გათვალისწინებით არის შესწავლილი. მეუღლის მაძიებელი, პრეტენზიის დონეზე და მის ხელთ არსებულ ცოდნაზე დაყრდნობით, გარკვეული დროის მონაკვეთში, ცდილობს შეაფასოს კონკრეტული ადამიანი. თავდაპირველად, გაცნობისას, ძირითადად, მისთვის „თვალშისაცემია“ შესაძლო პარტნიორის გარეგნობა, რაც ურთიერთობის გაგრძელების მნიშვნელოვან გარემოებას წარმოადგენს. შემდგომ მაძიებელი ყურადღებას შესაძლო პარტნიორთან საწყის შეხვედრებზე მიღებულ ზოგად შთაბეჭდილებაზე ამახვილებს. დაბოლოს, ის ინტერესდება მომავლის განჭვრეტით, კერძოდ იმის გააზრებით, დაქორწინების შემთხვევაში, რანაირი ოჯახი შეიქმნება და მეუღლისგან როგორი შვილები ეყოლება.

ზემოაღწერილი ინფორმაციის ეტაპობრივი მოპოვებისა და პრეტენზიის დონეზე დამყარებული ევრისტიკული მსჯელობის მიდგომაში, რასაკვირველია, ივარაუდება, რომ მაძიებელი შესაძლო მეუღლის წინასწარი შეფასების პროცესში სხვადასხვაგვარი ობიექტური და სუბიექტური დაბრკოლების (წინააღმდეგობის) წინაშე აღმოჩნდება, მის მიერ მათი დაძლევის ხარისხი კი საბოლოო გადანყვეტილების განმსაზღვრელი იქნება. ამგვარი მიდგომის თავისებურება და მისი ვარგისიანობა დაოჯახების რაციონალური, ანუ ოპტიმალური განყვეტილების თვალსაზრისთან შედარებაში მჟღავნდე-



ბა. ამ უკანასკნელის მოთხოვნებში იგულისხმება შემდეგი: პირველი, მაძიებელს უნდა გააჩნდეს საკმაოდ დრო და მან უნდა გაილოს დიდი ფსიქიკური ძალისხმევა, რათა მიიღოს მომავალი პარტნიორის პიროვნული თვისებების შესახებ მრავალხრივი ინფორმაცია (გარეგნობა, გონიერება, წარმომავლობა, იუმორის გრძნობა, თხრობის სტილი, გულთბილობა, ინტერესების სფერო, სოციალური მდგომარეობა, ჯანმრთელობა და ა.შ). ეს უნდა გაკეთდეს მაშინ, როდესაც შეუძლებელია არჩევანი, ყოველდღიურ ცხოვრებაში, ჩვეულებრივ, შედარებით სწრაფად კეთდება; მეორე, ივარაუდება, რომ მაძიებელს მომავალი პარტნიორისთვის არსებითად დამახასიათებელი თვისებების შესახებ სათანადო (მრავალმხრივი) ცოდნა გააჩნია, რაც, ფაქტობრივად, შეუძლებელია, რადგან, ვთქვათ, ადამიანის ხასიათის გაგებას, (წვდომას) თვეები ნამდვილად არ ჰყოფნის, ამისთვის წლებია საჭირო; მესამე, იგულისხმება, რომ ნებისმიერმა პიროვნულმა თვისებამ შეიძლება გააუფნებელყოს რომელიმე სხვა თვისება, მაგალითად, ვინმეს სილამაზემ აანაზღაუროს მისი ორგულობა, რაც სინამდვილეში ნაკლებად ხდება.

## დასკვნა

შეზღუდული რაციონალობის პრინციპის თანახმად, დიდი განუსაზღვრელობის, დროის ნაკლებობისა და მცირე ინფორმირებულობის პირობებში, ადამიანებს შედარებით სწრაფი და მომჭირნე გადაწყვეტილებათა მიღების უნარი გააჩნიათ. სოციალურ და ფიზიკურ გარემოში პრობლემურ საკითხთა მოგვარებისთვის გამოყენებული მარტივი ევრისტიკები ადამიანის არა მხოლოდ ფსიქოფიზიოლოგიური შესაძლებლობების ეკონომიურად ხარჯვას გულისხმობს, არამედ ოპტიმალური გადაწყვეტილების არმქონე ყოველდღიურ ვითარებებში ის, ხშირად, ნამდვილ „მახვილგონიერებასაც“ ავლენს. სწორედ ამგვარ განწყვეტილებათა მრავალმხრივი და ინტენსიური კვლევა მიმდინარეობს ბოლო ოცდაათი წლის განმავლობაში, რომელიც შემდეგ ორ მნიშვნელოვან პრობლემას ეხება: პირველში მარტივი ევრისტიკების ეკოლოგიური საბუთიანობა, ხოლო მეორეში სოციალურ გარემოში ალბათური მსჯელობის ქმედითობა იგულისხმება. გამოკვლევებში გადამწყვეტი მნიშვნელობა საკითხთა ემპირიული შესწავლის მეთოდოლოგიურ პრინციპს ენიჭება, რომლის თანახმად, გადაწყვეტილებათა მიღებაზე ევრისტიკულ მსჯელობათა ზემოქმედების კვლევა არსებულ გარე ვითარებათა თავისებურების სიღრმისეულ შესწავლასაც მოითხოვს. კონკრეტულად კი ნათქვამში იგულისხმება, რომ ეკოლოგიური საბუთიანობის ცნების მკვეთრი ხაზგასმით ფსიქიკურ მოვლენათა (მაგალითად, ევრისტიკული აზროვნება) და გარემოს (მაგალითად, გადასაწყვეტი ამოცანის შინაარსობრივი და აღნაგობრივი სირთულე) შორის სავარაუდო შესაბამისობის (მორგების) ხარისხია დასადგენი. ამ პრინციპების გათვალისწინებით განხორციელებული კვლევა-ძიების ზოგადი შედეგი გვიჩვენებს, რომ მარტივი ევრისტიკები შეზღუდული რაციონალობის არსებით ფუნქციურ თვისებას (დანიშნულებას) გამოხატავს, ანუ ისინი ბუნებრივ-ცხოვრებისეულ გარემოში მიმდინარე ადამიანის სხვადასხვაგვარი მოქმედების თავისებურებათა აღწერისა და ახსნის კარგ შესაძლებლობას იძლევა.



**გამოყენებული ლიტერატურა:**

- Simon, H. (1990). Invariants of human behavior. *Annual Review of Psychology*, 41, 1-19.
- Khaneman, D., Tversky, A. (1973). On the psychology of prediction. *Psychological Review*, 4, 273-252.
- Edwards, W. (1954). The theory of decision making. *Psychological Bulletin*, 51, 380-417.
- Simon, H. (1982). *Models of bounded rationality*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Gigerenzer, G., Goldstein, D. (1996). Reasoning the fast and frugal way: models of bounded rationality. *Psychological Review*, 103, 650-669.
- Brunswik E. (1956). *Perception and the representative design of psychological experiments*. Berkeley, University of California Press.
- Hertwig, R., Herzog, S. (2009). Fast and frugal heuristics: Tools of social rationality. *Social Cognition*, 27, 661-698.
- Hertwig, R., Pachur, T, Kirzenhauser, S. (2005). Judgments of risk frequencies: Tests of possible cognitive mechanisms. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition*, 35, 621-642.
- Hertwig, R., Davis, J., Solloway, F. (2002). Parental investment: How an equity motive can produce inequality. *Psychological Bulletin*, 128, 728-745.
- Berg, N., Hoffrage, U., Abramczuk, K. (2010). Fast acceptance by experience: FACE-recognition in Schelling model of neighbor segregation. *Judgment and Decision making*, 5, 391-419.
- Goldstein, D., Gigerenzer, G. (2002). Models of ecological rationality: The recognition heuristics. *Psychological Review*, 109, 75-90.
- Miller, G., Todd, P. (1998). Mate choice turns cognitive. *Trends in Cognitive Sciences*, 2, 190-198.
- Надирашвили, Ш. (1976). Психологическая природа восприятия. Мецниереба, Тбилиси.
- Чарквиანი, Д. (1981). Притягательность альтернатив и уровень достижения желательных результатов, как детерминанты шкалы предпочтений в ситуации выбора. Тбилиси, Вестник, АН Грузии, серия философии-психологии, 1, 75-87.
- ჩარკვიანი, დ. (2014). შეფასებითი მსჯელობა და ასიმილაციის ეფექტები. საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის მოამბე, 8,1, 142-145.

# BOUNDED RATIONALITY AND SIMPLE HEURISTICS

David Charkviani

*Grigol Robakidze University*

## Abstract

This article focuses on the methodological principles and empirical data denying ineffective operation of heuristic judgment (erroneous judgment). It is shown that when people make decisions in every-day situations there is very little possibility of meeting the requirements of normative – rational model. The article describes the principle of bounded rationality and its importance in the description and differentiation of the mental mechanisms determining decision making. *Sequential* search of information (choice is determined by knowledge obtained by the individual), ensuring *equity* (the individual has to make an investment when making a choice), *availability – by – recall* (the individual's choice is based on the recall of past experience) are reviewed in the context of adjustment to the environment. An emphasis is made on the *aspiration level* heuristic (the target the individual thinks she/he is able to achieve). The effectiveness of the methods is analyzed from the perspective of the content and composition of the tasks faced by the individual.

**Key words:** *Heuristics, judgment, decision making, uncertainty, validity, rationality*

Effectiveness of heuristic judgments has been studied from different perspectives. It was mostly explored using normative – logical principles (e.g. concept of expected utility). Research is currently conducted within the paradigm of ‘bounded rationality’ according to which people use heuristics (judgement strategies) to simplify the existing information through a creative approach and with the least effort. This, often, results, in ‘handy’ (convincing) decisions. It should be noted that the heuristic judgments taking place in individual cases are regulated by different evaluative *standards*: a) Setting achievable goals in the course of judgment (Simon, 1990); b) Real numerical values as a basis of adaptive heuristic judgments (Khaneman & Tversky, 1973); C) Perceptual standards determining assimilative and contrast evaluation of information (Надирашвили, 1976; ჩარკვიანი, 2014). It should be noted that in current experimental studies an emphasis is made on the so – called *ecological validity* which implies the qualitative reflection of environmental characteristics in heuristic judgment. The *availability – by – recall* and *sequential* heuristics, having an adaptive value for the subject operating in the social and physical worlds, are also described.

In changeable and complex institutional systems making right decisions is extremely important for many reasons, including the improvement of the functioning of different organizations. To make an effective decision in the sphere of capital investment, various factors, like expenses related to corresponding technologies, probability of the contamination of the environment, potential impact of the exercise on people's attitudes, values and behavior need to be analyzed. In this context the following questions arise: What does rational behavior mean? How can we distinguish optimal decision from wrong decisions? People, usually use common sense (these are the beliefs and behaviors learned from our experience) to answer these questions. People believe that they make rational decisions when they are cold – minded and make a choice through correct reasoning. Differently from such an understanding, the normative theory offers us two criteria for the evaluation of ra-

tional behavior (Edwards, 1954). One of them is ordering according to which to make a rational choice we need to organize alternatives in such a way that will determine the preference of one of them by the decision maker. The second postulate implies the maximization of goal achievement, which means that the decision maker has to give a preference to the alternative optimal for the given situation. It should be noted that in natural living conditions people usually ignore such normative demands, which results in imperfect, erroneous choices. Therefore, researchers realized that to take into consideration the peculiarities of the functioning of mental phenomena they had to work out conceptual principles describing and explaining people's 'natural', everyday decisions. It has to be noted that comprehensive theoretical and empirical research has been conducted in this sphere since the 1950s.

As already mentioned, according to the rational – normative model, people make truly clever decisions based on the ordering of preferences. One of its characteristics is transitivity which implies that if X is preferred to Y and Y is preferred to Z, then X is preferred to Z. Differently from such a strictly normative approach and based on the relevant empirical data, Herbert Simon developed a new conceptual approach according to which judgments and decisions of the individual operating in physical and social environment are based on simple heuristic constructs (Simon, 1982). *Heuristics* can be defined as beliefs based on certain rules and human ingenuity. These rules of judgment are less definite compared to strict rationality principles operating during decision making. It is noteworthy that when a choice has to be made between several alternatives, the application of the principles of heuristic judgment cannot guarantee quality choice. The strength of heuristic judgment is that it considerably reduces cognitive efforts spent on decision making. Stemming from heuristic judgment, peculiarity of the decision content is presented in the form of *bounded rationality*. It is assumed that the individual placed in a complex, uncertain conditions (actually in the situation of total uncertainty) cannot, of course, act rationally because she/he is not able to properly process multidimensional information. In like cases, the individual is conceptualized as a decision maker who tries to simplify information by reducing its multidimensional characteristics. As already mentioned, the specific effective mental mechanism underlying heuristic judgment used by a decision maker is the following: She/he sets the evaluative – target / standards of such complexity which are considered achievable (e.g., increasing productivity by 50% or increasing salary by 40% in a certain period). When making a choice, the individual will give a preference only to that alternative which is equal or exceeds the acceptable target. It is remarkable that by using heuristics the individual acts quite 'well' in terms of adaptability. Empirical study of heuristics explores the composition of specific tasks as well as specific mental and behavioral activities (selection, evaluation, categorization, cooperation, distribution of resources). It is believed that to define and describe the so-called adaptation methods it is important to study the heuristics resulting from phylogenetic, individual and social experience and significantly determining the individual's cognitive processes (Gigerenzer & Goldstein, 1996). Although simple heuristics serve the solution of specific tasks, their compositions have common characteristics. Such heuristics, taken together, reflect certain knowledge, which is used in the case of need. Corresponding decisions are made through heuristic judgments based on just this kind of knowledge. At the same time, we need to emphasize the main reason of erroneous heuristic judgments: In the course of judgment the individual is not able to appropriately unify the

characteristics of information obtained (needed arguments, probability indicators). Viewed from this perspective, many heuristic judgments are deficient in terms of adaptability to the environment because their content is limited to individual characteristics. An example is a superficial hasty judgment which results in one-reason decision. Here are the methods used to study simple heuristics: a) computer modelling of the peculiarities of everyday heuristic judgments; b) determining conditions for the correctness of judgments using analytic and logical tools; c) identifying the factors of heuristic judgments in field work and with the specificities of situational characteristics taken into consideration. The general data obtained through like research show that heuristic judgments effectively operate as the indicators of the characteristics of a situation (prognostic function) and of the content of a possible behavior (descriptive function).

### **Heuristics and ecological validity**

The effectiveness of the individual's psycho-physiological resources in the interaction with the environment is determined, to a large extent, by the content and composition of the existing conditions. This means that understating the situations containing different information requires the application of corresponding heuristic judgments. A crucial point to consider is the structure of tasks to be solved via heuristic judgments. Herbert Simon and Egon Brunswik, the first students of probabilistic approach to human cognitive functioning, appropriately pointed to the following: Psychology as a discipline exploring the human being, also explores the *living environment* in which the human being functions. They believed that the understanding of the reasons of the behavior of those people who are facing a problem situation, should be preceded by the exploration of the composition/constitution of the tasks that are to be solved. Therefore, the research of heuristic judgments within the paradigm of bounded rationality, mainly implies the exploration of ecological validity. In the current empirical research on heuristic functioning, ecological validity is used as a central concept. In this context *ecological validity* implies the degree of simultaneous changes (covariance) in the stimulus directly affecting a sensory receptor (proximal variable) and the object out of which the light ray comes off (distal variable). In this case the light ray is a proximal stimulus and the specific object reflected in perception is a distal stimulus (Brunswik, 1956). The current studies clearly demonstrate a special importance of ecological validity in probability judgments taking place in everyday life. Conceptual models have been developed to account for the individual stages of the decision making process (obtaining information in a certain way). A special emphasis is made on the differentiation of the specific characteristics of external events, which determines the reliability of the developed conceptual approach (Hertwig & Herzog, 2009).

### **Simple heuristics in physical and social environments**

An important factor decreasing the effectiveness of heuristics in social environment is the complexity of social environment, which is mostly related to the probabilistic aspect of its content or uncertainty. Social environment as a system *forces* the individual to be a being that is able to anticipate the outcomes of one's activity, take into consideration and evaluate the expected gain and loss ratio and make a prediction of other people's possible behaviors. Some researchers think that

the solution of complex problems in the multidimensional social world necessarily requires the use of calculation systems, without which the decision maker's action will not be effective. This, actually, decreases, to a certain extent, the practical value of the bounded rationality principle. We also have to take into consideration that the multidimensionality of the social world is manifested in the compatibility of and conflict between the goals of the groups and individuals existing in this environment, in fast changes of their objectives. And this happens in parallel with the existence of such social events as responsibility, control, justice, support, autonomy and equality. Another point to consider is the fact that heuristics were developed in the course of evolution. This does not of course negate the fact that there exists qualitative difference between heuristic structures. This only means that the heuristics formed in physical and social environment might have homogenous basic structures and that clear differences between those heuristics are manifested only in such cases when the formations loaded with social content, e.g. the social norms regulating behavior, start to operate.

Exploration of the functional regularities of heuristic functioning implies the consideration of the individuals' interaction with the physical and social environment. While interacting with the physical environment the individual has to take into account external conditions and act upon them to obtain desirable results (e.g. forecasting weather to have good harvest). In the situation like this achievement of a desirable result is determined by two factors: The individual's decision and the environmental conditions. When interacting with the social environment the individual reacts to the environment which is the product of human relationships. The heuristics operating in these relationships and having an adaptive function determine decisions (e.g., selecting production resources and rejecting useless ones, looking for business partners, considering other people's goals, potential, etc.)

### **Relationship with the physical environment**

Singling out certain aspects of physical environment, their awareness and drawing the relevant decisions necessarily implies considering social information (e.g., other people's possible actions, their interests and intentions). Let us take travel safety, as an example. After the 2001 terrorist act in the US people started to search other ways that would be an alternative to air travel (Hertwig et al., 2005). Due to the unavailability of the statistical data travelling by bus and train were considered two alternatives. The scholars studied people's expectations regarding these two options in a specific social group, which showed that while searching information they used the so – called “sequential” heuristic. Such a strategy implies that the process of searching the relevant information is a gradual process and comprises several phases: a) *search phase*: This phase comprises several stages (episodes) of the activity. It starts with the subject's individual judgments followed by discussions with family members to learn about their evaluations and, later, sharing information with friends and acquaintances; b) *stop phase*: If in the information obtained some data are definitely more meaningful compared to others and are not negated at the next stage of the search process, then further search becomes senseless; c) *one-reason decision phase*: If according to the evaluation criterion the highest point is ascribed to a certain event (factor), then it will be considered less dangerous.

According to the conceptual approach of “sequential” heuristic judgments the individual is surrounded by communication network in which she/he is involved in reciprocal relationship with

other members of the social community. Such a network is considered the main factor for understanding the problem situation and taking the corresponding decision. In terms of social activity, sequential search of information has an adaptive function because the individual tries to get the knowledge she/he needs through his/her relationship with the people who they know quite well and whose opinion they trust. *Availability* heuristic (an event which easier comes to mind seems to more likely to happen). Similarly to sequential heuristic it is related to the use of visible ‘convincing’ indicator. The difference between these indicators is reflected in a direct response to situation and the sequential acquisition of information.

### **Relationship with the social environment**

Part of researchers studies how people share material and spiritual values with each other. In this case, the description and explanation of the above process is based on the understanding of the functioning of simple heuristics. One of the cognitive strategies is *equity* heuristic. Equity heuristic is an important determinant of choice among alternatives, and, at the same time, emphasizes the content and volume of ‘incurred costs’. In the case of equity heuristic, the object of choice can be social (making a compliment to show social support) or material (spending financial resources). This type of heuristic is more effective when social conditions are uncertain. When considering the functioning of equity heuristic, we can describe how parents subdivide resources among their children in the spheres of upbringing, education and satisfy their needs (allocate time and monetary resources, express love). At the same time, it is important for parents to be guided by equity principle when distributing resources among their children. Equity heuristics implies that resources should be equally distributed among children. It should be noted that equal distribution of resources compensates inequality in treatment in relation to a family member, reduces conflict and improves psychological climate in the family. At the same time, empirical data clearly show that unequal distribution of resources results in the following: compared to the oldest and the youngest child less time is allocated to middle children. Such a distribution was observed also in those cases when parents were aware of the fact and tried to find a compromise based on age related peculiarities (Hertwig et al., 2002).

### **Composition of social environment**

Simple heuristics operating in social environment do not affect only the individual’s present actions and his/her relationship with other people. They also have long-term effects. The so-called macro effects (high-level effects) reveal themselves in the choices people make. If most people want to spend their holidays at the seaside, then sea resorts should be packed with people and this fact must be considered by an individual an indication of common preference. However, there are exceptions to such conclusions that require special attention. The thing is that the activities manifested at the macro level do not necessarily express the content of the mental processes unfolding at the micro level (low level), like goals, wishes, intentions and interests. According to one of the conceptual approaches, people who do not want to separate themselves from the members of a different social group at the verbal level, are actually selective and biased in their actions: They interact with



similar members of their own group, which has been proved by many empirical results. At the same time, some researchers talk about inconsistency between conceptual and empirical results, which is not given enough attention. The experimental research method offered in this context is the following: Certain experimental conditions are an indicator of high cohesiveness within the group, which might reveal the segregation (potential confrontation) reflecting everyday reality.

According to a theoretical assumption regarding the individual's decision whether to stay at the current living place or move to a new one, it is assumed that given such an alternative the choice is determined by proportion between the desirable population living in the old and new place. Differently from the given approach later research emphasizes that the individual's choice is determined by another factor – the individual's memory which considerably reduces biased, discriminatory judgments. This also determines a more positive evaluation of the members of a different social group. Therefore, *availability – by- recall* heuristic determines positive attitude to segregation not only on the micro level, but, also, on the macro level. This means that it is important to create living conditions to ensure face to face contact between the members of different social groups which will be reflected in the *availability – by- recall* heuristic related to segregation – desegregation (Berg et al., 2010).

### **Aspiration level heuristic**

When the degree of uncertainty is high, the individual's social activity, in particular, effective choice between alternatives is determined by one of the simple heuristics, the so-called satisficing strategy. This strategy, proposed by H. Simon, is based on subjective standards. According to this approach the person facing the situation of choice has a certain aspiration level or the aim which, in the individual's opinion, she/he is able to achieve. The aspiration level is formed at the starting stage of problem solution. After that, as a result of the individual's cognitive activity, different choice alternatives are developed. These alternatives are compared to the already formed aspiration level. Let's imagine that the individuals have made Decision A the utility of which is lower compared to the utility of aspiration level. In such a case the individual, normally, rejects such a choice, but resulting psychological tension (motivational factor) pushes him/her to search for other alternatives. But if she/makes another decision, Decision B, utility of which is equal to or exceeds the utility of aspiration level, then the individual will find the alternative satisfactory. As a result, she/he no longer experiences psychological tension, the information search process is stopped and the problem is considered to be solved.

To show the effectiveness of the above model we have to distinguish 'optimal' and 'good' choice. Optimal choice is suitable for close tasks (low degree of uncertainty), only. The choice made in such a case should maximize utility (requirement of the normative, rational choice theory). The other choice is suitable for open tasks (high degree of uncertainty). In the latter case the individual should make a 'good' (convenient) choice determined by the individual's or the group's aspiration level (the main sphere where simple heuristic judgements operate). Let's take a simple example: It is possible to consider the construction of three alternative enterprises to earn annual profit of: a) 1 million; b) 3 million, and c) 6 million. To maximize utility, we should give a preference to the third alternative. The second one is an open alterna-

tive and is *qualitatively* different from the first one because the organization's administration has decided to receive at least 3 million annual return on investment. During decision making a project is submitted that generates a 2 million profit. However, this project is rejected because it does not correspond to the aspiration level. Later, another project is submitted that generates a 3 million profit. This one receives a positive evaluation because it corresponds to the aspiration level. In general, an effective choice between the alternatives is determined by the content and structural specificities of the tasks (Чарквиანი, 1981).

The above is clearly manifested by empirical studies on mate choice (Goldstein & Gigerenzer, 2002; Miller & Todd, 1998). Here we focus on the research where only one person is considered a potential mate, i.e. the choice is not made among several candidates. It is important to note that this topic has been studied from the perspective of heuristic judgments based on the sequential acquisition of information and the aspiration level. The person who intends to choose his/her mate tries to evaluate a specific person within a certain period of time on the basis of the aspiration level and the knowledge she/he possesses. At the beginning, when meeting the potential mate for the first time, she/he mainly pays attention to the potential partner's appearance which is an important factor for the further continuation of relationship. Later, the individual is driven by a general impression created by potential partner. Finally, she/he starts thinking about the future, to make clear for oneself what kind of family they will have in the case of marriage and what their children will be like.

In the above model based on the sequential obtainment of information and the aspiration level it is assumed that the individual might be faced with different subjective or objective obstacles while making a preliminary evaluation of a potential mate. The final decision will be determined by the individual's success in overcoming these difficulties, to what extent she/he will be able to overcome them. The specificity and the effectiveness of this approach is manifested in comparison with rational, optimal decision. The latter has its requirements which are the following: firstly, the individual has to have enough time and she/he has to make a serious psychological effort to obtain comprehensive information about the qualities of the future partner (appearance, intelligence, origin, sense of humor, speaking style, warm-heartedness, interests, social status, health, etc.). It is clear that in real life situations people do not spend so much time on like choice; secondly, it is assumed that the individual has adequate (comprehensive) information about the potential mate's leading traits, which, does not seem to be realistic. We know that it takes a number of years to understand people's personality; thirdly, it is assumed that any personality trait can compensate for another characteristic (e.g., good appearance compensates for lack of loyalty), which is not often the case.

## Conclusion

According to the principle of bounded rationality people have the ability to take relatively fast and frugal decisions in highly uncertain conditions, under time pressure and based on inadequate information. Simple heuristics used to solve problems in social and physical environment do not only imply the ability of economical use of psycho-physiological resources. In the situations when it is impossible find an optimal solution people manage to make truly 'smart' decisions. Just these kinds of decisions have been a focus of comprehensive and intense research in the last thirty years. The research concerns two main problems: Ecological validity of simple heuristics and the efficacy

of probabilistic judgment in the social environment. An emphasis is made on the importance of the methodological principle, according to which to study the effect of heuristic judgments on decision making it is necessary to explore the specificity of the existing external conditions. The above means that putting an emphasis on the construct of ecological validity requires the estimation of the correspondence (fit) between mental phenomena (e.g., heuristic thinking) and environment (e.g., complexity of the content and composition of the tasks that are to be solved). The general result of the research guided by these principles shows that simple heuristics express the essential functional characteristic (purpose) of bounded rationality, which means that they have a good potential to describe and explain the specificity of different human activities taking place in natural living conditions.

### References:

- Simon, H. (1990). Invariants of human behavior. *Annual Review of Psychology*, 41, 1-19.
- Khaneman, D., Tversky, A. (1973). On the psychology of prediction. *Psychological Review*, 4, 273-252.
- Edwards, W. (1954). The theory of decision making. *Psychological Bulletin*, 51, 380-417.
- Simon, H. (1982). *Models of bounded rationality*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Gigerenzer, G., Goldstein, D. (1996). Reasoning the fast and frugal way: models of bounded rationality. *Psychological Review*, 103, 650-669.
- Brunswik E. (1956). *Perception and the representative design of psychological experiments*. Berkeley, University of California Press.
- Hertwig, R., Herzog, S. (2009). Fast and frugal heuristics: Tools of social rationality. *Social Cognition*, 27, 661-698.
- Hertwig, R., Pachur, T., Kirzenhauser, S. (2005). Judgments of risk frequencies: Tests of possible cognitive mechanisms. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition*, 35, 621-642.
- Hertwig, R., Davis, J., Solloway, F. (2002). Parental investment: How an equity motive can produce inequality. *Psychological Bulletin*, 128, 728-745.
- Berg, N., Hoffrage, U., Abramczuk, K. (2010). Fast acceptance by experience: FACE-recognition in Schelling model of neighbor segregation. *Judgment and Decision making*, 5, 391-419.
- Goldstein, D., Gigerenzer, G. (2002). Models of ecological rationality: The recognition heuristics. *Psychological Review*, 109, 75-90.
- Miller, G., Todd, P. (1998). Mate choice turns cognitive. *Trends in Cognitive Sciences*, 2, 190-198.
- Надирашвили, Ш. (1976). Психологическая природа восприятия. Мецниереба, Тбилиси.
- Чарквиани, Д. (1981). Притягательность альтернатив и уровень достижения желательных результатов, как детерминанты шкалы предпочтений в ситуации выбора. Тбилиси, Вестник, АН Грузии, серия философии-психологии, 1, 87-75.
- ჩარკვიანი, დ. (2014). შეფასებითი მსჯელობა და ასიმილაციის ეფექტები. საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის მოამბე, 8,1, 142-145.

ემპირიული კვლევები  
EMPIRICAL STUDIES



# სამართლიანობა, თანამშრომლის ხმა და ანტაგონისტური ქცევები ორგანიზაციაში

იამზე კუტალაძე, ნინო წულაია

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

## აბსტრაქტი

კვლევაში ირიბი კავშირების ანალიზით ნაცადია ინდივიდუალური და ორგანიზაციული ცვლადების ახალი (აქამდე შეუსწავლელი) კონფიგურაციით, დევიაციური, ანტაგონისტური ქცევის ფორმირებაში ორგანიზაციული სამართლიანობის როლის შეფასება. ირიბი კავშირების შეფასებისას, თანამშრომლის ხმასთან ერთად, გამოყენებულია თანხმობისათვის მზაობისა და შრომითი კმაყოფილების ცვლადები. წარმოდგენილია ორგანიზაციული სამართლიანობის პოზიტიურ და ანტაგონისტურ ქცევებზე გავლენის შედარებითი ანალიზი.

თანამშრომლის ხმა მედიატორი აღმოჩნდა ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირში. სამართლიანად აღქმულ გარემოში თანამშრომლები მეტად მიმართავენ პროაქტიულ, კონსტრუქციულ ხმას, უსამართლო გარემო კი ზრდის დუმილის ალბათობას. თავის მხრივ, თანამშრომლის ხმა, საკუთარი მოსაზრებების, იდეების ექსპრესია, ამცირებს ანტაგონისტური ქცევების გამოვლენის ალბათობას. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და თანხმობისათვის მზაობის ინტერაქციული ცვლადი აძლიერებს ხმის ექსპრესიას, რაც არსებითად ამცირებს ანტაგონისტურ ქცევებს, ამავდროულად, ხელს უწყობს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევების ფორმირებას. ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის თანამშრომლის ხმა მოდერაციულ როლს ასრულებს. როდესაც დასაქმებულები ხმის ნაცვლად დუმილის სტრატეგიას ირჩევენ სამართლიანი ორგანიზაციული გარემოც ვერ აკომპენსირებს ამ „დანაკარგს“ (ხმის შეზღუდვა) და შედეგად შრომით უკმაყოფილებას ვიღებთ.

კვლევა 2020 წელს საქართველოში ჩატარდა და მასში 839 დასაქმებულმა მიიღო მონაწილეობა.

**საკვანძო სიტყვები:** ორგანიზაციული სამართლიანობა, თანამშრომლის ხმა, დევიაციური (ანტაგონისტური) ქცევები, შრომითი კმაყოფილება, თანხმობისთვის მზაობა, პოზიტიური ქცევები

## შესავალი

ორგანიზაციული სამართლიანობის კონსტრუქტისადმი ინტერესი შრომისა და ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიაში, გასული ათწლეულის განმავლობაში არსებითად გაიზარდა იმ მნიშვნელოვანი როლის გამო, რასაც ის თანამშრომლების შრომითი ცხოვრების ხარისხის ამაღლებაზე, განხორციელებული ქცევების ხასიათსა და ორგანიზაციის ეფექტიან შესრულებაზე ახდენს (Cohen-Charash & Spector, 2001; Cropanzano et al., 2007, 2011; Dundon et al., 2004; Lotfi & Pour, 2013; Mengstie, 2020; Rasheed & Al, 2017;). ორგანიზაციული სამართლიანობის შესახებ ათწლეულების განმავლობაში ჩატარებული კვლევები მონიშნავენ ორგანიზაციის წევრების სამართლიანობის აღქმის გავლენას მათ კოგნიტურ, ემოციურ თუ ქცევით პატერნებზე (Bakhshi et al., 2009; Bashhur & Oc, 2015; Cheng et al., 2020; Cohen-Charash & Spector, 2001; Gillet et al., 2013; Harris et al., 2020; Mengstie, 2020; Moliner et al., 2008; Rasheed & Al, 2017).



ორგანიზაციულ სამართლიანობას თანამშრომლები აფასებენ შედეგებზე, პროცედურებსა და მმართველ რგოლთან ინტერაქციაზე დაყრდნობით; კვლევები ცხადყოფს, რომ არასამართლიანად აღქმული ორგანიზაციული გარემო, შეიძლება გახდეს დასაქმებულთა მხრიდან დევიაციური, ანტაგონისტური ქცევის მიზეზი (McCardle, 2007). დევიაციური ქცევა ორგანიზაციის წესების, კანონების და ინტერესების სანინალმდეგო, ანტაგონისტური ქცევაა, რომელიც ორგანიზაციის მიერ საკუთარი ლეგიტიმური ინტერესების ხელყოფად აღიქმება (Cullen & Sackett, 2003). ის ორგანიზაციული ხარჯების ზრდასთან და თანამშრომელთა პროდუქტიულობის დაბალ მაჩვენებლებთან არის დაკავშირებული, არსებით ზიანს აყენებს ორგანიზაციებს (Baharom et al., 2017) და სწორედ ამიტომ, ორგანიზაციული დევიაცია კვლევის და განსჯის აქტუალური საგანია ორგანიზაციული და ინდუსტრიული ფსიქოლოგიის სფეროში.

დევიაციურ ქცევას ორგანიზაციაში ორი განსხვავებული მექანიზმი შეიძლება ედოს საფუძვლად (Cullen & Sackett, 2003). (1). ის შეიძლება იყოს თანამშრომლის რეაქცია მის ირგვლივ მიმდინარე უსამართლო მოვლენებზე. არანორმატიული სამუშაო ქცევით, თანამშრომლები ცდილობენ შური იძიონ, სამაგიერო გადაუხადონ ორგანიზაციას და/ან მის წევრებს (რეაქციული დევიაციური სამუშაო ქცევა) და (2). დევიაციურ სამუშაო ქცევას დასაქმებულმა შეიძლება გარკვეული მოტივის ან მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად მიმართოს, მაგ., ჭარბი დოზით რისკის განცდის მოთხოვნილება (ინიცირებული დევიაციური სამუშაო ქცევა). შესაძლოა, კონკრეტულ დევიაციურ ქცევას ორივე მექანიზმიც ედოს საფუძვლად. გამოყოფენ სამ ექსპლიციტურ მოდელებს, რომლებიც ხაზს უსვამს, თუ რამდენად დიდი გავლენა შეიძლება იქონიოს სამართლიანმა ან უსამართლო მოპყრობამ თანამშრომელთა შრომით ატიტუდებზე, ემოციებსა და ქცევებზე. ეს მოდელებია: ინსტრუმენტული, ურთიერთობებზე დამყარებული და მორალური. თითოეულ მოდელებში ხაზგასმულია უსამართლო გარემოში ანტაგონისტური განწყობებისა და ქცევების გამოვლენის მაღალი ალბათობა. *ინსტრუმენტული* შეხედულების მიხედვით, რესურსების არასამართლიანი ალოკაციით გამოწვეული უსამართლობის განცდა უბიძგებს თანამშრომლებს მიიღონ კონკრეტული „მაკორექტირებელი“ ზომები. *ურთიერთობებზე დამყარებული* მოდელის თანახმად, არასამართლიანი მოპყრობა აიძულებს თანამშრომელს ნებისმიერი შესაძლო გზით (მათ შორის, დევიაციური, ანტაგონისტური ქცევებით) გაამყაროს თავისი სტატუსი და შეინაჩუნოს იდენტობა მისთვის ღირებულ შრომით ჯგუფში; *მორალური* მიდგომის მიხედვით, უსამართლო გარემო ლახავს თანამშრომელთა მორალურ პრინციპებს, იწვევს ფრუსტრაციას, სიბრაზეს, რაც არანორმატიული, დევიაციური ქცევების საფუძველი ხდება (McCardle, 2007).

კორექტულები ვიქნებით, თუ ვიტყვით, რომ სამართლიან გარემოშიც შეიძლება შეგვხვდეს ანტაგონისტური, დევიაციური ქცევები (ინიცირებული დევიაციური ქცევა), ამასთან, უსამართლო გარემოში ფორმირებული ბრაზი, ფრუსტრაცია, გაღიზიანება, შურისძიების გრძნობა *ყოველთვის* არ გადაიზრდება დევიაციურ ქცევაში. ამ პროცესში მნიშვნელოვანია, სხვადასხვა პიროვნული და ორგანიზაციული ფაქტორების როლი. ჩვენი ინტერესის საგანი რეაქციული დევიაციური ქცევაა, შესაბამისად, გვინტერესებს, რა ფაქტორები და გარემოებები აფერხებენ ან უწყობენ ხელს ორგანიზაციულ გარემოში

ნეგატიური ემოციების დევიაციურ ქცევად გარდაქმნას? – ეს როგორც პრაქტიკული, ასევე სამეცნიერო თვალსაზრისით, უაღრესად აქტუალური და საინტერესო საკითხია. ერთი მხრივ, ჩვენ სოციალურად კონსტრუირებულ რეალობაში ცვხოვრობთ, შესაბამისად, სამართლიან ორგანიზაციულ გარემოშიც შედეგების ალოკაცია, პროცედურები, ინტერაქციები შეიძლება კონკრეტული ადამიანის პერსპექტივიდან შეფასდეს, როგორც უსამართლო. მეორე მხრივ, უაღრესად რთულია ისეთი ორგანიზაციული გარემოს შექმნა, სადაც ყველაფერი (რესურსების განაწილება, პროცედურები, ინტერაქციები) ყველასთვის ობიექტურად სამართლიანია. ამიტომ მნიშვნელოვანია, ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და დევიაციურ, ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირის კომპლექსური ანალიზი. ამ მიზნით, სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირის შესასწავლად კვლევაში, პირველ რიგში, თანამშრომლის ხმა შემოგვაქვს.

სამართლიანობისა და დევიაციური ქცევების კავშირში თანამშრომლის ხმის როლის შესახებ ლიტერატურა მწირია; ამავდროულად, შეიძლება არსებობდეს ლოგიკური დაშვებამის თაობაზე, რომ თანამშრომლის ხმას – საკუთარი იდეებისა და მოსაზრებების ექსპრესიას – შეიძლება მნიშვნელოვანი როლი ჰქონდეს ამ კონსტრუქტებს შორის კავშირის მიმართულებასა და მაგნიტუდის განსაზღვრაში. ჩვენი დაშვებით, უსამართლო გარემოში თანამშრომელთა გარკვეული ნაწილისთვის ხმა აღიქმება როგორც რისკი, რომელიც გადანონის „ხმის ამაღლებით“ გამოწვეულ დადებით შედეგებს. ამავდროულად, კონსტრუქციულ ფორმატში საკუთარი მოსაზრებების ექსპრესიამ უსამართლო გარემოში შეიძლება შეამციროს ანტაგონისტური ქცევების გამოვლენის ალბათობა. ორგანიზაციული სამართლიანობისა და თანამშრომლის ხმის ინტერაქცია შეიძლება იყოს ანტაგონისტური ქცევების კარგი ამხსნელი ორგანიზაციულ გარემოში.

საკითხის აქტუალურობიდან გამომდინარე, წარმოდგენილ კვლევაში ნაცადია, ინდივიდუალური და ორგანიზაციული ცვლადების ახალი კონფიგურაციით აღწეროთ ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და თანამშრომლის ხმას შორის კავშირის ბუნება და შევაფასოთ მათი ეფექტი დევიაციურ, ანტაგონისტურ ქცევებზე. შედარებითი ანალიზისთვის, დამოკიდებულ ცვლადად, ანტაგონისტურ ქცევებთან ერთად, ვიყენებთ პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევასაც. მიზანი ამ შემთხვევაში, ორგანიზაციული სამართლიანობისა და თანამშრომლის ხმის ინტერაქციის პოზიტიურ და დევიაციურ, ანტაგონისტურ ქცევებზე გავლენის ეფექტის შედარებითი ანალიზია.

## კვლევის დიზაინი

### კვლევის მიზანი და ძირითადი ცვლადების ოპერაციონალიზაცია

კვლევის მიზანი ორგანიზაციული სამართლიანობის, თანამშრომლის ხმისა და დევიაციური, ანტაგონისტური ქცევების ურთიერთმიმართების კომპლექსური ანალიზი და ანტაგონისტურ ქცევებზე ორგანიზაციული სამართლიანობისა და თანამშრომლის ხმის ურთიერთქმედების ეფექტის შეფასებაა. კომპლექსური ანალიზისთვის ამ ცვლადების ურთიერთმიმართების ანალიზი თანხმობისათვის მზაობისა და შრომითი კმაყოფილების მოდერაციული და მედიაციური ეფექტების შეფასებით განხორციელდა.

კვლევაში **ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობის კონსტრუქტს** ვიყენებთ. ამ გადანყვეტაში ფაქტორული ანალიზის საფუძველზე მიღებულ შედეგებს ვეყრდნობით. თანამშრომლის ხმის კონსტრუქტი ოპერაციონალიზებულია, როგორც კონსტრუქციული, პროსოციალური ხმა სტრატეგია – ნებაყოფლობითი, პოზიტიური, ორგანიზაციული პროცესებისა და შედეგების გაუმჯობესებაზე მიმართული ქცევა. ამასთან, **ანტაგონისტური სამუშაო ქცევა** კვლევის ფარგლებში ოპერაციონალიზებულია, როგორც თანამშრომლებთან კამათი, ხელმძღვანელისადმი დაუმორჩილებლობა, მიზანმიმართულად ჭორებისა და ცრუ ინფორმაციის გავრცელება და სხვა (Hirschman, 1970; Lehman & Simpson, 1992; Rusbult et al., 1988), რაც სრულად არ ფარავს დევიაციური ქცევების ნუსხას, ამიტომ მას ჩვენ დევიაციური ქცევის სახედ განვიხილავთ. თუმცა, მსჯელობისას ვიყენებთ დევიაციურ ქცევის ტერმინსაც. **პოზიტიური სამუშაო ქცევის კომპონენტი**, რომელიც კვლევაში შედარებითი ანალიზისთვისაა ჩართული, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის პროტოტიპია და გულისხმობს მოხალისეობრივ მუშაობას, სამუშაოს უკეთესობისკენ შეცვლის მცდელობებს, სამუშაოს გაუმჯობესებაზე ფიქრს და ა. შ. (Lehman & Simpson, 1992).

რადგან თანამშრომლის მიერ ხმის სტრატეგიის არჩევა მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული დასაქმებულის პიროვნულ დისპოზიციებზე (Avery, 2003; Dedahanov et al., 2019; Eibl et al., 2020; Subhakaran & Dyaram, 2018), ძირითად კონსტრუქტებს შორის ირიბი კავშირების ანალიზისთვის, გამოყენებული გვაქვს *თანხმობისათვის მზაობა*. ირიბი კავშირების შესაფასებლად მოდელში, თანხმობისათვის მზაობასთან ერთად, ჩართულია შრომითი კმაყოფილება.

## კვლევის ინსტრუმენტები

კვლევაში გამოყენებული ინსტრუმენტების ქართული ვერსიის შემუშავების პროცესი მოიცავს თარგმნა/უკუთარგმნას, ფაქტორული სტრუქტურის გადამოწმებასა და ფსიქომეტრულ ანალიზს. შედეგად კითხვარების ნაწილი მოდიფიცირდა. ორგანიზაციული სამართლიანობის საკვლევად შერჩეული ინსტრუმენტი, სამართლიანობის სამგანზომილებიან მოდელს ემყარება (დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული)<sup>1</sup>; **ორგანიზაციული სამართლიანობის საკვლევი კითხვარის** (Niehoff & Moorman, 1993) ქართული ვერსიის ძირითადი კომპონენტების ანალიზის საფუძველზე მივიღეთ **ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობის** ერთფაქტორიანი სკალა (კრონბახის  $\alpha = .94$ ), რომელიც აერთიანებს დებულებებს ორგანიზაციული სამართლიანობის სამივე განზომილებიდან (დისტრიბუციული, პროცედურული, ინტერაქციული). **თანამშრომლის ხმის საკვლევი კითხვარის** (Dyne et al., 2003) ქართული ვერსიის ექსპლორატორული ფაქტორული ანალიზის საფუძველზე, კვლევაში ერთ ფაქტორად გაერთიანდა პროაქტიული, განვითარებაზე

<sup>1</sup> არსებობს სამართლიანობის ოთხკონფიგურაციანი მოდელიც, რომელიც დამატებით ინფორმაციულ სამართლიანობასაც აფასებს, თუმცა, უმეტეს შემთხვევაში, ფაქტორული ანალიზით, ის ინტერაქციული სამართლიანობის ცვლადთან ერთიანდება. ამიტომ კვლევაში უპირატესობა სამკონფიგურაციან მოდელს მივანიჭეთ.

ორიენტირებული ხმის აღმწერი შეკითხვები. ეს კონტინუუმის ამსახველი სკალაა, მასზე დაბალი მაჩვენებლები ნიშნავს *დუმილს*. სკალის შინაგანი შეთანხმებულობა .919-ის ტოლია. **სამსახურებრივი ქცევების საკვლევი კითხვარის** (Lehman & Simpson, 1992) ექსპლორატორული ფაქტორული ანალიზის შედეგად სამი ფაქტორიანი კონფიგურაცია მივიღეთ. მათგან კვლევაში ვიყენებთ, ანტაგონისტური ქცევების სკალას ( $\alpha = .823$ ). კვლევაში, შედარებითი ანალიზისთვის, ასევე, გამოყენებულია პოზიტიური ქცევების სკალა ( $\alpha = .75$ ). **თანხმობისათვის მზაობა შეფასდა** „დიდი ხუთეულის“ შემოკლებული ვერსიის NEO-FFI-ის საშუალებით (Costa & McCrae, 1992), სკალის სანდოობა 0.880-ს შეადგენს. **შრომითი კმაყოფილების** შესაფასებლად კვლევაში შრომითი კმაყოფილების ზოგადი სკალაა გამოყენებული (Taylor and Bowers, 1974), სკალის შინაგანი კონსისტენტურობა .85-ია.

## შერჩევის აღწერა

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 839-მა რესპონდენტმა. შერჩევის პროცესი ხელმი-სანვდომობის პრინციპით განხორციელდა. კვლევის ყველა მონაწილე დასაქმებულია. კვლევის ფარგლებში მოპოვებული მონაცემების რეპრეზენტატულობის უზრუნველ-ყოფის მიზნით, მონაცემები შეიწონა 2020 წლის დასაქმებული მოქალაქეების სქესის მიხედვით (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2020).

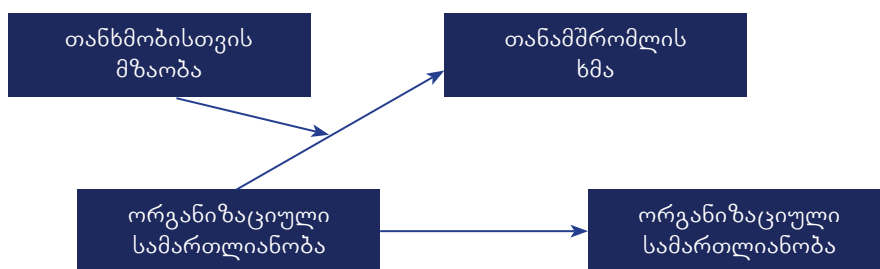
## კვლევის შედეგები

სოციალურ მეცნიერებებში, მათ შორის, შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში სამიზნე ცვლადებს შორის მხოლოდ პირდაპირი კავშირების ანალიზი მოკლებულია მათ შორის არსებული რთული და მრავალმხრივი მიმართებების სრულყოფილად ასახვის შესაძლებლობას. სამუშაო გარემოს კომპლექსურობა – მასში ერთმანეთზე ზემოქმედი მრავალი ფაქტორის არსებობა – ამ ცვლადებს შორის ირიბი და ინტე-რაქციული მიმართებების შეფასების საჭიროებას განაპირობებს. ჩვენი კვლევის ძირითადი მიზანიც ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირების განმარტობებელი რთული მექანიზმების კომპლექსური ანალიზი იყო. ამ მიზნის მისაღწევად კვლევაში მოდერაციული და სერიული (თანმიმდევრული) მედიაციის მოდელებია გამოყენებული.

### H1: მოდერაციული მედიაცია<sup>1</sup>

პირველი საკვლევი პრობლემის ფარგლებში ნავარაუდევია, რომ თანხმობისთვის მზაობა მოდერატორი ცვლადია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და თანამშრომლის ხმას შორის კავშირში. თანამშრომლის ხმა კი წარმოდგენილია, როგორც მედიატორი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირში. ქვემოთ მოცემულია მოდელის გრაფიკული გამოსახულება.

<sup>1</sup> მედიაციური ანალიზი ჩატარდა ენდრიუ ჰეისის „პროცესის“ (PROCESS) გამოყენებით (Hayes, 2018). მედიაციური ეფექტის არსებობის შესახებ დასკვნა გამოვიტანეთ Bootstrapping ტექნიკის გამოყენების საფუძველზე (Bollen & Stine, 1990; Shrout & Bolger, 2002).



გამოსახულება 1. თანხმობისთვის მზაობისა და თანამშრომლის ხმის ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირში

თუ ამ მოდელს უფრო დეტალურად განვმარტავთ, რამდენიმე დაშვება უნდა გამოვყოთ: ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და თანამშრომლის ხმას შორის მიმართებაში თანხმობისთვის მზაობა მოდერატორის როლს ასრულებს. ხმა კი, თავის მხრივ, მედიატორი ცვლადია ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმასა და თანამშრომლის ანტაგონისტურ ქცევებს (H1.1.1), ასევე, პოზიტიურ ქცევებს (H1.1.2) შორის კავშირში. როდესაც ორგანიზაცია აღქმულია, როგორც სამართლიანი, თანხმობისთვის მზაობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე პირები მეტად ირჩევენ ხმის სტრატეგიას. ხმის სტრატეგიის არჩევასთან ერთად, მცირდება მათ მიერ ანტაგონისტური ქცევების გამოვლენის სიხშირე (H1.1.1) – იზრდება პოზიტიური შრომითი ქცევების გამოვლენის ალბათობა (H1.1.2) (წარმოდგენილ მოდელში ანტაგონისტური ქცევები ჩანაცვლებულია პოზიტიური ქცევებით).

მოდერაციული მედიაციის წარმოდგენილი მოდელი დადასტურდა. ანალიზის შედეგები ცხადყოფს, რომ თანამშრომლის ხმა მედიატორი ცვლადია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირში, ხოლო ხმასა და სამართლიანობას შორის მიმართება მოდერირებულია თანხმობისთვის მზაობით. სახეზე გვაქვს ნაწილობრივი მედიაციური გავლენა, ვინაიდან მედიატორი ცვლადის ჩასმის შემდეგ, პრედიქტორის პირდაპირი გავლენა დამოკიდებულ ცვლადზე სტატისტიკურად არსებითობას ინარჩუნებს (Baron & Kenny, 1986). მოდელი დამოკიდებული ცვლადის ქულათა ვარიაციის 48%-ს ხსნის ( $R^2=.48$ ,  $F(2, 830)=379.39$ ,  $p<.001$ ). მიმართების პატერნი მსგავსია და ის სტატისტიკურად არსებითია მოდერატორი ცვლადის სამივე დონეზე (თანხმობისთვის მზაობის დაბალი, საშუალო და მაღალი დონე), თუმცა ყველაზე ძლიერი თანხმობისთვის მზაობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ჯგუფშია. აღნიშნული შედეგი ადასტურებს ჩვენს ჰიპოთეზას – სტატისტიკურად არსებითი გავლენა აქვს ინტერაქციული ეფექტის ამსახველ ცვლადს, რომელიც მიგვითითებს, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობისა და თანხმობისთვის მზაობის თანაარსებობის პირობებში, თანამშრომელი უფრო მეტად ირჩევს ხმის სტრატეგიას. მედიაციური ეფექტის ანალიზი კი ცხადყოფს, რომ თანამშრომლის ხმა, თავის მხრივ, ამცირებს ანტაგონისტური ქცევების გამოვლენის პრაქტიკას. რაც უფრო იზრდება ხმის მაჩვენებელი, მით უფრო ნაკლებადაა მიდრეკილი თანამშრომელი ანტაგონისტური ორგანიზაციული ქცევებისკენ.



**ცხრილი 1. თანამშრომლის ხმის მედიაციური ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირზე**

<b>დამოკიდებული ცვლადი: ანტაგონისტური ქცევები</b>					
$R^2=.48, F(2,830)=379.39, p<.001$					
ცვლადები	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	95% <i>CI</i>
<b>პრედიქტორი (პირდაპირი ეფექტი):</b> ორგანიზაციული სამართლიანობა	-.23***	.017	-13.4	.000	[-.26, -.19]
<b>მედიატორი.</b> თანამშრომლის ხმა	-.18***	.016	-11.4	.000	[-.21, -.15]
ირიბი ეფექტი	Effect	BootSE	<i>T</i>	<i>p</i>	Boot 95% <i>CI</i>
<b>ირიბი ეფექტი მოდერატორის დაბალ დონეზე (23.4):</b> ორგანიზაციული სამართლიანობა → თანამშრომლის ხმა → ანტაგონისტური ქცევები	-.02	.006			[-.04, -.01]
<b>ირიბი ეფექტი მოდერატორის საშუალო დონეზე (32.8):</b> ორგანიზაციული სამართლიანობა → თანამშრომლის ხმა → ანტაგონისტური ქცევები	-.04	.008			[-.06, -.03]
<b>ირიბი ეფექტი მოდერატორის მაღალ დონეზე (42.1):</b> ორგანიზაციული სამართლიანობა → თანამშრომლის ხმა → ანტაგონისტური ქცევები	-.07	.013			[-.09, -.0009]
*= $p < .05$ **= $p < .01$ ***= $p < .001$					
A. F. Hayes პროგრამა PROCESS, მოდელი №7; (N=833)					

შედარებისთვის, იგივე მოდელში ანტაგონისტური ქცევების ნაცვლად პოზიტიური ქცევების ჩასმის შედეგად აღმოჩნდა, რომ თანამშრომლის ხმა არა მხოლოდ აფერხებს ანტაგონისტური ქცევების გამოვლენას, არამედ ნაახალისებს პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევებსაც. თუმცა, სრულად მოდელი დამოკიდებული ცვლადის ქულათა ვარიაციის მხოლოდ 7%-ს ხსნის ( $R^2=.07, F(2, 830)=30.4, p<.00$ ; შეგახსენებთ, რომ იგივე მოდელმა ანტაგონისტური ქცევების ვარიაციის 48% ახსნა.

**H2: სერიული (თანმიმდევრული) მედიაცია**

ორგანიზაციულ სამართლიანობას, თანამშრომლის ხმასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირი შრომითი კმაყოფილების ჭრილშიც შეფასდა. მოდელში შრომითი კმაყოფილება წარმოდგენილია, როგორც გამაშუალებელი, მედიატორი ცვლადი თანამშრომლის ხმასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირში.

ჩვენი დაშვება ასეთია: თანამშრომლის ხმა და შრომითი კმაყოფილება მედიატორი ცვლადებია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირში. კერძოდ, ორგანიზაციული უსამართლობის აღქმა იწვევს ხმის დაბალ დო-



ნეს (დუმის), ეს კი, თავის მხრივ, ამცირებს შრომით კმაყოფილებას, რასაც თან სდევს ანტაგონისტური ქცევების გამოვლენის მაღალი ალბათობა. აღნიშნული ჰიპოთეზა სერიულ მედიაციურ მიმართებებს აფასებს, როდესაც დამოუკიდებელ ცვლადსა და დამოკიდებულ ცვლადს შორის ორი გამაშუალებელი ფაქტორი, მედიატორია წარმოდგენილი. ეს მოდელი რეალურად სამ განსხვავებულ მედიაციურ მიმართებას აფასებს, კერძოდ: 1. თანამშრომლის ხმა, როგორც მედიატორი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირში; 2. შრომითი კმაყოფილება, როგორც მედიატორი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირში; 3. სერიული მედიაცია, როდესაც ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირი ჯერ თანამშრომლის ხმითაა გაშუალებული, შემდეგ კი შრომითი კმაყოფილებით.

**ცხრილი 2. სერიული მედიაციური მოდელი: თანამშრომლის ხმისა და შრომითი კმაყოფილების გავლენა ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირზე**

დამოკიდებული ცვლადი: ანტაგონისტური ქცევები					
$R^2=.49, F(3,829)=263.34, p<.001$					
ცვლადები	B	SE	T	p	95% CI
პრედიქტორი (პირდაპირი ეფექტი): ორგანიზაციული სამართლიანობა	-.21***	.017	-12.3	.000	[-.24, -.18]
მედიატორი 1. თანამშრომლის ხმა	-.18***	.016	-11.6	.000	[-.21, -.15]
მედიატორი 2. შრომითი კმაყოფილება	-.13***	.031	-4.1	.000	[-.19, -.07]
ირიბი ეფექტი	Effect <sup>1</sup>	BootSE	T	p	Boot 95%CI
ირიბი ეფექტი 1: ორგანიზაციული სამართლიანობა → თანამშრომლის ხმა → ანტაგონისტური ქცევები	-.21	-.02			[-.26, -.17]
ირიბი ეფექტი 2: ორგანიზაციული სამართლიანობა → შრომითი კმაყოფილება → ანტაგონისტური ქცევები	-.03	.009			[-.05, -.011]
ირიბი ეფექტი 3: სამართლიანობა → თანამშრომლის ხმა → შრომითი კმაყოფილება → ანტაგონისტური ქცევები	.003	.003			[-.003, .001]
*= $p < .05$ **= $p < .01$ ***= $p < .001$					
A. F. Hayes პროგრამა PROCESS, მოდელი №6; (N=833)					

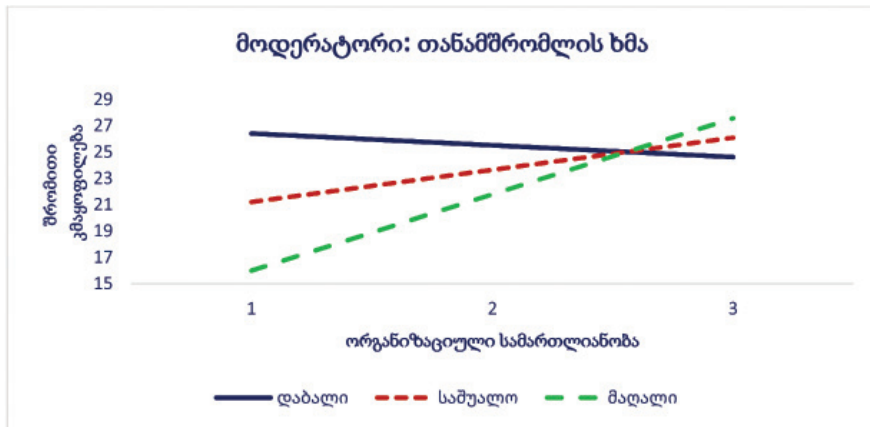
ანალიზის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ დასტურდება მხოლოდ პირველი და მეორე მედიაციური მიმართება, მესამე, სერიული მედიაციური კავშირი არ დადასტურდა. მეორე მედიაციური მიმართება, რომელიც მოდელის ფარგლებში

<sup>1</sup> Completely standardized indirect effects of X on Y.

სამართლიანობა, თანამშრომლის ხმა და ანტაგონისტური ქცევები ორგანიზაციაში

შეფასდა, თანამშრომლის ხმას შრომითი კმაყოფილებით ანაცვლებს. კერძოდ, ვაფასებთ მოდელს, რომლის მიხედვითაც, ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმის საპასუხოდ თანამშრომლის შრომითი კმაყოფილება იზრდება, რაც, თავის მხრივ, ამცირებს ანტაგონისტური ქცევების გამოვლენას. ზემოთ მოცემული ცხრილი (ირიბი ეფექტი 2) მეტყველებს იმაზე, რომ შრომითი კმაყოფილება მედიაციური ცვლადია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირში.

დამატებით, მარტივი მოდერაციული ანალიზის ფარგლებში შევამოვეთ ორგანიზაციული სამართლიანობისა და თანამშრომლის ხმის ინტერაქციული ფაქტორის გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე. თანამშრომლის ხმა მოდერატორი ცვლადია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში. მოდელი შრომითი კმაყოფილების ქულათა ვარიაციის 31%-ს ხსნის ( $R^2 = .31$ ,  $F(3,829) = 122.1$ ,  $p < .001$ ). ინტერაქციის ცვლადის წილი 24%-ია.



გამოსახულება 2. თანამშრომლის ხმის მოდერაციული ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში

ცხრილი 3. თანამშრომლის ხმის მოდერაციული ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში

დამოკიდებული ცვლადი: შრომითი კმაყოფილება					
$R^2 = .31$ , $F(3,829) = 122.1$ , $p < .001$ $\Delta R^2 = .24$ , $F(1,829) = 291$ , $p < .001$					
ცვლადები	B	SE	T	p	95% CI
პრედიქტორი (პირდაპირი ეფექტი): სამართლიანობა	-.98***	.07	-14.7	.000	[-1.11, -.85]
მოდერატორი: თანამშრომლის ხმა	-.75***	.05	-16.4	.000	[-.83, -.66]
ინტერაქციის ცვლადი: ორგანიზაციული სამართლიანობა და თანამშრომლის ხმა	.02***	.001	17.1	.000	[.018, .022]
* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$					
A. F. Hayes პროგრამა PROCESS, მოდელი №1; (N=833)					

განპირობებული ანალიზის შედეგები ცხადყოფს, რომ დუმილის პირობებში, როცა დასაქმებული თავს არიდებს საკუთარი მოსაზრებების ექსპრესიას, სამართლიანი გარემოც ვერ იწვევს თანამშრომელთა კმაყოფილებას. როგორც კი ხმის მაჩვენებელი საშუალო დონეს აღწევს, ორგანიზაციული სამართლიანობის ზრდის შესაბამისად, თანამშრომლის შრომითი კმაყოფილების დონეც იზრდება. ეს იმაზე მეტყველებს, რომ მხოლოდ ორგანიზაციული სამართლიანობის უზრუნველყოფა არ კმარა თანამშრომლების შრომითი კმაყოფილების დონის გასაზრდელად, მნიშვნელოვანია მათი მხრიდან ორგანიზაციისთვის სასარგებლო იდეებისა და მოსაზრებების გენერირების და გამომხატვის პროცესიც წავახალისოთ და, ზოგადად, ეფექტური კომუნიკაციური გარემო შევქმნათ ორგანიზაციაში.

### შეჯამება და დისკუსია

მკვლევრები განსხვავებულ მიდგომებს იყენებენ იმის დასადგენად, თუ რამდენად განსაზღვრავს სამართლიანობის კონსტრუქტი დევიაციურ ქცევას. ზოგიერთი კვლევა ფოკუსირებულია დევიაციურ ქცევაზე სამართლიანობის რომელიმე ერთი ტიპის/განზომილების (მაგ., მხოლოდ პროცედურულს ან დისტრიბუციულს) გავლენის შესწავლაზე, ზოგიერთ კვლევაში დევიაციური ქცევის პრედიქტორებად წარმოდგენილია სამართლიანობის ორი, სამი ან ოთხი კომპონენტი. მკვლევართა ნაწილი უფრო უღრმავდება საკითხს და სწავლობს სამართლიანობის კომპონენტების ინტერაქციულ გავლენას დევიაციურ სამუშაო ქცევებზე (McCardle, 2007). მაგალითად, ფოლგერისა და კრაპანზანოს (1998) კვლევის მიხედვით, მომუშავეთა სიბრაზე, გაღიზიანება და ფრუსტრაცია იქნება უფრო ინტენსიური თუ ისინი უსამართლოდ მიიჩნევენ არა მარტო რესურსების ალოკაციის/გადანაწილების პროცესს, არამედ ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესებსა და პროცედურებს, იმას, თუ როგორ ეპყრობიან მათ. შესაბამისად, სამართლიანობის ნებისმიერი კომპონენტის არსებობა აძლიერებს სხვა კომპონენტის ეფექტს და ზრდის ინდივიდის დევიაციურ სამუშაო ქცევაში ჩართვის ალბათობას (McCardle, 2007). თუმცა, **სამართლიანობა არა მხოლოდ მრავალგანზომილებიანი კონსტრუქტია, არამედ მისი ყოველი განზომილება ერთმანეთთან იკვეთება და აყალიბებს ორგანიზაციული სამართლიანობის ზოგად ალქმას.** ზემოთ აღწერილი მიდგომებისაგან განსხვავებით, ჩვენ კვლევაში სწორედ ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობა (ორგანიზაციული სამართლიანობის ზოგადი ალქმა) ფასდება<sup>1</sup>. ვფიქრობთ, ეს პერსპექტივა საინტერესოა და მოკრძალებული წვლილია ამ საკითხის შესახებ აკუმულირებულ ცოდნაში.

კვლევამ კიდევ ერთხელ დაადასტურა ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის ძლიერი რევერსიული კავშირი. თუმცა, სამუშაო გარემოს კომპლექსურობის გათვალისწინებით, ამ კონსტრუქტებს შორის არსებული რთული და მრავალმხრივი მიმართებების შედარებით სრულყოფილად ასახვის შესაძლებლობა მედიაციური და მოდერაციული კავშირების შეფასების შედეგად მოგვეცა. ირიბი

<sup>1</sup> თუმცა, სამართლიანობის საკვლევი ინსტრუმენტი ფარავს სამართლიანობის სამ კომპონენტს – დისტრიბუციულს, პროცედურულსა და ინტერაქციულს.

კავშირების ანალიზით სწორედ ის გარემოებები, ფაქტორები გამოვლინდა, რომლებიც ასუსტებენ ანტაგონისტური ქცევების გამოვლენის ალბათობას ორგანიზაციაში. თანამშრომლის ხმა და შრომითი კმაყოფილება მედიატორი ცვლადი აღმოჩნდა ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტური ქცევების კავშირში.

მოდერაციული მედიაციის მოდელის შეფასებისას, სადაც დამოკიდებული ცვლადი ერთ შემთხვევაში ანტაგონისტური ქცევებია, ხოლო მეორეში კი პოზიტიური, შემდეგი ტენდენციები გამოიკვეთა:

(1). თანხმობისათვის მზაობა აძლიერებს კავშირს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ხმას შორის. სახეზეა ერთგვარი „ქვაზი“<sup>1</sup> მოდერაციული გავლენა (Baron & Kenny, 1986), რადგან თანხმობისთვის მზაობასა და თანამშრომლის ხმას შორის პირდაპირი დადებითი მიმართებაა. თუმცა, სამართლიანობასა და ხმას შორის კავშირში მისი ჩართვით მიმართება უფრო ძლიერდება; (2). თანამშრომლის ხმა, საკუთარი იდეებისა და მოსაზრებების ექსპრესია, ერთგვარი პრევენციული მექანიზმია ანტაგონისტური ორგანიზაციული ქცევებისათვის; (3). თანამშრომლის ხმა არა მხოლოდ ანტაგონისტური ქცევების გამოვლენის ძლიერი შემაფარხებელი ფაქტორია, ის პოზიტიური შრომითი ქცევების წინა პირობაცაა.

სერიული მედიაცია, რომლითაც შეფასდა ორგანიზაციული სამართლიანობის გავლენა ანტაგონისტურ ქცევებზე, გაშუალებული თანამშრომლის ხმითა და შრომითი კმაყოფილებით, ნაწილობრივ დადასტურდა. გამოიკვეთა შრომითი კმაყოფილების როლი ორგანიზაციული სამართლიანობისა და ანტაგონისტური ქცევების კავშირში – ორგანიზაციული სამართლიანობა ზრდის შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელს, შრომით კმაყოფილი თანამშრომელი კი, თავის მხრივ, ნაკლებად არის მიდრეკილი ნეგატიური შრომითი ქცევების განხორციელებისკენ.

კვლევაში, ასევე, ცხადყო, რომ ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის თანამშრომლის ხმა მოდერაციულ როლს ასრულებს. როდესაც დასაქმებულები ხმის ნაცვლად დუმილის სტრატეგიას ირჩევენ, სამართლიანი ორგანიზაციული გარემო<sup>2</sup> ვერ აკომპენსირებს ამ „დანაკარგს“ (ხმის შეზღუდვა) და შედეგად შრომით უკმაყოფილებას ვიღებთ. უფრო მარტივად, სამართლიან ორგანიზაციულ გარემოში ხმის გამოვლენის შემცირებასთან ერთად, თანამშრომელთა კმაყოფილებაც მცირდება. მაგრამ ხმის საშუალო და მაღალი მაჩვენებლის მქონე ჯგუფში, როდესაც ხმაზე შეზღუდვა იხსნება და თანამშრომელი გამოხატავს თავის მოსაზრებებს, იღებენ ორგანიზაციული სამართლიანობის ზრდას თან სდევს შრომითი კმაყოფილების დონის ამაღლება. როდესაც ორგანიზაცია აღქმულია, როგორც სამართლიანი, თანამშრომლები მოტივირებულნი არიან გამოხატონ ორგანიზაციული პროცესების გამოუჯობებელზე მიმართული იდეები. თუ აღნიშნული ქცევა ვერ ხორციელდება, მათი შრომითი კმაყოფილება დაბალია. ეს შედეგები ცხადყოფს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ორგანიზაციულ გარემოში თანამშრომელთა მოსაზრებების

<sup>1</sup> მოდერაციული ცვლადი, რომელიც, ერთი მხრივ, გავლენას ახდენს დამოკიდებულ (Y) ცვლადზე და მეორე მხრივ, ურთიერთქმედებს ძირითად დამოუკიდებელ (X<sub>1</sub>) ცვლადთანაც.

<sup>2</sup> სამართლიანი ან უსამართლო ორგანიზაციული გარემო გულისხმობს თანამშრომლის სუბიექტურ აღქმას ორგანიზაციული სამართლიანობის შესახებ.

ექსპრესია და მასზე ყურადღებით რეაგირება, ინფორმაციის, იდეების, მოსაზრებების გაცვლა და, ზოგადად, ეფექტური საკომუნიკაციო გარემო.

ორგანიზაციული სამართლიანობა სტატისტიკურად არსებითი, თუმცა, ნაკლებად ძლიერი ფაქტორი აღმოჩნდა პოზიტიური შრომითი ქცევების გამომწვევის თვალსაზრისით. პოზიტიური შრომითი ქცევების მხარდასაჭერად ორგანიზაციის მხრიდან დამატებითი ძალისხმევაა საჭირო; სამართლიანობის უზრუნველყოფა აუცილებელია, თუმცა არასაკმარისი.

მიუხედავად კვლევის შეზღუდვისა, რაც ხელმისაწვდომობის პრინციპით რესპონდენტთა შერჩევაში გამოიხატება, 839 დასაქმებულის შეფასების კომპლექსურმა ანალიზმა საშუალება მოგვცა გამოგვეჩვენა თანამშრომლის ხმის, თანხმობისათვის მზაობისა და შრომითი კმაყოფილების როლი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის კავშირში, გამოგვეჩვენა ის გარემოებები და ცვლადთა კონფიგურაცია, რომლებმაც შეიძლება შეასუსტოს ორგანიზაციულ გარემოში ნეგატიური დამოკიდებულებებისა და ემოციების (შრომითი უკმაყოფილება) პროვოცირება და შემდგომ მათი გარდაქმნა ანტაგონისტურ ქცევებად. სამუშაოზე დევიაციური/ანტაგონისტური ქცევების ნეგატიური ზეგავლენის გასანეიტრალებლად, მათი პრევენციისა და/ან შემდგომი დიფუზიის ასარიდებლად მნიშვნელოვანია ორგანიზაციაში რესურსების ალოკაციის სამართლიანი პროცესი, გადაწყვეტილების მიღების სამართლიანი პროცედურები, თანამშრომლებთან სამართლიანი მოპყრობა, რაც აყალიბებს ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმას. ჩვენმა კვლევამ ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმის კონტექსტში გაიმეორა რამდენიმე კვლევის შედეგი, ამავდროულად, დამატებით აჩვენა, რომ სამართლიანი გარემო ახალისებს თანამშრომელთა მიერ ორგანიზაციისადმი კოოპერაციული კონტრიბუციის პოზიტიური მოტივით განპირობებულ, იდეების, ინფორმაციისა და მოსაზრების ექსპრესიას, რომელიც, თავის მხრივ, ანტაგონისტური ქცევების პრევენციის მექანიზმი აღმოჩნდა.

ამ მოდელში თანხმობისთვის მზაობის ცვლადის ჩართვის პირობებში, გაძლიერებულია სამართლიანი გარემოს პოზიტიური ეფექტი ხმის დემონსტრირებაზე. სამართლიან გარემოში დასაქმებული ნებაყოფლობით გამოხატავს პროაქტიულ, ცვლილებებზე მიმართულ მოსაზრებებს, უსამართლო გარემოში კი დასაქმებული თავს იკავებს ინფორმაციის ვერბალური ექსპრესიისაგან და ირჩევს დუმის. დუმილი, თავშეკავება, დიდი ალბათობით, წარმოქმნილია თანამშრომლის ნიჰილისტური ატიტუდიდან, რომ მათ არ შეუძლიათ პოზიტიური გავლენის მოხდენა ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესებზე. ის თავდაცვითი ხასიათისაა შეიძლება იყოს და შიშისა და სელფის დაცვის ატიტუდიდან მომდინარეობდეს (Van Dyne et al., 2003). აღსანიშნავია, რომ მკვლევართა ნაწილი დუმის დესტრუქციულ როლს მიაწერს (Beheshtifar, Malikeh, Borhani Hossein, Moghadam, 2012). გორდენის მიერ შემუშავებულ ხმის ოთხპოლუსიანი მოდელის მიხედვითაც, რომელიც ხმას აღწერს აქტიური/პასიური, კონსტრუქციული/დესტრუქციული პოლუსებით (Gorden, 1998), დუმილი „პასიურ-დესტრუქციული“ ხმის ილუსტრირებაა და, შესაბამისად, მაღალია მისი ანტაგონისტურ ქცევაში გადაზრდის



ალბათობა. ამაზე მიუთითებს ამავე მოდელში თანამშრომლის ხმასა და ანტაგონისტურ ქცევებს შორის რევერსიული კავშირი.

კვლევამ ცხადყო, რომ ხმა უსამართლო გარემოშიც ერთგვარად ანაცვლებს ანტაგონისტურ განწყობებს და ხელს უწყობს დევიაციური იმპულსის გარდაქმნას კონსტრუქციულ პოზიტიურ ქცევად, აყალიბებს პოზიტიურ შრომით განწყობებს (შრომითი კმაყოფილება), რაც, ჩვეულებრივ, პოზიტიურად აისახება დასაქმებულის შესრულებაზე და, მთლიანად, ორგანიზაციის ეფექტიანობაზე.

### გამოყენებული ლიტერატურა:

- Avery, D. R. (2003). Personality as a predictor of the value of voice. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 137(5), 435–446. <https://doi.org/10.1080/00223980309600626>
- Baharom, M. N., Bin Sharfuddin, M. D. K., & Iqbal, J. (2017). A Systematic Review on the Deviant Workplace Behavior. *Review of Public Administration and Management*, 05(03). <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000231>
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bashshur, M. R., & Oc, B. (2015). When Voice Matters: A Multilevel Review of the Impact of Voice in Organizations. *Journal of Management*, 41(5), 1530–1554. <https://doi.org/10.1177/0149206314558302>
- Beheshtifar, Malikeh, Borhani Hossein, Moghadam, M. (2012). Destructive role of employee silence in Organizational success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 275–282.
- Bollen, K. A., & Stine, R. (1990). Direct and Indirect Effects: Classical and Bootstrap Estimates of Variability. *Sociological Methodology*, 20, 115. <https://doi.org/10.2307/271084>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359. doi:10.1521/pedi.1992.6.4.343
- Cheng, Y., Nudelman, G., Otto, K., & Ma, J. (2020). Belief in a Just World and Employee Voice Behavior: The Mediating Roles of Perceived Efficacy and Risk. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 154(2), 129–143. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1670126>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>
- Cropanzano, R., Li, A., & Benson, L. (2011). Peer justice and teamwork process. *Group and Organization Management*, 36(5), 567–596. <https://doi.org/10.1177/1059601111414561>



- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and Counterproductive Workplace Behavior. In *Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations* (pp. 150–183). Jossey-Bass. <https://doi.org/10.4324/9780203526910.ch33>
- Dedahanov, A. T., Rhee, C., & Gapurjanova, N. (2019). Job autonomy and employee voice: is work-related self-efficacy a missing link? *Management Decision*, 57(9), 2401–2413. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0607>
- Dundon, T., Wilkinson, A., Marchington, M., & Ackers, P. (2004). The meanings and purpose of employee voice. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 15, Issue 6). <https://doi.org/10.1080/095851904100016773359>
- Dyne, L. Van, Ang, S., & Botero, I. C. (2003). *Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs* \*. September.
- Eibl, B., Lang, F. R., & Niessen, C. (2020). Employee voice at work: the role of employees' gender, self-efficacy beliefs, and leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 570–585. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1733979>
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M., & Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560–2571. <https://doi.org/10.1111/jan.12144>
- Gorden, W. I. (1998). Range of employee voice. *Employee Journal Responsibility & Rights*, 1 (4), 283-299
- Harris, C. M., Lavelle, J. J., & McMahan, G. C. (2020). The effects of internal and external sources of justice on employee turnover intention and organizational citizenship behavior toward clients and workgroup members. *International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2141–2164. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1441163>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis – A Regression-Based Approach* (D. A. Kenny & T. D. Little (eds.); Second). The Guilford Press.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice and Loyalty Responses to Decline in Firms, Organizations and States*. Harvard University Press.
- Lehman, W. E. K., & Simpson, D. D. (1992). Employee Substance Use and On-the Job Behaviors The effects of drug use on organizational effectiveness and employee performance have long been discussed. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 309–321.
- Lotfi, M. H., & Pour, M. S. (2013). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 93, 2073–2079. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.168>
- McCardle, J. G. (2007). Organizational Justice and Workplace Deviance: the Role of Organizational Structure, Powerlessness, and Information Salience [University of Central Florida]. In *Electronic Theses and Dissertations, 2004-2019*. <https://stars.library.ucf.edu/etd/3259>
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC Psychology*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-0387-8>
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Ramos, J., Peiro, J. M., & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327–348. <https://doi.org/10.1080/13594320701743616>

- National Statistics Office of Georgia. (2020). *Employment and Unemployment*. Retrieved June 2021, from Geostat.ge: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556. <https://doi.org/10.5465/256591>
- Pickford, H. C., & Joy, G. (2016, August 30). *Organizational Citizenship Behaviours*. Retrieved from Economics of Mutuality: <https://eom.org/content-hub-blog/organizational-citizenship-behaviours#definitions>
- Rasheed, H., & Al, A. (2017). The Impact of Organizational Justice on Job Loyalty and Behavioral Corruption in Jordanian Business Organizations: An Applied Study. *International Review of Management and Business Research*, 6(3), 949–965.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599–627. <https://doi.org/10.5465/256461>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In M. Johnston, S. Wright, & J. Weinman, *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor: UK: NFER-NELSON.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mecandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 663-671.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422–445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
- Subhakaran, S. E., & Dyaram, L. (2018). Individual disposition and manager behaviour on employee upward voice: mediating role of voice self-efficacy. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2017-1315>
- Taylor, J. C., & Bowers, D. G. (1974). *The survey of organizations: Towards a machine scored, standardized questionnaire*. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research.
- Townsend, K., Wilkinson, A., Dundon, T., & Mowbray, P. K. (2020). Tracking employee voice: developing the concept of voice pathways. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, August. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12271>
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. G. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359–1392. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384/>

# JUSTICE, EMPLOYEE VOICE AND ANTAGONISTIC BEHAVIORS IN ORGANIZATIONS

Iamze Kutaladze, Nino Tsulaia

*Ivane Javakhishvili Tbilisi State University*

## Abstract

The study aims to assess the role of organizational justice in the formation of antagonistic, deviant behavior through the analysis of indirect relationships and via new (previously unexplored) configuration of organizational and individual characteristics. We have introduced the agreeableness and job satisfaction variables to describe indirect relationships. The article presents a comparative analysis of the impact of organizational justice on positive and antagonistic behaviors.

Employee voice moderates the relationship between organizational justice and antagonistic behavior. Increased perception of fairness of the organization is associated with a more active choice of proactive, constructive voice by employees, whereas unfair environment increases the probability of silence. On the other hand, employee voice, manifested in the expression of personal opinions and ideas reduces the probability of the manifestation of antagonistic behaviors. The interaction variable of organizational justice and agreeableness enhances the expression of voice, which significantly reduces antagonistic behaviors, and, at the same time, contributes to the formation of positive organizational behaviors. Employee voice moderates the relationship between organizational justice and job satisfaction. When employees choose silence strategy instead of voice strategy, even a fair organizational environment cannot compensate this 'loss' (restriction of voice), which results in dissatisfaction with job.

The study was conducted in Georgia in 2020. 839 employees participated in the study.

**Key words:** *organizational justice, employee voice, deviant (antagonistic) behaviors, job satisfaction, agreeableness, positive behaviors*

## Introduction

Interest in the constructs related to organizational justice increased in the last decade in industrial and organizational psychology due to the positive effect of improved life quality on the quality of organizational life and the efficient organizational performance (Cohen-Charash & Spector, 2001; Cropanzano et al., 2007, 2011; Dundon et al., 2004; Lotfi & Pour, 2013; Mengstie, 2020; Rasheed & Al, 2017;). Research on organizational justice conducted for a number of decades has shown that the perception of justice by organization members affects their cognitive, emotional and behavioral patterns (Bakhshi et al., 2009; Bashshur & Oc, 2015; Cheng et al., 2020; Cohen-Charash & Spector, 2001; Gillet et al., 2013; Harris et al., 2020; Mengstie, 2020; Moliner et al., 2008; Rasheed & Al, 2017).

Employee perception of *organizational justice* is based on the procedures and interaction with the management. The studies show that the organizational environment which is perceived as unfair might become a reason of employees' deviant, antagonistic behavior (McCardle, 2007). Deviant behavior is an antagonistic behavior that contradicts the organization's rules, regulations and interests. This kind of behavior is perceived by organization as an infringement of the organization's legitimate interests (Cullen & Sackett, 2003). Deviant behavior is related to increased organizational

expenses and the employees' low productivity and seriously damages organizations (Baharom et al., 2017). Just for this reason, organizational deviance, as a topical issue, is intensely researched in organizational and industrial psychology.

Deviant behavior might have two underlying mechanisms (Cullen & Sackett, 2003). (1) It might be an employees' reaction to unfair events taking place in his/her environment. By performing a non-normative behavior employees try to take a revenge against the organization and its members (reactive counterproductive workplace behavior); (2) Employees might engage in a deviant behavior to satisfy their needs, for example, engage in a behavior leading to an intense risk experience (initiated counterproductive workplace behavior). Furthermore, a specific deviant/counterproductive behavior might have both underlying mechanisms. There are three explicit models which emphasize the influence of fair and unfair treatment on employees' attitudes to work, emotions and behavior. These are instrumental, relational and ethical models. Each of them proves that in an unfair environment it is highly probable that antagonistic dispositions and behaviors will take place. According to the *instrumental* approach, in response to unfair distribution of resources, employees use 'corrective' measure. According to the *relational* model, unfair treatment forces employees to stabilize their situation/status in any possible way (including deviant, antagonistic behavior) and preserve identity in their valuable working group. In addition, according to the *moral* perspective, unfair environment violates people's moral principles, evokes frustration and anger which results in non-normative, deviant behavior (McCardle, 2007).

Deviant behavior can be also observed in fair environment (initiated deviant behavior). On the other hand, anger, frustration, irritation and the feeling of revenge *do not always* result in deviant behavior. What matters here is the role of personality and organizational factors. We are interested in reactive deviant behavior, and, consequently, attempt to explore the factors and conditions which facilitate or impede the translation of negative emotions into deviant behaviors in the organizational environment. This problem is extremely interesting and important from practical and scientific perspectives. On the one hand, **as we live in socially constructed reality, distribution of resources, procedures and interactions in a fair organizational environment could be evaluated from an individual's perspective as unfair.** On the other hand, **it is extremely difficult to create an organizational environment where everything (distribution of resources, procedures, interaction) is perceived as fair and unbiased by everyone.** That is why it is important to conduct a comprehensive analysis of the relationship between organizational justice and deviant, antagonist behavior. For this purpose, we have introduced *employee voice* to study the relationship between justice and antagonistic behavior.

There are very few sources about the role of employee voice in the relationship between justice and deviant behavior. It would be logical to assume that employee voice, which is the expression (voicing) of one's own ideas and opinions by employees, might largely determine the direction and magnitude of relationship between these two constructs. We assume that *part of employees* thinks that voicing their concerns in an unfair environment contains a risk of negative outcome, which would outbalance the positive effect resulting from like action. At the same time, expression of personal opinion in a constructive environment might reduce the probability of the manifestation of antagonistic behaviors. The interaction of organizational justice and employee voice might quite

successfully explain the manifestation of antagonistic behavior in organizational environment.

Because the above problem is very important, the present study attempts to use a new configuration of individual and organizational variables to describe the nature of the relationship between organizational justice and employee voice and evaluate its effect on antagonistic, deviant behavior. For the purpose of comparative analysis, along with antagonistic behavior, we introduced positive organizational behavior as another dependent variable. Thus, the purpose of the study is a comparative analysis of the interaction effect of organizational justice and employee voice on positive and deviant/antagonistic behaviors.

## Study design

### The purpose of the study and the operationalization of the key variables

The *purpose of the study* is to conduct a comprehensive analysis of the relationship between organizational justice, employee voice and deviant, antagonistic behavior and the exploration of the interaction effect of organizational justice and employee voice on antagonistic behaviors. For the purpose of comprehensive analysis we also studied the mediation and moderation effect of agreeableness and job satisfaction on this relationship.

One of the constructs used in the study is *general organizational justice*. This construct has been introduced on the basis of factor analysis. Employee voice is operationalized as a constructive, prosocial voice strategy, which is a voluntary positive behavior directed at the improvement of organizational processes and results. *Antagonistic workplace behavior* is operationalized as arguments between co-workers, disobedience to the management, purposeful dissemination of rumors and misinformation, etc. (Hirschman, 1970; Lehman & Simpson, 1992; Rusbult et al., 1988). The above does not fully cover the varieties of deviant behavior. For this reason, we consider antagonistic workplace behavior a type of deviant behavior. However, we also use the term deviant behavior. *Positive workplace behavior* which has been introduced for the purpose of comparative analysis is a prototype of organizational citizenship behavior (OCB). OCB is manifested in volunteering, attempts to improve the job, focusing on organizational improvements, etc. (Lehman & Simpson, 1992).

Since the choice of employee voice strategy is largely determined by employees' personality dispositions (Avery, 2003; Dedahanov et al., 2019; Eibl et al., 2020; Subhakaran & Dyaram, 2018), to analyze indirect links between the main constructs we used the construct of *agreeableness*. To evaluate indirect links, along with agreeableness we also introduced the construct of job satisfaction.

### Research instruments

The development of the Georgian version of the instruments used in the survey involved translation/back translation, verification of factorial structure and psychometric analysis. Following these procedures part of the questionnaires/surveys has been modified. The instrument to measure organizational justice is based on the three-dimensional model of justice (distributive, procedural, interactional)<sup>1</sup>. As a result of the analysis of the main components of the Georgian version of **Organizational Justice Scale** (Niehoff & Moorman, 1993) we arrived at the one-factor scale of

---

<sup>1</sup> There also exists the four-dimensional model of justice, which, in addition, measures informational justice. However, in most cases, factor analysis combines it with the dimension of interactional justice. For this reason, we gave preference to the three-dimensional model.

**General Organizational Justice** (Cronbach's  $\alpha=.94$ ) which includes the items from the three types of organizational justice (distributive, procedural, interactional). Based on the exploratory factor analysis of the Georgian version of the **Employee Voice Survey** (Dyne et al., 2003), the items describing proactive, development-oriented voice loaded on the same factor. It is a continuum scale where low scores indicate *silence* (internal consistency – .919). A three-factor configuration was received as a result of the exploratory factor analysis of **On-the-Job Behavior Scale** (Lehman & Simpson, 1992). Out of the above we use the antagonistic behavior scale ( $\alpha=.823$ ). For the purpose of comparative analysis positive behavior scale was also used ( $\alpha=.75$ ). Agreeableness was assessed using the shortened NEO-FFI version of 'Big Five' (Costa & McCrae, 1992) (Cronbach's alpha = 0.880). Job Satisfaction was measured using the general satisfaction scale (Taylor & Bowers, 1974) (Cronbach's alpha = .85).

### The sample

839 respondents participated in the study. Respondents were selected through convenience sampling. All the respondents were employed. To ensure representativeness of the sample, the study data were weighted by gender of citizens employed in 2020 (National Statistics Office of Georgia, 2020).

### Study results

In social sciences, including industrial and organizational psychology, restricting analysis only to direct relationship between variables prevents the researcher from seeing a complex, multifaceted picture. The character of working environment, the existence of multiple factors affecting one another makes it necessary to evaluate indirect interactions. The given study attempts to conduct a comprehensive analysis of the complex mechanisms underlying antagonistic behaviors for the purpose of which moderated mediation and serial mediation models were used.

#### H1: Moderated mediation <sup>1</sup>

We assumed that agreeableness moderates the relationship between organizational justice and employee voice, whereas employee voice mediates the relationship between organizational justice and antagonistic behavior (Diagram 1).

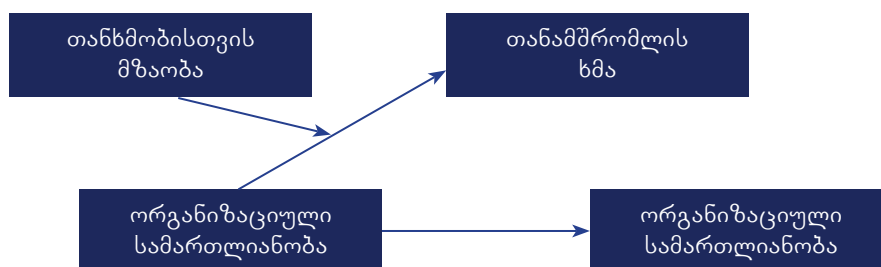


Diagram 1. The effect of agreeableness and employee voice on the relationship between organizational justice and antagonistic behavior

<sup>1</sup> A. F. Hayes statistical program for PROCESS SPSS (Hayes, 2018) was used for mediation analysis. Mediation analysis was conducted using the Bootstrapping technique (Bollen & Stine, 1990; Shrout & Bolger, 2002).



A detailed explanation of the model is based on several assumptions: Agreeableness moderates the relationship between organizational justice and employee voice, whereas employee voice mediates the relationship between the perception of organizational justice and the employees' antagonistic behavior (H1.1.1) / positive behavior (H1.1.2). When the organization is perceived as fair, the employees with a high level of agreeableness give preference to the voice strategy. Choosing the voice strategy decreases the frequency of antagonistic behavior (H1.1.1) / increases the probability of positive workplace behavior (H1.1.2). (In the above diagram antagonistic behavior is replaced with positive behavior.)

The above model for moderated mediation has been confirmed. The results show that employee voice mediates the relationship between organizational justice and antagonistic behaviors, whereas the relationship between employee voice and organizational justice is moderated by agreeableness. The observed effect is described as partial mediation because after introducing the mediating variable the direct effect of the predictor on the dependent variable is statistically significant (Baron & Kenny, 1986). The model explains 48% of variance in the dependent variable ( $R^2=.48$ ,  $F(2, 830)=379.39$ ,  $p<.001$ ). The relationship pattern is similar and is significant at all the three levels of the moderating variable (low, medium and high levels of agreeableness), but is the strongest in the group with the high level of agreeableness. The above confirms our hypothesis according to which the variable reflecting the interaction effect has a statistically significant impact which means that the coexistence of organizational justice and agreeableness is associated with the preference of voice strategy. The analysis of mediation effect shows that the employee voice, on its part, reduces antagonistic behavior. The more often the employee voice strategy is used the less frequently employees manifest antagonistic organizational behaviors.

**Table 1. Mediating effect of employee voice on the relationship between organizational justice and antagonistic behavior**

<i>Dependent variable: Antagonistic behavior</i>					
$R^2=.48$ , $F(2,830)=379.39$ , $p<.001$					
Variables	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	<i>95% CI</i>
<b>Predictors (direct effect):</b> Organizational justice	-.23***	.017	-13.4	.000	[-.26, -.19]
<b>Mediator: Employee voice</b>	-.18***	.016	-.11.4	.000	[-.21, -.15]
Indirect effect	Effect	<i>BootSE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	<i>Boot 95%CI</i>
<b>Indirect effect for low level of moderation (23.4):</b> Organizational justice → Employee voice → Antagonistic behaviors	-.02	.006			[-.04, -.01]
<b>Indirect effect for medium level of moderation (32.8):</b> Organizational justice → Employee voice → Antagonistic behaviors	-.04	.008			[-.06, -.03]
<b>Indirect effect for high level of moderation (42.1):</b> Organizational justice → Employee voice → Antagonistic behaviors	-.07	.013			[-.09, -.0009]
*= $p < .05$ **= $p < .01$ ***= $p < .001$					
A. F. Hayes statistical program for PROCESS SPSS (Model 7 ); (N=833)					

For the purpose of comparison, antagonistic behaviors were replaced with positive behaviors which enabled us to conclude the following: Not only the employee voice hinders antagonistic behavior, but it also helps manifest positive organizational behavior. However, the model explains only 7% of the variance in dependent variable ( $R^2=.07$ ,  $F(2, 830) = 30.4$ ,  $p<.00$ , whereas the same model explains 48% of variance in the case of antagonistic behavior.

## H2: Serial mediation

The relationship between organizational justice, employee voice and antagonistic behavior was also assessed from the perspective of job satisfaction. In the given model, job satisfaction mediates the relationship between employee voice and antagonistic behavior.

We assume that employee voice and job satisfaction mediate the relationship between organizational justice and antagonistic behavior. In particular, perception of organizational injustice results in a low level of employee voice (silence), which, in its turn, reduces job satisfaction. As a result, it becomes highly probable that the employee will manifest antagonistic behavior. According to the above hypothesis, serial mediated relationships are assessed when there are two mediating factors, i.e. two mediators between the independent and dependent variables. The model, actually, considers the following types of mediation: 1. Employee voice which mediates the relationship between organizational justice and antagonistic behavior; 2. Job satisfaction which mediates the relationship between organizational justice and antagonistic behavior; 3. Serial mediation where relationship between organizational justice and antagonistic behavior is first mediated by employee voice and then by job satisfaction.

**Table 2. Serial mediation model: Effect of employee voice and job satisfaction on the relationship between organizational justice and antagonistic behavior**

<i>Dependent variable: Antagonistic behavior</i>					
$R^2=.49$ , $F(3,829)=263.34$ , $p<.001$					
Variables	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	<i>95% CI</i>
<b>Predictor ( direct effect):</b> organizational justice	-.21***	.017	-12.3	.000	[-.24, -.18]
<b>Mediator 1.</b> Employee voice	-.18***	.016	-11.6	.000	[-.21, -.15]
<b>Mediator 2.</b> Job satisfaction	-.13***	.031	-4.1	.000	[-.19, -.07]
<b>Indirect effect</b>	Effect <sup>1</sup>	<i>BootSE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	<i>Boot 95%CI</i>
<b>Indirect effect 1:</b> Organizational justice → Employee voice → Antagonistic behavior	-.21	-.02			[-.26, -.17]
<b>Indirect effect 2:</b> Organizational justice → Job satisfaction → Antagonistic behavior	-.03	.009			[-.05, -.011]
<b>Indirect effect 3:</b> Organizational justice → Employee voice → Job satisfaction → Antagonistic behavior	.003	.003			[-.003, .001]
*= $p < .05$ **= $p < .01$ ***= $p < .001$					
A. F. Hayes statistical program for PROCESS SPSS, Model 6 ); (N=833)					

<sup>1</sup> Completely standardized indirect effects of X on Y.

The analysis shows that only the first and second types of mediated relationships have been confirmed. The third type of mediated relationship (serial mediated relationship) was not confirmed. The second mediated relationship replaces employee voice with job satisfaction. In particular, we evaluate the model according to which the employee job satisfaction increases in response to perceived organizational justice, which, in its turn, reduces antagonistic behavior. The above table (indirect effect 2) shows that the relationship between organizational justice and antagonistic behavior is mediated by job satisfaction.

In addition, we used a simple moderation analysis to assess the interaction effect of organizational justice and employee voice on job satisfaction. Employee voice moderates the relationship between organizational justice and job satisfaction. The given model explains 31% of variance in job satisfaction ( $R^2 = .31$ ,  $F(3, 829) = 122.1$ ,  $p < .001$ ). The share of interaction variable is 24%.



Diagram 2. Moderating effect of employee voice on the relationship between organizational justice and job satisfaction

Table 3. Moderating effect of employee voice on the relationship between organizational justice and job satisfaction

Dependent variable: Job satisfaction					
$R^2 = .31$ , $F(3, 829) = 122.1$ , $p < .001$ $\Delta R^2 = .24$ , $F(1, 829) = 291$ , $p < .001$					
Variables	B	SE	T	p	95% CI
<b>Predictor (direct effect):</b> Justice	-.98***	.07	-14.7	.000	[-1.11, -.85]
<b>Moderator:</b> Employee voice	-.75***	.05	-16.4	.000	[-.83, -.66]
<b>Interaction variable:</b> Organizational justice and employee voice	.02***	.001	17.1	.000	[.018, .022]
*= $p < .05$ **= $p < .01$ ***= $p < .001$					
A. F. Hayes statistical program for PROCESS SPSS, Model 1 ; (N=833)					

Analysis shows that in the case of silence, when the employee is reluctant to express his/her personal opinion, even fair environment is not enough to produce job satisfaction. As soon as the voice reaches the medium level, employee job satisfaction increases in parallel with organizational justice. This means that it is not enough to ensure organizational justice to increase job satisfaction. It is also important to encourage generation and expression of productive ideas on the part of employees and create an effective communication environment in the organization.

### Summary and discussion

Researchers use different approaches to determine the effect of the construct of justice on deviant behavior. Some studies focus on the effect of this or that type/dimension of justice on deviant behavior (e.g., the effect of procedural or distributive justice), in other studies two or three types of organizational justice are considered predictors of deviant behavior. There are researchers who use a more or less in-depth approach and study the interaction effect of different types of justice on deviant workplace behavior (McCardle, 2007). For example, according to Folger and Crapanzano (1998), employees' anger, irritation and frustration intensifies if they find unfair not only the allocation/distribution of resources, but also organizational processes and procedures and the way they are treated. Consequently, the presence of any type/component of justice strengthens the effect of other components and increases the probability of employees' engagement in deviant behavior (McCardle, 2007). However, **justice is not only a multidimensional construct. Its each dimension intersects with other dimensions and forms a general perception of organizational justice.** Differently from the above studies, we assessed general organizational justice or the general perception of organizational justice<sup>1</sup>. We believe that it is an interesting approach and can make a modest contribution to the knowledge accumulated in relation to the above problem.

Our study proved once again that there is a strong reverse relationship between organizational justice and antagonistic behavior. However, given a complex nature of working environment, the description of complex and multidimensional relationship between these constructs became possible through the inclusion of mediating and moderating variables. The analysis of indirect relationships enables us to reveal the factors and conditions which weaken the probability of the manifestation of antagonistic behaviors in the organization. Employee voice and job satisfaction act as mediators in the relationship between organizational justice and antagonistic behaviors.

The following tendencies were identified in the evaluation of the moderated mediation model where, in one case, dependent variable was represented by antagonistic behavior and in the other case by positive behavior:

(1) Agreeableness strengthens the relationship between organizational justice and employee voice. It is a kind of 'quasi'<sup>2</sup> moderation effect (Baron & Kenny, 1986) because there is a direct positive relationship between agreeableness and employee voice. However, inclusion of this variable

---

<sup>1</sup> Note that the instrument measuring organizational justice is designed to assess three dimensions: distributive, procedural and interactional justice.

<sup>2</sup> Moderator which affects dependent variable Y and, also, interacts with the main independent variable X<sub>p</sub>.

into the relationship between justice and voice, strengthens the given relationship; (2) Employee voice, expression of personal opinions and ideas is a kind of preventive mechanism for antagonistic organizational behavior; (3) Employee voice not only hinders antagonistic behavior, but it is also a precondition for positive workplace behavior.

Serial mediation which was used to determine the effect of organizational justice on antagonistic behavior mediated by employee voice and job satisfaction was partially confirmed. The role of job satisfaction in the relationship between organizational justice and antagonistic behaviors turned out to be the following: Organizational justice increases job satisfaction and the satisfied employee is less inclined to negative workplace behaviors.

The study also shows that employee voice moderates the relationship between organizational justice and job satisfaction. When employees choose silence instead of voicing their concerns, fair organizational environment<sup>1</sup> cannot compensate restriction of voice, which results in dissatisfaction with job. To put it simply, decreased manifestation of voice in fair organizational environment is associated with decreased job satisfaction. But in the groups with medium and high voice where restrictions are removed and the employee can express personal opinions and ideas, increased organizational justice is accompanied by increased level of job satisfaction. *When organization is perceived as fair employees are motivated to express the ideas related to the improvement of organizational processes. If such a behavior cannot be performed, then the level of employee job satisfaction is low.* These results show how important it is that employees express their personal opinions in the organizational environment and that they are responded to and receive due attention, how important it is to exchange opinions, ideas and information and create an effective communication space.

Organizational justice turned out to be a statistically significant, but a weaker factor in terms of its ability to cause positive workplace behavior. To support positive workplace behavior organizations need to make additional efforts. Therefore, justice is a necessary, but insufficient precondition for positive workplace behavior.

Despite study limitations reflected in the selected sampling method (i.e. convenience sampling), a comprehensive analysis of 839 employee assessments enabled us to reveal the role of employee voice, agreeableness and job satisfaction in the relationship between organizational justice and antagonistic behavior, identify those conditions and combination of variables which could prevent negative attitudes and emotions (dissatisfaction with job) in the organizational environment and would later preclude them from their transformation into antagonistic behavior. To neutralize the impact of deviant/antagonistic behaviors at the workplace, ensure their prevention and/or later diffusion, it is important that the resources are fairly distributed in the organization, decision-making is based on fair procedures, and employees receive a fair treatment which forms a general perception of organizational justice. Our study supports the results of other studies in the context of *general organizational justice* and, in addition, shows that a fair environment motivates employees to be cooperative and to express their personal opinions and ideas and provide information positively contributing to their organization, which, in its turn, works as a mechanism preventing antagonistic behavior.

---

<sup>1</sup> Fair/unfair organizational environment is an employee's subjective perception of organizational fairness.

In the given model the agreeableness variable enhances the positive effect of fair environment on the employee voice. Those who work in a fair environment voluntarily express proactive, change-oriented ideas, whereas the employees who work in an unfair environment are reluctant to verbally express information and choose silence. Silence and similar reluctance originate from the employees' nihilistic attitudes, from their belief that they are unable to positively influence processes in their organization. This could also be a kind of defensive reaction provoked by fear and motivated by attitude to defend one's Self (Van Dyne et al., 2003). It should be noted, that some researchers attribute silence to destructive role (Beheshtifar, Malikeh, Borhani Hossein, Moghadam, 2012). In Gorden's model employee voice is described using four dimensions: active/passive and constructive/destructive (Gorden, 1998). *Silence* is a demonstration of *passive/destructive voice*. Consequently, it is highly probable that silence will manifest itself in antagonistic behavior. Another indication is reverse relationship between employee voice and antagonistic behavior.

The sum up, as demonstrated in our study, the employee voice somewhat replaces antagonistic attitudes even in an unfair environment, helps transform deviant impulses into positive, constructive behavior and forms positive attitudes towards work (job satisfaction), which has a positive impact on the employees' performance and organizational efficacy.

## References:

- Avery, D. R. (2003). Personality as a predictor of the value of voice. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 137(5), 435–446. <https://doi.org/10.1080/00223980309600626>
- Baharom, M. N., Bin Sharfuddin, M. D. K., & Iqbal, J. (2017). A Systematic Review on the Deviant Workplace Behavior. *Review of Public Administration and Management*, 05(03). <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000231>
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bashshur, M. R., & Oc, B. (2015). When Voice Matters: A Multilevel Review of the Impact of Voice in Organizations. *Journal of Management*, 41(5), 1530–1554. <https://doi.org/10.1177/0149206314558302>
- Beheshtifar, Malikeh, Borhani Hossein, Moghadam, M. (2012). Destructive role of employee silence in Organizational success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 275–282.
- Bollen, K. A., & Stine, R. (1990). Direct and Indirect Effects: Classical and Bootstrap Estimates of Variability. *Sociological Methodology*, 20, 115. <https://doi.org/10.2307/271084>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359. doi:10.1521/pedi.1992.6.4.343
- Cheng, Y., Nudelman, G., Otto, K., & Ma, J. (2020). Belief in a Just World and Employee Voice Behavior: The Mediating Roles of Perceived Efficacy and Risk. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 154(2), 129–143. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1670126>



- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>
- Cropanzano, R., Li, A., & Benson, L. (2011). Peer justice and teamwork process. *Group and Organization Management*, 36(5), 567–596. <https://doi.org/10.1177/1059601111414561>
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and Counterproductive Workplace Behavior. In *Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations* (pp. 150–183). Jossey-Bass. <https://doi.org/10.4324/9780203526910.ch33>
- Dedahanov, A. T., Rhee, C., & Gapurjanova, N. (2019). Job autonomy and employee voice: is work-related self-efficacy a missing link? *Management Decision*, 57(9), 2401–2413. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0607>
- Dundon, T., Wilkinson, A., Marchington, M., & Ackers, P. (2004). The meanings and purpose of employee voice. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 15, Issue 6). <https://doi.org/10.1080/095851904100016773359>
- Dyne, L. Van, Ang, S., & Botero, I. C. (2003). *Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs* \*. September.
- Eibl, B., Lang, F. R., & Niessen, C. (2020). Employee voice at work: the role of employees' gender, self-efficacy beliefs, and leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 570–585. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1733979>
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M., & Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560–2571. <https://doi.org/10.1111/jan.12144>
- Gorden, W. I. (1998). Range of employee voice. *Employee Journal Responsibility & Rights*, 1 (4), 283-299
- Harris, C. M., Lavelle, J. J., & McMahan, G. C. (2020). The effects of internal and external sources of justice on employee turnover intention and organizational citizenship behavior toward clients and workgroup members. *International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2141–2164. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1441163>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis – A Regression-Based Approach* (D. A. Kenny & T. D. Little (eds.); Second). The Guilford Press.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice and Loyalty Responses to Decline in Firms, Organizations and States*. Harvard University Press.
- Lehman, W. E. K., & Simpson, D. D. (1992). Employee Substance Use and On-the Job Behaviors The effects of drug use on organizational effectiveness and employee performance have long been discussed. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 309–321.
- Lotfi, M. H., & Pour, M. S. (2013). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 93, 2073–2079. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.168>

- McCardle, J. G. (2007). Organizational Justice and Workplace Deviance: the Role of Organizational Structure, Powerlessness, and Information Salience [University of Central Florida]. In *Electronic Theses and Dissertations, 2004-2019*. <https://stars.library.ucf.edu/etd/3259>
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC Psychology*, *8*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-0387-8>
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Ramos, J., Peiro, J. M., & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *17*(3), 327–348. <https://doi.org/10.1080/13594320701743616>
- National Statistics Office of Georgia. (2020). *Employment and Unemployment*. Retrieved June 2021, from Geostat.ge: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, *36*(3), 527–556. <https://doi.org/10.5465/256591>
- Pickford, H. C., & Joy, G. (2016, August 30). *Organizational Citizenship Behaviours*. Retrieved from Economics of Mutuality: <https://eom.org/content-hub-blog/organizational-citizenship-behaviours#definitions>
- Rasheed, H., & Al, A. (2017). The Impact of Organizational Justice on Job Loyalty and Behavioral Corruption in Jordanian Business Organizations: An Applied Study. *International Review of Management and Business Research*, *6*(3), 949–965.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, *31*(3), 599–627. <https://doi.org/10.5465/256461>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In M. Johnston, S. Wright, & J. Weinman, *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor: UK: NFER-NELSON.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mecandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Sclae: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 663-671.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, *7*(4), 422–445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
- Subhakaran, S. E., & Dyaram, L. (2018). Individual disposition and manager behaviour on employee upward voice: mediating role of voice self-efficacy. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2017-1315>
- Taylor, J. C., & Bowers, D. G. (1974). *The survey of organizations: Towards a machine scored, standardized questionnaire*. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research.
- Townsend, K., Wilkinson, A., Dundon, T., & Mowbray, P. K. (2020). Tracking employee voice: developing the concept of voice pathways. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, August. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12271>
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. G. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, *40*(6), 1359–1392. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384/>

# ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური, აღმაფრთოვანებელი

ნინო ჯავახიშვილი, ნინო ბუნაშვილი,  
ხატია თორდუა, ირინა ვარდანაშვილი

დ. უზნაძის ფსიქოლოგიის ინსტიტუტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

## აბსტრაქტი

ნაშრომში, სტერეოტიპის შინაარსის მოდელის – SCM გამოყენებით, ნაკვლევი ქართველი ფეხბურთის გულშემატკივრების დამოკიდებულება ქალების მიმართ, ერთი ჯგუფის დიზაინზე დაყრდნობით. კვლევა სამი მიზნით ჩატარდა: პირველი იყო ინდივიდუალური და ჯგუფური პერსპექტივის შედარება სტერეოტიპებისა და ემოციების კუთხით, მეორე – ფეხბურთის გულშემატკივართა ტრადიციული, პატრიარქალური ქვეჯგუფის დამოკიდებულებების შესწავლა, ხოლო მესამე მიზანს იმის გაგება წარმოადგენდა, თუ როგორ ვლინდება ემოციები ამ ჯგუფში. კვლევის ფარგლებში, მონაცემები შეგროვდა 145 მონაწილისგან SCM კითხვარის შეცვლილი ვერსიის გამოყენებით. კვლევის პირველი შედეგის თანახმად, ინდივიდუალური პერსპექტივიდან შეფასებისას კვლევის მონაწილეები ქალებს უფრო თბილ და კომპეტენტურ ჯგუფად მიიჩნევენ, მაშინ, როცა კულტურული დამოკიდებულების დაფიქსირება უწევთ. ამავდროულად, ორივე შემთხვევაში, ქალები მოხვდნენ HC-HW კლასტერში, რომლის ფარგლებშიც სამი დადებითი ემოცია – აღფრთოვანება, თანაგრძნობა და სიამაყე გამოიკვეთა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ფეხბურთის გულშემატკივართა პატრიარქალურ ჯგუფსაც კი პოზიტიური დამოკიდებულება აქვს ქალების მიმართ. ამ დასკვნას ამყარებს ის, რომ არა მხოლოდ კომპეტენცია და სიტბო, არამედ ამ ორის ურთიერთქმედებაც პროგნოზირებს სიამაყეს ქალთა მიმართ. ამ მიგნებით ვიგნით, თუ როგორ უკავშირდება ემოციები სტერეოტიპებს: სიტბო იწვევს სიამაყეს კომპეტენციიდან გამომდინარე, და პირიქით. სიამაყის გასაჩენად კი როგორც კომპეტენციის, ასევე სიტბოს გარკვეული დონეა საჭირო, ხოლო თუ ერთ-ერთი სტერეოტიპი საკმარისად მაღალ ნიშნულზეა, მეორის მონაწილეობა აღარაა საჭირო.

**საკვანძო სიტყვები:** სტერეოტიპის შინაარსის მოდელი, დამოკიდებულებები, ემოციების გამოვლენა, ჯგუფური და ინდივიდუალური პერსპექტივები

გარე ჯგუფების მიმართ წინარწმენა ფართოდაა შესწავლილი სხვადასხვა თეორიული ჩარჩოს, ცვლადებისა თუ ინსტრუმენტების გამოყენებით (Fiske & North, 2015; Makashvili et al., 2018). ფისკესა და კოლეგების (Fiske, 2018; Fiske et al., 2002; Tsukamoto & Fiske, 2018) ერთ-ერთი უახლესი მიდგომა წინარწმენის უფრო დახვეწილ გაგებას გვთავაზობს. სტერეოტიპის შინაარსის მოდელის (SCM) თეორიის ავტორებმა ივარაუდეს, რომ ჯგუფები, შესაძლებელია, ორი საბაზისო სტერეოტიპული განზომილების – სიტბოსა და კომპეტენციის მეშვეობით აღიქმებოდნენ.

SCM-ის ავტორების მიხედვით, მათი თეორია ფსიქოლოგიური კვლევის ორ მიმართულებაში: პიროვნების და სოციალურ ფსიქოლოგიაში არსებული მიგნებების კომბინაციის შედეგად გაჩნდა. პიროვნების ფსიქოლოგიის ხაზი, ძირითადად, წარმოდგენილია სოლომონ აშის კომპეტენტური/არაკომპეტენტური და თბილი/ცივი პიროვნების ტიპებით, ასევე, როზენბერგის, ნელსონისა და ვივკანანთანის პიროვ-

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

ნების შესახებ შექმნილი წარმოდგენის მრავალგანზომილებიანი სტრუქტურით, რომლის მიხედვითაც, პიროვნების ნიშნები შეგვიძლია ორ – ინტელექტუალური და სოციალური სასურველობის საბაზისო განზომილებებში მოვათავსოთ. თითოეული ეს განზომილება შესაძლოა განლაგდეს ღერძის დაბალ ან მაღალ წერტილში – ნაკლებად ინტელექტუალური და სოციალურად მიუღებელი პიროვნება ღერძის ქვედა, ხოლო მაღალი ინტელექტის მქონე და სოციალურად მისაღები პიროვნება ღერძის ზედა ბოლოზე (Rosenberg et al., 1968, Fiske, et al., 1999). სოციალური ფსიქოლოგიის ხაზი კი, მათ შორის, წარმოდგენილია გორდონ ოლპორტისა და ბრუნო ბეთელჰაიმის სახით, რომლებმაც ეს ორი განზომილება ჯგუფთა შეფასების პროცესში გამოიყენეს (Fiske et al., 1999).

სტერეოტიპის ორი განზომილება, რომელიც სითბოსა და კომპეტენციას მოიცავს, ჯგუფის აღქმული სტატუსიდან და კონკურენტუნარიანობიდან გამომდინარეობს. მაღალი სტატუსის მქონე ჯგუფი მიჩნეულია კომპეტენტურად, ხოლო კონკურენტუნარიანი აღქმულია ნაკლებად მეგობრულ ან ცივ ჯგუფად. მოგვიანებით, ავტორებმა თეორია ემოციების და ქცევების დამატებით გააფართოვეს. შესაბამისად, გამოიკვეთა ოთხნაწილიანი ჯაჭვი, რომელიც სოციო-სტრუქტურული წინაპირობებით – ჯგუფის სტატუსით და კონკურენტუნარიანობით – იწყება. ისინი, თავის მხრივ, წინ უძღვის სითბოსა და კომპეტენციის სტერეოტიპების გარკვეულ კომბინაციას, რომელთაც შეუძლიათ შესაბამისი ემოციები წარმოშვან, ხოლო ემოციები შესაბამის ქცევებზე პასუხისმგებელი.

აღნიშნული თეორიის კვლევა, როგორც წესი, ორ ეტაპად ხდება. თავდაპირველად, რესპონდენტებს სხვადასხვა ჯგუფის დასახელებას სთხოვენ, ხოლო მეორე ეტაპზე, მონაწილეები, შესაბამისი კითხვარის მეშვეობით აფასებენ ამ ჯგუფებს აღქმული სტატუსისა და კონკურენტუნარიანობის, სითბოსა და კომპეტენციის, ემოციებისა და ქცევების მიხედვით (Cuddy et al., 2007; 2008). კლასტერული ანალიზის შემდეგ, მონაწილეთა მიერ შეფასებული ჯგუფები ნაწილდებიან ოთხ კვადრატში. ესენია: დაბალი კომპეტენცია – დაბალი სითბო (LC-LW), მაღალი კომპეტენცია – მაღალი სითბო (HC-HW) დიაგონალის ორ ბოლოზე; და დაბალი კომპეტენცია – მაღალი სითბო (LC-HW), მაღალი კომპეტენცია – დაბალი სითბო (HC-LW) მეორე დიაგონალის ბოლოებზე. როგორც წესი, შიდა ჯგუფები HC-HW კლასტერში ხვდებიან, ყველაზე გარიყული ჯგუფები კი LC-LW-ში, მაშინ, როცა გარე ჯგუფთა უმეტესობა ორ ამბივალენტურ კლასტერში HC-LW-სა და LC-HW-ში ნაწილდება.

სტერეოტიპის შინაარსის მოდელი (SCM) წინარწმენის ფორმირების კომპლექსურ მექანიზმს ხსნის. მაგალითისთვის, ბევრ საზოგადოებაში, მდიდარი ადამიანების მცირერიცხოვან ჯგუფს მაღალი სტატუსი აქვს და კონკურენტუნარიანად (სამსახურების, სიმდიდრის, სერვისების მიღებისა თუ კეთილდღეობის კუთხით) განიხილება. მაღალი სტატუსისა და კონკურენტუნარიანობის კომბინაცია წინ უძღვის შესაბამის მაღალი კომპეტენციისა და დაბალი სითბოს სტერეოტიპებს, რაც HC-LW კლასტერს შეესაბამება და აღძრავს შურისა და უნდობლობის ემოციებს. თავის მხრივ, ამ ემოციებს მივყავართ თავდასხმის და/ან თანამშრომლობის ქცევასთან (Cuddy et al., 2008).

SCM კვლევების უმეტესობა ამ ჯაჭვის ნაწილებს სწავლობს სხვადასხვა კულტურაში, სხვადასხვა ჯგუფთან. ყოფილი საბჭოთა კავშირის სივრცე სულ ახლახან

გაჩნდა იმ რუკაზე, სადაც საზოგადოების ამ მოდელის მიხედვით შესწავლა მომხდარა (Grigoryan et al., 2019; Grygoriev et al., 2019; Javakhishvili et al., 2021). საქართველოში ჩატარებულმა კვლევამ, რომელიც შორეულ გარე ჯგუფებს, ინგლისურად და გერმანულად მოსაუბრე ადამიანებს ეხებოდა, აჩვენა, რომ ე. წ. ერთი ჯგუფის დიზაინი, რომელშიც კლასტერული ანალიზი ვერ განხორციელდებოდა და SCM-ის პირველი ეტაპი – ჯგუფების დასახელება – იყო გამოტოვებული, მაინც ახერხებს წინარწმენის ბუნების გაგებისათვის SCM-ის შესაძლებლობის დემონსტრირებას.

ერთი ჯგუფის დიზაინი SCM-ის რამდენიმე კვლევაშია გამოყენებული. 11 ქვეყნის სხვადასხვა შერჩევამ ამერიკის შეერთებული შტატებისადმი არსებული სტერეოტიპები და ემოციები შეაფასა (Glick et al., 2006); სამმა შვედურმა შერჩევამ, სტუდენტების ჩათვლით, შეაფასა სტერეოტიპები ლარიზი ადამიანების მიმართ (Lundkvist et al., 2017); ორმა ჩინურმა და ერთმა ამერიკულმა შერჩევამ შეაფასა სტერეოტიპები, ემოციები, ქცევები და სოციო-სტრუქტურული წინაპირობები მდიდარი ადამიანების მიმართ (Wu et al., 2018); სამმა გერმანულმა შერჩევამ თავშესაფრის მაძიებელთა მიმართ არსებული სტერეოტიპები და ემოციები შეაფასა (Kotzur et al., 2018); ხუთმა ეროვნული მასშტაბით რეპრეზენტატულმა შერჩევამ შეაფასა სტერეოტიპები, ემოციები, ქცევითი ტენდენციები და მათი წინაპირობები ბოშების მიმართ (Nariman et al., 2020). ამ ნაშრომებისგან განსხვავებით, ჩვენს კვლევაში, დაწყვილებულ ემოციათა ნაცვლად, თითო ემოცია გამოვიყენეთ და მონაცემები მრავლობითი რეგრესიისა და კლასტერული ანალიზის დახმარებით დავამუშავეთ. კერძოდ, კვლევამ აჩვენა, რომ შესწავლილი ჯგუფის წარმომადგენელთა მიმართ კვლევის მონაწილეები ერთზე მეტ ემოციას გრძნობენ და ეს ემოციები სტერეოტიპების ერთმანეთთან ურთიერთქმედების პროცესშია აღძრული. გარდა ამისა, პირველად მოხერხდა სტრუქტურული წინაპირობებისა და ემოციების დამაკავშირებელი ჯაჭვის ნაწილის დემონსტრირება. ამ კვლევაში ჩვენი მიზანია სტერეოტიპთა ურთიერთქმედების შედეგად ემოციების აღძვრის მიგნების რეპლიკაცია (ც, ოლონდ, ამჯერად, ქალების ჯგუფზე. (Javakhishvili, et al., 2021).

ზოგ კვლევაში ქალების ჯგუფი HC-HW კლასტერში მოექცა (Fiske, 2002, Grigoryan, 2019; The Fiske Lab, 2013). თუმცა, ფისკემ და კოლეგებმა დაადგინეს, რომ ფართოდ გავრცელებული გენდერული სტერეოტიპები მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ ქალების აღქმაში. რაც ნაკლებად გენდერულად თანასწორია საზოგადოება, მით ნაკლებად მეგობრულადაა აღქმული ქალები, რომლებიც ტრადიციულ როლებს არ ირგებენ. მაშასადამე, ქალები, რომლებიც გენდერული როლების ტრადიციულ გაგებას შეესაბამებიან, მაგალითად, დიასახლისები, ფასდებიან თბილებად (არაკონკურენტუნარიანებად და/ან არასაფრთხისშემცველებად), მაგრამ ნაკლებად კომპეტენტურებად. მაშინ, როცა წარმატებული ქალები, მაგალითად, ბიზნესლიდერები, ცივ, მაგრამ კომპეტენტურ ჯგუფად მიიჩნევიან (Cuddy et al., 2008). ეს მიგნებები მიღებულია მოსახლეობის შერჩევიდან, ხოლო წინამდებარე კვლევაში ვაკვირდებით ქალების მიმართ არსებულ სტერეოტიპებსა და ემოციებს ფეხბურთის გულშემატკივართა სპეციფიკურ ჯგუფში.

ფეხბურთი სპორტის პოპულარული სახეობაა საქართველოში. ქვეყანაში ბევრი საფეხბურთო ფანკლუბი გვხვდება. კაცებისთვის ასეთი კლუბების ნევრობა მასკუ-



ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

ლინობის ნიშანია, რაც არც ისე აქტუალურია ქალების შემთხვევაში – ამ სპორტის კლუბის წევრობა ქალისთვის შესაფერის გენდერულ როლად არ მიიჩნევა. მაშასადამე, ვივარაუდებთ, რომ ქვეყანაში არსებულ, გენდერულად უთანასწორო გარემოში, ფეხბურთის ფანკლუბის წევრებს, შესაძლოა, მეტად ექსტრემალური და ნაკლებად პოზიტიური ხედვა ჰქონდეთ ქალების მიმართ. არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და სამთავრობო უწყებების ერთობლივმა, ზოგჯერ კოორდინირებულმა, ძალისხმევამ უდავოდ მიაღწია გარკვეულ წინსვლას გენდერული თანასწორობის ქრილში, თუმცა მაინც, საქართველო მასკულიზურ ქვეყნად ითვლება, სადაც კაცები ქვეყნის პოლიტიკურ, სოციალურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში დომინირებენ. ტრადიციული გენდერული დამოკიდებულება კვლავ ჭარბობს არატრადიციულს, რაც გამოიხატება ქალების არასაკმარისი წარმომადგენლობით პოლიტიკაში, ბიზნესში, ასევე, შუშის ჭერის პრობლემასა და ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ სეგრეგაციაში, ხელფასების სხვაობაში, დაუცველ დასაქმებასა და გენდერული ნიშნით ძალადობაში (UN Women, 2018; UN Women, 2020a; UN Women, 2020b; World Bank Group, 2017).

ჩვეულებრივ, SCM-ის კვლევებში მონაწილეებს სთხოვდნენ შეეფასებინათ ჯგუფები სხვების, მთელი საზოგადოების სახელით. მაგალითად: „რამდენად თბილად მიიჩნევს ამერიკელების უმეტესობა ამ ჯგუფს?“ ეს მიდგომა ავტორებს საშუალებას აძლევს შეისწავლონ საზოგადოებაში გაზიარებული კულტურული სტერეოტიპები და, ამგვარად, სოციალურ სასურველობასთან დაკავშირებული მიკერძოების შესამცირებელი გზა იპოვონ (Carver et al., 1978; Cuddy et al., 2008; Fiske, 2002; Fiske et al., 1999; Kotzur, Friehs, Asbrock, & van Zalk, 2019). ამავდროულად, არაერთი შემდგომი კვლევა იყენებს ინდივიდუალურ მიდგომას, სადაც ჯგუფების შეფასება პირადი პერსპექტივის გათვალისწინებით ხდება (Becker & Asbrock, 2012; Kotzur, Schäfer, & Wagner, 2018; Sweetman et al., 2013; Ufkes et al., 2011).

ახლახანს, ფინდორმა და კოლეგებმა 2X2 ექსპერიმენტული დიზაინის გამოყენებით აღმოაჩინეს, რომ ინდივიდუალური და გაზიარებული კულტურული დამოკიდებულებები განსხვავდება ერთმანეთისგან SCM-ის ოთხივე მდგენელის – სოციო-სტრუქტურული წინაპირობების, სტერეოტიპების, ემოციებისა და ქცევების – შემთხვევაში. ხოლო კოტზურმა იგივე ეფექტი მხოლოდ სტერეოტიპებთან მიმართებაში აღმოაჩინა (Kotzur et al., 2020). ასევე უნდა ითქვას, რომ ფინდორმა და კოლეგებმა (Findor et al., 2020) დაადგინეს, რომ განსხვავება უფრო დიდი იყო ბოშების შემთხვევაში, ვიდრე უნგრელი უმცირესობების ჯგუფისას. ავტორებმა ეს განსხვავება ბოშების მიმართ წინააღმდეგობრივი და ამბივალენტური დამოკიდებულებებით ახსნეს. კოტზურმა და კოლეგებმა (2019) მოუწოდეს მკვლევრებს სისტემატურად შეისწავლონ შესაძლო განსხვავებები პიროვნულ და კულტურულ სტერეოტიპებს შორის, რაც მიმდინარე კვლევაში გაკეთდა.

ჩვენი მიზანი იყო შეგვესწავლა, განსხვავდებოდა თუ არა კვლევის მონაწილეთა შეფასება მაშინ, როდესაც ისინი სხვების შეხედულებების მიხედვით პასუხობენ (მაგ., „რამდენად კომპეტენტურად მიიჩნევს ფეხბურთის გულშემატკივართა უმეტესობა ამ ჯგუფის წევრებს?“) იმ შეფასებისაგან, რომელსაც საკუთარი შეხედულებების მიხედვით გააკეთებდნენ (მაგ., „რამდენად კომპეტენტურად მიიჩნევთ ამ ჯგუფის წევრებს?“).



ერთ შემთხვევაში, მონაწილე საზოგადოების სახელით აფიქსირებდა აზრს, მეორე შემთხვევაში კი პირად შეხედულებას ამჟღავნებდა. ამავდროულად, ფინდორისა და კოტზურისგან განსხვავებით, გადაწყვეტით ინდივიდუალური შეფასება ფეხბურთის გულშემატკივრების მცირე მასშტაბის შიდა ჯგუფის დამოკიდებულებასთან შეგვედარებინა, რაც ნამდვილად უფრო ვიწროა, ვიდრე მთელი ქვეყნის ჯგუფი. თუმცა, მაინც ველოდით გარკვეულ განსხვავებას ინდივიდუალურ და სოციალურ შეფასებებს შორის. ფინდორისა და კოლეგების მიხედვით, როდესაც ურთიერთსაწინააღმდეგო ჯგუფების შეფასებას ეხება საქმე, ჯგუფების აღქმა საერთო პერსპექტივიდან აშკარად განსხვავდება ინდივიდუალური ხედვისგან. ჩვენი კვლევის ჯგუფი, რომელიც ქალებს მოიცავს, შეიძლება მიჩნეულ იქნას ამბივალენტურად და წინააღმდეგობრივად აღქმულ ჯგუფად ქართულ საზოგადოებაში (UN Women, 2020a). გამომდინარე აქედან, ვივარაუდეთ, რომ ინდივიდუალური და კულტურული სტერეოტიპები და შესაბამისი ემოციები ერთმანეთისგან განსხვავდება.

ამრიგად, მიმდინარე კვლევა მიზნად ისახავს შეისწავლოს ფეხბურთის გულშემატკივართა სტერეოტიპები და ემოციები ქალების მიმართ, სტერეოტიპების კომბინაცია კლასტერებში და მათი როლი ემოციების აღძვრაში, ისევე, როგორც განსხვავებები ინდივიდუალურ და კულტურულ სტერეოტიპებსა და ემოციებს შორის. აქედან გამომდინარეობს სამი კითხვა: (ა) რა განსხვავებაა ინდივიდუალურ და ჯგუფურ სტერეოტიპებსა და ემოციებს შორის; (ბ) როგორ აღიქვამენ პატრიარქალური ჯგუფის წარმომადგენლები ქალებს – სტერეოტიპები და ემოციები; (გ) აღძრავენ თუ არა სტერეოტიპები ემოციებს ურთიერთქმედებაში.

პირველ კითხვაზე პასუხი შეფასების ორი მოდელის განსხვავების უფრო ღრმა ნვდომას მოგვცემს, რაც ჯერ არ შემონმბეზულა ერთი ჯგუფის დიზაინით და ვიწრო ჯგუფის პერსპექტივივით; მეორე კითხვაზე პასუხი მოგვანვდის ახალ ინფორმაციას სტერეოტიპის შინაარსის შესახებ ფეხბურთის გულშემატკივართა სპეციფიკურ ჯგუფში, ხოლო მესამე კითხვაზე მიღებული პასუხი გაიმეორებს წინა კვლევის შედეგებს (Javakhishvili et al., 2021), ოღონდ, ქალების ჯგუფზე.

ზემოთ მოცემული ლიტერატურის ანალიზის საფუძველზე, ჩვენი ჰიპოთეზები შემდეგნაირია:

(ა) ინდივიდუალური და ჯგუფური სტერეოტიპებისა და ემოციების შეფასება ერთმანეთისგან განსხვავებული იქნება, სახელდობრ: (1) ქალების ჯგუფი კომპეტენტურობისა და სითბოს უფრო მაღალ ქულას მიიღებს, როცა მას ინდივიდუალური პერსპექტივიდან შეაფასებენ, ვიდრე ჯგუფური პერსპექტივით შეფასებისას; (2) ემოციების შეფასებისას ინდივიდუალური და ჯგუფური პერსპექტივა განსხვავებული იქნება;

(ბ) ველოდებით, რომ ფეხბურთის გულშემატკივრების მხრიდან ქალების ჯგუფის აღქმა ნაკლებ ეგალიტარული იქნება, თუმცა, ინდივიდუალური და ჯგუფური შეფასება იმდენად განსხვავებული არ იქნება, რომ ჯგუფი სხვადასხვა კლასტერში განთავსდეს. აქედან გამომდინარე: (3) ქალების ჯგუფი ორივე შემთხვევაში LC-HW კლასტერში მოთავსდება; (4) LC-HW კლასტერში მოხვედრილი ქალების ჯგუფისადმი, ორივე, ინდივიდუალური და ჯგუფური შეფასების დონეზე, თანაგრძობისა და სიბრალულის ემოციები აღიძვრება.

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

(გ) შევძლებთ ჩვენი წინა მიგნებების გამეორებას ქალების სპეციფიკური ჯგუფის შემთხვევაში, კერძოდ: (5) სტერეოტიპების ერთმანეთთან ურთიერთქმედება ემოციებს წარმოშობს.

## მეთოდი

### მონაწილეები და პროცედურა

კვლევაში ფეხბურთის 145 გულშემატკივარი ჩაერთო. მონაწილეთა ასაკი ვარირებდა 15-დან 47 წლამდე (საშუალო ასაკი – 23.46,  $SD = 5.47$ ), მათი უმეტესობა (66%) კაცი იყო. ნაშრომის ერთ-ერთმა ავტორმა კვლევასთან დაკავშირებული ინფორმაცია და ინფორმირებული თანხმობის ფორმა ფანკლუბების საჯარო ფეისბუქ გვერდებსა თუ ჯგუფებში განათავსა, მონაწილეთა თანხმობის შემდეგ კი მათ კვლევის ბმული მიაწოდა. მონაწილეებმა თვითანგარიშის ონლაინ კითხვარი შეავსეს. კვლევა ყველა ეთიკური სტანდარტის გათვალისწინებით ჩატარდა. რესპონდენტები კითხვებს თვით-იდენტიფიკაციისთვის საჭირო ინფორმაციის გარეშე პასუხობდნენ და ნებისმიერ დროს შეეძლოთ შეწყვიტათ კითხვარის შევსება.

### საზომები

სტერეოტიპებისა და ემოციების გასაზომად გამოვიყენეთ კადის, ფისკესა და გლიკის კვლევის (Cuddy, Fiske and Glick, 2007) კითხვარის მოდიფიცირებული ვერსია. კითხვარი ქართულად საერთაშორისო კვლევის ფარგლებში ითარგმნა (მონაცემთა ფაილი ხელმისაწვდომია აქ: <https://osf.io/w2mbz/>; ასევე იხილეთ Grigoryan et al., 2019). ის მოიცავდა სამ კითხვას სიტბოს შესახებ, ხუთ კითხვას კომპეტენციის და რვა კითხვას ემოციების თაობაზე. კითხვებს პასუხობდნენ 5-ქულიან ლიკერტის სკალაზე.

თავდაპირველი სკალისგან განსხვავებით, რესპონდენტებს ვთხოვეთ ეპასუხათ არა ქართველების უმეტესობის გადმოსახედიდან, არამედ პიროვნულ დამოკიდებულებებსა თუ გრძნობებზე დაყრდნობით და, ასევე, დაეფიქსირებინათ ფეხბურთის აქტიური გულშემატკივრების უმეტესობის პოზიციაც. მაგალითად, სტერეოტიპთან დაკავშირებული ერთ-ერთი კითხვა ასეთი იყო: „რამდენად თბილ ადამიანებად მიიჩნევს ფეხბურთის აქტიურ გულშემატკივართა უმეტესობა ქალებს?“ და „რამდენად თბილ ადამიანებად მიიჩნევთ ქალებს?“; ემოციების შემთხვევაში: „რამდენად აქვთ ფეხბურთის აქტიურ გულშემატკივრებს ქალების მიმართ თანაგრძნობა?“ და „რამდენად აქვთ ქალების მიმართ თანაგრძნობა?“

## შედეგები

ჰიპოთეზების შემოწმებამდე საჭირო იყო განგვესაზღვრა, რამდენად ინარჩუნებდა სტერეოტიპების ორიგინალური სკალა სიტბოსა და კომპეტენციის იგივე ორფაქტორიან სტრუქტურას ქართულ ვერსიაში. სკალა ითარგმნა ქართულად, შემდეგ უკუითარგმნა ინგლისურად, შემდეგ ექსპერტებმა (ფსიქოლოგები და ფილოლოგები) განიხილეს და ჩაასწორეს. სკალა ვალიდირებულია დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზის (CFA) გამოყენებით, Mplus-ის 6.12 ვერსიაში. მოდელი ორი ფაქტორისათვის: კომპეტენციისა და სიტბოსათვის ორჯერ შევამოწმეთ, ერთხელ ჯგუფის, მეორე

ჯერზე კი ინდივიდუალური პერსპექტივისათვის. ჯგუფის პერსპექტივის შემთხვევაში მოდელის მორგების მაჩვენებლები კარგი იყო:  $\chi^2 = 27.65$ ,  $p > .05$ , RMSEA = 0.06, CFI = .98, TLI = .97, SRMR = .03; ისევე, როგორც კომპეტენციისა და სიტბოს ქვესკალების დებულებების ფაქტორული დატვირთვები. ასევე, ინდივიდუალური შეფასების შემთხვევაშიც, მოდელის მორგების მაჩვენებლები კარგი აღმოჩნდა:  $\chi^2 = 36.20$ ,  $p < .01$ , RMSEA = 0.09, CFI = .96, TLI = 0.94, SRMR = 0.06, კარგი იყო კომპეტენციისა და სიტბოს ქვესკალების დებულებების ფაქტორული დატვირთვა.

სიტბოსა და კომპეტენციის შორის კორელაცია ორივე შემთხვევაში მაღალი იყო – 0.76,  $p < .01$  ჯგუფური შეფასებისთვის და 0.66,  $p < .01$  ინდივიდუალური დამოკიდებულების გამოხატვისას. ჯგუფშიდა/მორგების  $t$  კრიტერიუმმა აჩვენა, რომ კომპეტენციის ქულა ( $M = 3.61$ ,  $SD = 0.95$ ) სიტბოს ქულაზე დაბალი იყო ( $M = 3.85$ ,  $SD = 0.79$ ),  $t(144) = -4.61$ ,  $p < .001$ , როცა მონაწილეები ქალების ჯგუფს აფასებდნენ ჯგუფის პერსპექტივიდან, კომპეტენციის ქულა ( $M = 3.99$ ,  $SD = 0.77$ ) სიტბოს ქულაზე ( $M = 4.26$ ,  $SD = 0.74$ ),  $t(144) = 5.20$ ,  $p < .001$  დაბალი იყო ინდივიდუალური შეფასებისასაც.

### ჰიპოთეზების შემოწმება

ჰიპოთეზა 1-ის შესამოწმებლად სიტბოსა და კომპეტენციის ინდივიდუალური შეფასებისა და ჯგუფის პერსპექტივის საშუალო ქულები შევადარეთ ერთმანეთს. ინდივიდუალური შეფასების ქულები ჯგუფის პერსპექტივის შეფასების ქულებზე მაღალი იყო: ( $M$ ) 4.26 > ( $M$ ) 3.61,  $M$  diff = .65,  $t(144) = -8.22$ ,  $p < .001$  როგორც კომპეტენციის, ისე სიტბოსათვის ( $M$ ) 3.99 > ( $M$ ) 3.85,  $M$  diff = .14,  $t(144) = -2.36$ ,  $p < .05$ . ასე რომ, ჰიპოთეზა 1 დადასტურდა.

ჰიპოთეზა 2-ის შესამოწმებლად ცხრა ემოციის ინდივიდუალური და ჯგუფური პერსპექტივის საშუალო ქულები შევადარეთ ერთმანეთს. ინდივიდუალური და ჯგუფური შეფასების ქულები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისგან სიბრაღის გარდა ყველა ემოციის შემთხვევაში, რაც, უმეტესწილად, ადასტურებს ჰიპოთეზა 2-ს. ქალების მიმართ პოზიტიური ემოციები უფრო მეტად ინდივიდუალური პერსპექტივიდან, ხოლო ჯგუფის პერსპექტივიდან უფრო მეტად ნეგატიური ემოციები გამოვლინდა (ცხრილი 1).

**ცხრილი 1. საშუალო ქულები ემოციების კუთხით, ინდივიდუალური და ჯგუფური პერსპექტივები**

	არად ჩაგდება	სიბრა- ღული	შური	ბრაზი	ათვაღ- წუნება	ზიზი	თანაგ- ძნობა	აღფრთ- ვანება	სიამაყე
ინდივიდუალური პერსპექტივა	1.72	3.06	1.57	2.28	1.48	1.48	4.23	4.16	4.22
ჯგუფის პერსპექტივა	2.20	2.97	1.85	2.66	2.13	1.80	3.75	3.75	3.68
განსხვავება საშუალოებს შორის	-.58*	.08	-.28*	-.36*	-.66*	-.32*	.48*	.41*	.55*
<i>F</i>	30.82	1.13	12.13	16.85	40.97	19.28	25.58	21.91	31.96
<i>p</i>	.000	.290	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

ჰიპოთეზა 3-ის შესამოწმებლად კლასტერული ანალიზი გამოვიყენეთ. ერთი ჯგუფის დიზაინის შემთხვევაში კლასტერულ ანალიზს ვერ მივმართავდით, ამიტომ, გამოვიყენეთ წინა კვლევის (Grigoryan et al., 2019) კლასტერული ცენტრების მაჩვენებლები, სადაც 24 ჯგუფის შესახებ 277 ქართველი მონაწილის გამოკითხვით მიღებული მონაცემები იყო თავმოყრილი (24 ჯგუფის ერთდროულად შეფასება პრაქტიკულად შეუძლებელია, ამიტომ, ერთი მონაწილე მხოლოდ 8 ჯგუფს აფასებდა. შესაბამისად, თითოეული ვერსია 135, 74 და 64 მონაწილემ შეაფასა). მსგავს კვლევებში ჩვეულებრივ გამოყენებული 2-ეტაპიანი კლასტერული ანალიზისაგან განსხვავებით (Cuddy et al., 2009; Durante et. al., 2013; Fiske, 2002; Grigoryan et al., 2019), მხოლოდ K საშუალოების კლასტერები გამოვთვალეთ, ვინაიდან ერთი ჯგუფის შესაფასებლად კლასტერების რაოდენობის დადგენა არ გვჭირდებოდა. წინა მონაცემების კლასტერული ცენტრის მაჩვენებლები შემდეგია: [3.416006713.70303285] HC-HW კლასტერისთვის, [2.52157634 2.35197614] LC-LW კლასტერისთვის, [3.53872922 2.61839382] HC-LW კლასტერისთვის და [2.75051184 3.39841134] LC-HW კლასტერისთვის (მონაცემთა ფაილის ნახვა შემდეგ ბმულზეა შესაძლებელი <https://osf.io/w2mbz/>). ანალიზმა აჩვენა, რომ ქალების ჯგუფი მოექცა მაღალი კომპეტენციისა და მაღალი სითბოს კლასტერში როგორც ჯგუფის პერსპექტივით, ისე ინდივიდუალური დამოკიდებულების საფუძველზე შეფასების შემთხვევაში. შედეგი ნაწილობრივ ამტკიცებს ჰიპოთეზა 3-ს, რამდენადაც ქალები ერთსა და იმავე კლასტერში მოექცნენ როგორც ინდივიდუალური, ასევე ჯგუფური შეფასების პირობებში. თუმცა, HC-HW განსხვავებულია ნავარაუდები LC-HW კლასტერისგან.

შემდეგი ნაბიჯი ქალების ჯგუფის მიმართ განცდილი შესაბამისი ემოციების გამოყოფა იყო ისე, როგორც ამას ჩვეულებრივ აკეთებენ (Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; BYe & Herrebrøden, 2018), თუმცა, ერთი განსხვავებით – ცხრა ცალკე აღებული ემოცია გავანალიზეთ. მათ შესადარებლად საშუალო ქულები და ANOVA გამოვთვალეთ (იხილეთ ცხრილი 2):

**ცხრილი 2. HC-HW ქალების მიმართ ემოციების საშუალო ქულები – ჯგუფის პერსპექტივა**

	თანაგრძნობა	აღფრთოვანება	სიამაყე	სიბრა- ლული	ბრაზი	არად ჩაგდება	ათვალ- წუნება	შური	ზიზღი
ფეხბურთის გულშემატ- კივრები	<b>3.75</b> (1.08)	<b>3.74</b> (1.15)	<b>3.68</b> (1.16)	2.97 (1.40)	2.66 (1.28)	2.30 (1.35)	2.13 (1.32)	1.85 (1.19)	1.80 (1.17)

შენიშვნა. სტანდარტული გადახრა ნაჩვენებია ფრჩხილებში.

თანაგრძნობა, აღფრთოვანება და სიამაყე ის სამი ემოციაა, რომლებმაც მსგავსი ქულები დააგროვა და კონტრასტული ეფექტების მიხედვით, ისინი ერთმანეთისგან მნიშვნელოვნად არ განსხვავდებიან:  $p > .05$  ყველა შედარებისას. ამავდროულად, ყველა საშუალოს დისპერსიის ანალიზი მნიშვნელოვან განსხვავებას აჩვენებს  $F(8, 1152) =$

69.13,  $p < .001$ , რადგან ეს სამი ემოცია განსხვავდება სხვა, ქალების მიმართ განცდილი ემოციებისგან.

შემდეგ უნდა გაგვერკვია, რომელი ემოციების პრედიქტორებია კომპეტენციისა და სითბოს ქულები. ამისათვის გამოვიყენეთ სხვა მიდგომა: ცხრა ემოციიდან თითოეულის რეგრესია გამოვთვალეთ კომპეტენციისა და სითბოს ქულებით (იხილეთ ცხრილი 3). პროცედურა ორი ეტაპისგან შედგებოდა: თავიდან შევიყვანეთ დემოგრაფიული ცვლადები, როგორცაა გენდერი (გამარტივებული კოდირებით) და ასაკი, შემდეგ კი დავამატეთ კომპეტენციისა და სითბოს ქულები. დემოგრაფიული ცვლადებიდან მხოლოდ გენდერმა ითამაშა როლი და ისიც ორ შემთხვევაში: გენდერი აღფრთოვანების და არაღ ჩაგდების პრედიქტორი იყო, რადგან კაცები მეტად აღფრთოვანებულები იყვნენ ქალებით, ვიდრე ქალები, ქალები კი ნაკლებ მნიშვნელოვნად მიიჩნევდნენ ქალების ჯგუფს, ვიდრე კაცები. თანაგრძნობა, აღფრთოვანება და სიამაყე, ისევე, როგორც ნეგატიური ემოციები, განპირობებულია ან კომპეტენციით, ან სითბოთი, მაშინ როცა ამ ორიდან ვერცერთი გამოდგა სიბრალულის პრედიქტორად. ამდენად, რეგრესიის ანალიზი დაგვეხმარა დაგვეზუსტებინა საშუალოების ანალიზით მიღებული შედეგი. დავასკვნით, რომ სამი ემოცია – სიამაყე, აღფრთოვანება და თანაგრძნობა ყველაზე მეტად განიცდება ქალების ჯგუფის მიმართ და ეს სამეული კომპეტენციისა და სითბოს სტერეოტიპებიდან გამომდინარეობს.

**ცხრილი 3. რეგრესიული ანალიზი: ემოციები HC-HW ქალების ჯგუფისთვის – ჯგუფის პერსპექტივა**

	მოდელი		კოეფიციენტები		
	$R^2$ ცვლილება	ცვლილების $F$ მნიშვნელოვნება	$\beta$	$t$	მნიშვნე- ლოვნება
<b>სიამაყის პრედიქტორები</b>	.33	.000			
კომპეტენცია			.37	3.25	.001
სითბო			.27	2.52	.013
<b>აღფრთოვანების პრედიქტორები</b>	.33	.000			
სითბო			.54	5.26	.000
გენდერი			-.21	-3.10	.002
<b>თანაგრძნობის პრედიქტორები</b>	.28	.000			
სითბო			.31	2.85	.005
კომპეტენცია			.25	2.27	.025

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

<b>ზიზლის პრედიქტორები</b>	.13	.000			
სითბო			- .40	-3.25	.001
<b>ბრაზის პრედიქტორები</b>	.13	.000			
სითბო			- .25	-2.05	.043
<b>არად ჩაგდების პრედიქტორები</b>	.07	.008			
კომპეტენცია			- .28	-2.21	.029
გენდერი			.16	2.00	.047

იმისათვის, რომ გაგვერკვია, თუ რა ემოციებს განიცდიან ინდივიდუალური შეფასებისას, ზემოთ აღწერილი პროცედურები გავიმეორეთ. დასაწყისისთვის, გამოვითვალეთ ცხრა ემოციიდან თითოეულის საშუალო ქულა და ANOVA-ს გამოყენებით შევადარეთ ერთმანეთს. იხილეთ ცხრილი 4.

#### ცხრილი 4. ემოციების საშუალო ქულა HC-HW ქალებისთვის – ინდივიდუალური პერსპექტივა

	თანაგრძნობა	სიამაყე	აღფრთოვანება	სიბრალოლე	ბრაზი	არად ჩაგდება	შური	ათვალწუნება	ზიზლი
ინდივიდუალური პერსპექტივა	<b>4.23</b> <b>(0.98)</b>	<b>4.22</b> <b>(0.99)</b>	<b>4.16</b> <b>(1.05)</b>	3.06 (1.56)	2.30 (1.26)	1.72 (1.22)	1.57 (1.09)	1.48 (1.03)	1.48 (1.04)

შენიშვნა. სტანდარტული გადახრა ნაჩვენებია ფრჩხილებში.

აქაც 2-ზე მეტ ემოციაში მივიღეთ მაღალი ქულა, ესენია: თანაგრძნობა, სიამაყე და აღფრთოვანება, რომლებიც, კონტრასტული ეფექტის მიხედვით, მნიშვნელოვნად არ განსხვავდებიან ერთმანეთისგან  $p > .05$ , თუმცა, მნიშვნელოვნად განსხვავდებიან დანარჩენი ემოციებისგან:  $F(8, 1152) = 194.82, p < .001$ . თითოეული ემოციისათვის კომპეტენციისა და სითბოს ქულების რეგრესიის გამოთვლისას (იხილეთ ცხრილი 5) დავასკვნით, რომ სითბოსა და კომპეტენციის სტერეოტიპები სიამაყის, აღფრთოვანებისა და თანაგრძნობის პრედიქტორია, მაშინ როცა სიბრალოლის პრედიქტორები არ დაფიქსირებულა. გარდა ამისა, კომპეტენცია და სითბო ბრაზის, ზიზლისა და ათვალწუნების ნეგატიური პრედიქტორებია. გენდერი ათვალწუნების პრედიქტორიცაა, ქალები მეტად გრძნობენ ნეგატიურ ემოციებს ქალების ჯგუფის მიმართ. რეგრესიული ანალიზის დახმარებით დავასკვნით, რომ სამი ემოცია – სიამაყე, თანაგრძნობა და აღფრთოვანებაა აღძრული სტერეოტიპებით.



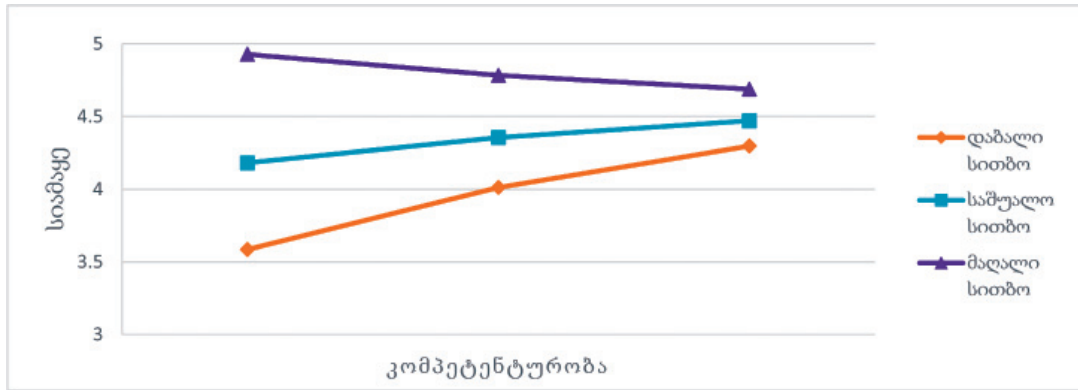
**ცხრილი 5. რეგრესიული ანალიზი: ემოციები HC-HW ქალების ჯგუფისთვის – ინდივიდუალური პერსპექტივა**

	მოდელი		კოეფიციენტები		
	$R^2$ ცვლილება	ცვლილების $F$ მნიშვნელოვნება	$\beta$	$t$	მნიშვნელოვნება
<b>სიამაყის პრედიქტორები</b>	.26	.000			
კომპეტენცია			.21	2.06	.041
სითბო			.35	3.67	.000
<b>აღფრთოვანების პრედიქტორები</b>	.32	.000			
სითბო			.52	5.44	.000
<b>თანაგრძნობის პრედიქტორები</b>	.12	.000			
სითბო			.42	4.04	.000
<b>ზიზღის პრედიქტორები</b>	.08	.003			
სითბო			-.25	-2.26	.025
<b>ბრაზის პრედიქტორები</b>	.09	.002			
კომპეტენცია			-.32	2.72	.007
<b>ათვალწუნების პრედიქტორები</b>	.11	.000			
კომპეტენცია			-.31	-2.64	.009
გენდერი			.22	2.45	.016

ჰიპოთეზა 4 ნაწილობრივ დადასტურდა, რადგან ორივე შემთხვევაში ნავარაუდევო ემოციების – სიბრაღისა და თანაგრძნობის ნაცვლად მივიღეთ სიამაყე, აღფრთოვანება და თანაგრძნობა.

იმისათვის, რომ გამოგვევლინა, რამდენად განსაზღვრავენ სტერეოტიპები ერთმანეთთან ურთიერთქმედების გზით ამ სამ ემოციას, გამოვიყენეთ მოდერაციის ანალიზი. ინტერაქცია მნიშვნელოვანი არ აღმოჩნდა ჯგუფის პერსპექტივის შემთხვევაში. თუმცა, ინდივიდუალური შეფასებისას, კომპეტენციისა და სითბოს ინტერაქცია სიამაყის წინასწარმეტყველებისათვის მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა:  $F(1, 139) = 7.634, p < .01, R^2 \text{ change} = .04$ . გრაფიკი 1 აჩვენებს, რომ კომპეტენციის ეფექტი სიამაყეზე ქრება (უმნიშვნელოა) როცა სითბო მაღალია, თუმცა, კომპეტენცია ზრდის სიამაყეს, როცა სითბო საშუალო და დაბალ ნიშნულზეა.

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...



გრაფიკი 1. კომპეტენციისა და სიითბოს ინტერაქციის ეფექტი სიამაყეზე

ამდენად, ჰიპოთეზა 5 დადასტურებულია, თუმცა ნაწილობრივ, რამდენადაც სტერეოტიპების ურთიერთქმედებამ მხოლოდ ერთი, სიამაყის ემოცია იწინასწარმეტყველა.

### შედეგების განხილვა

კომპეტენციისა და სიითბოს, ისევე, როგორც ემოციების ქულების ინდივიდუალური და ჯგუფური პერსპექტივიდან შედარებამ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები მოგვცა: მონაწილეებმა ქალები მეტად კომპეტენტურად და თბილად შეაფასეს, ასევე მიიჩნიეს, რომ ისინი მეტად პოზიტიურ ემოციებს „იმსახურებენ“. ვიდრე მათი აზრით, ფეხბურთის გულშემატკივრებს აქვთ მათ მიმართ. მეტიც, ინდივიდუალური გადმოსახედიდან, ქალებმა უფრო მაღალი ქულები მიიღეს პოზიტიურ ემოციებზე, როგორცაა სიამაყე, აღფრთოვანება და უფრო დაბალი ქულები ისეთი ნეგატიური ემოციების შემთხვევაში, როგორც ათვალწუნება და ზიზღია. SCM პერსპექტივიდან, ეს ნიშნავს, რომ მნიშვნელობა აქვს იმას, თუ ვისი პოზიციიდან კეთდება შეფასება. ეს მიგნება გვიჩვენებს, რომ კვლევის მონაწილეების კულტურული (ამ შემთხვევაში, ფეხბურთის გულშემატკივრების) და ინდივიდუალური სტერეოტიპები და ემოციები განსხვავებულია, კოტზურისა და კოლეგების (2020), ისევე როგორც ფინდორისა და კოლეგების (2020) მიგნების მსგავსად. ორი ტიპის შეფასებიდან მიღებული ქულების სხვაობა ნაწილობრივ შეიძლება აიხსნას სოციალური სასურველობის ეფექტით, როგორც ამას ფისკე და მისი კოლეგები გვთავაზობენ (Cuddy et al., 2008; Fiske et al., 2002). კიდევ ერთი ახსნა შეიძლება ის იყოს, რომ მონაწილეთათვის უფრო ადვილია საკუთარი ჯგუფის პერსპექტივის გადმოცემა, რადგან კარგად იციან და იზიარებენ ჯგუფის პოზიციას, ვიდრე მაშინ, როცა ამას აკეთებენ უფრო ფართო და მათთვის ნაკლებად ცნობილი ჯგუფის პერსპექტივის გათვალისწინებით. თუმცა, ორივე შემთხვევაში ერთი და იგივე კლასტერები და ემოციები მივიღეთ. შემდეგი ახსნა ფინდორისა და კოლეგების (2021) კვლევას უკავშირდება. შესაძლოა, ქალების ზოგადი ჯგუფი არ არის საკმარისად წინააღმდეგობრივი იმისათვის, რომ ინდივიდუალურ და ჯგუფურ შეფასებებს შორის დიდი განსხვავება წარმოშვას. კოტზურმა და კოლეგებმა (2020) ვერ შეძლეს შეესწავლათ ამ ორი პერსპექტივის ეფექტი HC-HW ჯგუფში და

ნამოაყენეს ჰიპოთეზა, რომ მათ შორის მნიშვნელოვანი განსხვავება არ იქნებოდა. ამასთანავე, მათ მიიჩნიეს, რომ ამ კუთხით მეტი კვლევის ჩატარება იყო საჭირო. ჩვენს კვლევაში ქალები ზუსტად ამ კლასტერში აღმოჩნდნენ, რითაც ნაწილობრივ დავადასტურეთ მათი ჰიპოთეზა.

ფაქტი, რომ ქალების ჯგუფი HC-HW, ანუ მაღალი კომპეტენციისა და მაღალი სიტბოს კლასტერში მოთავსდა, ემთხვევა აქამდე ჩატარებულ ზოგი კვლევის შედეგს (Fiske et al., 2002 [study 2]; Grygorian et al., 2019). ამრიგად, მრავალმხრივმა ანალიზმა და ოთხი ჰიპოთეზის გაერთიანებამ მოგვცა ერთი პასუხი: კულტურული და ინდივიდუალური სტერეოტიპები და ემოციები ერთმანეთისგან განსხვავდება, თუმცა, ეს განსხვავება არ არის იმდენად დიდი, რომ შესაფასებელი ჯგუფი სხვადასხვა კლასტერში განთავსდეს.

მოდერაციის ანალიზის შედეგმა (ჰიპოთეზა 5-ის შემთხვევაში) ქალების ჯგუფის ზემოაღნიშნული შეფასება გაამყარა და გაამდიდრა ჩვენი გაგება ემოციების კომპეტენციისა და სიტბოს ურთიერთქმედების მეშვეობით აღძვრაში: აღქმული კომპეტენტურობა სიამაყეს გარკვეულ პირობებში აღძრავს, იმისდა მიხედვით, თუ რამდენად არიან ქალები შეფასებული თბილად და პირიქით, აღქმული სიტბო სიამაყეს გარკვეულ პირობებში აღძრავს, იმის მიხედვით, თუ რამდენად არიან ქალები შეფასებული კომპეტენტურად. როცა ქალი მაღალი კომპეტენციის მქონედ ფასდება, სიტბოს დონე უმნიშვნელოა სიამაყის ზრდისათვის, ხოლო საშუალო და დაბალი სიტბოს პირობებში კომპეტენციის ზრდა ასოცირებულია სიამაყის ზრდასთან. კვლევის მიგნება, რომ არა მხოლოდ კომპეტენცია და სიტბო, არამედ მათი ურთიერთქმედებაც არის ქალების მიმართ სიამაყის პრედიქტორი, ამდიდრებს ჩვენს წარმოდგენას იმაზე, თუ როგორაა დაკავშირებული ემოციები სტერეოტიპებთან: სიტბო კომპეტენციაზეა დამოკიდებული სიამაყის ემოციის აღძვრისას და პირიქით. ორივე სტერეოტიპის, სიტბოსა და კომპეტენციის, გარკვეული დონეა საჭირო იმისთვის, რომ ჯგუფის მიმართ სიამაყე იყოს განცდილი, მაშინ როცა თუ ერთ-ერთი სტერეოტიპი საკმარისად მაღალია, მეორეს შეშველება საჭირო აღარ ხდება. ამ შედეგმა გაიმეორა ჩვენი ადრინდელი მიგნება, სადაც კომპეტენციისა და სიტბოს ინტერაქციით შურის ემოციის აღძვრა ხდებოდა ინგლისურად მოსაუბრე ჯგუფის მიმართ. აქაც იგივე შედეგია – ამისთვის ორივე სტერეოტიპის გარკვეული დონეა საჭირო, თუმცა, ერთ-ერთის მაღალი მაჩვენებელიც საკმარისია (Javakhishvili et al., 2021).

ჩვენი მოლოდინი, რომ ფეხბურთის გულშემატკივრები, როგორც საზოგადოების მეტად მასკულიზური და ტრადიციული წევრები, ქალებს ამბივალენტურად და ნაკლებად პოზიტიურად, SCM-ის ტერმინებით რომ ვთქვათ, ნაკლებად კომპეტენტურ, მაგრამ თბილ ჯგუფად აღიქვამდნენ, არ გამართლდა. სანაცვლოდ, აქამდე ჩატარებული საერთაშორისო კვლევის მსგავსად (Grigoryan, 2019), ქალები თბილად და კომპეტენტურად აღიქმებიან. როგორც ლიტერატურის მიმოხილვაში აღვნიშნეთ, ფისკემ და მისმა კოლეგებმა რამდენიმე კვლევაში (Fiske, 2002, The Fiske Lab, 2013) მსგავსი შედეგი მიიღეს, თუმცა, სხვა ნაშრომებში მათ ქალები ორ განსხვავებულ ჯგუფად დაჰყვეს: დიასახლისებად და ბიზნესლიდერებად. ამ გაყოფის შედეგად კი ეს ორი ჯგუფი ამბივალენტურ კლასტერებში გადანაწილდა (Fiske, 2008). მართლაც, ამ საკითხს მეტ ნათელს მოჰფენს მომავალი კვლევები, რომლებშიც შედარებით მცირე

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

ჯგუფების წარმომადგენლები შეაფასებენ ქალთა ორ ჯგუფს. ამ ეტაპზე ამკარაა, რომ ქალები, როგორც ჰომოგენური ჯგუფის წევრები, კომპეტენტურებად და თბილებად აღიქმებიან, ტრადიციულად მოაზროვნე ფეხბურთის გულშემატკივართა მიერაც კი. შესაძლოა, ამგვარ პოზიტიურ შედეგს სხვა ახსნაც ჰქონდეს: ჩვენს კვლევაში მონაწილე ფეხბურთის გულშემატკივრები საკმაოდ ახალგაზრდები არიან, მათი საშუალო ასაკი დაახლოებით 23 წელია, ხოლო სტანდარტული გადახრა 5-ის ფარგლებშია. ეს ნიშნავს, რომ ჩვენი მონაწილეების უმეტესობა 18-28 წლის ასაკობრივ ჯგუფში ხვდება. კვლევები აჩვენებს, რომ ახალგაზრდა თაობა მეტად არის მიდრეკილი გენდერული თანასწორობისკენ და ეს ასეა საქართველოს შემთხვევაშიც (Sumbadze, 2014; UN Women, 2018).

ერთი ჯგუფის დიზაინი ამ კვლევის შეზღუდვაა, რამდენადაც ის არ გვაძლევს მოპოვებული მონაცემებისთვის კლასტერული გადაწყვეტის პოვნის საშუალებას. კლასტერების განსაზღვრა მხოლოდ იმიტომ შეეძლო, რომ უკვე გვექონდა ჩატარებული კვლევა მოსახლეობის შერჩევაზე (Grygorian et al., 2019), თუმცა, ყველა მკვლევარს როდი აქვს მსგავსი ილბალი. ამდენად, ამ დიზაინისთვის კლასტერული ანალიზის გამოყენება შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ კლასტერული ცენტრები ხელმისაწვდომია.

ამ კვლევის ინოვაციები ამდიდრებს ჯგუფთაშორისი ურთიერთობების თეორიას, კერძოდ კი SCM-ს. შეფასების ორი მოდელი – ინდივიდუალური და მცირე ჯგუფის პერსპექტივა პირველად შემოწმდა ერთი ჯგუფის დიზაინის ფარგლებში. კიდევ ერთი ინოვაციაა ის, რომ ინდივიდუალური პერსპექტივა შედარდა მცირე ჯგუფის პერსპექტივასთან, ჩვენ შემთხვევაში – ფეხბურთის გულშემატკივართა შიდა ჯგუფთან. ამან საშუალება მოგვცა გვეჩვენებინა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ სტერეოტიპებისა და ემოციების ინდივიდუალური და ჯგუფური შეფასებები განსხვავებულია, ეს საკმარისი არაა ჯგუფის სხვადასხვა კლასტერში მოსათავსებლად და განსხვავებული ემოციების აღსაძრავად. ფეხბურთის გულშემატკივართა სპეციფიკური ჯგუფის სტერეოტიპის შინაარსის შესახებ ახალი ინფორმაცია მოვიპოვეთ, წინა კვლევის მიგნება სტერეოტიპების ურთიერთქმედებით ემოციების აღძვრის შესახებ ქალების ჯგუფზეც გამეორდა და გამყარდა. გარდა ამისა, ეს კვლევა მეთოდოლოგიურადაც გამორჩეულია: სტერეოტიპებისა და ემოციების შეფასებისა და ემოციების აღძვრაში სტერეოტიპების ურთიერთქმედების როლი ერთი ჯგუფის დიზაინის მეშვეობითაა ნაჩვენები.

კვლევას შედეგები როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული თვალსაზრისით აქვს: ერთი ჯგუფის დიზაინს თავისი დადებითი მხარეები აქვს და ახალი გაგება შემოაქვს SCM-ში, რადგან ემოციებს განცალკევებულად და, ამავე დროს, სტერეოტიპებთან კომბინაციაში ანალიზებს, მოდერაციის ეფექტის საჩვენებლად. გარდა SCM-ისა, კვლევა ამდიდრებს ემოციების თეორიასაც (Sweetman et al., 2013). შემდგომში, ინდივიდუალური და ჯგუფური შეფასების შედარებისას, რეკომენდებულია საშუალო ქულების და კლასტერული ანალიზის კომბინაცია, რამდენადაც კლასტერული ანალიზი შეიძლება განსხვავების ინდიკატორად გამოვიყენოთ. პრაქტიკოსებმა კი უფრო სტერეოტიპებზე უნდა იმუშაონ, ვიდრე ემოციებზე, რადგანაც სტერეოტიპების ცვლილებას მივყავართ შესაბამისი ემოციების და ქცევების ცვლილებასთან.

თუმცა, ინდივიდუალური და კულტურული სტერეოტიპების განსხვავებების საკითხი ჯერ კიდევ საჭიროებს გადამოწმებას მეტ ჯგუფზე, რომლებიც მეტ განს-

ხვავებულ კლასტერს შექმნიან და სხვადასხვა ემოციასთან იქნებიან კავშირში. ამ კვლევის მიგნებები, ადრინდელი მიგნებების მსგავსად, გვთავაზობს, რომ SCM მონაცემები ინდივიდუალური პერსპექტივიდან შეგროვდეს, მაგრამ რეპრეზენტატულ შერჩევებზე. შემდგომში, მომავალ კვლევებში, ერთი ჯგუფის დიზაინის გამოყენება მისასაღმებელი იქნება, ისევე, როგორც ქალების მიმართ დამოკიდებულების კვლევისას მათი ორ ჯგუფად: ტრადიციულ/პასიურ და მინინავე/აქტიურ ქალებად დაყოფა.

ჩვენს კვლევაში დასმული სამი კითხვის პასუხი საშუალებას გვაძლევს დავასკვნათ, რომ სულერთია, ინდივიდუალურია პერსპექტივა თუ ჯგუფური, ქალების, როგორც ერთგვაროვანი ჯგუფის (HC-HW კლასტერში მოქცეული ჯგუფი) მიმართ სტერეოტიპები, ალფრთოვანების ემოცია, თანაგრძნობა და სიამაყე ძალიან პოზიტიური შეფასებაა ფეხბურთის გულშემატკივართა მასკულინური ჯგუფის მხრიდანაც კი. სტერეოტიპების ურთიერთქმედების ანალიზი ამ დასკვნას მეტ გაგებას მატებს: მიუხედავად იმისა, რომ ქალები უფრო თბილად ითვლებიან, ვიდრე კომპეტენტურებად, ორივე სტერეოტიპის ზომიერი დონე და მეტიც, ერთ-ერთი მათგანის მაღალი ნიშნული საკმარისია სიამაყის ემოციის აღსაძვრელად.

### გამოყენებული ლიტერატურა:

- Becker, J. C., & Asbrock, F. (2012). What triggers helping versus harming of ambivalent groups? Effects of the relative salience of warmth versus competence. *Journal of Experimental Social Psychology, 48*(1), 19-27. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.06.015>
- Bye, H. H., & Herrebrøden, H. (2018). Emotions as mediators of the stereotype–discrimination relationship: A BIAS map replication. *Group Processes & Intergroup Relations, 21*(7), 1078-1091. <https://doi.org/10.1177/1368430217694370>
- Carver, C. S., Glass, D. C., & Katz, I. (1978). Favorable evaluations of blacks and the handicapped: Positive prejudice, unconscious denial, or social desirability? *Journal of Applied Social Psychology, 8*(2), 97-106. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1978.tb00768.x>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(6), 631-648. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.92.4.631>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in Experimental Social Psychology, 40*, 61-149. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Kwan, V. S., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P., ... & Ziegler, R. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology, 48*(1), 1-33. <https://doi.org/10.1348/014466608X314935>
- Durante, F., Fiske, S. T., Kervyn, N., Cuddy, A. J., Akande, A., Adetoun, B. E., ... & Storari, C. C. (2013). Nations' income inequality predicts ambivalence in stereotype content: How societies mind the gap. *British Journal of Social Psychology, 52*(4), 726-746. <https://doi.org/10.1111/bjso.12005>
- Findor, A., Láštíková, B., Hruška, M., Popper, M., & Váradi, L. (2020). The impact of response instruction and target group on the BIAS map. *Frontiers in Psychology, 11*, 2665. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566725>



- Fiske, S. T. (2018). Stereotype content: Warmth and competence endure. *Current Directions in Psychological Science*, 27, 67-73. <http://dx.doi.org/10.1177/0963721417738825>
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., & Glick, P. (1999). (Dis) Respecting versus (dis)liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55(3), 473-489. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>
- Fiske, S. T., & North, M. S. (2015). Measures of stereotyping and prejudice: Barometers of bias. In *Measures of personality and social psychological constructs* (pp. 684-718). Academic Press.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., & Glick, P. (1999). (Dis) respecting versus (dis) liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55, 473-489. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>
- Glick, P., Fiske, S. T., Abrams, D., Dardenne, B., Ferreira, M. C., Gonzalez, R., Hachfeld, C., Huang, L.L., Hutchison, P., Kim, H. J. & Manganelli, A. M. (2006). Anti-American sentiment and America's perceived intent to dominate: An 11-nation study. *Basic and Applied Social Psychology*, 28(4)363-373. [https://doi.org/10.1207/s15324834basp2804\\_10](https://doi.org/10.1207/s15324834basp2804_10)
- Grigoryan, L., Bai, X., Durante, F., Fiske, S. T., Fabrykant, M., Hakobjanyan, A., ... & Yahiiaiev, I. (2020). Stereotypes as historical accidents: Images of social class in postcommunist versus capitalist societies. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(6), 927-943. <https://doi.org/10.1177/0146167219881434>
- Grigoryev, D., Fiske, S. T., & Batkhina, A. (2019). Mapping ethnic stereotypes and their antecedents in Russia: The stereotype content model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1643. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01643>
- Javakhishvili, N., Butashvili, N., Vardanashvili, I., & Gogibedashvili, A. (2021). Social-Structural Antecedents Come forward to Elicit Envy to Distant Out-Groups. *Frontiers in Psychology*, 12, 1677.
- Kotzur, P. F., Friehs, M. T., Asbrock, F., & van Zalk, M. H. (2019). Stereotype content of refugee subgroups in Germany. *European Journal of Social Psychology*, 49(7), 1344-1358. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2585>
- Kotzur, P. F., Schäfer, S. J., & Wagner, U. (2018). Meeting a nice asylum seeker: Intergroup contact changes stereotype content perceptions and associated emotional prejudices, and encourages solidarity-based collective action intentions. *British Journal of Social Psychology*, 58(3), 668-690. <https://doi.org/10.1111/bjso.12304>
- Kotzur, P. F., Veit, S., Namyslo, A., Holthausen, M. A., Wagner, U., & Yemane, R. (2020). 'Society thinks they are cold and/or incompetent, but I do not': Stereotype content ratings depend on instructions and the social group's location in the stereotype content space. *British Journal of Social Psychology*, 59(4), 1018-1042. <https://doi.org/10.1111/bjso.12375>
- Lindqvist, A., Björklund, F., & Bäckström, M. (2017). The perception of the poor: Capturing stereotype content with different measures. *Nordic Psychology*, 69(4), 231-247. <https://doi.org/10.1080/019012276.2016.1270774>
- Makashvili, A., Vardanashvili, I., & Javakhishvili, N. (2018). Testing intergroup threat theory: Realistic and symbolic threats, religiosity and gender as predictors of prejudice. *Europe's Journal of Psychology*, 14(2), 464-484. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i2.1483>



- Nariman, H. S., Hadarics, M., Kende, A., Lášticová, B., Poslon, X. D., Popper, M., Boza, M., Ernst-Vintila, A., Badea, C., Mahfud, Y., O'Connor, A., & Minescu, A. (2020). Anti-roma Bias (Stereotypes, Prejudice, Behavioral Tendencies): A Network Approach Toward Attitude Strength. *Frontiers in psychology, 11*, 2071. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02071>
- Rosenberg, S., Nelson, C., & Vivekananthan, P. S. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of Personality and Social Psychology, 9*(4), 283–294. <https://doi.org/10.1037/h0026086>
- Sumbadze, N. 2014. *Study of the perception and attitudes toward violence against woman and domestic violence in Tbilisi, Kakheti and Samegrelo-ZemoSvanety of Georgia (2013)*. Fountain Georgia, Ltd.
- Sweetman, J., Spears, R., Livingstone, A. G., & Manstead, A. S. (2013). Admiration regulates social hierarchy: Antecedents, dispositions, and effects on intergroup behavior. *Journal of Experimental Social Psychology, 49*(3), 534-542. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.10.007>
- The Fiske Lab. (2013). Cross-Cultural warmth and competence maps. Retrieved from <https://www.fiskelab.org/cross-cultural-wc-maps/>
- Tsakamoto, S., and Fiske, S. T. (2018). Perceived threat to national values in evaluating stereotyped immigrants. *Journal of Social Psychology, 158*, 157-172. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1317231>
- Ufkes, E. G., Otten, S., van der Zee, K. I., Giebels, E., & Dovidio, J. F. (2012). The effect of stereotype content on anger versus contempt in “day-to-day” conflicts. *Group Processes & Intergroup Relations, 15*(1), 57-74. <https://doi.org/10.1177/1368430211417832>
- UN Women. (2018). *National study on violence against women in Georgia 2017: Summary report*. Retrieved from <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2018/national%20study%20on%20violence%20against%20women%202017.pdf?la=en&vs=2932>
- UN Women. (2020a). *Country gender equality profile. Georgia*. Retrieved from: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/country%20gender%20equality%20profile%20of%20georgia.pdf?la=en&vs=2312>
- UN Women. (2020b). *Georgia: Analysis of the Gender Pay Gap and Gender Inequality in the Labour Market in Georgia*. Retrieved from [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/gender%20pay%20gap\\_georgia\\_eng.pdf?la=en&vs=636](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/gender%20pay%20gap_georgia_eng.pdf?la=en&vs=636)
- World Bank Group. (2017). *Gender Based Violence in Georgia: Links among Conflict, Economic Opportunities and Services*. Washington: World Bank.
- Wu, S. J., Bai, X., & Fiske, S. T. (2018). Admired rich or resented rich? How two cultures vary in envy. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 49*(7), 1114-1143. <https://doi.org/10.1177/0022022118774943>

# WOMEN IN THE EYES OF FOOTBALL FANS: WARM, COMPETENT, ADMIRABLE

Nino Javakhishvili,<sup>1</sup> Nino Butsashvili,<sup>1</sup> Irina Vardanashvili,<sup>1</sup> Khatia Tordua<sup>1</sup>

*D. Uznadze Institute of Psychology, Ilia State University, Tbilisi, Georgia*

## Abstract

*The study investigated attitudes of Georgian football fans towards women using the stereotype content model/SCM on a single sample/single group design. It was conducted with three aims in mind: first was to compare individual and group perspective stereotypes and emotions, the second aim was to look at the attitudes of traditional patriarchal sub-group of football fans and the third was to find how emotions to a group are elicited. The data was collected from 145 participants using the modified version of the SCM questionnaire. The first finding of the study is that women assessed from an individual perspective are considered warmer and more competent than women assessed from the cultural perspective. At the same time, in both cases women were assigned to the HC-HW cluster and the same three positive emotions of admiration, sympathy and pride were elicited, meaning that even patriarchal group of football fans hold very positive attitudes to women. This finding is supported by the third one that not only competence and warmth but their interaction predicts pride towards women. It also enriches our understanding of how emotions are linked to the stereotypes: warmth elicits pride depending on competence and vice versa. Certain levels of both competence and warmth are needed to elicit pride, while if one of the stereotypes is high enough, the help of the other is not needed.*

**Key words:** *stereotype content model, attitudes, emotions elicited, group and individual perspectives*

Prejudice to out-groups has been widely studied by multiple theoretical frameworks, variables and instruments (Fiske & North, 2015; Makashvili et al., 2018). One of the recent approaches of Fiske and colleagues (Fiske, 2018; Fiske et al., 2002; Tsukamoto & Fiske, 2018) offers a refined understanding of prejudice. In their initial theory of the stereotype content model (SCM), the authors suggested that groups can be perceived via two basic stereotypical dimensions of warmth and competence.

As the authors of the SCM report, their theory emerged as a combination of previous findings from two areas of psychological research: personality and social psychology. The personality psychology is mainly presented by Solomon Asch's competent/incompetent and warm/cold person types and Rosenberg, Nelson, and Vivekananthan's multidimensional structure of personality impressions, according to which personality traits can be aligned along two basic dimensions: intellectual and social desirability. Each dimension can be aligned at a lower or higher end of an axis – bad intellectual and social being, placed at the lower end of the corresponding axis and good intellectual and social being – at the higher end of the axis (Rosenberg et al., 1968, Fiske, et al., 1999). The social psychology is presented, among others, by Gordon Allport and Bruno Bettelheim, who applied these two dimensions to group appraisal processes (Fiske et al., 1999).

The two stereotypical dimensions of warmth and competence come from a group's perceived status and competition. A high status group is considered as competent, while a competitive group is perceived as less friendly or cold. Later, the authors expanded their theory by adding emotions and behaviors and forming a four-part chain that starts with the existing socio-structural antecedents, such as a status and competitiveness of a group, which precede a certain combination of warmth and competence stereotypes able to elicit corresponding pairs of emotions, which, in turn, lead to the corresponding pairs of behaviors.

This theory is investigated in two stages. At the first stage, respondents are asked to name groups in a given society, and, at the second stage, participants assess the named groups via a corresponding questionnaire that contains questions on their perceived competitiveness and status, warmth and competence, emotions and behaviors (Cuddy et al., 2007; 2008). After cluster analysis, the assessed groups are placed in one of the four quadrants: low competence-low warmth, high competence-high warmth on the two ends of a diagonal; and low competence-high warmth, high competence-low warmth on the ends of another diagonal. Usually, in-groups fall into the HC-HW cluster, the mostly excluded groups into the LC-LW cluster, while most of the out-groups fall into one of the two ambivalent clusters: HC-LW, LC-HW.

The stereotype content model/SCM has been proven to unfold a complex mechanism of prejudice formation. As an example, in many societies, a minority group of rich people has a high status and is considered as competitive (over jobs, wealth, services, welfare, etc.). The combination of high status and high competitiveness antecedes corresponding stereotypes of high competence and low warmth, which form the corresponding HC-LW cluster and elicit corresponding emotions of envy and jealousy. These emotions, in turn, lead to attacking and/or cooperating behaviors (Cuddy et al., 2008).

Most of the SCM studies examine parts of this chain in different cultures on multiple groups. Former Soviet Union space has just recently appeared on the map of communities studied in the frames of this model (Grigoryan et al., 2019; Grygoriev et al., 2019; Javakhishvili et al., 2021). The study conducted in Georgia on distant out-groups of English and German speaking people has shown that a single group design – when the first stage of naming the existing groups is skipped and the participants are asked to assess certain group/s, hence, cluster analysis is not conducted – is capable to demonstrate the power of the SCM in understanding prejudice.

A single group design was used in a number of SCM studies where: different samples from 11 countries assessed stereotypes and emotions towards the United States of America (Glick et al., 2006); three Swedish samples, including students, assessed stereotypes about poor people (Lundkvist et al., 2017); two Chinese and one American samples assessed stereotypes, emotions, behaviors and socio-structural antecedents with regards to rich people (Wu et al., 2018); three German samples assessed stereotypes and emotions towards asylum seekers (Kotzur et al., 2018); five nationally representative samples assessed stereotypes, emotions, behavioral tendencies and antecedents towards Roma (Nariman et al., 2020). Unlike these studies, we utilized single emotions instead of pairs of emotions and processed data through multiple regression and cluster analysis. More specifically, we found that more than two emotions are felt towards representatives of the target groups and these emotions are elicited by stereotypes in interaction with each other. Also, for the first time, a part of mediational chain from structural antecedents to emotions was demonstrated.

In the current study we aim to replicate one of these findings – interaction of stereotypes to elicit emotions (Javakhishvili, et al., 2021) towards a group of women.

In some studies, the group of women was placed in the HC-HW cluster (Fiske, 2002, Grigoryan, 2019; The Fiske Lab, 2013). However, Fiske and colleagues found out that widely spread gender stereotypes moderate the perception of women – the less gender-equal a society is, the less friendly non-traditional women are perceived to be. Thus, women who comply with the traditional understanding of their roles, such as housewives, are assessed as warm (not competitive and/or posing no threat) but less competent; while successful women, such as business leaders, are viewed as cold but competent (Cuddy et al., 2008). These findings were gained from general population samples, while in the current study we look at the stereotypes and emotions towards women held by a specific group of football fans.

Football is a popular game in Georgia, with many clubs in the country, each with its loyal fan base. For men, club membership is a sign of masculinity, which is not true about women – being a sport club member is not considered as an appropriate gender role for women. Thus, we envisaged that fan-club members would hold more extreme and less positive view on women in an overall gender unequal environment in the country. Summative, sometimes coordinated, efforts of non-governmental organizations and government agencies have inevitably brought certain advancements towards gender equality, but still, Georgia is considered a masculine country, where men dominate in political, social and economic life of the country. Traditional gender attitudes still prevail, being manifested as underrepresentation of women in politics, business, problems of glass ceiling, horizontal and vertical segregation, pay gap, vulnerable employment and gender-based violence among others (UN Women, 2018; UN Women, 2020a; UN Women, 2020b; World Bank Group, 2017).

In addition, we examine the role of response instruction on assessment of stereotypes and emotions. The original studies of SCM asked participants to rate groups on behalf of others, the whole community, for example: “To what extent do most Americans view members of this group as warm?” This approach enables the authors to study cultural stereotypes that are shared by the society as well as minimize social desirability bias (Carver et al., 1978; Cuddy et al., 2008; Fiske, 2002; Fiske et al., 1999; Kotzur, Friehs, Asbrock, & van Zalk, 2019). At the same time, a number of subsequent studies use an individual approach where groups are rated from an individual perspective (Becker & Asbrock, 2012; Kotzur, Schäfer, & Wagner, 2018; Sweetman et al., 2013; Ufkes et al., 2011).

Recently, Findor and colleagues, using a 2x2 experimental design, found that individual and shared cultural attitudes differ from each other in assessment of all four members of the SCM – social-structural antecedents, stereotypes, emotions and behaviors, while Kotzur found the same effect only in relation to stereotypes (Kotzur et al., 2020). In addition, Findor et al. (2020) found that the difference was larger for Roma than for Hungarian minority groups. The authors explain such difference by more contradictory and ambivalent attitudes towards Roma than towards Hungarians. Kotzur and colleagues (2019) call for systematically evaluating possible differences between personal and cultural stereotypes, which is done in the current study.

We aimed to examine whether our participants’ estimates on behalf of others when answering questions, such as, “To what extent do most football fans view members of this group as compe-

tent?” differ from their estimates on their own behalf when answering questions like: “To what extent do you view members of this group as competent?”. One thing is when a person provides his/her own view on representatives of different groups and the other thing is when he/she provides estimates on behalf of the whole community. At the same time, unlike Findor and Kotzur, we plan to compare individual assessments to the football fans’ small-scale group assessment, which is definitely more limited than the whole country group, however, we still anticipate a certain difference. According to Findor et al., perception of groups from shared perspective is clearly different from those from individual perspective when assessing contradictory groups. The group of women of the current study can be considered as ambivalently and contradictorily perceived in Georgian society (UN Women, 2020a), thus, we expect individual and cultural stereotypes and corresponding emotions to differ from each other.

The current study aims to investigate the stereotypes and emotions of football fans towards women, the combination of stereotypes in a cluster, and their role in eliciting emotions as well as the difference between individual and cultural stereotypes and emotions. These form three questions about (a) the difference between individual and group stereotypes and emotions; (b) patriarchal group representatives’ perception of women – stereotypes and emotions; (c) interaction of stereotypes to elicit emotions.

Answering the first question will bring a deeper insight into the difference between the two modes of assessment that has not been yet checked on a single group design and with a smaller group perspective. Answering the second question will provide new information on the stereotype content of the specific group of football fans, while answering the third question will replicate the previous study (Javakhishvili et al., 2021) finding on the group of women.

Based on the above analyzed literature, we hypothesized that:

(a) Assessment of individual and group stereotypes and emotions will differ from each other, namely: (1) Women will receive higher scores on competence and warmth when assessed individually, than from the group perspective; (2) Assessment of emotions from individual and group perspective will differ;

(b) We expect that football fans’ perception of women will be less egalitarian, but the difference between individual and group assessments will not be large enough to produce different clusters, thus: (3) women will be placed in the LC-HW cluster in both cases; (4) emotions of sympathy and pity will be felt for women in the LC-HW cluster (both the individual and cultural attitude);

(c) We will be able to replicate our previous findings on the specific group of women, namely: (5) Stereotypes would interact to produce emotions.

## Method

### Participants and procedure

145 football fans were enrolled in the study. Participants’ age varied between 15 and 47 (mean age – 23.46,  $SD = 5.47$ ). Most of the participants were males – 66.2%. One of the authors posted the study information on the fan clubs’ public websites and after receiving an informed consent, posted a survey link. The participants filled out a self-administered online survey. The study was

conducted by observing all ethical standards. The respondents were answering questions without self-identification information and were free to quit survey any time.

## Measure

We used a modified questionnaire from Cuddy, Fiske and Glick's study (2007) as a measure of stereotypes and emotions. The questionnaire was translated into Georgian for an international study (the data file can be accessed at <https://osf.io/w2mbz/>; See also Grigoryan et al., 2019). The questionnaire contained three questions of warmth, five of competence and eight questions of the corresponding emotions. The questions were answered on a 5-score Likert-type scale.

Unlike the original scale, we asked respondents not to report the 'Most Georgians' attitude, but their own/personal thoughts or feelings and the 'Most Active Football Fans' attitudes'. Some sample questions for stereotypes were as follows: "To what extent do most football fans view women as warm?" and "To what extent do you view women as warm?"; and for emotions: "To what extent do most football fans tend to feel sympathy toward women?" and "To what extent do you tend to feel sympathy toward women?"

## Results

Prior to hypotheses testing, we had to define whether the original scale of stereotypes maintains the same two-factorial structure of competence and warmth in its Georgian version. The scale was translated into Georgian and then back-translated, as well as edited by the team of experts (psychologists and linguists). The scale was validated via confirmatory factor analysis (CFA) in MPlus, version 6.12. We checked the model for two factors: competence and warmth twice, once for assessment from a group perspective and for the second time for assessment from an individual perspective. The model fit indices for the group perspective assessment were good:  $\chi^2 = 27.65$ ,  $p > .05$ , RMSEA = 0.06, CFI = .98, TLI = .97, SRMR = .03; as were the factor loadings of items on competence and warmth subscales. The model fit indices for individual perspective assessment were good:  $\chi^2 = 36.20$ ,  $p < .01$ , RMSEA = 0.09, CFI = .96, TLI = 0.94, SRMR = 0.06, as were the factor loadings of items on competence and warmth subscales.

Next, in both cases the correlation between warmth and competence was quite high – 0.76,  $p < .01$  for cultural estimates and 0.66,  $p < .01$  for individual estimates. Within subjects/paired samples t-tests showed that competence scores were lower than those of warmth:  $M = 3.61$ ,  $SD = 0.95$ , for competence and  $-M = 3.85$ ,  $SD = 0.79$  for warmth;  $t(144) = -4.61$ ,  $p < .001$  when assessing from the group perspective, and competence scores were lower than those of warmth:  $M = 3.99$ ,  $SD = 0.77$ , for competence and  $-M = 4.26$ ,  $SD = 0.74$  for warmth;  $t(144) = 5.20$ ,  $p < .001$  when assessed from the individual perspective.

## Hypotheses testing

To check hypothesis 1, we compared mean scores for warmth and competence evaluations from individual perspective with the mean scores for warmth and competence evaluation estimates from group perspective. The individual perspective assessments were higher than those of the group



perspective: (*M*) 4.26 > (*M*) 3.61, *M diff* = .65, *t* (144) = - 8.22, *p* < .001 for competence and (*M*) 3.99 > (*M*) 3.85, *M diff* = .14, *t* (144) = - 2.36, *p* < .05 for warmth. Hypothesis 1 is confirmed.

To check hypothesis 2, we compared mean scores for 9 emotions of the participants' individual evaluations with the mean scores for 9 emotions of the evaluation from the group perspective. Individual and group scores significantly differ from each other for all emotions, except pity, mostly confirming hypothesis 2. Positive emotions are reported more from the individual perspective, while negative emotions are reported more from the group perspective (table 1).

**Table 1.** Mean scores of emotions from group and individual perspectives

	Contempt	Pity	Envy	Anger	Resentment	Disgust	Sympathy	Admiration	Pride
<b>Individual Perspective</b>	1.72	3.06	1.57	2.28	1.48	1.48	4.23	4.16	4.22
<b>Group Perspective</b>	2.20	2.97	1.85	2.66	2.13	1.80	3.75	3.75	3.68
<b>Mean Difference</b>	-.58*	.08	-.28*	-.36*	-.66*	-.32*	.48*	.41*	.55*
<b>F</b>	30.82	1.13	12.13	16.85	40.97	19.28	25.58	21.91	31.96
<b>p</b>	.000	.290	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Cluster analysis was performed to address hypothesis 3. Cluster analysis cannot be conducted in a single sample/single group design, therefore, for these data we used the cluster centers from the previous study (Grigoryan et al., 2019) where the data were collected from 277 Georgian participants on 24 groups (The groups were divided into three to facilitate filling out of the survey. Thus, three different sets of eight groups were assessed by 135, 74 and 68 participants respectively). We conducted only K means clustering, unlike a 2-step cluster analysis normally done in such studies (Cuddy et al., 2009; Durante et. al., 2013; Fiske, 2002; Grigoryan et al., 2019), as we did not have to define the number of clusters with only one group assessed. The cluster centers from the previous data were as follows: [3.41600671 3.70303285] for HC-HW cluster, [2.52157634 2.35197614] for LC-LW cluster, [3.53872922 2.61839382] for HC-LW cluster, and [2.75051184 3.39841134] for LC-HW cluster (data file can be accessed at <https://osf.io/w2mbz/>). The analysis showed that women were placed in the high competence and high warmth cluster in assessment from the group perspective as well as from the individual perspective. This result partially supports hypothesis 3, because women are placed in the same cluster in both cases. However, the cluster of HC-HW is different from the expected LC-HW cluster.

Next, we proceeded with assigning corresponding emotions felt towards women in the same way as it is usually done (Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Bye & Herrebrøden, 2018), but with one difference – we analyzed nine emotions separately – first, we calculated mean scores and ANOVA to compare these (see table 2):

Women in the Eyes of Football Fans: Warm, Competent, Admirable

**Table 2.** Mean scores of emotions for the HC-HW women – group perspective

	Sympathy	Admiration	Pride	Pity	Anger	Contempt	Resentment	Envy	Disgust
Football fans	<b>3.75</b> <b>(1.08)</b>	<b>3.74</b> <b>(1.15)</b>	<b>3.68</b> <b>(1.16)</b>	2.97 (1.40)	2.66 (1.28)	2.30 (1.35)	2.13 (1.32)	1.85 (1.19)	1.80 (1.17)

*Note.* Standard deviations are shown in parentheses.

Sympathy, admiration and pride gained similar scores and according to the contrast effects, they do not significantly differ from one another:  $p > .05$  in all comparisons. At the same time, the overall analysis of variance is significant:  $F(8, 1152) = 69.13, p < .001$ , as the three emotions differ from other emotions.

Then we proceeded to find which emotions are predicted by competence and warmth scores and used another approach: we regressed each of nine emotions on competence and warmth scores (see table 3). The procedure was carried out in two steps: first, we entered demographic variables, such as gender (dummy) and age, and then added competence and warmth scores. Among demographic variables, only gender played a role in two cases: gender predicted admiration so that men feel more admiration than women, while women feel more contempt than men. Sympathy, admiration and pride, as well as negative emotions, are predicted either by competence, or by warmth, while neither of them predict pity. Thus, regression analysis helped us clarify the results of the mean analysis. We concluded that three emotions – pride, admiration and sympathy – are felt the most and are outcomes of competence and warmth stereotypes.

**Table 3.** Regression Analysis: emotions for the HC-HW women – group perspective

	Model		Coefficients		
	$R^2$ change	Sig. $F$ change	$\beta$	$t$	Sig.
<b>Predictors for pride</b>	.33	.000			
Competence			.37	3.25	.001
Warmth			.27	2.52	.013
<b>Predictors for admiration</b>	.33	.000			
Warmth			.54	5.26	.000
Gender			-.21	-3.10	.002
<b>Predictors for sympathy</b>	.28	.000			
Warmth			.31	2.85	.005
Competence			.25	2.27	.025
<b>Predictors for disgust</b>	.13	.000			
Warmth			-.40	-3.25	.001

<b>Predictors for anger</b>	.13	.000			
Warmth			-.25	-2.05	.043
<b>Predictors for contempt</b>	.07	.008			
Competence			-.28	-2.21	.029
Gender			.16	2.00	.047

To define which emotions are felt in the case of individual assessment, we repeated the same procedures as above. First, we calculated the mean score for nine emotions and ANOVA to compare these. See the table 4 below:

**Table 4.** Mean scores of emotions for HC-HW women – individual perspective

	Sympathy	Pride	Admiration	Pity	Anger	Contempt	Envy	Resentment	Disgust
Women self-reporting	<b>4.23</b> (0.98)	<b>4.22</b> (0.99)	<b>4.16</b> (1.05)	3.06 (1.56)	2.30 (1.26)	1.72 (1.22)	1.57 (1.09)	1.48 (1.03)	1.48 (1.04)

*Note.* Standard deviations are shown in parentheses.

More than two emotions deserved high scores: sympathy, pride and admiration, which, according to the contrast effects, do not significantly differ from each other,  $p > .05$ , while they significantly differ from the rest of the emotions:  $F(8, 1152) = 194.82, p < .001$ . Then, we regressed each of the nine emotions on competence and warmth scores. The regression results (see table 5) enable us to conclude that pride, admiration and sympathy are predicted, while pity is not predicted at all. Also, competence and warmth are negative predictors of anger, disgust and resentment. Gender happened to be a predictor for resentment as well: women felt more negative emotions towards women. With the help of regression analysis, we concluded that three emotions – pride, admiration and sympathy are elicited by stereotypes.

**Table 5.** Regression Analysis: emotions for the HC-HW women – individual perspective

	<i>Model</i>		<i>Coefficients</i>		
	<i>R<sup>2</sup> change</i>	<i>Sig. F change</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<b>Predictors for pride</b>	.26	.000			
Competence			.21	2.06	.041
Warmth			.35	3.67	.000
<b>Predictors for admiration</b>	.32	.000			
Warmth			.52	5.44	.000

Women in the Eyes of Football Fans: Warm, Competent, Admirable

<b>Predictors for sympathy</b>	.12	.000			
Warmth			.42	4.04	.000
<b>Predictors for disgust</b>	.08	.003			
Warmth			-.25	-2.26	.025
<b>Predictors for anger</b>	.09	.002			
Competence			-.32	2.72	.007
<b>Predictors for resentment</b>	.11	.000			
Competence			-.31	-2.64	.009
Gender			.22	2.45	.016

Thus, hypothesis 4 is partially confirmed, because instead of the expected emotions of pity and sympathy, we received emotions of pride, admiration and sympathy in both cases.

Next, to examine whether stereotypes predict the corresponding three emotions in interaction with each other, moderation analysis was conducted, but no interaction was significant in the case of group estimates. However, in the case of individual estimates, interaction of competence and warmth to predict pride was significant:  $F(1, 139) = 7.634, p < .01, R^2 \text{ change} = .04$ . Figure 1 shows that the effect of competence on pride disappears (is not significant) when warmth is high, but competence increases pride when warmth is moderate and low:

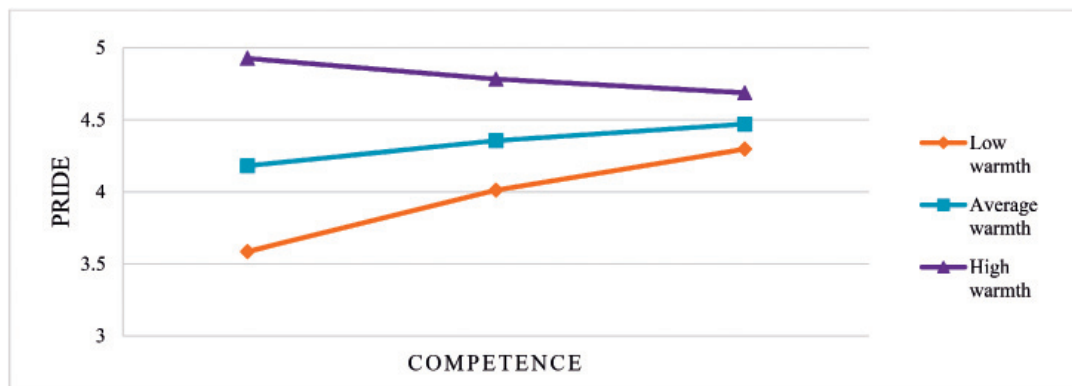


Figure 1. Effect of interaction of competence and warmth on pride

Hypothesis 5 is confirmed, but partially, as only one interaction of stereotypes to predict pride was found.

## Discussion

The comparison of competence and warmth scores, as well as emotions, from the individual and group perspectives provided statistically significant difference: the participants assessed women as more competent and warmer and ‘deserving’ more positive emotions than as they think football fans would have. Even more, from an individual point of view, women deserve higher scores on positive emotions, such as pride, admiration, etc., and lower scores on negative emotions, such as disgust, contempt, etc. From the SCM perspective, this means that it does matter from which position the assessment is made. This finding shows that our participants’ cultural (in this case, that of football fans) and individual stereotypes and emotions differ, similarly to the findings of Kotzur et al. (2020) and Findor et al. (2020). The difference in scores obtained from the two types of ratings can be partially explained by the social desirability bias, as proposed by Fiske and her colleagues (Cuddy et al., 2008; Fiske et al., 2002). Another explanation might be that participants may find it easier to estimate from their own group’s perspective, as they know and share the position of this group, rather than from the perspective of a larger and less known group. However, in both cases we received the same clusters and the same emotions. According to Findor et al., 2021, evidently, a general group of women is not contradictory enough to produce large differences in their assessment. Kotzur and colleagues (2020) were not able to investigate the effect of the two perspectives within the HC-HW group and hypothesized that there would be no significant difference, as well as called for more research in this domain. In our study, women were placed in this very cluster, which, partially confirms their hypothesis.

The fact that women are placed in the HC-HW cluster and considered as highly competent and highly warm, coincides with those from previous studies (Fiske et al., 2002 [study 2]; Grygorian et al., 2019). Thus, the analysis from a number of different angles, uniting four hypotheses, yielded an answer: cultural and individual stereotypes and emotions differ from each other; however, this difference is not large enough for the assessed group to be placed in different clusters.

The Results of the moderation analysis (hypothesis 5) supported the above assessment of women and enriched our understanding of the interplay of competence and warmth in eliciting emotions: perceived competence elicits pride conditionally, depending on the extent to which women are assessed as warm and vice versa; perceived warmth elicits pride conditionally, depending on the extent to which women are assessed as competent. The level of warmth does not matter for increasing pride when women are assessed as highly competent, but in the case of low and medium levels of warmth, the increase in competence is associated with the increase of pride. The finding of the study that not only competence and warmth, but their interaction predicts pride towards women, enriches our understanding of how emotions are linked to the stereotypes: warmth elicits pride depending on competence and vice versa. Certain levels of both competence and warmth are needed to elicit pride, while if one of the stereotypes is high enough, the help of the other is not needed anymore. This result indeed replicates our previous finding where competence and warmth interacted to elicit the emotion of envy towards the English-speaking group with the same result – a certain level of both stereotypes is needed; however, at a high level, only one of them is sufficient (Javakhishvili et al., 2021).

Our expectations that football fans, as more masculine and traditional members of a society, would view women ambivalently and less positively, or, to put it in SCM terms, would assess them as (or find them) less competent but warm, did not come true. Instead, women are perceived as highly warm and highly competent, similarly to the previous international study (Grigoryan, 2019). As noted in the literature review, Fiske and her colleagues found similar results in some of their studies (Fiske, 2002, The Fiske Lab, 2013), but in others they assigned women to two distinct groups: housewives and businesswomen. This division resulted in the separation of these two groups into two ambivalent clusters (Fiske, 2008). Indeed, future studies utilizing more specific groups as evaluators and two women groups as those to be evaluated would shed more light on this issue. At this stage, it is clear that when considered as a homogenous group, women are perceived as both competent and warm, even by the traditionally-thinking group of football fans. There might be another explanation for such a positive result: our sample of football fans is fairly young – aged around 23, with the standard deviation around 5, meaning that our participants mainly fall into the 18-28 age group. Studies show that younger generation is more inclined to gender equality, and this is true for Georgia as well (Sumbadze, 2014; UN Women, 2018).

A single group design is still the limitation of this study, as it does not allow for the cluster solution of data. We were able to define clusters because we were lucky to have cluster centers from the previous study of the general population (Grigoryan et al., 2019), but not every researcher has the same share of luck, thus, cluster analysis for this design can only be used if there are cluster centers at hand.

The innovations of the current study enrich the theory of intergroup relations, and, specifically, the SCM. Two modes of assessment – from the individual and small group perspectives – have been checked on a single group design for the first time. Another innovation was that an individual perspective was compared to a small group perspective, in our case – an in-group of football fans. This allowed us to demonstrate that although individual and group assessments of stereotypes and emotions differ, the difference is not large enough to result in different clusters and different emotions. New information on the stereotype content of the specific group of football fans has been gained and the previous study finding that stereotypes interact to produce emotions was replicated for the group of women. In addition, the current study stands out methodologically: the whole process of evaluating stereotypes and emotions and showing interplay of stereotypes to elicit emotions is demonstrated via a single group design.

The study has implications both for theory and practice: a single group design has its advantages and allows for new insights into the SCM, such as analyzing emotions separately and combining stereotypes to show their moderation effects on how emotions are elicited. This, in addition to the SCM, enriches the theory of emotions (Sweetman et al., 2013). Next, when comparing individual and group assessments, a combination of mean scores and cluster analysis are recommended, as cluster analysis may also serve as a difference indicator. Practitioners should consider working on stereotypes rather than addressing emotions, as the change in stereotypes leads to a corresponding change in emotions and, respectively, behaviors.

However, the question on the difference between individual and cultural stereotypes still needs to be verified with more groups forming different clusters and linked to different emotions. This



finding, together with previous similar findings, also suggests SCM data need to be collected from an individual perspective but representative samples. Next, future studies utilizing a single group design would be welcomed, as well as studies where two groups of women – more traditional and passive and more advanced and active – will be examined.

Answers to the three questions of our study enable us to conclude that whether from an individual or group perspective, stereotypes and emotions of admiration, sympathy and pride towards women as a homogenous group are very positive (the HC-HW cluster that denotes an in-group), even if they belong to a highly masculine group of football fans. The analysis of the interaction of stereotypes adds further insight to this finding: although women are considered more as warm than competent, moderate levels of both is enough, and, even more, high levels of either of the stereotypes are enough to elicit the emotion of pride.

## References

- Becker, J. C., & Asbrock, F. (2012). What triggers helping versus harming of ambivalent groups? Effects of the relative salience of warmth versus competence. *Journal of Experimental Social Psychology, 48*(1), 19-27. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.06.015>
- Bye, H. H., & Herrebrøden, H. (2018). Emotions as mediators of the stereotype–discrimination relationship: A BIAS map replication. *Group Processes & Intergroup Relations, 21*(7), 1078-1091. <https://doi.org/10.1177/1368430217694370>
- Carver, C. S., Glass, D. C., & Katz, I. (1978). Favorable evaluations of blacks and the handicapped: Positive prejudice, unconscious denial, or social desirability? *Journal of Applied Social Psychology, 8*(2), 97-106. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1978.tb00768.x>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(6), 631-648. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.92.4.631>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in Experimental Social Psychology, 40*, 61-149. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Kwan, V. S., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P., ... & Ziegler, R. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology, 48*(1), 1-33. <https://doi.org/10.1348/014466608X314935>
- Durante, F., Fiske, S. T., Kervyn, N., Cuddy, A. J., Akande, A., Adetoun, B. E., ... & Storari, C. C. (2013). Nations' income inequality predicts ambivalence in stereotype content: How societies mind the gap. *British Journal of Social Psychology, 52*(4), 726-746. <https://doi.org/10.1111/bjso.12005>
- Findor, A., Láštiová, B., Hruška, M., Popper, M., & Váradi, L. (2020). The impact of response instruction and target group on the BIAS map. *Frontiers in Psychology, 11*, 2665. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566725>
- Fiske, S. T. (2018). Stereotype content: Warmth and competence endure. *Current Directions in Psychological Science, 27*, 67-73. <http://dx.doi.org/10.1177/0963721417738825>

- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., & Glick, P. (1999). (Dis) Respecting versus (dis)liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues, 55*(3), 473–489. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>
- Fiske, S. T., & North, M. S. (2015). Measures of stereotyping and prejudice: Barometers of bias. In *Measures of personality and social psychological constructs* (pp. 684-718). Academic Press.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 878-902. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., & Glick, P. (1999). (Dis) respecting versus (dis) liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues, 55*, 473-489. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>
- Glick, P., Fiske, S. T., Abrams, D., Dardenne, B., Ferreira, M. C., Gonzalez, R., Hachfeld, C., Huang, L.L., Hutchison, P., Kim, H. J. & Manganelli, A. M. (2006). Anti-American sentiment and America's perceived intent to dominate: An 11-nation study. *Basic and Applied Social Psychology, 28*(4)363-373. [https://doi.org/10.1207/s15324834basp2804\\_10](https://doi.org/10.1207/s15324834basp2804_10)
- Grigoryan, L., Bai, X., Durante, F., Fiske, S. T., Fabrykant, M., Hakobjanyan, A., ... & Yahiiiaiev, I. (2020). Stereotypes as historical accidents: Images of social class in postcommunist versus capitalist societies. *Personality and Social Psychology Bulletin, 46*(6), 927-943. <https://doi.org/10.1177/0146167219881434>
- Grigoryev, D., Fiske, S. T., & Batkhina, A. (2019). Mapping ethnic stereotypes and their antecedents in Russia: The stereotype content model. *Frontiers in Psychology, 10*, 1643. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01643>
- Javakhishvili, N., Butashvili, N., Vardanashvili, I., & Gogibedashvili, A. (2021). Social-Structural Antecedents Come forward to Elicit Envy to Distant Out-Groups. *Frontiers in Psychology, 12*, 1677.
- Kotzur, P. F., Friehs, M. T., Asbrock, F., & van Zalk, M. H. (2019). Stereotype content of refugee subgroups in Germany. *European Journal of Social Psychology, 49*(7), 1344-1358. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2585>
- Kotzur, P. F., Schäfer, S. J., & Wagner, U. (2018). Meeting a nice asylum seeker: Intergroup contact changes stereotype content perceptions and associated emotional prejudices, and encourages solidarity-based collective action intentions. *British Journal of Social Psychology, 58*(3), 668-690. <https://doi.org/10.1111/bjso.12304>
- Kotzur, P. F., Veit, S., Namyslo, A., Holthausen, M. A., Wagner, U., & Yemane, R. (2020). 'Society thinks they are cold and/or incompetent, but I do not': Stereotype content ratings depend on instructions and the social group's location in the stereotype content space. *British Journal of Social Psychology, 59*(4), 1018-1042. <https://doi.org/10.1111/bjso.12375>
- Lindqvist, A., Björklund, F., & Bäckström, M. (2017). The perception of the poor: Capturing stereotype content with different measures. *Nordic Psychology, 69*(4), 231-247. <https://doi.org/10.1080/019012276.2016.1270774>
- Makashvili, A., Vardanashvili, I., & Javakhishvili, N. (2018). Testing intergroup threat theory: Realistic and symbolic threats, religiosity and gender as predictors of prejudice. *Europe's Journal of Psychology, 14*(2), 464-484. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i2.1483>

- Nariman, H. S., Hadarics, M., Kende, A., Láštiová, B., Poslon, X. D., Popper, M., Boza, M., Ernst-Vintila, A., Badea, C., Mahfud, Y., O'Connor, A., & Minescu, A. (2020). Anti-roma Bias (Stereotypes, Prejudice, Behavioral Tendencies): A Network Approach Toward Attitude Strength. *Frontiers in psychology, 11*, 2071. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02071>
- Rosenberg, S., Nelson, C., & Vivekananthan, P. S. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of Personality and Social Psychology, 9*(4), 283–294. <https://doi.org/10.1037/h0026086>
- Sumbadze, N. 2014. *Study of the perception and attitudes toward violence against woman and domestic violence in Tbilisi, Kakheti and Samegrelo-ZemoSvanety of Georgia (2013)*. Fountain Georgia, Ltd.
- Sweetman, J., Spears, R., Livingstone, A. G., & Manstead, A. S. (2013). Admiration regulates social hierarchy: Antecedents, dispositions, and effects on intergroup behavior. *Journal of Experimental Social Psychology, 49*(3), 534-542. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.10.007>
- The Fiske Lab. (2013). Cross-Cultural warmth and competence maps. Retrieved from <https://www.fiskelab.org/cross-cultural-wc-maps/>
- Tsakamoto, S., and Fiske, S. T. (2018). Perceived threat to national values in evaluating stereotyped immigrants. *Journal of Social Psychology, 158*, 157-172. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1317231>
- Ufkes, E. G., Otten, S., van der Zee, K. I., Giebels, E., & Dovidio, J. F. (2012). The effect of stereotype content on anger versus contempt in “day-to-day” conflicts. *Group Processes & Intergroup Relations, 15*(1), 57-74. <https://doi.org/10.1177/1368430211417832>
- UN Women. (2018). *National study on violence against women in Georgia 2017: Summary report*. Retrieved from <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2018/national%20study%20on%20violence%20against%20women%202017.pdf?la=en&vs=2932>
- UN Women. (2020a). *Country gender equality profile. Georgia*. Retrieved from: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/country%20gender%20equality%20profile%20of%20georgia.pdf?la=en&vs=2312>
- UN Women. (2020b). *Georgia: Analysis of the Gender Pay Gap and Gender Inequality in the Labour Market in Georgia*. Retrieved from [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/gender%20pay%20gap\\_georgia\\_eng.pdf?la=en&vs=636](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/gender%20pay%20gap_georgia_eng.pdf?la=en&vs=636)
- World Bank Group. (2017). *Gender Based Violence in Georgia: Links among Conflict, Economic Opportunities and Services*. Washington: World Bank.
- Wu, S. J., Bai, X., & Fiske, S. T. (2018). Admired rich or resented rich? How two cultures vary in envy. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 49*(7), 1114-1143. <https://doi.org/10.1177/0022022118774943>

# 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 სასარგებლოა 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,



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 თანამდევ 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 წარუმატებლობისა 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, ჰიუიტიზისა 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, Gane-sh, 2010; Ames, 2009; Peneva & Mavrodiiev, 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 მაღალია<sup>1</sup> ( $\eta^2=0,142$ ).

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 ( $r^2=0,294$ ,  $\Delta R^2$ [R squared change]=0.289,  $\Delta F$  [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 [ $F(2, 417)=18,73$ ;

<sup>1</sup> 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 ( $\text{Eta Squared}=0.082$ ).

დისპერსული ანალიზის თანახმად, ქცევის მოდელი გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ სოციალიზაციის ხარისხზე, თუმცა ამ საკითხზე გამოთქმული ჰიპოთეზა ( $H_3$ ) 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 ( $\text{Sig.}=0.000$ ,  $r^2=0.134$ ,  $\Delta R^2[\text{R squared change}]=0.13$ ,  $\Delta F[\text{F change}]=32.20$ ).

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 ( $H_3$ ) – 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:  $r=0,178^{**}$  ( $p<0.01$ ,  $\text{Eta squared}=0.75$ ). 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 ( $\text{Eta Squared} = 0.058$ ). 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, Lelchok, 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 high<sup>1</sup> (Eta squared=0,142).

---

<sup>1</sup> 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<sup>a,b</sup>

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 ( $\beta=0.235$ ) ( $r^2=0.294$ ,  $\Delta R^2$ [R squared change] = 0.289,  $\Delta F$  [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.

<b>Organizational socialization</b>			
Tukey HSD <sup>a,b</sup>			
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*.

# ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაოს მახასიათებლების ინტერაქციის ეფექტი შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე

იამზე კუტალაძე, ლამარა სუხიტაშვილი

*ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი*

## აბსტრაქტი

კვლევაში, რომელშიც 452 დასაქმებული მონაწილეობდა, ვიკვლიეთ რა ეფექტი აქვს ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაო მახასიათებლების ინტერაქციას შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე. საკვლევი პრობლემის შესასწავლად გამოყენებულია შემდეგი ინსტრუმენტები: ზოგადი უნარების ტესტი – GATB (General Aptitude Test Battery; The U.S. Employment Service, 1947-1996), მინესოტას შრომითი კმაყოფილების კითხვარი (1966), კარასეკის სამუშაო მოთხოვნებისა და გადანყვეტილების უფლებამოსილების კითხვარი (Karasek, 1979).

ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაო მახასიათებლების ინტერაქციის უფრო კომპლექსური ანალიზისთვის, ზოგადი კოგნიტური უნარი შევადგინეთ ორი განსხვავებული პერსპექტივიდან – კოგნიტური უნარი, როგორც პრედიქტორი და როგორც მოდერატორი – სამუშაოს მახასიათებლებისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირში. ვინაიდან კვლევაში ჩართული სამუშაოს მახასიათებლები (უნარების მრავალფეროვნება, გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება, გადანყვეტილების უფლებამოსილება,) ძირითადად, შინაგან შრომით კმაყოფილებასთან დაკავშირებული ცვლადებია, ჩვენი ძირითადი ინტერესის საგანიც სწორედ, ზოგადი კოგნიტური უნარისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირისა და ამ კავშირში სამუშაო მახასიათებლების როლის შესწავლაა.

აღმოჩნდა, რომ სამუშაო მახასიათებლები მოდერატორია ზოგად კოგნიტურ უნარსა და შინაგან შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში. ასევე, ზოგად კოგნიტურ უნარს აქვს მოდერაციული ეფექტი სამუშაო მახასიათებლებისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირში. კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ ზოგად კოგნიტურ უნარს სტატისტიკურად უარყოფითი ეფექტი აქვს შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე მხოლოდ იმ დასაქმებულთა ჯგუფებში, ვისი სამუშაოც რუტინული და ერთფეროვანია, დამოუკიდებლობისა და გადანყვეტილების მიღების შეზღუდული დიაპაზონით. სამუშაოს ამგვარი დიზაინის პირობებში, რაც უფრო მაღალია დასაქმებულების კოგნიტური უნარები, მით უფრო ნაკლებია მათი შინაგანი შრომითი კმაყოფილება. შესაბამისად, არა მხოლოდ მაღალი კოგნიტური უნარი უკავშირდება სამუშაოს შიდა ფაქტორებით (პასუხისმგებლობა, დამოუკიდებლობა, შემოქმედებითობა, მრავალფეროვნება...) გამოწვეული შრომითი კმაყოფილების განცდას, არამედ, ასევე, დაბალი კოგნიტური უნარის მქონე ადამიანთან იზრდება შრომის მიმართ პოზიტიური განწყობები, გადანყვეტილების უფლებამოსილების დონის ზრდის პირობებში.

**საკვანძო სიტყვები:** ზოგადი კოგნიტური უნარი, გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება, გადანყვეტილების უფლებამოსილება, უნარების მრავალფეროვნება, შინაგანი შრომითი კმაყოფილება

## შესავალი

მეცნიერები და პრაქტიკოსები აქტიურად შეისწავლიან კოგნიტური უნარების კავშირს სხვადასხვა ორგანიზაციულ ცვლადთან, მათ შორის, პროფესიულ სწავლებასა და სამუშაოს შესრულებასთან (Schmidt & Hunter, 1998), შრომის ანაზღაურებასთან, შემოსავალთან (Daly et al., 2015; Zagorsky, 2007). აქტუალობას არ კარგავს იმის შეს-

ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაოს მახასიათებლების ინტერაქციის ეფექტი შინაგან...

ნავლა, თუ რამდენად პროგნოზირებს კოგნიტური უნარები ორგანიზაციაში დასაქმებულის წარმატებას და როგორ უკავშირდება ის სხვადასხვა ორგანიზაციულ ცვლადს. სამეცნიერო ლიტერატურაში კოგნიტური უნარებისა და შესრულების კავშირი ფართოდ არის განხილული (Schmidt & Hunter, 1998), თუმცა, შედარებით მწირია ინფორმაცია კოგნიტური უნარისა და შრომითი კმაყოფილების კავშირის შესახებ (Dopeso-Fernández et al., 2019; Ganzach & Fried, 2012). ეს კვლევა მოკრძალებული წვლილია სწორედ კოგნიტური უნარისა და შრომითი კმაყოფილების კავშირის კომპლექსურ ანალიზსა და შესწავლაში.

ფსიქოლოგიურ კონსტრუქტებს შორის მიმართებები, ჩეულებრივ, რთული და კომპლექსურია, მათ შორის კავშირი სხვადასხვა ინდივიდუალური თუ სიტუაციური ფაქტორითაა გაშუალებული. ასეა კოგნიტური უნარებისა და შრომითი კმაყოფილების შემთხვევაშიც, ცალკეულ გამაშუალებელ ფაქტორთა გარეშე კი ამ კავშირის შესწავლა არსებულ მიმართებაზე სრულ სურათს არ იძლევა. გამაშუალებელ ფაქტორებად ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიაში აქტიურად შეისწავლიან სამუშაოს მახასიათებლებს (Schmidt & Hunter, 1998; Gottfredson, 1997; Dopeso-Fernández et al., 2019), წინამდებარე კვლევაშიც, სამუშაო მახასიათებლების გამაშუალებელი, მოდერაციული ეფექტია შესწავლილი კოგნიტური უნარებისა და შრომითი კმაყოფილების კავშირში.

მეცნიერული თუ პრაქტიკული კუთხით, ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაოს მახასიათებლების ინტერაქციის ეფექტის შეფასება შრომით კმაყოფილებაზე, აქტუალური საკითხია. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მწირია კვლევითი მონაცემები ზოგადი კოგნიტური უნარისა და შრომითი კმაყოფილების პირდაპირი თუ ირიბი კავშირების შესახებ. შესაბამისად, მეცნიერული თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანია ამ ცვლადებს შორის მიმართების უფრო კომპლექსური ანალიზი და ახსნა; პრაქტიკული თვალსაზრისით კი, ეს ცოდნა საჭიროა ადამიანური რესურსის მართვის სფეროში პერსონალის შერჩევის პროცესში ვალიდური გადაწყვეტილებების მისაღებად და, ასევე, სამუშაოს დიზაინის ეფექტიანი მოდელების განვითარებისთვის.

*ძალიან მოკლედ მიმოვიხილავთ ძირითად საკვლევ კონსტრუქტებს:*

*კოგნიტური უნარები:* კოგნიტური უნარი არის უმაღლესი მენტალური შესაძლებლობა, რომელიც განსაზღვრავს ინფორმაციის ადეკვატურად აღქმასა და დამუშავებას, ლოგიკურ მსჯელობას, მოვლენათა შორის მიმართებების წვდომას. მას არსებითი წვლილი შეაქვს ცოდნის შექმნისა და პრობლემის გადაჭრის პროცესში. გოთფრედსონის აზრით, ზოგადი კოგნიტური უნარი არის მენტალური შესაძლებლობა, რომელიც გულისხმობს მსჯელობის, დაგეგმვის, პრობლემის გადაჭრის, აბსტრაქტული აზროვნების, კომპლექსური იდეების გაგების, სწრაფად სწავლისა და გამოცდილებიდან სწავლის უნარებს (Gottfredson, 1997). შმიდტის და ჰანთერის მიხედვით, ზოგადი კოგნიტური უნარი კონცეპტუალიზებულია, როგორც სწავლის უნარი (Schmidt & Hunter, 2004). ზოგადი კოგნიტური უნარის სინონომი არის ინტელექტის ტრადიციული ცნება და სპირმენის G ფაქტორი (Spearman, 1914, ციტირებულია: Sternberg & Grigorenko, 2003).

შმიდტმა და ჰანთერმა დაასკვნეს, რომ ზოგადი გონებრივი უნარების ტესტებს უფრო მაღალი პრედიქტული ვალიდობა აქვს სამუშაოს შესრულების პროგნოზირებისას, ვიდრე პერსონალის შერჩევის სხვა მეთოდებს (Schmidt & Hunter, 1998), ასევე, რაც



უფრო კომპლექსურია სამუშაო, კოგნიტური უნარი უკეთესად წინასწარმეტყველებს შესრულების შეფასებებს, ვინაიდან კომპლექსურ სამუშაოზე არის მეტი მსჯელობა, აზროვნება და დაგეგმვა (Hunter, 1986).

*შრომითი კმაყოფილება:* შრომითი კმაყოფილება საკუთარი სამუშაოს მიმართ მომუშავეს დამოკიდებულებას გამოხატავს. ლოკის მიხედვით (Locke, 1976), შრომითი კმაყოფილება განისაზღვრება, როგორც მომუშავეს სასიამოვნო ან პოზიტიური ემოციური მდგომარეობა, რომელიც არის მისი სამუშაოს ან სამუშაო გამოცდილების შეფასების შედეგი (Gamboa et al., 2011). ერთ-ერთი ყველაზე ციტირებული ავტორის, სპექტორის განმარტების თანახმად (Spector, 1997), შრომითი კმაყოფილება ეხება თუ რას გრძნობენ ადამიანები სამუშაოს და მისი სხვადასხვა ასპექტის მიმართ, ანუ რამდენად მოსწონთ ან არ მოსწონთ სამუშაო (ციტირებულია: Aziri, 2011). პრაქტიკული თვალსაზრისით ეს მნიშვნელოვანი საკითხია, ვინაიდან ითვლება, რომ ორგანიზაცია ხდება უფრო ეფექტიანი, როდესაც კმაყოფილი თანამშრომლები ჰყავს (Judge et al., 2010).

შრომითი კმაყოფილების განმაპირობებელი ფაქტორებიდან მკვლევრების უმეტესობა კმაყოფილების წყაროდ თავად სამუშაო ბუნებას მიიჩნევს (Hoppock, 1935). ითვლება, რომ სამუშაოს მახასიათებლები შრომითი კმაყოფილების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი პირდაპირი პრედიქტორია (Fried & Ferris, 1987). თუ დასაქმებულებს სამუშაოზე აქვთ კონტროლის შესაძლებლობა და სამუშაოს მოთხოვნების მისაღები დონე, იზრდება შრომითი კმაყოფილება და კარგად ყოფნის განცდა.

*სამუშაოს დიზაინი და სამუშაოს მახასიათებლები:* სამუშაოს მახასიათებლები ეხება მომუშავეს სამუშაო ამოცანების, აქტივობების, ურთიერთობების, პასუხისმგებლობების შინაარსსა და სტრუქტურას (Parker et al., 2017), რასაც მომუშავეები ასრულებენ ყოველდღიურად მათი ორგანიზაციებისთვის (Oldham & Fried, 2016). სამუშაოს დიზაინი მიჩნეულია, როგორც ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი განმაპირობებელი ფაქტორი ისეთი ცვლადებისა, როგორიცაა, პროდუქტულობა, შრომითი კმაყოფილება, შესრულება, გაცდენები, სტრესი და სხვა (Parker et al., 2017). კვლევებმა ცხადყო, რომ სამუშაოს დიზაინს გავლენა აქვს, ასევე, პირად ცხოვრებაზე, ორგანიზაციულ სამოქალაქო ქცევაზე, მომუშავეთა ჯანმრთელობასა და კარგად ყოფნაზე (Oldham & Fried, 2016). სამუშაო დიზაინის თავისებურებებს სამუშაო მახასიათებლები განსაზღვრავს.

კვლევებით დადასტურებულია, რომ სამუშაოს ეფექტიან შესრულებასა და შრომით კმაყოფილებაზე სხვადასხვა ინდივიდუალური და ორგანიზაციული ფაქტორი მოქმედებს. მათ შორის მნიშვნელოვანია სამუშაოს მახასიათებლები (Fried & Ferris, 1987). ლიტერატურაში სამუშაოს მახასიათებლების შესახებ ერთ-ერთი ყველაზე ცნობილი თეორია ჰაკმანსა და ოლდჰემს ეკუთვნის (Hackman & Oldham, 1976, The Job Characteristics Model), რომელსაც საფუძვლად უდევს იდეა: მომუშავეს მოტივაციის ძირითადი გასაღები თვით სამუშაო დავალებაა. მოსაწყენი და მონოტონური სამუშაო ამცირებს შესრულების მოტივაციას, მაშინ როდესაც ცვალებადი, საპასუხისმგებლო და საინტერესო სამუშაო აძლიერებს შრომით კმაყოფილებას, მოტივაციასა და შესრულებას (Ali et al., 2014; Jiang et al., 2020).

*კარასეკის სამუშაო დატვირთვისა და კონტროლის მოდელი* (Karasek, 1979; The Job Demand-Control) არის ერთ-ერთი ყველაზე საინტერესო მოდელი, რომელიც ეხე-

ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაოს მახასიათებლების ინტერაქციის ეფექტი შინაგან...

ბა სამუშაოს გავლენას თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებაზე. ეს მოდელი სამუშაოს ორ ძირითად ასპექტს განიხილავს: **სამუშაო მოთხოვნები** და **სამუშაოს კონტროლი**. კარასეკის მიხედვით, სამუშაო მოთხოვნები განიხილება, როგორც სამუშაოს ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, სოციალური ან ორგანიზაციული ასპექტები, რომლებიც მოითხოვს ფიზიკურ ან/და ფსიქოლოგიურ ძალისხმევას (Lesener et al., 2019). სამუშაო კონტროლი კი, რომელსაც კარასეკი გადანყვეტილების უფლებამოსილებას უკავშირებს, გულისხმობს მომუშავეს შესაძლებლობას, აკონტროლოს და მოახდინოს ზეგავლენა ყველაფერზე, რაც მის სამუშაო გარემოში ხდება (Karanika-Murray et al., 2017). კარასეკის სამუშაო დატვირთვის მოდელის ემპირიული კვლევების მიმოხილვა ცხადყოფს, რომ მაღალი სამუშაო დატვირთვისა და დაბალი სამუშაო კონტროლის გარემო ასოცირებულია დაბალ შრომით კმაყოფილებასთან (Karanika-Murray et al., 2017).

კვლევითი მონაცემები ადასტურებს, რომ **სამუშაოს მახასიათებლები** მომუშავეს შრომითი კმაყოფილების პრედიქტორია (Fried & Ferris, 1987; Bryner, 2007; Noor Azzah & Rudzi, 2007; Spector and Jex, 1991). ლიტერატურაში ერთ-ერთი კარგად შესწავლილი სამუშაოს მახასიათებელი არის სამუშაო ავტონომია (Arches, 1991; Poulin, 1994; Amburgey, 2005), რომელიც კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის წარმატებისთვის. მიიჩნევა, რომ სამუშაოს ავტონომიის მაღალი დონე იწვევს მეტ შრომით კმაყოფილებას, რადგან მომუშავეებს აქვთ თავისუფლება აირჩიონ მათი სამუშაო ტემპი და გრაფიკი (Nguyen, 2003).

სამუშაოს მახასიათებლები თავისთავად არ ახდენს გავლენას შინაგან კმაყოფილებაზე, არამედ დამოკიდებულია ბევრ ფაქტორზე, მათ შორის, რამდენად სასურველია მომუშავესთვის ეს მახასიათებლები (Locke, 1969; Porter, 1961). მაგალითად, განზაკის მიხედვით, სამუშაოს მახასიათებლების კავშირი შინაგან შრომით კმაყოფილებასთან დამოკიდებულია ინტელექტის დონეზე (Ganzach & Fried, 2012).

როგორც აღვნიშნეთ, ინტელექტსა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირების ბუნებისა თუ სტრუქტურის შესახებ კვლევებს სამეცნიერო ლიტერატურაში ნაკლებად ვხვდებით. გამონაკლისია განზაკისა და მისი კოლეგების კვლევები (Ganzach, 2003; Ganzach & Fried, 2012). განზაკის მიხედვით, ინტელექტი მოდერატორის როლს ასრულებს (1) სამუშაო კომპლექსურობისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების, (2) ანაზღაურებისა და გარეგანი შრომითი კმაყოფილების, (3) ასევე, შინაგანი შრომითი კმაყოფილებისა და ზოგადი შრომითი კმაყოფილების და (4) გარეგანი შრომითი კმაყოფილებისა და ზოგადი შრომითი კმაყოფილების კავშირებში (Ganzach, 2003). კვლევის თანახმად, ინტელექტის ზრდასთან ერთად იზრდება სამუშაო კომპლექსურობისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირი. ამასთან, შინაგან კმაყოფილებას ძლიერი გავლენა აქვს ზოგად კმაყოფილებაზე, როდესაც ინტელექტი მაღალია (Ganzach & Fried, 2012).

**კოგნიტურ უნარებსა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირი** იკვლიეს დოპესო ფერნანდესმა და კოლეგებმა (Dopeso-Fernández, R., Giusti, G., & Kucel, A., 2019). ეს კავშირი გაშუალებულია (მოდერატორია) სამუშაოს ავტონომიით და სამსახურში სწავლის შესაძლებლობებით. ავტონომია და სამუშაოზე სწავლა განსხვავებულად ახდენს კმაყოფილებაზე გავლენას, როდესაც მომუშავეებს კოგნიტური უნარების განსხვავებული დონეები აქვთ. სწავლება ზრდის კმაყოფილებას მაღალი კოგნიტური

უნარის მქონე დასაქმებულებთან, ხოლო სამუშაო ავტონომია უფრო მეტად მნიშვნელოვანია დაბალი კოგნიტური უნარების მქონე მომუშავეებთან (Dopeso-Fernández et al., 2019). რაოდენ უცნაურიც არ უნდა იყოს, თითქმის არ არის შესწავლილი უნარების მრავალფეროვნებისა და ზოგადი კოგნიტური უნარის ინტერაქციის ეფექტი შრომით კმაყოფილებაზე.

## საკვლევი პრობლემა და ჰიპოთეზები

ძირითადი საკვლევი პრობლემა არის *შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაოს მახასიათებლების ინტერაქციის კვლევა*.

**ცვლადების ოპერაციონალიზაცია:** კვლევაში წარმოდგენილი ძირითადი საკვლევი ცვლადია ზოგადი კოგნიტური უნარი – დასწავლის, აზროვნების, დასკვნების გაკეთების ზოგადი უნარი. კვლევის ფარგლებში იზომება GATB-ის სამი ქვეტესტით: არითმეტიკული მსჯელობა, ლექსიკა, სამგანზომილებიანი სივრცე (U.S. Department of Labor).

კვლევის ფარგლებში შესწავლილი *სამუშაოს მახასიათებლები კარასეკის* (Karasek, 1979) სამუშაო დატვირთვა-კონტროლის მოდელს ეყრდნობა:

- *უნარების მრავალფეროვნება* – მომუშავის მიერ სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო მრავალფეროვანი უნარების გამოყენების შესაძლებლობა (Karasek, 1979, ციტირებულია: Smith et al., 2020);
- *დამოუკიდებლად გადაწყვეტილების მიღება* – ინდივიდის დამოუკიდებლობა მიიღოს სამუშაოზე გადაწყვეტილებები;
- *გადაწყვეტილების უფლებამოსილება* არის ორი თეორიული კონსტრუქტის: უნარების მრავალფეროვნებისა და დამოუკიდებლად გადაწყვეტილების მიღების კომპოზიტური ცვლადი (Karasek, 1979, ციტირებულია: Smith et al., 2020). ეს არის მომუშავის შესაძლებლობა, აკონტროლოს და მოახდინოს ზეგავლენა ყველაფერზე, რაც მის სამუშაო გარემოში ხდება (Karanika-Murray et al., 2017).

კვლევაში *დამოკიდებული ცვლადი* არის *შინაგანი შრომითი კმაყოფილება*. შინაგანი შრომითი კმაყოფილება მინესოტას შრომითი კმაყოფილების კითხვარის ფაქტორული ანალიზით გამოვლენილი ფაქტორია, რომელიც სამუშაოს ე.წ. შიდა ასპექტებით გამოწვეულ კმაყოფილებას მოიცავს: დამოუკიდებლობას, პასუხისმგებლობას, შემოქმედებითობას, უნარების მრავალფეროვნებას, პროფესიულ ზრდას.

ჩვენი ვარაუდით, სამუშაოს მახასიათებლების ჩართვით, ზოგად კოგნიტურ უნარსა და შინაგან შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირი ძლიერდება.

**H1.1-H1.3: სამუშაოს მახასიათებლებს** (უნარების მრავალფეროვნებას, გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღებას, გადაწყვეტილების უფლებამოსილებას) გამაძლიერებელი მოდერაციული ეფექტი აქვს ზოგადი კოგნიტური უნარისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე.

როგორც აღვნიშნეთ, ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაოს მახასიათებლების ინტერაქცია შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე, ასევე, ვიკვლიეთ მეორე პერსექტივით

ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაოს მახასიათებლების ინტერაქციის ეფექტი შინაგან...

– როდესაც **ზოგადი კოგნიტური უნარი არის მოდერატორი**, განზაკის მიხედვით, სამუშაოს მახასიათებლის (სამუშაოს კომპლექსურობის) კავშირი შინაგან შრომით კმაყოფილებასთან დამოკიდებულია ინტელექტის დონეზე (Ganzach & Fried, 2012). ვუშვებთ, რომ ზოგადი კოგნიტური უნარის სხვადასხვა დონის ადამიანისთვის სამუშაოს მახასიათებლები განსხვავებულად დაუკავშირდება შინაგანი შრომითი კმაყოფილების განცდას.

შემდეგი ჰიპოთეზა ორიენტირებული იყო ზოგადი კოგნიტური უნარის მოდერაციული ეფექტის შეფასებაზე. *ვვარაუდობდით, ზოგადი კოგნიტური უნარის მოდერაციულ ეფექტს სამუშაოს მახასიათებლებისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირში.*

H2.1-H2.3: **ზოგად კოგნიტურ უნარს** გამაძლიერებელი მოდერაციული ეფექტი აქვს სამუშაო მახასიათებლებისა (უნარების მრავალფეროვნება, გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება, გადაწყვეტილების უფლებამოსილება) და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე.

## მეთოდი

**კვლევის მონაწილეები:** კვლევაში 452 დასაქმებული მონაწილეობდა, რომლებიც ხელმისაწვდომობის პრინციპით შეირჩნენ. რესპონდენტთა 47.3% ( $n=214$ ) მდებარეობს სქესს წარმოადგენს, ხოლო 52.7% – მამრობითს ( $n=238$ ). გამოკითხულთა საშუალო ასაკი არის 46 წ. ( $SD=13.78$ , min: 18, max=70). რესპონდენტთა მუშაობის სტაჟის ხანგრძლივობა 3 თვიდან 50 წლამდე მერყეობს. კვლევის მონაწილეთა უმრავლესობა დასაქმებულია საჯარო სექტორში (58.6%,  $n=265$ ), ხოლო კერძოში – (35.5%,  $n=161$ ).

კითხვარები შეივსო პირისპირ, უმეტეს შემთხვევაში ინდივიდუალურად, ზოგჯერ კი – ჯგუფურად (მაქსიმალური რაოდენობა 10 ადამიანი).

**კვლევის ინსტრუმენტები:** კვლევაში გამოყენებულ შეფასების ინსტრუმენტებს სამეცნიერო კვლევებში გამოყენების ხანგრძლივი და მდიდარი ისტორია აქვთ. ეს ინსტრუმენტებია: ზოგადი უნარების ტესტი – GATB (The U.S. Employment Service, 1947-1996); მინესოტას შრომითი კმაყოფილების კითხვარი (1966); კარასეკის სამუშაო მოთხოვნებისა და გადაწყვეტილების უფლებამოსილების კითხვარი (Karasek, 1979).

**ზოგადი უნარების ტესტი GATB:** 1947 წელს აშშ-ის დასაქმების სერვისის (The U.S. Employment Service) შრომის დეპარტამენტის მიერ შექმნილი ზოგადი უნარების საკვლევი ტესტი – GATB (General Aptitude Test Battery) იმ ბაზისურ კოგნიტურ და პერცეპტულ უნარებს ზომავს, რომლებიც ბევრი სამუშაოს შესასრულებლად არის რელევანტური: ზოგადი კოგნიტური უნარი/ინტელექტი, ვერბალური, რაოდენობრივი, სივრცითი, საკანცელარიო უნარები, ფორმების აღქმა, მოტორული კოორდინაცია, თითების მოქნილობა, ხელის სიმარჯვე (U.S. Department of Labor, 1968).

GATB-ის ფსიქომეტრული მახასიათებლების ზუსტი შეფასებისთვის ტესტი გავაანალიზეთ ორი ძირითადი ტესტის თეორიის: **ტესტის კლასიკური თეორიისა და**



**დავალებაზე პასუხის თეორიის მიხედვით** (ორპარამეტრიანი და სამპარამეტრიანი მოდელები). ტესტის ორივე თეორიის მიხედვით, დავალებების უმრავლესობას დისკრიმინაციის ინდექსის საშუალო ან მაღალი მაჩვენებელი გააჩნია. ტესტის სანდოობა შეფასდა შინაგანი შეთანხმებულობის კრონბახის ალფას გამოყენებით. მთლიანობაში GATB-ს მაღალი სანდოობა აქვს: ქვეტესტების სანდოობის მაჩვენებლები .80-დან .95-ს შორის მერყეობს.

**კარასეკის (Karasek,1979) სამუშაო მოთხოვნებისა და გადანყვეტილების უფლებამოსილების კითხვარი** ორი ქვესკალისგან შედგება: პირველი, **სამუშაო მოთხოვნების** ქვესკალა ისეთ ფსიქოლოგიურ მახასიათებლებს აღწერს, როგორცაა სამუშაო დატვირთვა და დროის ზენოლა. მეორე ქვესკალა მომუშავეს **გადანყვეტილების უფლებამოსილებას** აფასებს. კონკრეტულად კი, იკვლევს მომუშავეს მიერ სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო უნარების მრავალფეროვნების შესაძლებლობასა და ინდივიდის მიერ სამუშაოსთან დაკავშირებული გადანყვეტილებების დამოუკიდებლად მიღებას (Fields, 2013). სხვადასხვა კვლევით, **სანდოობის** შინაგანი შეთანხმებულობის კრონბახის ალფა კოეფიციენტი სამუშაოს მოთხოვნების განზომილებაში .79-დან .88-მდე ცვალებადობს, ხოლო გადანყვეტილების უფლებამოსილების სკალის სანდოობა კი .77-დან .85-მდეა (Chay, 1993; Fortunato et al., 1999; Moyle & Parkes, 1999; Parkes, 1990; Westman, 1992, Xie, 1996; Zohar, 1995; ციტირებულია: Fields, 2013).

კითხვარი შემონმდა ფაქტორული ანალიზის საშუალებით, კერძოდ, პრინციპული კომპონენტების ანალიზის მეშვეობით. კითხვარის ფაქტორულმა სტრუქტურამ ორიგინალი ტესტის ფაქტორული სტრუქტურა გაიმეორა. კითხვარის **სანდოობის –** შინაგანი შეთანხმებულობის კრონბახის ალფა კოეფიციენტი .77-ის ტოლია.

**მინესოტას შრომითი კმაყოფილების კითხვარი** 1967 წელს შექმნეს აშშ-ში, მინესოტას უნივერსიტეტში (D. J. Weiss, G. E. England, R. V. Dawis), რომლის ორიგინალი ვარიანტი 3 ფაქტორს აფასებს: შინაგანი, გარეგანი და ზოგადი კმაყოფილება (Weiss,1967). ორიგინალი ტესტის კრონბახის ალფა კოეფიციენტი .77-დან .90-მდეა (Jonson, D. D,  $\alpha=.941$ , 2004; Larson, M.,  $\alpha=.91$ ; Zurmehly, 2008,  $\alpha=0.59-0.97$ ; Kaplan, 1991,  $\alpha=.0.82-0.90$ ). სანდოობის გარდა, კითხვარს ვალიდობის მაჩვენებლებიც მაღალი აქვს (Lamarche & Tullai-McGuinness, 2009) ვალიდობის კოეფიციენტი: 0.32-0.75)(ციტირებულია: Martins & Proença, 2014).

ქართულ პოპულაციაზე ადაპტირებული მინესოტას კითხვარის მოკლე ვერსიის სანდოობის შინაგანი შეთანხმებულობის კრონბახის ალფას მნიშვნელობა **.848**-ის ტოლია. დებულებებს დისკრიმინაციის საშუალო და მაღალი მაჩვენებლები გააჩნია. შეფასდა ინსტრუმენტის ფაქტორული სტრუქტურაც. პრინციპული კომპონენტების ანალიზით წარმოქმნილ ფაქტორებში გაერთიანებული დებულებების შინაარსობრივად დაჯგუფება ჰერცბერგის (Hertzburg, 1974) მოტივაციის თეორიას ეხმიანება. პირველი წარმოქმნილი კომპონენტი ჰერცბერგის მოტივატორ ფაქტორს შეესაბამება და კმაყოფილების **შინაგან** ფაქტორებს მოიცავს, მეორე კომპონენტში შემავალი დებულებები კი ე.წ. ჰიგიენურ ცვლადებს შეესაბამება და კმაყოფილების **გარეგან შრომით კმაყოფილებას** გამოხატავს.

### შედეგების ანალიზი

ზოგად კოგნიტურ უნარს, შინაგან შრომით კმაყოფილებას და სამუშაოს მახასიათებლებს შორის არაპირდაპირი კავშირების შეფასებამდე აღწერით სტატისტიკას მივმართეთ, შემდეგ რეგრესიული ანალიზის გამოყენებით ძირითად საკვლევ კონსტრუქტებს შორის პირდაპირი კავშირები შევისწავლეთ. ცხრილში №1 წარმოდგენილია ძირითადი საკვლევ კონსტრუქტებისა და დემოგრაფიული ცვლადების საშუალო მაჩვენებლები, სტანდარტული გადახრები და კორელაციის კოეფიციენტები.

**ცხრილი №1. აღწერითი სტატისტიკა და პირსონის კორელაციის კოეფიციენტები ძირითად საკვლევ ცვლადებსა და დემოგრაფიულ ცვლადებს შორის**

ცვლადი	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. შინაგანი შრომითი კმაყოფილება	29.73	4.36							
2. ზოგადი კოგნიტური უნარი	34.07	9.91	.116*						
3. უნარების მრავალფეროვნება	13.83	3.69	.295**	.175**					
4. დამოუკიდებლად გადაწყვეტილების მიღება	14.51	3.55	.466**	.072	.261**				
5. გადაწყვეტილების უფლებამოსილება	28.34	5.76	.477**	.157**	.803**	.785**			
6. სოციოეკონომიკური სტატუსი	9.22	13.78	.146**	.499*	.303**	.188**	.311**		
7. ასაკი	46.12	13.78	.117*	-.051	.051	.215**	.166**	.144**	
8. სტაჟი (მუშაობის წლები)	22.18	13.63	.119*	-.068	.149**	.160**	.194**	.209**	.908**

\*= $p < .05$  \*\*= $p < .01$  \*\*, N=452

რეგრესიული ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ზოგადი კოგნიტური უნარი შინაგანი შრომითი კმაყოფილების სუსტი, მაგრამ სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორია. ზოგადი კოგნიტური უნარის ზრდა სამუშაოს ე.წ. შიდა ფაქტორებით (დამოუკიდებლობა, შემოქმედებითობა, მრავალფეროვნება, პასუხისმგებლობა...) კმაყოფილების ზრდას უკავშირდება და ქულების ვარიაციის 1%-ს ხსნის ( $R^2 = .011$ ,  $F(1,451) = 6.179$ ,  $\beta = .116$ ,  $p < .05$ ).

სამუშაოს მახასიათებლები კავშირშია შინაგან შრომით კმაყოფილებასთან და ხსნის შინაგანი შრომითი კმაყოფილების ქულების ვარიაციის დაახლოებით 8%-დან 23%-ს. უნარების მრავალფეროვნების ცვლადის ახსნილი ვარიაციის წილი 8.5%-ს შეადგენს ( $R^2 = .085$ ,  $F(1,451) = 42.783$ ,  $\beta = .295$ ,  $p < .001$ ). შესაბამისად, თუ ადამიანებს სამსახურში სხვადასხვა უნარის გამოყენების შესაძლებლობა აქვთ, მეტად განიცდიან შინაგან შრომით კმაყოფილებას. გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება შინაგანი შრომითი კმაყოფილების ქულების ვარიაციის უფრო მეტ – 21.6%-ს შეადგენს ( $R^2 = .216$ ,  $F(1,451) = 125.083$ ,  $\beta = .466$ ,  $p < .001$ ). ამგვარად, ის ადამიანები, რომლებსაც სამსახურში



გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების შესაძლებლობა აქვს, უფრო მეტად განიცდიან შინაგან შრომით კმაყოფილებას. **გადანყვეტილების უფლებამოსილება** შინაგანი შრომითი კმაყოფილების ქულათა ვარიაციის 22.6%-ს ხსნის ( $F(1,451)=132.493$ ,  $\beta=.477$ ,  $p<.001$ ). კვლევაში ჩართული სამუშაო მახასიათებლებიდან, გადანყვეტილების უფლებამოსილება შინაგანი შრომითი კმაყოფილების ყველაზე ძლიერი პრედიქტორია.

### მოდერაციული ანალიზი

ჰიპოთეზებში ნარმოდგენილი მოდერაციული ეფექტის შესწავლისთვის გამოვიყენეთ A. F. Hayes სტატისტიკური პროგრამა PROCESS SPSS-სთვის (მოდელი №1). როგორც ვვარაუდობდით (H1.1-H1.3), ზოგადი კოგნიტური უნარისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირში **სამუშაოს მახასიათებლების** (უნარების მრავალფეროვნება, გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება, გადანყვეტილების უფლებამოსილება) მოდერაციული ეფექტი სტატისტიკურად არსებითია, მოდელები შინაგანი შრომითი კმაყოფილების ქულების ვარიაციის **14%-დან 31%-მდე** ხსნის. ყველა შემთხვევაში საქმე გვაქვს *გამაძლიერებელ მოდერაციასთან* – მოდერატორის მნიშვნელობის ზრდა აძლიერებს დამოკიდებულ ცვლადზე პრედიქტორის გავლენას (იხ. ცხრილი №2).

როგორც ცხრილი №2-დან ჩანს, ზოგადი კოგნიტური უნარისა და თითოეული სამუშაოს მახასიათებლის ინტერაქცია სტატისტიკურად არსებითია და დადებითი ეფექტი აქვს შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე. მოდელში, სადაც უნარების მრავალფეროვნების ცვლადი არის მოდერატორი, დამოკიდებული ცვლადის ქულების ვარიაციის **14%** იხსნება; მოდელში, სადაც გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების ცვლადი არის მოდერატორი – შინაგანი შრომითი კმაყოფილების ქულების **28%** იხსნება, ხოლო ინტერაქციას ყველაზე ძლიერი ეფექტი აქვს მოდელში, სადაც ზოგად კოგნიტურ უნარსა და შინაგან შრომით კმაყოფილებას შორის მოდერატორია გადანყვეტილების უფლებამოსილება, სადაც დამოკიდებული ცვლადის ქულების ვარიაციის **31%-ს** იხსნება.

**ცხრილი №2. სამუშაოს მახასიათებლების მოდერაციული ეფექტი ზოგადი კოგნიტური უნარისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე**

დამოკიდებული ცვლადი – შინაგანი შრომითი კმაყოფილება					
H1. უნარების მრავალფეროვნების მოდერაციული ეფექტი ზოგადი კოგნიტური უნარის და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე					
$R^2=.1403$ , $F(3,448)=20.8084$ , $p<.001$ ; $\Delta R^2=.0122$ , $F(1,448)=6.3345$ , $p<.05$					
ცვლადები	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>პრედიქტორი:</b> ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>-.2366**</b>	.0850	-2.7825	<b>.0056</b>	-.4037, .0695
<b>მოდერატორი:</b> უნარების მრავალფეროვნება	-.0662	2355	-.2809	.7789	-.5290, .3967
<b>ინტერაქციის ცვლადი:</b> უნარების მრავალფეროვნება და ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>.0159*</b>	.0063	2.5168	.0122	.0035, .0282
H2. გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების მოდერაციული ეფექტი ზოგადი კოგნიტური უნარის და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე					

$R^2 = .2846, F(3,448) = 59.3962, p < .001; \Delta R^2 = .0066, F(1,448) = 4.1171, p < .05$					
ცვლადები	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>პრედიქტორი:</b> ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>-.1836*</b>	.0780	-2.3550	.0190	-.3368, -.0304
<b>მოდერატორი:</b> გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება	.3004	.2095	1.4335	.1524	-.1114, .7121
<b>ინტერაქციის ცვლადი:</b> გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება და ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>.0114 *</b>	.0056	2.0291	.0430	.0004, .0224
H3. გადანყვეტილების უფლებამოსილების მოდერაციული ეფექტი ზოგადი კოგნიტური უნარის და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე					
$R^2 = .3067, F(3,448) = 66.0753, p < .001; \Delta R^2 = .0092, F(1,448) = 5.9243, p < .05$					
ცვლადები	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>პრედიქტორი:</b> ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>-.2731**</b>	.0979	-2.7894	.0055	-.4656, .0807
<b>მოდერატორი:</b> გადანყვეტილების უფლებამოსილება	.1388	.1371	1.0117	.3122	-.1308, .4083
<b>ინტერაქციის ცვლადი:</b> გადანყვეტილების უფლებამოსილება და ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>.0089*</b>	.0036	2.4340	.0153	.0017, .0160

\*= $p < .05$  \*\*= $p < .01$  \*\*\*= $p < .001$

A. F. Hayes პროგრამა PROCESS, მოდელი №1; N=452

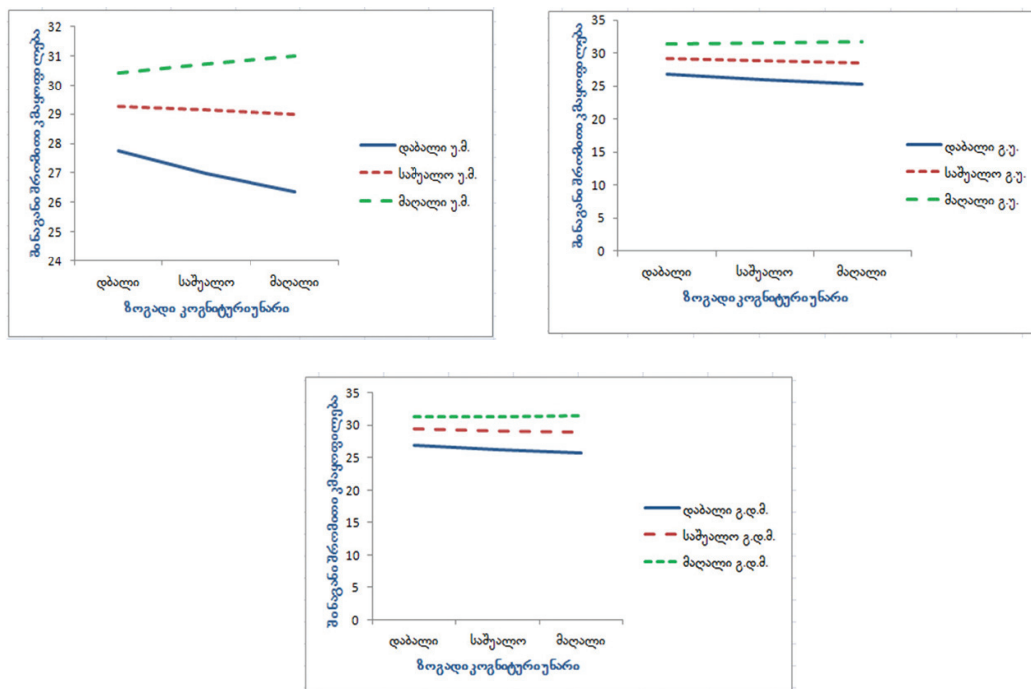
განპირობებული ეფექტის (conditional effect) ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ზოგად კოგნიტურ უნარს სტატისტიკურად უარყოფითი ეფექტი აქვს შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე მხოლოდ იმ ჯგუფებში, სადაც სამუშაოს მახასიათებლების – უნარების მრავალფეროვნება, გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება, გადანყვეტილების უფლებამოსილება – დაბალი მაჩვენებლებია, ანუ, ზოგად კოგნიტურ უნარს რევერსიული კავშირი აქვს შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე იმ დასაქმებულებთან, რომლებიც ასრულებენ უფრო რუტინულ, ერთფეროვან სამუშაოებს და აქვთ გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღებისა და უფლებამოსილების შეზღუდული დიაპაზონი.

- როდესაც უნარების მრავალფეროვნების მნიშვნელობა არის დაბალი (-1SD), ზოგად კოგნიტურ უნარს სტატისტიკურად არსებითი უარყოფითი ეფექტი აქვს შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე ( $\beta = -.0780, t = -2.5516, p = .0111, LLCI = -.1381, ULCI = -.0179$ ). ხოლო როდესაც უნარების მრავალფეროვნების დონე არის საშუალო ( $LLCI = -.0643, ULCI = .0351$ ) და მაღალი (+1SD) ( $LLCI = -.0366, ULCI = -.1026$ ), კავშირი ზოგად კოგნიტურ უნარსა და შინაგან შრომით კმაყოფილებას შორის არ არის არსებითი (იხ. ილუსტრაცია №1);
- ზოგად კოგნიტურ უნარს სტატისტიკურად არსებითი უარყოფითი ეფექტი აქვს შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე მხოლოდ იმ ჯგუფში, სადაც გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების მნიშვნელობა არის დაბალი (-1SD), ( $\beta = -.0696, t = -2.41, p = .0165, LLCI = -.1264, ULCI = -.0127$ ). ხოლო როდესაც გადანყვეტილების დამო-

უკიდებლად მიღების დონე არის საშუალო ( $LLCI=-.0683$ ,  $ULCI=.0203$ ) და მაღალი ( $+1SD$ ) ( $LLCI=-.0496$ ,  $ULCI=-.0700$ ), ზოგად კოგნიტურ უნარსა და შინაგან შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირი არ არის არსებითი (იხ. ილუსტრაცია №1);

- ზოგად კოგნიტურ უნარს სტატისტიკურად არსებითი უარყოფითი ეფექტი აქვს შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე მხოლოდ იმ ჯგუფში, სადაც **გადანყვეტილების უფლებამოსილების** დონე არის დაბალი ( $-1SD$ ), ( $\beta=-.0870$ ,  $t=-3.01$ ,  $p=.0028$ ,  $LLCI=-.1439$ ,  $ULCI=-.0300$ ). ხოლო როდესაც გადანყვეტილების უფლებამოსილების დონე არის საშუალო ( $LLCI=-.0772$ ,  $ULCI=.0097$ ) და მაღალი ( $+1SD$ ) ( $LLCI=-.0455$ ,  $ULCI=-.0844$ ), ზოგად კოგნიტურ უნარსა და შინაგან შრომით კმაყოფილებას შორის არ არის არსებითი კავშირი (იხ. ილუსტრაცია №1).

**ილუსტრაცია №1.** სამუშაოს მახასიათებლების მოდერაციული ეფექტი ზოგადი კოგნიტური უნარისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე სამუშაოს მახასიათებლების დონეების მიხედვით.



**შენიშვნა:** უ.მ. – უნარების მრავალფეროვნება; გ.უ. – გადანყვეტილების უფლებამოსილება; გ.დ.მ. – გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება.  
 დამოუკიდებელი ცვლადი – ზოგადი კოგნიტური უნარი; დამოკიდებული ცვლადი – შინაგანი შრომითი კმაყოფილება; მოდერატორები – სამუშაოს მახასიათებლები.

მიღებული შედეგები ნიშნავს, რომ დასაქმებულთა იმ ჯგუფებში, რომელთა სამუშაოც ერთფეროვანი და რუტინულია – სამუშაო დასაქმებულისაგან არ მოითხოვს მრავალფეროვანი უნარების გამოყენებას, ამასთან დასაქმებულებს არ უნევთ, ან იშვიათად უნევთ გადანყვეტილებების დამოუკიდებლად მიღება,

ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაოს მახასიათებლების ინტერაქციის ეფექტი შინაგან...

არ გააჩნიათ უფლებამოსილება მართონ სამუშაოსთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებები, ზოგად კოგნიტურ უნარსა და შინაგან შრომით კმაყოფილებას შორის უარყოფითი კავშირია. ასეთ ჯგუფებში რაც უფრო მაღალია კოგნიტური უნარები, მით უფრო უკმაყოფილონი არიან რუტინული და ერთფეროვანი სამუშაოთი, გადანყვეტილების მიღების უფლებამოსილების ნაკლებობით, დაბალი ავტონომიურობით, ანუ სამუშაოს ე.წ. შიდა ფაქტორებით.

როგორც აღვნიშნეთ, ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაოს მახასიათებლების ინტერაქცია შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე ასევე ვიკვლიეთ, როდესაც გამაშუალებელი ცვლადის როლში **ზოგადი კოგნიტური უნარია**. როგორც ვვარაუდობდით (H2.1-H2.3), სამუშაო მახასიათებლებისა (უნარების მრავალფეროვნება, გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება, გადანყვეტილების უფლებამოსილება) და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირში **ზოგადი კოგნიტური უნარის** მოდერაციული ეფექტი სტატისტიკურად არსებითია, სამივე მოდელის შემთხვევაში, საქმე გვაქვს *გამაძლიერებელ მოდერაციასთან*. იხ. ცხრილი №3.

რეგრესიული ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ **უნარების მრავალფეროვნების** ცვლადი შინაგანი შრომითი კმაყოფილების სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორია, ხოლო მოდელში მოდერატორის – **ზოგადი კოგნიტური უნარის** ჩართვის შემდეგ აღნიშნულ ცვლადებს შორის კავშირი ძლიერდება. როგორც ცხრილი №3-დან ჩანს, უნარების მრავალფეროვნების ცვლადისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირში ზოგადი კოგნიტური უნარის მოდერაციული ეფექტის მოდელი შინაგანი კმაყოფილების ქულების ვარიაციის **14%-ს** ხსნის ( $p < .001$ ). ამგვარად, მოდერატორის ჩართვის შემდეგ ქულების ახსნილი ვარიაციის წილი 8.5%-დან 14%-მდე გაიზარდა.

**ცხრილი №3. ზოგადი კოგნიტური უნარის მოდერაციული ეფექტი სამუშაოს მახასიათებლებისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე**

დამოკიდებული ცვლადი – შინაგანი შრომითი კმაყოფილება					
H2.7. ზოგადი კოგნიტური უნარის მოდერაციული ეფექტი უნარების მრავალფეროვნებისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე					
$R^2 = .1403, F(3,448) = 20.8084, p < .001; \Delta R^2 = .0122, F(1,448) = 6.3345, p < .05$					
ცვლადები	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>პრედიქტორი:</b> უნარების მრავალფეროვნება	-.0662	.2355	-.2809	.7789	-.5290 .3967
<b>მოდერატორი:</b> ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>-.2366</b>	.0850	-2.7825	.0056	-.4037, .0695
<b>ინტერაქციის ცვლადი:</b> უნარების მრავალფეროვნება და ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>.0159</b>	.0063	2.5168	.0122	.0035, .0282
H2.8. ზოგადი კოგნიტური უნარის მოდერაციული ეფექტი გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღებისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე					
$R^2 = .2846, F(3,448) = 59.3962, p < .001; \Delta R^2 = .0066, F(1,448) = 4.1171, p < .05$					
ცვლადები	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>პრედიქტორი:</b> გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება	.3004	.2095	.14335	.1524	-.1114, .7121

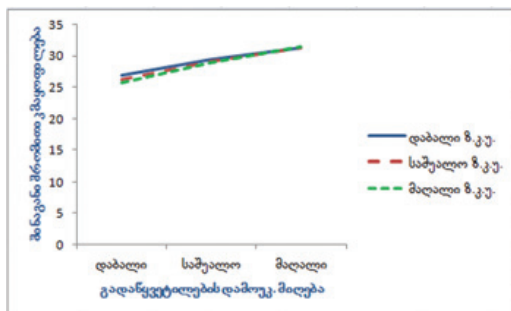
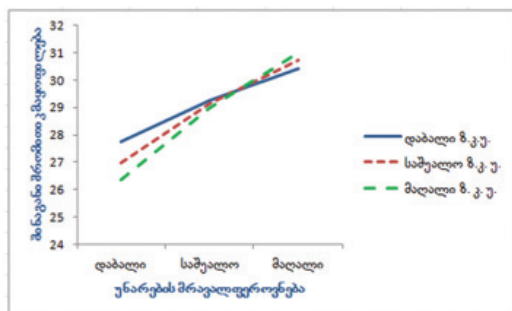
<b>მოდერატორი:</b> ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>-.1836</b>	.0780	-2.3550	.0190	-.3368, .0304
<b>ინტერაქციის ცვლადი:</b> გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება და ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>.0114 *</b>	.0056	2.0291	.0430	.0004, .0224
H2.9. ზოგადი კოგნიტური უნარის მოდერაციული ეფექტი გადანყვეტილების უფლებამოსილებისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე					
$R^2 = .3067, F(3,448) = 66.0753, p < .001; \Delta R^2 = .0092, F(1,448) = 5.9243, p < .05$					
ცვლადები	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>პრედიქტორი:</b> გადანყვეტილების უფლებამოსილება	.1388	.1371	1.0117	.3122	-.1308, .4083
<b>მოდერატორი:</b> ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>-.2731</b>	.0979	-2.7894	.0055	-.4656, .0807
<b>ინტერაქციის ცვლადი:</b> გადანყვეტილების უფლებამოსილება და ზოგადი კოგნიტური უნარი	<b>0.0089</b>	.0036	2.4340	.0153	.0017, .0160

\*= $p < .05$  \*\*= $p < .01$  \*\*\*= $p < .001$

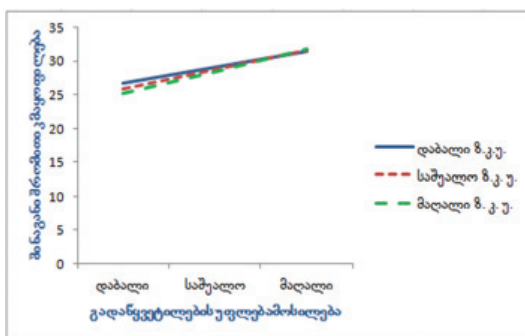
A. F. Hayes პროგრამა PROCESS, მოდელი №1; (N=452)

რაც შეეხება ზოგადი კოგნიტური უნარის დონეების მიხედვით ანალიზს (*conditional effect*), აღმოჩნდა, რომ სამივე დონის ზოგადი კოგნიტური უნარის შემთხვევაში, შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე უნარების მრავალფეროვნების ეფექტი სტატისტიკურად არსებითია. ამასთან, უნარების მრავალფეროვნების ყველაზე ძლიერი დადებითი ეფექტი ფიქსირდება **მაღალი** (+1SD) ზოგადი კოგნიტური უნარის ჯგუფში ( $\beta = .66, t = 7.52, p = .0000, LLCI = .4900, ULCI = .8368$ ), დაბალ ( $\beta = .38, t = 4.71, p = .0000, LLCI = .2204, ULCI = .5355$ ) და საშუალო ( $\beta = .54, t = 8.48, p = .0000, LLCI = .4122, ULCI = .6609$ ) ჯგუფებთან შედარებით. **სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, სამუშაოზე უნარების მრავალფეროვნების დონის მატება, რაც გულისხმობს დავალებების მრავალფეროვნებას, სამუშაოსადმი შემოქმედებით მიდგომას, ახალი უნარების შექმნას და არსებულის გაუმჯობესებას, ასეთი პირობები დასაქმებულების შინაგან შრომით კმაყოფილების ზრდას უკავშირდება ზოგადი კოგნიტური უნარის ყველა დონის ჯგუფთან, ეს კავშირი კი განსაკუთრებით ძლიერია მაღალი კოგნიტური უნარის შემთხვევაში.** ჯგუფების შედარება წარმოდგენილია თანდართულ ილუსტრაციაზე №2.

**ილუსტრაცია №2.** ზოგადი კოგნიტური უნარის მოდერაციული ეფექტი სამუშაო მახასიათებლებისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირზე ზოგადი კოგნიტური უნარების დონეების მიხედვით.







**შენიშვნა:** შ.კ.უ.- ზოგადი კოგნიტური უნარი.

დამოუკიდებელი ცვლადი – სამუშაოს მახასიათებლები; დამოკიდებული ცვლადი – შინაგანი შრომითი კმაყოფილება; მოდერატორი – ზოგადი კოგნიტური უნარი.

ჰიპოთეზა H2.2-ის შემონმებისას, სტატისტიკური ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ **გადანწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების** და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირში (პირდაპირ კავშირში ქულების ახსნის ვარიაცია: 21.6%), ზოგადი კოგნიტური უნარის მოდერატორული ეფექტის მოდელი, ასევე, სტატისტიკურად არსებითია, მოდელი შინაგანი კმაყოფილების ქულების ვარიაციის **28%-ს** ხსნის ( $p < .001$ ). გადანწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღებისა და ზოგადი კოგნიტური უნარის **ინტერაქციის** მოქმედება დამოკიდებული ცვლადის ქულების ვარიაციაში სტატისტიკურად არსებითია. იხ. ცხრილი №3.

ასევე, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია **გადანწყვეტილების უფლებამოსილების** და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირში (პირდაპირ კავშირში ქულების ახსნის ვარიაცია: 22.6%) ზოგადი კოგნიტური უნარის მოდერატორული ეფექტი (ჰიპოთეზა H2.3). მოდელი შინაგანი კმაყოფილების ქულების ვარიაციის **31%-ს** ხსნის ( $p < .001$ ). კავშირში გადანწყვეტილების უფლებამოსილებისა და ზოგადი კოგნიტური უნარის **ინტერაქციის** მოქმედება დამოკიდებული ცვლადის ქულების ვარიაციაში დადებითი და სტატისტიკურად არსებითია. იხ. ცხრილი №3.

ზოგადი კოგნიტური უნარის დონეების მიხედვით შედარების ანალიზი (conditional effect) გვიჩვენებს, რომ სამივე დონის ზოგადი კოგნიტური უნარის შემთხვევაში შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე **გადანწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღებისა** (-1SD:  $\beta=.62, t=8.81, p=.0000, LLCI=.4813, ULCI=.7579$ ; M:  $\beta=.73, t=13.31, p=.0000, LLCI=.6263, ULCI=.8419$ ; +1SD:  $\beta=.82, t=10.60, p=.0000, LLCI=.6719, ULCI=.9777$ ) და, ასევე, **გადანწყვეტილების უფლებამოსილების ცვლადების** (-1SD:  $\beta=.3870, t=8.49, p=.0000, LLCI=.2974, ULCI=.4766$ ; M:  $\beta=.4756, t=14.06, p=.0000, LLCI=.4091, ULCI=.5421$ ; +1SD:  $\beta=.5466, t=11.38, p=.0000, LLCI=.4521, ULCI=.6410$ ) ეფექტი სტატისტიკურად არსებითია.

**როგორც ილუსტრაცია №2-ზე ვხედავთ, სამუშაოსთან დაკავშირებული გადანწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება და გადანწყვეტილების უფლებამოსილება, ზოგადი კოგნიტური უნარის ყველა დონის შემთხვევაში, თითქმის იდენტურად უკავშირდება შინაგანი შრომითი კმაყოფილების ზრდას. თუ ადამიანს აქვს სამუშაო დავალებების დამოუკიდებლად ორგანიზების, სამუშაო პროცესის კონტროლის,**



**გადანყვეტილების მიღების უფლებამოსილების შესაძლებლობები, ეს პირობები ყველა დონის ზოგადი კოგნიტური უნარის დასაქმებულის შემთხვევაში გაზრდის შინაგანი შრომითი კმაყოფილების დონეს.**

## შედეგების შეჯამება და დისკუსია

სტატისტიკური ანალიზის შედეგად გამართლდა ჩვენი ვარაუდი იმის შესახებ, რომ ზოგადი კოგნიტური უნარისა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირში **სამუშაოს მახასიათებლებს** მოდერაციული ეფექტი აქვთ. როცა სამუშაო მარტივ, რუტინულ დავალებებს მოიცავს, **დაბალია უნარების მრავალფეროვნების, გადანყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების, გადანყვეტილების უფლებამოსილების** მაჩვენებლები, თვალსაჩინოა ერთი ტენდენცია: ასეთი სამუშაო დიზაინის პირობებში, რაც უფრო მაღალია კოგნიტური უნარები, მით უფრო ნაკლებია შინაგანი შრომითი კმაყოფილების დონე. **დასაქმებულთა იმ ჯგუფებში, რომელთა სამუშაოც ერთფეროვანი და რუტინულია**, სხვათა მიერ დაგეგმილია და გადანყვეტილების უფლებამოსილებაც შეზღუდულია, ზოგად კოგნიტურ უნარსა და შინაგანი შრომითი კმაყოფილებას შორის უარყოფითი კავშირია, რაც თვალსაჩინოს ხდის სამუშაოს „გამდიდრების“, რედიზაინის აქტუალობას. ეს შედეგი ეხმიანება ჰერცბერგის (Herzberg, 1966) მოტივაციის თეორიას, რომლის მიხედვით, იმისთვის რომ გაიზარდოს მომუშავეს შესრულება და შრომითი კმაყოფილება, სამუშაოები უნდა იყოს „გამდიდრებული“, ანუ სამუშაო იმგვარად უნდა იყოს დაგეგმილი, რომ დასაქმებულს აძლევდეს პასუხისმგებლობისა და მიღწევის განცდას, ასევე, კომპეტენციების ზრდის, აღიარების შესაძლებლობას. მიუხედავად იმისა, რომ ჰერცბერგის იდეები რევოლუციურად იყო მიჩნეული, მის თეორიაში არ იყო ყურადღება გამახვილებული ინდივიდუალურ განსხვავებებზე, შესაბამისად, ვერ ხსნიდა თუ რატომ იყო ზოგიერთი მომუშავე უფრო პოზიტიურად განწყობილი სამუშაოს ამგვარი დიზაინისადმი, ვიდრე სხვები (Oldham & Fried, 2016).

1960-70წლებიდან ძალიან ბევრი კვლევა მიეძღვნა ამ საკითხს. მკვლევრებმა დაიწყეს სამუშაო მახასიათებლებსა და მომუშავეთა სამუშაო შედეგებს შორის მოდერატორი ცვლადების კვლევა. აღმოჩნდა, რომ სამუშაოს დიზაინი და სამუშაო მახასიათებლები განსხვავებულად უკავშირდება შესრულებას და შრომითი კმაყოფილებას შემდეგი ფაქტორების გავლენით: მომუშავეების კულტურული მიკუთვნებულობა (Turner & Lawrence, 1965, Blood & Hulin, 1967), მომუშავეების ზრდის მოთხოვნილება (Hackman, Lawler, 1971; Lohr et al., 1985), ფსიქოლოგიური ფლექსიბურობა (Bond, Flaxman & Bunce, 2008), პიროვნულობა (ნეიროტიციზმი, ექსტრავერსია...) (Thomas et al., 2004; Raja and Johns, 2010), სტაჟი (კარიერის ეტაპი) (Katz, 1978), ფიზიკური კონტექსტი (Fried et al., 2008), განუსაზღვრელობა (Wall, Cordery & Clegg, 2002), ორგანიზაციული კონტექსტი (Pierce, 1979, Rousseau, 1978), თაობათა შორის განსხვავებები (Chen and Choi, 2008) (ციტირებულია: Oldham & Fried, 2016). ასევე, სამუშაო მახასიათებლები გავლენას ახდენს სამუშაოს შესრულებაზე იმდენად, თუ რამდენად მნიშვნელოვნად მიიჩნევის მომუშავე ამ მახასიათებელს (Peiró et al., 2020). ჩვენი კვლევის თანახმად კი, **სამუშაო მახასიათებლების და შინაგანი შრომითი კმაყოფილების კავშირში დადასტურდა ზოგადი კოგნიტური უნარის მოდერაციული ეფექტი**. სტატისტიკური ანალიზის შე-

ზოგადი კოგნიტური უნარისა და სამუშაოს მახასიათებლების ინტერაქციის ეფექტი შინაგან...

დეგები ცხადყოფს, რომ **უნარების მრავალფეროვნების** ცვლადი უფრო მეტად უკავშირდება შინაგან შრომით კმაყოფილებას იმ მომუშავეებთან, ვისაც **მაღალი** ზოგადი კოგნიტური უნარი გააჩნია. ხოლო **გადანწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება** და **გადანწყვეტილების უფლებამოსილება** უფრო მეტად უკავშირდება შინაგან შრომით კმაყოფილებას **დაბალი** და **სამუშაო** ზოგადი კოგნიტური უნარის მქონე მომუშავეებთან. ასეთ დასაქმებულებთან ახალი უნარების შეძენის, საკუთარი სამუშაოს დამოუკიდებლად ორგანიზების, სამუშაო პროცესის კონტროლის, გადანწყვეტილების უფლებამოსილების შესაძლებლობები, სავარაუდოდ, უფრო მეტად უკავშირდება მათი თვითშეფასებისა და მნიშვნელოვნების განცდის ზრდას, რაც სამუშაოს მიმართ დადებით განწყობებზეც აისახება.

ჩვენს კვლევას მოკრძალებული წვლილი შეაქვს ინდივიდუალური განსხვავებების როლის შესწავლაში და გვიჩვენებს, ზემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორების მსგავსად, ზოგადი კოგნიტური უნარის როლს სამუშაო დიზაინისადმი განსხვავებული დამოკიდებულებების ახსნაში. კვლევის მიხედვით, **კოგნიტური უნარებისა და სამუშაო მახასიათებლების ინტერაქციას**, ისეთი სამუშაო დიზაინის პირობებში, როდესაც დასაქმებულებს არ გააჩნიათ უფლებამოსილება მართონ სამუშაოსთან დაკავშირებული გადანწყვეტილებები, დასაქმებულის კოგნიტური უნარის ზრდა მისი შინაგანი კმაყოფილების დონის კლებას უკავშირდება. თუ ჰაკმანსა და ოლდჰემს დავეყრდნობით (Hackman & Oldham, 1976, The Job Characteristics Model), უნარების მრავალფეროვნების ნაკლებობა სამუშაოს მოსაწყენს ხდის. შესაბამისად, რაც უფრო იზრდება ზოგადი კოგნიტური უნარების მაჩვენებელი, მით უფრო ნაკლებად შინაგანად დამაჯილდოებელი ხდება რუტინული და ერთფეროვანი სამუშაო, ასეთი სამუშაოს გამრავალფეროვნება კი პოზიტიურად აისახება შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე.

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ სამუშაოს მახასიათებლებისა და კოგნიტური უნარების ინტერაქციას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს შინაგანი შრომითი კმაყოფილების ქულათა ვარიაციის ახსნაში. ზოგად კოგნიტურ უნარს სტატისტიკურად უარყოფითი ეფექტი აქვს შინაგან შრომით კმაყოფილებაზე მხოლოდ იმ დასაქმებულთა ჯგუფებში, ვისი სამუშაოც რუტინული, ერთფეროვანია, არ უწევთ გადანწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება და ა.შ. ამ ჯგუფებში რაც უფრო მაღალია კოგნიტური უნარები, მით უფრო ნაკლებია შინაგანი შრომითი კმაყოფილება. კვლევების თანახმად, სამუშაოს გამდიდრება ყოველთვის არ აჩვენებს პირდაპირ კავშირს შესრულებაზე, რადგან სამუშაოს ყველა მახასიათებელი თანაბრად მამოტივირებელი არ არის დასაქმებულთათვის, ვინაიდან მათ განსხვავებული ღირებულებები, სურვილები და უნარები აქვთ (Peiró et al., 2020). ჩვენი კვლევის მიხედვით, იგივე ტენდენცია ვლინდება შინაგან შრომით კმაყოფილებასთან მიმართებით. სამუშაოს რედიზაინი განსაკუთრებულ ეფექტს იძლევა მაღალი კოგნიტური უნარების მქონე ადამიანებთან, რადგან გამდიდრებული, გამრავალფეროვნებული სამუშაო მათ საკუთარი უნარების რეალიზაციის შესაძლებლობას და შინაგანი კმაყოფილების განცდას ანიჭებს.

კვლევის შედეგებს უაღრესად დიდი მნიშვნელობა შეიძლება ჰქონდეს პრაქტიკული გამოყენების თვალსაზრისით. კოგნიტური უნარებისა და სამუშაო მახასიათებლების ინტერაქციის შრომით კმაყოფილებაზე ეფექტები ხაზს უსვამს იმას, თუ რამდენად

მნიშვნელოვანია პიროვნული და ორგანიზაციული ფაქტორების ერთობლივად გათვალისწინება პერსონალის შერჩევისა და სამუშაოს დიზაინის პროცესში.

- „გამდიდრებელი“ სამუშაო პირდაპირ გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. თუმცა, პიროვნებისა და სამუშაოს თავსებადობა უფრო მეტად მიიღწევა, როდესაც მომუშავეთა კოგნიტური უნარები და სამუშაოს მახასიათებლები ერთმანეთს შეესაბამება. შერჩევის პროცესი წარმატებული იქნება, როდესაც სამუშაოს საკვანძო მახასიათებლები და მომუშავეთა უნარები ერთმანეთს შეესატყვისება;
- კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ არა მხოლოდ მაღალი კოგნიტური უნარი უკავშირდება სამუშაოს შიდა ფაქტორებით გამოწვეული შრომითი კმაყოფილების განცდას, არამედ ასევე დაბალი კოგნიტური უნარის მქონე ადამიანთან იზრდება შრომის მიმართ დადებითი განწყობები, თუ მისი სამუშაოს რედიზაინი გადაწყვეტილების უფლებამოსილების დონის ზრდას მოიცავს.

ამ შედეგების გათვალისწინება ხელს შეუწყობს ადამიანური რესურსის მართვის პროცესის ეფექტიანად დაგეგმვას, სამუშაოს ეფექტური რედიზაინით თანამშრომელთა შრომითი კმაყოფილებისა და ეფექტიანობის ზრდას.

### გამოყენებული ლიტერატურა:

- Ali, S. A. M., Said, N. A., Yunus, N. M., Kader, S. F. A., Latif, D. S. A., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 129, 46–52. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.646>
- Aziri, B. (2011). *JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW*. 3(4), 77–86.
- Batty, G. D., Deary, I. J., & Zaninotto, P. (2016). Association of Cognitive Function With Cause-Specific Mortality in Middle and Older Age: Follow-up of Participants in the English Longitudinal Study of Ageing. *American Journal of Epidemiology*, 183(3), 183–190. <https://doi.org/10.1093/aje/kwv139>
- Daly, M., Egan, M., & O'Reilly, F. (2015). Childhood general cognitive ability predicts leadership role occupancy across life: Evidence from 17,000 cohort study participants. *The Leadership Quarterly*, 26(3), 323–341. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.03.006>
- Dopeso-Fernández, R., Giusti, G., & Kucel, A. (2019). Predicting Job Satisfaction through individual Cognitive Ability and Job Autonomy. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3404302>
- Fields, D. L. (2013). *Taking the measure of work*. Regent University
- Gamboa, L. F., García-Suaza, A., & Rodríguez-Acosta, M. (2011). *Job Satisfaction in a Developing Country: Exploring the Work-Family Rivalry*. 25.
- Ganzach, Y. (2003). Intelligence, Education, and Facets of Job Satisfaction. *Work and Occupations*, 30(1), 97–122. <https://doi.org/10.1177/0730888402239328>
- Ganzach, Y., & Fried, I. (2012). The role of intelligence in the formation of well-being: From job rewards to job satisfaction. *Intelligence*, 40(4), 333–342. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2012.03.004>
- Gottfredson, L. S. (1997). Why g matters: The complexity of everyday life. *Intelligence*, 24(1), 79–132. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(97\)90014-3](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(97)90014-3)

- Hambrick, D. Z., Burgoyne, A. P., & Oswald, F. L. (2019). Domain-General Models of Expertise: The Role of Cognitive Ability. In P. Ward, J. Maarten Schraagen, J. Gore, & E. M. Roth (Eds.), *The Oxford Handbook of Expertise* (pp. 55–84). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198795872.013.3>
- Hunter, J. E. (1986). Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 29(3), 340–362. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(86\)90013-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(86)90013-8)
- Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2020). Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103373>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Karanika-Murray, M., Michaelides, G., & Wood, S. J. (2017). Job demands, job control, psychological climate, and job satisfaction: A cognitive dissonance perspective. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3), 238–255. <https://doi.org/10.1108/JO-EPP-02-2017-0012>
- Kolz, A. R., Mcfarland, L. A., & Silverman, S. B. (1998). Cognitive Ability and Job Experience as Predictors of Work Performance. *The Journal of Psychology*, 132(5), 539–548. <https://doi.org/10.1080/00223989809599286>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Loher, B. T., Noe, R. A., & Moeller, N. L. (1985). *A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction*. 10.
- Malanchini, M., Rimfeld, K., Allegrini, A. G., Ritchie, S. J., & Plomin, R. (2020). Cognitive ability and education: How behavioural genetic research has advanced our knowledge and understanding of their association. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 111, 229–245. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2020.01.016>
- Martins, H., & Proença, M. T. (2014). Minnesota satisfaction questionnaire: Psychometric properties and validation in a population of portuguese hospital workers. *Conferência – Investigação e Intervenção Em Recursos Humanos*, n. 3 (2011): III Conferência em Investigação e Intervenção em RH. <https://doi.org/10.26537/IIRH.V0I3.1825>
- Mellon J., Daggett M., MacManus V., & Moritsch B., (1996). *Development of General Aptitude Test Battery (GATB) Forms E and F*. Pacific Assessment Research and Development Center 191 Lathrop Way, Suite A Sacramento, CA 95815. [https://www.onetcenter.org/dl\\_files/Develop\\_GATB\\_EF.pdf](https://www.onetcenter.org/dl_files/Develop_GATB_EF.pdf)
- Nguyen, A.N., Taylor, J., Bradley, S. (2003). “Job autonomy and job satisfaction: new evidence,” Working Papers 541528, Lancaster University Management School, Economics Department.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20–35. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.05.002>

- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>
- Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences, 157*, 109808. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>
- Roth, B., Becker, N., Romeyke, S., Schäfer, S., Domnick, F., & Spinath, F. M. (2015). Intelligence and school grades: A meta-analysis. *Intelligence, 53*, 118–137. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2015.09.002>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General Mental Ability in the World of Work: Occupational Attainment and Job Performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(1), 162–173. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.1.162>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *American Psychological Association, 13*.
- Smith, C. S., Tisak, J., & Hahn, S. E. (2020). *The Measurement of Job Control*. 14.
- Sternberg, R. J., Grigorenko, E., & Bundy, D. A. (2001). The Predictive Value of IQ. *Merrill-Palmer Quarterly, 47*(1), 1–41. <https://doi.org/10.1353/mpq.2001.0005>
- Zagorsky, J. L. (2007). Do you have to be smart to be rich? The impact of IQ on wealth, income and financial distress. *Intelligence, 35*(5), 489–501. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2007.02.003>



# THE INTERACTION EFFECT OF GENERAL COGNITIVE ABILITY AND JOB CHARACTERISTICS ON INTRINSIC JOB SATISFACTION

Iamze Kutaladze, Lamara Sukhitashvili

*Ivane Javakhishvili Tbilisi State University*

## Abstract

452 employees participated in the study exploring the interaction effect of General Cognitive Ability and Job Characteristics on Intrinsic Job Satisfaction. To address the research question, the following instruments were used in the study: General Aptitude Test Battery – GATB (The U.S. Employment Service, 1947-1996), Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (1966), and Karasek’s Job Content Questionnaire (1979).

General cognitive ability was assessed from two different perspectives – cognitive ability as a predictor and cognitive ability as a moderator in the relationship between job characteristics and job satisfaction. Since job characteristics variables (Decision authority, Decision latitude, Skill discretion) are mainly associated with intrinsic job satisfaction, the study focused on the relationship between cognitive ability, job characteristics and intrinsic job satisfaction as well as on the role of job characteristics in the given relationship.

The study showed that job characteristics moderate the relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction. Also, general cognitive ability strengthens relationship between job characteristics and intrinsic job satisfaction. General cognitive ability has a significant negative effect on intrinsic job satisfaction only in those employees, who perform monotonous and repetitive work and have limited control and decision authority. Under such working conditions, highly developed cognitive ability is associated with low levels of intrinsic job satisfaction. High levels of cognitive ability are related to the satisfaction with the intrinsic factors of work (responsibility, independence, creativity, diversity, etc.), whereas employees with low levels of cognitive ability tend to have a more positive attitude to work, if their work is redesigned to include increased decision latitude.

**Key words:** *General cognitive ability, Decision authority, Decision latitude, Skill discretion, Intrinsic job satisfaction*

## Introduction

Scientists and practitioners show a vivid interest in the relationship between cognitive abilities and different organizational variables like job training and job performance (Schmidt & Hunter, 1998), compensation (Daly et al., 2015), and income (Zagorsky, 2007). An important issue is a complex assessment of the predictive value of cognitive abilities in the individual’s success in working environment and their relationship with different organizational variables. Relationship between cognitive abilities and performance is a widely discussed topic in scientific literature (Schmidt & Hunter, 1998). However, relationship between cognitive ability and **job satisfaction** has received less attention (Dopeso-Fernández et al., 2019; Ganzach & Fried, 2012). The present study makes a modest contribution to the exploration and complex analysis of the relationship between cognitive ability and job satisfaction.



Relationship between psychological constructs is always more or less complex and is influenced by different individual and situational factors. This also applies to cognitive abilities and job satisfaction. It is impossible to get a full picture of their interrelationship without considering the role of intervening factors. In organizational psychology job characteristics are intensely explored in the role of such variable (Schmidt & Hunter, 1998; Gottfredson, 1997; Dopeso-Fernández et al., 2019). The present study also considers job characteristics from this perspective and explores its moderating effect on the relationship between cognitive abilities and job satisfaction.

The above topic is very important if viewed from the scientific and practical perspectives. The assessment of the interaction effect of general cognitive ability and job characteristics is a topical issue. The data about direct and indirect relationship between cognitive ability and job satisfaction is quite scarce, which means that this problem requires more complex explanation and analysis. In practical terms, such knowledge helps us better perform HR activities, including decisions on recruitment procedures, and develop efficient work design models.

*Find below short definitions of the main constructs.*

**Cognitive abilities:** Cognitive ability is the highest mental ability determining an adequate perception and processing of information, logical judgement and understanding of the relationships between different events. It makes an important contribution to the acquisition of knowledge and problem solving. According to Gottfredson, general cognitive ability is a general mental capability which involves reasoning, planning, problem solving, abstract thinking, comprehension of complex ideas and learning from experience (Gottfredson, 1997). For Schmidt and Hunter, general cognitive ability is conceptualized as the ability to learn (Schmidt & Hunter, 2004). General cognitive ability is synonymous to the traditional concept of intelligence and Spearman's G factor (Spearman, 1914, as cited in Sternberg & Grigorenko, 2003).

Schmidt and Hunter conclude that general cognitive ability tests better predict job performance than other personnel selection methods (Schmidt & Hunter, 1998). Also, the predictive value of general cognitive ability tests is higher for complex work because its performance involves more judgement, thinking and planning (Hunter, 1986).

**Job satisfaction:** Job satisfaction is the employee's attitude towards his/her job. According to Locke (Locke, 1976), it is the employee's pleasurable or positive emotional state resulting from his/her evaluation of job or job experience (Gamboa et al., 2011). According to Spector, the most frequently cited author (Spector, 1997), job satisfaction involves people's feelings about their job and its different aspects, how much they like or dislike their job (as cited in Aziri, 2011). It is very important from practical perspective because an organization becomes more efficient when it has satisfied employees (Judge et al., 2010).

Most researchers name the nature of work as one of the leading determinants of job satisfaction (Hoppock, 1935). Job characteristics are considered to be the most important direct predictors of job satisfaction (Fried & Ferris, 1987). Employees' control over their work and acceptable level of job demands increase well-being and job satisfaction.

**Work design and job characteristics** involve employee's tasks, activities, relationships, content and structure of responsibilities (Parker et al., 2017) performed by employees for their orga-

nization on a daily basis (Oldham & Fried, 2016). Work design is considered to be a determining factor of productivity, job satisfaction, performance, absenteeism, stress, etc. (Parker et al., 2017). Research shows that work design has affects personal life, organizational citizenship behavior, employee's health and well-being (Oldham & Fried, 2016). The specificity of work design is determined by job characteristics.

Research shows that efficient performance and job satisfaction are affected by different individual and organizational factors, including job characteristics (Fried & Ferris, 1987). Out of the job characteristics theories the most popular one was created by Hackman and Oldham (Hackman & Oldham, 1976, The Job Characteristics Model). The main idea is that the key to employee's motivation is the task. Boring and monotonous work reduces motivation, whereas versatile and interesting work, the employee is responsible for, increases job satisfaction and motivation and improves performance (Ali et al., 2014; Jiang et al., 2020).

Karasek developed one of the most interesting models, the *job demand – control model* (Karasek, 1979; The Job Demand-Control) which is about the effect of job on job satisfaction. This model considers two main aspects of job: **job demands** and **job control**. According to the model job demands involve the physical, psychological, social and organizational aspects of job, which require physical or/and psychological effort (Lesner et al., 2019). As for job control, it is related to decision latitude and implies the employee's ability to control and influence everything taking place in his/her job environment (Karanika-Murray et al., 2017). The review of the empirical studies dealing with Karasek's job demand model shows that the combination of high job demands and low job control is associated with a low level of job satisfaction (Karanika-Murray et al., 2017).

Research shows that **job characteristics** are the predictors of the employee's job satisfaction (Fried & Ferris, 1987; Bryner, 2007; Noor Azzah & Rudzi, 2007; Spector and Jex, 1991). One of the mostly researched variables is job autonomy (Arches, 1991; Poulin, 1994; Amburgey, 2005), which is critically important for organizational success. It is believed that a high level of job autonomy results in a higher level of job satisfaction since the employee has the opportunity to choose the work pace and schedule (Nguyen, 2003).

Job characteristics do not have a direct effect on intrinsic job satisfaction. The effect depends on many factors, including the desirability of these characteristics for employees (Locke, 1969; Porter, 1961). For example, according to Ganzach, the relationship between job characteristics and intrinsic job satisfaction depends on the intelligence level (Ganzach & Fried, 2012).

As already mentioned, there are not enough studies about the nature and structure of the relationship between intelligence and job satisfaction. An exception is the research conducted by Ganzach and colleagues (Ganzach, 2003; Ganzach & Fried, 2012). According to Ganzach intelligence plays the moderating role in the relationship between (1) job complexity and intrinsic job satisfaction, (2) compensation and extrinsic job satisfaction, (3) intrinsic job satisfaction and general job satisfaction, and (4) extrinsic job satisfaction and general job satisfaction (Ganzach, 2003). According to the research, along with the increase of intelligence the relationship between job complexity and intrinsic job satisfaction also increases. In addition, intrinsic satisfaction has a strong effect on general satisfaction among the individuals with a higher intelligence level (Ganzach & Fried, 2012).

R. Dopeso-Fernández and colleagues studied **relationship between cognitive abilities and job satisfaction** (Dopeso-Fernández, R., Giusti, G., & Kucel, A., 2019). This relationship is mod-

erated by job autonomy and the opportunity to learn at work. Learning at work and job autonomy have a different effect on satisfaction when employees' cognitive abilities are differently developed. Opportunity to learn increases satisfaction in employees with better developed cognitive abilities, whereas job autonomy is more important for the employees with poorer developed cognitive abilities (Dopeso-Fernández et al., 2019). It is really surprising that the interaction effect of skill discretion and general cognitive ability on job satisfaction has not received enough attention.

### Research problem and hypothesis

The main objective of the given study is to explore the interaction *effect of general cognitive ability and job characteristics on intrinsic job satisfaction*.

**Operationalization of the variables:** The major variable under study is **general** cognitive ability – the general ability to learn, think and draw conclusions. General cognitive ability is measured by three tests included in GATB: arithmetical reasoning, vocabulary, three dimensional space (U.S. Department of Labor).

**Job characteristics** are measured in the framework of **Karasek's** job demand – control model (Karasek, 1979):

- **Skill discretion:** The employee's opportunity to use a variety of skills to perform job (Karasek, 1979, as cited in Smith et al., 2020);
- **Decision authority:** Degree of independence to make decision at workplace;
- **Decision latitude** is a composite variable of two theoretical constructs: skill discretion and decision authority (Karasek, 1979, as cited in Smith et al., 2020). It is the employee's potential control of and the influence over everything taking place in his/her working environment (Karanika-Murray et al., 2017).

**Intrinsic job satisfaction** is a dependent variable. Intrinsic job satisfaction is a factor extracted by Minnesota Job Satisfaction Questionnaire which involves the satisfaction caused by so-called intrinsic factors of work: independence, responsibility, creativity, skill discretion and professional growth.

**Research problem:** According to the studies conducted by Dopeso-Fernández, R. and his colleagues (Dopeso-Fernández, R., Giusti, G., & Kucel, A., 2019) the **relationship between cognitive ability and job satisfaction** is moderated by job autonomy and learning at work. Both job autonomy and learning at work have a different effect on satisfaction in employee groups with different levels of cognitive ability. Learning at work increases satisfaction in the group with a high level of cognitive abilities, whereas job autonomy is more important for the employees with less developed cognitive abilities (Dopeso-Fernández et al., 2019).

We assumed that the inclusion of job characteristics variable would strengthen relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction.

H1.1-H1.3: **Job characteristics** (skill discretion, decision authority and decision latitude) have an enhancing moderating effect on the relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction.

As already mentioned, we also studied the interaction effect of general cognitive ability and job characteristics on intrinsic job satisfaction from a different perspective, where general **cognitive**

**ability is considered to be a moderator.** According to Ganzach, relationship between job characteristics (job complexity) and intrinsic job satisfaction depends on the intelligence level (Ganzach & Fried, 2012). We assume that in people with different levels of cognitive ability job characteristics will be differently related to intrinsic job satisfaction.

The next hypothesis deals with the assessment of the moderating effect of general **cognitive ability**. We assumed that general cognitive ability moderates the relationship between job characteristics and intrinsic job satisfaction.

H2.1-H2.3: **General cognitive ability** has an enhancing moderating effect on the relationship between job characteristics (skill discretion, decision authority, decision latitude) and intrinsic job satisfaction.

## The Method

**Research participants:** 452 respondents were selected through convenience sampling to participate in the study. **Female** respondents constituted 47.3% ( $n=214$ ) and **male** respondents – 52.7% ( $n=238$ ). Respondents' mean **age** – 46.12 years ( $SD=13.78$ , min: 18, max=70). **Years of employment varied** from 3 months to 50 years. Most respondents were employed in the public sector (58.6%,  $n=265$ ) and private sector (35.5%,  $n=161$ ).

**Research procedure:** Questionnaires were completed in the presence of the researcher, either individually, or in groups (maximum 10 respondents per group). After explaining research objectives and the instruction, respondents were given questionnaires which contained a leaflet and an answer sheet.

**Research instruments** used in the study had been employed in numerous studies for quite a long time. These include General Aptitude Test – GATB (U.S. Employment Service, 1947-1996), Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (1966) and Karasek Job Content Questionnaire (Karasek, 1979).

**General Aptitude Test (GATB)** was developed in 1947 by the U.S. Employment Service to measure general abilities. This test measuring basic cognitive and perceptual abilities **relevant** to a large number of jobs is applicable to general cognitive ability/ intelligence, verbal, **numerical**, spatial and chancellery skills, shape perception, motor coordination, finger dexterity and hand skillfulness (U.S. Department of Labor, 1968).

To assess the psychometric properties of GATB we analyzed the test from the perspective of two main statistical approaches: **Classical Test Theory and Item Response Theory** (two parameter and three parameter models). According to both theories the discrimination index was high or medium for most items. Test reliability was estimated using Cronbach's alpha measuring internal consistency. In general, GATB reliability was high and sub-test reliability ranged from .80 to .95.

**Karasek's (Karasek,1979) questionnaire measuring job demands and decision latitude** is composed of two subscales: The **job demand** sub-scale describes psychological characteristics like job strain and time strain. The other sub-scale measures decision **latitude**, and, in particular, **skill** discretion and decision autonomy (Fields, 2013). In different studies Cronbach's alphas **range** from .79 to .88 for job demands and from .77 to .85 for decision autonomy (Chay, 1993; Fortunato

et al., 1999; Moyle & Parkes, 1999; Parkes, 1990; Westman, 1992, Xie, 1996; Zohar, 1995; as cited in Fields, 2013).

The questionnaire was evaluated with factor analysis, namely principal component analysis. The factorial structures of the questionnaire and the original test turned out to be identical. The questionnaire was found to be reliable ( $\alpha = .77$ )

**Minnesota Job Satisfaction Questionnaire** was developed at Minnesota University (US) in 1967 (D. J. Weiss, G. E. England, R. V. Dawis). Its original version evaluates 3 factors: intrinsic, extrinsic and general satisfaction (Weiss, 1967). Cronbach's alpha for the original test ranges from .77 to .90 (Jonson, D. D,  $\alpha=.941$ , 2004; Larson, M.,  $\alpha= .91$ ; Zurmehly, 2008,  $\alpha=0.59-0.97$ ; Kaplan, 1991,  $\alpha=0.82-0.90$ ). In addition to high reliability, questionnaire validity is also high (Lamarche & Tullai-McGuinness, 2009) with validity coefficient 0.32-0.75(as cited in Martins & Proença, 2014).

Cronbach's alpha is **.848** for the brief version of Minnesota questionnaire adapted to Georgian population. The items have medium to high discrimination index. The factorial structure of the instrument has also been evaluated. The grouping of items included in the factors extracted through principal components analysis is consistent with Herzberg motivation theory (Herzberg, 1974). The first component corresponds to Herzberg's motivators and includes the **intrinsic** factors of job satisfaction. The items in the second component correspond to the hygienic variables and are related to **extrinsic job satisfaction**.

## Results

Before evaluating indirect relationship between general cognitive ability, intrinsic job satisfaction and job characteristics, we used descriptive statistics, which was followed by regression analysis exploring direct relationship between the constructs. Table 1 shows mean values, standard deviations and correlation coefficients for the main constructs and demographic variables.

**Table 1. Descriptive statistics and Pearson correlation between the primary research variables and demographic variables**

Variables	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Intrinsic job satisfaction	29.73	4.36							
2. General cognitive ability	34.07	9.91	.116*						
3. Skill discretion	13.83	3.69	.295**	.175**					
4. Decision authority	14.51	3.55	.466**	.072	.261**				
5. Decision latitude	28.34	5.76	.477**	.157**	.803**	.785**			
6. Socio – economic status	9.22	13.78	.146**	.499*	.303**	.188**	.311**		
7. Age	46.12	13.78	.117*	-.051	.051	.215**	.166**	.144**	
8. Years of employment	22.18	13.63	.119*	-.068	.149**	.160**	.194**	.209**	.908**

\*= $p < .05$  \*\*= $p < .01$  \*\*\*; N=452

Regression analysis showed that general cognitive ability is a weak, but statistically significant predictor of intrinsic **job satisfaction**. An increase in general cognitive ability through the so-called

internal factors of job (independence, creativity, diversity, responsibility, etc.) is related to increased satisfaction and explains **1%** of the variance ( $R^2 = .011$ ,  $F(1,451) = 6.179$ ,  $\beta = .116$ ,  $p < .05$ ).

Job characteristics are related to intrinsic job satisfaction and explain about 8%- 23% of the variance. **Skill discretion** explains 8.5% of the variance ( $R^2 = .085$ ,  $F(1,451) = 42.783$ ,  $\beta = .295$ ,  $p < .001$ ), which means that if employees have the opportunity to use different skills at the workplace, they more intensely experience intrinsic job satisfaction. **Decision authority** explains 21.6% of the variance in intrinsic job satisfaction ( $R^2 = .216$ ,  $F(1,451) = 125.083$ ,  $\beta = .466$ ,  $p < .001$ ), which means that the employees who have the opportunity to make independent decisions at the workplace more intensely experience intrinsic job satisfaction. **Decision latitude** explains 22.6% of the variance in intrinsic job satisfaction ( $F(1,451) = 132.493$ ,  $\beta = .477$ ,  $p < .001$ ). Out of the job characteristics included in the study, decision latitude is the strongest predictor of intrinsic job satisfaction.

### Moderation analysis

To study the moderation effect referred to in the hypotheses we used A. F. Hayes statistical program for PROCESS SPSS (Model 1). As expected (H1.1-H1.3), the moderating effect of **job characteristics** (skill discretion, decision autonomy, decision latitude) on the relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction was significant and the models explain 14% – **31%** of the variance in job satisfaction. In any case we deal with *enhancing moderation* which means that increasing the moderator would increase the effect of the predictor on the dependent variable (see Table #2).

Table 2 shows that the interaction between general cognitive ability and each job characteristic is significant and has a positive effect on intrinsic job satisfaction, where skill discretion is a moderator and explains **14%** of variance. The model with decision autonomy in the role of moderator explains 28% of the variance in intrinsic job satisfaction. Furthermore, the interaction shows the strongest effect in the model where decision latitude moderates the relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction, which explains **31%** of the variance in the dependent variable.

**Table #2. Moderation effect of job characteristics on the relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction**

<i>Dependent variable – Intrinsic job satisfaction</i>					
H1. Moderating effect of job discretion on the relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction					
$R^2 = .1403$ , $F(3,448) = 20.8084$ , $p < .001$ ; $\Delta R^2 = .0122$ , $F(1,448) = 6.3345$ , $p < .05$					
Variables	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>Predictor:</b> General cognitive ability	<b>-.2366**</b>	.0850.	-2.7825	<b>.0056</b>	-.4037, .0695
<b>Moderator:</b> Skill discretion	-.0662	2355	-.2809	.7789	-.5290, .3967
<b>Interaction variable:</b> Skill discretion and general cognitive ability	<b>.0159*</b>	.0063	2.5168	.0122	.0035, .0282



H2. Moderating effect of decision autonomy on the relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction					
$R^2 = .2846$ , $F(3,448) = 59.3962$ , $p < .001$ ; $\Delta R^2 = .0066$ , $F(1,448) = 4.1171$ , $p < .05$					
Variables	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>Predictor:</b> General cognitive ability	<b>-.1836*</b>	.0780	-2.3550	.0190	-.3368, -.0304
<b>Moderator:</b> Decision autonomy	.3004	.2095	1.4335	.1524	-.1114, .7121
<b>Interaction variable:</b> Decision autonomy and general cognitive ability	<b>.0114 *</b>	.0056	2.0291	.0430	.0004, .0224
H3. Moderating effect of decision latitude on the relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction					
$R^2 = .3067$ , $F(3,448) = 66.0753$ , $p < .001$ ; $\Delta R^2 = .0092$ , $F(1,448) = 5.9243$ , $p < .05$					
Variables	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>Predictor:</b> General cognitive ability	<b>-.2731**</b>	.0979	-2.7894	.0055	-.4656, .0807
<b>Moderator:</b> Decision latitude	.1388	.1371	1.0117	.3122	-.1308, .4083
<b>Interaction variable:</b> Decision latitude and general cognitive ability	<b>.0089*</b>	.0036	2.4340	.0153	.0017, .0160

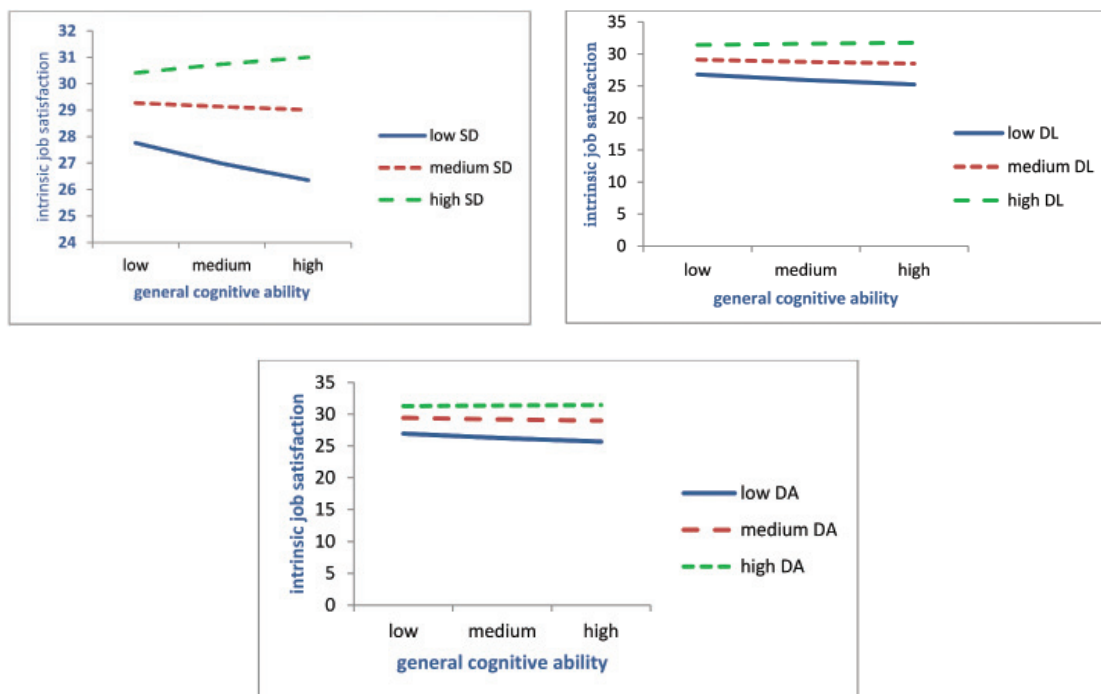
\*= $p < .05$  \*\*= $p < .01$  \*\*\*= $p < .001$

A. F. Hayes' PROCESS Model 1; N=452

The analysis of conditioning effect shows that general cognitive ability has a negative effect on intrinsic job satisfaction only in the groups with **low** job characteristics scores (skill discretion, decision autonomy, decision latitude), which means that **general cognitive ability shows a reverse relationship with intrinsic job satisfaction in the employees who perform relatively routine, monotonous work and have a restricted decision autonomy and decision latitude.**

- When the value of **skill discretion** is low (-1SD), general cognitive ability has a significant negative effect on intrinsic job satisfaction ( $\beta = -.0780$ ,  $t = -2.5516$ ,  $p = .0111$ ,  $LLCI = -.1381$ ,  $ULCI = -.0179$ ). When the level of skill discretion is medium ( $LLCI = -.0643$ ,  $ULCI = .0351$ ) or high (+1SD) ( $LLCI = -.0366$ ,  $ULCI = -.1026$ ), relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction is insignificant (See Diagram 1);
- General cognitive ability has a significant negative effect on intrinsic job satisfaction in the group with a low value of **decision autonomy** (-1SD), ( $\beta = -.0696$ ,  $t = -2.41$ ,  $p = .0165$ ,  $LLCI = -.1264$ ,  $ULCI = -.0127$ ). Where the decision autonomy level is medium ( $LLCI = -.0683$ ,  $ULCI = .0203$ ) or high (+1SD) ( $LLCI = -.0496$ ,  $ULCI = -.0700$ ), relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction is insignificant (See Diagram 1);
- General cognitive ability has a significant negative effect on intrinsic job satisfaction only in the group with a low level of **decision latitude**. (-1SD), ( $\beta = -.0870$ ,  $t = -3.01$ ,  $p = .0028$ ,  $LLCI = -.1439$ ,  $ULCI = -.0300$ ). Where the level of decision latitude is medium ( $LLCI = -.0772$ ,  $ULCI = .0097$ ) or high (+1SD) ( $LLCI = -.0455$ ,  $ULCI = -.0844$ ), there is no significant relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction (see Diagram 1).

**Diagram 1.** The moderating effect of job characteristics on the relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction by levels



*Note:* SD – Skill discretion; DA – Decision authority; DL – Decision latitude.

*Independent variable – General cognitive ability; Dependent variable – Intrinsic job satisfaction; Moderators – Job characteristics.*

**In the groups of employees performing routine and monotonous job, whose work does not require the use of versatile skills, who rarely or never take independent decisions, who have no control over job related decisions, relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction is negative. In such groups, the more developed cognitive abilities are, the more the employees are dissatisfied with routine and monotonous job, lack of decision autonomy and lack of control, i.e. the less satisfied they are with intrinsic job factors.**

As already mentioned, we studied the interaction effect of general cognitive ability and job characteristics on intrinsic job satisfaction. We also studied the relationship when the moderating role was played by **general cognitive ability**. As expected (H2.1-H2.3), general cognitive ability had a significant moderating effect on the relationship between job characteristics (skill discretion, decision autonomy, decision latitude) and intrinsic job satisfaction. An **enhancing moderation** effect was observed in all the three models (See Table 3).

Regression analysis showed that **skill discretion** was a significant predictor of intrinsic job satisfaction. After the inclusion of general **cognitive ability** as a moderator, the relationship between these variables strengthened. As shown in Table 3, in the relationship between skill discretion and intrinsic job satisfaction, the moderating effect of general cognitive ability explains 14% of the

variance in intrinsic job satisfaction ( $p < .001$ ). Therefore, after including the moderator, the explained variance increased from 8.5% to 14%.

**Table 3. The moderating effect of general cognitive ability on the relationship between job characteristics and intrinsic job satisfaction**

<i>Dependent variable – Intrinsic job satisfaction</i>					
H2.7. The moderating effect of general cognitive ability on the relationship between skill discretion and intrinsic job satisfaction					
$R^2 = .1403$ , $F(3,448) = 20.8084$ , $p < .001$ ; $\Delta R^2 = .0122$ , $F(1,448) = 6.3345$ , $p < .05$					
Variables	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>Predictor:</b> Skill discretion	-.0662	.2355	-.2809	.7789	-.5290 .3967
<b>Moderator:</b> General cognitive ability	<b>-.2366</b>	.0850	-2.7825	.0056	-.4037, .0695
<b>Interaction variable:</b> Skill discretion and general cognitive ability	<b>.0159</b>	.0063	2.5168	.0122	.0035, .0282
H2.8. The moderating effect of general cognitive ability on the relationship between decision autonomy and intrinsic job satisfaction					
$R^2 = .2846$ , $F(3,448) = 59.3962$ , $p < .001$ ; $\Delta R^2 = .0066$ , $F(1,448) = 4.1171$ , $p < .05$					
Variables	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>Predictor:</b> Decision autonomy	.3004	.2095	.14335	.1524	-.1114, .7121
<b>Moderator :</b> General cognitive ability	<b>-.1836</b>	.0780	-2.3550	.0190	-.3368, .0304
<b>Interaction variable:</b> Decision autonomy and general cognitive ability	<b>.0114 *</b>	.0056	2.0291	.0430	.0004, .0224
H2.9. The moderating effect of general cognitive ability on the relationship between decision latitude and intrinsic job satisfaction					
$R^2 = .3067$ , $F(3,448) = 66.0753$ , $p < .001$ ; $\Delta R^2 = .0092$ , $F(1,448) = 5.9243$ , $p < .05$					
Variables	$\beta$	SE	T	P	95%CI
<b>Predictor:</b> Decision latitude	.1388	.1371	1.0117	.3122	-.1308, .4083
<b>Moderator:</b> General cognitive ability	<b>-.2731</b>	.0979	-2.7894	.0055	-.4656, .0807
<b>Interaction variable:</b> Decision latitude and general cognitive ability	<b>0.0089</b>	.0036	2.4340	.0153	.0017, .0160

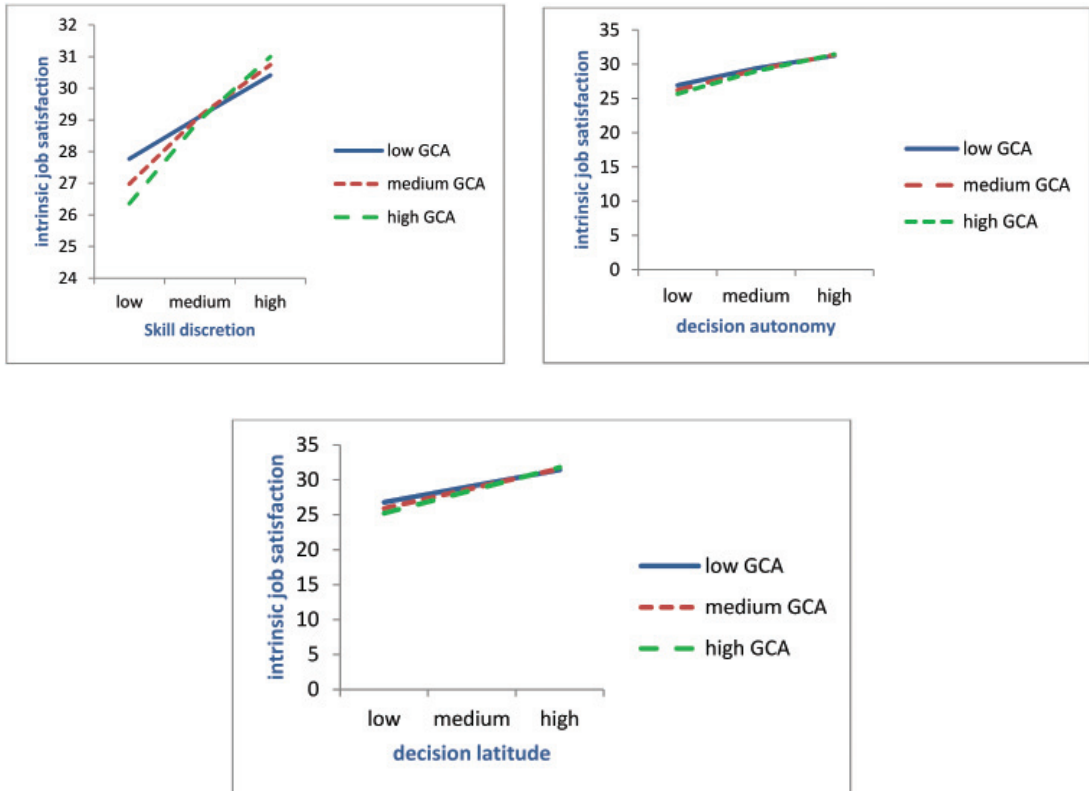
\*= $p < .05$  \*\*= $p < .01$  \*\*\*= $p < .001$

A. F. Hayes' PROCESS Model 1; (N=452)

As for the analysis by general cognitive ability levels (conditioning effect), it turned out that skill discretion has a significant effect on internal job satisfaction for all the three levels of cognitive ability. At the same time, the strongest positive effect of skill discretion was recorded in the group with high (+1SD) level of cognitive ability ( $\beta = .66$ ,  $t = 7.52$ ,  $p = .0000$ , LLCI = .4900, ULCI = .8368), compared to the groups with low ( $\beta = .38$ ,  $t = 4.71$ ,  $p = .0000$ , LLCI = .2204, ULCI = .5355) and medium ( $\beta = .54$ ,  $t = 8.48$ ,  $p = .0000$ , LLCI = .4122, ULCI = .6609) levels of cognitive ability. ***This means that an increase in the level of skill discretion at the workplace, which implies the versatility of tasks, creative approach to work, acquisition of new skills and the improvement of the possessed skills***

*increases employees' intrinsic job satisfaction in the groups with any level of cognitive ability. At the same time, the given relationship is the strongest in the group with highly developed cognitive ability.* Group comparison is presented in Diagram 2.

**Diagram 2.** Moderating effect of general cognitive ability on the relationship between skill discretion and intrinsic job satisfaction by levels of general cognitive abilities.



**Note:** *GCA – General cognitive ability; independent variable – job characteristics; dependent variable – intrinsic job satisfaction; moderator – general cognitive ability.*

When testing Hypothesis H2.2, statistical analysis showed that the model of the moderating effect of general cognitive ability on the relationship between decision autonomy and intrinsic job satisfaction (in direct relationship explains 21.6% of variance) is significant and the given model explains **28%** of the variance in intrinsic job satisfaction ( $p < .001$ ). **Interaction** between decision autonomy and general cognitive ability has a significant effect on variance in the dependent variable (See Table 3)

The moderating effect of general cognitive ability on the relationship between **decision latitude** and intrinsic job satisfaction (in direct relationship explains 22.6% of variance) is also significant (Hypothesis H2.3). The given model explains **31%** of the variance in intrinsic job satisfaction ( $p < .001$ ). The **interaction** effect of decision latitude and general cognitive ability on variance in the dependent variable is positive and significant (See Table 3).

Conditioning effect by levels of cognitive ability shows that for all the three levels of general cognitive ability, the effect of **decision autonomy** (-1SD:  $\beta=.62$ ,  $t=8.81$   $p=.0000$ , LLCI=.4813, ULCI=.7579; M:  $\beta=.73$ ,  $t=13.31$ ,  $p=.0000$ , LLCI=.6263, ULCI=.8419; +1SD:  $\beta=.82$ ,  $t=10.60$ ,  $p=.0000$ , LLCI=.6719, ULCI=.9777) and **decision latitude** (-1SD:  $\beta=.3870$ ,  $t=8.49$   $p=.0000$ , LLCI=.2974, ULCI=.4766; M:  $\beta=.4756$ ,  $t=14.06$ ,  $p=.0000$ , LLCI=.4091, ULCI=.5421; +1SD;  $\beta=.5466$ ,  $t=11.38$ ,  $p=.0000$ , LLCI=.4521, ULCI=.6410) is significant.

*As shown in Diagram 2, decision autonomy and decision latitude are almost identically related to increased intrinsic job satisfaction for all the levels of general cognitive ability. If a person has the opportunity to independently organize job tasks, exercise control over the working process, and take independent decisions, such conditions will increase intrinsic job satisfaction in the employees with any level of general cognitive ability.*

## Summary and discussion

Statistical analysis confirmed our assumption that job *characteristics* have a moderating effect on the relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction. When job involves simple, routine tasks, and the values of skill *discretion*, *decision autonomy* and *decision latitude* are **low**, the following tendency is observed: With such a work design, the more developed cognitive abilities are, the lower the level of intrinsic job satisfaction is. Relationship between general cognitive ability and intrinsic job satisfaction is negative **in the groups of employees who have routine and monotonous work, which** makes job enrichment and work redesigning necessary. This result corresponds to Herzberg's (Herzberg, 1966) motivation theory, according to which to improve employee performance and increase job satisfaction, jobs need to be enriched or the planning of the process should evoke in the employees the feeling of achievement and responsibility, provide them with growth opportunity and the opportunity to gain recognition. Even though Herzberg's ideas were believed to be revolutionary, Herzberg's theory did not give attention to individual differences. Consequently, it was not able to explain why some of the employees had a more positive attitude to this kind of work design compared to others (Oldham & Fried, 2016).

Since 1960s-1970s, a large number of studies has been devoted to this issue. Researchers started to explore the variables moderating relationship between job characteristics and performance. It turned out that work design and job characteristic were differently related to job performance and job satisfaction through the following factors: The employees' cultural belonging (Turner & Lawrence, 1965, Blood & Hulin, 1967), employees' growth need (Hackman, Lawler, 1971; Loher et al., 1985), psychological flexibility (Bond, Flaxman & Bunce, 2008), personality traits (neuroticism, extraversion...) (Thomas et al., 2004; Raja and Johns, 2010), years of service (career stage) (Katz, 1978), physical context (Fried et al., 2008), uncertainty (Wall, Cordery & Clegg, 2002), organizational context (Pierce, 1979, Rousseau, 1978), differences between generations (Chen & Choi, 2008) (as cited in Oldham & Fried, 2016). Also, job characteristics affect job performance as much as these characteristics are considered important by employees (Peiró et al., 2020). In our study, **general cognitive ability** had a moderating effect on the relationship between job **characteristics** and **intrinsic job satisfaction**. Statistical analysis shows that **skill discretion** is closely related to

internal job satisfaction in those employees who have a **highly** developed general cognitive ability, whereas **decision autonomy and decision latitude** show a stronger relationship with intrinsic job satisfaction in the employees with **medium** and **low** levels of general cognitive ability. As we see, the opportunity to acquire new skills, organize independently one's work, and exercise control over the working process, are more related to employees' self-esteem and the sense of one's own worth, which is reflected in a positive attitude to work.

Our study made a modest contribution to the exploration of the role of individual differences and showed that similarly to the factors listed above general cognitive ability plays its role in the explanation of different attitudes to work design. According to our study, when employees do not have authority to control job related decisions, the **interaction between cognitive ability and job characteristics** is related to reduced intrinsic job satisfaction. Hackman and Oldham's studies demonstrate (Hackman & Oldham, 1976, The Job Characteristics Model), that a lack of skill discretion makes the job dull and uninteresting. Therefore, with a better developed general cognitive ability, routine and monotonous work becomes less rewarding, whereas the enrichment of such a job will have a positive effect on intrinsic job satisfaction.

To sum up, the interaction between job characteristics and cognitive abilities makes an important contribution to the explanation of the variance in intrinsic job satisfaction. General cognitive ability has a negative effect on intrinsic job satisfaction only among those employees, who have a routine and monotonous job, who do not take independent decisions at workplace, etc. In this group, a higher level of cognitive ability is associated with a lower level of job satisfaction. According to the existing studies, job enrichment does not always show a direct relationship with performance, since all job characteristics are not equally motivating for the employee with different values, wishes and abilities (Peiró et al., 2020). According to our study, the same tendency is observed in relation to job satisfaction. Job redesign has a powerful effect in the employees with a high level of cognitive ability, as enriched and more versatile job gives the employees the opportunity to use their abilities and experience intrinsic satisfaction.

The results of our study may have an extremely important practical implication. The interaction effect of cognitive abilities and job characteristics on job satisfaction shows how important it is to consider the combination of personality and organizational factors in personnel selection and work design.

- Enriched job has a direct effect on job satisfaction. However, job-personality fit is easier to achieve when employees' cognitive abilities and job characteristics correspond to each other. The selection process will be more successful when key job characteristics and employee skills correspond to each other;
- The study shows that in addition to the fact that high levels of cognitive ability are related to job satisfaction caused by intrinsic job factors, in individuals with low levels of cognitive ability, attitude to work becomes more positive if work redesign involves increased decision latitude.

Based on these results, it is possible to efficiently plan human resource management and increase employees' job satisfaction and efficiency through effective redesigning of work.



**References:**

- Ali, S. A. M., Said, N. A., Yunus, N. M., Kader, S. F. A., Latif, D. S. A., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 129, 46–52. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.646>
- Aziri, B. (2011). *JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW*. 3(4), 77–86.
- Batty, G. D., Deary, I. J., & Zaninotto, P. (2016). Association of Cognitive Function With Cause-Specific Mortality in Middle and Older Age: Follow-up of Participants in the English Longitudinal Study of Ageing. *American Journal of Epidemiology*, 183(3), 183–190. <https://doi.org/10.1093/aje/kwv139>
- Daly, M., Egan, M., & O'Reilly, F. (2015). Childhood general cognitive ability predicts leadership role occupancy across life: Evidence from 17,000 cohort study participants. *The Leadership Quarterly*, 26(3), 323–341. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.03.006>
- Dopeso-Fernández, R., Giusti, G., & Kucel, A. (2019). Predicting Job Satisfaction through individual Cognitive Ability and Job Autonomy. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3404302>
- Fields, D. L. (2013). *Taking the measure of work*. Regent University
- Gamboa, L. F., García-Suaza, A., & Rodríguez-Acosta, M. (2011). *Job Satisfaction in a Developing Country: Exploring the Work-Family Rivalry*. 25.
- Ganzach, Y. (2003). Intelligence, Education, and Facets of Job Satisfaction. *Work and Occupations*, 30(1), 97–122. <https://doi.org/10.1177/0730888402239328>
- Ganzach, Y., & Fried, I. (2012). The role of intelligence in the formation of well-being: From job rewards to job satisfaction. *Intelligence*, 40(4), 333–342. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2012.03.004>
- Gottfredson, L. S. (1997). Why g matters: The complexity of everyday life. *Intelligence*, 24(1), 79–132. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(97\)90014-3](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(97)90014-3)
- Hambrick, D. Z., Burgoyne, A. P., & Oswald, F. L. (2019). Domain-General Models of Expertise: The Role of Cognitive Ability. In P. Ward, J. Maarten Schraagen, J. Gore, & E. M. Roth (Eds.), *The Oxford Handbook of Expertise* (pp. 55–84). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198795872.013.3>
- Hunter, J. E. (1986). Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 29(3), 340–362. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(86\)90013-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(86)90013-8)
- Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2020). Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103373>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Karanika-Murray, M., Michaelides, G., & Wood, S. J. (2017). Job demands, job control, psychological climate, and job satisfaction: A cognitive dissonance perspective. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3), 238–255. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2017-0012>

- Kolz, A. R., Mcfarland, L. A., & Silverman, S. B. (1998). Cognitive Ability and Job Experience as Predictors of Work Performance. *The Journal of Psychology*, *132*(5), 539–548. <https://doi.org/10.1080/00223989809599286>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, *33*(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Loher, B. T., Noe, R. A., & Moeller, N. L. (1985). *A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction*. 10.
- Malanchini, M., Rimfeld, K., Allegrini, A. G., Ritchie, S. J., & Plomin, R. (2020). Cognitive ability and education: How behavioural genetic research has advanced our knowledge and understanding of their association. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, *111*, 229–245. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2020.01.016>
- Martins, H., & Proença, M. T. (2014). Minnesota satisfaction questionnaire: Psychometric properties and validation in a population of portuguese hospital workers. *Conferência – Investigação e Intervenção Em Recursos Humanos*, n. 3 (2011): III Conferência em Investigação e Intervenção em RH. <https://doi.org/10.26537/IIRH.V013.1825>
- Mellon J., Daggett M., MacManus V., & Moritsch B.,. (1996). *Development of General Aptitude Test Battery (GATB) Forms E and F*. Pacific Assessment Research and Development Center 191 Lathrop Way, Suite A Sacramento, CA 95815. [https://www.onetcenter.org/dl\\_files/Develop\\_GATB\\_EF.pdf](https://www.onetcenter.org/dl_files/Develop_GATB_EF.pdf)
- Nguyen, A.N., Taylor, J., Bradley, S. (2003). “Job autonomy and job satisfaction: new evidence,” Working Papers 541528, Lancaster University Management School, Economics Department.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *136*, 20–35. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.05.002>
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>
- Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, *157*, 109808. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>
- Roth, B., Becker, N., Romeyke, S., Schäfer, S., Domnick, F., & Spinath, F. M. (2015). Intelligence and school grades: A meta-analysis. *Intelligence*, *53*, 118–137. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2015.09.002>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General Mental Ability in the World of Work: Occupational Attainment and Job Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *86*(1), 162–173. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.1.162>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *American Psychological Association*, 13.

- Smith, C. S., Tisak, J., & Hahn, S. E. (2020). *The Measurement of Job Control*. 14.
- Sternberg, R. J., Grigorenko, E., & Bundy, D. A. (2001). The Predictive Value of IQ. *Merrill-Palmer Quarterly*, 47(1), 1–41. <https://doi.org/10.1353/mpq.2001.0005>
- Zagorsky, J. L. (2007). Do you have to be smart to be rich? The impact of IQ on wealth, income and financial distress. *Intelligence*, 35(5), 489–501. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2007.02.003>

ინტერდისციპლინური  
IINTERDISCIPLINARY STUDIES



# ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია – სხვა ფლანგიდან დანახული

## ლალი სურმანიძე

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

### აბსტრაქტი

ფსიქოლოგიისა და ანთროპოლოგიის გათიშულობას ჯერომ ბრუნერი „ადამიანის შემსწავლელი მეცნიერების ყველაზე დიდ შეცდომად“ მიიჩნევდა. ფრაგმენტული მცდელობების მიუხედავად, ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიაში ფსიქოლოგებსა და ანთროპოლოგებს შორის რეალური თანამშრომლობა ჯერაც არ დამყარებულა. ამ სფეროს ხედვა სუბდისციპლინად, კვლავაც ტოვებს ბარიერს ფსიქოლოგებისა და ანთროპოლოგების აქტიური თანამშრომლობისთვის სინთეზური ინტელექტუალური პროდუქტის შექმნის გზაზე. ერთი მხრივ, კონცეპტუალური და ეპისტემოლოგიური დილემების, დიქოტომიათა ანტითეზურად ხედვების დაძლევის ამოცანა, მეორე მხრივ, რეალური ემპირიულ-კვლევითი პრაქტიკის მკაფიო ორიენტაცია მეთოდთა ურთიერთშემავსებლად და ჰიბრიდულ გამოყენებაზე თანამედროვე ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიას იმ სფეროთა რიგში სვამს, რომელთა მიზანი დაპირისპირებულ რეალობათა გამთლიანება, მათი კომპლექსური ინტერაქციის და თანაარსებობის აღიარებაზე დაყრდნობით, ერთ-ერთი ფუნდამენტური ამოცანაა. ეს არ არის სუბდისციპლინის ამოცანები. ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია დღეს თვითრეფლექსიის, კონცეპტუალური და მეთოდოლოგიური გადააზრების, სინთეზურად გადასაწყვეტი ამოცანების წინაშე დგას. ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია – ეს სივრცეა, სადაც იკვეთება თავიანთი შემმეცნებელი პოტენციალით მდიდარი და ურთულესი დილემები, თანაბრად აქტუალური ფსიქოლოგიისთვისაც და ანთროპოლოგიისთვისაც, სადაც ერთმანეთს ხვდება მრავალფეროვანი მეთოდოლოგიური რესურსი. თავისი არსით, ის მეცნიერებათა (ჰუმანიტარული, საბუნებისმეტყველო, სოციალური, ქცევითი) გადაკვეთაზე მყოფი ინტერდისციპლინური სივრცეა, რომელიც, იმავდროულად, შეიძლება აღმოჩნდეს ნაყოფიერი ნიადაგი ადამიანის შესახებ ტრანსდისციპლინური თეორიის ჩამოსაყალიბებლად.

**საკვანძო სიტყვები:** ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია, კულტურული ფსიქოლოგია, კონცეპტუალური და ეპისტემოლოგიური დილემები, მეთოდოლოგია, ინტერდისციპლინური

ამ სტატიაში მკითხველი ვერაფერს ნახავს ახალს – საუბარია იმაზე, რაც იცის ყველამ, ვისაც სამეცნიერო საქმიანობასთან აქვს შეხება. ეს მხოლოდ მცდელობაა, განსხვავებული რაკურსით შევხედოთ ჩვენთვის ნაცნობ რეალიებს და კიდევ ერთხელ გავიაზროთ სამეცნიერო სივრცე, რომელშიც ვმუშაობთ. ეს სივრცე ჰსუ-ს მიერ 1972 წ. ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიად წოდებული სფეროა, რომელთან მიახლოებაც, ჩემი „ფსიქოლოგიური“ წარმომავლობის მიუხედავად, მაინც გავბედე.

ჩემი წერილის მიზანს არ წარმოადგენს ფსიქოლოგიასა და ანთროპოლოგიას შორის არსებული წინააღმდეგობების ანალიზი – ამ საკითხს არაერთი ნაშრომი მიეძღვნა.



ფსიქოლოგიისა და ანთროპოლოგიის გათიშულობას ჯერომ ბრუნერი „ადამიანის შემსწავლელი მეცნიერების ყველაზე დიდ შეცდომად“ მიიჩნევდა. ათწლეულების მანძილზე ცხარე დებატების, კვლავაც უპასუხოდ დარჩენილი მნიშვნელოვანი საკითხების მიუხედავად, ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიაში (როცა სახელი პირდაპირ და არაორაზროვნად მიანიშნებს) ფსიქოლოგებსა და ანთროპოლოგებს შორის აქტიური თანამშრომლობა ჯერაც არ დამყარებულა, ხოლო მათი არცთუ იოლი ურთიერთობები კვლავაც ართულებს ამ ორი სფეროს დაახლოვებას.

### კონცეპტუალური განსვლები

აზრთა სხვადასხვაობის ხანგრძლივ ისტორიას განაპირობებდა არსებითი მსოფლმხედველობრივი პრობლემა, რომელიც მეცნიერების ბუნების გაგებას უკავშირდება და სათავეს დილთაისეულ დიქოტომიაში – ბუნების/გონის მეცნიერებები – იღებს. „თუმცა, ადამიანური ბუნების ძიება ჩვენ ერთად დავინწყეთ, მაგრამ მოხდა ურთიერთგაუცხოვება – პარადიგმათშორისი ვერგაგება“ (Schwartz, Th., 1992; გვ. 324). ტრადიციულად, ანთროპოლოგია უპირატესობას ჰუმანიტურ პერსპექტივას ანიჭებდა, ფსიქოლოგია – საბუნებისმეტყველოს. ამ უპირატესობებს ლოგიკურად თანსდევდა უპირატესობები მეთოდოლოგიაშიც: ფსიქოლოგიისთვის (ძირითადად) ნომოთეტიკური, ანთროპოლოგიისთვის (ძირითადად) – იდეოგრაფიული. ადამიანისა და მისი ქცევის შემსწავლელი სამეცნიერო სფეროებისთვის საზოგადოდ დამახასიათებელი დიქოტომიური ხედვა ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიაშიც ანტითეზების სახითაა რეპრეზენტირებული: ბუნება/კულტურა, ფსიქიკური ერთიანობა/კულტურული მრავალფეროვნება, კულტურა: ფიქსირებული/ცვალებადი, ჰომოგენური/არაჰომოგენური, აზრი/სხეული, უნივერსალური/სპეციფიკური, კოგნიცია/ემოცია, და ა.შ.

ტრადიციული განხეთქილების ვაშლი ფსიქოლოგებსა და ანთროპოლოგებს შორის – ფსიქიკური ერთიანობის თეზა, შესაძლოა, ყველაზე უფრო რელიეფურად ასახავს პარადიგმულ და, აქედან გამომდინარე, დისციპლინურ შეუთავსებლობასაც. ფსიქოლოგები ვერ აღიქვამენ კულტურას რელევანტურად. მათ მიაჩნიათ, რომ „მუშაობენ ზოგადი ან უნივერსალური ადამიანური ბუნების ბიოფსიქიკურ დონეზე. ისინი საყოველთაოსკენ მიმავალ უმოკლეს გზას ეძიებენ და თვლიან, რომ ის მისაწვდომია ყველა საკითხთან მიმართებით“ (Schwartz, Th., 1992; გვ. 329). კოგნიტური ფსიქოანთროპოლოგიის გამოჩენილი წარმომადგენლის – ბრედ შორის თვალსაზრისით, „ერთიანი ადამიანური არსი არ შეიძლება არსებობდეს, რამდენადაც ადამიანის ყველა ფიზიკური და ფსიქიკური მახასიათებელი წარმოადგენს ევოლუციური ისტორიის პროდუქტს და კვლავაც ექვემდებარება როგორც ბუნებრივ, ისე კულტურულ გადარჩევას.“ (Shore, B., 2000; გვ. 34). კაცობრიობის ფსიქიკური ერთიანობის კონცეფციას ის „რასობრივი მენტალიტეტის“ ცრუ დოქტრინის წინააღმდეგ ბრძოლის მიზანმიმართულ საშუალებად უფრო მიიჩნევს, ვიდრე გონებისა და კულტურის ურთიერთმიმართების გასააზრებელ, სიცოცხლისუნარიან კონცეფციად და მის სათავეს იმ ღრმად ფესვგადგმულ ვარაუდში ხედავს, რომლის თანახმად, „ადამიანური ბუნება“, ძირითადად, ადამიანური უნივერსალიებითაა განსაზღვრული და, ამგვარად, ის უკავ-

შირდება კაცობრიობის უნივერსალურ და არა განმასხვავებელ ასპექტებს (Shore, B., 2000; Shore, B.; 1996; თავი 1).<sup>1</sup> თვალსაზრისი, რომ ადამიანთა შორის განსხვავებებს კონკრეტული კულტურული პირობებით განსაზღვრულ, განსხვავებულ ემპირიულ სამყაროებში ცხოვრება განაპირობებს, კაცობრიობის ფსიქიკური ერთიანობის საკითხს „გადასწევს სასიცოცხლო ციკლში განვითარების უფრო ადრინდელ სტადიაზე, ან თავისთავად მოცემულობის ნაცვლად, შემოსაზღვრავს პირობებს პოტენციური შესაძლებლობების თვალსაზრისით.“ (Beatty, AW; 2017; გვ. 388).

ძნელია, არ დაეთანხმო მათ, ვინც მიიჩნევს, რომ ყველაზე ძლიერ რელატივისტურ პოზიციასაც კი სჭირდება უნივერსალიზმის ცნება. „მეცნიერული განზოგადება, იქნება ეს ფიზიკურ თუ ჰუმანიტარულ მეცნიერებებში, იმის მტკიცებას კიარწარმოადგენს, რომ რაიმე ობიექტი ან მოვლენა უნივერსალურია – თუმცა შეიძლება იყოს კიდეც – არამედ იმას, რომ რამდენადაც სამყარო კანონზომიერია, მისი აღმოცენება (უნივერსალური თუ ერთეული, განმეორებადი თუ არაგანმეორებადი) უნივერსალური პრინციპით რეგულირდება“ (Spiro, M.; E.; 1986; გვ. 270). უნივერსალიზმის ცნების (საერთოს) გარეშე შეუძლებელია ზოგადი კანონზომიერებების გამოვლენაც და შედარებაც, რაც ასე მნიშვნელოვანია მეცნიერული შემეცნებისთვის. ამას ანთროპოლოგებიც კარგად იცნობიერებენ.<sup>2</sup>

ჯერომ ბრუნერი აღნიშნავდა, ფსიქოლოგებს ყოველთვის უჭირდათ კულტურასთან შერიგება, ანთროპოლოგებს კი არანაკლებ – „ადამიანური ბუნების“ შესახებ განზოგადებულ წარმოდგენებთან (Bruner, J. S.; 2008; გვ.40). ანთროპოლოგები ავლენენ და აჩვენებენ ფსიქიკური მდგომარეობების კულტურულად სპეციფიკური აღქმის მრავალფეროვან ნიმუშებს; თავის მხრივ, ფსიქოლოგებიც ადასტურებენ „უნივერსალისტური“ ფენომენების არსებობას. ჩემი აზრით, ემპირიული ფაქტების სიმრავლე ორივე მხრიდან სრულიადაც არ ნიშნავს რომელიმე მხარის ჭეშმარიტობა/მცდარობას – უნივერსალიზმი ასახულია არა მხოლოდ მარეგულირებელ პრინციპში, არამედ, ამასთან, რეალიზდება მრავალფეროვნებაში, რადგან „ადამიანური კულტურა მოიცავს სიცოცხლის მრავალფეროვან ფორმებს და ისინი ფსიქოლოგებში ვლინდება შეცდომაში შემყვანი აპრიორი სციენტის გარეშე“ (Basia D. Ellis and Henderikus J. Stam; 2015). სხვა საკითხია ის, რომ ამ მოზაიკურობაში საზოგადოდ შესასწავლი ფენომენის მრავალფეროვან კავშირ-მიმართებებში დანახვაც და მასთან მიახლოებაც ძალზე რთულია.

<sup>1</sup> უნდა აღინიშნოს, რომ ანთროპოლოგთა შორისაც იყვნენ „კაცობრიობის ფსიქიკური ერთიანობის“ მომხრენი, მაგალითად, მელვილ ჰერსკოვიჩი, რომელსაც შესაძლებლად მიაჩნდა ემპირიული კულტურული განზოგადებების ძიება და კანონზომიერების ამსახველი კულტურული თეორიების შექმნა (Spiro M. E.; 1986; გვ.264). თავად მ. სპიროც ცნობილი ანტირელატივისტია.

<sup>2</sup> ანთროპოლოგიის მიზნად თომას ჰილანდ ერიქსენი ხედავს როგორც სოციოკულტურული გარემოს უნიკალურობის, ისე კაცობრიობისთვის საერთო საშუალებების გამოვლენას (ერიქსენი თ. ჰ. 2018; გვ.10-11); ჩარლზ ლინდჰოლმის თქმით, ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია ისწრაფვის კომპარატივისა და უნივერსალური ჭეშმარიტებების მიღწევისკენ (Lindholm Ch.; 2007; გვ. 10). მილფორდ სპიროს აზრით, „სინამდვილეში, კულტურები მართლაც რომ არაშეადარებადი იყოს, ეთნოგრაფი არამც თუ გაგებას ვერ შეძლებდა, არამედ ვერც კი აღწერდა კულტურას, თავად რომ არ ყოფილიყო მასში ჩართული“ (Spiro M.; 1986; გვ. 269).

## ეპისტემოლოგიური განსვლები

მეთოდოლოგიური შეუთავსებლობის სათავეც პარადიგმულ დაპირისპირებაში უნდა ვეძიოთ. იგი, პირველ რიგში, დიქტომიათა ანტითეზურად მოაზრების ინერციის ძალას აჩვენებს, რომელიც მეთოდოლოგიის პლანშიც კვლავაც სიცოცხლისუნარიანად ტოვებს ბევრ ადრეულ სადავო საკითხს. მათზე მიუთითებს ტერმინთა დაპირისპირებები: იდეოგრაფიული vs ნომოთეტიკური (რომელსაც ჯ. ბენნარდო და ვ. მუნკი „გაცვეთილ და არასწორად ინტერპრეტირებულ“ დიქტომიას უწოდებენ), სუბიექტური vs ობიექტური, თვისებრივი vs რაოდენობრივი (მათ განხილვას საპირისპირო მეთოდოლოგიებად იან ვალსინერი „მცდარი დიქტომიის შემოტანად“ მიიჩნევს და იქვე აღნიშნავს, მათ დაპირისპირებულად ხედვის არაპროდუქტიულ პოზიციას „შერეული მეთოდებისთვის“ უპირატესობის მინიჭების „კოქტიელის“ მეტაფორაც კი ვერ ჯაბნისო. Valsiner, J.; 2012). საიმედო მონაცემების მოპოვების გზების ძიებაც, შესაბამისად, დაპირისპირებული თვალსაზრისებიდან ხდება. კულტურის მკვლევარ ფსიქოლოგთა ერთი ნაწილის მტკიცებით, კულტურული თვალსაზრისების შესაბამისი ინსტრუმენტების გამოყენება პროდუქტიული კვლევის საწინდარია. ეს „მიზეზი“ ვარაუდობს, რომ მეთოდის საფუძველს უნდა წარმოადგენდეს კულტურული ფორმებისგან დამოუკიდებელი, უნივერსალური ფაქტები (Beatty, AW.; 2017; გვ. 385). პოზიტივისტური ორიენტაციის მომხრეთა თვალსაზრისით, კროსკულტურული კვლევები პრაქტიკული, რთული და კონტექსტისგან თავისუფალი ცოდნის შექმნის პერსპექტივას ქმნის, კვლევის ხარისხის გაუმჯობესების იმედი კი უკავშირდება შედარებით რთული და ეფექტური მეთოდების დანერგვას (Yeganeh, H., Su, Z., & Chrysostome, E. V. M.; 2004). ფსიქოლოგებისგან განსხვავებით, ანთროპოლოგი წერს: მაშინ, როცა ფსიქოლოგს შეეძლო (კვლევის მონაწილისგან) მოშორებით დარჩენილიყო, ანთროპოლოგი ვალდებული იყო ყოფილიყო ახლოს; როცა ფსიქოლოგს შეეძლო ლაბორატორიული აპარატურის მართვა და გარემოების უპირატესობის შენარჩუნება, ანთროპოლოგი რჩებოდა იმათ ძალაუფლებაში, ვისთანაც მუშაობდა. და მაშინ, როცა ფსიქოლოგი კონტექსტისგან თავისუფალ და ექსპერიმენტულად ვერიფიცირებად შედეგებს ეძიებდა, ანთროპოლოგი ეთნოგრაფიულ ანგარიშებს ქმნიდა, რომელთა დაყვანა შენონილ ან რაოდენობრივად განსაზღვრულ ფაქტორებზე იოლი არ არის. ამის ნაცვლად, ანთროპოლოგია ინტერპრეტაციულ მეთოდს იყენებდა და აკადემიური ფსიქოლოგიისგან ძალზე განსხვავებულ სტანდარტებსა და წესებს ამკვიდრებდა (Lindholm, Ch.; 2007; გვ.11)<sup>1</sup>. განსაკუთრებულ სირთულეს ქმნის სხვა კულტურებში ექსპერიმენტებისა და ტესტების შეტანისას მკვლევრის და მისი სუბიექტის უჩვეულო,

<sup>1</sup> ე.წ. ეპისტემოლოგიურ ბრძოლას ზოგი ეთნოგრაფი უარყოფს იმ მოსაზრებით, რომ ექსპერიმენტისა და გამოკითხვებისთვის შესაფერი წესები ეთნოგრაფიას, უბრალოდ, არ ეხება; სხვების მტკიცებით, სხვადასხვა კვლევითი პარადიგმა ხარისხის განსხვავებულ სტანდარტებს და ეთნოგრაფიასთან უფრო მისადაგებულ ალტერნატიულ კრიტერიუმებს ითხოვს; მესამეთა „ოქროს შუალედი“ პოზიტივისტური წესების ადაპტირებას, გადმოტანას და სახეცვლილებას გულისხმობს ეთნოგრაფიული პრაქტიკისთვის უფრო შესაფერისად (Schensul, Jean J., LeCompte, Margaret D. 2013; გვ. 324). თუმცა, იქვე აღინიშნება, რომ „კარგი“ სტანდარტებით შესრულებულ კვლევებსაც არ მოაქვთ დიდად სასარგებლო შედეგები.

გაუცხოვებული როლი, არაბუნებრივი კონტექსტი (Beatty, AW; 2017). კვლევის მეთოდოლოგიურ პრობლემებში ლომის წილი უდევს ე.წ. ლინგვისტურ უთანაბრობას, რომელიც უშუალო კავშირშია როგორც თეორიულ-კონცეპტუალური აპარატის, ისე საკვლევი ინსტრუმენტარიების კულტურულ რელატიურობასთან (სურმანიძე ლ., 2010; გვ. 58).

ამგვარად, ეპისტემოლოგიაში უმთავრესი განსხვავება პრიორიტეტებში ჩანს: ანთროპოლოგის ეთნოგრაფიული აქცენტი ადგილობრივ ცოდნებზე/ფსიქოლოგის ტიპური ინტერესი ფსიქოლოგიური კონსტრუქტის ბუნების რაოდენობრივი განსაზღვრის, ან ქცევასთან თუ პიროვნების მახასიათებლებთან მისი კავშირის მიმართ. თუმცა ჯეიკობ ჰიკმანის სამართლიანი აღნიშვნით, ეპისტემოლოგიური განსვლის აქცენტირებისას, ჩვეულებრივ, მათ დივერგენციას არ ითვალისწინებენ (Hickman, J. R.; 2010; გვ. 953-954).

ცხადია, ადამიანს და, მათ შორის, მკვლევარს, პირადი პრეფერენციები ანიჭებს სიმყარეს, გარკვეულობას. მაგრამ მკვლევართა რაციონალური არგუმენტების უკან, არცთუ იშვიათად, გემოვნება და პიროვნული სტილი დგას. „იმდენად, რამდენადაც არსებობს ერთიანობისა თუ მრავალფეროვნების უცილობლად საკმარისი დადასტურებები, საკითხი მეცნიერულად ვერ გადაწყდება, თუმცა რჩება იდეოლოგიის ან პირადი უპირატესობების საკითხად“ (Shore, B., 2000; გვ. 34). ნათელია, რომ მკვლევრის პოზიცია, დაფუძნებული „იდეოლოგიური ან პირადი უპირატესობების“ რაციონალიზაციაზე, ვერაფერს მატებს ფენომენის შესწავლაზე მიმართულ ცდებს და ვერც ამ ფენომენის სირთულეს აკლებს რამეს. საზოგადოდ, ჯანსაღ სამეცნიერო სივრცეში, სადაც აზრთა სხვადასხვაობა და პოლემიკურობა არსებობის ბუნებრივი ფორმაა, მკვლევრის მიერ საკუთარი რაციონალიზაციის (დაცვის მექანიზმის გაგებით) უმართავობა არცთუ იშვიათადაა იმის მიზეზი, რომ, როგორც გამოჩენილი სოციოლოგი – იორან ტერბორნი ამბობს, „ყველა საბუნებისმეტყველო და ჰუმანიტარულ დისციპლინაში არსებობს მიდრეკილება ინტელექტუალური შოვინიზმისა და ახლომხედველობისკენ“ (Терборн Г. 1999; გვ. 74).

## ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია – მეთოდოლოგია

„სხვადასხვა კულტურაში ეთნოგრაფიული საველე მუშაობის ძლიერი მომხრეობა“ (Ingham, J.M. 2001; გვ. 12349) ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიის სპეციფიკადაა აღიარებული. და რამდენადაც კულტურული ანთროპოლოგია „ძალიან ხშირად ასოცირდება გაფართოებულ საველე სამუშაოებთან და ეთნოგრაფიული და ისტორიული მონაცემების ინტერპრეტაციასთან“ (LeVine, R. A. 1999), ვეჭვობ, ინერციის ძალით, მასთან ერთად, ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიაც. რეალობა კი აჩვენებს, რომ ხსენებული უპირატესობის მიუხედავად, თანამედროვე ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია, ეთნოგრაფიულ კვლევასთან ერთად, პრაქტიკაში მიმართავს ე.წ. მკაცრ მეთოდებსა (მათ შორის, ფსიქოლოგიაში გამოყენებად) და შესაბამის სტატისტიკურ პროცედურებსაც (Bennardo G., de Munck V. C., 2014; Beatty, AW, 2017; Hickman, J. R.; 2010; Russell, B. H.; 1994). როგორც დრესლერი აღნიშნავს, კულტურის თანამედროვე კოგნიტური თეორია (D’Andrade, 1995; Shore, 1996; Strauss & Quinn, 1997; Quinn, 2011), ეფექტურ კონცეპტუალურ ჩარჩოსთან ერთად, კულტურისა და ინდივიდის კავშირის შესწავლის მეთოდოლოგიურ



ინსტრუმენტებსაც გვთავაზობს (Dressler, W.; 2018) და მათში, ეთნოგრაფიასთან ერთად, მოიაზრება ლინგვისტური ანალიზის მეთოდებიც (მაგალითად, მეტაფორათა ანალიზი, პროპოზიციული ანალიზი და სხვ.) და ექსპერიმენტიც. არც ფსიქოლოგიის მეთოდებია უცხო ანთროპოლოგიაში, მათ მიმართ ტრადიციული ანთროპოლოგიური „სიცივის“ მიუხედავად. ჯეფერსონ ფიში წერს, სუსტი განმაზოგადებელი შესაძლებლობების გამო ფსიქოლოგებისგან დაწუნებული ზოგიერთი მეთოდი (მაგალითად, ჯორჯ კელის პიროვნული კონსტრუქტების საკვლევი ინტერვიუების ტექნიკა) ანთროპოლოგიაში „დაბინავდაო“ (Fish, J. M., 2000; გვ.555). კულტურფსიქოლოგ პატრიცია გრინფილდის თვალსაზრისით, ფსიქოლოგიის „გარკვეული სიღრმისეული ეპისტემოლოგიური ვარაუდები“ შესაძლებელს ხდის ანთროპოლოგიური დილემების გადანყვეტას საკითხთა რიგთან დაკავშირებით, კერძოდ, ანთროპოლოგიურ კვლევებში ფსიქოლოგიური ტრადიციისთვის დამახასიათებელი ემპირიული მეთოდოლოგიის ინვესტირებით (Greenfield, P.; 2000; გვ. 574).<sup>1</sup>

თუმცა, პარადიგმული განსხვავებები, ტრადიციულად, იმთავითვე განსაზღვრავს მეთოდურ უპირატესობებს, მკვლევარი-ემპირიკოსები, ასე ვთქვათ, „საკუთარ ტყავზე“ გრძნობენ სირთულეებს, რომლებიც დაკავშირებულია ცნობილ განსხვავებასთან „... „მყარ“ მონაცემებს, რომლებიც იზომება და გაუზომვად „რბილ“ მონაცემებს შორის. ძალზე ხშირად ...რბილი მონაცემები უფრო ძვირფასია, მყარი კი – უფრო ადვილად მისაღები. პრობლემა ისაა, რომ ვიპოვოთ მყარი ფაქტები, რომლებიც თავისთავად საიმედო იქნება და ისევე გამოდგება მაჩვენებლად, როგორც რბილი მონაცემები“ (პ. ბერკი, 2002; გვ. 42). ჯორჯ სპინდლერის თქმით, რომელიც 1978 წ. აღნიშნავდა მეთოდოლოგიის სფეროში ძვრას გარკვეული მიმართულებით, „ეს უფრო მეთოდებისა და სტრატეგიების შერევისკენ მოძრაობაა, პრაქტიკულად შერჩევის და დაკვირვების ყოველგვარი სტილის გამოყენებით“. მისი აზრით, სწორედ ამ მიმართულებით სვლამ შეიძლება დაადასტუროს მრავალფეროვანი კვლევითი მიდგომების ღირებულება და წვლილი მეცნიერული შემეცნების პროცესში (Spindler, G. D.; 1980; გვ.8).

ჩემი აზრით, მეთოდოლოგიური სინთეზი არცთუ ისე მიუწვდომელია, როგორც ეს

<sup>1</sup> აღნიშნავს რა ანთროპოლოგიისთვის დამახასიათებელ უგულისყურობას, ზოგადად, კვლევის მეთოდის მიმართ (საფუძვლემდებარე ვარაუდი – „მნიშვნელობა არა აქვს, როგორ მოიპოვებთ ინფორმაციას; დასკვნა ყოველთვის ერთნაირი იქნება იმიტომ, რომ ის ობიექტურად სწორია (ჭეშმარიტია)“ (Greenfield, P.; 2000; გვ. 565), პატრიცია გრინფილდი ეთნოგრაფ ბამბი შიფელინის ნაშრომის მაგალითზე აჩვენებს, რომ მკვლევარ-ანთროპოლოგის მიერ ფსიქოლოგიის დისციპლინის მეთოდოლოგიური კატეგორიების ადაპტირება ანთროპოლოგიურ საგანთან მისადაგებით „უფრო გაცნობიერებული მეთოდოლოგიისა და ანთროპოლოგიური პრობლემის ინტეგრირების შესაძლებლობას ქმნის“, რაც მას კვლევის პერსპექტივის მნიშვნელოვან ასპექტად მიაჩნია (იხ. Greenfield, P.; 2000). ამ თვალსაზრისით აღსანიშნავია ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიაში შესრულებული დიმიტრი ჩუბინიძის სადოქტორო დისერტაცია, რომელშიც ქართული ხალხური ანდაზების ბაზაზე ადაპტაციური კულტურული მოდელების შესასწავლად გამოყენებული მეთოდოლოგიის ყველა კომპონენტი – მონაცემთა მოკრების და დამუშავების მეთოდები, კვლევის პროცედურები, ინტერპრეტაციის მეთოდები, კვლევაში გამოყენებული მასალის შერჩევის პრინციპები და ა.შ. მისადაგებულია საკვლევ პრობლემასთან და ფსიქოლოგიური დისციპლინისთვის ტრადიციული სიმკაცრით, დეტალურადაა განერილი. შედეგად, პოზიტივისტური (ექსპერიმენტული ფსიქოსემანტიკური მეთოდი) და პერმენეტიკული (ინტერვიუ) მეთოდებით მოპოვებული მონაცემების სინთეზური ანალიზით სემიოტიკური და დისკურს-ანალიზის გამოყენებით მიღწეულია მეთოდოლოგიური სინთეზი (იხ. Dimitri Chubinidze; 2018).

ერთი შეხედვით ჩანს. ამაზე არაორაზროვნად მიანიშნებს ჯერომ ბრუნერი სტატიაში „მრავალფეროვნების ზეიმი: პიაჟე და ვიგოტსკი“: „ახლა ჩვენთვის ცნობილია, რომ ეს ერთი და იგივე არაა – ახსნას და ინტერპრეტაციას განვითარების სხვადასხვა ტრექტორია, სხვადასხვა სოციალური დანიშნულება აქვს და სხვადასხვა მეთოდით უნდა იქნეს შესწავლილი; გასარკვევი ისაა, წარმოებულია თუ არა ისინი ზოგადი პრინციპების უფრო სიღრმისეული ნაკრებიდან“ (Брунер Д.С.; 2001. გვ. 3-13). კულტურული მოდელების კვლევის პრაქტიკის ანალიზისას ჯიოვანი ბენნარდო და ვიქტორ დე მუნკი წერენ, სინამდვილეში ძნელად იპოვი მკვლევარს, რომელიც ორივე (რაოდენობრივი-თვისებრივი) მეთოდოლოგიის ნაზავს არ იყენებს; მეთოდოლოგიური ბალანსის იმპლემენტაციაზე ორიენტირებულ მკვლევართა უმრავლესობა შეიძლება ამ ორი მიზნიდან რომელიმესკენ გადაიხაროს, თუმცა იშვიათად იპოვი ვინმეს, ვინც ამ უკიდურესობათაგან ორივეს მომხრეაო (Bennardo, G., de Munck, V. C.; 2014; გვ. 58). ასეა თუ ისე, კვლევით პრაქტიკაში ორივე კატეგორიის მეთოდთა დაბალანსებული ან სინთეზური გამოყენებისკენ სწრაფვა გამოკვეთილი ტენდენციაა.<sup>1</sup>

რაც შეეხება ეთნოგრაფიულ კვლევას, ის ითვალისწინებს ადამიანთა ყოველდღიურ ცხოვრებაში მონაწილეობას (აშკარა ან არააშკარა სახით) შედარებით ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე. მნიშვნელობათა შესწავლისას, სწორედ, ყოველდღიურ კონტექსტზე და არა ხელოვნურად შექმნილ პირობებზე ფოკუსის გამო უწოდებენ მას „საველე კვლევასაც“, რომლის თავისებურება – მუდმივად განახლებადი კვლევის დიზაინი (რამდენადაც მოიკრიბება „არასტრუქტურირებული“ მონაცემები) – თავად მონაცემებიდან ამხსნელი კატეგორიების „ამოღების“ შესაძლებლობას იძლევა და მკვლევარს სუბიექტური საზრისების დანახვასთან აახლოებს; ზოგჯერ, რამდენიმე მცირემასშტაბურ შემთხვევაზე მკვლევრის კონცენტრაციის გამო ეს მეთოდი „შემთხვევის შესწავლად“, ხოლო მონაცემთა სიღრმისეულ ინტერპრეტაციაზე ორიენტაციის გამო

<sup>1</sup> ჯიოვანი ბენნარდო და ვიქტორ დე მუნკი, კულტურული მოდელების საკვლევად გამოყენებულ მეთოდთა მრავალფეროვნების, მათ შორის, სპეციალურად ამ ტიპის კვლევებისთვის დამუშავებული, ჰიბრიდული თუ მეთოდთა კომბინაციების განხილვასთან ერთად, თავად გთავაზობენ „ახალ ინოვაციურ პლატფორმას“ – კვლევისთვის „უფრო ყოვლისმომცველ მეთოდოლოგიურ ტრექტორიას“ (ეტაპობრივად ეთნოგრაფიული, ლინგვისტური და ექსპერიმენტული მონაცემების ბაზაზე კონსენსუს-ანალიზის შემუშავება-ჩატარება) (დეტალურად იხ. Bennardo, G., de Munck, V. C.; 2014; გვ. 57-101). თამარ ჩხაიძე თავის სადოქტორო ნაშრომში – „ფატალიზმი – ქართული კულტურული მოდელი“ – მეთოდოლოგიურ ჯაჭვში: კულტურული მოდელები → კულტურული კონსენსუსი → კულტურული კონსონანსი მიმართავს მეთოდთა განსხვავებულ ბრიკოლაჟს. ამ ჯაჭვის შემქმნელის, უილიამ დრესლერის კვლევებისგან განსხვავებით, რომლებშიც სამივე ეტაპი რაოდენობრივი მიდგომით რეალიზდება (კულტურული მოდელის გამოვლენა ხდება ექსპერიმენტული მეთოდებით, კულტურული კონსენსუსი, ანუ მოდელის გაზიარებულობა მოწმდება სტატისტიკური მოდელით და ბოლოს, „კულტურული კონსონანსი“, ანუ კულტურა – დონის და ინდივიდი-დონის ურთიერთშესაბამისობა იზომება რაოდენობრივად), თ. ჩხაიძის კვლევაში ჯაჭვის პირველ ეტაპზე ექსპერიმენტის ნაცვლად გამოყენებულია თვისებრივი მიდგომა (სიღრმისეული ინტერვიუთი მოპოვებული დისკურსების „კულტურული ანალიზი“ მეტაფორებისა და პროპოზიციების ანალიზის საფუძველზე), შესაბამისად, ჯაჭვის მომდევნო – რაოდენობრივი ეტაპები ეფუძნება უფრო მდიდარ შინაარსობრივ მასალას – თვისებრივი ანალიზის შედეგებს. რეალურად, აქაც ჰერმენევტიკული და პოზიტივისტური მიდგომების სინთეზთან გვაქვს საქმე (დეტალურად იხ. Chkhaidze, T.; (2021), Chkhaidze, T., Chubiniidze, D., & Gegenava, E. 2019).



„ინტერპრეტაციულ მეთოდად“ მოიხსენიება. მონაცემთა ანალიზის საფუძველზე, ადგილობრივ კონტექსტში განხორციელებული ინტერპრეტაცია უფრო ფართო კონტექსტშიც შეიძლება რელევანტური იყოს. XX საუკუნის ბოლოდან, ეთნოგრაფიის სტანდარტად მიჩნეულია სამი მეთოდის – დაკვირვების, არაფორმალური თუ ფორმალური ინტერვიუს და დოკუმენტური ანალიზის კომბინაცია და, ამგვარად, ის მეთოდოლოგიური ტრიანგულაციის ნიმუშს წარმოადგენს (ნულაძე ლ.; 2019; გვ. 150-193). ამგვარი ფართო გაგებით, ეთნოგრაფიული კვლევა აქტუალურია ნებისმიერი სოციალური სფეროს მკვლევრისთვის (და არა მხოლოდ კულტურული სპეციფიკის შემსწავლელთათვის), ვისაც საქმე სუბიექტურ საზრისებსა და მნიშვნელობათა წვდომასთან შეიძლება ჰქონდეს. ის შეიქრა მულტიმოდალური სოციალური სემიოტიკის სფეროშიც, სადაც დაკვირვების პროცესი სხვადასხვა მეთოდთა ეტაპობრივი გამოყენებისა და სინთეზის მეშვეობით მიმდინარეობს (Jewitt, C., Chubinidze, D., Price, S., Yiannoutsou, N., & Barker, N. 2021; Jewitt, C., & Leder Mackley, K. 2019). ერთგან ჯერომ ბრუნერი წერდა, იმისთვის, რომ კულტურული ფსიქოლოგი იყო, აუცილებელი არაა ფიჯის კუნძულებზე ყოფნა.<sup>1</sup> „სახლში“ ანთროპოლოგიური კვლევის ჩატარების სასარგებლოდ ზოგად არგუმენტად მოაქვთ ის, რომ ყველაზე ფუნდამენტური კითხვები, რომლებსაც ვსვამთ კულტურის, საზოგადოების და ა. შ. საკითხებზე, თანაბრად რელევანტურია მსოფლიოს ნებისმიერ ადგილზე.

ამგვარ რეალობაში, ვფიქრობ, მოსაზრება თავისი ბუნებით ინტერდისციპლინურ ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიაში ეთნოგრაფიული მეთოდის უპირატესობის თაობაზე ეთნოგრაფია-ეთნოლოგიის ბაზაზე დაფუძნებული კულტურული ანთროპოლოგიის ტრადიციული დისციპლინური ინერციის გამოვლინებაა, რაც არცთუ იშვიათია სამეცნიერო სფეროებში.<sup>2</sup> იმთავითვე „მიზანმიმართულად შექმნილი ჰიბრიდი“ – ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია, მკაფიოდ გამოკვეთილი ინტერდისციპლინური ხასიათით და თავისი მიზნებით (ის მხოლოდ კულტურულ სპეციფიკას არ შეისწავლის)

<sup>1</sup> თომას ჰილანდ ერიქსენი აღნიშნავს, ფაქტობრივად, დღევანდელი ანთროპოლოგია მოიცავს მთელ სამყაროს იმ ტერიტორიების ჩათვლით, რომლებსაც ანთროპოლოგები „სახლს“ ეძახიან. მოდერნიზაციისა და მობილობის შესაძლებლობებიდან გამომდინარე, „ჩვენ“ (თანამედროვე) და „მათ“ (პრიმიტიულები) საზოგადოებას შორის დღეს მკვეთრ განსხვავებებზე მსჯელობა შეუძლებელია („ყოველთვის ნათელი არ არის, რა არის „სახლი“ და რა – „საზღვარგარეთ“)(ერიქსენი თ. ჰ.; 2018; გვ. 39-40).

<sup>2</sup> ანალოგიურ მოსაზრებებს მოისმენთ ფსიქოლოგიის დისციპლინის წარმომადგენელთაგან – „ფსიქოლოგიის ძირითადი მეთოდია ექსპერიმენტი“, თუმცა 21-ე საუკუნეში ექსპერიმენტი (საბუნებისმეტყველო მეცნიერების გაგებით) არსებითად ფსიქოლოგიის ერთ-ერთი დარგის – კოგნიტური ფსიქოლოგიის პრეროგატივად იქცა. ფსიქოლოგი ბრედი ვაგონერი ექსპერიმენტის დამკვიდრებულ გაგებას (დამოუკიდებელი/დამოკიდებული ცვლადები, შემთხვევითი შერჩევა, მონაცემების სტატისტიკური ანალიზი) „ფსიქოლოგიური მეცნიერებისთვის სრულიად უცხოდა“ მიიჩნევს (Wagoner, B. 2009) და იგნასიო ბრესკო დე ლუნასთან ერთად, ამ მეთოდს ირონიულად უწოდებს „ცოდნისკენ მიმავალ სამეფო გზას“ (Wagoner, B. and I. Bresco de Luna, 2018; გვ. 298). ფსიქოლოგიისადმი ბუნების მეცნიერებაში ფესვგადგმულ ექსპერიმენტულ მიდგომას კონკრეტულ ისტორიულ ეტაპზე ჩამოყალიბებულ რწმენათა ევროამერიკულ სისტემას უკავშირებენ (Kim, U., 2001), ფსიქოლოგიური მეცნიერების გავრცელებას კი ამ კულტურული ნანამძღვრების გავრცელების და, შესაბამისად, გარკვეული ტიპის აზროვნების დასწავლის საშუალებად მიიჩნევენ (Fish, J. M., 2000). დღეს ფსიქოლოგიაში არანაკლებ აქტიურად (შესაძლოა, უფრო ხშირადაც) მიმართავენ ტესტირებას, გამოკითხვას, ინტერვიუს და სხვა მრავალ მეთოდს.

ანტითეზურად გააზრებული მეთოდოლოგიური ხედვის ურთიერთმემავსებლად და სინთეზირებულად ხედვას და, შესაბამისად, მეთოდოლოგიური რესურსის ასევე ჰიბრიდულ გამოყენებასაც ითხოვს, რასაც, როგორც ზევით აღინიშნა, რეალურ კვლევით პრაქტიკაში ვხედავთ კიდევ.

### **დიქტომიები – „დაყოფები მკვლევრის თავში“ (ჯ. მერდოკი)**

მეცნიერებას დაუგროვდა უამრავი დიქტომიური პრინციპი, რომელთა მემკვიდრეობითაც მრავალფეროვანი სამყაროს კლასიფიცირება ხდება შესასწავლი პრობლემების დახარისხების, დიფერენცირების, დაზუსტების თუ სხვა რაციონალური პრინციპების საფუძველზე. როგორც ცნობილია, დიქტომიურობა მთელის ფარგლებში არსებობს და, ამდენად, დიქტომიათა ანტითეზურად მოაზრება უკვე უბიძგებს ცალმხრივობისკენ. არცთუ იშვიათად, ამ დიქტომიების საფუძველმდებარე, საყოველთაოდ მიღებული ინტერპრეტაციებიც მცდარია. სემიოტიკური მედიაციის კულტურული ფსიქოლოგიის გამოჩენილი წარმომადგენელი იან ვალსინერი აღნიშნავს: მიღება ოპოზიციისა – ერთეული (იდიოგრაფიული) პოპულაციურის (ნომოთეტიკური) საპირისპიროდ – ანუ მისი ფსიქოლოგიაში ფართოდ გავრცელება წარმოადგენს თავისებურ მცდარ (არასწორ) განმარტებას ვილჰელმ ვინდელბანდის მცდელობისა, მოერიგებინა და არა გაეყო ის, რაც „იყო ოდესღაც“ იმასთან, „რაც იყო ყოველთვის“. ამგვარად, სინამდვილეში, ისინი იმთავითვე იყო გააზრებული ურთიერთმემავსებელ პოლუსებად. XX საუკუნის განმავლობაში ამ პერსპექტივებს შორის კონტრასტმა შეიძინა არა თანამშრომლობის, არამედ განსაკუთრებული კონფლიქტის მნიშვნელობა. სინამდვილეში კი „მეცნიერული დასკვნის საფუძველად დევს ინდივიდუალური შემთხვევა – იქნება ეს ადამიანი ინდივიდის შემთხვევაში თუ კომეტა მზის სისტემაში. ცალკეული ნიმუში ორგანიზებულია და ეს ორგანიზაცია ზოგად წესებს მისდევს“ (Valsiner, J. 2016; გვ.6).

დღეს მეცნიერები სრულიად სხვა რაკურსში იაზრებენ ტრადიციულ ოპოზიციურ წყვილებს. და ეს ტენდენცია ვლინდება სხვადასხვა სამეცნიერო სფეროს წარმომადგენლებთან. კულტურფსიქოლოგი იოსიპიზა კაშიმა მიიჩნევს, რომ ადამიანის მოღვაწეობა, ზოგადად, უნდა იქნას განხილული პლანეტარული სისტემის დინამიკაში ჩართულად, და ამგვარ კონტექსტში „ადამიანისა და ბუნების გაყოფის ვარაუდზე, ოპოზიციისაზე ბუნება/კულტურა, რომელიც ასე გავრცელებული იყო განმანათლებლობიდან კონტრგანმანათლებლობამდე, უარი უნდა ვთქვათ“ (Kashima, Y.; 2015; გვ.11). „შემეცნების ორი წესი – ნომოთეტიკური და ინტერპრეტაციული – ერთმანეთზე არ დაიყვანება, იმავდროულად, ისინი ურთიერთდაკავშირებულია და ეს ამომწურავ ეპისტემოლოგიურ ანალიზს არ ექვემდებარება“ (Брунер Д.С.; 2001). დაგლას ჰოლანი ფენომენოლოგიისა და ფსიქოანალიზის დაპირისპირებასთან დაკავშირებით აღნიშნავს, კულტურფენომენოლოგები და ფსიქოანალიტიკოსები თავიანთი მიდგომებით არცთუ ისე ანტითეზური არიან, როგორც მათ წარმოადგენენ, რადგან ორივეს საზრუნავი იმის გაგებაა, თუ „როგორ კონცეპტუალიზდება, შეიგრძნობა და განიცდება სამყარო პირველი პირის თვალსაზრისით“ (Hollan, D.; 2012). თომას ჰილანდ ერიქსენის თქმით, ხშირად პრაქტიკაში დაპირისპირებულად მოაზრების შემთხვევაშიც კი უნივერსალური

ლიზმსა და კულტურულ რელატივიზმს შორის აუცილებელი წინააღმდეგობა სულაც არ იგულისხმება – მკვლევარი მეთოდებისა და აღწერის დონეზე შეიძლება რელატივისტი იყოს, ანალიზის დონეზე კი კონკრეტულ ფუძემდებლურ ნიმუშს ყველა საზოგადოებისა და ადამიანისთვის საერთოდ მიიჩნევდეს (ერიქსენი თ. ჰ.; 2018; გვ.10-11). დიქტომიათა ანტითეზურად მოაზრებას, ანუ მათ ვერდანახვას დიალექტიკურად, ურთიერთშემავსებლად ბრედ შორი „არამორსმჭვრეტელურ პოზიციას“ უწოდებს (Shore, B.; 2000; გვ.9).<sup>1</sup>

და თუ შემეცნების უსასრულო გზაზე მეცნიერის მოვალეობად მაქს ვებერი საკუთარი თავისა და აზროვნების ინერციის დაძლევას მიიჩნევდა, მე ვიტყვოდი, დღეს, როცა ეჭვქვეშ დგება ბევრი საყოველთაოდ აღიარებული ჭეშმარიტება, ადამიანის შემსწავლელი მეცნიერისთვის უპირველესი ამოცანა ანტითეზური აზროვნების, შესაბამისად, ცალმხრივობის დაძლევაა.

### ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია კულტურული ფსიქოლოგიაა?

ჩარლზ ლინდჰოლმი: ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია, „ოდესღაც ცნობილი, როგორც კულტურა და პიროვნება, ამჟამად ზოგჯერ ასევე ცნობილი, როგორც კულტურული ფსიქოლოგია“ (Lindholm, Ch.; 2007; გვ.10).

ადამიანის ფსიქიკის ფუნქციონირების უნივერსალური მექანიზმების ძიების გზაზე ცნებები „კულტურა“ და „მნიშვნელობა“, საზოგადოდ, ადამიანის კულტურულობის გაგება ფსიქოლოგიურ დისკურსში კარგა ხნით იქნა დავინწყებული (Kashima, Y., & Gelfand, M. J.; 2012). მაგრამ „...ფსიქოლოგია, რომელიც ინდივიდის კულტურაში ჩანსულობას გამორიცხავს, ისეთივე ზედაპირული და შეზღუდულია, თუ აბსურდული არა, როგორც ანთროპოლოგი, რომელიც „ადამიანური ბუნების“ იგნორირებას ახდენს უბრალოდ იმიტომ, რომ ის ბალიზა“ (Bruner, J. S., 2008; გვ. 40). ფსიქოლოგიამ მხოლოდ XX საუკუნის 70-იანი წლებიდან „გაიხსენა“ „მეორე ფსიქოლოგია“, რომელსაც საბაზისო ფსიქოლოგია უნდა „დაესრულებინა და შეეცოს“ და, მასთან ერთად, პერიფერიულ პრობლემად აღქმული, კულტურით ფორმირებული ადამიანური გონება და ქცევა (Cahan, E. D. and White, Sh. H., 1992). გასული საუკუნის 80-90-იანი წლებიდან ფსიქოლოგიაში კულტურის პრობლემის გააქტიურებამ განაპირობა საბაზისო მეცნიერების თვითრეფლექსია და ფსიქოლოგიური მეცნიერების ხასიათის ფუნდამენტური გადახედვა. კულტურის შემსწავლელი ფსიქოლოგები, კულტურისა და ფსიქოლოგიის ურთიერთმიმართების თაობაზე მნიშვნელოვანი კონცეპტუალური განსვლების მიუხედავად (Adamopoulos J. and Lonner W. J.; 2001), კულტურას „რაიმე დავგიანებულ გამონაგონად ან ეგზოტიკურ დანამატად“ (მაკუმოტო) არ მიიჩნევენ, ის აღიქმება პროფილური ფსიქოლოგიის ინტეგრალურ ნაწილად, თუმცა თავად ფსიქოლოგია ჩანს სხვა რაკურსით, რამდენადაც აქცენტი კეთდება ინდივიდუალურ სუბიექტურობაზე, კულტურას, ფსიქოლოგიასა და გამოცდილებას შორის კავშირის არარედუქციონისტულ წარმოდგენაზე, კულტურისა

<sup>1</sup> ქრისტინა ტორენი, რომელიც კრებულს „New direction in Psychological Anthropology“-ს მიმოიხილავდა 2002 წელს, საზს უსვამდა კრებულის რედაქტორების მოწოდებას იმ პრობლემათა გადაჭრის აუცილებლობისკენ, „რომლებიც ჩნდება კარტეზიანულ განსხვავებებთან ეფექტურად ბრძოლისთვის ჯერ კიდევ შენარჩუნებული უუნარობის გამო“ (Toren, Ch.; 2002; გვ.689).

და ფსიქიკის ერთიანობაზე<sup>1</sup> და ა.შ. (Shweder, R. A. 1979-80, 1990, 1991; Cole, M.; 1996; Miller, J. G. 1994, 1997; Valsiner, J. 2019, 2014, 2012, 2000). კულტურული ფსიქოლოგიის ამ „ახალ“ დისციპლინას ახასიათებენ, როგორც „უფრო ექსპერიმენტულს, ვიდრე ანთროპოლოგიაა, უფრო რელატივისტურს და რეფლექსიურს, ვიდრე ფსიქოლოგიაა“ (Beatty, AW.; 2019). ამ კონტექსტში ფსიქოლოგიისა და ანთროპოლოგიის დაახლოება, მათ შორის ხიდის გადება ფსიქოლოგთა გარკვეული ნაწილისთვის კვლავ აქტუალური ხდება (Gamsakhurdia, V. L., 2020; Chkhaidze, T. & Surmanidze, L.; 2019). კულტურით დაინტერესებული ფსიქოლოგები სხვადასხვა მიმართულებას მიაკუთვნებენ თავს (კროსკულტურული ფსიქოლოგია, კულტურული ფსიქოლოგია, სემიოტიკური დინამიკის კულტურული ფსიქოლოგია, კულტურულ-ისტორიული ფსიქოლოგია, მაკროკულტურული ფსიქოლოგია, ეთნოფსიქოლოგია, ინდიგენური ფსიქოლოგია და სხვ.) და ყველა მათგანი საკუთარი სპეციფიკის დასაბუთებას ცდილობს. ფსიქოლოგიის ფარგლებში კულტურული ფსიქოლოგია „ცხვება“ სხვადასხვა ვარიანტით. შესაძლოა, აქ მთავრდება მისი ერთიანობა, რაც აჩენს მხოლოდ ნაწილობრივ ერთმანეთთან კავშირში მყოფ განსხვავებულ თვალსაზრისებს (Valsiner, J.; 2012). ამიტომ, ბუნებრივია, რომ ის ვერ იქნება „მონოლითური დისციპლინა“ (დასახ. ნაშრომი),<sup>2</sup> მაგრამ ყველა მათგანი იღწვის ფსიქოლოგიური მეცნიერების ახალ პრინციპებზე დასაფუძნებლად. მოკლედ რომ ვთქვათ, ამ საქმით დაკავებული ფსიქოლოგების ხედვით, კულტურის შემსწავლელი ფსიქოლოგიის ნებისმიერი ვარიანტი – ეს ფსიქოლოგიაა. და ამ აზრით ყოველ მათგანს – თუ კულტურულ ფსიქოლოგიას სხვა კონკრეტული მიმართულების სახელით ჩავანაცვლებთ – მიესადაგებოდა რიჩარდ შვედერის სიტყვები: კულტურული ფსიქოლოგია „...არ არის ზოგადი ფსიქოლოგია, არ არის კროსკულტურული ფსიქოლოგია, არ არის ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია, არ არის ეთნოფსიქოლოგია. ის არის კულტურული ფსიქოლოგია“ (Shweder, R. A.; 1990). ვფიქრობ, რომ ორიენტაცია კულტურისა და ფსიქოლოგიის ურთიერთკავშირის შესწავლაზე ფსიქოლოგებისთვის არ ნიშნავს ფსიქოლოგიის დისციპლინის ფარგლებიდან გასვლას იმის მიუხედავად, რომ თავად კულტურის კატეგორიის (როგორც კოლექტიური ცნობიერების ფორმისა დიურკემის აზრით) ჩასმა ნამყვან კატეგორიად ინდივიდუალური ცნობიერების შესწავლის პრიმატის მაღიარებელი აკადემიური ფსიქოლოგიისთვის გარკვეულ დისკომფორტს უნდა ქმნიდეს. უკანასკნელი ორი ათწლეულის მანძილზე ფსიქოლოგიაში კულტურისწარმატებული მსვლელობის მიუხედავად, როგორც ვალსინერი აღნიშნავს, თანამედროვე ფსიქოლოგიის ემპირიული პრაქტიკა წინ კვლავაც მიიწევს მისთვის ჩვეული, ლოკალურად რეფლექსირებული გზებით, ასე რომ, ეპისტემოლოგიური პრაქ-

<sup>1</sup> „კულტურული ფსიქოლოგია არის მოძღვრება იმის შესახებ, თუ როგორ სჭირდებათ ერთმანეთი და ცხოვრობენ ერთად სუბიექტი და ობიექტი, მე და სხვები, ფსიქიკა და კულტურა, პერსონა და კონტექსტი, ფიგურა და ფონი, პრაქტიკოსი და პრაქტიკა, როგორ ქმნიან ისინი ერთმანეთს დინამიკურად, დიალექტიკურად და ერთობლივად“ (Shweder, R. A. 1990).

<sup>2</sup> ჯოან მილერი ამის მიზეზს ურთიერთსაწინააღმდეგო, ხშირ შემთხვევაში, არათავსებად დაშვება-ვარაუდებში ხედავდა – გაზიარებულია მრავალი, თუმცა არა ყველა ძირითადი კონცეპტუალური დაშვება (Miller Joan G.; 1994). ჯეფრი უაიტი და ქეთრინ ლუტცი კულტურულ ფსიქოლოგიას ფორმირებად ინტერდისციპლინურ სფეროდ განიხილავდნენ (White Geoffrey M and Lutz Catherine A.; 1994; გვ. 2). ხაზგასმა ჩემია.



ტიკის კონსტრუქციული კრიტიკა ამ სფეროში ხშირად უყურადღებოდ რჩება (Valsiner, J.; 2014). ეს თავად კულტურის შემსწავლელ ფსიქოლოგებსაც კარგად ესმით და აქედანაა მათი სწრაფვა „ახალი ფსიქოლოგიის დაფუძნებისკენ“.

მაგრამ კონცეპტუალურ პრობლემებთან ერთად, ვფიქრობ, არცთუ უკანასკნელ როლს თამაშობს სფეროს პროფესიული მონოლითურობის (ასე ვთქვათ, „მუნდირის ღირსების“) საკითხიც. „სამწუხაროდ, აკადემიური საზოგადოებები

თავიანთ თვითმყოფადობას თავგამოდებით განავითარებენ და მეტოქეებთან თავიანთი ავტონომიის დაკარგვას უფრთხიან. შედეგად, აკადემიური დისციპლინების შეუღლების ნებისმიერი ცდა საშიში ნამონყებაა, რომელიც, ალბათ, აღქმული იქნება ნებისმიერი პარტნიორის მთლიანობის ხელყოფად და იმად, რომელიც გააჩნეს ყოველი მშობლისთვის მიუღებელ ნაჯვარ შთამომავლობას“ (Lindholm, Ch.; 2007; გვ. 10). ვფიქრობ, ჩვენს შემთხვევაშიც ასეა და ამიტომ კულტურული ფსიქოლოგია წარმოადგენს „ინტელექტუალურ ძალისხმევას ფსიქოლოგიური მეცნიერების ახალი სახეობის შესაქმნელად“ (Valsiner, J.; 2019). მიზნებში გარკვეული თანხვედრების მიუხედავად, ის ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია მაინც არ არის. მისი ყურადღების ფოკუსშია ინდივიდუალური ადამიანის ფსიქოლოგია, განსხვავებით ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიისგან, რომლის „პრაქტიკოსები შეისწავლიან დინამიკურ საშუალებებს, რომელთა მეშვეობითაც ერთმანეთს უკავშირდება სუბიექტური გამოცდილება, სოციალური მოქმედება და კულტურული მნიშვნელობები მთელი მსოფლიოს განსხვავებულ ერთობათა რთულ ინტერპერსონალურ სამყაროებში“ (Theory in Social and ...; 2013).

ერთგან ჯეფრი უაიტი წერდა, ბევრი ფსიქოლოგი „გულში“ დარწმუნებულია, რომ ფსიქოლოგია და კულტურა კომპლექსურად უნდა შეისწავლებოდეს.<sup>1</sup> ეს მართალია. ჯერჯერობით კი დაუძლეველი სირთულე იქიდან მომდინარეობს, რომ ადამიანური ფსიქიკა უამრავი სფეროს გადაკვეთაზე ყალიბდება და ამ ფაქტორების მოცვა ერთი კონკრეტული დარგის ფარგლებში გადაუწყვეტელი ამოცანა მგონია.

დაბოლოს, ჩემს გაკვირვებას იწვევს ის ფაქტი, რომ მიუხედავად შთამბეჭდავი პროცესებისა, რომლებიც ფსიქოლოგიაში მიმდინარეობს კულტურის ფენომენტთან დაკავშირებით (იხ. იან ვალსინერის მიმოხილვები ამასთან დაკავშირებით – 2012 და 2019), ანთროპოლოგები კულტურული ფსიქოლოგიის კონტექსტში მოიხსენიებენ მხოლოდ რიჩარდ შვედერს და არასოდეს – ფსიქოლოგიური „წარმომავლობის“ კულტურულ ფსიქოლოგებს (გამონაკლისია კროსკულტურული ფსიქოლოგია, რომელთანაც პოლემიკური მიმართება აქვს ამ უკანასკნელის „მეინსტრიმ“ ფსიქოლოგიის პრინციპებისადმი ერთგულების გამო). მათგან განსხვავებით, კულტურფსიქოლოგები მეტ ინტერესს ამჟღავნებენ ანთროპოლოგიაში მიმდინარე პროცესების მიმართ (მაგალითად, იხ. იან ვალსინერის მიმოხილვა 2012 წელს, რომელშიც ის განიხილავს გა-

<sup>1</sup> ფსიქოანთროპოლოგიის ბოლო დეკადის ერთ-ერთი ძირითადი დისკურსი, ცნობილი როგორც განსხვავების პარადიგმა, ფსიქოლოგიურის გავლით კულტურულსა და ბიოლოგიურს შორის კავშირს ეხება. თუმცა ამ შემთხვევაშიც საქმე კომპლექსურ წარმონაქმნთან გვაქვს. იგივე შეიძლება ითქვას ევოლუციონისტურ მიდგომაზე, რომელიც აერთიანებს კოგნიტურ მეცნიერებებსა და ევოლუციონისტურ ფსიქოლოგიას, თუმცა მისი კვალიფიცირება ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიად საკამათო საკითხად რჩება (Beatty, AW.; 2017; გვ. 391).

ნანათ ობეიესკერესაც). ისეთი შთაბეჭდილება რჩება, თითქოს ანთროპოლოგიაც და ფსიქოლოგიაც თავ-თავიანთ „კულტურულ ფსიქოლოგიას“ ქმნიან.

### მინა, რომელიც მოახალშენებს ელის...

100 წლის წინ ბრონისლავ მალინოვსკი ფსიქოლოგიასა და ანთროპოლოგიას შორის განფენილ მინას („რომელიც არავის ეკუთვნის“) ორივე სფეროს პროფესიონალების თანამშრომლობის სივრცედ მოიზრებდა<sup>1</sup>. მიუხედავად იმისა, რომ გასული საუკუნის 80-90-იანი წლების გასაყარზე ახალმა სიომ დაჰბერა, ძველი სახელწოდებით – ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია – თითქოს ახალი მეცნიერება იბადებოდა და ორი სფეროს მჭიდრო თანამშრომლობის იმედი გაჩნდა, რეალურად, დღემდე მათი ურთიერთობები თანამშრომლობის სურვილის დეკლარირების ფარგლებს არ ცდება.<sup>2</sup> ანთროპოლოგიის მხრიდან კი სინთეზური შედეგი ჯერჯერობით მხოლოდ კოგნიტურ მიმართულებაში ჩანს (ამ სფეროში კოგნიტურ ფსიქოლოგიასთან უმჭიდროეს კავშირში შექმნილ უკვე ხსენებულ ფუნდამენტურ შრომებს გამოჩენილი ფსიქოანთროპოლოგი – რობერტ ლევინი „ანთროპოლოგიაში ანტიფსიქოლოგიური პოზიციის ბრძოლაში გამოწვევას“ უწოდებს).<sup>3</sup> ძირითადად კი ვითარება იგივე დარჩა, როგორც მან 1999 წელს აღწერა თავის სტატიაში „ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიის დღის წესრიგი“: „გონივრული მოლოდინით, ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიად წოდებული სივრცე უნდა ითვალისწინებდეს ფსიქოლოგიას, მაგრამ ჩვენს კვლევით ლიტერატურაში, როგორც წესი, ეს გამონაკლისია და არა წესი, ფსიქოანალიზისგან განსხვავებულ ფსიქოლოგიურ თეორიებსა და კვლევებზე მითითებების განსაცვიფრებელი უკმარისობაა. თუმცა, იშვიათად, ზოგიერთი ანთროპოლოგი მიმართავს კოგნიტურ, კონექციონისტურ, განვითარების თუ ევოლუციონისტურ ფსიქოლოგიურ თეორიებს, მაინც მცდარი იქნებოდა ვარაუდი, რომ ფსიქოანთროპოლოგთა უმრავლესობა ისევე იცნობს ფსიქოლოგიას, როგორც ფსიქოლოგიის სპეციალობის ბაკალავრი“ (LeVine, R. A.; 1999). დღეს ეს ვითარება ჩანს თუნდაც ზერელე თვალის შევლებით იმ მკვლევართანაშრომების თემატიკასა, „თეორიულ უპირატესობებსა თუ მეთოდოლოგიურ პრაქტიკებზე“, რომლებიც საკუთარ თავს ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგებად მოიაზრებენ (იხ. ფსი-

<sup>1</sup> „ფსიქოლოგიასა და ანთროპოლოგიას შორის დღეს განფენილია მინა, რომელიც არავისა. ოდესმე განმტკიცდება თუ არა მეცნიერების სპეციალურ სფეროდ – უცნობია, მაგრამ ახლა ის უნდა შეივსოს ორივე სფეროს პროფესიონალებით, რომლებმაც უნდა განახორციელონ შეჭრა რომელიმე ცოდნის სფეროში. ნებისმიერი სფეროს სერიოზულმა წარმომადგენელმა ასეთი შეჭრების იგნორირება არ უნდა მოახდინოს ან იწყინოს, რადგან მას შეიძლება მისთვის დიდი ღირებულება ჰქონდეს იმით, რომ შეიძლება მიუთითოს კვლევის ახალ მიმართულებებზე“. [https://www.cambridge.org/cn/files/8913/6680/7853/9780521745208\\_c10.pdf](https://www.cambridge.org/cn/files/8913/6680/7853/9780521745208_c10.pdf)

<sup>2</sup> მაგალითად, კრიტიკული არგუმენტი ანთროპოლოგიური ორიენტაციის ინდივენტური ფსიქოლოგიის წინააღმდეგ: ინდივენტურ-ფსიქოლოგიური მიდგომით მონაცემების დაგროვებას პირდაპირი მნიშვნელობა არ შეიძლება ჰქონდეს ფსიქოლოგიისთვის, რადგან მეინსტრიმ-ფსიქოლოგებს ფსიქოლოგიური მოვლენები აინტერესებთ და არა ანთროპოლოგია (Kwang-Kuo Hwang; 2006 გვ. 74).

<sup>3</sup> ხაზგასმით მინდა აღვნიშნო, რომ სტატიის მიზანს არ წარმოადგენს ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიის მიმართულებების ანალიზი.



ქოლოგიური ანთროპოლოგიის ამერიკული ასოციაციის წევრთა კვლევები).<sup>1</sup> იმავდროულად, თეოდორ შვარცი წერს, შესაძლოა ინტერვიუებით კვლევა ჩატარდეს იმის შესასწავლად, რა იციან და ესმით ფსიქოლოგებს ანთროპოლოგიასა და კულტურაზე (Schwartz, Th., 1992; გვ. 329).

კრისტინა ტორენი აღნიშნავს, მას მერე, რაც ადამიანურის ასპექტები სხვადასხვა სამეცნიერო სფერომ „გაინანილა“, ანთროპოლოგიის, ფსიქოლოგიის, სოციოლოგიის, ლინგვისტიკის, ფილოსოფიის და ბიოლოგიის განსხვავებული ეპისტემოლოგიური სფეროების წინაშე მდგომმა მეცნიერებმა XX საუკუნის მეორე ნახევარში ბევრი იღვანეს ნაფლეთების კვლავ გასამთლიანებლად. თუმცა, „როგორც ეს ხშირად ხდება, ახალი სუბდისციპლინური სფეროები, მოწოდებული კონცეპტუალური სირთულეების დასაძლევად, უფრო მათ განმტკიცებას უწყობდა ხელს“ (Toren, Ch.; 2012; გვ.24).

ფსიქოლოგიის და ანთროპოლოგიის დაახლოების გზაზე შემაფერხებლად უკანასკნელ როლს არ ასრულებს თავად პროფესიონალთა ურთიერთდამოკიდებულებაც, რომელიც, არცთუ იშვიათად, ასიმეტრიულ შთაბეჭდილებას ტოვებს. ანთროპოლოგები: „თუმცა კი ბევრია შემთხვევა, როცა ანთროპოლოგები ფსიქოლოგებთან ერთად იკვლევენ. მაგრამ ამასთან, ისიცაა, რომ „ორივე სფერო სხვადასხვა დონეზე ერთმანეთის იგნორირებას ახდენს“ (Schwartz, Th., 1992). „დღეს ძნელად იპოვი მეინსტრიმს სოციალურ და კულტურულ ანთროპოლოგიაში, მაგრამ ნებისმიერი ნაკადი, რომელსაც შეიძლება ძირითადი უწოდო, მის აზროვნებასა და კვლევებში გამოირიცხავს ცალკეულ ფსიქოლოგიურ პროცესებს“ (LeVine, R. A.; 1999). ფსიქოლოგების თქმით კი, „მეცნიერები, რომლებიც კულტურას სხვა სფეროებში სწავლობენ, პირდაპირ და ირიბ სარგებელს პოულობენ დიდი ტალანტის მქონე ანთროპოლოგების დაკვირვებებიდან“ (Adamopoulos, J., Lonner, W. J. 2001; გვ. 38), „კულტურული და კროსკულტურული ფსიქოლოგები ჩვეული არიან ანთროპოლოგიით აღფრთოვანებას და ჩვენს სფეროში აღიარებენ მის წვლილს როგორც მეთოდოლოგიის, ისე შინაარსობრივი თვალსაზრისით. ანთროპოლოგები, პირიქით, თუ სრულიად არა, ძალზე იშვიათად გამოხატავენ ფსიქოლოგიით და მისი მეთოდებით აღფრთოვანებას“ (Greenfield P. 2000; გვ. 573). ვფიქრობ, რომ ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიის სფეროს „დაღარულ ისტორიასა და რეპუტაციაში“<sup>2</sup> (ლინდჰოლმი) თავისი როლი ითამაშა იმ ფაქტმა, რომ ისტორიულად

<sup>1</sup> ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიის „ფუნდამენტურ ანთროპოლოგიურ ბუნებაში“ ხაზს უსვამენ ამ სფეროს წარმომადგენელთა განათლების, თეორიული უპირატესობებისა და მეთოდოლოგიური პრაქტიკების ღრმა ფესვგადგმულობას კულტურული ანთროპოლოგიის დისციპლინაში (Hickman, J. R. 2010; Toren Ch., 2012; Berry J. W., Poortinga Y. H., Segall M. H., Dasen P. R. 2002). და თუმცა მათ, ვინც პოზიციონირებენ, როგორც ფსიქოანთროპოლოგები, პრეტენზია აქვთ, რომ კულტურულ ფსიქოლოგიას შეისწავლიან. ცნობილი კროსკულტურული ფსიქოლოგების აზრით, ფსიქოლოგიისა და კულტურის ურთიერთმიმართების საკითხებს არა ანთროპოლოგები, არამედ, ძირითადად, კულტურაზე ორიენტირებული ფსიქოლოგები შეისწავლიან (Berry J. W. & et all; 2002; გვ. 242).

<sup>2</sup> ჯ.დ. ელერის აღნიშვნით, უკანასკნელი 100 წლის მანძილზე ანთროპოლოგია აკრიტიკებდა, გადალახავდა, ზოგჯერ კი დაბეჯითებით უარყოფდა ფსიქოლოგიაზე ფოკუსირებულ სკოლებსა თუ თეორიებს (Eller, J. D., 2019; გვ.8). კრისტინა ტორენის თქმით, ფსიქანთროპოლოგიის განსაზღვრებაც და შესაბამისი პრობლემებიც მჭიდროდ უკავშირდება ამერიკულ ანთროპოლოგიას და ნაკლებად – მსოფლიოს სხვა ქვეყნების ანთროპოლოგებს, რომლებსაც, როგორც ჩანს, ნაკლებად სურდათ თავიანთი ინტერესების ასახვა სუბდისციპლინურ ტერმინებში. მისი აზრით, დომენიდან ამგვარი ამოჭრის გამო, მეინსტრიმ-ანთროპოლოგების მიერ

ეს, თავისი არსით, ინტერდისციპლინური სფერო, რეალურად არ იქცა ფსიქოლოგებისა და ანთროპოლოგების შეხვედრის ადგილად. ამაში არცთუ უკანასკნელ როლს ასრულებს სირთულეები, რომლითაც, საზოგადოდ, ხასიათდება ინტერდისციპლინური სფეროების ფორმირების პროცესი. როცა გუსტავ იაჰოდა სიახლეების მიღებისადმი „მეინსტრიმ“-ფსიქოლოგიის რიგიდულობას ეხებოდა, თეორიულ მოსაზრებებზე უფრო მეტად წინააღმდეგობის მიზეზებს ინსტიტუციურ ინტერესებს, კონსერვატიზმსა და პრაქტიკულ პრობლემებს უკავშირებდა (Jahoda, G.; 2002; გვ.3).<sup>1</sup> ეს მიზეზები თავისუფლად შეიძლება განზოგადდეს სხვა დარგებზეც, მათ შორის, ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიაზეც – ჩვეულებრივ, კულტურის მეცნიერების სფეროში ახალი დისციპლინის დამკვიდრებასთან დაკავშირებით პრობლემები ყოველთვის იჩენს თავს ძლიერად რეგლამენტირებული ინსტიტუციების შიგნით ბრძოლის სახით, რასაც თან სდევს ცვლილებები სწავლების პროცესშიც (იხ. Hansen, K. P. 2000; გვ. 371). ჯეიკობ ჰიკმანის აღნიშვნით, ორგანიზაციული სტრუქტურები და პრაქტიკები კვლავაც რჩება დაბრკოლებად ნამდვილი ინტერდისციპლინური გაცვლებისთვის, თეორიული და მეთოდოლოგიური გაცვლების ჩათვლით ფსიქოლოგებსა და ანთროპოლოგებს შორის, მართალია, ამგვარი გაცვლები ნებისმიერი დისციპლინის საზღვრებზე შეიძლება ხდებოდეს, არსებობენ ორივე დისციპლინის გამსჭვალავი შრომების შემქმნელი ადამიანებიც, მაგრამ დისციპლინური მარგინალიზაცია მაინც ნარჩუნდება სხვადასხვა დონეზე და, ძირითადად, კონკრეტული დარგის მეთოდოლოგიური ორთოდოქსალურობის დარღვევას უკავშირდება (Hickman, J. R. 2010; გვ. 958).<sup>2</sup>

ალბათ გეშტალტური მთლიანობისკენ უნივერსალური სწრაფვის გამოც, ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიაში „...კულტურული ცოდნების დისონანსი შეთანხმებულობის და სინთეზის სურვილს აღძრავს. მაგრამ ერთიანობა და თანხმობა მოუხელთებელი რჩება და, მათი მიღწევისთანავე, ადგილი ეთმობა შემდგომ დიალოგს და უთანხმოებას. როგორი მიმზიდველიც არ უნდა იყოს სინთეზი, ისე ჩანს, რომ ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია პარადოქსით და დიალექტიკურობით არანაკლებაა გატაცებული, ვიდრე საკუთარი საგნით“ (Ingham, J.M.; 2001; გვ. 12354).

მოკლედ, სევდის გარეშე ამ ვითარებას ვერ შეხედავ. იმავდროულად, რომანტიკოსებისთვის (მეცნიერებისთვის არცთუ უცხო) ეს წარმოუდგენლად მიმზიდველი სფეროა თავისი წინააღმდეგობრიობისა და პოლემიკურობის გამოც – „იდეალურად ერთნაირი გადაძვენი და მიმღები ერთმანეთს კარგად გაუგებენ, ოღონდ სასაუბრო არაფერი ექნებათ“ (Лотман Ю. Культура и взрыв; 2000). ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია კი, როგორც ჯონ ინგჰამი ამბობს, დიალოგის და უთანხმოების „მონაცვლეობა-ურთიერთქმედებაში“ თავად წარმოადგენს „დაუსრულებელ საუბარს“.

---

ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია მოიაზრება სათავისო მარგინალური ინტერესების მქონე შეზღუდულ საზრუნავად (Toren Ch. 2002; გვ.687).

<sup>1</sup> „ცოდნის სფეროს აღმნიშვნელი ზოგადი იარაღები წარმოადგენს სხვებთან – ველის გარეთ მყოფებთან (ველისთვის უცხოებთან) – კავშირის საშუალებებს, რომლებიც ელიან, რომ აუდიტორიას მიენოდება იარაღი მოცული იდეები (და, რა თქმა უნდა, ამ იარაღის პრომოუტორთა სოციალურ-ეკონომიკური მხარდაჭერა)“ (Valsiner J. and Rosa, A. 2007; გვ. 2).

<sup>2</sup> ერიკა ბურგინონის და ლინდა ჰარტრანფის თქმით, ჩვეულებრივ, „მეთოდოლოგიური სიმკაცრის“ მოთხოვნა ყველა საზოგადოებრივ მეცნიერებაში არასასურველი ცოდნის მიღების საწინააღმდეგო დაცვის მექანიზმის ფუნქციას ასრულებს (Bourguignon, E., Hartranft, Linda; 1987).

**დიადი ქეშმარიტების საპირისპიროც ასევე შეიძლება იყოს ქეშმარიტება (ნილს ბორი)**

ადამიანური საზოგადოების ანალიზისას, სოციალურის და ფსიქიკურის გაყოფა შესაძლებელია მხოლოდ აბსტრაქციაში, სხვადასხვა მეცნიერების საგნებსა თუ თეორიულ უპირატესობებში. ამიტომ სინთეზის მცდელობები როგორც თეორიულ, ისე მეთოდოლოგიურ პლანში კვლავაც აქტუალურია.<sup>1</sup> ამას ითხოვს XXI საუკუნე, რომელიც პარადოქსულად უკუაგდება „ურყევ ქეშმარიტებებს“ და ფრაგმენტულ და გაუმთლიანებელ ცოდნასაც ეჭვით უმზერს. დღევანდელი სამყარო ინტერდისციპლინური მოძრაობების ნიშნით ცხოვრობს – ამგვარი სივრცეების არსებობა რეალობაა.

თანამედროვე ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია ერთი იმათგანია, რომლისთვისაც დაპირისპირებული რეალობების გამთლიანება მათი კომპლექსური ინტერაქციის – თანაარსებობის აღიარებაზე დაყრდნობით, ერთ-ერთი ფუნდამენტური ამოცანაა. დღეს მისი აღქმა ერთ სამეცნიერო სფეროდ ჭირს – ეს ჯერ კიდევ ნაირგვარ კონცეფციათა ერთობლიობაა, რომელიც, პრაქტიკულად, იმპლიციტურადაა გაერთიანებული ერთი მთავარი ამოცანით, მოიცავს უფართოეს სამეცნიერო ველს, რამდენიმე დამოუკიდებელი დისციპლინის ინტეგრირებას ახდენს, რომელთა ურთიერთმიმართების სტრუქტურა საკმაოდ რთული ასახსნელია.<sup>2</sup>

ჯეიკობ ჰიკმანის თქმით, კულტურული ფსიქოლოგიის სუბდისციპლინური კლასიფიკაცია, განსხვავებით ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიისგან, საკმაოდ გადღაბნილი და ბუნდოვანია. ამასთან დაკავშირებით მაგონდება, საქართველოში ისრაელიდან სტუმრად ჩამოსულ, ჰარვარდის უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულს, ანთროპოლოგიის პროფესორს როცა ვუთხარი, ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიის სფეროში ვმუშაობ-თქო, როგორ განმიცხადა პასუხად, – ასეთი სფერო არ არსებობსო...

ვფიქრობ, დღეს არც ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიის კლასიფიცირებაა იოლი. გავრცელებული განმარტებები ერთხმად მიიჩნევენ ამ სფეროს კულტურული ანთროპოლოგიის სუბდისციპლინად. „ეს კლასიფიკაციური ტიტული მოიცავს ანთროპოლოგიაში იმგვარ საქმიანობას, რომელსაც ფსიქოლოგიური შედეგები აქვს, მაგრამ, შესაძლოა, ვერ ერთიანდება კულტურული ფსიქოლოგიის დროშის ქვეშ“ (Hickman, J. R. 2010; გვ.956).

<sup>1</sup> ცნობილი კროსკულტურული ფსიქოლოგები რელატივიზმის და უნივერსალიზმის ურთიერთობის სამ სტრატეგიას გამოყოფენ: შერწყმა (ორივე პოზიციიდან ელემენტების ამოკრეფა), ინტეგრაცია (ერთსა და იმავე კვლევაში მეთოდოლოგიური და თეორიული ინტერესების დაახლოება – „ამის გაკეთება ძალზე ჭირს“), გამიჯვნა (დემარკაცია) მოიაზრებს ზოგადი და კულტურულ-უნიკალური ცვლადების ცალ-ცალკე განხილვას და ახსნას. ეს პოზიცია ააშკარავებს ამ ორი პოზიციის შეუთავსებლობას და მიიჩნევს, რომ ახლო მომავალში ეს ასეც დარჩება (Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall M. H., Dasen P. R.; 2002; გვ. 336-341).

<sup>2</sup> ჯონ მაქგის და რიჩარდ ვარმის განმარტება: ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია „მოიცავს ეთნოფსიქოლოგიასა და კოგნიტურ ანთროპოლოგიას, განვითარების ფსიქოანთროპოლოგიას, ფენომენოლოგიურ და სენსორულ ანთროპოლოგიას, ფსიქოდინამიკურ და ნეიროანთროპოლოგიებს. კრიტიკულ საუბრებშია კულტურული ფსიქოლოგიის, ტრანსკულტურული ფსიქიატრიის და კროსკულტურული ფსიქოლოგიის სივრცეებთან და მათგან მკვეთრად გამოირჩევა ეთნოგრაფიული ერთეულებით სოციალური ცხოვრების კონკრეტული კონტექსტების შესწავლისადმი“ (Theory in Social and ... 2013; გვ.2).

სპეციალურ ლიტერატურაში ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია წარმოდგენილია ხან ანთროპოლოგიის, ხან – კულტურული ანთროპოლოგიის სუბდისციპლინად. ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიაში ერთ-ერთი ყველაზე პოპულარული სახელმძღვანელოს ავტორის – ფილიპ ბოკის აღნიშვნით, როცა „კულტურა და პიროვნების“ სკოლა, მოგვიანებით ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიად წოდებული, მის წინაშე მდგომი ამოცანების გადანყვეტისთვის მოიშველიებდა ფსიქოლოგიურ თეორიებს, არსებითად, ის ეთნოლოგიაზე დაფუძნებულ კულტურულ ანთროპოლოგიას ქმნიდა. მიჩნდება შეკითხვა: მაშ, თანამედროვე ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია კვლავაც ეთნოლოგიაზე დაფუძნებულ კულტურულ ანთროპოლოგიას ქმნის? იმავე ფილიპ ბოკის აზრით, „ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია არის მეტი, ვიდრე კულტურული ანთროპოლოგია“ (Bock, Philip K. 1999; თავი 11). თუ ეს ასეა, მაშინ როგორ შეიძლება ის კულტურული ანთროპოლოგიის სუბდისციპლინა იყოს? ან როგორ შეიძლება „ანთროპოლოგიურ მეთოდებსა და ფსიქოლოგიურ თეორიებს შორის დიალექტიკური ურთიერთობების“ საფუძველზე „ახალი სინთეზისკენ“ სწრაფვა, როგორც ბოკი და ლევიტი გვამცნობენ მესამე გამოცემის ანოტაციაში (Bock, Philip K., Leavitt, Stephen C., 2019), სუბდისციპლინური მიზანი იყოს? რობერტ ლევენის თვალსაზრისით, „ანთროპოლოგიას სჭირდება ენერგიული ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია იმისთვის, რომ გაათავისუფლოს ის თეორიული და ემპირიული ცდომილებებისგან“ (LeVine, R.A.; 1999), ჯეკ დევიდ ელერის თქმით, ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია „ისწრაფვის შეასრულოს ანთროპოლოგიის დაპირება, გახდეს ჭეშმარიტი მეცნიერება კაცობრიობის შესახებ და არ იყოს მხოლოდ ანტიკვარიატის და კულტურული უცნაურობების (თავისებურებების) შემკრები“ (Eller, J. D., 2019; გვ. 8).

კიდევ ბევრი მსგავსი მოსაზრების მოტანა შეიძლება. ამ სფეროს ამგვარი ფართო ხედვა და აღქმა, მასზე დაკისრებული მასშტაბური ფუნქციებით, ძნელად ესადაგება მის „სუბდისციპლინად“ გაგებას, სუბდისციპლინის მეინსტრიმზე დაქვემდებარებულობის გამო. მეტიც, თუნდაც მრავალწლიანი დისციპლინური ტრადიციების მქონე, მაგრამ მაინც ერთი კონკრეტული დარგის ფარგლებში (ფსიქოლოგია იქნება ეს თუ კულტურული ანთროპოლოგია, რომლებიც ლამის საუკუნეა ურთიერთსაპირისპირო დაშვებებს ეყრდნობიან), შესაძლებელია კონცეპტუალური დილემების დაძლევა და პრობლემათა სინთეზური გადანყვეტა? კონკრეტული დარგის დისციპლინური საზღვრები (და ტრადიციები) სინთეზის უსაზღვრო შესაძლებლობებს ტოვებს?

ეს „სარისკო ტერიტორია“, როგორც ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიას ჩარლზ ლინდჰოლმი უწოდებს, სარისკოა იმიტომაც, რომ ის მართლაც არის „მეტი“, ვიდრე მშობლიური დისციპლინა შემოსაზღვრული ფარგლებით, იმიტომაც, რომ სწორედ ამ ადგილზე უნდა იქმნებოდეს რალაც უფრო მრავლისმომცველი, ვიდრე გვეძლევა მშობლიური დისციპლინებისგან. და არა მხოლოდ ეს. ეს სივრცე, იმავდროულად, იზიდავს და ითხოვს თანამშრომლობას კიდევ ბევრ სხვა მომიჯნავე სფეროსთან და ამიტომ სხვადასხვა სფეროს პროფესიონალთა ერთობლივი საქმიანობა ლოგიკური აუცილებლობაა მისთვის – ასეთი სამეცნიერო სფერო რაიმე დარგის სუბდისციპლინა ვერ იქნება. და აქ ვერ ვძლევ ცდუნებას, არ მივმართო ჯერომ ბრუნერს, რომელიც ყან პიაჟეს („პროტესტანტულ-ინტელექტუალურად სტოიკური“ – ნომოთეტიკური)



და ლევ ვიგოტსკის („ებრაულად ირონიული და სკეპტიკური“ – ინტერპრეტაციული) ხედვების ანალიზის კონტექსტში აღნიშნავდა: „დაე, „დიონისურმა“ ენთუზიასტებმა ცვლილებათა ბერკეტები ეძიონ,... „აპოლონიურმა“ რეალისტებმა კი შეისწავლონ „ბუნებრივი“ გავლენები და ეძიონ წესრიგი, რომელსაც ისინი განვითარებას მიაწერენ და რომელიც ყველა კულტურაში არსებობს. სწორედ მათი დაპირისპირება აჩენს ახალ აღმოჩენებს. ...მათი მასტიმულირებელი გავლენა გულისხმობს იმას, რომ ყოველ მხარეს ესმის მეორის პოზიცია და უქმნის მას ეპისტემოლოგიურად ლოიალურ ოპოზიციას“ (Брунер Д.С.; 2001. გვ. 3-13). ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია ასეთი დიონისურის (ანთროპოლოგია) და აპოლონიურის (ფსიქოლოგია) შეხვედრის ადგილი არ არის?

კიდევ ერთი, ვფიქრობ, ყველაზე უფრო მტკივნეული საკითხი. თუ ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია არ ამბობს უარს პრეტენზიაზე „უნიკალურ ადგილზე ადამიანის შესახებ მეცნიერებებში“, რომელიც მას „დიდმა მეცნიერებმა განუსაზღვრეს“, დღეს, XXI საუკუნეში, ის კვლავაც მხოლოდ მომხმარებელი უნდა იყოს ფსიქოლოგიური თეორიებისა?

ეს ნამდვილად ასეა – ტერმინს „ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია“ – როგორც ლიტერატურაში აღინიშნება, მართლაც აქვს ტენდენცია, იყოს უფრო ინკლუზიური, ვიდრე კულტურულ ფსიქოლოგიას, მას აქვს განსხვავებულ დისციპლინათა მიერ შეთავაზებული სხვადასხვა ტიპის სამეცნიერო და სოციალური ახსნების ჩართვის რესურსი (Eller, J. D., 2019; Hickman, J. R. 2010). სწორედ ამიტომაც, რომ, როგორც ჯეიკობ ჰიკმანი აღნიშნავს, „ბევრი თანამედროვე მკვლევარი ფსიქოლოგიის და ანთროპოლოგიის კავშირის აღსანიშნავად უფრო ხშირად იყენებს ამ ტერმინს საკუთარი შრომების კლასიფიკაციისთვის მაშინაც კი, კულტურული ფსიქოლოგიის შევადრისეულ კრიტერიუმებსაც რომ აკმაყოფილებდეს“. ინტერდისციპლინურობა, სხვათა შორის, მკვლევრის ცნობიერების თავისებურებაცაა, რაც იმას ნიშნავს, რომ მკვლევარი ვერ იფარგლება მშობლიური დარგის ჩარჩოებით და შესასწავლი ფენომენის უფრო სრული, ადეკვატური, მთლიანობითი შეცნობის გზაზე სხვა სფეროთა მონაცემების ინტეგრირების მოთხოვნილებაც აქვს. როგორც წესი, ამ ტიპის მეცნიერები მშობლიურ დარგში მარგინალიზაციის საფრთხის წინაშე დგანან და, ამის მიუხედავად, როგორც იტყვიან, *Amicus Plato, sed magis amica veritas*. ბოლოსდაბოლოს, მასშტაბური ერუდიციის ფლობის შემთხვევაშიც კი, მეცნიერს ვერ მოსთხოვ უნივერსალურ „ყოვლისმცოდნეობას“. არსებული სამეცნიერო დარგების შემომსაზღვრელი დისციპლინური კრიტერიუმები კი, ინტერდისციპლინურ სფეროებთან მიმართებაში, როგორც წესი, აზრს კარგავს – მრავალპლანიან საქმეს „ჭრელი“ კოლექტივი სჭირდება. და ეს ითქმის ფსიქოლოგიურ ანთროპოლოგიაზეც, რომლის უმთავრესი საზრუნავი კულტურული ახსნების და ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური დინამიკის ინტეგრაცია, კულტურის და გონების მთლიანობითი მოდელის შექმნაა – ცხადია, აქ კულტურაც და ფსიქიკაც თანაბრად მნიშვნელოვანია. ამიტომაც დგება ინტერდისციპლინური სფეროების მეთოდოლოგიური საფუძვლების ფორმირებაზე ზრუნვის აქტუალური საკითხი (Hickman, J. R. 2010; გვ. 955).

ასეთი საქმიანობა იმთავითვე მოიცავს კონცეპტუალური და ეპისტემოლოგიური წინააღმდეგობების გადალახვის მცდელობებს. მაგრამ ანბანური ჭეშმარიტებაა –

სფერო ვერ იქნება უნიკალური ერთიანი თეორიული ჩარჩოს არარსებობის პირობებში. გამოცდილებამ აჩვენა, რომ თეორიის „მომხმარებლის“ პოზიცია დიდად პროდუქტიული არ არის. იქნებ სწორედ ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიის „სარისკო ტერიტორიაზე“ უნდა შეიქმნას ბაზისი ადამიანის ფუნქციონირების ამხსნელი უფრო მაღალი, ტრანსდისციპლინური დონის ფსიქოანთროპოლოგიური თეორიის ფორმირებისთვის? ვინ უნდა იღვანოს ასეთი თეორიის შესაქმნელად – „სათავისო მარგინალური ინტერესების მქონე“ ანთროპოლოგებმა თუ მეინსტრიმ-ფსიქოლოგიის ცალმხრივობაზე უარისმთქმელმა ფსიქოლოგებმა, თუ ორივემ ერთად? ჩემი პასუხი ნათელია: ამ მიზნის მიღწევას ორივე სფეროს წარმომადგენელთა ერთობლივი ძალისხმევა სჭირდება.

ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია – ეს სივრცეა, სადაც იკვეთება ურთულესი, მაგრამ თავიანთი შემეცნებელი პოტენციალით მდიდარი დილემები, თანაბრად აქტუალური ფსიქოლოგიისთვისაც და ანთროპოლოგიისთვისაც. „საზღვრების გადაკვეთის საშიში ადგილები“, იმავდროულად, „შემოქმედებისთვის დიდი დაპირებების ადგილიცაა, სადაც ახალი იდეები და ზოგჯერ ყოფიერების ახალი წესებიც კი შეიძლება გაჩნდეს“ (Lindholm, Ch., 2007; გვ. 12). არავინ იცის, ფსიქოლოგიასა და ანთროპოლოგიას შორის განფენილი ეს ტერიტორია „ოდესმე განმტკიცდება თუ არა მეცნიერების სპეციალურ სფეროდ“, მაგრამ ესაა სივრცე, სადაც ერთმანეთს ხვდება მრავალფეროვანი მეთოდოლოგიური რესურსი და სადაც დიქოტომიათა ანტითეზურად ხედვების დაძლევის პერსპექტივა ჩნდება. არაბუნებრივია, რომ დღეს ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგია, რომელიც თვითრეფლექსიის, კონცეპტუალური და მეთოდოლოგიური გადაზრების, სინთეზურად გადასაწყვეტი ამოცანების წინაშე დგას, როცა დაგროვილი მასალები „ადამიანური გამოცდილების ხასიათზე და კულტურასა და ინდივიდუუმს შორის კავშირის შესახებ სულ უფრო გამომწვევი და რთული, ხოლო დასმული შეკითხვები სულ უფრო დახვეწილი და, შესაძლოა, უფრო შემამოფოთებელიც ხდება“ (Lindholm, Ch.; 2007; გვ.12), გასული საუკუნის 30-იანი წლების „ტრადიციული ფსიქოლოგიური ანთროპოლოგიის“ ანალოგიით (რომელსაც სულ სხვა ამოცანები ჰქონდა), ინერციის ძალით, კულტურული ანთროპოლოგიის სუბდისციპლინად მოიაზრებოდა. თავისი არსით, ის მეცნიერებათა (ჰუმანიტარული, საბუნებისმეტყველო, სოციალური, ქცევითი) გადაკვეთაზე მყოფი ინტერდისციპლინური სივრცეა, სადაც ურთიერთქმედება და ინტეგრაცია ბუნებრივი არსებობის ფორმაა, სადაც ანთროპოლოგებმა და ფსიქოლოგებმა (და არა მხოლოდ), მათივე დისციპლინური ტრადიციების პროფესიონალურ გამოყენებასთან ერთად, შეიძლება ბევრი რამ შეითვისონ ერთმანეთისგან, დააგროვონ მნიშვნელოვანი ინტერდისციპლინური რესურსი და გაჭრან გზა ადამიანის გამთლიანებული სურათის შესწავლისკენ. ეს არავითარ შემთხვევაში არ უნდა ნიშნავდეს „მშობლიურ“ დისციპლინებთან იდენტობაზე უარის თქმას – სწორედ ამ პროფესიონალთა, როგორც ახალი მიღწევების ორმხრივი „გამტარების“, ძალისხმევა იქნება ორივე სფეროს გამდიდრების საწინდარი.

თავს უფლებას მივცემ და ჯეფრი უაიტის და ქეთრინ ლუტცის სიტყვების პერიფრაზირებას მოვახდენ: მე არ ვისწრაფვი რაიმე გმირული სინთეზისკენ ან საფუძ-



ველმდებარე პრინციპების გამოცხადებისკენ. მხოლოდ ვუბრუნდები იმ დროს, როცა მეცნიერების გარიჟრაჟზე ორივე სფეროს დიდი მოღვაწეები ჭეშმარიტების ძიებაში (როგორი ფარდობითიც არ უნდა იყოს ის) არად დაგიდევდნენ ინსტიტუციურ და დისციპლინურ საზღვრებს.

„არავის მინა“ თავის მოახალშენებს კვლავაც ელოდება. მე ვფიქრობ, ეს დროის მოთხოვნაა.

### გამოყენებული ლიტერატურა:

- Adamopoulos John and Lonner Walter J. (2001). Culture and Psychology at a Crossroad: Historical Perspective and Theoretical Analysis. In: The Handbook of Culture and Psychology. Ed.by David Matsumoto. Oxford University Press p.p. 11-35.
- Basia. D. Ellis and Henderikus J. Stam. (2015). Crisis? What crisis? Cross-cultural psychology's appropriation of cultural psychology. In: Culture & Psychology, Vol. 21 (3) 293–317.
- Beatty, Andrew (2019). Psychological Anthropology. <https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199766567/obo-9780199766567-0124.xml#obo-9780199766567-0124-bibItem-0007>.
- Beatty, Andrew. (2017). Psychological anthropology: An awkward hybrid? In The Routledge companion to contemporary anthropology. Edited by Simon Coleman, Susan B. Hyatt, and Ann Kingsolver, 382–399. London: Routledge.
- Bennardo, Giovanni & Munck, Victor C. D. (2014). Cultural models: Genesis, methods, and experiences. Oxford: Oxford University Press.
- Berry John W., Poortinga Ype H., Segall Marshall H., Dasen Pierre R. (2002). Cross-Cultural Psychology. Research and Applications. SECOND EDITION, Cambridge University Press.
- Bock, Philip K. (1999). Rethinking psychological anthropology: Continuity and change in the study of human action. Waveland Press.
- Bock, Philip K. Stephen C. Leavitt. (2019). Rethinking Psychological Anthropology: A Critical History 3rd Edition, Kindle Edition <https://www.amazon.com/Rethinking-Psychological-Anthropology-Critical-History-ebook/dp/B07JNSN3M5>
- Bourguignon Erika, Hartranft, Linda (1987). Anthropology and psychology: THE VICISSITUDES OF A LONG-TERM RELATIONSHIP--THEODORE SCHWARTZ. Discussion.
- Bruner Jerome. (2008). Culture and mind: Their fruitful incommensurability. Ethos, 36, 29–45.
- Cahan Emily D. and White Sheldon H. (1992). Proposals for a Second Psychology. American Psychologist Vol. 47. No. 2, 224-235 Inc. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.47.2.224>
- Chkhaidze, T., Chubinidze, D., & Gegenava, E. (2019). Fatalism – Georgian Cultural Model. Prizren Social Science Journal, 3(3), 41-52.
- Chkhaidze, Tamar & Surmanidze, Lali. Culture and Individual Action: Rebuilding the Broken Dialog Between Anthropology and Psychology. Human Arenas-An Interdisciplinary Journal of Psychology, Culture, and Meaning. First Online: 28 December 2019. ISSN: 2522-5790 (Print) 2522-5804 (Online) <https://link.springer.com/article/10.1007/s42087-019-00091-9>
- Cole, Michael (1996). Cultural psychology: A once and future discipline. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press.

- D’Andrade, Roy G. (1995). *The Development of Cognitive Anthropology*. New York: Cambridge University Press.
- Dressler, William W. (2020). Cultural consensus and cultural consonance: Advancing a cognitive theory of culture. *Field Methods*, 32(4), 383-398.
- Eller, Jack David. (2019). *Psychological Anthropology for the 21st Century*. Routledge Taylor and Francis group. Chapter 1, 7-29.
- Fish, Jefferson M (2000), “What Anthropology can do for Psychology: Facing Physics Envy, Ethnocentrism, and a Belief in ‘Race’,” *American Anthropologist* 102(3): 552-563. Available online, UCSD only.
- Gamsakhurdia, VL. (2020). Systematic Semiotic Organisation and Anthropologisation of the Science of Soul–Towards Cultural Psychology. *Integrative Psychological and Behavioral Science* 54, 625-638.
- Greenfield, Patricia (2000). “What Psychology can do for Anthropology, or Why Anthropology took Postmodernism on the Chin,” *American Anthropologist* 102(3): 564-576. Available online, UCSD only.
- Hickman, Jacob R. (2010). *Psychology and Anthropology*. In, *21st Century Anthropology: A Reference Handbook*. H. James Birx, Ed. Pp. 950-959. Thousand Oaks, CA: Sage. (link to academia.edu)
- Hollan, Douglas. (2012). On the Varieties and Particularities of Cultural Experience. *ETHOS*, Vol. 40, Issue 1, pp. 37–53, *American Anthropological Association* ISSN 0091-2131 online ISSN 1548-1352.
- [https://www.researchgate.net/publication/328191320\\_Georgian\\_Proverbs\\_and\\_Cultural\\_Models\\_of\\_Adaptive\\_Behavior](https://www.researchgate.net/publication/328191320_Georgian_Proverbs_and_Cultural_Models_of_Adaptive_Behavior).
- Ingham, J.M. (2001). “Psychological anthropology,” in *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, pp. 12349-12355.
- Jahoda, Gustav. (2002). Reflections of a “Pre-Nominal” Cross-Cultural Psychologist. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1008>
- Jewitt, C., & Leder Mackley, K. (2019). Methodological dialogues across multimodality and sensory ethnography: digital touch communication. *Qualitative Research*, 19(1), 90–110. <https://doi.org/10.1177/1468794118796992>
- Jewitt, C., Chubinidze, D., Price, S., Yiannoutsou, N., & Barker, N. (2021). Making sense of digitally remediated touch in virtual reality experiences. *Discourse, Context & Media*, 41. <https://doi.org/10.1016/j.dcm.2021.100483>.
- Kashima, Y., & Gelfand, M. J. (2012). A history of culture in psychology. in: *Handbook of the History of Social Psychology*, First Published 2011 Imprint Psychology Press.
- Kashima, Yoshihisa. (2015). Culture and Psychology in the 21st Century: Conceptions of Culture and Person for Psychology Revisited, *Journal of Cross-Cultural Psychology* 1–17.
- Kim, Uichol. (2001). Culture, Science and Indigenous Psychologies: an Integrated Analysis In D. Matsumoto (Ed.), *The handbook of culture and psychology* (p. 11–34). Oxford University Press. 51-75.
- Kwang-Kuo Hwang: (2006). Constructive Realism and Confucian Relationalism. An Epistemological Strategy for the Development of Indigenous Psychology. In: *Indigenous and Cultural Psychology*.

- Understanding People in Context. Edited by Uichol Kim, Kuo-Shu Yang, and Kwang-Kuo Hwang. Springer Science+Business Media, pp. 73-107.
- LeVine, R. A. (1999). An agenda for psychological anthropology. *Ethos*, 27(1), 15-24.
- Lindholm, Charles. (2007); *Culture and Identity. The History, Theory, and Practice of Psychological Anthropology*. First published in the United States of America by McGraw-Hill, pp. 9-12.
- Miller Joan G. (1994). *Cultural Psychology: Briding Disciplinary Boundaries in Understanding the Cultural Grounding of Self*. In: *Handbook of Psychological Anthropology*. Philip K. Bock (ed.) Westport, Connecticut-London; Greenwood Press.
- Miller Joan G. (1997). Theoretical issues in cultural psychology. in: *Handbook of cross-cultural psychology Volume 1*; Pages 85-128.
- Quinn, N. (2011). The History of the Cultural Models School Reconsidered: A Paradigm Shift in Cognitive Anthropology. In D. B. Kronenfeld, M. Bennardo, V. De Munck, & M. Fischer, *A companion to cognitive anthropology* (pp. 30-46). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Russell Bernard. H. 1994 *Research Methods in Anthropology. Qualitative and Quantitative Approaches*. ALTA MIRA press 1994.
- Schensul, Jean J., LeCompte, Margaret D. (2013). *Essential ethnographic methods: a mixed methods approach - 2nd ed.p. cm. - (Ethnographer's toolkit; Book 3)* Copyright © by AltaMira Press, ISBN 978-0-7591-2204-8 (electronic).
- Schwartz Theodore (1992). Anthropology and psychology: an unrequited relationship. in: *New directions in psychological anthropology*; eds.: Theodore Schwartz, Geoffrey White; Catherine Lutz (eds.); Cambridge University Press, p. 324-349.
- Shore, Bradd (1996). *Culture in mind: Cognition, culture, and the problem of meaning*. New York: Oxford University Press.
- Shore, Bradd (2000), "Human diversity and human nature: the life and times of a false dichotomy," *Being Humans*, N. Roughley, ed. pp. 81-103.
- Shweder, R. A. (1991). *Thinking through cultures: Expeditions in cultural psychology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Shweder, Richard (1979-80), "Rethinking culture and personality theory," Parts 1-3, *Ethos* 7: 255-278; 7: 279-311; 8: 60-94.
- Shweder, Richard A. (1990). *Cultural Psychology: What Is It?* In: *Cultural Psychology: Essays on Comparative Human Development*. James W. Stigler, Richard A. Shweder, and G. Herdt, eds. Pp. 1-43. New York: Cambridge University Press.
- Spindler, George D. (1980). *General Introduction* In: *The Making of Psychological Anthropology*. edited by George D. Spindler, 1980 University of California Press, lid. 7-39.
- Spiro, Melford E. (1986). *Cultural Relativism and the Future of Anthropology* in: *Cultural Anthropology* · Volume 1, Issue 3 p. 259-286.
- Strauss, Claudia, & Quinn, Naomi. (1997). *A Cognitive Theory of Cultural Meaning*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Theory in Social and Cultural Anthropology: An Encyclopedia* (2013). Ed: R. Jon McGee & Richard L. Warms, Chapter Title: "Psychological Anthropology", SAGE Publications, Inc 1st edition გვ.: 658-663.

- Toren Christina (2002). Psychological Anthropology. Cultural psychology and social construction theory. in: Encyclopedia of Social and Cultural Anthropology, Ed. by Alan Barnard Jonathan Spencer, Routledge 687-689; 690-691.
- Toren Christina. (2012) Anthropology and Psychology in: The Sage Handbook of Social Anthropology. Ed. Richard Fardon, Olivia Harris, Trevor H.J. Marchand, Mark Nuttall, Chris Shore, Veronica Strang, Richard A. Wilson, Volume 1, 27-41 Los Angeles, London, Sage.
- Valsiner, Jaan (2000). Culture and human development. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Valsiner, Jaan (2012). Culture in Psychology: A Renewed Encounter of Inquisitive Minds / The Oxford Handbook of Culture and Psychology. Edited by Jaan Valsiner. Print Publication Date: May; DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195396430.013.0001
- Valsiner, Jaan (2014). An invitation to cultural psychology. London: Sage Publications Ltd.
- Valsiner, Jaan (2016). The Nomothetic Function of the Idiographic Approach: Looking from Inside Out. Journal of Person [1] Oriented Research, 2(1–2), 5–15. DOI: 10.17505/jpor.2016.02
- Valsiner, Jaan (2019b). Culture & psychology: 25 constructive years. In: Culture & Psychology, 25(4), 429–469. <https://doi.org/10.1177/1354067x19872358>
- Valsiner, Jaan and Rosa, Alberto. Editors' Introduction (2007). in: Contemporary Socio-Cultural Research. Uniting Culture, Society, and Psychology. The Cambridge Handbook of Sociocultural Psychology. Ed. By Jaan Valsiner and Alberto Rosa. Cambridge University Press გვ. 1-22.
- Wagoner, Brady and Bresco de Luna, Ignacio. (2018). Culture, history, and psychology: Some historical reflections and research directions. In: Culture & Psychology, Vol. 24(3) 294–309.
- Wagoner, Brady. (2009). The experimental methodology of constructive microgenesis. In: Dynamic process methodology in the social and developmental sciences (pp. 99-121). Springer, New York, NY.
- White, Geoffrey M. & Lutz, Catherine A. (1992). Introduction. In: New direction in Psychological Anthropology. Theodor Schwartz, Geoffrey M. White, Katherine A. Lutz (eds.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Yeganeh, H., Su, Z., & Chrysostome, E. V. M. (2004). A Critical Review of Epistemological and Methodological Issues in Cross-Cultural Research. Journal of Comparative International Management, 8 (1).
- Hansen, Klaus P. (2000). Kultur und Wissenschaft. A. Francke Verlag Tubingen und Basel.
- Брунер Д.С. (2001). Торжество разнообразия: Пиаже и Выготский. Вопросы психологии. 4. Стр. 3-13.
- Лотман, Ю. (2000). Культура и взрыв. В книге: Лотман Ю. М. Семиосфера. – С.-Петербург: «Искусство–СПБ».
- Терборн Г. (1999). Принадлежность к культуре, местоположение в структуре и человеческое действие: объяснение в социологии и социальной науке /Теория общества-фундаментальные проблемы М. «Канон-Пресс-Ц Кучково поле» გვ. 73-100.
- ბერკი პიტერ. (2002). ისტორია და სოციალური თეორია. პროგრ. ლოგოსი და გამომც. „ლოგოს პრესი“ თბილისი.
- ერიქსენი თომას ჰილანდ (2018). მცირე ადგილები, ვრცელი საკითხები. შესავალი სოციალურ და კულტურულ ანთროპოლოგიაში, მეოთხე გამოცემა, გამომც. „საქართველოს მაცნე“.

- სურმანიძე ლალი. (2010). კულტურა მეთოდოლოგიურ პერსპექტივაში. გამომც. „უნივერსალი“, თბილისი.
- ჩუბინიძე, დიმიტრი (2018). ქართული ანდაზები და ადაპტაციური ქცევის კულტურული მოდელები [Georgian proverbs and cultural models of adaptive behavior]. დისერტაცია დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. თბილისი.
- ჩხაიძე თამარ (2021). ფატალიზმი – ქართული კულტურული მოდელი. (Fatalism – Georgian Cultural Model.). (Unpublished doctoral dissertation). დისერტაცია დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. თბილისი.
- ნულაძე ლია. (2019). სოციოლოგიური კვლევის თვისებრივი მეთოდები. თბილისი, თსუ გამომცემლობა. თავი 5, გვ. 150-193.

# PSYCHOLOGICAL ANTHROPOLOGY VIEWED FROM ANOTHER FLANK

Lali Surmanidze

*Ivane Javakhishvili Tbilisi State University*

## Abstract

Jerome Bruner believed that the gap between psychology and anthropology was the biggest mistake of the science studying the human being. Despite fragmentary attempts, real cooperation between psychologists and anthropologists has not been yet established in the field of psychological anthropology. Considering this field a subdiscipline still prevents psychologists and anthropologists from intense cooperation to create a joint, synthetic intellectual product. The solution of conceptual and epistemological dilemmas and overcoming the dichotomic understanding of antithesis along with the clear orientation of empirical and research practice on a mutually supplementary, hybrid use of methods, places modern psychological anthropology among the disciplines which aim to pursue a fundamental goal: to integrate controversial realities into a whole, while recognizing their complex interaction and coexistence. It is quite clear that the above cannot be an aspiration of any subdiscipline. Today, psychological anthropology is facing a number of issues related to self-reflection and conceptual and methodological rethinking, the tasks requiring synthetic solution. Psychological anthropology is the space where the most complex dilemmas, with a powerful cognizing potential equally important for psychology and anthropology, intersect. It is a meeting space for versatile methodological resources. By its nature, psychological anthropology is an interdisciplinary space where different sciences (humanities, natural, social, behavioral) intersect and which is able to create a fertile ground for the development of a transdisciplinary theory of human being.

**Key Words:** *psychological anthropology, cultural psychology, conceptual and epistemological dilemmas, methodology, interdisciplinary*

The reader will not find anything new in this article, since it concerns the things very well known to every person dealing with science. It is just an attempt to look at familiar things from a different perspective and rethink the scientific space where we work. It is the field which Hsu called psychological anthropology in 1972 and which I dared to approach despite my 'psychological' origin.

It is not the purpose of this article to analyze the controversies between psychology and anthropology, the topic discussed in numerous works. Jerome Bruner considered the gap between psychology and anthropology the biggest mistake of the science studying the human being. Despite many decades of heated debates and the importance of questions that have remained unanswered, active cooperation between psychologists and anthropologists has not started yet in psychological anthropology (truly self-explanatory name) and their difficult relationship still impedes the convergence of the two fields.

## Conceptual incompatibility

Such a difference in opinions has a long history and is caused by a principal problem, which is, essentially, the world outlook problem. It is related to the nature of science and originates from the Dilthey dichotomy between the sciences of nature and mind. "Though we began together in the quest for human nature, there has been a mutual estrangement – an inter-paradigmatic



misunderstanding” (Schwartz, Th., 1992; p. 324). Traditionally, anthropology has always favoured humanistic approach, whereas psychology gave preference to the perspective of natural sciences. These preferences were naturally accompanied by methodological preferences: mainly nomothetic for psychology and mainly idiographic for anthropology. In psychological anthropology, the dichotomic perspective typical of sciences studying sited versus cultural diversity; culture: fixed versus changeable, homogeneous versus heterogeneous, mind versus body, universal versus specific, cognition versus emotion, etc.

The thesis of psychic unity, which has always been an apple of discord between psychology and anthropology, might be the clearest reflection of paradigmatic and, consequently, disciplinary incompatibility. Psychologists do not show the relevant perception of culture. “They believe themselves to be working at a biopsychological level of generic or universal human nature. They seek the shortest path to the universal and believe it to be available in any and all subjects” (Schwartz, Th., 1992; p. 324). Bradd Shore, a distinguished representative of cognitive and psychological anthropology, thinks that “Strictly speaking, there can be no human essences, since all human physical and mental characteristics are the products of evolutionary history and continue to be subject to both natural and cultural selection” (Shore, Bradd, 2000; p. 34). For Bradd Shore, the postulate of psychic unity of mankind is an instrument intentionally used against the false doctrine of ‘racial mentality’ rather than a viable concept which helps understand the relationship between culture and mind. The postulate of psychic unity originates from a deeply rooted assumption according to which ‘human nature’ is basically determined by human universals, and, is, consequently, related to universal rather than variable aspects of humanity (Shore, Bradd, 2000; Shore, B. 1996; Chapter 1).<sup>1</sup> The point of view according to which differences between humans are determined by specific cultural context, by the fact that they live in different empirical worlds, which “at the very least pushes back that unity to an earlier developmental stage in the life cycle or frames it in terms of potentialities rather than givens” (Beatty, AW; 2016; p. 388).

It is difficult not to agree with those who believe that even the strongest relativist approach needs the concept of universality. “A scientific generalization, whether in the physical or the human sciences, is a statement not to the effect that some object or event is universal – though it might be – but that, the world being lawful, its occurrence (whether universal or singular, frequent or infrequent) is governed by a principle that is universal” (Spiro Melford E.; 1986; p. 270). It is impossible to reveal or compare general regularities without the concept of universality (the common), which is so important for the acquisition of scientific knowledge (the truth anthropologists are well aware of).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> It should be noted that the supporters of ‘psychic unity of mankind’ could be also found among anthropologists. For example, Melville Herskovits believed that it was possible to look for empirical cultural generalizations to create the cultural theories reflecting the regularity (Spiro Melford E.; 1986; p.264). M. Spiro is also a well-known anti-relativist.

<sup>2</sup> Thomas Hylland Eriksen believes that the aim of anthropology is to reveal the unique character of socio-cultural environment as well as the common means of mankind (Eriksen T. H. 2018; p.10-11). According to Charles Lindholm, psychological anthropology is characterized with “comparative thrust and its effort to reach universal truths” (Lindholm Charles, 2007; p. 10). According to Melford Spiro, “In fact, if cultures were truly incommensurable, then the ethnographer not only could not understand, but could not even describe a culture unless the ethnographer himself or herself had been enculturated in it” (Spiro Melford E.; 1986; p.269).

For Jerome Bruner, psychologists have always found it difficult to deal with culture, just as it has always been difficult for anthropologists to deal with generalized ideas about “human nature” (Bruner, J. S. 2008; p.40). Anthropologists reveal and show diverse patterns of culturally specific perceptions of mental states. On the other hand, psychologists also confirm the existence of ‘universalist’ phenomena. I don’t think that numerous facts accumulated on both sides point to the correctness or erroneousness of either of them. Universalism is reflected not only in regulatory principles, but also in diversity, since “the diversity of forms of life that constitute human cultures manifests itself in psychologies worthy of our understanding without an a priori scientism to blinker us” (Basia D. Ellis and Henderikus J. Stam; 2015). Another thing is that in the mosaic like this it is extremely difficult to clearly distinguish the phenomenon under study in the versatility of all its links and relationships and it is even difficult to get closer to it.

### **Epistemological incompatibility**

The source of methodological incompatibility should be also sought in the paradigmatic controversy. This, first of all, shows the inertia of understanding dichotomy as antithesis which leaves viable many of the early debatable methodological issues. This is manifested in the following examples: ideographic versus nomothetic (called an obsolete and wrongly interpreted dichotomy by G. Bennardo and V. Munck), subjective versus objective, qualitative versus quantitative. Jaan Valsiner believes that “contemporary social sciences that treat qualitative and quantitative methods as if these were opposing methodologies are introducing a false dichotomy.” Yet making the qualitative and quantitative methods look like they oppose each other as two rivals is an unproductive stance, which is even not overcome by the ‘cocktail’ metaphor of giving preference to ‘mixed methods’ (Valsiner Jaan; 2012). The ways to obtain reliable data are also searched for from the perspective of opposites. Some psychologists, the students of culture, argue that the application of instruments corresponding to cultural perspectives is a precondition of productive research. Such a point of view implies that a method should be based on the universal facts, independent from cultural forms (Beatty AW, 2016; p. 385). Positivists believe that cross-cultural studies create a possibility for the production of practical and complex knowledge, free from its context. Another benefit is the improvement of the quality of research and the implementation of complex and effective methods (Yeganeh, H., Su, Z., & Chrysostome, E. V. M.; 2004). Differently from psychologists, the anthropologist holds the following position: Whereas the psychologist managed to keep distance from the research participant, the anthropologist had to stay close; whereas the psychologist could operate the laboratory equipment and enjoy the superiority of being an outside observer, the anthropologist stayed under the power of those who he was working with; and whereas the psychologist searched for context-free and experimentally verifiable results, the anthropologist had to produce an ethnographic account which was difficult to reduce to weighted and quantifiable factors. Anthropology used an interpretive method instead and established the rules and standards quite different from academic psychology (Lindholm Charles; 2007; p.11)<sup>1</sup>. An estranged, unusual role of the researcher and the research participant and an

---

<sup>1</sup> Some ethnographers deny the so-called epistemological struggle and state that ethnography does not deal with the rules applicable to experiments or interviews. Others argue that different research paradigms require different quality standards and the alternative criteria that better correspond to ethnography. There is also

unnatural context become especially problematic when applying tests or conducting experiments in a different culture (Beatty AW, 2016). The so-called linguistic inequality most importantly contributes to methodological problems, since it is directly related to the cultural relativity of theoretical and conceptual apparatus and research instruments (Surmanidze L., 2010, p. 58).

Therefore, the major difference in epistemology is manifested in priorities: The anthropologist's ethnographic emphasis is made on knowledge, whereas the psychologist's typical interest lies in the quantification of psychological constructs or their relationship with behavior or personality characteristics. However, Jacob Hickman legitimately states that when emphasizing epistemological incompatibilities their divergence is not taken into consideration (Hickman, J. R.; 2010; p. 953-954).

It is true that humans, including researchers, ensure stability and clarity through personal preferences, but you often see their taste and personal style behind rational arguments. "Since there is inevitably ample evidence to support either the unity or diversity position, the question cannot be answered scientifically, but remains a matter of ideology or personal preference" (Shore Bradd, 2000; p. 34). It is clear that the researcher's position based on the rationalization of 'ideological or personal superiority' does not contribute to the attempts to study a phenomenon and does not make it less complex. In general, in a healthy scientific space where the difference in opinions and possibility of debate are a natural form of existence, the researcher's inability to control one's own rationality (as a defense mechanism) often becomes the reason of chauvinism and shortsightedness as stated by the distinguished sociologist Göran Therborn: "All natural and humanitarian disciplines are inclined to intellectual chauvinism and shortsightedness" (Терборн Г. 1999; стр. 74).

### **Psychological Anthropology – Methodology**

Strong commitment to "ethnographic fieldwork in diverse cultures" (Ingham, J.M. 2001; p. 12349) is considered a specificity of psychological anthropology. Since cultural anthropology is often associated with extended fieldwork and the interpretation of ethnographic and historical data (LeVine, R. A.1999), I assume that the above automatically applies to psychological anthropology. The reality is that despite the cited advantage, in addition to ethnographic research, modern psychological anthropology, in practice, uses the so-called, rigorous methods (including those applied in psychology), as well as the corresponding statistical procedures (Bennardo G., de Munck V. C., 2014; Beatty, AW, 2016; Hickman, Jacob R. 2010; Russell Bernard. H. 1994). According to Dressler, the modern cognitive theory (Andrade, 1995; Shore, 1996; Strauss & Quinn, 1997; Quinn, 2011), along with the effective conceptual framework, offers methodological instruments to investigate relationship between the individual and culture (Dressler, W. 2018). Along with ethnography, these instruments include the methods of linguistic analysis (e.g., analysis of metaphors, propositional analysis, etc.) and experiments. Despite the traditional anthropological 'cold attitude', psychological methods are not alien to anthropology. According to Jefferson Fish, due to their weak generalization potential some of the methods rejected by psychology (e.g., Kelly's repertory grid)

---

another point of view, the 'golden mean', which implies the adjustment, transfer and alteration of positivist rules to make them better suitable for ethnographic practice (Schensul Jean J., LeCompte Margaret D. 2013; p. 324). However, it is also mentioned that the research that meets 'good' standards does not entail sufficiently beneficial results.

found its place in anthropology (Fish, Jefferson M., 2000; p.555). According to Patricia Greenfield, for psychologists working in the field of culture “some intrinsic epistemological assumptions” make it possible to solve anthropological dilemmas related to a number of issues, namely, investment of the empirical methodology, characteristic of psychological tradition, into anthropological research (Patricia Greenfield. 2000; p. 574).<sup>1</sup>

Although paradigmatic differences immediately determine methodological superiorities, empiricist researchers experimentally feel the difficulties related to the well-known difference between measurable ‘hard’ data and unmeasurable ‘soft’ data. Very often, soft data are more valuable, but hard data are easier to get. The problems are to find hard facts which would be reliable enough to serve as good indices of soft facts. (p. berki, 2002; gv. 42). George Spindler, who spoke in 1978 about a certain turn in methodology, emphasized that it was a movement “toward a mix of techniques and strategies employing virtually every style of elicitation and observation.” According to Spindler, it is the movement that can prove the value and contribution of diversity of approaches to scientific studies (George D. Spindler, 1980. p.8).

In my opinion scientific synthesis is not as unachievable as it seems to be at first sight, which is clearly stated by Jerome Bruner in his article “Celebrating Divergence: Piaget and Vygotsky”: “We know now [...] that explaining and interpreting have different developmental trajectories, different social uses, and must be studied by quite different methods.” What we have to find out is “whether they derive from some deeper set of common principles” (Брунер Д.С.; 2001. стр. 3-13). When analyzing the practice in cultural model studies, Giovanni Bennardo and Victor de Munck argue that it is actually very difficult to find a researcher who does not use a mix of both methodologies (quantitative and qualitative). Most researchers oriented on the implementation of methodological balance might be closer to one of the two ends, but we would rarely find a researcher who advocates one of the two extremes (G. Bennardo, V. C. de Munck. 2014; p. 58). If this is true, then an attempt to utilize the methods that belong to both categories in a balanced and synthesized way must be a salient tendency.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> While emphasizing that anthropology does not pay much attention to research methods in general (“The underlying [but never spoken] assumption is that it does not matter how you get your information; the conclusion will always be the same because it is, objectively, true”) (Patricia Greenfield. 2000; p. 565), Patricia Greenfield makes a reference to Bambi Schieffelin’s work to demonstrate that a researcher-anthropologist who adjusts methodological categories of psychological discipline to anthropology creates a possibility of developing self-conscious methodology and integrating anthropological problems, which is considered by Greenfield an important aspect of the research perspective (Patricia Greenfield. 2000). Dimitri Chbunidze’s doctoral dissertation in psychological anthropology is worth mentioning in the given context. In his dissertation, D. Chubinidze used Georgian proverbs to study cultural models of adaptive behavior. All the methodological components (data collection and processing methods, research procedures, methods used to interpret the data, material selection principles, etc.) are adjusted to the research problem and are presented in detail in line with the rigorousness characteristic of psychological methods. As a result, methodological synthesis is achieved through a synthetic analysis of data obtained with positivist (experimental psychosemantic methods) and hermeneutic (interview) methods and using semiotic and discourse analysis (see Dimitri Chubinidze; 2018).

<sup>2</sup> In addition, to demonstrate the diversity of methods used to study cultural models, including hybrid or other combinations of methods developed for the purpose of this type of research, Giovanni Bennardo and Victor de Munck propose a new innovative platform, a more comprehensive methodological trajectory for research (gradually developing and conducting consensus – analysis on the basis of ethnographic, linguistic and

As for ethnographic research, it implies participation in people's everyday life in a visible or invisible form and for a relatively long period. It is called 'field research' due to the fact that when studying meanings, it focuses on everyday context rather than artificially created conditions. The specificity of field research lies in continually renewable research design (this is because the data obtained are 'nonstructured'), which makes it possible to 'extract' explanatory categories from the data and enables the researcher to see clearer subjective meanings. Due to the researcher's focus on several small cases, this method is called 'case study' and because of its orientation on in-depth interpretation of data it is called 'the interpretive method'. Interpretation carried out on the basis of data analysis in local context can be also relevant to a larger context. Since the end of the 20<sup>th</sup> century, the combination of three methods has been regarded as a standard for ethnography. Observation, informal or formal interviews and document analysis form an example of methodological triangulation (I. wulaZe. 2019; gv. 150-193). Viewed in such a broad context, ethnographic research becomes significant for researchers in any social field (and not only for students of cultural specificities). It gains significance for every researcher dealing with subjective meanings. It has also penetrated multimodal social semiotics where observation takes place through gradual use and synthesis of different methods (Jewitt, Chubinidze, Price, Yiannoutsou, & Barker, 2021; Jewitt & Leder Mackley, 2019). Once Jerome Bruner said that being a cultural psychologist does not necessarily mean that you have to live on Fiji Islands.<sup>1</sup> The arguments pointing to the advantages of conducting anthropological research 'at home' is that the most fundamental questions put forward in relation to culture, society, etc., are equally relevant in any part of the world.

I believe that in the reality like this, the opinion about the supremacy of the ethnographic method in psychological anthropology, which is interdisciplinary by nature, is a manifestation of the traditional disciplinary inertia of cultural anthropology, the tendency frequently encountered in different scientific areas.<sup>2</sup> Psychological anthropology, intentionally created as a hybrid from

---

experimental data). (For more detail see Giovanni Bennardo, Victor C. de Munck, 2014; p. 57-101). In her doctoral thesis "Fatalism – a Georgian Cultural Model", Tamar Chkhaidze uses different bricolage methods for the following methodological sequence: cultural models → cultural consensus → cultural consonance. As opposed to William Dressler's works where all three stages are implemented through quantitative methods (i.e. cultural models are revealed using experimental methods and cultural consensus and the commonality of the model are tested using a statistical model; finally, "cultural consonance" or the correspondence between culture-level and individual-level are quantitatively measured). In T. Chkhaidze's study, qualitative methods are used instead of the experiment in the first phase of the chain. This is "cultural analysis" of discourses conducted through in-depth interview and based on the analysis of metaphors and propositions. Consequently, the next phase of the chain, the quantitative phase, is based on a richer content material – the qualitative analysis results. In essence, here we deal with the synthesis or hermeneutic and positivist approaches. (See the dissertation work for more detail.)

<sup>1</sup> Thomas Hylland Eriksen says that today's anthropology covers the entire world including the territories that anthropologists call 'home'. Due to the possibilities offered by modernization and mobility, we can no longer talk about sharp differences between 'us' (modern) and 'them' (primitive) societies. ("What is 'home' and what is 'abroad' is no longer always clear.") (Eriksen, Th. H., 2018; p. 39-40).

<sup>2</sup> You will hear similar opinions from the representatives of psychology: "Experiment is the main method in psychology", even though in the 21<sup>st</sup> century the experiment (as a method of natural sciences) essentially became a prerogative of one of the psychological disciplines – that of cognitive psychology. Brady Wagoner considers the traditional experiment (independent/dependent variables, random sampling, statistical analysis of data) as totally foreign to psychology (Wagoner, 2009) and together with Ignacio Bresco de Luna ironically calls it 'the



the very beginning, with its clearly interdisciplinary character and its aims (it does not study only cultural specificity), requires a methodological approach which would supplement and synthesize the antithetically viewed perspective and would also imply the hybrid use of its methodological resources, which, as mentioned above, can be observed in the actual research practice.

### **Dichotomies – Divisions in the researcher’s head (G. Murdock)**

Science has accumulated numerous dichotomic principles. They are used to classify the versatile world by sorting out, differentiating and specifying research problems or using other principles of rationality. As we know, dichotomy exists within the category of whole. Consequently, understanding dichotomy as antithesis triggers one-sidedness. It often happens that the common interpretations that form the basis of these dichotomies are wrong. One of the distinguished representatives of semiotic cultural psychology, Jaan Valsiner notes that “The acceptance of the opposition – single-case (idiographic) versus populational (nomothetic) – that is widespread in psychology is a curious misinterpretation of Wilhelm Windelband’s effort to reconcile – rather than separate – what was once (‘was einmal war’) with what always is (‘was immer ist’). The truth is that they were perceived as mutually supplementary poles from the very beginning. In the 20<sup>th</sup> century the contrast between these two perspectives acquired the meaning of a special conflict rather than cooperation. The reality is that “The individual case is at the core of scientific inference – be it in the case of an individual human being or an individual comet in the solar system. The single specimen is organized, and that organization follows general laws” (Valsiner, J. 2016; p.6).

Today scientists regard oppositional pairs from a totally different angle. This tendency is manifested in different fields of science. Kashima Yoshihisa, a representative of cultural psychology, believes that human activities should be viewed within the dynamics of the planetary system and in the like context. “The presumption of human–nature separation, which was common across the Enlightenment and the Counter-Enlightenment opposition, needs to be abandoned “(Kashima Yoshihisa; 2015. p.11). “Nomothetic and interpretative methods are not reducible to each other. However, they are interrelated and this is not a subject to a comprehensive epistemological analysis” (Брунер Д.С.; 2001). When discussing confrontation between psychoanalysis and phenomenology, Douglas Hollan notes that “Cultural phenomenologists and psychoanalysts are not as antithetical in their approach as they are sometimes made out to be. In particular, both groups are concerned with understanding how the world is conceptualized, felt, and experienced from the first person point of view “(Douglas Hollan. 2012). Thomas Hylland Eriksen notes that despite the controversies between universalism and cultural relativism manifested at the practical level, it does not at all mean that this kind of controversy is inevitable. For example, a researcher may be a relativist judging by methods used at the descriptive level, but, at the same time, as an analyst may believe that that specific fundamental patterns are identical for any person and society (Eriksen T. H.; 2018; pp.10-11). For Bradd

---

royal road to knowledge’ (B. Wagoner and I. Bresco de Luna, 2018; p.298). Application of experiment as a traditional approach in natural sciences to psychology is linked to the Euro-American system of beliefs formed at a specific stage of historical development (Kim, U., 2001). At the same time, the spread of psychological science is connected with the spread of these cultural assumptions, and, consequently, is a way of learning to think in terms of these assumptions (Fish, Jefferson M., 2000). In today’s psychology, test, questionnaire and interview are used as frequently (and, possibly, even more frequently) as many other methods.



Shore, viewing dichotomies as antithesis or inability to view them from the dialectical perspective as mutually supplementary, is the manifestation of ‘shortsightedness’ (Shore, Bradd, 2000; p.9).<sup>1</sup>

Max Weber believed that the scientist’s duty on his/her endless way to knowledge was overcoming one’s own inertia as well as inertia in thinking. I believe that today, when commonly accepted truth often becomes questionable, the primary task of the scientist who studies human being is overcoming antithetical thinking, and, therefore, overcoming one-sidedness.

### **Is psychological anthropology cultural psychology?**

Charles Lindholm says that psychological anthropology once known as culture and personality, is now, sometimes, known as cultural psychology (Charles Lindholm. 2007; p.10). In search of the universal mechanisms responsible for the functioning of human psyche, the concepts such as *culture* and *meaning*, and the cultural understanding of humans has been long ago dropped out from psychological discourse (Y. Kashima. 2008; Jarod G. Krewer B. 1996; Vol.1). But, “a psychology that excludes the individual’s embeddedness in culture is bound to be shallow, if not absurd, just as absurd as an anthropologist ignoring universals of ‘human nature’ just because she’s in Bali” (Bruner, J. S., 2008; p. 40). Only from the 1970s psychology ‘remembered’ another psychology which was supposed to ‘complete and supplement’ basic psychology along with culturally formed human mind and behavior perceived as a peripheral problem (Cahan E. D. and White Sh. H., 1992). Renewed interest in the cultural dimension of psychology observed in the 1980-1990s resulted in self-reflection and a fundamental revision of the nature of psychological science. Despite significant conceptual controversies related to the relationship between culture and psychology, psychologists studying culture (Adamopoulos J. and Lonner W. J.; 2001), do not consider culture as some late invention or an exotic supplement (Matsumoto). It is perceived as an integral part of profile psychology. However, psychology is seen from a different angle, since an emphasis is made on individual subjectivity, on non-reductionist relationship between culture, psychology and experience, on the unity of culture and the psyche<sup>2</sup>, etc. (Shweder, R. A. 1979-80, 1990, 1991; Cole, M.; 1996; Miller J. G. 1994, 1997; Valsiner, J. 2019, 2014, 2012, 2000). Andrew Beatty describes this ‘new’ discipline of cultural psychology as “more experimental than anthropology, more relativistic and reflexive than psychology” (Beatty, A. W.; 2018). In this context, convergence of psychology and anthropology, and building a bridge between them is becoming important again for some psychologists (Vladimer Lado Gamsakhurdia. 2020; Tamar Chkhaidze & Lali Surmanidze. 2019). Psychologists who are interested in culture consider themselves representatives of different directions: cross-cultural psychology, cultural psychology, semiotic cultural psychology, cultural–historical psychology, macro-cultural psychology, ethnopsychology, indigenous psychology, etc.), each of them attempting to show its specificity. Cultural psychology is ‘baked’ (or ‘kneaded’) in a different form. And

---

<sup>1</sup> Christina Toren who, in 2002, reviewed the collection “New Direction in Psychological Anthropology”, emphasized that the papers in the collection “are characterized by pleas for the necessity of addressing problems arising from a continuing inability to deal effectively with Cartesian distinctions” (Christina Toren. 2002; p.689).

<sup>2</sup> “Cultural psychology is the study of the ways subject and object, self and other, psyche and culture, person and context, figure and ground, practitioner and practice live together, require each other, and dynamically, dialectically, and jointly make each other up” (Shweder. R. A. 1990).

maybe it is where its unity ends, which results in different opinions partially related to each other (Jaan Valsiner. 2012). So it is natural that it cannot be a ‘monolithic discipline’ (the referred work).<sup>1</sup> But each of them strives to base science on new principles. In short, for those psychologists who are involved in this activity any version of psychology that studies culture is psychology. And in this respect (if cultural psychology is replaced with the name of another specific field) to each of them apply Richard Shweder’s following words: Cultural psychology “is not general psychology, is not cross-cultural psychology, is not psychological anthropology, is not ethnopsychology. It is cultural psychology” (Shweder. R. A. 1990). I do not think that by focusing on the relationship between psychology and culture, psychology goes beyond the limits of psychological discipline despite the fact that the inclusion of the category of culture, per se (as a form of collective consciousness according to Durkheim), should cause discomfort for academic psychology which considers the study of individual consciousness its primary goal. Despite successful advances of culture in psychology during the last two decades, as Jaan Valsiner notes, empirical practice of modern psychology still advances along its usual, locally reflexive routes. Consequently, the constructive criticism of epistemological practice is often ignored in this field (Jaan Valsiner, 2014). This is well understood by psychologists studying culture, which explains their striving for ‘establishment of new psychology’.

But I think that along with conceptual problems, the monolithic nature of the field (the so-called ‘esprit de corps’) is not least important. “Unfortunately, academic communities [...] cultivate their distinctiveness zealously, and they fear nothing more than losing their autonomy to the claims of rivals. As a result, any attempt to marry academic disciplines is a dangerous enterprise, one that is likely to be perceived as a threat to the integrity of each partner, and one that is likely to produce bastard offspring, not acceptable to either parent.” (Lindholm Charles. 2007; p.10). I believe that the same happens in our case and that is why cultural psychology supports “intellectual efforts to develop a new kind of psychological science” (Jaan Valsiner, 2019). Despite having some common goals, it is still not psychological anthropology. As opposed to psychological anthropology, its focus is on individual human’s psychology. Practitioners in this field “investigate the dynamic ways in which subjective experience, social action, and cultural meaning interrelate in the complex interpersonal worlds of various communities around the globe” (Theory in Social and ...; 2013).

Geoffrey White wrote in one of his works that many psychologists were sure deep in their heart that psychology and culture should be studied in an integrative way.<sup>2</sup> This is certainly true. However, up to this point, the source of unsolvable difficulty is that human psyche is formed at the intersection of numerous spheres and it is my personal opinion that it is impossible to cover all these factors by a single discipline.

---

<sup>1</sup> Joan Miller saw the reason in controversial and, often, incompatible assumptions: Many, but not all basic conceptual assumptions have been shared (Miller Joan G.; 1994). Geoffrey White and Catherine Lutz regarded cultural psychology as an *interdisciplinary* field at the stage of formation (White Geoffrey M and Lutz Catherine A.1994. p.2) (*underlined by the author*)

<sup>2</sup> One of the main discourses taking place in psychological anthropology in the last decade, known as the paradigm of embodiment, deals with the relationship of the cultural and biological through psychology. However, in this case we deal with a complex entity. The same applies to evolutionary approach which unites cognitive sciences and evolutionary psychology, but it is still questionable whether it can be qualified as psychological anthropology (Beatty, AW.; p. 391).

Finally, what surprises me is that despite truly impressive processes taking place in psychology in relation to cultural phenomenon (see Jaan Valsiner's reviews of 2012 and 2019), when referring to anthropological context, anthropologists only name Richard Shweder and never name the cultural psychologists who come from psychology. (The only exception is cross-cultural psychology which they debate with because of its loyalty to mainstream psychology. In contrast to the above, cultural psychologists are more interested in the developments of anthropology. See Valsiner's work of 2012 where he also reviews Gananath Obeyesekere's works). You get an impression that both anthropology and psychology create their own 'cultural psychology'.

### **The land awaiting new settlers ...**

A hundred years ago, Bronislaw Malinowski said that there was a no-man's land between the spheres of psychology and anthropology, the land that did not belong to anyone and was potentially the space for cooperation between psychology and anthropology<sup>1</sup>. Despite the fact that on the verge of the 1980s and 1990s a fresh breeze with an old name (psychological anthropology) started to blow, like a sign of the birth of a new science and a hope for cooperation between the two fields, the willingness to cooperate turned out to be a mere declaration.<sup>2</sup> As for anthropology, it has only produced synthetic results in the field of cognitive psychology. (The distinguished psychological anthropologist Robert LeVine calls the above mentioned fundamental works produced in close cooperation with cognitive psychology "direct challenges to anti-psychological positions in anthropology").<sup>3</sup> However, the picture is basically the same as described by R. LeVine in his article "An Agenda for Psychological Anthropology". "It is reasonable to expect that a field called psychological anthropology would take account of psychology [. . .] but in our research literature that tends to be the exception rather than the rule. There is a striking dearth of references to psychological theory and research other than psychoanalysis. It is true that recent publications show the engagement of some anthropologists with psychological theories: cognitive, connectionist, developmental, evolutionary. But it would be a mistake to assume that most psychological anthropologists are as acquainted with psychology as an undergraduate majoring in psychology" (LeVine, R. A.; 1999). The above becomes quite evident if we take a look at the themes, 'theoretical advantages and methodological practices' of those authors who consider themselves psychological anthropologists (see the works of the members of the American Society for Psychological Anthropology).<sup>4</sup> At the same time, The-

---

<sup>1</sup> "Between the spheres of psychology and anthropology, there is today a No-man's-land. Whether or not this will ever be claimed a special branch of science, it must for the present be filled by workers in both fields making excursions towards the other's province. Nor should the serious worker in either field ignore or resent such excursions, for they may have much of value for him in indicating new lines of research".  
[https://www.cambridge.org/cn/files/8913/6680/7853/9780521745208\\_c10.pdf](https://www.cambridge.org/cn/files/8913/6680/7853/9780521745208_c10.pdf)

<sup>2</sup> One of the critical arguments against anthropologically oriented indigenous psychology: According to indigenous psychology, data collection cannot have direct meaning for psychology because mainstream psychologists are interested in psychological phenomena rather than anthropology (Kwang-Kuo Hwang; 2006 p. 74).

<sup>3</sup> It has to be emphasized that it is not the purpose of the given article to analyze directions in psychological anthropology.

<sup>4</sup> When talking about the "fundamental anthropological nature" of psychological anthropology, it is often emphasized that the education, theoretical advantages and methodological practices of the representatives of this field are deeply rooted in cultural anthropology (Hickman, J. R. 2010; Toren Ch., 2012; Berry J. W.,

odore Schwartz writes that interview-based research might be needed to find out what psychologists know about anthropology and culture and how they understand it (Schwartz Th., 1994; p. 329).

Christina Toren notes that after human aspects have been ‘divided’ among different fields of science, the scientists facing various epistemological spheres in anthropology, psychology, sociology, linguistics, philosophy and biology worked hard in the second half of the 20<sup>th</sup> century to put, again, the split segments, together. “As is often the case, however, new subdisciplinary domains intended to overcome conceptual difficulties served rather to entrench them” (Christina Toren, 2012; p.24).

Professional relationships which often look asymmetric also prevent psychology and anthropology from getting closer to each other. According to anthropologists, “There are a lot of cases jointly studied by anthropologists and psychologists, but the truth is that there are degrees to which the two fields ignore or are ignorant of each other” (Schwartz Th., 1994). “Although it is difficult to find a mainstream in social and cultural anthropology these days, whichever tendencies one chooses to call mainstream exclude individual psychological processes from their thinking and research” (LeVine, R. A.; 1999). According to psychologists, “Cultural scholars in other fields will benefit directly and indirectly by a large number of gifted anthropologists” (Adamopoulos J., Lonner W. J. 2001; p. 38). “In cultural and cross-cultural psychology, we are accustomed to admiring anthropology and considering its contributions to our field, both methodologically and substantively. Anthropologists, in contrast, rarely if ever express admiration for psychology and its amory of methods” (Greenfield P. 2000; p. 573). There is another thing to consider: the field, which is historically interdisciplinary by its nature, has never become an actual meeting point for psychology and anthropology, which, in my opinion, has also played its role in “a checkered history and reputation” (Lindholm) of psychological anthropology.<sup>1</sup> The difficulties that normally characterize the formation of interdisciplinary spheres could be named as one of the reasons. When talking about rigidity of ‘mainstream’ psychology, its inability to accept novelties, Gustav Jahoda sees the reason for resistance in institutional interests, conservatism and practical problems rather than theoretical assumptions (Gustav Jahoda. 2002; p.3).<sup>2</sup> These reasons can be also easily generalized to other disciplines, including psychological anthropology. Normally, the problems related to the establishment of a new discipline in cultural sciences always manifest themselves in a struggle within regulated institutions, which is accompanied by changes in the teaching process (Hansen Klaus. P. 2000; p. 371). Jacob Hickman believes that organizational structures and practices still create an obstacle

---

Poortinga Y. H., Segall M. H., Dasen P. R. 2002). Although those who position themselves as psychological anthropologists have an ambition of studying cultural psychology, well-known cross-cultural psychologists believe that the relationship between psychology and culture is mainly studied by culture oriented psychologists rather than anthropologists (Berry J. W. & et al; 2002; p. 242).

<sup>1</sup> Jack David Eller notes that during the last 100 years anthropology criticized, overcame and, sometimes, persistently negated psychology-focused schools and theories (Jack David Eller, 2019; p.8). According to Christina Toren, the definition of psychological anthropology and the corresponding problems are closely related to American anthropology and to a lesser extent to anthropology of other countries of the world, which seem to be less interested in putting their interests in subdisciplinary terms. Ch. Toren thinks that the carving out of such a domain led main-stream anthropologists to consider psychological anthropology a parochial concern, of only marginal interest to themselves (Toren Christina, 2002; p.687).

<sup>2</sup> “General labels that present an area of knowledge are means of communication with others – outsiders to the field – who are expected to provide an audience to the ideas covered by the label (and, of course, social and economic support for the promoters of that label)” (Jaen Valsiner and Alberto Rosa. 2007; p. 2).

to true interdisciplinary exchange (including, theoretical and methodological exchange) between psychologists and anthropologists. Although such an exchange can take place at the boundaries of any disciplines, and that the people creating the works which penetrate both disciplines do exist, disciplinary marginalization continues at different levels and is mainly related to ‘shattering’ methodological orthodoxy of a specific discipline (Hickman, J. R. 2010; p. 958).<sup>1</sup>

Maybe because of the universal striving for Gestalt as a whole, in psychological anthropology “the dissonance in cultural knowledge engenders desires for coherence and synthesis. Unity and agreement remain elusive, however, and when achieved soon give way to further dialogue and disagreement. [. . .] However appealing synthesis may be, it seems that psychological anthropology is entrapped in paradox and dialectic no less than its subject matter” (Ingham, J.M.; 2001; p. 12354).

In short, all this makes you feel sad. At the same time, it is an enormously attractive sphere for romantic people (by the way, romanticism is not so alien to scientists) due to its controversies and polemic character. “Ideally similar transmitter and receiver will understand each other well, but they will have nothing to talk about” (Ю. Лотман. *Культура и взрыв*). As Ingham says, psychological anthropology is an endless conversation itself in the interchangeability and interaction of dialogue and disagreement.

### **The opposite of a great truth is also true (Niels Bohr)**

When analyzing human society, the division between the social and mental can only be an abstraction, where these two are viewed in terms of the sciences giving preference either to theory or study object. And for this reason, attempts to achieve synthesis in theory and methodology are still important.<sup>2</sup> This is a requirement of the 21<sup>st</sup> century which paradoxically rejects ‘unquestionable truths’ and also looks with suspicion at fragmentary, segmented knowledge. Today’s world is marked with interdisciplinary movement and such spaces truly exist.

Modern psychological anthropology is also part of such movement. Its fundamental goal is to make whole out of contradictory realities based on the recognition of their complex interaction and co-existence. Today it is difficult to perceive it as an individual scientific sphere. It is still an ‘amalgamation’ of different conceptions implicitly united by a common objective. It covers a broad scientific area and integrates several independent disciplines the interrelationship of which is quite complex.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> However, in all social sciences the requirement for ‘methodological strictness’ normally works as a defense mechanism against receiving undesirable knowledge (Erika Bourguignon, Linda Hartranft; 1987).

<sup>2</sup> Distinguished cross-cultural psychologists single out three strategies of relationship between relativism and universalism: combination (picking out some elements from both perspectives), integration (bringing closer methodological and theoretical interests in one and the same study, which is too difficult to exercise) and separation (demarcation), which implies separate review and explanation of culturally common and culturally unique variances. This point of view explicitly states that these two perspectives are incompatible and that the things will stay the same in the near future (John W. Berry, Ype H. Poortinga, Marshall H. Segall, Pierre R. Dasen. (2002). p. 336-341).

<sup>3</sup> According to John McGee’s and Richard Warms’ definition, “Psychological anthropology encompasses ethnopsychology and cognitive anthropology, psychological anthropology of development, phenomenological and sensory anthropology, psychodynamic and neuroanthropology. While in critical conversation with the fields of cultural psychology, transcultural psychiatry and cross-cultural psychology, psychological anthropology stands out most strikingly from these because of its ethnographic commitment to exploring the concrete contexts of social life in which the shared and variable aspects of our existence as humans arise” (Theory in Social and ... 2013; p.2).



According to Jacob Hickman, the distinction between cultural psychology and psychological anthropology is one particular area where these classifications of subdisciplines are rather nebulous. This brings to my mind the words of an anthropologist, Harvard University graduate, a visitor to Georgia from Israel. When I explained that the sphere of my professional activity was psychological anthropology, the guest made the following comment: “No such sphere exists”.

I do not think that it is easy to classify psychological anthropology. According to common definitions, it is a subdiscipline of cultural anthropology. “This classificatory title may be said to encompass the work in anthropology that has psychological ramifications, but perhaps it does not fit under the banner of cultural psychology” (Hickman, J. R. 2010; p.956).

In professional texts psychological anthropology is presented as a sub-discipline of either anthropology or cultural anthropology. Philip K. Bock, the author of one of the most popular handbooks in psychological anthropology, notes that when the school of ‘culture and personality’, later named psychological anthropology, used psychological theories to solve the problems faced by the discipline, it was actually developing ethnology-based cultural anthropology. And here I have a question: Does it mean that modern psychological anthropology is still developing ethnology based cultural anthropology? In Ph. Bock’s opinion, “Psychological anthropology is more than cultural anthropology” (Bock, Philip K. 1999; Chapter 11). If it is true, then how could it be a sub-discipline of cultural anthropology? Or could a striving for ‘new synthesis’ on the basis of “dialectical relationship between anthropological methods and psychological theories”, as stated by Philip K. Bock and Stephen C. Leavitt in the abstract to third edition (Philip K. Bock, Stephen C. Leavitt, 2019), be a subdisciplinary objective? R. LeVine believes that anthropology “needs a vigorous psychological anthropology to save it from theoretical and empirical fallacies” (LeVine, R. A.; 1999). According to Jack David Eller, psychological anthropology “seeks to fulfill the promise of anthropology to be a true science of humanity and not mere antiquarianism or the collection of cultural oddities (Jack David Eller, 2019; p.8).

There are many similar points of view which could be mentioned here. Such a broad understanding and perception of this sphere with its extensive functions, is hardly compatible with ‘sub-disciplinarity’ because of its subordination to the mainstream of the subdiscipline. Moreover, is it possible to overcome conceptual dilemmas and solve problems from a synthetic perspective within an individual discipline even with a multi-year tradition (take as an example psychology or cultural anthropology that are based on mutually contradictory assumptions for almost a century)? Do disciplinary boundaries (and traditions) of an individual sphere leave room for indefinite possibilities to apply synthesis?

It is a ‘risky territory’, as stated by Charles Lindholm, representative of psychological anthropology. It is risky because it is ‘more’ than a ‘native’ discipline with its boundaries, and also because it is the place where something more comprehensive needs to be created, more comprehensive than what is offered by ‘native’ disciplines. And not only this. At the same time, this space attracts and demands cooperation with many other neighboring spheres. For this reason, joint cooperation of professionals from different disciplines is considered a logical necessity. Such a sphere cannot be a subdiscipline of any field. And here, I cannot overcome the temptation of making reference to Jerome Bruner who noted the following when analyzing Jean Piaget’s (“protestant and intellectually



stoic” – nomothetic) and Lev Vygotsky’s (“ironic and skeptical, rather Jewish” – interpretative) perspectives: “Let the Dionysian partisan activists specialize in finding the levers of change [. . .] But also let the Apollonian realists explore ‘natural’ constraints and seek out the regularities they impose on development, wherever found in whatever culture. The counterpoint of the two is surely what creates excitement and invention. The influence of such an energizing counterpoint implies that each side knows what the other is up to and forms an epistemic loyal opposition for one another” (Брунер Д.С.; 2001. стр. 3-13). Is not psychological anthropology a meeting place for the Dionysian (anthropology) and the Apollonian (psychology)?

There is another issue which I consider most painful. If psychological anthropology still has an ambition to hold “a unique place among the sciences studying human being” which was defined for it by ‘great scientists’, should it be only a user of psychological theories today, in the 21<sup>st</sup> century?

And it is absolutely true. The term ‘psychological anthropology’ as it is used in professional literature truly has a tendency to be more inclusive than cultural psychology. It has a resource to apply different scientific and social explanations offered by different disciplines (Jack David Eller, 2019; Hickman, Jacob R. 2010). That is why, as stated by Jacob Hickman, “Many contemporary researchers at the nexus of anthropology and psychology use the term *psychological anthropology* to classify their own work, even if it actually fits Shweder’s classification of cultural psychology.” Incidentally, interdisciplinarity is also a specific feature of the researcher’s mind, which means that the researcher does not accept the limitations of one’s discipline and, while attempting to get a complete, adequate and comprehensive picture of the researched phenomenon, they experience the need to integrate the data from other disciplines. As a rule, such researchers face a marginalization threat within their own sphere, but, in spite of this, they still believe in the following: *Amicus Plato, sed magis amica veritas* (“Plato is dear to me, but dearer still is truth”). After all, you cannot expect from even a surprisingly well-educated researcher to be a universal expert. At the same time, stringently restricting disciplinary criteria, putting the existing research spheres within accurate boundaries, usually become senseless in relation to interdisciplinary spheres because a multiaspect activity requires human resources with a variety of knowledge and skills. The same applies to cultural anthropology the main objective of which is the integration of cultural explanations with individual psychological dynamics and the development of an integrated model of culture and mind. It is clear that, in this respect, culture and the psyche are equally important. And that is why the formation of methodological basis for interdisciplinary spheres becomes so important (Hickman, Jacob R.2010; p. 955).

Such an exercise naturally implies the attempts to overcome conceptual and epistemological barriers. But the simple truth is that a sphere cannot be unique without a unified framework. Experience shows that the position of the ‘users’ of theory is not quite productive. And maybe it is the ‘risky territory’ of psychological anthropology, where the foundation has to be laid down to develop a higher level transdisciplinary theory explaining human functioning. Who is supposed to work on the development of such theory: “anthropologists with marginal interests serving their own interests”, psychologists rejecting the one-sidedness of mainstream psychology, or both? I have a clear answer: the achievement of the above objective requires joint efforts from the representatives of both spheres.

Psychological anthropology is the space where the most complex dilemmas intersect. These are dilemmas with a powerful knowledge generating potential which are equally important for psychology and anthropology. “Places where boundaries are crossed are indeed dangerous spots, but they are also places of great promise for creativity, where new ideas and *even new ways of being* can sometimes appear” (Lindholm Charles. 2007; p. 12). No one knows whether the territory between psychology and anthropology “will some time become a specific sphere of science”, but it is the space where versatile methodological resources meet and where the possibility of overcoming a wrong understanding of dichotomy as antithesis arises. It is unnatural that today’s psychological anthropology, which faces challenging tasks of self-reflection, conceptual and methodological re-thinking, the problems that require synthetic approach, when “the material marshaled to answer our queries about the nature of human experience and the relationship between culture and the individual has become ever more evocative and challenging, the questions being asked have also become more sophisticated and perhaps more disturbing as well” (Lindholm Charles; 2007; p. 12). Similarly, to ‘traditional psychological anthropology’ of the 1930s, which had totally different goals, there is a tendency to consider it a subdiscipline of cultural anthropology. By its nature, it is an interdisciplinary space at the intersection of sciences (humanities, natural, social and behavioral), where interaction and integration are a natural form of existence, where anthropologists and psychologists (and not only representative of these two disciplines) in conjunction with the professional use of disciplinary traditions, can learn a lot from one another, accumulate vast interdisciplinary resources and pave the way for the investigation of an integrated picture of human being. This does not, of course, imply the rejection of identification with one’s ‘native’ discipline. It is just the mutual effort of professionals from both disciplines, as two-way ‘conductors’ of new achievements, which will serve as a precondition for the enrichment of the two spheres.

Here I dare to paraphrase the words by Jeffrey White and Catharine Lurz: I do not aspire to a heroic synthesis or the announcement of fundamental principles. I am just going back to the time when, at the dawn of science, great men in both spheres ignored the institutional or disciplinary boundaries in search of truth (no matter how relative it could be).

‘No-man’s-land’ is still awaiting its new settlers. I believe it is a requirement of our time.

## References:

- Adamopoulos John and Lonner Walter J. (2001). Culture and Psychology at a Crossroad: Historical Perspective and Theoretical Analysis. In: The Handbook of Culture and Psychology. Ed.by David Matsumoto. Oxford University Press p.p. 11-35.
- Basia. D. Ellis and Henderikus J. Stam. (2015). Crisis? What crisis? Cross-cultural psychology’s appropriation of cultural psychology. In: Culture & Psychology, Vol. 21 (3) 293–317.
- Beatty, Andrew (2019). Psychological Anthropology. <https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199766567/obo-9780199766567-0124.xml#obo-9780199766567-0124-bibItem-0007>.
- Beatty, Andrew. (2017). Psychological anthropology: An awkward hybrid? In The Routledge companion to contemporary anthropology. Edited by Simon Coleman, Susan B. Hyatt, and Ann Kingsolver, 382–399. London: Routledge.

- Bennardo, Giovanni & Munck, Victor C. D. (2014). *Cultural models: Genesis, methods, and experiences*. Oxford: Oxford University Press.
- Berry John W., Poortinga Ype H., Segall Marshall H., Dasen Pierre R. (2002). *Cross-Cultural Psychology. Research and Applications. SECOND EDITION*, Cambridge University Press.
- Bock, Philip K. (1999). *Rethinking psychological anthropology: Continuity and change in the study of human action*. Waveland Press.
- Bock, Philip K. Stephen C. Leavitt. (2019). *Rethinking Psychological Anthropology: A Critical History 3rd Edition*, Kindle Edition <https://www.amazon.com/Rethinking-Psychological-Anthropology-Critical-History-ebook/dp/B07JNSN3M5>
- Bourguignon Erika, Hartranft, Linda (1987). *Anthropology and psychology: THE VICISSITUDES OF A LONG-TERM RELATIONSHIP--THEODORE SCHWARTZ*. Discussion.
- Bruner Jerome. (2008). Culture and mind: Their fruitful incommensurability. *Ethos*, 36, 29–45.
- Cahan Emily D. and White Sheldon H. (1992). Proposals for a Second Psychology. *American Psychologist* Vol. 47. No. 2, 224-235 Inc. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.47.2.224>
- Chkhaidze, T., Chubinidze, D., & Gegenava, E. (2019). Fatalism – Georgian Cultural Model. *Prizren Social Science Journal*, 3(3), 41-52.
- Chkhaidze, Tamar & Surmanidze, Lali. *Culture and Individual Action: Rebuilding the Broken Dialog Between Anthropology and Psychology*. *Human Arenas-An Interdisciplinary Journal of Psychology, Culture, and Meaning*. First Online: 28 December 2019. ISSN: 2522-5790 (Print) 2522-5804 (Online) <https://link.springer.com/article/10.1007/s42087-019-00091-9>
- Cole, Michael (1996). *Cultural psychology: A once and future discipline*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press.
- D’Andrade, Roy G. (1995). *The Development of Cognitive Anthropology*. New York: Cambridge University Press.
- Dressler, William W. (2020). Cultural consensus and cultural consonance: Advancing a cognitive theory of culture. *Field Methods*, 32(4), 383-398.
- Eller, Jack David. (2019). *Psychological Anthropology for the 21st Century*. Routledge Taylor and Francis group. Chapter 1, 7-29.
- Fish, Jefferson M (2000), “What Anthropology can do for Psychology: Facing Physics Envy, Ethnocentrism, and a Belief in ‘Race’,” *American Anthropologist* 102(3): 552-563. Available online, UCSD only.
- Gamsakhurdia, VL. (2020). Systematic Semiotic Organisation and Anthropologisation of the Science of Soul–Towards Cultural Psychology. *Integrative Psychological and Behavioral Science* 54, 625-638.
- Greenfield, Patricia (2000). “What Psychology can do for Anthropology, or Why Anthropology took Postmodernism on the Chin,” *American Anthropologist* 102(3): 564-576. Available online, UCSD only.
- Hickman, Jacob R. (2010). *Psychology and Anthropology*. In, *21st Century Anthropology: A Reference Handbook*. H. James Birx, Ed. Pp. 950-959. Thousand Oaks, CA: Sage. ([link to academia.edu](http://link.to/academia.edu))
- Hollan, Douglas. (2012). On the Varieties and Particularities of Cultural Experience. *ETHOS*, Vol. 40, Issue 1, pp. 37–53, *American Anthropological Association* ISSN 0091-2131 online ISSN 1548-1352.

[https://www.researchgate.net/publication/328191320\\_Georgian\\_Proverbs\\_and\\_Cultural\\_Models\\_of\\_Adaptive\\_Behavior](https://www.researchgate.net/publication/328191320_Georgian_Proverbs_and_Cultural_Models_of_Adaptive_Behavior).

Ingham, J.M. (2001). "Psychological anthropology," in *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, pp. 12349-12355.

Jahoda, Gustav. (2002). Reflections of a "Pre-Nominal" Cross-Cultural Psychologist. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1008>

Jewitt, C., & Leder Mackley, K. (2019). Methodological dialogues across multimodality and sensory ethnography: digital touch communication. *Qualitative Research*, 19(1), 90–110. <https://doi.org/10.1177/1468794118796992>

Jewitt, C., Chubinidze, D., Price, S., Yiannoutsou, N., & Barker, N. (2021). Making sense of digitally remediated touch in virtual reality experiences. *Discourse, Context & Media*, 41. <https://doi.org/10.1016/j.dcm.2021.100483>.

Kashima, Y., & Gelfand, M. J. (2012). A history of culture in psychology. in: *Handbook of the History of Social Psychology*, First Published 2011 Imprint Psychology Press.

Kashima, Yoshihisa. (2015). Culture and Psychology in the 21st Century: Conceptions of Culture and Person for Psychology Revisited, *Journal of Cross-Cultural Psychology* 1–17.

Kim, Uichol. (2001). Culture, Science and Indigenous Psychologies: an Integrated Analysis In D. Matsumoto (Ed.), *The handbook of culture and psychology* (p. 11–34). Oxford University Press. 51-75.

Kwang-Kuo Hwang; (2006). Constructive Realism and Confucian Relationalism. An Epistemological Strategy for the Development of Indigenous Psychology. In: *Indigenous and Cultural Psychology. Understanding People in Context*. Edited by Uichol Kim, Kuo-Shu Yang, and Kwang-Kuo Hwang. Springer Science+Business Media, pp. 73-107.

LeVine, R. A. (1999). An agenda for psychological anthropology. *Ethos*, 27(1), 15-24.

Lindholm, Charles. (2007); *Culture and Identity. The History, Theory, and Practice of Psychological Anthropology*. First published in the United States of America by McGraw-Hill, pp. 9-12.

Miller Joan G. (1994). *Cultural Psychology: Briding Disciplinary Boundaries in Understanding the Cultural Grounding of Self*. In: *Handbook of Psychological Anthropology*. Philip K. Bock (ed.) Westport, Connecticut-London; Greenwood Press.

Miller Joan G. (1997). Theoretical issues in cultural psychology. in: *Handbook of cross-cultural psychology Volume 1*; Pages 85-128.

Quinn, N. (2011). The History of the Cultural Models School Reconsidered: A Paradigm Shift in Cognitive Anthropology. In D. B. Kronenfeld, M. Bennardo, V. De Munck, & M. Fischer, *A companion to cognitive anthropology* (pp. 30-46). Chichester: Wiley-Blackwell.

Russell Bernard. H. 1994 *Research Methods in Anthropology. Qualitative and Quantitative Approaches*. ALTA MIRA press 1994.

Schensul, Jean J., LeCompte, Margaret D. (2013). *Essential ethnographic methods: a mixed methods approach - 2nd ed.p. cm. - (Ethnographer's toolkit; Book 3)* Copyright © by AltaMira Press, ISBN 978-0-7591-2204-8 (electronic).

Schwartz Theodore (1992). Anthropology and psychology: an unrequited relationship. in: *New directions in psychological anthropology*; eds.: Theodore Schwartz, Geoffrey White; Catherine Lutz (eds.); Cambridge University Press, p. 324-349.

- Shore, Bradd (1996). *Culture in mind: Cognition, culture, and the problem of meaning*. New York: Oxford University Press.
- Shore, Bradd (2000), "Human diversity and human nature: the life and times of a false dichotomy," *Being Humans*, N. Roughley, ed. pp. 81-103.
- Shweder, R. A. (1991). *Thinking through cultures: Expeditions in cultural psychology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Shweder, Richard (1979-80), "Rethinking culture and personality theory," Parts 1-3, *Ethos* 7: 255-278; 7: 279-311; 8: 60-94.
- Shweder, Richard A. (1990). *Cultural Psychology: What Is It?* In: *Cultural Psychology: Essays on Comparative Human Development*. James W. Stigler, Richard A. Shweder, and G. Herdt, eds. Pp. 1-43. New York: Cambridge University Press.
- Spindler, George D. (1980). *General Introduction* In: *The Making of Psychological Anthropology*. edited by George D. Spindler, 1980 University of California Press, lid. 7-39.
- Spiro, Melford E. (1986). *Cultural Relativism and the Future of Anthropology* in: *Cultural Anthropology* · Volume 1, Issue 3 p. 259-286.
- Strauss, Claudia, & Quinn, Naomi. (1997). *A Cognitive Theory of Cultural Meaning*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Theory in Social and Cultural Anthropology: An Encyclopedia* (2013). Ed: R. Jon McGee & Richard L. Warms, Chapter Title: "Psychological Anthropology", SAGE Publications, Inc 1st edition 83.: 658-663.
- Toren Christina (2002). *Psychological Anthropology. Cultural psychology and social construction theory*. in: *Encyclopedia of Social and Cultural Anthropology*, Ed. by Alan Barnard Jonathan Spencer, Routledge 687-689; 690-691.
- Toren Christina. (2012) *Anthropology and Psychology* in: *The Sage Handbook of Social Anthropology*. Ed. Richard Fardon, Olivia Harris, Trevor H.J. Marchand, Mark Nuttall, Chris Shore, Veronica Strang, Richard A. Wilson, Volume 1, 27-41 Los Angeles, London, Sage.
- Valsiner, Jaan (2000). *Culture and human development*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Valsiner, Jaan (2012). *Culture in Psychology: A Renewed Encounter of Inquisitive Minds / The Oxford Handbook of Culture and Psychology*. Edited by Jaan Valsiner. Print Publication Date: May; DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195396430.013.0001
- Valsiner, Jaan (2014). *An invitation to cultural psychology*. London: Sage Publications Ltd.
- Valsiner, Jaan (2016). *The Nomothetic Function of the Idiographic Approach: Looking from Inside Out*. *Journal of Person [1] Oriented Research*, 2(1-2), 5-15. DOI: 10.17505/jpor.2016.02
- Valsiner, Jaan (2019b). *Culture & psychology: 25 constructive years*. In: *Culture & Psychology*, 25(4), 429-469. <https://doi.org/10.1177/1354067x19872358>
- Valsiner, Jaan and Rosa, Alberto. *Editors' Introduction* (2007). in: *Contemporary Socio-Cultural Research. Uniting Culture, Society, and Psychology*. *The Cambridge Handbook of Sociocultural Psychology*. Ed. By Jaan Valsiner and Alberto Rosa. Cambridge University Press 83. 1-22.
- Wagoner, Brady and Bresco de Luna, Ignacio. (2018). *Culture, history, and psychology: Some historical reflections and research directions*. In: *Culture & Psychology*, Vol. 24(3) 294-309.
- Wagoner, Brady. (2009). *The experimental methodology of constructive microgenesis*. In: *Dynamic process methodology in the social and developmental sciences* (pp. 99-121). Springer, New York, NY.

- White, Geoffrey M. & Lutz, Catherine A. (1992). Introduction. In: *New direction in Psychological Anthropology*. Theodor Schwartz, Geoffrey M. White, Katherine A. Lutz (eds.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Yeganeh, H., Su, Z., & Chrysostome, E. V. M. (2004). A Critical Review of Epistemological and Methodological Issues in Cross-Cultural Research. *Journal of Comparative International Management*, 8 (1).
- Hansen, Klaus P. (2000). *Kultur und Wissenschaft*. A. Francke Verlag Tubingen und Basel (German)
- Bruner Jerome. (2001). Celebrating Divergence: Piaget and Vygotsky. *Voprosy Psikhologii*. 4. 3-13 (Russian)
- Burke Peter (2002). *History and Social Theory*. Logos Press. Tbilisi (Georgian)
- Eriksen Thomas Hylland. (2015). *Small Places, Large Issues. An Introduction to Social and Cultural Anthropology*. Fourth edition. Sakartvelos Matsne. (Georgian)
- Lotman Yuri (2000). *Culture and Explosion*. In Y. Lotman's Semiosphere. Saint Petersburg. Iskusstvo –CPB. (Russian)
- Therborn Göran (1999). Cultural Belonging, Structural Location and Human Action: Explanation in Sociology and in Social Science, Social Theory – Fundamental Problems. *Kanon-Press – Kuchkovo pole*. 73-100 (Russian)
- Surmanidze Lali. (2010). *Culture from the Methodological Perspective*. Universali. Tbilisi (Georgian)
- Tsuladze Lia. (2019). *Qualitative Methods in Sociological Research*. Tbilisi. TSU. Chapter 5. 150-193 (Georgian)





გამომცემლობის რედაქტორი  
გარეკანის დიზაინერი  
დამკაბადონებელი

**მაია ეჯიბია**  
**მარიამ ებრალიძე**  
**ლალი კურდღელაშვილი**

TSU Press Editor  
Cover Designer  
Layout Designer

**Maia Ejibia**  
**Mariam Ebralidze**  
**Lali Kurdghelashvili**

0179 თბილისი, ი. ჭავჭავაძის გამზირი 14  
14, Ilia Tchavtchavadze Ave., Tbilisi 0179  
Tel: +995 (32) 2250484, 6284; 6278  
[www.tsu.ge/ka/publishing-house](http://www.tsu.ge/ka/publishing-house)

