

თამარ ადეიშვილი

ლიდერობის როლური დიფერენციაცია
მცირე სოციალურ ჯგუფებში



გამომცემლობა „უნივერსალი“

თბილისი 2020

წიგნი ლიდერობის ფენომენთან დაკავშირებული თეორიული და ემპირიული ნაწილისაგან შედგება. თეორიულ ნაწილში მკითხველი გაეცნობა ლიდერობის კვლევის მოკლე ისტორიულ მიმოხილვას და ლიდერობის შესახებ არსებულ განსხვავებულ თეორიულ მოდელებს.

კვლევით ნაწილში მოცემულია ლიდერობის როლური დიფერენციაციის თავისებურებები და ლიდერობის პიროვნული და სიტუაციური დეტერმინანტების ემპირიული კვლევის შედეგები.

რედაქტორი: მარინა ბალიაშვილი

რეცენზენტი: ელენე ჩომახიძე

© თ. ადეიშვილი, 2020

გამომცემლობა „უნივერსალი“

თბილისი, 0186, ა. პოლიბაოვსკაიას №4, ☎: 5(99) 33 52 02, 5(99) 17 22 30
E-mail: universal505@gmail.com; gamomcemlobauniversal@gmail.com

ISBN 978-9941-26-639-3

თავი I. ლიტერატურული მიმოხილვა	5
1.1. ფსიქოლოგიურ ლიტერატურაში არსებული ლიდერობის ცნებასთან დაკავშირებული განმარტებები	5
1.2. ლიდერობის კვლევის მოკლე ისტორიული მიმოხილვა.....	11
1.3. ლიდერობის მოვლენის ამხსნელი სხვადასხვა თეორიული მიდგომები	15
თავი II. კვლევის აღწერა	21
2.1. კვლევის ჰიპოთეზა, მიზნები და ამოცანები	21
2.2. ლიდერობის გამოვლენის ხერხი	26
2.3. პიროვნული თვისებების საკვლევი ტესტი	28
თავი III. კვლევის პირველი ეტაპის შედეგები.....	30
3.1. შუბერტის რისკის მზაობის («PSK») ტესტის ადაპტაცია	30
3.1.1. ტესტის თარგმნა	33
3.1.2. ტესტის ემპირიული ვალიდობა.....	34
3.1.3. ტესტის შიდა (სინქრონული) სანდობა	39
3.1.4. ტესტის მდგრადობის (აღწარმოების), ანუ რეტესტური სანდობის შემოწმება	42
3.1.5. კონსტრუქციული ვალიდობის შემოწმება.....	43
3.1.6. გარე ვალიდობის შემოწმება.....	45
3.1.7. ტესტის ფსიქომეტრული მახასიათებლები.....	47
3.2. „ემოციური ინტელექტის“ ტესტის ადაპტაცია	49
3.2.1. ტესტის თარგმნა	52
3.2.2. ტესტის ემპირიული ვალიდობა	53
3.2.3. ტესტის მდგრადობის (აღწარმოების), ანუ რეტესტური სანდობის შემოწმება	60
3.2.4. კონსტრუქციული ვალიდობის შემოწმება	61
3.2.5. გარე ვალიდობის შემოწმება	63
3.2.6. ტესტის ფსიქომეტრული მახასიათებლები	65

3.2.7. სიცრუის სკალა	71
3.2.8. სკალების სტანდარტიზაცია	71
თავი IV. ძირითადი კვლევის შედეგების აღწერა	74
4.1. ლიდერობის როლური დიფერენციაცია	75
4.2. ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის MMPI-ს ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები	77
4.3. ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის MMPI-ს ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები	88
4.4. ინსტრუმენტული და ექსპრესიული სფეროს ლიდერის MMPI-ის ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები	98
4.5. მიღწევის მოტივაცია	100
4.6. ემოციური ინტელექტი	103
4.7. რისკის გაწევის მზაობა	107
თავი V. ძირითადი კვლევის შედეგების ანალიზი	110
5.1. ლიდერის ფსიქოლოგიური პორტრეტი – MMPI-ის მიხედვით	110
5.2. ინსტრუმენტული ლიდერის ფსიქოლოგიური პორტრეტი	114
5.3. ექსპრესიული ლიდერის ფსიქოლოგიური პორტრეტი	119
5.4. ინსტრუმენტული და ექსპრესიული სფეროს ლიდერის MMPI-ის ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები	121
5.5. ინსტრუმენტული ლიდერის პიროვნული თავისებურებანი	123
5.6. ექსპრესიული ლიდერის ლიდერის პიროვნული თავისებურებანი	127
დასკვნა	131
გამოყენებული ლიტერატურა	134

თავი I. ლიბერატორული მიმოხილვა

1.1. ფსიქოლოგიურ ლიბერატურაში არსებული ლიდერობის ცნებასთან დაკავშირებული ბანმარტებები

ჯგუფის აღმოცენება შეუძლებელია მისი შემადგენელი ელემენტების გარეშე, ჯგუფში ასეთ ერთეულებს წარმოადგენს ცალკეული ინდივიდები, რომელთა ურთიერთობა ბადებს არსებითად მთლიან თვისებებს. ჯგუფი წარმოადგენს თავისებურ „ველს“, რომელშიც ხდება მრავალი სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფენომენთა რეალიზება. ეს ფენომენები, როგორც ინტეგრაციული ფაქტორები ხელს უწყობს ჯგუფის ფუნქციონირებას და განვითარებას. სოციალურ-ფსიქოლოგიური ანალიზი საშუალებას გვაძლევს გამოვყოთ მრავალი ასეთი ინტეგრაციული ფაქტორები და მექანიზმები. უწინარეს ყოვლისა შევჩერდებით ლიდერობის პროცესებზე, რომლებიც ასრულებენ ჯგუფის ორგანიზაციისა და მართვის ფუნქციას. ესაა ინდივიდის ქცევის ნორმატული რეგულაციის პროცესების ერთობლიობა, რომელიც მიმართულია ჯგუფის, როგორც ინტეგრაციული სისტემის სტაბილობისა და სიმტკიცის შენარჩუნებისაკენ.

მცირე სოციალური ჯგუფების შესწავლის დროს დგება მთელი რიგი სოციალურ-ფსიქოლოგიური საკითხები, სადაც ცენტრალური ადგილი ლიდერის პრობლემას უკავია. ლიდერობა, როგორც ჯგუფური მოქმედების მთავარი ფაქტორი, უაღრესად მნიშვნელოვანი მოვლენაა. ლიდერობის პრობლემა შეისწავლება ისეთ ასპექტებში, როგორიცაა ლიდერის როლი მცირე ჯგუფების აღმოცენებასა და ფუნქციონებაში, ჯგუფის წევრთა მოქმედების კოორდინაციები, ლიდერის დამოკიდებულება ჯგუფის მიზნებსა და ამოცანებზე, მისი

გავლენა გკუფის წევრთა შორის თვითდამკვიდრებასა და პრესტიჟის მოპოვებაზე და სხვა.

შესაბამისად თანამედროვე ფსიქოლოგიურ ლიტერატურაში ლიდერობის პრობლემასადმი მიძღვნილი უამარავი ნაშრომი არსებობს, თუმცა უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ მიუხედავად მრავალფეროვანი კვლევებისა, დღემდე ლიდერობის ფენომენის ისეთი ცალსახა განსაზღვრება არ მოიპოვება, რომელიც ყველა მკვლევარისათვის მისაღები იქნებოდა.

მკვლევართა წარმოდგენები ლიდერობის ფენომენის შესახებაც განსხვავებულ თეორიულ მოდელს ეფუძნება და, შესაბამისად, ხშირად ამ ფენომის მხოლოდ ერთ რომელიმე მხარეს ასახავს.

ლიდერობის ცნობილი მკვლევარი ბასი (Bass 1990,) თავის ნაშრომში შეეცადა თავი მოეყარა, ლიდერობის ფენომენტთან დაკავშირებული, სხვადასხვა მკვლევარების მიერ შემოთავაზებული განმარტებები. მაგალითად: ზოგიერთი დეფინიციით ლიდერობა განიხილება, როგორც ჯგუფური პროცესების ცენტრი, იგი ჯგუფის წევრთა ნება-სურვილს განასახიერებს. არსებობს დეფინიციები, რომლებიც ლიდერობას პიროვნული პერსპექტივიდან განიხილავს. ზოგი ძალაუფლების ჭრილში, ზოგიც კი, როგორც ტრანსფორმაციის პროცესს, რომელიც მის მიმდევრებს აკეთებიანებს უფრო მეტს, ვიდრე მათგან არის შესაძლებელი და. ა. შ. სწორედ ამიტომ ქვემოთ თანმიმდევრობით განვიხილავთ ლიდერობის განმარტებებს, რომლებიც ეფუძნება ლიდერობის ფუნდამენტური მკვლევარის რ. სტოგდილის სახელმძღვანელოს და ასევე სხვა თანამედროვე მეცნიერთა ფორმულირებებს [4. 5.].

ლიდერობა, როგორც ჯგუფური პროცესების ცენტრი. ეს განმარტება ქრონოლოგიურად ლიდერობის ყველაზე ადრეული ინტერპრეტაციაა, რომელიც გვეხვდება როგორც XX საუკუნის პირველ ათწლეულებში ასევე უფრო გვიანდელ პუბლიკაციებში. ამ განმარტების

თანახმად ლიდერი ჯგუფურ პროცესებსა და ურთიერთობებში ცენტრალურ ფიგურად და ინტეგრატორად მოიხსენიება [6. გვ.1-14.]

ლიდერობა, როგორც პიროვნების მახასიათებელი და ეფექტურობის გამოვლენა: ლიდერობის ამგვარი გაგება დომინირებდა გასული საუკუნის 20-30-იანი წლების ლიტერატურაში. ლიდერობის თვისობრივი განხილვა გულისხმობდა პიროვნული ძალის გამოვლინებას, იმ თვისებების კომბინაციას, რითაც ლიდერს შეუძლია გარკვეული მიზნის მისაღწევად და დავალების შესასრულებლად ჯგუფის წევრების წახალისება [7].

საინტერესოა, რომ ლიდერობის განმარტებას, როგორც გარკვეული პიროვნული მახასიათებლებისა და უნარ-ჩვევების ნაკრებს ბევრი ფსიქოლოგი აკრიტიკებს თუმცა იგი დღემდე ძალიან პოპულარულია.

ლიდერობა, როგორც სხვების დამორჩილების ხელოვნება. ამ განმარტების თანახმად, ლიდერი ერთპიროვნულად იღებს გადაწყვეტილებებს, არ ითვალისწინებს ჯგუფის წევრების მოთხოვნილებებსა და საჭიროებებს, ასევე მათ ტრადიციებსა და ნორმებს, შესაბამისად იგი არაპირდაპირი გზებით ცდილობს მათი საჭირო მიმართულებით ამოქმედებას [8].

ლიდერობა, როგორც დარწმუნების ფორმა. ეს არის ლიდერობის იშვიათი განმარტება რომელიც ძირითადად გამოიყენება პოლიტიკურ და სოციალურ სფეროში. ამ შემთხვევაში დარწმუნება ხელმძღვანელობის გამოვლინების ძირითად ინსტრუმენტად განიხილება ადამიანთა სოციალურ, პოლიტიკურ და რელიგიური მოლოდინების სფეროში [9].

ლიდერობა, როგორც ძალაუფლებისადმი დამოკიდებულება. ამ განმარტების მიხედვით ძალაუფლება არის ურთიერთობების გავლენის ფორმა. კვლევების შედეგად გაირკვა, რომ ზოგიერთი ლიდერი მიისწრაფის გარდაქმნას ლიდერობის ნებისმიერი შესაძლებლობა

ღია, ძალაუფლებრივ ურთიერთობებში. საბოლოო ჯამში, ეს იწვევს ლიდერობაში ავტორიტარული ტენდენციების გამყარებას [10].

ლიდერობა როგორც მიზნის მიღწევის ინსტრუმენტი. აქ არსებითად საუბარია ლიდერობის ინსტრუმენტულ ღირებულებებზე, ჯგუფის მიერ დასახული მიზნის მიღწევაში ლიდერის როლის გათვალისწინებით. ამ გაგებებით ლიდერობა ფაქტიურად განიხილება როგორც მნიშვნელოვანი ჯგუფური ფუნქცია. ის მიეკუთვნება ჯგუფის წევრთა ქმედებებს, რომელიც ხელს უწყობს ჯგუფის მიერ დასახული მიზნების მიღწევას.

ეს ქმედებები დახასიათებულია, როგორც ჯგუფური ფუნქციები, რომელთა რეალიზაციაში ამა თუ იმ ზომით ჯგუფის ყველა წევრია ჩართული და თითოეული მათგანი, ამ კონცეფციის თანახმად, რაღაც თვალსაზრისით არის კიდევაც ლიდერი [7. გვ. 19-20].

თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ ლიდერობა, როგორც ჯგუფური მიზნის მიღწევის ინსტრუმენტი საკვებით გამართლებულია, ჯგუფის ყველა წევრის (ან უმეტესობის) ლიდერის როლში გამოყვანა საკმაოდ საეჭვო ნაბიჯია.

ლიდერობა, როგორც როლური დიფერენციაცია. მოცემული განმარტება ლიდერობას განიხილავს ჯგუფში არსებული როლური დიფერენციაციის თვალსაზრისით. მეცნიერების ვარაუდით ლიდერობა ჯგუფური ურთიერთობების სიტემაში აღმოცენებული როლია, რომელიც განისაზღვრება ლიდერისა და მიმდევრების მოლოდინებითა და მოთხოვნილებებით. ამასთანავე, ლიდერის როლი დატვირთულია მეტი პასუხისმგებლობით და ვალდებულებებით, ვიდრე ჯგუფის სხვა წევრთა როლები [2. გვ. 20.].

ლიდერობა როგორც მოქმედება თუ ქცევა. ზოგიერთი მკვლევარი განიხილავს ლიდერობას, როგორც ქცევით ფენომენს. ჯ. ჰემფილის თანახმად, ლიდერობა არის ჯგუფური ქმედების მართვაში ჩართული ინდივიდის ქცევა. ლიდერობის ფსიქოლოგიის ერთ-ერთი

წამყვანი სპეციალისტის, ფ. ფიდლერის აზრით, კი ლიდერული ქცევის დროს გამოიყენება სპეციფიური ქმედებები, რომლებსაც ლიდერი იყენებს ჯგუფის წევრების მართვის და მუშაობის კოორდინირების დროს [11. გვ. 6–38].

ლიდერობა, როგორც ზემოქმედების გავლენა. რ. სტროგდის სახელმძღვანელოს მიხედვით, ლიდერობის ეს განმარტება უდაოდ ყველაზე პოპულარულია უკვე წინა საუკუნის 20-იან წლებში. მას მნიშვნელობა არც მომდევნო ათწლეულების განმავლობაში დაუკარგავს.

ე. ჰოლანდერი, სოციალურ ფსიქოლოგიაში ფუნდამენტური სახელმძღვანელოს მესამე ამერიკულ გამოცემაში, ლიდერობის სხვადასხვა დეფინიციების ანალიზის შედეგად აღნიშნავს, რომ ლიდერობის ახსნაში ყველაზე უფრო დომინანტურია ლიდერობის გაგება, როგორც ლიდერისა და მიმდევრებს შორის ზეგავლენის პროცესი ჯგუფური, ორგანიზაციული ან სოციალური მიზნების მისაღწევად. გ. იუკლი და დ. ვან ფლიტი, ლიდერობის ორგანიზაციული გამოკვლევის დიდ მიმოხილვაში განიხილავენ მას, როგორც პროცესს, რომელიც გავლენას ახდენს [12. 13.]:

- ჯგუფის ან ორგანიზაციის სამუშაო მიზნების და სტრატეგიების არჩევაზე;
- დაგეგმილი სტრატეგიის რეალიზებასა და მიზნების მიღწევაზე;
- ჯგუფის შენარჩუნებასა და მასთან იდენტიფიკაციაზე;
- ორგანიზაციულ კულტურაზე.

მოგვიანებით გ. იუკლი წერდა, რომ ლიდერობა ეფუძნება სოციალური გავლენის პროცესს, როდესაც ინდივიდი განზრახ ახდენს ზეგავლენას სხვა ადამიანებზე, რათა მოახდინოს ურთიერთობების სტრუქტურიზაცია ჯგუფში ან ორგანიზაციაში.

მეცნიერი ყურადღებას ამახვილებს ამ განმარტების რამოდენიმე მნიშვნელოვან დეტალზე. პირველი, ჯგუფური მიზნის არსებობაში იგულისხმება, რომ ლიდერობა თვით კოლექტიური პროცესია. მეორე, ხაზს უსვამს გავლენის მომენტს ლიდერობაში. ეს ნიშნავს იმას, რომ ლიდერობა არ არის იძულებითი პროცესი, მაგრამ გულისხმობს დახმარების მიღებას და გამოყენებას სხვა ადამიანების მხრიდან. მესამე, ლიდერობა განიხილება, როგორც სოციალური ფენომენი. მ. ჩერმესის აზრით, ეს ნიშნავს იმას, რომ ლიდერობის წყაროები და მიზნები მოთავსებულია ჯგუფური საქმიანობის ბუნებაში და მისი სრული მოცულობით გაგება შესაძლებელია მხოლოდ ვრცელი სოციალური პროცესების და მათი ფსიქოლოგიური კომპონენტების გაგების შემთხვევაში.

დასასრულს შეიძლება ითქვას, რომ ლიდერობის პროცესის განხილვისას განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს მიმდევრებსაც. ლიდერები და მიმდევრები ერთმანეთთან კონტექსტში და კოლექტიურად უნდა განიხილებოდნენ. ისინი ლიდერობაში ერთად არიან ჩართულნი და ერთი მონეტის ორ მხარეს წარმოადგენენ.

1.2. ლიდერობის კვლევის მოკლე ისტორიული მიმოხილვა

ლიდერობის ემპირიული კვლევის მიმართულებით პირველი ნაბიჯები გადაიდგა ა. ბინესა და ლ. ტერმენის მიერ გასული საუკუნის დასაწყისში, მისმა სტრუქტურულმა ასპექტმა კი მკვლევარების ყურადღება მიიპყრო მხოლოდ იმავე საუკუნის 50-ან წლებში. სწორედ მაშინ რ. ბეილზმა და ფ. სლეიტორმა შეძლეს გამოეყოთ ლიდერობის ორი ფუნდამენტური როლი: საქმიანი, ინსტრუმენტული ლიდერის როლი და ექსპრესიული, სოციალ-ემოციური ლიდერის როლი, ხოლო მათმა არსებობის ფაქტმა მიიღო ლიდერობის როლური დიფერენციაციის ფენომენის სახელწოდება. ნაჩვენები იყო, რომ ეს როლები დაკავშირებული არის ჯგუფური ფუნქციონირების სხვადასხვა ასპექტებთან: ინსტრუმენტული ლიდერის როლი გულისხმობს მოქმედებას, რომელიც უპირატესად მიმართული არის ჯგუფის წინაშე მდგარი ამოცანის გადასაჭრელად, ხოლო ემოციური ლიდერის როლი გულისხმობს მოქმედებას, რომელიც ეხება ჯგუფის შინაგანი ინტეგრაციის სფეროს [14].

რ. ბეილზისა და ფ. სლეიტორის ლიდერობის კვლევის ლაბორატორიული ექსპერიმენტები შემდეგ ხასიათს ატარებდნენ. ისინი მუშაობდნენ მცირე სადისკუსიო ჯგუფებთან, რომლის შემადგენლობაში შედიოდა სამიდან ექვსი კაცი. ლიდერობის ორი განსხვავებული როლის აღმოცენების მიზნით, აღნიშნული მკვლევარების მიერ, განიხილებოდა შემდეგნაირად. ისინი თვლიდნენ, რომ ჯგუფის წევრებს შეაქვთ განსხვავებული წვლილი ჯგუფის წინაშე მდგარი ამოცანის გადაჭრაში, და ამ საქმიანობაში ყველაზე უფრო აქტიური წევრი ხდება ინსტრუმენტული ლიდერი. ჯგუფის წინაშე მდგარი ამოცანის

გადაჭრაში, ჭგუფის წევრთა მიერ თავიანთი არათანაბარი მონაწილეობის გაცნობიერება, ავტორების აზრით იწვევს იმას, რომ ინსტრუმენტულ ლიდერს ისინი აღიქვამენ, როგორც დაძაბულობისა და ფრუსტრაციის მთავარ წყაროს. რამდენადაც ნაკლებსავარაუდოა, რომ ლიდერი შეძლებს პიროვნებათაშორისო ურთიერთობებში აღმოცენებული პრობლემების ეფექტურ გადაჭრას, ჭგუფი ამ როლში წამოწევს საკუთარ სხვა წევრს. ასე ჩნდება ექსპრესიული, ანუ სოციალ-ემოციური ლიდერი.

რ. ბეილზისა და ფ. სლეიტორის ინტერპრეტაციის კრიტიკა, რომელიც გამოითქვა სხვადასხვა მკვლევარების მიერ, შემდეგში მდგომარეობდა. კერძოდ, გაჩნდა ეჭვი ლაბორატორიულ ექსპერიმენტებში მიღებული დიფერენციაციის შესახებ, ე.ი. ექნება თუ არა მას ისეთივე მკაფიო სახე არალაბორატორიულ, ბუნებრივ პირობებში. რამდენადაც ქცევის მოტივაცია ბუნებრივ პირობებში უფრო ძლიერია ვიდრე ლაბორატორიულში, და, შესაბამისად, ამოცანის გადაჭრაში ჭგუფის ეფექტური წევრის მიმართ მტრობის გამოვლენა, ნაკლებ მნიშვნელოვანი იქნება. ამიტომ ბუნებრივ პირობებში, უნდა ვიყოთ, გაცილებით ლიდერობის სუსტი როლური დიფერენციაციის მოლოდინში, ვიდრე ლაბორატორიულ პირობებში. გარდა ამისა გამოითქვა აზრი, რომ როლური დიფერენციაცია უნდა იცვლებოდეს ამოცანის წარმატებით გადაჭრის მოქმედებასთან პირდაპირ კავშირში. რაც უფრო ნაკლებ კმაყოფილებას განიცდიან ჭგუფის წევრები ამოცანის გადაჭრაში საჭირო მუშაობისგან და რაც უფრო მაღალია ამ პროცესში მათი დანახარჯი, მით უფროა მოსალოდნელი სხვადასხვა ფუნქციების კონცენტრაცია სხვადასხვა პირებთან [14, 15. გვ. 52-72].

ლიდერობის როლური სტრუქტურის მიმართულებით ინტენსიური კვლევა ჩატარდა პ. ბერკის მიერ. მას შემოაქვს „ამოცანის

გადაჭრაში ქცევის ლეგიტიმაციის“ (The legitimization of task activity) ცნება, რაც ნიშნავს, რომ ამოცანის გადაჭრა არის მისაღები და ნორმატიულად მოსაწონი საქმიანობა და, შესაბამისად, როდესაც ჯგუფის რომელიმე წევრი ერთვება მასში, ამან არ უნდა გამოიწვიოს ჯგუფის სხვა წევრთა უკუმოქმედება.

ექსპერიმენტებში, სპეციალურად შემუშავებული ინსტრუქციის მეშვეობით იქმნებოდა მაღალი და დაბალი ლეგიტიმაციის პირობები. მაღალი ლეგიტიმაციის პირობებში ჯგუფის წევრები მოქმედებდნენ აქტიურად და შეთანხმებულად, დაბალი ლეგიტიმაციის პირობებში კი ასეთი აქტიური და შეთანხმებული მოქმედება არ შეიმჩნეოდა.

„ამოცანის გადაჭრაში ქცევის ლეგიტიმაციის“ ცნების მსგავსმა ოპერაციონალიზაციამ, სხვადასხვა ავტორებს შეუქმნა წარმოდგენა იმის შესახებ, რომ მაღალი და დაბალი ლეგიტიმაცია განეხილათ, ფაქტიურად, როგორც ჯგუფის წევრთა მოტივაციის განსხვავებული დონეები. მიღებული მონაცემების მიხედვით, ამოცანის გადაჭრაში ჯგუფის წევრთა მიერ არათანაბარი წვლილის შეტანა, დაბალი ლეგიტიმაციის პირობებში, იწვევდა ინსტრუმენტულ და სოციალ-ემოციური როლების აღმოცენებას, ხოლო მაღალი ლეგიტიმაციის პირობებში მსგავსი დიფერენციაცია არ შეიმჩნეოდა. ბერკის მეორე დასკვნის მიხედვით, საქმიანობის დაბალი ლეგიტიმაციის პირობებში, ამოცანის გადაჭრაში ინსტრუმენტული ლიდერის ინტენსიური მონაწილეობა ახდენს მის სოციალურ-ემოციური აქტიობის რედუცირებას, ხოლო მაღალი ლეგიტიმაციის პირობებში ინსტრუმენტული ლიდერის საქმიანობა რედუქციას არ ექვემდებარება [16. 17].

ბერკის ინტერპრეტაციის მთავარი საწინააღმდეგო მოსაზრება იმაში მდგომარეობს, რომ ის ძირითადად გამოხატავს იმ

ურთიერთობების განმარტებას, რომელიც შეიქმნა შემთხვევით ინდივიდებს შორის შემთხვევით ჯგუფებში, რომლებსაც არა აქვთ თავისი ისტორია, ტრადიციები და ამორთული არიან ცხოვრების მრავალფეროვანი კონტექსტიდან.

ფსიქოლოგიურ ლიტერატურაში აგრეთვე საუბარია იმის შესახებ, რომ ლიდერობის სტრუქტურა ნებისმიერ ადამიანურ ჯგუფში ხასიათდება, არა მარტო ჰორიზონტალური განზომილებით – ლიდერობის ორი როლის არსებობით, არამედ ვერტიკალური განზომილებითაც – ჯგუფის რანგული ორგანიზაციის არსებობით. ჯგუფის რანგული ორგანიზაცია განიხილება, როგორც პოზიციების იერარქია, რომელიც უჭირავთ მის ცალკეულ წევრებს, ჯგუფის საერთო სტრუქტურაში. უმაღლესი რანგი აქვს ლიდერს.

ლიდერობისადმი ამგვარ მიდგომას გ. გრინი გვთავაზობს, რომელიც თავის კონცეფციას „ლიდერობის ვერტიკალური დიადის შეჭიდულობის მოდელს“ უწოდებს. კონცეფციის თანახმად, ლიდერი თავის ჯგუფის წევრებს შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით განასხვავებს და აფასებს: პირველი – ცოდნა და უნარები; მეორე – მისდამი ნდობის ხასიათი; მესამე – ჯგუფისადმი მისი ერთგულების ხარისხი. გრინის თანახმად, ამ კატეგორიაში მოხვედრილი ჯგუფის წევრები ჯგუფის საქმიანობის ეფექტურობაში გადამწყვეტ როლს თამაშობენ. ამის საპასუხოდ ლიდერისაგან ეს წევრები მეტ ყურადღებას, მხარდაჭერას, დახმარებას და პრივილეგიებს იღებენ. იმ ხელქვეითებს კი, რომლებიც ამ კრიტერიუმებით ლიდერს არ აკმაყოფილებენ, ის მათ „ჯგუფის გარეთ“ წევრების კატეგორიაში მიაკუთვნებს. ამ წევრებს ხელმძღვანელთან, ძირითადად, ფორმალური ურთიერთობა გააჩნიათ, თვით ხელმძღვანელი მათზე ნაკლებ დროს ხარჯავს, ერთი სიტყვით ჯგუფის წევრთა ეს კატეგორია, პირველთან შედარებით, ვერტიკალური დიადის

ურთიერთობის ასპექტში „თამაშგარე მდგომარეობაში“ იმყოფება [15. გვ. 52-72. 17.].

მაშასადამე, ლიდერობა „ლიდერი-მიმდევრები“ სისტემის მიხედვით შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც ფსიქოლოგიური სუბორდინაციის გამოვლინება, ხოლო ჯგუფის წევრი, რომელიც ორივე განზომილების მიხედვით (ინსტრუმენტული და ექსპრესიული) საკუთარი ჯგუფის წევრთა შეფასებით მოაგროვებს ყველაზე მაღალ ქულას, ხდება აშკარად გამოხატული ლიდერი.

1.3. ლიდერობის მოვლენის ამხსნალი სხვადასხვა თეორიული მიდგომები

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, თანამედროვე ფსიქოლოგიურ ლიტერატურაში არსებული ლიდერობის პრობლემისადმი მიძღვნილი უამრავი ნაშრომის მიუხედავად, დღემდე ყველა მკვლევარისათვის მისაღები ლიდერობის ფენომენის ცალსახა განსაზღვრება არ არსებობს.

მკვლევართა წარმოდგენები ლიდერობის ფენომენის შესახებაც განსხვავებულ თეორიულ მოდელებს ეფუძნება და, შესაბამისად, ხშირად ამ ფენომენის მხოლოდ ერთ რომელიმე მხარეს ასახავს.

ლიდერობის ფენომენის კვლევის საუკუნოვანი ისტორია პირობითად ორ დიდ ეტაპად შეიძლება გაიყოს, რომელთა შორის გამყოფი ხაზია მეორე მსოფლიო ომი. ომამდე წამყვანი მიმართულება იყო ეგრეთ წოდებული „ლიდერობის ნიშან-თვისებათა თეორია“, რომლის ძირითადი პოსტულატის თანახმად, ლიდერი გარკვეული უნივერსალური, თანდაყოლილი მახასიათებ-

ლების მატარებელია. იგულისხმება, როგორც დემოგრაფიული ასევე პიროვნული მახასიათებლები: სქესი, ასაკი, ინტელექტი, ეროვნულობა და სხვა [1. გვ. 162-164. 18. გვ. 31-47.].

ამ მიმართულებით ჩატარებული ემპირიული კვლევების სიმრავლის მიუხედავად, მკვლევარებს გაუჭირდათ იმ თვისებების გამოყოფა, რომელიც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ეფექტური ლიდერობისათვის. შესაბამისად დღემდე უპასუხოდ რჩება კითხვა თუ რამდენად განსაზღვრავს დემოგრაფიული და პიროვნული მახასიათებლები ეფექტურ ლიდერობას.

ლიდერის უნივერსალური ნიშნების გამოყოფის წარუმატებელმა მცდელობამ მკვლევარებს აქცენტი სიტუაციაზე გადაატანინა. რის საფუძველზეც შეიქმნა ლიდერობის სიტუაციონისტური თეორია. აღიარებულ იქნა, რომ ლიდერის ამა თუ იმ ნიშნის გავლენას აქვს არა ფატალური და უნივერსალური ხასიათი, არამედ უფრო ალბათური, ვინაიდან ეს გავლენა გაშუალებულია სიტუაციის ფაქტორით.

პიროვნული თვისებების მოდელი ყურადღებას ამახვილებს პიროვნულ ფაქტორებზე და არ ითვალისწინებს ურთიერთობას ადამიანებსა და სიტუაციურ ფაქტორებს შორის. შესაბამისად, მკვლევარებმა შესწავლის მთავარ ამოცანად ლიდერის ეფექტურობის განმსზღვრელი პიროვნული მახასიათებლების სხვადასხვა სიტუაციებში სისტემური შესწავლა დაისახეს. ამგვარი მიდგომის თანახმად, სხვადასხვა სფეროში მომუშავე ხელმძღვანელებს მნიშვნელოვნად განსხვავებული პიროვნული და ქცევითი თვისებები იმის გამო გააჩნიათ, რომ მათ მოქმედება არსებითად განსხვავებულ ვითარებებში უწევთ. ლიდერის ქცევაზე დიდ გავლენას ისეთი სიტუაციური ცვლადები ახდენენ, როგორიცაა: დავალებების სტრუქტურა, პიროვნებათაშორისი

ურთიერთობები, ჯგუფის სტრუქტურა. ზოგადად შეიძლება ითქვას, რომ ლიდერის მოქმედების სტილს ამ სამი ცვლადის ურთიერთქმედება განსაზღვრავს [20. გვ. 26-34.] .

მკვლევარებმა მიზნად დაისახეს ლიდერის ეფექტურობის განმსაზღვრელი პიროვნული და ქცევითი მახასიათებლების სხვადასხვა სიტუაციებში სისტემური შესწავლა, რამეთუ განსხვავებული სიტუაციები განსხვავებული სახის ლიდერობას მოითხოვს. ამ მიდგომის თანახმად სხვადასხვა სფეროში მომუშავე მმართველებს მნიშვნელოვნად განსხვავებული პიროვნული და ქცევითი თვისებები იმიტომ გაააჩნიათ, რომ მათ მოქმედება არსებითად განსხვავებულ სიტუაციაში უწევთ [18. გვ. 167-184.] .

სიტუაციონისტური თეორიის მოდელში განსაკუთრებული აქცენტი დირექტიული და მხარდამჭერი ქცევის ლიდერობის სტილზე და თანამშრომელთა განვითარების დონეზე კეთდება. ეფექტურ ლიდერს კი, ამ მოდელის თანახმად, სწორედ ის წარმოადგენს ვისაც შეუძლია თანამშრომლების საჭიროების დანახვა და საკუთარი სტილის ამ საჭიროებებზე მორგება.

ეფექტურ და არაეფექტურ ლიდერებს შორის განსხვავებას მათ რეალურ ქცევაში ხედავს ლიდერობის ქცევითი მოდელი. პიროვნული თვისებების მოდელის მსგავსად ქცევითი მოდელიც, ძირითადად, ყურადღებას თვით ლიდერს უთმობს, ხოლო მათ შორის არსებითი განსხვავება იმაშია, რომ ქცევითი მიდგომა აქცენტს პიროვნების ღია, რეალურ ქცევაზე აკეთებს. ამ მიდგომის თანახმად, ლიდერს არაალიდერისაგან მისი მოქმედების თავისებურება განასხვავებს. ეფექტურ და არაეფექტურ ლიდერებს შორის განსხვავება მათ რეალურ ქცევაში უნდა ვეძებოთ. აღნიშნული მიდგომის წარმომადგენლების კვლევის სტრატეგია შემდეგში მდგომარეობს: ლიდერის როლში მყოფი ადამიანების შესწავლა მათ რეალურ

საქმიანობაზე უშუალო დაკვირვებით და გამოკითხვის მეთოდის გამოყენებით უნდა ხდებოდეს. ამით ჩვენ ლიდერის რეალური საქმიანობის აღწერის შესაძლებლობა გვეძლევა. ლიდერის საქმიანობის ეფექტურობას რაც შეეხება, მას, ჩვეულებრივ, ჯგუფის მიერ დასახული ამოცანის შესრულების პროდუქტიულობის და ამ ამოცანის შესრულების მიზნით განხორციელებული საქმიანობათა კმაყოფილების მონაცემებით ადგენენ [1. გვ. 164. 21. გვ. 146–171. 22.].

ამ მიმართულებით ჩატარებული მრავალი კვლევის საფუძველზე დადგინდა, რომ ლიდერობა ორი ძირითადი ტიპის ქცევისაგან შედგება: საქმესთან დაკავშირებული ქცევა და ურთიერთობებთან დაკავშირებული ქცევა. საქმესთან დაკავშირებული ქცევა ემსახურება მიზნის განხორციელებას და ამ მიმართულებით დახმარებას უწევს ჯგუფის წევრებს მათი ამოცანების შესრულებაში. ხოლო, ურთიერთობებთან დაკავშირებული ქცევის ტიპები ხელს უწყობს ქვეშევრდომებს, თავი კომფორტულად იგრძნონ იმ სიტუაციაში, რომელშიც ისინი ფუნქციონირებენ. ამ თეორიის ძირითადი მიზანია, ახსნას თუ როგორ ახდენენ ლიდერები ამ ორი ტიპის ქცევის კომბინირებას, რათა გავლენა მოახდინონ თავიანთი ჯგუფის წევრებზე საერთო მიზნის მისაღწევად.

უკანასკნელი სამი ათწლეულის განმავლობაში ლიდერობის კვლევაში ახალი ტენდენცია აღინიშნა. საქმე ისაა, რომ დიდი ხნის განმავლობაში გაბატონებული იყო ეგრეთ წოდებული „ტრანსაქციონისტური“ პარადიგმა, რომელიც განიხილავდა ლიდერობას, როგორც ერთგვარ გარიგებას ლიდერსა და მის მიმდევრებს შორის. ამასთანავე, მიუხედავად იმისა, რომ ამ ურთიერთობაში მთავარ ფიგურად ლიდერი იყო მიჩნეული, მისი აქტივობა მაინც არ უკავშირდებოდა არსებით ზემოქმედებას ჯგუფური ურთიერთობების ხასიათზე. მაგრამ XX საუკუნის 90-ანი წლებიდან ეს მიდგომა „ტრანსფორმაციულმა“ პარადიგმამ შეცვალა,

რომელიც განმარტავს ლიდერობას, როგორც ლიდერის მიერ პიროვნული და ორგანიზაციული სტრუქტურების გარდაქმნის პროცესს. ამ მიმართულებით მომუშავე ფსიქოლოგების აქცენტი გადატანილია ადამიანის ფსიქოლოგიური რესურსების მაქსიმალურ აქტივიზაციაზე. ეს *ახალი პარადიგმა ყურადღებას ამახვილებს ლიდერის პიროვნებაზე, როგორც მიმდევრებზე გარდამქმნელი გავლენის გამაძლიერებელ ფაქტორზე.*

შესაბამისად, უკანასკნელ წლებში გაიზარდა მკვლევართა ინტერესი ლიდერის პიროვნული მახასიათებლების მიმართ. ტრანსფორმაციული მიმართულების ფუძემდებლის, ბ. ბასეს თქმით, „სიტუაციონიზმი სოციალურ ფსიქოლოგთა აზროვნების ძალიან სასარგებლო ხერხი იყო, მაგრამ დღეს ლიდერობის კვლევაში კვლავ აღინიშნება მიბრუნება იმ მიდგომისაკენ, რომელიც ყურადღებას პიროვნულ თვისებებზე ამახვილებს“ (ბ. ბასე, 2000). ეს, რა თქმა უნდა, ნიშნავს არა სიტუაციის როლის უგელებელყოფას ლიდერობის პროცესებში, არამედ ურთიერთქმედების ორივე კომპონენტის — პიროვნებისა და სიტუაციის — გათვალისწინების აუცილებლობას [23. გვ.169-192. 24.].

ლიდერობის პროცესზე პიროვნული თვისებების გავლენას კარგად აღწერს ემოციური ინტელექტის ცნება. ეს ფენომენი მკვლევართა ყურადღების ცენტრში 1990-იან წლებში მოექცა და თანამედროვე ფსიქოლოგიაში საკმაოდ აქტუალურ თემას წარმოადგენს. როგორც სახელწოდება მიგვანიშნებს, ემოციური ინტელექტი დაკავშირებულია ჩვენს ემოციებთან (აფექტური განზომილება), აზროვნებასთან (კოგნიტური განზომილება) და მათ ურთიერთქმედებასთან. მაშინ, როცა აკადემიური ინტელექტი გულისხმობს ჩვენს შესაძლებლობას, ავითვისოთ გარკვეული ცოდნა და ინფორმაცია და გამოვიყენოთ ის ცხოვრებისეული ამოცანების გადასაჭრელად, ემოციური ინტელექტი გულისხმობს ემოციების

წედომას, მათ გააზრებას და ამ ცოდნის ცხოვრებაში გამოყენებას. უფრო ზუსტად, ემოციური ინტელექტი შეიძლება განისაზღვროს როგორც ადამიანის უნარი, *აღიქვას და გამოხატოს ემოციები, გამოიყენოს ემოციები აზროვნების გამარტივებისთვის, შეიმეცნოს და იმსჯელოს ემოციების დახმარებით და ეფექტურად მართოს საკუთარი ემოციები* [25. 26.].

ლიდერობისადმი მიძღვნილ თანამედროვე კვლევებში სწორედ (გოლემანი Гоулмен, 2007) ემოციურ ინტელექტი განიხილება, ეფექტური ლიდერობის აუცილებელ პირობად.

დღესდღეობით ლიდერობის პროცესის გაგების საქმეში, ემოციური ინტელექტი, საკმაოდ მნიშვნელოვან ცნებად რჩება. ადამიანები, რომლებიც უფრო მგძნობიარენი არიან საკუთარი ემოციების მიმართ და იმის მიმართ, თუ როგორ ახდენს მათი ეს ემოციები სხვებზე გავლენას, უფრო ეფექტური ლიდერების როლში გვევლინებიან [26. 27. გვ. 29-54. 28. 396-420].

ბოლოს შეიძლება ითქვას, რომ პირველ რიგში აუცილებელია იმ მეთოდის შემუშავება რომელიც ემოციური ინტელექტის გაზომვის საშუალებას მოგვცემდა და რაც უფრო მეტი კვლევა ჩატარდება ლიდერობისა და ემოციური ინტელექტის შესახებ, მით უფრო ნათელი გახდება მათ შორის არსებული კავშირები.

2.1. კვლევის ჰიპოთეზა, მიზნები და ამოცანები

ლიდერობის პრობლემა თანამედროვე ფსიქოლოგიის ერთ-ერთ აქტუალური საკითხია. ფსიქოლოგიურ ლიტერატურაში ლიდერობა განხილულია, როგორც *„დასახული მიზნების მიღწევის მიმართულებით ჯგუფზე გემოქმედების პროცესი“* [1; გვ. 156]. ჯგუფი თავისებური „ველია“, რომელშიც ხდება მრავალი სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფენომენის რელიზება. ეს ფენომენები, როგორც ინტეგრაციული ფაქტორები, ხელს უწყობს ჯგუფის ფუნქციონირებასა და განვითარებას. ჯგუფში მიმდინარე პროცესების სოციალურ-ფსიქოლოგიური ანალიზი მრავალი ასეთი ინტეგრაციული ფაქტორისა და მექანიზმის გამოყოფის საშუალებას იძლევა. აღიარებულია, რომ ლიდერი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ჯგუფის თვითორგანიზების პროცესებზე, ჯგუფური ნორმებისა და ღირებულებების ჩამოყალიბებაზე, ჯგუფის წევრთა ქცევაზე. სწორედ ამიტომ ლიდერი და თავად ლიდერობის ფენომენი მკვლევართა დიდ ყურადღებას იპყრობს.

ფსიქოლოგიურ ლიტერატურაში საუბარია ლიდერობის ორი ფუნდამენტური როლის შესახებ (რ. ბეილზი, ფ. სლეიტორი): ინსტრუმენტული, საქმიანი ლიდერის როლი და ექსპრესიული, სოციალ-ემოციური ლიდერის როლი, ხოლო მათმა არსებობის ფაქტმა მიიღო ლიდერობის როლური დიფერენციაციის ფენომენის სახელწოდება. ეს როლები დაკავშირებულია ჯგუფური ფუნქციონირების სხვადასხვა ასპექტებთან: ინსტრუმენტული ლიდერის როლი გულისხმობს მოქმედებას, რომელიც უპირატესად მიმართული არის ჯგუფის წინაშე მდგარი ამოცანის გადასაჭრელად, ხოლო ემოციური ლიდერის როლი გულისხმობს მოქმედებას,

რომელიც ეხება ჯგუფის შინაგანი ინტეგრაციის სფეროს [2. გვ. 300-310. 3. გვ. 28-37].

თანამედროვე ეტაპზე გლობალურ ცვლილებებთან დაკავშირებით სწრაფად გაიზარდა მოთხოვნილება ლიდერობაზე, როგორც პიროვნების იმ უნარზე, რომელსაც შესწევს ძალა გააერთიანოს ადამიანები დასახული მიზნის მისაღწევად. სულ უფრო და უფრო აქტუალური ხდება ისეთი ლიდერული უნარების დასწავლა, როგორიცაა დამოუკიდებლობა, ინიციატივობა, ადაპტურობა და მიღწევის მოტივაცია. ინტენსიურად შეისწავლება ხელმძღვანელის „ლიდერული თვისებები“, როგორც ჯგუფური და ინდივიდუალური ფაქტორების გამაერთიანებელი კომპლექსური სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფენომენი, რომლებიც ერთობლიობაში უზრუნველყოფს ერთობლივი მიზნების წარმატებით მიღწევას. ნათელია, რომ ჯგუფის მოქმედების ეფექტურობა გაუმჯობესდება, თუ ხელმძღვანელი დაჯილდოებულია ლიდერული თვისებებით.

ძნელი წარმოსადგენია, რომ პიროვნული თავისებურებები — პიროვნების დისპოზიცია (ვგულისხმობს განწყობის სტრუქტურულ-ფორმალური თავისებურებებს) და ზოგადად პიროვნების ფსიქოტიპი — გავლენას არ ახდენდეს ლიდერობაზე, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ დღეს თანამედროვე ფსიქოლოგია ცალსახად აღიარებს, რომ ნებისმიერი ფსიქოლოგიური ფენომენი დაახლოებით 50%-ით გენეტიკური (შიდა) ფაქტორებით არის განპირობებული.

შესაბამისად ხაზგასასმელია ის ფაქტიც, რომ ლიდერობის კვლევის საქმეში ყურადღება სიტუაციურ ფაქტორებზეც უნდა გამახვილდეს, კერძოდ ისეთებზე, როგორიცაა: ჯგუფის განვითარების დონე, მისი წევრების მოლოდინები, დავალების თავისებურებები და სხვა.

ყოველივე ამის ფონზე, ვფიქრობთ, თანამედროვე ეტაპზე სულ უფრო და უფრო აქტუალური ხდება ლიდერობის, როგორც ფსიქო-სოციალური ფენომენის განმსაზღვრელი პიროვნული და სიტუაციური დეტერმინანტების ემპირიული შესწავლა.

აქედან გამომდინარე, ჩამოყალიბდა კვლევის ძირითადი ჰიპოთეზა: *სტუდენტურ ჯგუფებში ლიდერობა — როგორც ინსტრუმენტული, ასევე ექსპრესიული, განსაზღვრულია როგორც სიტუაციური, ისე პიროვნული თავისებურებებით (პიროვნების ფსიქოტიპით).*

კერძო ჰიპოთეზებმა მიიღო შემდეგი სახე:

1. სტუდენტურ ჯგუფებში ადგილი აქვს ლიდერობის როლურ დიფერენციაციას, ანუ ინსტრუმენტული და ექსპრესიული ლიდერის როლს სხვადასხვა პირი ასრულებს.

2. როგორც ინსტრუმენტული, ისე ექსპრესიული ლიდერის გასაშუალებული პროფილი განსხვავდება აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის პროფილისაგან.

3. ინსტრუმენტულ და ექსპრესიულ ლიდერების გასაშუალებული პროფილები განსხვავებულია.

4. მიღწევის მოტივაცია ლიდერს აქვს უფრო მაღალი, ვიდრე არალიდერს.

5. საქმიან ლიდერს მიღწევის მოტივაცია უფრო მაღალი აქვს, ვიდრე ემოციურ ლიდერს.

6. ემოციურ ლიდერს აქვს უფრო მაღალი ემოციური ინტელექტი, ვიდრე საქმიანს.

7. აუტსაიდერს აქვს ყველაზე დაბალი ემოციური ინტელექტი.

8. რისკის მზაობა ლიდერს უფრო მაღალი აქვს, ვიდრე არალიდერს.

შესაბამისად, კვლევის ძირითადი მიზანია ამ ჰიპოთეზის ემპირიული შემოწმება სტუდენტური ჯგუფის ინსტრუმენტული

(საქმიანი) და ექსპრესიული (საურთიერთობო ანუ სოციალ-ემოციური) ლიდერის ინდივიდუალურ-ტიპოლოგიურ თავისებურებებათა — პიროვნული საბაზისო პატერნის — შესწავლა. სახელდობრ, გარკვევა იმისა, ახდენს თუ არა გავლენას ინსტრუმენტულ (საქმიან) თუ ექსპრესიულ (ემოციურ) ლიდერობაზე პიროვნული მახასიათებლები, აგრეთვე ლიდერობის განმსაზღვრელი მახასიათებლების დადგენა და ამის საფუძველზე ინსტრუმენტული (საქმიანი) და ექსპრესიული (ემოციური) ლიდერის ფსიქოლოგიური პორტრეტის შედგენა.

აღნიშნული მიზნის მისაღწევად დავისახეთ შემდეგი კონკრეტული ამოცანები:

1. ლიდერობის პროცესის ამხსნელი სხვადასხვა თეორიული მიდგომებისა და მასთან დაკავშირებული ემპირიული კვლევების ანალიზი;

2. მცირე სოციალურ (სტუდენტურ) ჯგუფებში ლიდერობის გამოსავლენი მეთოდის შერჩევა;

3. ჯგუფის წევრთა პიროვნული თავისებურებების საკვლევი მეთოდის შერჩევა;

4. ჯგუფის წევრთა მიღწევის მოტივაციის საკვლევი მეთოდის შერჩევა;

5. შუბერტის რისკის ტესტის აპრობაცია;

6. მცირე სოციალურ (სტუდენტურ) ჯგუფებში ლიდერობის როლური დიფერენციაციის, ანუ ინსტრუმენტული (საქმიანი) და ექსპრესიული (ემოციური) ლიდერების გამოვლენა;

7. ყველა ჯგუფის თითოეული წევრის პიროვნული მახასიათებლების შესწავლა.

8. მათემატიკური სტატისტიკის მეთოდების გამოყენებით (როგორც კლასიკური სტატისტიკის, ისე მრავალგანზომილებიანი) მიღებული შედეგების ანალიზი. კერძოდ, თითოეულ ჯგუფში

გამოვლენილი ინსტრუმენტული (საქმიანი) და ექსპრესიული (ემოციური) ლიდერის, აუტსაიდერის და საკონტროლო ჯგუფის წევრთა შედარება პიროვნული მაჩვენებლების მიხედვით და, შესაბამისად, გარკვევა იმისა, ახდენს თუ არა გავლენას ლიდერობაზე პიროვნული მახასიათებლები;

9. თითოეულ ჯგუფში გამოვლენილი ინსტრუმენტული (საქმიანი) და ექსპრესიული (ემოციური) ლიდერის, აუტსაიდერის და საკონტროლო ჯგუფის წევრთა შედარება მიღწევის მოტივაციისა და რისკის მზაობის მიხედვით და, შესაბამისად, ამ მახასიათებლების ორივე სახის ლიდერობაზე გავლენის დადგენა;

10. მიღებული შედეგების საფუძველზე ინსტრუმენტული (საქმიანი) და ექსპრესიული (ემოციური) ლიდერის ფსიქოლოგიური პორტრეტის შედგენა.

კვლევა ორ ეტაპად ჩატარდა. პირველი ეტაპი ითვალისწინებდა წინასწარი კვლევის ჩატარებას, რომლის მიზანი იყო ორი ტესტის — ემოციური ინტელექტისა და რისკის გაწევის მზაობის ადაპტაციას (ქართულ ენოვანი ვერსიის შექმნა). მეორე ეტაპზე ჩატარდა ძირითადი კვლევა — საქართველოს სხვადასხვა უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში. სულ ძირითადი კვლევის პროცესში 572 სტუდენტი გამოიკითხა. გამოყენებულ იქნა შემდეგი კვლევითი ინსტრუმენტები:

2.2. ლიდერობის გამოვლენის ხერხი

ლიდერების გამოსავლენად გამოყენებულ იქნა *მორენოს სოციომეტრული მეთოდი*, რომელიც მცირე სოციალურ ჯგუფებში, ურთიერთობის შესწავლისათვის მოხერხებულ მეთოდს წარმოადგენს და რომლის დანიშნულება პიროვნებათაშორისი ურთიერთდამოკიდებულების თავისებურებათა შესწავლაში მდგომარეობს. იგი შეისწავლის გარკვეული ჯგუფის შიგნით სხვადასხვა ინდივიდთა შორის სიმპათია-ანტიპათიის შედეგად წარმოქმნილ რთულ ფორმებს [29; გვ. 123].

სოციომეტრიის ფუძემდებლის ჯ. მორენოს მიხედვით, ჯგუფში პიროვნებათაშორისი ურთიერთობა შეადგენს იმ პირველად სოციალურ-ფსიქოლოგიურ სტრუქტურას, რომლის მახასიათებლები ხშირად განსაზღვრავს არა მხოლოდ ჯგუფის მთლიან მახასიათებლებს, არამედ ცალკეული ინდივიდის სტატუსს [30 გვ. 17].

ლიდერობის შეფასება ხდებოდა რანჟირების მეშვეობით. ცდისპირები ორ შეკიხვას პასუხობდნენ. პირველი ინსტრუმენტული ლიდერის გამოვლენის საშუალებას გვაძლევდა, მეორე – ექსპრესიულის:

1. „*მნიშვნელოვანი დავალების შესასრულები დროს, ვის აირჩევდი პარტნიორად (ე. ი. ჯგუფის რომელ წევრს დააყენებდი პირველ ადგილზე, როგორც პარტნიორს, მეორეზე რომელს, მესამეზე რომელს)*“?

2. „*ვისთან ისურვებდი მეგობრობას (ე. ი. ჯგუფის რომელ წევრს დააყენებდი პირველ ადგილზე, როგორც მეგობარს, მეორეზე რომელს, მესამეზე რომელს)*“?

ეს კითხვები დაურიგდა გამოსაკვლევ ჯგუფთა თითოეულ წევრს. ვინც პირველ ადგილზე იქნა დასახელებული მიეწერა სამი ქულა, ვინც მეორე ადგილზე ორი ქულა, ვინც მესამეზე ერთი ქულა.

ლიდერობის შეფასება თითოეულ სფეროში ხდებოდა ჯგუფის თითოეული წევრის მიერ მიღებული ქულების შეჯამებით, რომელსაც ისინი იღებდნენ თავიანთი პარტნიორებისაგან რანჟირების დროს.

რესპოდენტთა მიერ ჯგუფში საუკეთესო საქმიანი პარტნიორისა და ყველზე ახლო მეგობრის დასახელება, რაც იძლეოდა ინსტრუმენტული ანუ საქმიანი და ექსპრესიული, ანუ ემოციური ლიდერის გარკვევის საშუალებას ატარებდა მკაცრ ანონიმურ ხასიათს. მაგრამ იმის გათვალისწინებით, რომ შემდგომში აუცილებელი იყო, კიდევ ორი ტესტის ჩატარება (რისკის მზაობა, რომელიც ამჟამად აპრობაციის პროცესშია და ემოციური ინტელექტის საკვლევი ტესტი), საჭირო გახდა მასალის იდენტიფიცირების უზრუნველყოფა. ამიტომ ვთხოვეთ ყველა ცდისპირს სამუშაო ფურცლის ნიშანდება რაიმე პირობითი აღნიშვნით და ამ აღნიშვნის დახსომება, რათა შემდგომი ტესტირების დროს ისევ ეს აღნიშვნა გამოეყენებინა.

აქვე უნდა იქთვას, არ გამოვრიცხავთ, რომ მასალის დამუშავების შედეგებიდან გამომდინარე, საჭირო გახდეს დამატებითი მახასიათებლის შესწავლა.

2.3. პიროვნული თვისებების საკვლევი ტესტი

პიროვნული თვისებების საკვლევად გამოყენებულ იქნა მინესოტის სტანდარტიზებული მრავალფაზური პიროვნების საკვლევი კითხვარი MMPI. რომლის ქართულენოვანი ვერსია შექმნილია ვ. ნორაკიძისა და ა. გრიგოლავას მიერ.

ეს მეთოდი პიროვნების მრავალმხრივი ასპექტების, აქტუალური ფსიქიკური მდგომარეობის სრულყოფილი შესწავლის საშუალებას გვაძლევს. რომელიც ამავე დროს მოსახერხებელია ფართო პრაქტიკული გამოყენებისათვის, ემპირიულად სტანდარტიზირებულია და მიღებული შედეგების სტატისტიკური კონტროლის შესაძლებლობას გვაძლევს [31].

მიღწევის მოტივაციის ტესტი. გამოყენებულ იქნა მ. ჯაფარიძის მიერ აპრობირებული ტესტი, რაც საშუალებას გვაძლევდა დაგვედგინა ჯგუფის თითოეული წვრის მიღწევის მოტივაციის დონე (მაღალი, საშუალო, დაბალი)

შუბერტის რისკის მზაობის ტესტი. რისკი მზაობის დონის შეფასების საშუალებას იძლევა. რისკი ადამიანის აქტივობის განუყოფელი თვისებაა. როგორც წესი, ის ნებისმიერ სფეროში ადამიანის საქმიანობისათვის არის დამახასიათებელი და იმ მრავალ ფაქტორს უკავშირდება, რომლებიც გავლენას ახდენენ დადებითი შედეგების მომტანი გადაწყვეტილების მიღებაზე.

ემოციური ინტელექტის შემსწავლელი ტესტი. ახალი ფსიქოლიაგნოსტიკური ინსტრუმენტის სახით არის წარმოდგენილი, ბელიაევის მიერ შემუშავებული „ემოციური ინტელექტის“ შემსწავლელი ტესტი (LEI – Level of Emotional Intelligence) [32. გვ. 9-17.]. ის სტანდარტიზირებული (N=780) მეთოდია და საფუძვლად უდევს „ემოციურ რეალობაზე“ ადამიანის რეაქციის

შესწავლა. მეთოდი შედგება 50 კითხვარისაგან, მოიცავს სიცრუის სკალას, პიროვნული და კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტის სკალებს და ემოციური ინტელექტის ზოგად დონეს.

შუბერტის „რისკის მიმართ მზაობის“ დიაგნოსტიკის მეთოდისა და ს. ბელიაევის მიერ შემუშავებული „ემოციური ინტელექტის“ შემსწავლელი ტესტის აპრობაცია (იხ. თავი 3.1.) მოხდა ჩვენს მიერ, სადაც, შერჩევის დაკომპლექტება ეფუძნებოდა მარტივი შემთხვევითი შერჩევის პრინციპს (ყველა ადამიანს ამ შერჩვაში მოხვედრის თანაბარი შანსი ჰქონდა) კონტროლი ხორციელდებოდა ორი ცვლადის მიხედვით: 1. ასაკი და 2. სქესი. გამოკითხულ იქნა 150-ზე მეტი ცდისპირი.

შესაბამისად ჩვენს მიზანს წარმოადგენდა ამ ორი ტესტის — *შუბერტის რისკის მზაობის* («PSK») და *ემოციური ინტელექტის* ტესტის — ადაპტაცია უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების სტუდენტებთან და მათი ქართულენოვანი ვერსიის შექმნა.

3.1. შუბერტის რისკის მზაობის («PSK») ტესტის ადაპტაცია

შუბერტის რისკის მზაობის ტესტი რისკის მზაობის დონის შეფასების საშუალებას იძლევა [33].

რისკი გაგებულია, როგორც წარმატების მისაღწევად განხროციელებლი მოქმედება სასურველი შედეგის მიღწევის იმედით ან როგორც შესაძლო საფრთხე, როგორც მოქმედება, რომელიც გაურკვეველ პირობებში მიმდინარეობს. რისკისადმი მაღალ მზაობას თან ახლავს წარუმარებლობისგან თავის არიდების დაბალი მოტივაცია [34. გვ. 187-191.].

რისკი ადამიანის აქტივობის განუყოფელი თვისებაა. როგორც წესი, ის ნებისმიერ სფეროში ადამიანის საქმიანობისათვის არის დამახასიათებელი და იმ მრავალ ფაქტორს უკავშირდება, რომლებიც გავლენას ახდენენ დადებითი შედეგების მომტანი გადაწყვეტილების მიღებაზე.

რისკი თან დევს ადამიანის შემოქმედებით საქმიანობას, ხშირად კი არსებობისთვის აუცილებელ პირობასაც წარმოადგენს. მრავალი გადაწყვეტილება სარისკო ხასიათს იძენს სწორედ იმიტომ, რომ შეუძლებელია მათი შედეგების წინასწარ განჭვრეტა. შესაბამისად, ნებისმიერი გადაწყვეტილება ამა თუ იმ ხარისხით გარკვეულწილად რისკთან არის დაკავშირებული და პიროვნების ფსიქოლოგიური უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიზნით მიიღება.

რისკი არამედ სიტუაციის გათვლის შესაძლებლობის და საკუთარი მიზნების შესაბამისად მისი შეცვლის უნარის მაჩვენებელია. რისკისადმი მზაობის გამოვლენა მრავალ გარემო ფაქტორზეა დამოკიდებული (პრობლემური სიტუაციის მახასიათებლები, სოციალური

სისტემის სტრუქტურა, პრობლემის ფორმირების მეთოდი, ადამიანის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ტიპი).

კვლევებმა აჩვენა, რომ რისკისადმი მზაობა დაკავშირებულია ადამიანის ისეთ თვისებებთან, როგორიცაა: იმპულსურობა, აგზნებადობა, აგრესიულობა, დომინირებისკენ მიდრეკილება, თვითგანმტკიცება. უარყოფითი კავშირები გამოვლინდა, სოციალურ სურვილებთან, სოციალურ პასუხისმგებლობასთან, სინდისთან, შთაგონებასთან [35. გვ.143-144].

მეთოდის აღწერა

შუბერტის რისკის მზაობის მეთოდიკა ერთგანზომილებიანი ტესტია. ტესტი ადამიანის ქცევითი რეაქციების თავისებურებათა შეფასების საშუალებას იძლევა, გაურკვეველ ცხოვრებისეულ სიტუაციებში, რომლებიც დაგენილი ნორმებისა და წესების დარღვევას მოითხოვს. მეთოდიკა შედგება ლაიკერტის სკალის პრინციპით შედგენილი 25 კითხვარისაგან, თითოეულ მათგანზე პასუხების ხუთი სავარაუდო ვარიანტიდან ერთი უნდა შეირჩეს: სრული თანხმობიდან (+2 ქულა) სრულ „არამდე“ („-2“ ქულა). შედეგი განისაზღვრება ქულების ჯამით, რომელთა საფუძველზე კეთდება ადამიანის რისკისადმი მიდრეკილების შესახებ დასკვნები.

მინიმალური მნიშვნელობა „-50“ ქულას შეადგენს, ხოლო მაქსიმალური „+50“-ს. „-30“-ზე ნაკლები ქულა — ნიშნავს „ზედმეტად ფრთხილი“; დიაპაზონი „-10“ ქულიდან „+10“ ქულამდე — საშუალო მნიშვნელობები; „+20“ ქულაზე მეტი — რისკისადმი მაღალი მიდრეკილება.

ადაპტაციის ეტაპები. ადაპტაცია გულისხმობს სერიოზული ემპირიული სამუშაოს ჩატარებას ახალ სოციალურ, კულტურულ

პირობებში — ტესტის სანდოობისა და ვალიდობის, აგრეთვე ფსიქომეტრული მახასიათებლების დასადგენად, სახელდობრ, საჭიროა:

1. ტესტის თარგმნა;

2. ტესტის დისკრიმინანტულობის, ანუ ემპირიული ვალიდობის, დადგენა;

3. შიდა სანდოობის — ცალკეული კითხვების შიდა შეთანხმებულობის, ანუ ეგრეთ წოდებული „სინქრონული“ სანდოობის დადგენა;

4. ტესტის მდგრადობის შემოწმება, ანუ რეტესტური სანდოობის შემოწმება;

5. კონსტრუქციული ვალიდობის შემოწმება;

6. გარე ვალიდობის შემოწმება: კორელაციების ანალიზი რელევანტურ გარე კრიტერიუმთან. გარე ვალიდობა გუსიხმობს ამ ტესტის პარალელურად სხვა, მსგავსი მახასიათებლების დამდგენი და უკვე აპრობირებული ტესტის (გარე კრიტერიუმი) გამოყენებას და ამ ორი ტესტის მეშვეობით მიღებული მაჩვენებლებს შორის კორელაციის დადგენას;

7. სოციალური სასურველობის ეფექტის შემოწმება: გულისხმობს ცდის პირის მიერ ტესტის ორჯერ შევსებას, ერთხელ საკუთარი სახელით, ხოლო მეორედ ისე როგორც ამას გააკეთებდა ადამიანი, რომელსაც დადებითი შთაბეჭდილების მოხდება სურს.

3.1.1. ტესტის თარგმნა

შესრულდა კითხვარის თარგმანის ორი დამოუკიდებელი ვერსია — ავტორისა და მისი ხელმძღვანელის მიერ (ელენე ჩომახიძე), რომლებიც შემდეგ შეჯერდა. ტესტის შეჯერებული ვარიანტის შემოწმებასა და დაზუსტებაში დაგვეხმარა ექსპერტი — ფსიქოლოგიის მეცნიერეთა დოქტორი — მარინა ბალიაშვილი. ექსპერტის ამოცანა იყო თარგმანის შეფასება ორიგინალთან შესაბამისობის, ზოგადი და სტილისტური წიგნიერების, გამოყენების ახალ პირობებში ლექსიკის ადექვატურობის პოზიციებიდან (არასასურველი კონოტატიური მნიშვნელობების არსებობა, სოციოკულტურულ განსხვავებათა ლინგვისტური გამოვლენა). ექსპერტის შენიშვნებს გათვალისწინებით ტესტის დებულებები კიდევ ერთხელ დამუშავდა.

ტესტის პირველი ვერსია (საპილოტო კვლევა) შეავსო 62-მა ცდისპირმა, მათ შორის იყო 21 მამაკაცი და 41 ქალი. ცდისპირებს ევალუბოდათ პასუხების გაცემა მხოლოდ იმ კითხვებზე, რომლებიც მათთვის სრულიად გასაგები იყო. თუ კითხვა ბოლომდე გასაგები არ იყო, მასზე ცდისპირი არ პასუხობდა. ეს იმ დებულებების დასადგენად გამოიყენებოდა, რომელთა გაგება გართულებული იყო მათი გაურკვევლობის, ბუნდოვანების, ორაზროვნების, ასევე არაცნობიერად პასუხის გაცემის სურვილის არქონის გამო.

დამუშავების შედეგებმა აჩვენა, რომ ასეთი კითხვა იყო 1-დან 4-მდე, კითხვების მაქსიმალურმა რაოდენობამ 16% შეადგინა. ეს კითხვები ხელახლა ჩამოყალიბდა და დაკონკრეტდა.

3.1.2. ტესტის ემპირიული ვალიდობა

ტესტის ემპირიული ვალიდობის დადგენა გულისხმობს ტესტში შემავალი ყველა პუნქტის დისკრიმინანტულობის, ანუ ცდისპირთა დიფერენცირების, გაყოფის უნარის შემოწმებას. თუ კი ყველა ცდისპირი ტესტში მოცემულ დავალებზე ერთი და იგივე პასუხს იძლევა, ეს ნიშნავს, რომ ის არადისკრიმინანტულია. დაწესებულია ტესტის პუნქტების დისკრიმინანტულობის 80%-იანი ზღვარი: თუ ცდისპირთა 80%-ზე მეტი ტესტის ამა თუ იმ პუნქტზე ერთნაირ პასუხს ირჩევს, ეს პუგქტი დისკრიმინანტულად ვერ ჩაითვლება. გარდა ამისა, ლაიკერტის სკალის პრინციპით შედგენილ კითხვარში პასუხების განაწილება თანაბარი არ უნდა იყოს.

ჩატარებული საპილოტო კვლევის (62 ცდისპირი) შედეგები გამოყენებულ იქნა ტესტის პუნქტების დისკრიმინაციულობის დასადგენად. მონაცემების დასამუშავებლად გამოყენებულ იქნა მათემატიკური სტატისტიკის პროგრამათა პაკეტი SPSS-21. განაწილების ხასიათის შესამოწმებლად (თანაბარია თუ არა) გამოყენებულ იქნა პირსონის χ^2 კრიტერიუმი. მიღებული შედეგი წარმოდგენილია პირველ ცხრილში, ხოლო განაწილების შემოწმების შედეგები – მე-2 ცხრილის სახით.

პასუხების სიხშირეთა განაწილება

r1	რა თქმა უნდა, კი	77%	r10	რა თქმა უნდა, კი	1%	r18	რა თქმა უნდა, კი	9%
	უფრო კი, ვიდრე არა	15%		უფრო კი, ვიდრე არა	11%		უფრო კი, ვიდრე არა	22%
	არ ვიცი	8%		არ ვიცი	25%		არ ვიცი	26%
	უფრო არა, ვიდრე კი	0%		უფრო არა, ვიდრე კი	24%		უფრო არა, ვიდრე კი	19%
	რა თქმა უნდა, არა	1%		რა თქმა უნდა, არა	38%		რა თქმა უნდა, არა	25%
r2	რა თქმა უნდა, კი	13%	r11	რა თქმა უნდა, კი	6%	r19	რა თქმა უნდა, კი	38%
	უფრო კი, ვიდრე არა	33%		უფრო კი, ვიდრე არა	9%		უფრო კი, ვიდრე არა	26%
	არ ვიცი	23%		არ ვიცი	17%		არ ვიცი	5%
	უფრო არა, ვიდრე კი	21%		უფრო არა, ვიდრე კი	23%		უფრო არა, ვიდრე კი	14%
	რა თქმა უნდა, არა	10%		რა თქმა უნდა, არა	46%		რა თქმა უნდა, არა	17%
r3	რა თქმა უნდა, კი	16%	r12	რა თქმა უნდა, კი	8%	r20	რა თქმა უნდა, კი	5%
	უფრო კი, ვიდრე არა	26%		უფრო კი, ვიდრე არა	10%		უფრო კი, ვიდრე არა	6%
	არ ვიცი	29%		არ ვიცი	19%		არ ვიცი	11%
	უფრო არა, ვიდრე კი	18%		უფრო არა, ვიდრე კი	6%		უფრო არა, ვიდრე კი	24%
	რა თქმა უნდა, არა	10%		რა თქმა უნდა, არა	57%		რა თქმა უნდა, არა	54%
r4	რა თქმა უნდა, კი	13%	r13	რა თქმა უნდა, კი	52%	r21	რა თქმა უნდა, კი	1%
	უფრო კი, ვიდრე არა	24%		უფრო კი, ვიდრე არა	24%		უფრო კი, ვიდრე არა	6%
	არ ვიცი	21%		არ ვიცი	4%		არ ვიცი	13%

	უფრო არა, ვიდრე კი	16%		უფრო არა, ვიდრე კი	9%		უფრო არა, ვიდრე კი	31%
	რა თქმა უნდა, არა	27%		რა თქმა უნდა, არა	11%		რა თქმა უნდა, არა	49%
r5	რა თქმა უნდა, კი	28%	r14	რა თქმა უნდა, კი	21%	r22	რა თქმა უნდა, კი	12%
	უფრო კი, ვიდრე არა	33%		უფრო კი, ვიდრე არა	20%		უფრო კი, ვიდრე არა	19%
	არ ვიცი	5%		არ ვიცი	13%		არ ვიცი	24%
	უფრო არა, ვიდრე კი	21%		უფრო არა, ვიდრე კი	16%		უფრო არა, ვიდრე კი	15%
	რა თქმა უნდა, არა	13%		რა თქმა უნდა, არა	31%		რა თქმა უნდა, არა	30%
r6	რა თქმა უნდა, კი	45%	r15	რა თქმა უნდა, კი	23%	r23	რა თქმა უნდა, კი	6%
	უფრო კი, ვიდრე არა	25%		უფრო კი, ვიდრე არა	30%		უფრო კი, ვიდრე არა	10%
	არ ვიცი	9%		არ ვიცი	16%		არ ვიცი	19%
	უფრო არა, ვიდრე კი	13%		უფრო არა, ვიდრე კი	21%		უფრო არა, ვიდრე კი	22%
	რა თქმა უნდა, არა	9%		რა თქმა უნდა, არა	9%		რა თქმა უნდა, არა	43%
r7	რა თქმა უნდა, კი	19%	r16	რა თქმა უნდა, კი	27%	r24	რა თქმა უნდა, კი	6%
	უფრო კი, ვიდრე არა	27%		უფრო კი, ვიდრე არა	22%		უფრო კი, ვიდრე არა	10%
	არ ვიცი	26%		არ ვიცი	15%		არ ვიცი	9%
	უფრო არა, ვიდრე კი	15%		უფრო არა, ვიდრე კი	14%		უფრო არა, ვიდრე კი	18%
	რა თქმა უნდა, არა	12%		რა თქმა უნდა, არა	23%		რა თქმა უნდა, არა	57%
r8	რა თქმა უნდა, კი	20%	r17	რა თქმა უნდა, კი	59%	r25	რა თქმა უნდა, კი	6%
	უფრო კი, ვიდრე არა	22%		უფრო კი, ვიდრე არა	29%		უფრო კი, ვიდრე არა	12%

r9	არ ვიცი	16%	არ ვიცი	9%	არ ვიცი	18%
	უფრო არა, ვიდრე კი	15%	უფრო არა, ვიდრე კი	2%	უფრო არა, ვიდრე კი	23%
	რა თქმა უნდა, არა	28%	რა თქმა უნდა, არა	1%	რა თქმა უნდა, არა	40%
	რა თქმა უნდა, კი	19%				
	უფრო კი, ვიდრე არა	21%				
	არ ვიცი	15%				
	უფრო არა, ვიდრე კი	15%				
	რა თქმა უნდა, არა	31%				

როგორც მე-2 ცხრილიდან ჩანს, ყველა კითხვის შემთხვევაში განაწილება თანაბარი არ არის. შესაბამისად, ემპირიული ვალიდობის მეორე მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია.

რაც შეეხება პირველ მოთხოვნას, როგორც პირველი ცხრილიდან ჩანს, ტესტის ყველა კითხვა დისკრიმინანტულია — არც ერთ კითხვაზე ერთნაირი პასუხი 80%-ზე მეტი არ არის.

ერთადერთი კითხვა, რომელზეც მიღებული იყო 77% ერთნაირი პასუხი, არის პირველი კითხვა, რომელიც ჩამოყალიბებული იყო შემდეგი სახით: „გადააჭარბებდით თუ არა დადგენილ სიჩქარეს მძიმე

ავადმყოფისათვის გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების უფრო სწრაფად აღმოსაჩენად?“.

მართალია, ამ კითხვაზე ერთნაირი პასუხების სიხშირე 80%-ზე ნაკლებია, მაგრამ ჩვენი კულტურის თავისებურებათა გათვალისწინებით მაინც მივიჩნიეთ, რომ ამ კითხვის დიფერენცირების უნარი, ანუ დისკრიმინანტულობა, მაინც დაბალია. ვგულისხმობთ იმას, რომ, ჯერ ერთი, ქართველისათვის „მძიმე ავადმყოფისათვის გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების აღმოჩენა“ ლამის იმპერატივის ტოლფასია. მეორეც, ქართველების უმრავლესობისათვის სიჩქარის გადაჭარბება, რბილად რომ ვთქვათ, მაინცდამაინც ძნელი არ არის. აღნიშნულის გათვალისწინებით პირველი კითხვიდან ამოვიღეთ სიჩქარის გადაჭარბების მიზეზი — „ავადმყოფისათვის გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების აღმოჩენა“ და ჩამოვაცალიბეთ ის ასეთი სახით: „გადააჭარბებდით თუ არა დადგენილ სიჩქარეს, თუ გეჩქარებათ?“

ძირითად შერჩევებზე ჩატარებული კვლევის მასალის დამუშავებამ აჩვენა, რომ პირველი კითხვის ახალი ვერსიის გამოყენებისას პირველი პასუხის სიხშირე 57%-მდე შემცირდა.

3.1.3. ტესტის შიდა (სინქრონული) სანდოობა

ტესტის ადაპტაციის მეორე ეტაპზე ჩატარდა ძირითადი კვლევა 348 სტუდენტზე. ამ კვლევის ჩასატარებლად გამოყენებულ იქნა საპილოტო კვლევის საფუძველზე დაზუსტებული კითხვარის ვერსია.

ტესტის შიდა სანდოობა გულისხმობს ტესტში შემავალი ცალკეული კითხვების შიდა შეთანხმებულობის (კონსისტენტურობის), ანუ ეგრეთ წოდებული „სინქრონული“ სანდოობის

დადგენას. ამისათვის გამოყენებულ იქნა SPSS-21-ის მოდული „ვარგისიანობის ანალიზი“. ვარგისიანობის ანალიზის მეშვეობით საპილოტო კვლევის მონაცემების ანალიზის (დამუშავების) საფუძველზე ზუსტდება კითხვარში შესატანი კითხვების საბოლოო ვარიანტი. ასეთი ანალიზი საეჭვო (უვარგისი შეუსაბამო) კითხვების გამოვლენის საშუალებას იძლევა. კერძოდ, ცალკეული პუნქტების ვარგისიანობის შესაფასებლად გამოიყენება, ძირითადად, ორი კრიტერიუმი — „შერჩევითობის კოეფიციენტი“ და „ვარგისიანობის კოეფიციენტი“ „შერჩევითობის კოეფიციენტი“ არის კორელაციის კოეფიციენტი კითხვაზე პასუხსა და კითხვარის ჯამურ მაჩვენებელს შორის. უვარგისად მიიჩნევა კითხვები შერჩევითობის კოეფიციენტის დაბალი მნიშვნელობით. „ვარგისიანობის კოეფიციენტი“ კითხვარის ვარგისიანობის შეფასების ძირითადი კრიტერიუმია. კერძოდ, გამოიყენება „კრომბაჰის ალფა“ (Cronbach's Alpha) — სინქრონული სანდოობის კოეფიციენტი. ამ კოეფიციენტის მნიშვნელობის მოდული 0-დან 1-მდე იცვლება. რაც უფრო მაღალია კრომბაჰის ალფას მნიშვნელობა, მით უფრო მაღალია კითხვარის (კითხვარის ბლოკის) შინა შეთანხმებულობა. „კრომბაჰის ალფას“ მინიმალური დამაკმაყოფილებელი მნიშვნელობა 0,6-ის ტოლია.

თითოეული პუნქტის სანდოობის შესაფასებლად გამოიყენება მაჩვენებელი „Corrected Item-Total Correlation“ — „კრომბაჰის ალფას მნიშვნელობა შესაბამისი პუნქტის ამოღების შემთხვევაში“

მიღებული შედეგი წარმოდგენილია მე-3 ცხრილში. Cronbach's Alpha=0,815.

ცხრილი 3

**ჯამურ ქულასთან თითოეული კითხვის თანაფარდობის
სტატისტიკა**

	სკალის საშუალო კითხვის ამოღების შემთხვევაში	სკალის დისპერსია კითხვის ამოღების შემთხვევაში	კითხვის კორელაცია ჯამურ ქულასთან	კრომბაჰის „ალფა“ კითხვის ამოღების შემთხვევაში
r1	74.58	190.453	.475	.815
r2	74.06	176.883	.436	.805
r3	74.09	184.191	.205	.814
r4	73.70	168.868	.594	.797
r5	74.30	183.019	.185	.816
r6	74.74	172.285	.512	.801
r7	74.14	183.726	.197	.815
r8	73.79	177.333	.313	.811
r9	73.74	172.506	.435	.804
r10	73.03	178.554	.436	.806
r11	72.98	176.573	.434	.805
r12	72.94	175.089	.421	.805
r13	74.87	174.354	.442	.804
r14	73.74	178.469	.276	.813
r15	74.25	176.515	.406	.806
r16	74.06	170.899	.472	.802
r17	75.34	188.459	.139	.814
r18	73.58	178.446	.349	.808
r19	74.49	182.600	.182	.817
r20	72.76	181.702	.291	.811
r21	72.74	180.788	.395	.807
r22	73.61	176.625	.366	.808
r23	73.06	183.079	.224	.814
r24	72.80	174.744	.472	.803
r25	73.11	176.960	.408	.806

როგორც ვხედავთ, ყველა კითხვის ამოღების შემთხვევაში სანდოობის კოეფიციენტი — „კრომბაჰის ალფა“ ჯამურ მაჩვენებელზე (0,815) დაბალია. ტესტის სანდოობის მაალი მაჩვენებელი — 0,815 გვაძლევს უფლებას დავასკვნათ, რომ ტესტის ქართულენოვანი ვერსიის შიდა სანდოობა მაღალია.

3.1.4. ტესტის მდგრადობის (აღწარმოების), ანუ რეთესტური სანდოობის შემოწმება

ტესტის მდგრადობის (აღწარმოების) რეტესტური სანდოობის შესამოწმებლად გამოყენებულ იქნა ეგრეთ წოდებული „შერჩევის შუაზე გაყოფის მეთოდი“ (Split-half reliability). ამ შემთხვევაში თითოეულ სკალაში შემავალი კითხვები შემთხვევითი წესით იყოფა ორ თანაბარ ნაწილად და ამ ორ ქვეჯგუფს შორის ითვლება კორელაციის კოეფიციენტი (სპირმენ-ბრაუნის კორელაციის კოეფიციენტი). მეთოდი სანდოა, როცა მიღებული კოეფიციენტი არ არის 0,70-ზე დაბალი.

მიღებული შედეგი წარმოდგენილია მე-4 ცხრილში.

ვარგისიანობის სტატისტიკა

„კრომბაჰის ალფა“	ნაწილი 1	მნიშვნელობა	.718
		კითხვების რაოდენობა	13 ^a
	ნაწილი 2	მნიშვნელობა	.750
		კითხვების რაოდენობა	12 ^b
	კითხვების საერთო რაოდენობა		25
კორელაცია ფორმებს შორის			.789
სპირმენ-ბრაუნის კორელაციის კოეფიციენტი		თანაბარი სიძრჯე	.816
		არათანაბ არი სიძრძე	.816
გუტმანის შუაზე გაყოფის კოეფიციენტი			.812

a. კითხვები: r1, r2, r3, r4, r5, r6, r7, r8, r9, r10, r11, r12, r13.

b. კითხვები: r13, r14, r15, r16, r17, r18, r19, r20, r21, r22, r23, r24, r25.

როგორც ვხედავთ, როგორც „კრომბაჰის ალფა“ს, ისე ორი კორელაციის კოეფიციენტის მნიშვნელობა მაღალია, რაც ადასტურებს ტესტის მაღალ მდგრადობას.

3.1.5. კონსტრუქციული ვალიდობის შემოწმება

კონსტრუქციული ვალიდობის შესამოწმებლად ჩატარდა ექსპლორატორული ფაქტორული ანალიზი. ამ პროცედურის მეშვეობით ურთიერთდაკავშირებული ცვლადები ერთ ფაქტორში ერთიანდება. სხვადასხვა ფაქტორში შემავალ ცვლადებს შორის კორელაცია სუსტია. ფაქტორული ანალიზის მიზანია ისეთი

დამოუკიდებელი კომპლექსური ფაქტორების გამოვლენა, რომლებიც სრულად ხსნის ცვლადებს შორის არსებულ კავშირებს.

ფაქტორული ანალიზის საწყის ეტაპზე ხდება ცვლადების მნიშვნელობის სტანდარტიზაცია (z -გარდაქმნა), შემდეგ კი მათ შორის კორელაციის (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი) განსაზღვრა. მიღებული კორელაციური მატრიცა შემდგომი გაანგარიშების საფუძველია. ამ მატრიცისათვის განისაზღვრება ევრეთ წოდებული „საკუთარი მნიშვნელობა“ და მისი შესაბამისი „საკუთარი ვექტორი“ ეს საკუთარი მნიშვნელობები დახარისხებულია კლებადობის მიხედვით. მნიშვნელოვანია მხოლოდ 1-ზე მაღალი საკუთარი მნიშვნელობა: მისი შესაბამისი „საკუთარი ვექტორი“ ფაქტორს ქმნის. „საკუთარი ვექტორის“ ელემენტებს „ფაქტორული დატვირთვა“ ეწოდება. ესაა, ფაქტობრივად, კორელაციის კოეფიციენტი შესაბამის ცვლადსა და ფაქტორს შორის.

ფაქტორიზაციის ამოცანის შესასრულებლად შემუშავებულია ბევრი მეთოდი, რომელთაგანაც ყველაზე ხშირად გამოიყენება „მთავარი ფაქტორების (კომპონენტების) განსაზღვრის მეთოდი“

მაგრამ მხოლოდ ამ მეთოდების გამოყენებით ფაქტორთა განსაზღვრის ამოცანის ცალსახად გადაწყვეტა ვერ ხერხდება. ცალსახა გადაწყვეტის ძიებას „ფაქტორთა ბრუნვის ამოცანას“ უწოდებენ. აქაც ბევრი მეთოდი არსებობს. ყველაზე პოპულარულია „ვარიმაქს მეთოდი“

ფაქტორიზაციამ დაადასტურა ტექსტის ერთფაქტორტანი სტრუქტურა. ჯამური ახსნილი დისპერსია 65%-ს შეადგენს, რაც აგრეთვე მაღალი მაჩვენებელია.

3.1.6. გარე ვალიდობის შემოწმება

გარე, ანუ კონვერგენტული და დისკრიმინანტული ვალიდობა გულისხმობს ამ ტესტის პარალელურად სხვა, მსგავსი მახასიათებლების დამდგენი და უკვე აპრობირებული ტესტის (გარე კრიტერიუმი) გამოყენებას და ამ ორი ტესტის მეშვეობით მიღებულ მაჩვენებლებს შორის კორელაციის დადგენას. გარე კრიტერიუმის სახით გამოყენებულ იქნა ორი ტესტი: MMPI და მილწევის მოტივაციის ტესტი.

შესაბამისად, კვლევის ამ ეტაპის მიზანი იყო შემდეგი *ჰიპოთეზების* შემოწმება:

1. არსებობს მაღალი დადებითი კორელაცია რისკის მზაობასა და მილწევის მოტივაციას შორის.

2. არსებობს მაღალი დადებითი კორელაცია რისკის მზაობასა და MMPI-ის პიროვნების ჰიპერსტენიურ ნიშნების ამსახველ ორ სკალას შორის; ესაა ფსიქოპათიისა და მანიაკალურობის სკალები.

3. არსებობს დადებითი კორელაცია რისკის მზაობასა და ფემინიზმ-მასკულარიზმის სკალას შორის.

4. არსებობს მაღალი უარყოფითი კორელაცია რისკის მზაობასა და MMPI-ის ჰიპოსტენიური ნიშნების ამსახველ სამ სკალას შორის; ესაა დეპრესიისა, ფსიქოასთენიისა (შფოთვის) და სოციალური ინტრავერსიის სკალები.

5. „შერეული“ რეაგირების ტიპის სკალებთან — „იპოქონდრია“ და „დემონსტრაციულობა — კორელაცია ან სუსტია, ან არ აღინიშნება.

კორელაციის გამოსათვლელად გამოყენებულ იქნა პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი. მიღებული შედეგი წარმოდგენილია მე-5 ცხრილში.

კორელაცია რისკის მზაობის მაჩვენებელს, MMPI-ის სკალებსა

და

მიღწევის მოტივაციის მაჩვენებელს შორის

	კორელაცია	სანდობა p
მიღწევის მოტივაცია	0.474	0.000
MMPI-ის ძირითადი სკალები		
იპოქონდრიის სკალა	0.084	0.131
დეპრესია	-0.377	0.000
დემონსტრაციულობა	-0.045	0.418
ფსიქოპათია	0.535	0.000
ფემინიზმ-მასკულარიზმი	0.335	0.000
აფექტის რიგიდულობა	0.118	0.034
შფოთვა	-0.401	0.000
შიზოფრენიის სკალა	0.075	0.178
ჰიპომანიის სკალა	0.494	.000
სოციალური ინტრავერსიის სკალა	-0.254	0.005

შენიშვნა: ნიშანდებულია სტატისტიკურად სანდო კორელაციები.

როგორც მე-5 ცხრილში წარმოდგენილი მონაცემებიდან ჩანს, ჩვენი ყველა წინასწარი ვარაუდი დადასტურდა. კერძოდ, როგორც მოსალოდნელი იყო, გამოვლინდა საკმაოდ მაღალი დადებითი კორელაცია რისკის მზაობასა და მიღწევის მოტივაციას შორის — 0,474 ($p=0.000$).

რაც შეეხება MMPI-ის სკალებს, როგორც მე-5 ცხრილიდან ჩანს, მაღალი უარყოფითი კორელაცია დასტურდება რისკის მზაობასა და დეპრესიის სკალას (-0.377 ; $p=0.000$), აგრეთვე ფსიქოპათიის სკალას შორის. უარყოფითი კორელაცია სოციალური

ინტრავერსიის სკალასთან შედარებით სუსტია (-0.254 ; $p=0.000$), მაგრამ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი.

ყველაზე მაღალი დადებითი კორელაცია აღინიშნება ფსიქოპათია ჰიპომანიის სკალასთან. (0.535 ; $p=0.000$). როგორც მოსალოდნელი იყო, მაღალია კორელაცია ჰიპომანიის სკალასთან (0.499 ; $p=0.000$).

ამრიგად, შეიძლება ითქვას, რომ რომ რისკის მზაობის ტესტს მაღალი კონვერგენტული და დისკრიმინანტული ვალიდობა გააჩნია.

3.1.7. ტესტის ფსიქომეტრული მახასიათებლები

ტესტის რესტანდარტიზაციის ეტაპზე ამავე 348 ცდისპირის მასალაზე შემოწმდა სტატისტიკური განაწილების ხასიათი თითოეული სკალისათვის ცალ-ცალკე. ამ მიზნით გამოყენებულ იქნა კოლმოგოროვ-სმირნოვის კრიტერიუმი. ძირითადი სტატისტიკური პარამეტრები და განაწილების შემოწმების შედეგი წარმოდგენილია მე-6 ცხრილში.

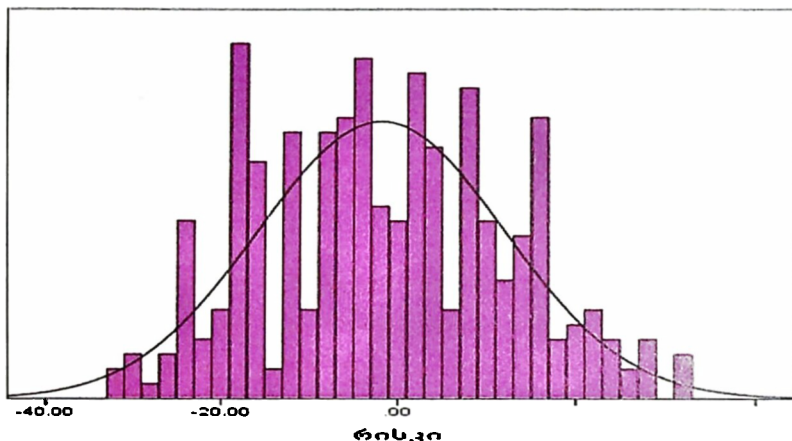
ცხრილი 6

ტესტის ძირითადი სტატისტიკური პარამეტრები

სკალა	N	ნორმალური განაწილების პარამეტრები		კოლმოგოროვ-სმირნოვის სტატისტიკა Z	სანდობა (ორმხრივი) p
		საშუალო მაჩვენებელი	სტანდარტული გადახრა		
რისკის მზაობა	348	-1.9141	13.88210	1.131	0.155

განაწილება ნორმალურია, თუ სანდოობის მაჩვენებელი (p) 0,05-ზე მეტია. როგორც მე-6 ცხრილიდან ჩანს, $p > 0,05$. განაწილების ნორმალურობას ადასტურებს გრაფიკული შემოწმებაც: ნახ. 1-ზე წარმოდგენილია შესაბამისი ჰისტოგრამა ნორმალური განაწილების მრუდით.

რისკის მზაობა: პასუხების სიხშირეთა განაწილების მრუდი



ნახ. 1

ამრიგად, განაწილების ნორმალურობის დადასტურება უფლებას გვაძლევს ტესტური ნორმების დადგენის უფლებას. მაგრამ იმის გათვალისწინებით, რომ ტესტის ადაპტაცია მხოლოდ სტუდენტებზე ჩატარდა, ამ ეტაპზე ტესტის ნორმების დადგენა კორექტული იქ იქნებოდა.

მიღებული შედეგები მოწმობენ, რომ რისკის მზაობის ტესტი მაღალი სანდოობითა და ვალიდობით გამოირჩევა, ასევე სხვა პიროვნულ მახასიათებლებთან მიმართებაში მაღალ ლოგიკურ და პროგნოსტულ ურთიერთკავშირზე მეტყველებს.

ექსპლორატორული ფაქტორული ანალიზის შედეგად გამოიყო ტესტის ერთფაქტორული სტრუქტურა. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ კვლევის შედეგად მიღებული კითხვარის ქართული ვერსია არის გამართული ფსიქოდიagnoსტიკური ინსტრუმენტი, რომელიც შეიძლება იქნეს გამოყენებული კვლევითი მიზნით. მაგრამ იმის გათვალისწინებით, რომ ტესტის ადაპტაცია მხოლოდ სტუდენტებზე ჩატარდა, ამ ეტაპზე ტესტის ნორმების დადგენა კორექტული იქ იქნებოდა. ტესტის ნორმების დასადგენად საჭიროა დამატებითი კვლევის ჩატარება.

3.2. „ემოციური ინტელექტის“ ტესტის ადაპტაცია

ფსიქოლოგიურ ლიტერატურაში ყველაზე გავრცელებული განმარტების თანახმად, ემოციური ინტელექტი გაგებულია როგორც ემოციების აღქმის, გაგების, გამოხატვის, მართვის და რეგულირების უნარი [38].

თანამედროვე ეტაპზე არსებობს ემოციური ინტელექტის დიagnoსტიკებაზე მიმართული რამდენიმე მეთოდი.

1) MSCEIT (The Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Tests). შემუშავებულია პიტერ სელოვეის და ჯონ მაიერის ემოციური ინტელექტის თეორიის საფუძველზე. ტესტი 141

კითხვარისაგან შედგება, რომელიც ცდისპირის შეფასებას ორი სფეროსა და ოთხი სკალის მიხედვით ახდენს [39. გვ. 3-31];

2) EQ – Reuven Bar-On [40. გვ. 13-25].

3) ECI (Emotional Competence Inventory) Hay-McBer და სხვები [41];

4) ქართულ ფსიქოლოგიაში ცნობილია ხ. მარწყვიშვილის მიერ ადაპტირებული ემოციური ინტელექტის, როგორც პიროვნული ნიშნის, საკვლევი კითხვარი (TEIQue v.1.5), რომლის ავტორია კონსტანტინე პეტრიდესი (K.V. Petrides, University Collage of London). კითხვარი შექმნილია ინგლისურ ენაზე და წარმოადგენს 153 დებულებიანი თვით-ანგარიშის ტიპის კითხვარს, რომელიც მოიცავს 15 სკალას, რომლებიც ოთხ ძირითად ფაქტორად ერთიანდება. ეს უკანასკნელნი კი საბოლოოდ ქმნის ემოციური ინტელექტის ერთიან კონსტრუქტს, მის ერთიან მაჩვენებელს [42. 43.].

ჩვენი ყურადღება მიიპყრო ს. ბელიაევის მიერ შემუშავებულმა „ემოციური ინტელექტის“ შემსწავლელმა ტესტმა (LEI — Level of Emotional Intelligence) (Беляев С.А., Янович А.И., Мазуров М. И.), რომელიც ახალი ფსიქოდიანოსტიკური ინსტრუმენტის სახით არის წარმოდგენილი. ის სტანდარტიზირებული (N=780) მეთოდია და საფუძვლად უდევს პოლიგრაფის გამოყენებით „ემოციურ რეალობაზე“ ადამიანის რეაქციის შესწავლა. მეთოდი შედგება 50 კითხვარისაგან, მოიცავს სიცრუის სკალას, პიროვნული და კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტის სკალებს და ემოციური ინტელექტის ზოგად დონეს [32. გვ. 9-17.].

ამ ტესტის არჩევა განაპირობა სამმა მიზეზმა: ჯერ ერთი, იმ ფაქტმა, რომ, როგორც ითქვა, ტესტი შემუშავებულია პოლიგრაფის გამოყენებით. მეორეც, ტესტი შეიცავს ფარულ სიცრუის სკალას;

მესამეც, ხელთ გვქონდა ტესტის შემუშავებისა და მისი სანდოობის შემოწმების სტატისტიკური მონაცემები.

ადაპტაცია გულისხმობს სერიოზული ემპირიული სამუშაოს ჩატარებას ახალ სოციალურ, კულტურულ პირობებში — ამ ტესტის სანდოობისა და ვალიდობის. აგრეთვე ფსიქომეტრული მახასიათებლების დასადგენად, სახელდობრ, საჭიროა:

1. ტესტის თარგმნა;

2. ტესტის დისკრიმინანტულობის, ანუ ემპირიული ვალიდობის, დადგენა;

3. შიდა სანდოობის — ცალკეული კითხვების შიდა შეთანხმებულობის, ანუ ეგრეთ წოდებული „სინქრონული“ სანდოობის დადგენა;

4. ტესტის მდგრადობის შემოწმება, ანუ რეტესტური სანდოობის შემოწმება;

5. კონსტრუქციული ვალიდობის შემოწმება;

6. გარე ვალიდობის შემოწმება: კორელაციების ანალიზი რელევანტურ გარე კრიტერიუმთან. გარე ვალიდობა გუსიხმობს ამ ტესტის პარალელურად სხვა, მსგავსი მახასიათებლების დამდგენი და უკვე აპრობირებული ტესტის (გარე კრიტერიუმი) გამოყენებას და ამ ორი ტესტის მეშვეობით მიღებული მაჩვენებლებს შორის კორელაციის დადგენას;

7. ტესტის ფსიქომეტრული მახასიათებლები.

3.2.1. ტესტის თარგმანა

შესრულდა კითხვარის თარგმანის ორი დამუკიდებელი ვერსია — ავტორისა და მისი ხელმძღვანელის მიერ (ელენე ჩომახიძე), რომლებიც შემდეგ შეჯერდა. ტესტის შეჯერებული ვარიანტის შემოწმებასა და დაზუსტებაში დაგვეხმარა ექსპერტი — ფსიქოლოგიის მეცნიერეთა დოქტორი — მარინა ბალიაშვილი. ექსპერტის ამოცანა იყო, თარგმანის შეფასება ორიგინალთან შესაბამისობის, ზოგადი და სტილისტური წიგნიერების, ახალ პირობებში გამოყენებისას ლექსიკის ადექვატურობის (არასასურველი კონოტატიური მნიშვნელობების არსებობა, სოციოკულტურულ განსხვავებათა ლინგვისტური გამოვლენა) პოზიციებიდან. ექსპერტის შენიშვნებს გათვალისწინებით ტესტის დებულებები კიდევ ერთხელ დამუშავდა.

ტესტის პირველი ვერსია (საპილოტო კვლევა) შეავსო 62-მა ცდისპირმა, მათ შორის იყო 21 მამაკაცი და 41 ქალი. ცდისპირებს ევალებოდათ პასუხების გაცემა მხოლოდ იმ კითხვებზე, რომლებიც მათთვის სრულიად გასაგები იყო. თუ კითხვა ბოლომდე გასაგები არ იყო, მასზე ცდისპირი არ პასუხობდა. ეს იმ დებულებების დასადგენად გამოიყენებოდა, რომელთა გაგება გართულებული იყო მათი გაურკვევლობის, ბუნდოვანების, ორაზროვნების, ასევე არაცნობიერად პასუხის გაცემის სურვილის არქონის გამო.

დამუშავების შედეგებმა აჩვენა, რომ ასეთი კითხვა იყო 1-დან 4-მდე, კითხვების მაქსიმალურმა რაოდენობამ 16% შეადგინა. ეს კითხვები ხელახლა ჩამოყალიბდა და დაკონკრეტდა.

3.2.2. ტესტის ემპირიული ვალიდობა

ტესტის ემპირიული ვალიდობის დადგენა გულისხმობს ტესტში შემავალი ყველა პუნქტის დისკრიმინანტულობის, ანუ ცდისპირთა დიფერენცირების, გაყოფის უნარის შემოწმებას. თუ კი ყველა ცდისპირი ტესტში მოცემულ დავალებზე ერთი და იგივე პასუხს იძლევა, ეს ნიშნავს, რომ ის არადისკრიმინანტულია. დაწესებულია ტესტის პუნქტების დისკრიმინანტულობის 80%-იანი ზღვარი: თუ ცდისპირთა 80%-ზე მეტი ტესტის ამა თუ იმ პუნქტზე ერთნაირ პასუხს ირჩევს, ეს პუქტი დისკრიმინანტულად ვერ ჩაითვლება. გარდა ამისა, ლაიკერტის სკალის პრინციპით შედგენილ კითხვარში პასუხების განაწილება თანაბარი არ უნდა იყოს.

ჩატარებული საპილოტო კვლევის (62 ცდისპირი) შედეგები გამოყენებულ იქნა ტესტის პუნქტების დისკრიმინანტულობის დასადგენად. მონაცემების დასამუშავებლად გამოყენებულ იქნა მათემატიკური სტატისტიკის პროგრამათა პაკეტი SPSS-21. განაწილების ხასიათის შესამოწმებლად (თანაბარია თუ არა) გამოყენებულ იქნა პირსონის χ^2 კრიტერიუმი. მიღებული შედეგი წარმოდგენილია მეშვიდე ცხრილში, ხოლო განაწილების შემოწმების შედეგები — მე-8 ცხრილის სახით.

პასუხების სიხშირეთა განაწილება

e1	1	11%	e11	1	39%	e21	1	12%	e31	1	33%	e41	1	41%
	2	13%		2	21%		2	14%		2	19%		2	22%
	3	25%		3	18%		3	16%		3	30%		3	18%
	4	51%		4	22%		4	58%		4	18%		4	19%
e2	1	7%	e12	1	47%	e22	1	3%	e32	1	37%	e42	1	13%
	2	8%		2	30%		2	4%		2	26%		2	12%
	3	16%		3	12%		3	18%		3	29%		3	5%
	4	69%		4	11%		4	74%		4	9%		4	70%
e3	1	12%	e13	1	29%	e23	1	6%	e33	1	8%	e43	1	30%
	2	13%		2	17%		2	8%		2	14%		2	23%
	3	14%		3	27%		3	23%		3	21%		3	20%
	4	60%		4	27%		4	63%		4	56%		4	27%
e4	1	52%	e14	1	9%	e24	1	21%	e34	1	7%	e44	1	23%
	2	24%		2	12%		2	35%		2	13%		2	28%
	3	14%		3	45%		3	29%		3	17%		3	30%
	4	10%		4	33%		4	15%		4	63%		4	19%
e5	1	19%	e15	1	30%	e25	1	14%	e35	1	14%	e45	1	15%
	2	25%		2	25%		2	10%		2	13%		2	33%
	3	23%		3	17%		3	29%		3	16%		3	29%
	4	33%		4	29%		4	48%		4	57%		4	23%
e6	1	2%	e16	1	11%	e26	1	6%	e36	1	26%	e46	1	8%
	2	5%		2	14%		2	14%		2	20%		2	19%
	3	8%		3	21%		3	31%		3	29%		3	27%
	4	85%		4	54%		4	49%		4	26%		4	47%
e7	1	36%	e17	1	53%	e27	1	43%	e37	1	6%	e47	1	44%
	2	21%		2	16%		2	27%		2	5%		2	23%
	3	18%		3	12%		3	21%		3	19%		3	15%
	4	24%		4	19%		4	9%		4	70%		4	19%

e8	1	55%	e18	1	4%	e28	1	32%	e38	1	15%	e48	1	34%
	2	26%		2	15%		2	33%		2	17%		2	17%
	3	10%		3	21%		3	24%		3	35%		3	25%
	4	9%		4	60%		4	10%		4	34%		4	24%
e9	1	73%	e19	1	43%	e29	1	60%	e39	1	24%	e49	1	21%
	2	19%		2	19%		2	24%		2	1%		2	11%
	3	3%		3	20%		3	7%		3	4%		3	18%
	4	5%		4	18%		4	9%		4	70%		4	50%
e10	1	36%	e20	1	10%	e30	1	24%	e40	1	24%	e50	1	11%
	2	14%		2	12%		2	22%		2	15%		2	19%
	3	18%		3	28%		3	31%		3	28%		3	34%
	4	32%		4	50%		4	23%		4	33%		4	36%

როგორც მე-8 ცხრილიდან ჩანს, ყველა კითხვის განაწილება თანაბარი არ არის მხოლოდ ორი კითხვის შემთხვევაში. მომდევნო ვერსიაში ამ ორი კითხვის ფორმულირება შესწორდა. შესაბამისად, ემპირიული ვალიდობის მეორე მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია.

ტესტის ადაპტაციის მეორე ეპატზე ჩატარდა ძირითადი კვლევა 348 სტუდენტზე. ამ კვლევის ჩასატარებლად გამოყენებულ იქნა საპილოტო კვლევის საფუძველზე დაზუსტებული კითხვარის ვერსია.

ტესტის შიდა სანდობა გულისხმობს ტესტში შემავალი ცალკეული კითხვების შიდა შეთანხმებულობის (კონსისტენტურობის), ანუ ეგრეთ წოდებული „სინქრონული“ სანდობის დადგენას. ამისათვის გამოყენებულ იქნა SPSS-21-ის მოდული „ვარგისიანობის ანალიზი“. ვარგისიანობის ანალიზის მეშვეობით საპილოტო კვლევის მონაცემების ანალიზის (დამუშავების) საფუძველზე ზუსტდება კითხვარში შესატანი კითხვების საბოლოო ვარიანტი. ასეთი ანალიზი საეჭვო (უვარგისი შეუსაბამო) კითხვების გამოვლენის საშუალებას იძლევა. კერძოდ, ცალკეული პუნქტების ვარგისიანობის შესაფასებლად გამოიყენება, ძირითადად, ორი კრიტერიუმი — „შერჩევითობის კოეფიციენტი“ და „ვარგისიანობის კოეფიციენტი“. „შერჩევითობის კოეფიციენტი“ არის კორელაციის კოეფიციენტი კითხვაზე პასუხსა და კითხვარის ჯამურ მაჩვენებელს შორის. უვარგისად მიიჩნევა კითხვები შერჩევითობის კოეფიციენტის დაბალი მნიშვნელობით. „ვარგისიანობის კოეფიციენტი“ კითხვარის ვარგისიანობის შეფასების ძირითადი კრიტერიუმია. კერძოდ, გამოიყენება „კრომბაჰის ალფა“ (Cronbach's Alpha) — სინქრონული სანდობის კოეფიციენტი. ამ კოეფიციენტის მნიშვნელობის მოდული 0-დან 1-მდე იცვლება. რაც უფრო მაღალია კრომბაჰის ალფას მნიშვნელობა, მით უფრო მაღალია კითხვარის (კითხვარის ბლოკის) შინა შეთანხმებულობა. „კრომბაჰის ალფას“ მინიმალური დამაკმაყოფილებელი მნიშვნელობა 0,6-ის ტოლია.

თითოეული პუნქტის სანდობის შესაფასებლად გამოიყენება

მაჩვენებელი „Corrected Item-Total Correlation“ — „კრომბაჰის ალფა მნიშვნელობა შესაბამისი პუნქტის ამოღების შემთხვევაში“.

მიღებული შედეგი წარმოდგენილია მე-9 ცხრილში.
Cronbach's Alpha=0,746.

ცხრილი 9

ჯამურ ქულასთან თითოეული კითხვის თანაფარდობის სტატისტიკა

	სკალის საშუალო კითხვის ამოღების შემთხვევაში	სკალის დისპერსია კითხვის ამოღების შემთხვევაში	კითხვის კორელაცია ჯამურ ქულასთან	კრომბაჰის „ალფა“ კითხვის ამოღების შემთხვევაში
a1	133.21	120.787	.267	.701
a2	132.85	125.096	.401	.717
a3	133.18	121.982	.283	.708
a4	134.57	120.491	.290	.750
a5	133.70	123.871	.103	.716
a6	132.62	124.531	.205	.712
a7	134.13	124.350	.077	.719
a8	134.62	124.901	.082	.718
a9	135.16	126.908	.025	.722
a10	133.98	123.354	.098	.698
a11	134.09	122.804	.128	.693
a12	134.52	127.768	.347	.715
a13	133.87	125.387	.338	.706
a14	133.33	128.176	.262	.715
a15	133.89	124.157	.079	.700
a16	133.17	126.979	.214	.711
a17	134.40	125.419	.032	.707
a18	133.02	125.984	.046	.703
a19	134.28	120.576	.234	.679
a20	133.22	122.625	.189	.687
a21	133.16	125.988	.224	.707

a22	132.73	124.650	.165	.693
a23	132.91	127.014	.201	.708
a24	134.00	125.743	.043	.704
a25	133.28	122.198	.189	.686
a26	133.19	124.374	.123	.695
a27	134.43	123.381	.150	.691
a28	134.23	123.934	.128	.694
a29	134.72	129.255	.113	.722
a30	133.87	122.139	.185	.686
a31	134.01	123.254	.082	.701
a32	134.30	124.613	.093	.698
a33	133.12	123.524	.147	.692
a34	132.99	122.802	.199	.686
a35	133.24	123.249	.128	.693
a36	133.88	126.346	.224	.710
a37	132.68	125.621	.275	.700
a38	133.28	108.389	.218	.705
a39	132.46	126.456	.159	.698
a40	133.73	122.946	.133	.693
a41	134.23	126.362	.300	.711
a42	132.50	127.680	.219	.706
a43	133.99	119.664	.261	.674
a44	133.91	124.274	.099	.697
a45	133.80	121.352	.246	.680
a46	133.24	124.730	.097	.698
a47	134.36	119.141	.297	.670
a48	133.95	125.070	.149	.705
a49	133.48	119.391	.253	.674
a50	133.37	122.923	.186	.687

როგორც ვხედავთ, ყველა კითხვის ამოღების შემთხვევაში სანდოობის კოეფიციენტი – „კრომბაჰის ალფა“ ჯამურ მაჩვენებელზე (0,746) დაბალია. ტესტის სანდოობის მაალი მაჩვენებელი – 0,746

გვაძლევს უფლებას დავასკვნათ, რომ ტესტის ქართულენოვანი ვერსიის შიდა სანდოობა მაღალია.

3.2.3. ტესტის მდგრადობის (აღწარმოების), ანუ რეპეტუბური სანდოობის შემოწმება

ტესტის მდგრადობის (აღწარმოების) რეტესტური სანდოობის შესამოწმებლად გამოყენებულ იქნა ეგრეთ წოდებული „შერჩევის შუაზე გაყოფის მეთოდი“ (Split-half reliability). ამ შემთხვევაში თითოეულ სკალაში შემავალი კითხვები შემთხვევითი წესით იყოფა ორ თანაბარ ნაწილად და ამ ორ ქვეჯგუფს შორის ითვლება კორელაციის კოეფიციენტი (სპირმენ-ბრაუნის კორელაციის კოეფიციენტი). მეთოდი სანდოა, როცა მიღებული კოეფიციენტი არ არის 0,70-ზე დაბალი.

მიღებული შედეგი წარმოდგენილია მე-10 ცხრილში.

ცხრილი 10

ვარგისიანობის სტატისტიკა

„კრომბაჰის ალფა“	ნაწილი 1	მნიშვნელობა	.688
		კითხვების რაოდენობა	25
	ნაწილი 2	მნიშვნელობა	.750
		კითხვების რაოდენობა	25
	კითხვების საერთო რაოდენობა		50
კორელაცია ფორმებს შორის			.881
სპირმენ-ბრაუნის კორელაციის		თანაბარი სიძრძე	.721
კოეფიციენტი		რათანაბარი სიძრძე	..721
გუტმანის შუაზე გაყოფის კოეფიციენტი			.732

როგორც ვხედავთ, როგორც „კრომბაჰის ალფა“ს, ისე ორი კორელაციის კოეფიციენტის მნიშვნელობა მაღალია, რაც ადასტურებს ტესტის მაღალ მდგრადობას.

3.2.4. კონსტრუქციული ვალიდობის შემოწმება

კონსტრუქციული ვალიდობის შესამოწმებლად ჩატარდა ექსპლორატორული ფაქტორული ანალიზი. ამ პროცედურის მეშვეობით ურთიერთდაკავშირებული ცვლადები ერთ ფაქტორში ერთიანდება. სხვადასხვა ფაქტორში შემავალ ცვლადებს შორის კორელაცია სუსტია. ფაქტორული ანალიზის მიზანია ისეთი დამოუკიდებელი კომპლექსური ფაქტორების გამოვლენა, რომლებიც სრულად ხსნის ცვლადებს შორის არსებულ კავშირებს.

ფაქტორული ანალიზის საწყის ეტაპზე ხდება ცვლადების მნიშვნელობის სტანდარტიზაცია (z -გარდაქმნა), შემდეგ კი მათ შორის კორელაციის (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი) განსაზღვრა. მიღებული კორელაციური მატრიცა შემდგომი გაანგარიშების საფუძველია. ამ მატრიცისათვის განისაზღვრება ეგრეთ წოდებული „საკუთარი მნიშვნელობა“ და მისი შესაბამისი „საკუთარი ვექტორი“ ეს საკუთარი მნიშვნელობები დახარისხებულია კლებადობის მიხედვით. მნიშვნელოვანია მხოლოდ 1-ზე მაღალი საკუთარი მნიშვნელობა: მისი შესაბამისი „საკუთარი ვექტორი“ ფაქტორს ქმნის. „საკუთარი ვექტორის“ ელემენტებს „ფაქტორული დატვირთვა“ ეწოდება. ესაა, ფაქტობრივად, კორელაციის კოეფიციენტი შესაბამის ცვლადსა და ფაქტორს შორის.

ფაქტორიზაციის ამოცანის შესასრულებლად შემუშავებულია ბევრი მეთოდი, რომელთაგანაც ყველაზე ხშირად გამოიყენება „მთავარი ფაქტორების (კომპონენტების) განსაზღვრის მეთოდი“

მაგრამ მხოლოდ ამ მეთოდების გამოყენებით ფაქტორთა განსაზღვრის ამოცანის ცალსახად გადაწყვეტა ვერ ხერხდება. ცალსახა გადაწყვეტის ძიებას „ფაქტორთა ბრუნვის ამოცანას“ უწოდებენ. აქაც ბევრი მეთოდი არსებობს. ყველაზე პოპულარულია „ვარიმაქს მეთოდი“

მიღებული შედეგები წარმოდგენილია მე-10 და მე-11 ცხრილში.

ცხრილი 10

სრული ახსნილი დისპერსია

ფაქტორი	საკუთარი მნიშვნელობა		
	ჯამი	% დისპერსია	კუმულაციური %
1	2.246	74.868	74.868
2	.754	25.132	100.000
3	.000	.000	100.000

ცხრილი 11

ფაქტორების მატრიცა

	ფაქტორი
ემოციური ინტელექტის საერთო დონე	1.000
პიროვნული ემოციური ინტელექტი	0.892
კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი	0.887

მე-12 ცხრილში წარმოდგენილია ტესტის ავტორის მიერ მიღებული ფაქტორიზაციის მაჩვენებლები.

ცხრილი 12

ტესტის ორიგინალის ფაქტორიზაციის შედეგები

	ფაქტორი
პიროვნული ემოციური ინტელექტი	0,860410
კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი	0,804998
ემოციური ინტელექტის საერთო მაჩვენებელი	0,999233

ამრიგად, ტესტის ორიგინალის მსგავსად, ქართული ვერსიის გამოყენების შედეგად მიღებულია მდგრადი ფაქტორული სტრუქტურა.

3.2.5. გარე ვალიდობის შემოწმება

გარე, ანუ კონვერგენტული და დისკრიმინანტული ვალიდობა გულისხმობს ამ ტესტის პარალელურად სხვა, მსგავსი მახასიათებლების დამდგენი და უკვე აპრობირებული ტესტის (გარე კრიტერიუმი) გამოყენებას და ამ ორი ტესტის მეშვეობით მიღებულ მაჩვენებლებს შორის კორელაციის დადგენას. გარე კრიტერიუმის სახით გამოყენებულ იქნა პიროვნული ტესტი MMPI.

შესაბამისად, კვლევის ამ ეტაპის მიზანი იყო შემდეგი ჰიპოთეზების შემოწმება:

1. იმის გათვალისწინებით, რომ დაბალი პიროვნული ემოციური ინტელექტის მქონე ადამიანს არ გააჩნია თვითკრიტიკულობა, არტისტული და მხატვრული უნარები, მდიდარი ფანტაზია, არსებობს მაღალი უარყოფითი კორელაცია პიროვნულ ემოციურ ინტელექტსა და დემონსტრაციულობას შორის.

2. იმის გათვალისწინებით, რომ ადამიანი პიროვნული ემოციური ინტელექტის დაბალი დონით სკეპტიკურია, ბუტიაა, ახასიათებს რიგიდულობა, ზედმეტად ხისტი და შეუპოვარია, არსებობს მაღალი უარყოფითი კორელაცია პიროვნულ ემოციურ ინტელექტსა და მე-6 სკალას („აფექტის რიგიდულობა“) შორის.

3. იმის გათვალისწინებით, რომ კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტის დაბალი დონის ადამიანს ახსიათებს უარყოფითი მოლოდინები სოციალური კოტაქტების მიმართ, არსებობს მაღალი უარყოფითი კორელაცია ემოციურ ინტელექტსა და MMPI-ის მე-8 სკალას (შიზოფრენიის სკალა) შორის.

4. ემოციურ ინტელექტის, როგორც ფსიქოლოგიური ფენომენის, არსიდან გამომდინარე, არსებობს მაღალი უარყოფითი კორელაცია ემოციურ ინტელექტსა და MMPI-ის სოციალური ინტრავერსიის სკალას შორის.

კორელაციის გამოსათვლელად გამოყენებულ იქნა პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი. მიღებული შედეგი წარმოდგენილია მე-13 ცხრილში.

ცხრილი 13

ემოციური ინტელექტის და MMPI-ის სკალების მაჩვენებელს შორის არსებული კორელაცია

MMPI-ის ძირითადი სკალები	პიროვნული ემოციური ინტელექტი		კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი	
	კორელაციის კოეფიციენტი	სანდლობა	კორელაციის კოეფიციენტი	სანდლობა
იპოქონდრიის სკალა	-.139	.012	-.115	.034
დეპრესია	.001	.990	-.148	.006
დემონსტრაციულობა	-.379	.000	-.120	.027
ფსიქოპათია	-.202	.000	-.152	.005
ფემინიზმ- მასკულარიზმი	.100	.114	.056	.374
აფექტის რიგიდულობა	-.553	.000	-.054	.322
შფოთვა	-.113	.043	-.124	.022
შიზოფრენიის სკალა	-.359	.000	-.445	.000
ჰიპომანიის სკალა	-.178	.001	-.039	.470
სოციალური ინტრავერსიის სკალა	-.141	.011	-.394	.000

შენიშვნა: ნიშანდებულია სტატისტიკურად სანდო კორელაციები.

როგორც მე-13 ცხრილში წარმოდგენილი მონაცემებიდან ჩანს, ჩვენი ყველა წინასწარი ვარაუდი დადასტურდა.

ამრიგად, შეიძლება ითქვას, რომ რისკის მზაობის ტესტს მაღალი კონვერგენტული და დისკრიმინანტული ვალიდობა გააჩნია.

3.2.6. ტესტის ფსიქომეტრული მახასიათებლები

ტესტის რესტანდარტიზაციის ეტაპზე ამავე 348 ცდისპირის მასალაზე ჩატარდა კორელაციური ანალიზი. მე-14 და მე-15 ცხრილებში წარმოდგენილია კორელაციური ანალიზის მონაცემები (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი) ტესტის ორიგინალისა და ქართული ვერსიისათვის.

ცხრილი 14

ემოციური ინტელექტი – ტესტის ორიგინალური ტესტი

	პიროვნული ემოციური ინტელექტი	პიროვნული ემოციური ინტელექტი
პიროვნული ემოციური ინტელექტი	1	0,39
კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი	0,39	1
ემოციური ინტელექტის საერთო მაჩვენებელი	0,88	0,78

ცხრილი 15

ემოციური ინტელექტი – ტესტის ორიგინალური ტესტი)

	პიროვნული ემოციური ინტელექტი	პიროვნული ემოციური ინტელექტი
პიროვნული ემოციური ინტელექტი	1	0,42
კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი	0,42	1
ემოციური ინტელექტის საერთო მაჩვენებელი	0,893	0,886

ამრიგად, მეთოდის სანდოობა დადასტურდა, რაც ნიშნავს, რომ ემოციური ინტელექტის საერთო მაჩვენებელი დაკავშირებულია, როგორც პიროვნების ღონესთან, ასევე კომუნიკატორულ შემადგენელთან.

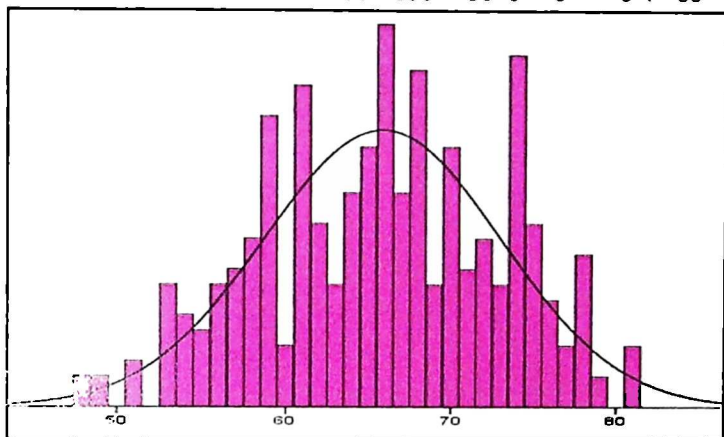
ტესტის რესტანდარტიზაციის ეტაპზე ამავე 348 ცდისპირის მასალაზე შემოწმდა სტატისტიკური განაწილების ხასიათი თითოეული სკალისათვის ცალ-ცალკე. ამ მიზნით გამოყენებულ იქნა კოლმოგოროვ-სმირნოვის კრიტერიუმი. ძირითადი სტატისტიკური პარამეტრები და განაწილების შემოწმების შედეგი წარმოდგენილია მე-16 ცხრილში.

ცხრილი 16

ტესტის ძირითადი სტატისტიკური პარამეტრები

სკალა	N	ნორმალური განაწილების პარამეტრები		კოლმოგოროვ-სმირნოვის სტატისტიკა Z	სანდოობა (ორმხრივ) p
		საშუალო მაჩვენებელი	სტანდარტული გადახრა		
პიროვნული ემოციური ინტელექტი	348	65.86	7.169	1.129	0.156
კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი		70.38	7.075	1.218	0.121
ემოციური ინტელექტის საერთო მაჩვენებელი		136.384	11.301	0.717	0.683

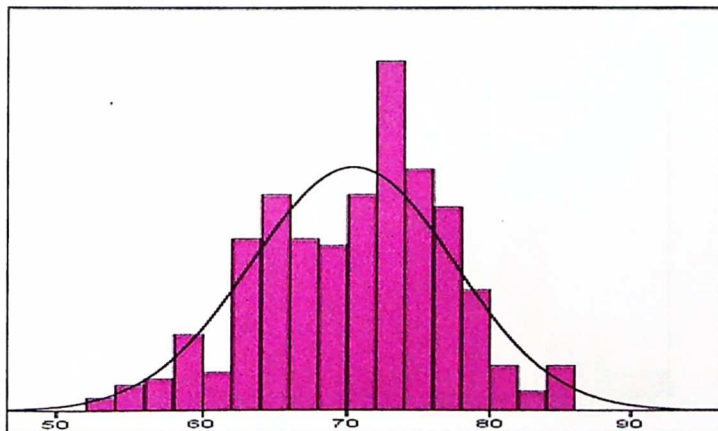
პიროვნული ემოციური ინტელექტი (ტესტის ქართული ვერსია)



ნახ. 2

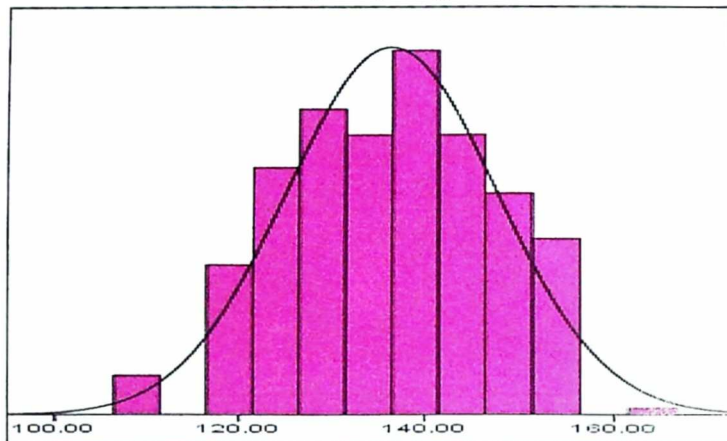
განაწილება ნორმალურია, თუ სანდოობის მაჩვენებელი (p) 0,05-ზე მეტია. როგორც მე-16 ცხრილიდან ჩანს, $p > 0,05$. განაწილების ნორმალურობას ადასტურებს გრაფიკული შემოწმებაც: შესაბამისი ჰისტოგრამა ნორმალური განაწილების მრუდით (იხ. ნახ. 2).

კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი (ტესტის ქართული ვერსია)



ნახ. 3

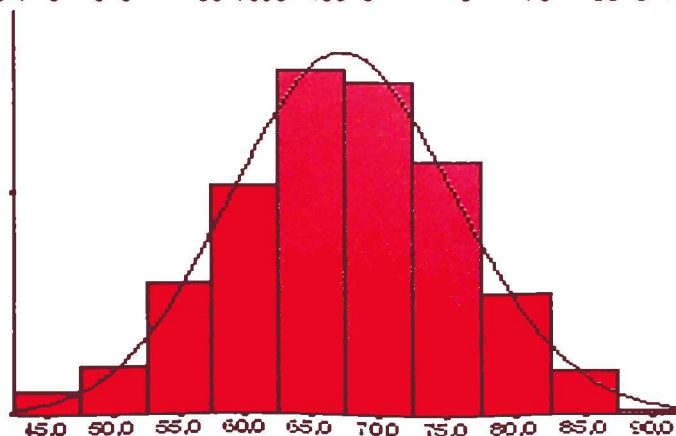
ემოციური ინტელექტის საერთო მაჩვენებელი
(ტესტის ქართული ვერსია)



ნახ. 4

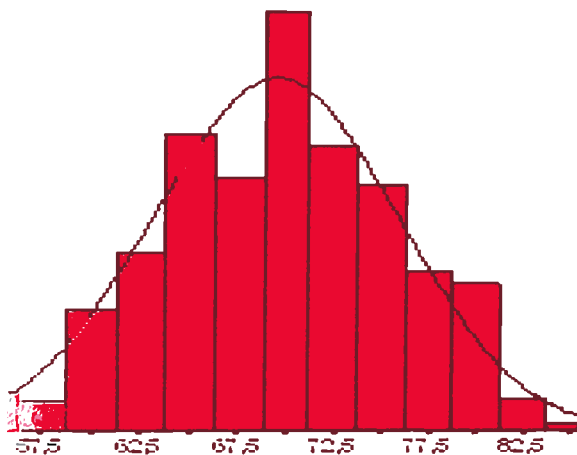
შესადარებლად ნახ. 3-4 წარმოდგენილია ტესტის ავტორის მიერ მიღებული ჰისტოგრამები.

პიროვნული ემოციური ინტელექტი (ტესტის ორიგინალური ტესტი)



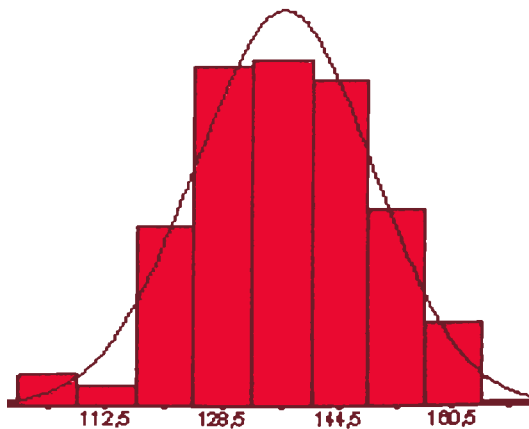
ნახ. 5

კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი
(ტესტის ორიგინალური ტესტი)



ნახ. 6

კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი
(ტესტის ორიგინალური ტესტი)



ნახ. 7

აღწერითი სტატისტიკის ძირითადი მაჩვენებლები

	საშუალო არითმეტიკული		მედიანა		მინიმუმი		მაქსიმუმი		სტანდარტული გადახრა	
	ორიგინალი	ქართული ვერსია	ორიგინალი	ქართული ვერსია	ორიგინალი	ქართული ვერსია	ორიგინალი	ქართული ვერსია	ორიგინალი	ქართული ვერსია
პიროვნული ემოციური ინტელექტი	67.26	65.86	67	66	43	48	90	81	8.368	7.169
კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი	69.49	70.38	70	71	52	53	84	109	6.373	7.075
ემოციური ინტელექტის საერთო მაჩვენებელი	136.75	136.38	137	137	96	109	168	183	12.340	11.301

როგორც ვხედავთ, ემთხვევა ტესტის ორიგინალისა და მისი ქართული ვერსიის აღწერითი სტატისტიკის ძირითადი მაჩვენებლები.

3.2.7. სიცრუის სკალა

ტესტი შეიცავს ფარულ სიცრუის სკალას. „ემოციური ინტელექტის“ მეთოდის შედეგები სანდოთ მიიჩნევა თუ სიცრუის სკალაზე პასუხების რაოდენობა 0-დან 3-ის ფარგლებშია.

სანდოობა გამოითვლება ნედლ ქულებს შორის განსხვავების პოვნით, კითხვათა შემდეგი წყვილების მიხედვით:

5 – 43; 5 – 47; 31 – 6; 27 – 47; 34 – 18; 24 – 36; 13 – 25; 38 – 48; 14 – 24; 32 – 27.

სანდოა შედეგი, თუ სხვაობა ნედლ ქულებს შორის კითხვათა თითოეულ წყვილში ≤ 0 . თუ სხვაობა ნედლ ქულებს შორის > 0 , ამ შემთხვევაში ცდისპირ 1 ქულა ეწერება.

3.2.8. სკალების სტანდარტიზაცია

ემოციური ინტელექტის „ნედლი ქულები“ სკალების მიხედვით გადაიყვანება სტანდარტულ ერთეულებში, ხოლო „ემოციური ინტელექტის საერთო მაჩვენებლის“ სკალის მიხედვით ნედლი ქულები დამატებით IQ სკალების სტანდარტულ ერთეულებში.

ნედლი ქულების გადაყვანა სტანდარტულ სკალებში

Ст. №	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
პროვულე ემოციური ინტელექტი	≤53	53-56	57-60	61-65	66-69	70-73	74-77	78-81	82-86	≥87
კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი	≤58	59-61	62-64	65-67	68-71	72-74	75-77	78-80	81-83	≥84
ემოციური ინტელექტის საერთო მაჩვენებელი	≤114	115-120	121-126	127-133	127-133	140-145	146-151	152-159	160-164	≥165

მიღებული შედეგები იმაზე მეტყველებენ, რომ ემოციური ინტელექტის ტესტი მაღალი სანდოობითა და ვალიდობით გამოირჩევა. ასევე სხვა პიროვნულ მახასიათებლებთან მიმართებაში მაღალ ლოგიკურ და პროგნოსტულ ურთიერთკავშირზე მეტყველებს.

შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ კვლევის შედეგად მიღებული კითხვარის ქართული ვერსია არის გამართული ფსიქოდიანოგოსტიკური ინსტრუმენტი. რომელიც შეიძლება იქნეს გამოყენებული კვლევითი მიზნით. მაგრამ იმის გათვალისწინებით, რომ ტესტის ადაპტაცია მხოლოდ სტუდენტებზე ჩატარდა, ამ ეტაპზე ტესტის ნორმების დადგენაც კორექტული სწორედ იქ იქნებოდა. ტესტური ნორმების დასადგენად საჭიროა დამატებითი კვლევის ჩატარება.

თავი IV. ძირითადი კვლევის შედეგების აღწერა

ძირითადი კვლევის შედეგად მიღებული ემპირიული მონაცემების ანალიზი რამდენიმე ეტაპად ჩატარდა. როგორც ზემოთ ითქვა, კვლევის ერთ-ერთი ჰიპოთეზის თანახმად, *სტუდენტურ ჯგუფებში ლიდერობა — როგორც ინსტრუმენტული, ასევე ექსპრესიული, განსაზღვრულია როგორც სიტუაციური, ისე პიროვნული თავისებურებებით (პიროვნების ფსიქოტიპით)*. თუ ეს მართლაც ასეა, ანუ ლიდერობა განსაზღვრულია პიროვნული და სიტუაციური მახასიათებლებით, როგორც ინსტრუმენტულ ასევე ექსპრესიულ სფეროში, მაშინ:

1. სტუდენტურ ჯგუფებში ადგილი აქვს ლიდერობის როლურ დიფერენციაციას, ანუ ინსტრუმენტული და ექსპრესიული ლიდერის როლი სხვადასხვა პირი ასრულებს.

2. როგორც ინსტრუმენტული, ისე ექსპრესიული ლიდერის გასაშუალებული პროფილი განსხვავდება აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის პროფილისაგან.

3. ინსტრუმენტულ და ექსპრესიულ ლიდერების გასაშუალებული პროფილები განსხვავებულია.

4. მიღწევის მოტივაცია ლიდერს აქვს უფრო მაღალი, ვიდრე არალიდერს.

5. საქმიან ლიდერს მიღწევის მოტივაცია უფრო მაღალი აქვს, ვიდრე ემოციურ ლიდერს.

6. ემოციურ ლიდერს აქვს უფრო მაღალი ემოციური ინტელექტი, ვიდრე საქმიანს.

7. აუტსაიდერს აქვს ყველაზე დაბალი ემოციური ინტელექტი.

8. რისკის მზაობა ლიდერს უფრო მაღალი აქვს, ვიდრე არალიდერს.

სწორედ ამ კერძო ჰიპოთეზების შემოწმება იყო მონაცემებითა დამუშავების პირველი ეტაპის მიზანი.

4.1. ლიდერობის როლური დიფერენციაცია

პირველი კერძო ჰიპოთეზის შესამოწმებლად, ჩატარებული კვლევების შედეგები წარმოდგენილია პირველ ცხრილში.

ცხრილი 19

ინსტრუმენტულ და ექსპრესიულ სფეროში ერთი და იგივე პიროვნების მიერ რეალიზებული ჯგუფური როლების (ლიდერი, რიგითი წევრი, აუტსაიდერი) პროცენტული მაჩვენებლები

ინსტრუმენტული სფერო	ექსპრესიული სფერო	
ლიდერი		8%
რიგითი წევრი		39%
აუტსაიდერი		14%

როგორც მე-19 ცხრილიდან ჩანს, ემპირიული კვლევების საფუძველზე გაირკვა, რომ ლიდერობის როლურ დიფერენციაციას ადგილი ჰქონდა 92%-ის შემთხვევაში, ანუ ინსტრუმენტული და ექსპრესიული ლიდერის როლები 92%-ის შემთხვევაში სხვადასხვა პირთა მიერ რეალიზდებოდა, მხოლოდ 8%-ის შემთხვევაში საქმე გვქონდა აშკარად გამოხატულ ლიდერთან, ანუ ორივე განზომილების მიხედვით (საქმიანი და საურთიერთობო) ლიდერის როლში გამოვიდა ერთი და იგივე პიროვნება. შესაბამისად პირველმა ჰიპოთეზა იმის შესახებ, რომ სტუდენტურ ჯგუფებში ინსტრუმენტული და ექსპრესიული ლიდერის როლს სხვადასხვა პირიასრულებს, დადასტურება.

ჯგუფის წევრთა 39%-მა განახორციელა რიგითი წევრის როლი ჯგუფური საქმიანობის ორივე სფეროში და აუტსაიდერების შეფასებების 14%-ის შემთხვევაში ჯგუფის წევრთა შეხედულებები ერთმანეთთან თანხვედრაში მოვიდა ჯგუფური საქმიანობის ორივე განზომილების მიხედვით.

რაც შეეხება აუტსაიდერებსა და ჯგუფის რიგით წევრებს, მათ მიერ ჯგუფის მხრიდან მიღებული შეფასებების მიხედვით შემდეგი სურათი მივიღეთ. კერძოდ, ინსტრუმენტული შეფასების მიხედვით დაბალი სტატუსის მქონე ჯგუფის წევრების, ანუ აუტსაიდერების 18%, ექსპრესიულ განზომილებაში რიგითი წევრების სიაში მოხვდა. მხოლოდ მათი ერთი პროცენტი გამოვიდა ექსპრესიული ლიდერის როლში. შეიძლება ითქვას, რომ ინსტრუმენტული სფეროს აუტსაიდერები არც ექსპრესიულ სფეროში გამოიყურებიან წარმატებულად.

ინსტრუმენტული, ანუ საქმიანი სფეროს რიგითი წევრების მხოლოდ ოთხი პროცენტი გამოვიდა ექსპრესიული აუტსაიდერის როლში და შვიდი პროცენტი ექსპრესიული ლიდერის როლში.

ინსტრუმენტული ლიდერების მოღვაწეობა კი ექსპრესიულ განზომილებაში ჯგუფის მხრიდან შემდეგნაირად შეფასდა. მათი ერთი პროცენტი არის ექსპრესიული აუტსაიდერი და რვა პროცენტი ჯგუფის რიგითი წევრი. აქედან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ საქმიანი ლიდერების მიმართ ჯგუფის მხრიდან ექსპრესიულ სფეროშიც არ შეიმჩნევა რაიმე ანტაგონიზმი, პირიქით ლიდერები ორივე განზომილების მიხედვით საკმაოდ მტკიცედ გამოიყურებიან (ცხრილი 20).

ცხრილი 20

ინსტრუმენტულ სფეროში ჯგუფის წევრთა მიერ რეალიზებული ჯგუფური როლების (ლიდერი, რიგითი წევრი, აუტსაიდერი) პროცენტული მაჩვენებლები ექსპრესიულ განზომილებაში

ინსტრუმენტული სფერო	ექსპრესიული სფერო	
აუტსაიდერი	რიგითი წევრი	18%
აუტსაიდერი	ლიდერი	1%
რიგითი წევრი	აუტსაიდერი	4%
რიგითი წევრი	ლიდერი	7%
ლიდერი	აუტსაიდერი	1%
ლიდერი	რიგითი წევრი	8%

4.2. ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის MMPI-ს ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები

როგორც ცნობილია, საშუალო მაჩვენებელი:

- ასაშუალებს (ნიველირებას უკეთებს) იმ მახასიათებლებს, რომლითაც შესადარებელ ჯგუფებში შემავალი პირები განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან, ანუ ავლენს სხვადასხვა ჯგუფის (კონტიგენტის) საერთო ნიშნებს;

- ავლენს თითოეული შესადარებელი ჯგუფის (კონტიგენტის) დამახასიათებელ თავისებურებებს, ანუ სპეციფიკურ ნიშნებს.

შესაბამისად, ზემოთ ჩამოყალიბებული ვარაუდების შესამოწმებლად საჭირო იყო შესაბამისი ჯგუფების გასაშუალებელი პროფილების, ანუ MMPI-ის ტესტის ათი კლინიკური სკალის საშუალო მნიშვნელობების შედარება.

კვლევის მონაწილეები ინსტრუმენტულ სფეროში გჯუფის შეფასების შედეგად მიღებული სტატუსის მიხედვით დავყავით 3 ჯგუფად: I ლიდერები; II ჯგუფი — აუტსაიდერები; III ჯგუფი — რიგითი წევრები.

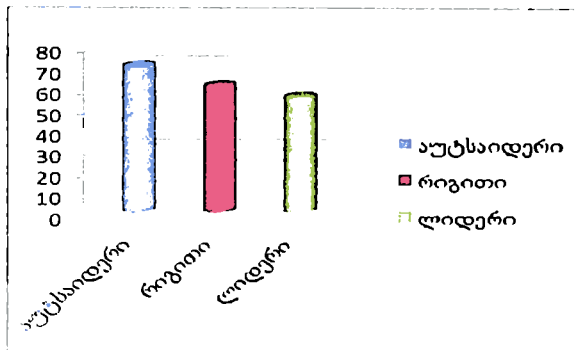
ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის MMPI-ის ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები წარმოდგენილია 21-ე ცხრილში. მიღებული შედეგების უფრო თვალსაჩინოდ წარმოდგენის მიზნით მოცემულია გრაფიკული სახითაც.

ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი
წევრის MMPI-ის ათი კლინიკური სკალის საშუალო
მაჩვენებელთა მონაცემები

MMPI სკალები	ინსტრუმენტული სფერო							
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი		Total	
	საშუალო	სტ.	საშუალო	სტ.	საშუალო	სტ.	საშუალო	სტ.
		გადახრა		გადახრა		გადახრა		გადახრა
HS1	70,25	21,344	60,62	8,559	56,00	9,000	61,05	12,167
D2	60,50	14,480	57,85	14,966	64,33	1,155	59,35	13,433
HY3	60,50	20,421	56,15	9,982	49,33	4,509	56,00	11,925
PD4	73,00	19,305	59,00	11,518	67,33	18,610	63,05	14,630
MF15	58,25	8,846	57,46	7,434	62,67	5,508	58,40	7,344
Pa6	73,00	18,055	62,23	11,159	69,33	4,041	65,45	12,382
Pt7	61,25	10,046	62,00	7,200	61,33	4,726	61,75	7,152
Sc8	73,00	18,673	65,62	8,016	61,00	8,718	66,40	10,855
Ma9	83,00	7,394	72,92	8,751	67,00	5,196	74,05	9,242
Si0	49,00	3,559	52,23	7,201	47,33	3,786	50,85	6,343

1. იპოქონდრიის (HS1) სკალაზე ლიდერები ხასიათდებიან დაბალი მაჩვენებლებით, შედარებით მაღალი მაჩვენებლები აქვთ რიგით წევრებს და ყველაზე მაღალი მაჩვენებლებით ხასიათდებიან აუტსაიდერები (სურ. 8).

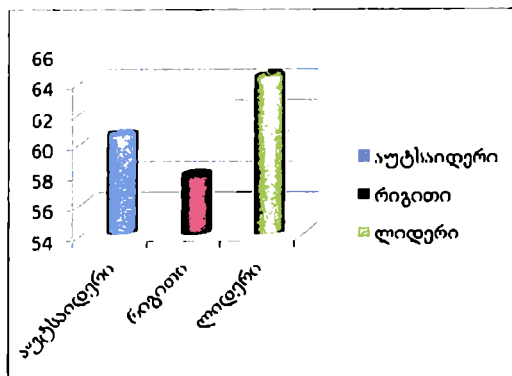
იპოქონდრია (HS1)	ინსტრუმენტული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	70,25	21,344	60,62	8,559	56,00	9,000



ნახ. 8

2. დებრესიულობის (D2) სკალაზე, დაბალი მაჩვენებლებით ხასიათდებიან ჯგუფის რიგითი წევრები, შდარებით მეტი მაჩვენებლები აქვთ აუტსაიდერებს და მაღალი მაჩვენებლებით გამოირჩევიან ლიდერები (სურ. 9).

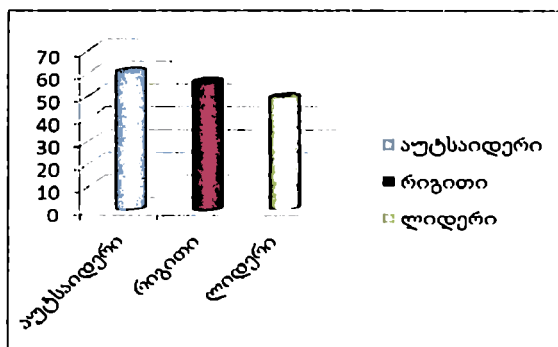
დებრესიის სკალა (D2)	ინსტრუმენტული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	60,50	14,480	57,85	14,966	64,33	1,155



ნახ. 9

3. ისტერიის (Hy3) სკალაზე, დაბლი მაჩვენებელი აქვთ ლიდერებს, შდარებით მაღალი მაჩვენებელი აქვთ რიგით წევრებს, ხოლო აუტსაიდერები ყველაზე მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან (სურ. 10)

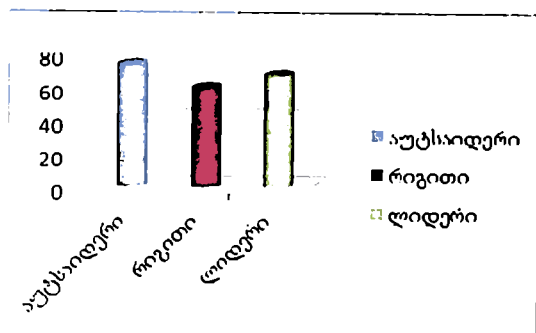
ისტერიის სკალა (Hy3)	ინსტრუმენტული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	60,50	20,421	56,15	9,982	49,33	4,509



ნახ. 10

4. ფსიქოპათიის (Pd) სკალაზე, ლიდერები უფრო მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან ვიდრე რიგითი წევრები, თუმცა აუსაიდერებს კიდე უფრო მაღალი მაჩვენებელი ახასიათებთ (სურ. 11).

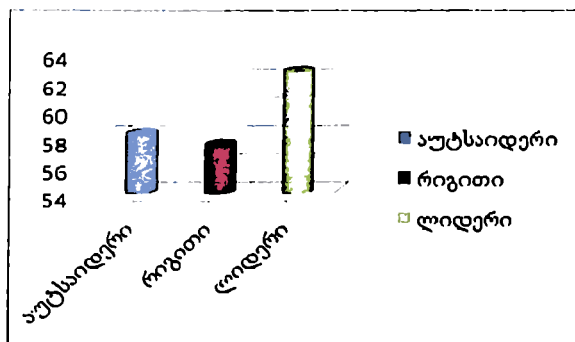
ფსიქოპათიის სკალა (Pd4)	ინსტრუმენტული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	73,00	19,305	59,00	11,518	67,33	18,610



ნახ. 11

5. ფემინურობა-მასკულინობის (Mფ) სკალაზე, რიგითი წევრები უფრო დაბალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან, ვიდრე აუტსაიდერები, ხოლო ლიდერებს კიდე უფრო მაღალ მაჩვენებელი ახასიათებთ (სურ. 12).

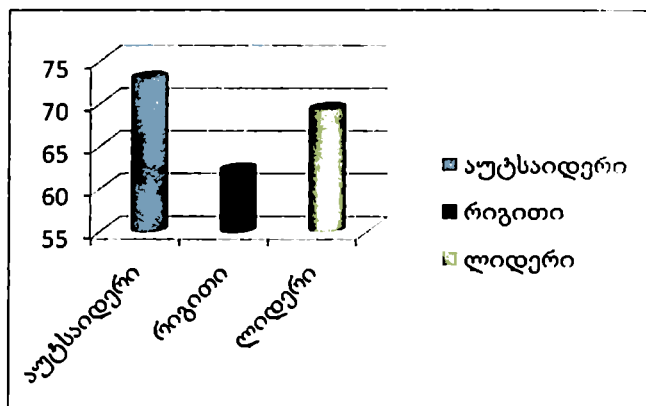
ფემინურობა- მასკულინობის სკალა (M/F5)	ინსტრუმენტული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	58,25	8,846	57,46	7,434	62,67	5,508



ნახ. 12

6.პარანოიის (Pa) სკალაზე, ყველაზე უფრო დაბალი მაჩვენებელი ახასიათებთ რიგით წევრებს, მეორე ადგილზე არიან ლიდერები და მაღალი ქულით გამოირჩევიან აუტსაიდერები (სურ. 13).

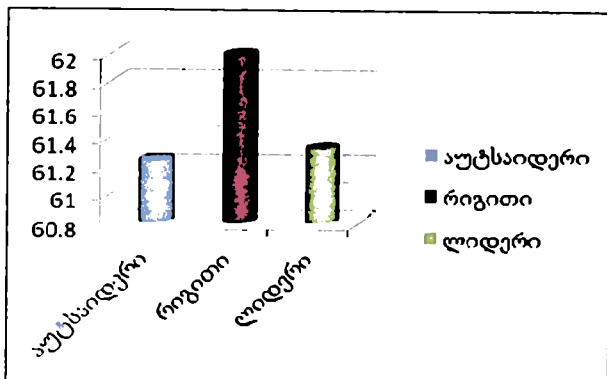
პარანოიის სკალა (Pa6)	ინსტრუმენტული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	73,00	18,055	62,23	11,159	69,33	4,041



ნახ. 13

7.თანმიმდევრობის მიხედვით ყველაზე უფრო დაბალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან ფსიქასტენიის (Pt) სკალაზე აუტსაიდერები და ლიდერები და მათთან შედარებით მაღალი მაჩვენებელი ახასიათებთ რიგით წევრებს (სურ. 14).

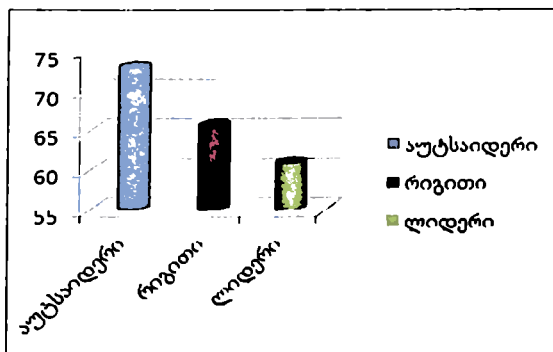
ფსიქასტენიის სკალა (Pt7)	ინსტრუმენტული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	61,25	10,046	62,00	7,200	61,33	4,726



ნახ. 14

8. შიზოფრენიის (Sc8) სკალაზე დაბალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან ლიდერები, შედარებით მაღალი მაჩვენებელი აქვთ რიგთ წევრებს და მაღალი მაჩვენებლით გამოირჩევიან აუტსაიდერები (სურ. 15).

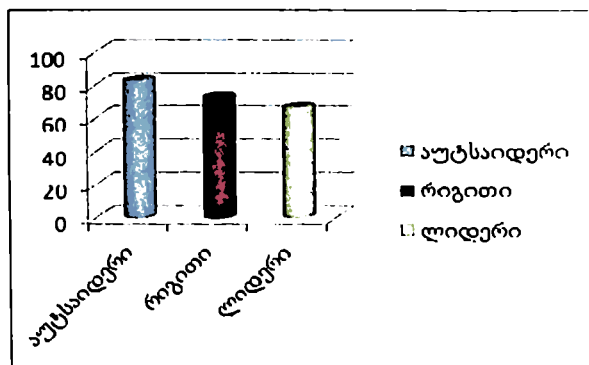
შიზოფრენიის სკალა (Sc8)	ინსტრუმენტული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითი/წევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	73,00	18,673	65,62	8,016	61,00	8,718



ნახ. 15.

9. ჰიპოზონიის (Ma9) სკალაზე ლიდერები უფრო დაბალი ქულით ხასიათდებიან ვიდრე რიგითები და მაღალი მაჩვენებელი ახასიათებთ აუტსაიდერებს (სურ. 16).

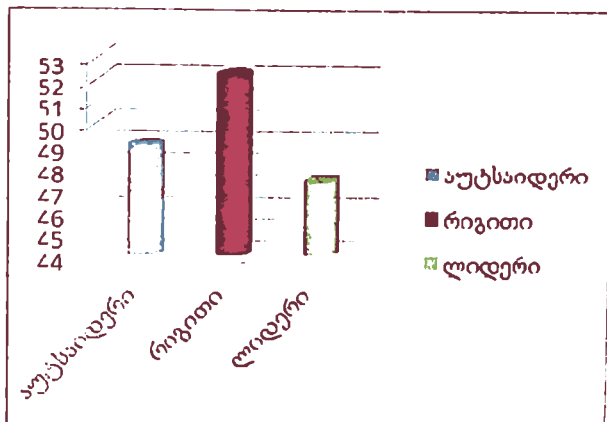
ჰიპოზონიის სკალა (Ma9)	ინსტრუმენტული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	83,00	7,394	72,92	8,751	67,00	5,196



ნახ. 16.

10. სოციალური ინტროვერსიის (Si) სკალაზე დაბალი მაჩვენებელი ახასიათებთ ლიდერებს, შედარებით მაღალი აუტსაიდერებს და მაღალი მაჩვენებელი ახასიათებთ რიგითებს (სურ. 17).

სოციალური ინტროვერსია (SiO)	ინსტრუმენტული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	49,00	3,559	52,23	7,201	47,33	3,786



ნახ. 17

ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის საშუალო მაჩვენებლებს შორის განსხვავების სტატისტიკური სანდოობის შესამოწმებლად გამოყენებულ იქნა დისპერსიული ანალიზი (ცხრილი 21).

დისპერსიული ანალიზი არის რამდენიმე შერჩევის საშუალო მაჩვენებლების შედარების პროცედურა, რომლის საფუძველზე შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა შესაბამისი გენერალური ერთობლიობის საშუალო მაჩვენებელთა თანაფარდობის შესახებ. დისპერსიული ანალიზის უფრო მარტივი ანალოგია სტიუდენტის t კრიტერიუმი, რომელიც გამოიყენება ორი შერჩევის საშუალო მაჩვენებლების შესადარებლად.

ამრიგად, სტიუდენტის t კრიტერიუმისაგან განსხვავებით, დისპერსიული ანალიზი განკუთვნილია არა ორი, არამედ რამდენიმე შერჩევის შესადარებლად.

სიტყვა დისპერსიული მიუთითებს იმაზე, რომ შედარების პროცესში ხდება შესასწავლი ცვლადის დისპერსიის (სტანდარტული გადახრის კვადრატის) კომპონენტების შედარება. ცვლადის საერთო

ცვლადობა შეიცავს ორ კომპონენტს: 1) ჯგუფთაშორისი ცვლადობა (ფაქტორული), განპირობებული შესაძარებელი ჯგუფების საშუალო მაჩვენებლების განსხვავებულობით; 2) შიდაჯგუფური, განპირობებული შემთხვევითი (გაუთვალისწინებელი) მიზეზებით. რაც უფრო დიდია ჯგუფთაშორისი და შიდაჯგუფური ცვლადობის შეფარდების მნიშვნელობა (პირველის მეორეზე გაყოფის შედეგად მიღებული რიცხვი), მით უფრო მაღალია განსხვავების სტატისტიკური სანდობა.

რაც შეეხება სიტყვა „ერთფაქტორიანს“, ეს ნიშნავს, რომ შედარება ხდება ერთადერთი დამოუკიდებელი ცვლადის მიხედვით. ეს ცვლადი არის რამდენიმე გრადაციის მქონე თვისებრივი (სახელების ან რიგის სკალა) ცვლადი; მაგალითად, ასაკი, განათლება, ეროვნება და ა.შ.

ამრიგად, ერთფაქტორიანი დისპერსიული ანალიზის ჩატარებისას ყველა გამოყოფილი შერჩევის (ქვეჯგუფის) საშუალო მაჩვენებლების ურთიერთშედარების საფუძველზე კეთდება საერთო დასკვნა განსხვავების არსებობა-არარსებობის შესახებ. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ANOVA-ს შედეგების მიხედვით დადებითი პასუხის (განსხვავების დადასტურების) შემთხვევაში შეიძლება ვთქვათ, რომ გასხვავება შესასწავლი ფაქტორის (მაგალითად, ასაკის) მიხედვით სტატისტიკურად სანდოა, თუმცა პასუხს კითხვაზე, თუ კონკრეტულად რომელი ჯგუფები განსხვავება და რომელი არა, ANOVA არ გვაძლევს. ამ საკითხის გასარკვევად საჭიროა წყვილ-წყვილად შედარების პროცედურის (ეგრეთ წოდებული „აპოსტერიორი კრიტერიუმები“ — Post Hoc) გამოყენება. უფრო რთულ შემთხვევაში კი გამოიყენება ეგრეთ წოდებული „კონტრასტების მეთოდი“ (Contrasts).

ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის აუტსაიდერისა და რიგითი
წევრის საშუალო მაჩვენებლებს შორის განსხვავების
სტატისტიკური სანდოობის დისპერსიული ანალიზი

		კვადრატების ჯამი	საშუალო კვადრატი	F	მნიშვნელობა
HS1	ჯგუფთაშორისი	607,219	303,609	2,538	,047
	შიდა ჯგუფური	10646,640	119,625		
	ჯამი	11253,859			
D2	ჯგუფთაშორისი	190,224	95,112	,606	0,548
	შიდა ჯგუფური	13976,254	157,037		
	ჯამი	14166,478			
HY3	ჯგუფთაშორისი	993,650	496,825	4,311	,016
	შიდა ჯგუფური	10257,600	115,254		
	ჯამი	11251,250			
PD4	ჯგუფთაშორისი	2214,564	1107,282	5,824	,004
	შიდა ჯგუფური	16920,045	190,113		
	ჯამი	19134,609			
MFf5	ჯგუფთაშორისი	147,093	73,547	,919	0,402
	შიდა ჯგუფური	7118,765	79,986		
	ჯამი	7265,859			
Pa6	ჯგუფთაშორისი	1096,685	548,342	4,243	,017
	შიდა ჯგუფური	11502,533	129,242		
	ჯამი	12599,217			
Pt7	ჯგუფთაშორისი	33,404	16,702	,227	,798
	შიდა ჯგუფური	6562,715	73,738		
	ჯამი	6596,120			
Sc8	ჯგუფთაშორისი	645,299	322,649	2,510	,049
	შიდა ჯგუფური	11439,430	128,533		
	ჯამი	12084,728			
Ma9	ჯგუფთაშორისი	101,425	50,712	,634	,050
	შიდა ჯგუფური	7117,825	79,976		
	ჯამი	7219,250			
Si0	ჯგუფთაშორისი	231,063	115,532	2,647	,076
	შიდა ჯგუფური	3883,926	43,640		
	ჯამი	4114,989			

როგორც 21-ე ცხრილიდან ჩანს, სტატისტიკური მნიშვნელობის განსხვავება წარმოდგენილი ათი სკალიდან დადასტურდა ექვს სკალაზე: იპოქონდრიის (Hs1), ისტერიის (Hy3), ფსიქოპათიის (Pd4), პარანოიის (Pa6), შიზოფრენიის (Sc8) და ჰიპომანიის (Ma9) სკალებზე.

შესაბამისად, მიღებულმა შედეგებმა დაადასტურა ჩვენი ვარაუდი იმის შესახებ, რომ ინსტრუმენტული ლიდერის გასაშუალებული პროფილი განსხვავდება აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის პროფილისაგან.

4.3. ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის MMPI-ს ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები

კვლევის მონაწილეები ექსპრესიულ სფეროში გკუფის შეფასების შედეგად მიღებული სტატუსის მიხედვით დავყავით 3 ჯგუფად: I ლიდერები; II ჯგუფი — აუტსაიდერები; III ჯგუფი — რიგითი წევრები.

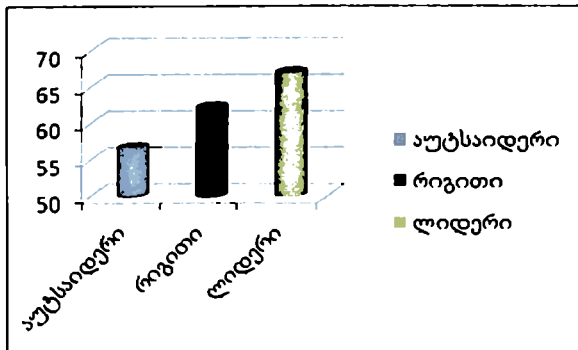
ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის MMPI-ის ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები წარმოდგენილია 22-ე ცხრილში. მიღებული შედეგები უფრო თვალსაჩინო წარმოდგენის მიზნით მოცემულია გრაფიკული სახითაც.

ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის
MMPI-ს ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებელთა
მონაცემები

MMPI სკალები	ექსპრესიული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
HS1	56,67	11,103	62,20	10,583	67,00	9,573
D2	68,67	11,066	57,07	14,907	62,50	9,822
HY3	52,00	10,452	56,87	10,077	55,50	8,489
PD4	64,33	12,349	64,00	11,657	54,00	10,148
MFf5	56,00	9,435	59,07	12,548	57,00	11,259
Pa6	58,00	12,395	67,13	13,555	64,00	13,617
Pt7	60,00	9,979	60,53	10,462	73,50	9,953
Sc8	72,00	12,314	66,53	12,017	62,00	11,913
Ma9	78,00	10,589	72,00	11,348	71,00	9,675
Si0	48,67	9,105	50,93	8,626	53,50	8,530

1. იპოქონდრიის (Hs1) სკალაზე დაბალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან აუტსაიდერები, შედარებით მაღალი მაჩვენებლები აქვთ რიგით წევრებს და მაღალი მაჩვენებლებით ხასიათდებიან ინსტრუმენტული ლიდერები (სურ.18).

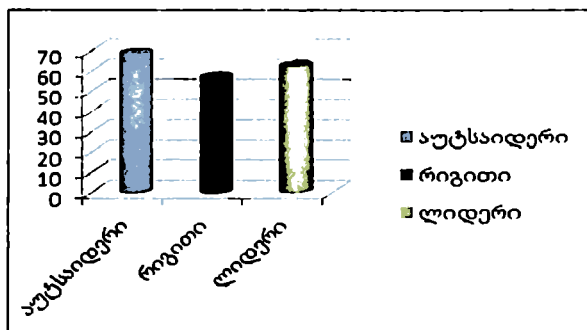
იპოქონდრიის სკალა (Hs1)	ექსპრესიული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	56,67	11,103	62,20	10,583	67,00	9,573



ნახ. 18

2. დეპრესიულობის (D2) სკალაზე, დაბალი მაჩვენებლებით ხასიათდებიან ჯგუფის რიგითი წევრები, შედარებით მაღალი მაჩვენებლები აქვთ ლიდერებს და კიდე უფრო მაღალი მაჩვენებლებით გამოირჩევიან აუტსაიდერები (სურ. 19).

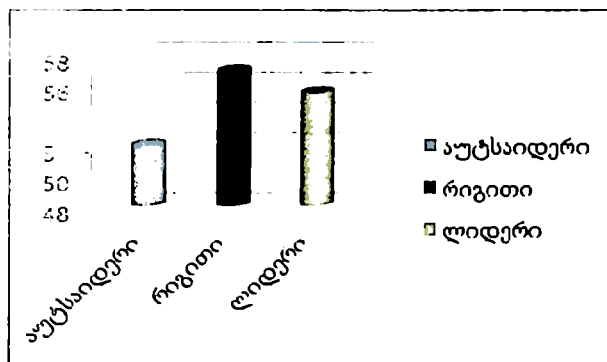
დეპრესიის სკალა (D2)	ექსპრესიული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითი წევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	68,67	11,066	57,07	14,907	62,50	9,822



ნახ. 19

3.ისტერიის (Hy3) სკალაზე, დაბლი მაჩვენებელი აქვთ აუტსაიდერებს, შედარებით მაღალი ლიდერებს, ხოლო ყველაზე მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან რიგითი წევრები (სურ. 20).

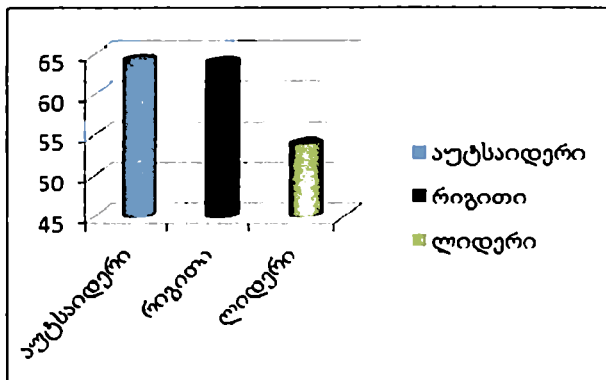
ისტერიის სკალა (Hy3)	ექსპრესიული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ.	საშუალო	სტ.	საშუალო	სტ.
	52,00	10,452	56,87	10,077	55,50	8,489



ნახ. 20

4.ფსიქოპათიის (Pd4) სკალაზე, ლიდერები განსაკუთრებით დაბალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან, ხოლო რიგითი წევრები ცოტათი ჩამორჩებიან აუტსაიდერებს (სურ. 21).

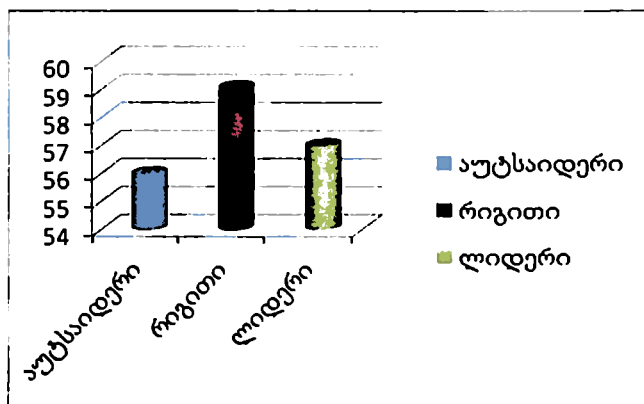
ფსიქოპათიის სკალა (Pd4)	ექსპრესიული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ.	საშუალო	სტ.	საშუალო	სტ.
	64,33	12,349	64,00	11,657	54,00	10,148



ნახ. 21

5. უფრო დაბალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან აუტსაიდერები ვიდრე ლიდერები ფემინურობა-მასკულიზაციის (Mf5) სკალაზე, ხოლო მაღალ მაჩვენებელი ახასიათებთ რიგითი წევრებს (სურ. 22).

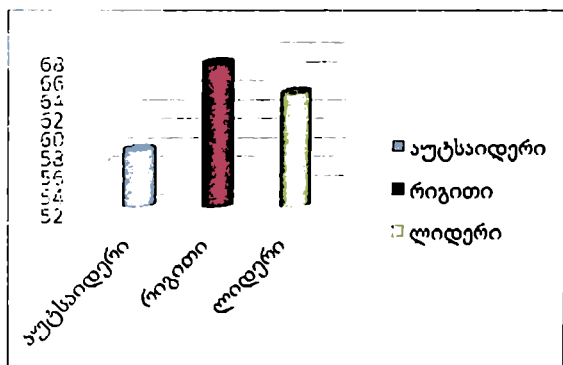
ფემინურობა- მასკულიზაციის სკალა (M/F5)	ექსპრესიული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითი წევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	56,00	9,435	59,07	12,548	57,00	11,259



ნახ. 23

6. პარანოიის (Pa6) სკალაზე დაბალი მაჩვენებლით ხასიათდება აუტსაიდერი, ხოლო რიგიითი წევრი უფო მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდება ვიდრე ლიდერი (სურ. 24)

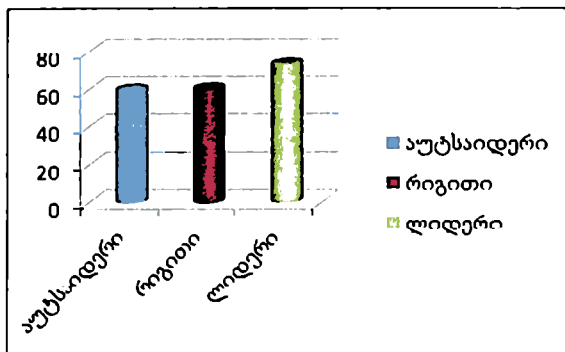
პარანოიის სკალა (Pa6)	ექსპრესიული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითი წევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	58,00	12,395	67,13	13,555	64,00	13,617



ნახ. 24

7 შედარებით დაბალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან აუტსაიდერები ფსიქოასტენიის (Pt7) სკალაზე, ვიდრე რიგითი წევრები. მაღალი მაჩვენებელი ახასიათებთ ლიდერებს.

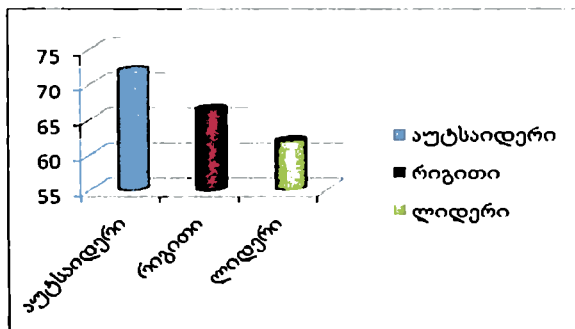
ფსიქოასტენიის სკალა (Pt7)	ექსპრესიული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითი წევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	60,00	9,979	60,53	10,462	73,50	9,953



ნახ. 25

8. შიზოფრენიის (Sc8) სკალაზე დაბალი მაჩვენებელი ახასიათებთ ლიდერებს, შედარებით მღალი მაჩვენებელი ახასიათებთ რიგით წევრებს და განსაკუთრებით გამოირჩევიან აუტსაიდერები (სურ. 26).

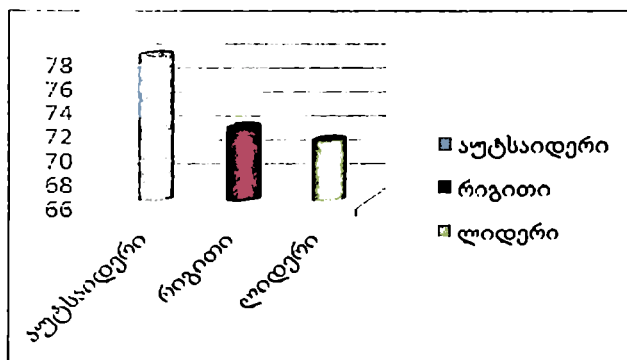
შიზოფრენიის სკალა (Sc8)	ექსპრესიული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითი წევრი		ლიდერი	
	სტ.		სტ.		სტ.	
	საშუალო	გადახრა	საშუალო	გადახრა	საშუალო	გადახრა
	72,00	12,314	66,53	12,017	62,00	11,913



ნახ. 26

9. ჰიპომანიის (Ma9) სკალაზე ლიდერებს უფრო დაბალი მაჩვენებელი ახასიათებთ ვიდრე რიგით წევრებს და განსაკუთრებით მაღალი მაჩვენებელი ახასიათებთ აუტსაიდერებს (სურ. 27).

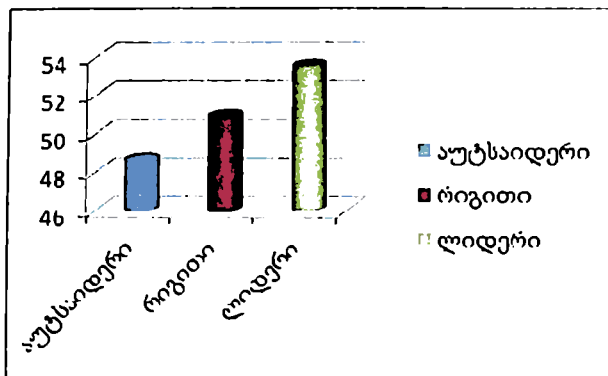
ჰიპომანიის სკალა (Ma9)	ექსპრესიული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	78,00	10,589	72,00	11,348	71,00	9,675



ნახ. 27

10. აუტსაიდერები უფრო დაბალი მაჩვენებელი ახასიათებთ ვიდრე რიგით წევრებს სოციალური ინტროვერსიის (SiO) სკალაზე, გაცილებით მაღალი მაჩვენებელი ახასიათებთ ლიდერებს (სურ. 28).

სოციალური ინტროვერსია (SiO)	ექსპრესიული სფერო					
	აუტსაიდერი		რიგითიწევრი		ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
	48,67	9,105	50,93	8,626	53,50	8,530



ნახ. 28

ექსპრესიული ლიდერის აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის საშუალო მაჩვენებლებს შორის განსხვავების სტატისტიკური სანდოობის შესამოწმებლად გამოყენებულ იქნა დისპერსიული ანალიზი.

ცხრილი 23

ექსპრესიული სფეროს ლიდერის აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის საშუალო მაჩვენებლებს შორის განსხვავების სტატისტიკური სანდოობის დისპერსიული ანალიზი

		კვადრატების ჯამი	საშუალო კვადრატი	F	მნიშ.
HS1	ჯგუფთაშორისი	135,483	67,742	,430	,047
	შიდა ჯგუფური	2677,067	157,475		
	ჯამი	2812,550			
D2	ჯგუფთაშორისი	358,450	179,225	,992	,039
	შიდა ჯგუფური	3070,100	180,594		
	ჯამი	3428,550			
HY3	ჯგუფთაშორისი	59,767	29,883	,192	,049
	შიდა ჯგუფური	2642,233	155,425		
	ჯამი	2702,000			
PD4	ჯგუფთაშორისი	182,283	91,142	,399	,047

	შიდაჯგუფური	3884,667	228,510		
	ჯამი	4066,950			
MFf5	ჯგუფთაშორისი	27,867	13,933	,238	,791
	შიდაჯგუფური	996,933	58,643		
	ჯამი	1024,800			
Pa6	ჯგუფთაშორისი	213,217	106,608	,671	,054
	შიდაჯგუფური	2699,733	158,808		
	ჯამი	2912,950			
Pt7	ჯგუფთაშორისი	307,517	153,758	3,935	,039
	შიდაჯგუფური	664,233	39,073		
	ჯამი	971,750			
Sc8	ჯგუფთაშორისი	121,067	60,533	,486	,016
	შიდაჯგუფური	2117,733	124,573		
	ჯამი	2238,800			
Ma9	ჯგუფთაშორისი	59,117	29,558	,321	,027
	შიდაჯგუფური	1563,833	91,990		
	ჯამი	1622,950			
Si0	ჯგუფთაშორისი	28,450	14,225	,329	,724
	შიდაჯგუფური	736,100	43,300		
	ჯამი	764,550			

როგორც 23-ე ცხრილიდან ჩანს, სტატისტიკური მნიშვნელობის განსხვავება წარმოდგენილი ათი სკალიდან დადასტურდა ხუთ სკალაზე: იპოქონდრიის (Hs1), დეპრესიის (D2), ისტერიის (Hy3), ფსიქოპათიის (Pd4) და შიზოფრენიის (Sc8) სკალებზე.

შესაბამისად, მიღებულმა შედეგებმა დაადასტურა ჩვენი ვარაუდი იმის შესახებ, რომ ექსპრესიული ლიდერის გასაშუალებული პროფილი განსხვავდება აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის პროფილისაგან.

4.4. ინსტრუმენტული და ექსპრესიული სფეროს ლიდერის MMPI-ის ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები

ინსტრუმენტული და ექსპრესიული ლიდერის MMPI-ის ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები წარმოდგენილია 24-ე ცხრილში.

ცხრილი 24

ინსტრუმენტული და ექსპრესიული სფეროს ლიდერის MMPI-ის ათიკლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლებთან მონაცემები

MMPI სკალები	ინსტრუმენტული ლიდერი		ექსპრესიული ლიდერი	
	საშუალო	სტ. გადახრა	საშუალო	სტ. გადახრა
HS1	56,0	9,00	67,0	9,57
D2	64,3	1,16	62,5	9,82
HY3	49,3	4,51	55,5	8,49
PD4	67,3	18,61	54,0	10,15
MFf5	62,7	5,51	57,0	11,26
Pa6	69,3	4,04	64,0	13,62
Pt7	61,3	4,73	73,5	9,95
Sc8	61,0	8,72	62,0	11,91
Ma9	67,0	5,20	71,0	9,68
Si0	47,3	3,79	53,5	8,53

ინსტრუმენტული და ექსპრესიული სფეროს ლიდერის საშუალო მაჩვენებლების შესადარებლად გამოყენებულ იქნა სტიუდენტის t კრიტერიუმი.

ინსტრუმენტული და ექსპრესიული სფეროს ლიდერის საშუალო
მაჩვენებლები სტიუდენტის t კრიტერიუმის მიხედვით

	t-test for Equality of Means		
	t	df	Sig. (2-tailed)
HS1			
D2	-,343	41	,733
HY3	2,543	41	,000
PD4	1,219	41	,230
MFf5	,591	41	,558
Pa6	,019	41	,985
Pt7	,601	41	,551
Sc8	1,784	41	,082
Ma9	1,047	41	,301
Si0	1,837	41	,073

როგორც 25-ე ცხრილიდან ჩანს, სტატისტიკური მნიშვნელობის განსხვავება ათი სკალიდან დადასტურდა მხოლოდ სამ სკალაზე: იპოქონდრიის (Hs1), ფსიქოპათიის (Pd4) და ფსიქოასთენიის (Pt7) სკალებზე. შესაბამისად, ჩვენი ჰიპოთეზა იმის შესახებ, რომ ინსტრუმენტულ და ექსპრესიულ ლიდერების გასაშუალებელი პროფილები განსხვავებულა, ნაწილობრივ დადასტურდა.

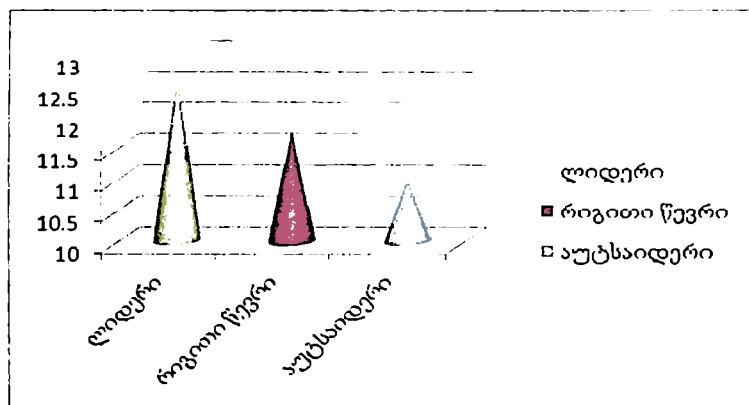
4.5. მიღწევის მოტივაცია

ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის მიღწევის მოტივაციის მონაცემების საშუალო მაჩვენებლები წარმოდგენილია 26-ე ცხრილში. მიღებული შედეგები მოცემულია გრაფიკული სახითაც.

ცხრილი 26

ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის მიღწევის მოტივაციის მონაცემების საშუალო მაჩვენებლები

	მიღწევის მოტივაცია		
	ლიდერი	რიგითი წევრი	აუტსაიდერი
საშუალო	12,7	11,8	11



ნახ. 29

ცხრილიდან ჩანს, რომ ჯგუფში მიღწევის მოტივაციის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აქვს ლიდერს, შემდეგ მოდის რიგითი წევრი და ბოლოს აუტსაიდერი.

ინსტრუმენტული ლიდერის აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის

მიღწევის მოტივაციას შორის განსხვავების სტატისტიკური სანდო-ობის შესამოწმებლად გამოყენებულ იქნა დისპერსიული ანალიზი.

ცხრილი 27

ინსტრუმენტული ლიდერის აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის მიღწევის მოტივაციას შორის განსხვავების სტატისტიკური სანდოობის დისპერსიული ანალიზის მონაცემები

		კვადრატების ჯამი	საშუალო კვადრატი	F	მნიშ.
მიღწევის მოტივაცია	ჯგუფთაშორისი	2	2,963	9,301	,000
	შიდაჯგუფური	57	4,893		
	ჯამი	59			

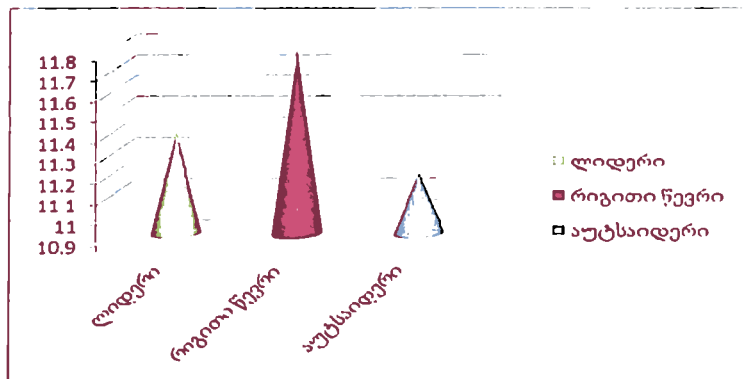
როგორც 27-ე ცხრილიდან ჩანს, სტატისტიკური მნიშვნელობის განსხვავება არსებობს ინსტრუმენტულ ლიდერსა და ჯგუფის დანარჩენ წევრებს შორის.

ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის მიღწევის მოტივაციის მონაცემების საშუალო მაჩვენებლები წარმოდგენილია 28-ე ცხრილში. მიღებული შედეგები მოცემულია გრაფიკული სახითაც.

ცხრილი 28

ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის მიღწევის მოტივაციის მონაცემების საშუალო მაჩვენებლები

მიღწევის მოტივაცია			
	ლიდერი	რიგითი წევრი	აუტსაიდერი
საშუალო	11,4	11,8	11,2



ნახ. 30

28-ე ცხრილში მოცემული მაჩვენებლების მიხედვით, ინსტრუმენტული სფეროსაგან განსხვავებით, ექსპრესიულ სფეროში მიღწევის მოტივაციის საშუალო მაჩვენებლების ყველაზე მაღალი მონაცემები აქვს არა ლიდერს, არამედ ჯგუფის რიგით წევრს. შემდეგ მოდის ლიდერი და ბოლოს, ისევე როგორც ინსტრუმენტულ სფეროში, ექსპრესიულშიც ყველაზე დაბალი მონაცემები მიღწევის მოტივაციის მიხედვით აქვს აუტსაიდერს.

ექსპრესიულ სფეროში ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის მიღწევის მოტივაციას შორის განსხვავების სტატისტიკური სანდოობის შესამოწმებლად გამოყენებულმა დისპერსიული ანალიზმა, რაიმე სახის სტატისტიკური მნიშვნელობის განსხვავება არ უჩვენა.

შესაბამისად, აქაც ჩვენი ჰიპოთეზა იმის შესახებ, რომ ლიდერს აქვს უფრო მაღალი მიღწევის მოტივაცია, ვიდრე არალიდერს და საქმიან ლიდერს მიღწევის მოტივაცია უფრო მაღალი აქვს, ვიდრე ემოციურ ლიდერს – დადასტურდა.

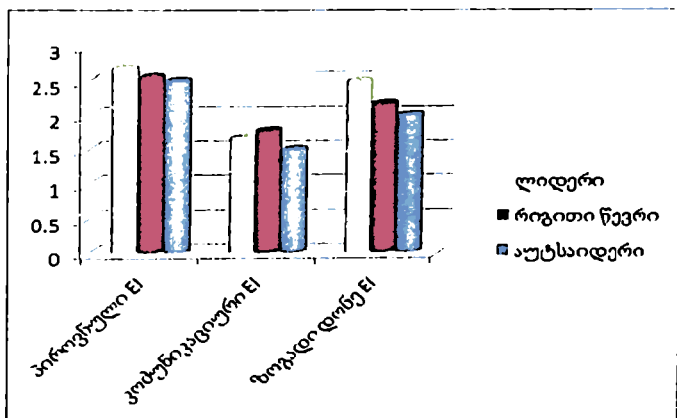
4.6. ემოციური ინტელექტი

ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის პიროვნული ემოციური ინტელექტის, კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტის და ზოგადი ემოციური ინტელექტის საერთო მონაცემების საშუალო მაჩვენებლები წარმოდგენილია 29-ე ცხრილში. მიღებული შედეგები მოცემულია გრაფიკული სახითაც.

ცხრილი 29

ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის, პიროვნული ემოციური ინტელექტის, კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტის და ზოგადი ემოციური ინტელექტის საშუალო მაჩვენებლები

ინსტრუმენტული სფერო			
	პიროვნული EI	კომუნიკაციური EI	ზოგადი დონე EI
ლიდერი	2,67	1,67	2,5
რიგითი წევრი	2,54	1,77	2,16
აუტსაიდერი	2,5	1,5	2



ნახ. 31

ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის, პიროვნული ემოციური ინტელექტის, კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტის და ზოგადი ემოციური ინტელექტს შორის განსხვავების სტატისტიკური სანდოობის შესამოწმებლად გამოყენებულ იქნა დისპერსიული ანალიზი.

ცხრილი 30

ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის, პიროვნული ემოციური ინტელექტის, კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტისა და ზოგადი ემოციური ინტელექტს შორის განსხვავების სტატისტიკური სანდოობის დისპერსიული ანალიზი

		კვადრატები ს ჯამი	საშუალო კვადრატი	F	მნიშ.
PEI - პიროვნული ემოციური ინტელექტი	ჯგუფთაშორისი	,202	,101	,069	,934
	შიდა ჯგუფური	79,692	1,476		
	ჯამი	79,895			
CEI - კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი	ჯგუფთაშორისი	,677	,338	,293	,747
	შიდა ჯგუფური	65,923	1,157		
	ჯამი	66,600			
EI - ემოციური ინტელექტის საერთო მანკვებელი	ჯგუფთაშორისი	,955	,478	,534	,589
	შიდა ჯგუფური	48,308	,895		
	ჯამი	49,263			

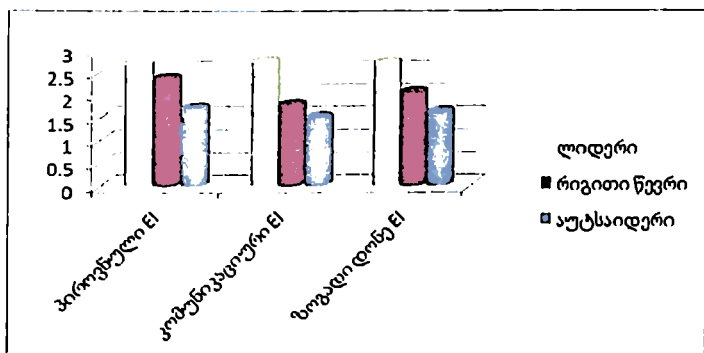
ზემოთ მოცემული ცხრილის მონაცემებიდან ჩანს, რომ სტატისტიკური მნიშვნელობის განსხვავება ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის, პიროვნულ ემოციურ ინტელექტს, კომუნიკაციურ ემოციურ ინტელექტსა და ზოგად ემოციურ ინტელექტს შორის არ დასტურდება.

ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის პიროვნული ემოციური ინტელექტის, კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტის და ზოგადი ემოციური ინტელექტის საერთო მონაცემების საშუალო მაჩვენებლები წარმოდგენილია 31-ე ცხრილში. მიღებული შედეგები მოცემულია გრაფიკული სახითაც.

ცხრილი 31

ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის, პიროვნული ემოციური ინტელექტის, კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტის და ზოგადი ემოციური ინტელექტის საშუალო მაჩვენებლები

ექსპრესიული სფერო			
	პიროვნული EI	კომუნიკაციური EI	ზოგადი დონე EI
ლიდერი	2,67	2,73	2,7
რიგითი წევრი	2,34	1,77	2,05
აუტსაიდერი	1,7	1,5	1,6



ნახ. 32

ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის, პიროვნული ემოციური ინტელექტის, კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტის და ზოგადი ემოციური ინტელექტს შორის განსხვავების სტატისტიკური სანდოობის შესამოწმებლად გამოყენებულ იქნა დისპერსიული ანალიზი.

ცხრილი 32

ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის, პიროვნულ ემოციურ ინტელექტს, კომუნიკაციურ ემოციურ ინტელექტისა და ზოგად ემოციურ ინტელექტს შორის განსხვავების სტატისტიკური სანდოობის დისპერსიული ანალიზი

		კვადრატების ჯამი	საშუალო კვადრატი	F	მნიშ.
PEI - პიროვნული ემოციური ინტელექტი	ჯგუფთაშორისი	8,752	4,376	3,321	,044
	შიდა ჯგუფური	71,143	1,317		
	ჯამი	79,895			
CEI - კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი	ჯგუფთაშორისი	6,600	3,300	3,135	0,05
	შიდა ჯგუფური	60,000	1,053		
	ჯამი	66,600			
EI - ემოციური ინტელექტის საერთო მაჩვენებელი	ჯგუფთაშორისი	3,620	1,810	2,142	,127
	შიდა ჯგუფური	45,643	,845		
	ჯამი	49,263			

როგორც 32-ე ცხრილიდან ჩანს, სტატისტიკური მნიშვნელობის განსხვავება დადასტურდა ლიდერსა და ჯგუფის დანარჩენ წევრებს შორის, ექსპრესიულ სფეროში, კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტის მიხედვით. სხვა სიტყვებით, შეიძლება ითქვას, რომ ექსპრესიული ლიდერის კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტი,

ჯგუფის სხვა წევრებისაგან განსხვავებით საკმაოდ მაღალია. ყველაზე დაბალი ემოციური ინტელექტი კი დადასტურდა აუტსაიდერებთან.

შესაბამისად, ჩვენმა ვარაუდმა იმის შესახებ, რომ ემოციურ ლიდერს აქვს უფრო მაღალი ემოციური ინტელექტი, ვიდრე საქმიანს და აუტსაიდერს აქვს ყველაზე დაბალი ემოციური ინტელექტი, მიიღო ნაწილობრივი ემპირიული დადასტურება.

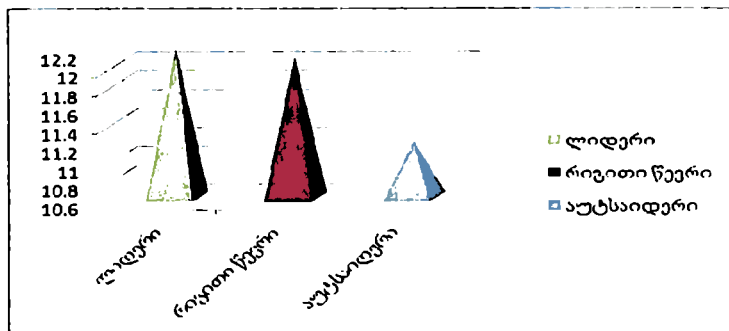
4.7. რისკის ბანქის მზაობა

ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის რისკის გაწევის მზაობის მონაცემების საშუალო მაჩვენებლები წარმოდგენილია 33-ე ცხრილში. მიღებული შედეგები მოცემულია გრაფიკული სახითაც.

ცხრილი 33

ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის რისკის გაწევის მზაობის მონაცემების საშუალო მაჩვენებლები

	რისკის გაწევის მზაობა		
	ლიდერი	რიგითი წევრი	აუტსაიდერი
საშუალო	12,2	12,1	11,2



ნახ. 33

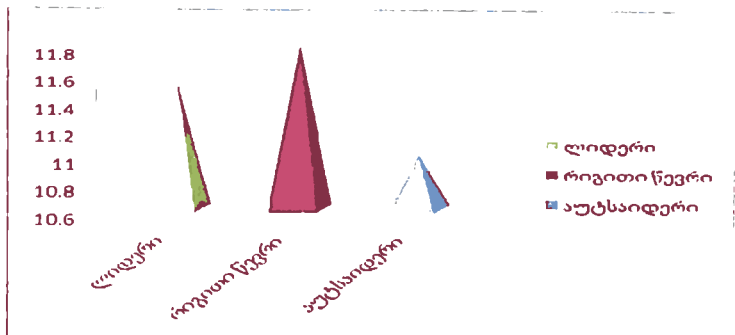
ცხრილიდან ჩანს, რომ ჯგუფში რისკის გაწევის მზაობის მაჩვენებლები ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერსა და რიგითი წევრს თითქმის ერთნაირი აქვთ, აუტსაიდერის მონაცემები კი, მათ საგრძნობლად ჩამორჩება.

ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის რისკის გაწევის მზაობის მონაცემების საშუალო მაჩვენებლები წარმოდგენილია 34-ე ცხრილში. მიღებული შედეგები მოცემულია გრაფიკული სახითაც.

ცხრილი 34

ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის რისკის გაწევის მზაობის მონაცემების საშუალო მაჩვენებლები

	რისკის გაწევის მზაობა		
	ლიდერი	რიგითი წევრი	აუტსაიდერი
საშუალო	11,5	11,8	11,0



ნახ. 34

34-ე ცხრილში მოცემული მაჩვენებლების მიხედვით, მიღწევის მოტივაციის მსგავსად, ექსპრესიულ სფეროში რისკის გაწევის მზაობის საშუალო მაჩვენებლების მიხედვით ლიდერობს არა ყველაზე მაღალი სტატუსის ქქონე ჯგუფის წევრი, არამედ რიგითი წევრი. ხოლო ყველაზე დაბალი მონაცემები რისკის გაწევის მზაობის მიხედვითაც აუტსაიდერს აქვს.

ინსტრუმენტულ და ექსპრესიულ სფეროში ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის რისკის გაწევის მზაობას შორის განსხვავების სტატისტიკური სანდოობის შესამოწმებლად გამოყენებულმა დისპერსიულმა ანალიზმა, რაიმე სახის სტატისტიკური მნიშვნელობის განსხვავება არ დაადასტურა. ამ შემთხვევაში ჩვენი ჰიპოთეზა იმის შესახებ, რომ რისკის მზაობა ლიდერს უფრო მაღალი აქვს, ვიდრე არალიდერს - არ დადასტურდა.

5.1. ლიდერის ფსიქოლოგიური პორტრეტი – MMPI-ის მიხედვით

როგორც მიღებულმა შედეგმა აჩვენა, ინსტრუმენტული და ექსპრესიული ლიდერის პროფილი განსხვავდება აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის პროფილისაგან. უფრო მეტიც, აგრეთვე აღმოჩნდა, რომ ორივე სფეროს ლიდერს შორის განსხვავება მხოლოდ სამი სკალის მიხედვით დადასტურდა მაშინ, როცა მათი განსხვავება ჯგუფის დანარჩენი წევრებისაგან ლამის ყველა სკალის მოხედვით გამოვლინდა. გარდა ამისა მთავარია ის, თუ რომელი სკალების მიხედვით დასტურდება ეს განსხვავება.

როგორც ცნობილია, ტესტის სკალები ოთხ ჯგუფად არის გაყოფილი:

1. „ძლიერი“ რეგისტრის სკალები, რომლებიც პიროვნების ჰიპერსტენიურ ნიშნებს ავლენს: მე-4 („ფსიქოპათიის“), მე-6 („აფექტისრიგიდულობა“) და მე-9 („ჰიპომანიის“) სკალები.

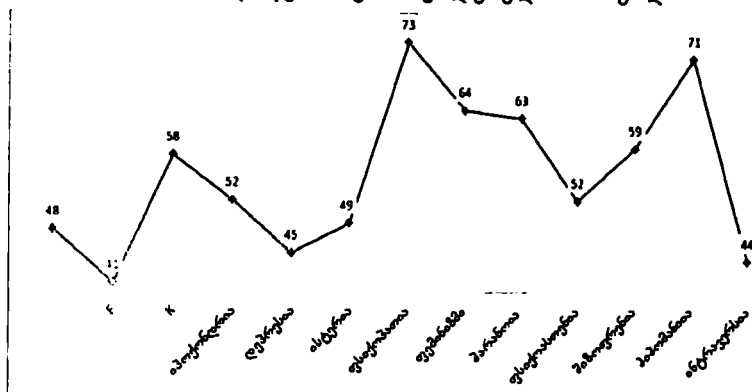
2. „სუსტი“ რეგისტრის სკალები, რომლებიც პიროვნების ჰიპოსტენიურ ნიშნებს ასახავს: მე-3 („ისტერიის“) და 0-ანი („სოციალური ინტრავერსია“) სკალები.

3. „შერეული“ რეაგირების ტიპის სკალები: პირველი („იპოქონდრიის“) და მე-3 („დემონსტრაციულობის“) სკალები.

4. მე-5 („ფემინიზმ-მასკულარიზმი“) და მე-8 („შიზოფრენიის“) სკალები. მაღალი მაჩვენებელი მე-8 სკალაზე აძლიერებს ინდივიდუალურობას, ხოლო მე-5 სკალაზე მაღალი მაჩვენებელი მამაკაცთან და დაბალი ქალებთან არბილებს ჰიპერსტენიურ ნიშნებს.

ორივე სფეროს გასაშუალებელი პროფილი წარმოდგენილია

ლიდერის გასაშუალებული პროფილი



ნახ. 35

როგორც ვხედავთ, ორივე ლიდერის პროფილში მაღალია „ძლიერი“ რეგისტრის სკალების მაჩვენებლები და დაბალია პიროვნების ჰიპოთენიური ნიშნების ამსახველი სკალების მაჩვენებლები. აღინიშნება ორი პიკი — მე-4 („ფსიქოპათიის“) და მე-9 („ჰიპომანიის“) სკალებზე — წამყვანია „ძლიერი“ რეგისტრის სკალები, ანუ ჰიპერსტენიურ ნიშნები. ამ ორი სკალის მაჩვენებელი 70-ზე მაღალია, თუმცა არა იმდენად, რომ აქცენტუალიზაციაზე მიუთითებდეს: სავარაუდოდ, ეს უფრო მკვეთრად გამოხატულ თვითრეალიზაციის ტენდენციასა და არაკომფორმულობაზე მეტყველებს. შესაბამისად, აღინიშნება მიღწევის მოტივაციის, პრეტენზიის მაღალი დონე, მაღალი თვითშეფასება, თვითდაჯერებულობა, ექსტრავერსია, ოპტიმიზმი და ზოგადად მაღალი აქტიურობა. მაღალი აქტიურობა აგრეთვე გამოიხატება როგორც პიროვნებათშორისი, ისე სოციალური კონტაქტების დამყარებისაკენ სწრაფვაში. ქცევა ხასიათდება ექსპრესიულობით,

იმპულსურობით, დამოუკიდებლობით, სოციალური გამბედავობით, რისკისაკენ მიდრეკილებით.

როგორც ამას არაერთი კვლევა ადასტურებს, პიროვნებას, რომლის პროფილში წამყვან ტენდენციას მე-4 სკალა, ანუ იმპულსურობა, განსაზღვრავს, შეუძლია არა მარტო საკუთარი ბედის რეალიზება, არამედ სხვა ადამიანთა ცხოვრებაზე ზემოქმედებაც. თუმცა, ეს დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად მოწიფულია ადამიანი. ემოციურად მოუწიფებელი და დაბალი ინტელექტის მქონე პირის თვითრეალიზაციისაკენ სწრაფვა იმდენად არ შეესაბამება მის რეალურ შესაძლებლობს, რომ ზოგჯერ მას თვითდამკვიდრების მხოლოდ ანტისოციალურ გზას უტოვებს. მაგრამ მაღალი ინტელექტის შემთხვევაში ასეთ ადამიანს მეტის მიღწევა შეუძლია, ვიდრე სხვა ტიპოლოგიურ ვარიანტს. ასეთი ადამიანი ცდილობს იამაყოს საკუთარი თავით და გარშემომყოფთა აღიარება მოიპოვოს; ეს მისი არსებითი, წამყვანი მოთხოვნილებაა. ამ „ნიადაგზე“ შეიძლება ჩამოყალიბდეს პიროვნული პატერნი როგორც გმირისა, რეფორმატორისა, ისე ანტიგმირისა, ექსტრემისტისა.

მე-4 და მე-9 სკალაზე ორი პიკი მიუთითებს იმაზე, რომ დაცვითი მექანიზმი არის ან ფსიქოლოგიური პრობლემების განდევნა, ანდა ქცევითი რეაქცია — სიძნელეების უარყოფა, პოზიტიური თვითშეფასება, სიტუაციის განსხვავებული ახსნა, რომელიც სხვების ახსნას ყოველთვის არ ემთხვევა, აგრეთვე ექსტერნალური (გარე) ლოკუს-კონტროლი. მიღწევის მოტივაციის თვალსაზრისით ჭარბობს წარმატების მოლოდინი, ხოლო წარუმატებლობის შესაძლებლობა თითქმის უგულებელყოფილია.

ზომიერად მომატებულია მე-6 სკალის („აფექტის რიგიდულობა“) მაჩვენებელი, რაც ისეთი თვისებების გამომხატველია, როგორიცაა შეუპოვრობა მიზნის მიღწევისაკენ სწრაფვისას, მეტოქეობის განცდა,

გარშემომყოფთათვის საკუთარი გატაცების „გადაღებისა“ და მათი აყვლილების უნარი.

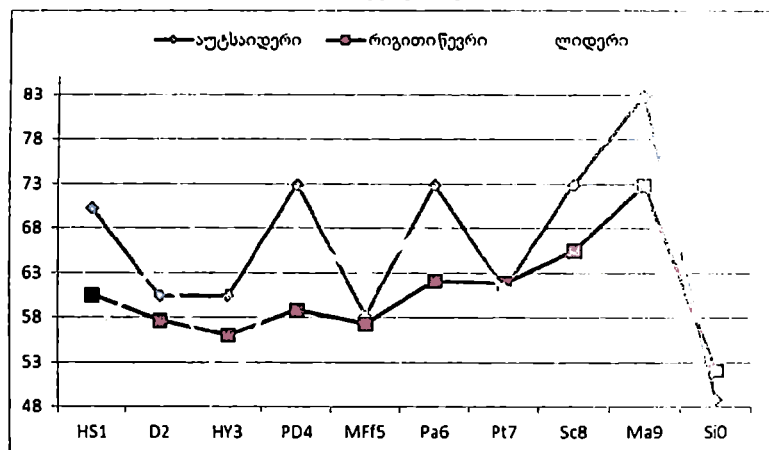
ზომიერად მომატებული მე-8 („შიზოფრენიის“) სკალა არასტანდარტული გადაწყვეტილების მიღების უნარზე მიუთითებს. შედარებით დაბალია მე-3 სკალის („ისტერიის“) სკალის მაჩვენებელი, რაც არასაკმარისი „დიპლომატიურობის“ ნიშანია.

გამოხატულად დაბალია მაჩვენებლები ჰიპოსთენიკური რეაგირების „სოციალური ინტრავერსიის“ სკალაზე, რაც კიდევ ერთხელ ექსტრავერსიაზე, მაღალ კომუნიკაბელურობაზე მიუთითებს. მე-2 („დეპრესიის, ანუ თვითკონტროლის“) სკალის შედარებით დაბალი მაჩვენებელი ცნობიერებიდან პრობლემის განდევნისა და დაბალი თვითკონტროლის ტენდენციის მანიშნებელია.

5.2. ინსტრუმენტული ლიდერის ფსიქოლოგიური პორტრეტი

სოციომეტრული პროცედურის მეშვეობით გამოვლენილი ინსტრუმენტული ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის გასაშუალებული პროფილი წარმოდგენილია ნახატზე (იხ. ნახ. 36).

*ინსტრუმენტული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და
რიგითი წევრის MMPI-ს ათი კლინიკური სკალის საშუალო
მაჩვენებლები*



ნახ. 36

როგორც ნახიდან ჩანს ჯგუფის რიგით წევრს ყველა სკალაზე გარდა მე-9 სკალისა აქვს საშუალო მაჩვენებლები — რიცხვითი მნიშვნელობა ყველა სკალის მაჩვენებელი საშუალო მნიშვნელობათა ზონაში მდებარეობს, ანუ 70T-ზე დაბალია. რაც შეეხება მე-9 („ჰიპომანიის“) სკალის მაღალ მაჩვენებელს, რომელიც აქტიურობისა და ოპტიმიზმის გამოხატულებაა, ეს ახალგაზრდებისათვის დამახასიათებელი ასაკობრივი ნორმაა.

როგორც ზემოთ ითქვა, ინსტრუმენტულ ლიდერს ახასიათებს აქცენტუაციის ტენდენცია მე-4 („ფსიქოპათიის“), მე-6 („აფექტის რიგიდულობა“) და მე-9 („ჰიპომანიის“) სკალებზე. მაგრამ ლიდერის საშუალო პროფილისგან განსხვავებით, სადაც მე-6 სკალის („აფექტის რიგიდულობა“) მაჩვენებელი მხოლოდ ზომიერად იყო მომატებული, ინსტრუმენტული ლიდერის პროფილში ის პიკს გვაძლევს, რაც ნიშნავს, რომ მას ახასიათებს ისეთი თვისებები, როგორიცაა შეუპოვრობა, მიზნის მიღწევისაკენ სწრაფვა, მეტოქეობის განცდა, გარშემომყოფთათვის საკუთარი გატაცების „გადადებისა“ და მათი აყოლიების უნარი.

რაც შეეხება აუტსაიდერს, ლიდერის მსგავსად, მის პროფილშიც გვაქვს იგივე სამი პიკი, მაგრამ მათი რიცხვითი მნიშვნელობა გაცილებით უფრო მაღალია და გამოხატულ აქცენტუაციაზე მიუთითებს: ესაა ე.წ. „მოტივტივე“ პროფილი, რომელიც დებადატაციის მდგომარეობის გამომხატველია.

ქვემოთ წარმოდგენილია ინსტრუმენტული ლიდერის ფსიქოლოგიური პორტრეტი.

ექსტრავერტია, ახასიათებს ახალ ჯგუფებში შესვლის, ჯგუფის წევრებთან თანამშრომლობის მზაობა, მაგრამ, ამასთანავე, პარტნიორების არჩევისას სიფრთხილეს იჩენს. ძალიან მგრძნობიარეა მისი მისამართით კრიტიკული შენიშვნის მიმართ. ავტორიტეტულ ადამიანებთან ურთიერთობაში ინარჩუნებს საკუთარ თავში დარწმუნებულობას, შეუძლია საკუთარი პოზიციის დაცვა. ადამიანებთან ურთიერთობაში ორიენტირებულია, ძირითადად, რაციონალურ მხარეზე. ნაკლებად დამახასიათებელია გრძნობებზე დაფუძნებული ქცევა. ფრთხილი, უნდობელი დამოკიდებულება სხვების მიმართ. გარკვეული ემოციური „სიცივე“, დაბალი მგრძნობელობა. არასენტიმენტალურია, გარშემომყოფთა მიმართ ზოგჯერ ხისტი, უგულო. შეუძლია მათი ინტერესების

უგულებელყოფა, თუ მიიჩნევს, რომ ამას საქმე მოითხოვს. გენდერულ-როლური ქცევის ტიპობრივი მამაკაცური სტილი (ხასიათის სიხისტე, არასენტიმენტალურობა, დამოუკიდებლობისაკენ სწრაფვა და სხვ.).

მიზანდასახული, დაჟინებული, საკუთარ თავში დარწმუნებული, ძლიერი ნებისყოფის მქონე. მაღალი თვითკონტროლის უნარი, პატივმოყვარე, სკეპტიკური, უდრეკი წინააღ-მდეგობის დაძლევისას. დამახასიათებელია საკუთარი პოზიციის დაჟინებით დაცვა. თვითდამკვიდრების ძლიერი მოთხოვნილება.

დამოუკიდებელი, დომინანტური, ავტორიტარიზმისაკენ მიდრეკილი, აგრესიული. თუმცა, ეს აგრესიულობა უფრო თავდაცვითი ხასიათისაა: საკუთარი აგრესია განცდისეულად აღიქმება, როგორც გარედან მომდინარე საშიშროების საპასუხო, მეორადი, ანუ თავდაცვითი რეაქცია გარშემომყოფთა აგრესიაზე. ამას კიდევ უფრო ამძაფრებს ფრთხილი, უნდობელი დამოკიდებულება სხვების მიმართ. თუმცა, ამ ტენდენციას არბილებს მისთვის დამახასიათებელი კონფლიქტის თავიდან არიდებისაკენ სწრაფვა და თვითკონტროლის უნარი.

დაცვითი მექანიზმი — პროექცია, რომელიც უკავშირდება საკუთარი მიუღებელი გრძნობების, სურვილებისა და მისწრაფებების არაცნობიერ გადატანას, მიწერას სხვებისათვის. ეს მექანიზმი თავის „დაცვით“ ფუნქციას ასრულებს მაშინ, როცა ადამიანი ახლოსაა თავისი ხასიათის უარყოფითი თვისებების, მოტივაციის, საქციელის გაცნობიერებასთან, რამაც შეიძლება დაამსხვრიოს ლამაზი ავტოპორტრეტი. ამ მხრივ პროექცია არის საკუთარი თავით უკმაყოფილების დაძლევის მცდელობა სხვებისათვის გარკვეული თვისებებისა თუ გრძნობების მიწერის გზით. ამ „დადებით“ ეფექტთან ერთად წარმოიქმნება მუქარის შემცველი გარემოს ხატი. თუ გარემო საფრთხის შემცველია, ეს ამართლებს მის კრიტიკულ აღქმას.

აღსანიშნავია, რომ პროექცია მნიშვნელოვნად ამახინჯებს შემეცნებით პროცესებს. პროექცია ამძაფრებს ისეთ პიროვნულ ნიშნებს, როგორიცაა სიამაყე, თავმოყვარეობა, გულდრძოლა, შურისმგებლობა, წყენიანობა, პატივმოყვარეობა, ეჭვიანობა, მხილების ტენდენცია, მოწყვლადობა, კრიტიკისა და შენიშვნების მიმართ მომატებული მგრძნოელობა.

დამახასიათებელია მაღალი მეტოქეობა. ჯგუფში ლიდერის პოზიციის დაკავებისაკენ აქტიური სწრაფვა. ლიდერობისაკენ სწრაფვა განპირობებულია, ძირითადად, იმით, რომ მას არ სიამოვნებს დაქვემდებარებული როლი.

აქვს საკუთარი აზრი ბევრ საკითხთან დაკავშირებით, რომელსაც არ ცვლის ჯგუფის ზეწოლითაც. ძლიერი ემოციური რეაქციის გამომწვევ სიტუაციათა წრე შეზღუდულია. დაბრკოლება, წინააღმდეგობა არ აშინებს: ახასიათებს განცდა იმისა, რომ ძალუძს სხვადასხვა სახის სიძნელის დაძლევა. ამასთანავე, ნიშნულია წარმოქმნილ სიძნელეზე სწრაფი რეაგირება, ზოგჯერ არასაკმარისად გააზრებული, აგრეთვე უყურადღებობა დეტალების მიმართ. აქვს შინაგანი რწმენა, რომ მიზნის მიღწევის არჩეული გზა სწორია, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს მიზანდასახულობას, დაჟინებულობას. ერთი სიტყვით, დამახასიათებელია მიზნის მიღწევაზე ყველა რესურსის კონცენტრაციის განსაკუთრებული პოტენციალი.

ქცევა ხასიათდება მეთოდურობით, წარიმართება წინასწარ შედგენილი გეგმის შესაბამისად. ამასთანავე, დამახასიათებელია გარკვეული იგნორირება იმისა, რაც მის გარშემო ხდება, განსაკუთრებით მაშინ, თუ ეს მოვლენები მისი ინტერესების სფეროსთან უშუალო კავშირში არ არის.

დამახასიათებელი გარკვეული ემოციური „სიცივე“, დაბალი მგრძნობელობა ნიშნავს იმას, რომ თუ მიზნის მიღწევის პროცესში

დაბრკოლება სხვა ადამიანი გახდება, მას, სავარაუდოდ, შეიძლება „გადაუვაროს“, გამოიჩინოს მის მიმართ სიხისტე, უგულობა.

სოციალური მოწონების, აღიარებისაკენ გამოხატული სწრაფვა, სოციალური პრესტიჟის მოპოვების გამოხატული მოთხოვნა. თვითპატივისცემისა და გარშემომყოფთა პატივისცემის მოთხოვნილება.

ფსიქოლოგიური ტიპი: მებრძოლი

წამყვანი თვისება: მიზანდასახულობა.

წამყვანი მოტივაცია: სოციალური მოწონების, აღიარებისაკენ სწრაფვა, წარუმატებლობის შიში.

დადებითი ტენდენცია: პროფესიული უნარ-თვისებების მაქსიმალური განვითარება.

უარყოფითი ტენდენცია: მიზნის მიღწევის პროცესში დაუნდობლობა სხვების მიმართ.

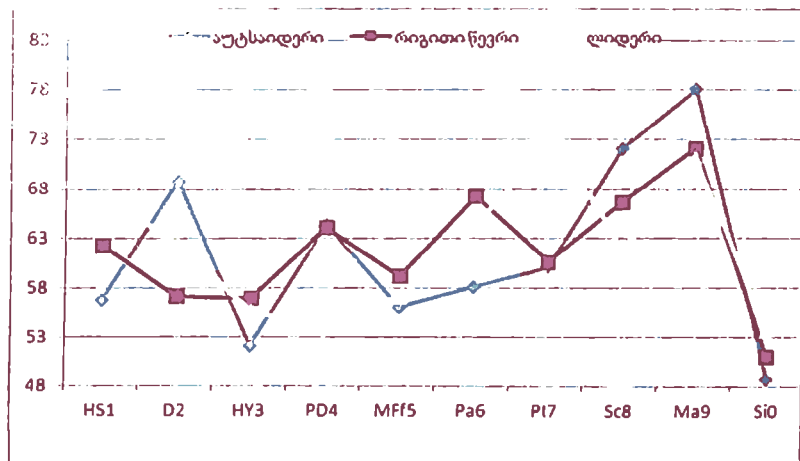
დაცვითი მექანიზმი: პროექცია.

წამყვანი ტენდენციები: მიზანდასახულობა, საკუთარი პოზიციის, განწყობების გატანის, დაცვის მოთხოვნილება, დაჟინებულობა, პოზიციის რიგიდულობა, მეტოქეობისაკენ მიდრეკილება. ორიენტაცია საკუთარ აზრზე, შეუძლია წინააღმდეგობა გაუწიოს გარემოს, სხვების ზემოქმედებას.

5.3. ექსპრესიული ლიდერის ფსიქოლოგიური პორტრეტი

სოციომეტრული პროცედურის მეშვეობით გამოვლენილი ექსპრესიული ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის გასაშუალებელი პროფილი წარმოდგენილია ნახატზე (იხ. ნახ. 37).

ექსპრესიული სფეროს ლიდერის, აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის MMPI-ს ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები



ნახ. 37

როგორც ნახიდან ჩანს, ინსტრუმენტული სფეროს მსგავსად, ამ შემთხვევაშიც ჯგუფის რიგით წევრს ყველა სკალაზე გარდა მე-9 სკალისა აქვს საშუალო მაჩვენებლები — რიცხვითი მნიშვნელობა ყველა სკალის მაჩვენებლისა საშუალო მნიშვნელობათა ზონაში მდებარეობს, ანუ 70T-ზე დაბალია. რაც შეეხება მე-9 („ჰიპომანიის“) სკალის მაღალ მაჩვენებელს, რომელიც აქტიურობისა და ოპტიმიზმის გამომხატველია, ეს ახალგაზრდებისათვის დამახასიათებელი ასაკობრივი ნორმაა.

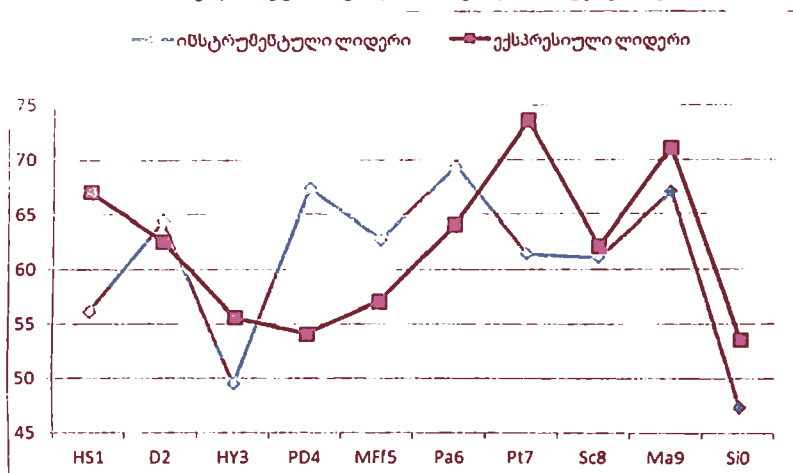
ლიდერისაგან განსხვავებით, აუტსაიდერის სტენიკური სკალების მაჩვენებლები უფრო დაბალია, მაგრამ გვაქვს გამოხატული აქცენტუაცია მე 7 სკალის შედარებით მაღალი მაჩვენებელი როგორც პიროვნული, ისე სიტუაციური შფოთვის მაღალ დონეზე და, შესაბამისად, ისევ დეზადაპტაციის მდგომარეობაზე მიუთითებს.

რაც შეეხება ექსპრესიულ ლიდერს, მისი მონაცემები მაღალია მე-ნ სკალაზე. მისთვის დამახასიათებელია აზროვნების ინტუიციური და ევრისტიკული სტილი, ისევე, როგორც მოუთმენლობა. ექსპრესიული უფრო სპონტანურია, მოუთმენელია. მისთვის დამახასიათებელია უშუალობა, ემოციების თავისუფალი გამოხატვა, როგორც მეტყველებაში, ისე ქცევაში. მის ქმედებებს ნაკლებად ახასიათებს გეგმაზომიერება, საქმიანი ლიდერისაგან განსხვავებით არ არის კონფორმული, მიისწრაფის დამოუკიდებლობისაკენ. დამახასიათებელია პოლარული ძლიერი ემოციები – რისხვა ან აღფრთოვანება, სიამაყე ან ზიზღი, მკაფიოდ გამოხატული ნიშნის მიხედვით პოლარული ემოციები, დამახასიათებელია გამოხატული აქტიურობა.

5.4. ინსტრუმენტული და ექსპრესიული სფეროს ლიდერის MMPI-ის ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები

ინსტრუმენტული და ექსპრესიული ლიდერის MMPI-ის ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები წარმოდგენილია გრაფიკული სახით.

ინსტრუმენტული და ექსპრესიული სფეროს ლიდერის MMPI-ს ათი კლინიკური სკალის საშუალო მაჩვენებლები



ნახ. 38

როგორც ნახატიდან ჩანს, სტატისტიკური მნიშვნელობის განსხვავება წარმოდგენილი ათი სკალიდან დადასტურდა სამ სკალაზე: იპოქონდრიის (Hs1), ფსიქოპათიის (Pd4) და ფსიქოასთენიის (Pt7) სკალებზე.

მე-7 სკალაზე განსხვავება ნიშნავს, რომ ექსპრესიული ლიდერი უფრო გულსხმიერია, უფრო ემოციურია, პიროვნული

შფოთვაც უფრო მაღალია და დამახასიათებელია დანაშაულის განცდა, რაც არა აქვს საქმიან ლიდერს, რომელიც ადამიანებთან ურთიერთობაში ორიენტირებულია, ძირითადად, რაციონალურ მხარეზე. მისთვის ნაკლებად დამახასიათებელია გრძნობებზე დაფუძნებული ქცევა. ფრთხილია, ახასიათებს უნდობელი დამოკიდებულება სხვების მიმართ. გარკვეული ემოციური „სიცივე“, დაბალი მგრძნობელობა. არასენტიმენტალურია, გარშემომყოფთა მიმართ ზოგჯერ ხისტი, უგულო. შეუძლია მათი ინტერესების უგულებელყოფა, თუ მიიჩნევს, რომ ამას საქმე მოითხოვს. გენდერულ-როლური ქცევის ტიპობრივი მამაკაცური სტილი (ხასიათის სიხისტე, არასენტიმენტალურობა, დამოუკიდებლობისაკენ სწრაფვა და სხვ.).

ექსპრესიული ლიდერი კი გამოხატული ექსტრავერტია, მისთვის დამახასიათებელია კომუნიკაციის მოთხოვნილება. პიროვნებათშორის ურთიერთობაში გახსნილია, აქტიური, კომუნიკაბელური. ამასთანავე, ეს ურთიერთობა ხშირად არის ზედაპირული და ხანმოკლე. კონფლიქტურ სიტუაციაში შეუძლია არა მარტო სხვების, არამედ საკუთარი თავის დადანაშაულებაც. პიროვნებათშორის ურთიერთობაში იჩენს მოქნილობასა და დიპლომატიურობას. პრობლემების გადაწყვეტის ძირითადი გზა კომუნიკაციაზე გადის.

5.5. ინსტრუმენტული ლიდერის პიროვნული თავისებურებანი

წინამდებარე კვლევის შედეგად მიღებული ემპირიული მონაცემების დამუშავებისა და ანალიზის მომდევნო ეტაპის მიზანი იყო იმის გარკვევა, თუ რამდენადაა განსაზღვრული ლიდერობა პიროვნული ტიპოლოგიური თავისებურებებით. ამ მიზნით გამოყენებულ იქნა რეგრესიული ანალიზი.

როგორც ცნობილია, რეგრესიული ანალიზი არის პროგნოზირების (ექსტრაპოლაციის, განზოგადების) მეთოდი, რომელიც იძლევა ეგრეთ წოდებული „დამოკიდებული“ ცვლადის (ჩვენ შემთხვევაში — ჯგუფური სტატუსი) მნიშვნელობის შესახებ პროგნოზი სგაკეთების საშუალებას ერთი (მარტივი რეგრესიული ანალიზი) ან რამდენიმე (მრავლობითი რეგრესიული ანალიზი) „დამოუკიდებელი ცვლადის“ (ჩვენ შემთხვევაში — MMPI-ის ტესტის ათი კლინიკური სკალა) მნიშვნელობის საფუძველზე. რეგრესიული ანალიზი ეფუძნება „დამოკიდებულ“ და „დამოუკიდებელ“ ცვლადებს შორის კავშირს, რაც, თავის მხრივ, იძლევა ეგრეთ წოდებული „რეგრესიის განტოლების“ შედგენის საშუალებას, რომელიც აღწერს ურთიერთკავშირს დამოკიდებულ და დამოუკიდებელ ცვლადებს შორის. შესაბამისად, თუ ასეთ განტოლებაში ამა თუ იმ პირის დამოუკიდებელი ცვლადების მნიშვნელობას (ჩვენ შემთხვევაში — ტესტირების შედეგებს) ჩავსვამთ, შეიძლება გამოთვალეთ დამოკიდებული ცვლადის საპროგნოზო მნიშვნელობა (ჩვენ შემთხვევაში — ჯგუფური სტატუსი). ამასთანავე, სხვა მრავალგანზომილებიანი სტატისტიკული მეთოდების მსგავსად, რეგრესიული ანალიზის შემთხვევაშიც შესაძლებელია ამ პროგნოზის სიზუსტის (ცდომილების) განსაზღვრა. კერძოდ, შედგენილი მოდელის სანდოობა განისაზღვრება დეტერმინაციის კოეფიციენტის (R^2) საფუძველზე. დეტერმინაციის კოეფიციენტი არის მრავლობითი

კორელაციის კოეფიციენტის (R) კვადრატი; ამ უკანასკნელით ხასიათდება კავშირი დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადებს შორის.

შესაბამისად, ჩატარებული ანალიზის მიზანი იყო იმ პიროვნული მახასიათებლების (ტესტის სკალების) გამოვლენა, რომლებიც გავლენას ახდენს ჯგუფური სტატუსზე, აგრეთვე თითოეული ამ ნიშნის წილის განმსაზღვრელი რიცხვითი კოეფიციენტის დადგენა და რეგრესიის განტოლების შედგენა.

რეგრესიული ანალიზი ჩატარდა სტუდენტურ ჯგუფებში MMPI-ის ტესტირების მონაცემების გამოყენებით. შესაბამისად, ანალიზში ჩართული იყო 457 პირის მონაცემები.

როგორც 36-ე ცხრილიდან ჩანს, შედგენილი მოდელის სანდობა მაღალია: $R^2=0.619$, ანუ 66,9%, რაც ნიშნავს, რომ ჯგუფური სტატუსი თითქმის 62% განისაზღვრება ანალიზში ჩართული ათი სკალით.

ცხრილი 36

შედგენილი მოდელის სანდობა

მოდელი	R	R- კვადრატი	კორექტირებული R-კვადრატი	შეფასების სტანდარტული შეცდომა
1	0.728 ^a	0,630	0,619	0,603

მომდევნო, 37-ე ცხრილში წარმოდგენილია თითოეული პიროვნული მახასიათებლის (სკალის) წილის განმსაზღვრელი კოეფიციენტები. კერძოდ, მეორე სვეტში ასახულია თითოეული დამოკიდებული ცვლადის (სკალის) რეგრესიის სტანდარტული კოეფიციენტი ბეტა, რომელიც გამოხატავს დამოკიდებულ ცვლადზე (ჯგუფურ სტატუსზე) შესაბამისი სკალის (პიროვნული მახასიათებლის) გავლენის რიცხვით მნიშვნელობას. მომდევნო ორ სვეტში წარმოდგენილია ყველა ამ კოეფიციენტის სტატისტიკური სანდობის შემოწმების შედეგი — სტიუდენტის კრიტერიუმის მნიშვნელობა და სტატისტიკური სანდობა (p).

გამოყენებული აღნიშვნის შესაბამისად, რეგრესიულ ანალიზში ჩართული დამოუკიდებელი ცვლადის რიცხვითი მნიშვნელობა იცვლება 1-დან 3-მდე. ანალიზში გამოყენებული კოდების შესაბამისად, „1“ ნიშნავს აუტსაიდერს, 2 - ჯგუფის რიგით წევრს, ხოლო „3“ — ლიდერს. შესაბამისად, რაც უფრო მაღალია დამოუკიდებელი ცვლადის რიცხვითი მნიშვნელობა, მით უფრო გამოხატულია ლიდერის თვისებები. რაც შეეხება ბეტა-კოეფიციენტის ნიშნებს, უარყოფითი ნიშანი (მინუსი) მიუთითებს იმაზე, რომ ამ შესაბამისი სკალის მაღალი მაჩვენებელი ამცირებს ლიდერობის დადებით პროგნოზს. რაც შეეხება კოეფიციენტის პლიუს ნიშანს, შესაბამისი სკალის მაღალი მაჩვენებელი, პირიქით, ზრდის ლიდერობის დადებით პროგნოზს.

ცხრილი 37

კონფიციენტები

თავისუფალი წევრი (Constant)		1,168	,273
სკალა	სტანდარტიზებული კოეფიციენტი Beta	სტიუდენტის კრიტერიუმი t	სანდოობა p
იპოქონდრია (HS1)	,005	0,008	,994*
დებრესია (D2)	-,340	-,664	,050
ისტერია (HY3)	,794	0,218	,225
ფსიქოპათია (PD4)	,066	0,165	,019
ფემინურობა-მასკულინობა (MFF5)	,374	,793	,448*
პარანოია (Pa6)	-,173	,388	,037
ფსიქოსთენია (P17)	,521	-1,202	,026
შიზოფრენია (Sc8)	-,505	-,743	,048
პიპომანია (Ma9)	,925	0,621	,050
სოციალური ინტროვერსია (Si0)	-,203	-,609	,557*

შენიშვნა: ნიშანდებულია სკალა, რომლის გავლენა დამოუკიდებელ ცვლადზე სტატისტიკურად სანდო არ არის.

როგორც ვხედავთ, ანალიზში ჩართული 10 სკალიდან სამის (იპოქონდრიის, ფემინურობა-მასკულინობისა და სოციალური ინტროვერსიის) გავლენა არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად სანდო ($p < 0,05$). ეს გასაკვირი არ არის, ვინაიდან ამ სამი სკალის მიხედვით ჩვენ მიერ გამოყოფილ ყველა ქვეჯგუფს შორის სანდო განსხვავება არ დადასტურდა.

37-ე ცხრილის მეორე სვეტში მოცემული ბეტა კოეფიციენტების დადებითი ნიშანი მიუთითებს, რომ შესაბამისი სკალის მაღალი მაჩვენებელი ლიდერობის „ხელშემწყობია“, ხოლო უარყოფითი ნიშანი, პირიქით, „ხელშემშლელია“ მაგალითად, ყველაზე მაღალი დადებითი კოეფიციენტი აქვს ჰიპომანიის (Ma9) სკალას. ეს ნიშნავს, რომ ლიდერს ეს თვისება ყველაზე მეტად ახასიათებს. ყველაზე მაღალი უარყოფითი კოეფიციენტი აქვს შიზოფრენიის (Sc8) სკალას, ანუ ინსტრუმენტულ ლიდერს ეს თვისება ნაკლებად უნდა ახასიათებდეს.

მაშასადამე, რეგრესიის განტოლებას ექნება შემდეგი სახე:

$$\begin{aligned} \text{სტატუსი} = & 1,168 - 0,340 \cdot (\text{დეპრესია}) + 0,66 \cdot \\ & (\text{ფსიქოპათია}) + 0,173 \cdot (\text{პარანოია}) - 0,521 \cdot (\text{ფსიქასთენია}) - \\ & 0,505 \cdot (\text{შიზოფრენია}) + 0,925 \cdot (\text{ჰიპომანია}) \end{aligned}$$

სადაც სტატუსის მინიმალური მნიშვნელობა „1“-ის ტოლია, ხოლო მაქსიმალურისა — 3; როგორც უკვე ითქვა, რაც უფრო მაღალია კოეფიციენტის რიცხვითი მნიშვნელობა, მით უფრო დადებითია პროგნოზი.

შესაბამისად, თუ განტოლებაში ჩავსვამთ ამა თუ იმ პირის ინდივიდუალური ტესტირების მონაცემებს, სტატუსის კოეფიციენტის რიცხვითი მნიშვნელობის მიხედვით შეიძლება პროგნოზის გაკეთება ჯგუფში მისი სტატუსის შესახებ. ამ პროგნოზის სანდოობა დაახლოებით 62%-ის ტოლი იქნება.

5.6. ექსპრესიული ლიდერის პიროვნული თავისებურებანი

წინამდებარე კვლევის შედეგად მიღებული ემპირიული მონაცემების დამუშავებისა და ანალიზის მომდევნო ეტაპის მიზანი იყო იმის გარკვევა, თუ რამდენადაა განსაზღვრული ლიდერობა პიროვნული ტიპოლოგიური თავისებურებებით. ამ მიზნით გამოყენებულ იქნა რეგრესიული ანალიზი.

შესაბამისად, ჩატარებული ანალიზის მიზანი იყო იმ პიროვნული მახასიათებლების (ტესტის სკალების) გამოვლენა, რომლებიც გავლენას ახდენს ჯგუფურ სტატუსზე, აგრეთვე თითოეული ამ ნიშნის წილის განმსაზღვრელი რიცხვითი კოეფიციენტის დადგენა და რეგრესიის განტოლების შედგენა.

რეგრესიული ანალიზი ჩატარდა სტუდენტურ ჯგუფებში MMPI-ის ტესტირების მონაცემების გამოყენებით. შესაბამისად, ანალიზში ჩართული იყო 457 პირის მონაცემები.

როგორც 38-ე ცხრილიდან ჩანს, შედგენილი მოდელის სანდოობა მაღალია: $R^2=0.669$, ანუ 66,9%, რაც ნიშნავს, რომ ჯგუფური სტატუსი თითქმის 67% განისაზღვრება ანალიზში ჩართული ათი სკალით.

ცხრილი 38

შედგენილი მოდელის სანდოობა

მოდელი	R	R- კვადრატი	კორექტირებული R-კვადრატი	შეფასების სტანდარტული შეცდომა
1	0.892 ^a	0.796	0.669	0.335

მომდევნო 39-ე ცხრილში წარმოდგენილია თითოეული პიროვნული მახასიათებლის (სკალის) წილის განმსაზღვრელი კოეფიციენტები. კერძოდ, მეორე სვეტში ასახულია თითოეული

დამოკიდებული ცვლადის (სკალის) რეგრესიის სტანდარტული კოეფიციენტი ბეტა, რომელიც გამოხატავს დამოკიდებულ ცვლადზე (ჯგუფურ სტატუსზე) შესაბამისი სკალის (პიროვნული მახასიათებლის) გავლენის რიცხვით მნიშვნელობას. მომდევნო ორ სვეტში წარმოდგენილია ყველა ამ კოეფიციენტის სტატისტიკური სანდოობის შემოწმების შედეგი — სტიუდენტის კრიტერიუმის მნიშვნელობა და სტატისტიკური სანდოობა (p).

გამოყენებული აღნიშვნის შესაბამისად, რეგრესიულ ანალიზში ჩართული დამოუკიდებელი ცვლადის რიცხვითი მნიშვნელობა იცვლება 1-დან 3-მდე. ანალიზში გამოყენებული კოდების შესაბამისად, „1“ ნიშნავს აუტსაიდერს, 2 - ჯგუფის რიგით წევრს, ხოლო „3“ — ლიდერს. შესაბამისად, რაც უფრო მაღალია დამოუკიდებელი ცვლადის რიცხვითი მნიშვნელობა, მით უფრო გამოხატულია ლიდერის თვისებები. რაც შეეხება ბეტა-კოეფიციენტის ნიშნებს, უარყოფითი ნიშანი (მინუსი) მიუთითებს იმაზე, რომ ამ შესაბამისი სკალის მაღალი მაჩვენებელი ამცირებს ლიდერობის დადებით პროგნოზს. რაც შეეხება კოეფიციენტის პლიუს ნიშანს, შესაბამისი სკალის მაღალი მაჩვენებელი, პირიქით, ზრდის ლიდერობის დადებით პროგნოზს.

ცხრილი 39

კონფიციენტები

თავისუფალი წევრი (Constant)			1.964
სკალა	სტანდარტიზებული კოეფიციენტი Beta	სტიუდენტის კრიტერიუმი t	სანდოობა p
იპოქონდრია (HS1)	.140	.336	.745 *
დებრესია (D2)	-1.139	-3.379	.008
ისტერია (HY3)	-.057	-.132	.898 *
ფსიქოპათია (PD4)	.386	1.479	.017

ფემინურობა- მასკულინობა (MF5)	-0.216	-0.696	.504 *
პარანოია (Pa6)	.591	2.017	.074
ფსიქასთენია (Pt7)	.732	4.536	.001
შიზოფრენია (Sc8)	-.347	-.774	.459
ჰიპომანია (Ma9)	.140	.474	.046
სოციალური ინტროვერსია (Si0)	.027	.124	.904 *

შენიშვნა: ნიშანდებულია სკალა, რომლის გავლენა დამოკიდებულ ცვლადზე სტატისტიკურად სანდო არ არის.

როგორც ვხედავთ, ანალიზში ჩართული 10 სკალიდან ოთხის (იპოქონდრიის, ისტერიის, ფემინურობა-მასკულინობისა და სოციალური ინტროვერსიის) გავლენა არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად სანდო ($p < 0,05$). ამ ოთხი სკალის მიხედვით ჩვენ მიერ გამოყოფილ ყველა ქვეჯგუფს შორის სანდო განსხვავება არ დადასტურდა.

39-ე ცხრილის მეორე სვეტში მოცემული ბეტა კოეფიციენტების დადებითი ნიშანი მიუთითებს, რომ შესაბამისი სკალის მაღალი მაჩვენებელი ლიდერობის „ხელშემწყობია“, ხოლო უარყოფითი ნიშანი, პირიქით, „ხელშემშლელია“ მაგალითად, ყველაზე მაღალი დადებითი კოეფიციენტი აქვს ფსიქასთენიის (Pt7) და პარანოიას (Pa6) სკალებს. ეს ნიშნავს, რომ ლიდერს ეს ორი თვისება ახასიათებს. ყველაზე მაღალი უარყოფითი კოეფიციენტი აქვს შიზოფრენიის (Sc8) სკალას, ანუ ექსპრესიულ ლიდერს ეს თვისება ნაკლებად უნდა ახასიათებდეს.

მაშასადამე, რეგრესიის განტოლებას ექნება შემდეგი სახე:

$$\text{სტატუსი} = 1.964 - 1.139 \cdot (\text{დეპრესია}) + 0.386 \cdot$$

$$(\text{ფსიქოპათია}) + 0,732 \cdot (\text{ფსიქასთენია}) + 0,140 \cdot (\text{ჰიპომანია})$$

სადაც სტატუსის მინიმალური მნიშვნელობა „1“-ის ტოლია, ხოლო მაქსიმალურისა — 3; როგორც უკვე ითქვა, რაც უფრო მაღალია

კოეფიციენტის რიცხვითი მნიშვნელობა, მით უფრო დადებითია პროგნოზი.

შესაბამისად, თუ განტოლებაში ჩავსვამთ ამა თუ იმ პირის ინდივიდუალური ტესტირების მონაცემებს, სტატუსის კოეფიციენტის რიცხვითი მნიშვნელობის მიხედვით შეიძლება პროგნოზის გაკეთება ჯგუფში მისი სტატუსის შესახებ. ამ პროგნოზის სანდოობა დაახლოებით 62%-ის ტოლი იქნება.

1. სტუდენტურ ჯგუფებში ადგილი აქვს ლიდერობის როლურ დიფერენციაციას, ანუ ინსტრუმენტული და ექსპრესიული ლიდერის როლი სხვადასხვა პირობაში იმერ რეალიზდება.
2. საქმიანი ლიდერების მიმართ, ჯგუფის მხრიდან, ექსპრესიულ სფეროშიც არ შეიმჩნევა რაიმე ანტაგონიზმი, პირიქით საქმიანი ლიდერი ექსპრესიულ სფეროშიც საკმაოდ მყარად გამოიყურება.
3. ინსტრუმენტული ლიდერის გასაშუალებელ პროფილსა და აუტსაიდერისა და რიგითი წევრის პროფილს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობის განსხვავებაა. სხვა სიტყვებით, ინსტრუმენტული ლიდერის გასაშუალებელი პროფილი განსხვავდება ჯგუფის დანარჩენი წევრის პროფილისაგან.
4. ინსტრუმენტულ და ექსპრესიულ ლიდერების გასაშუალებელი პროფილები განსხვავებულია.
5. ლიდერის მიღწევის მოტივაცია უფრო მაღალია, ვიდრე არალიდერისა ჯგუფური საქმიანობის, როგორც ინსტრუმენტულ, ასევე ექსპრესიულ სფეროშიც.
6. საქმიან ლიდერს მიღწევის მოტივაცია უფრო მაღალი აქვს, ვიდრე ემოციურ ლიდერს.
7. ემოციური ანუ ექსპრესიული ლიდერის ემოციური ინტელექტი უფრო მაღალია, ვიდრე საქმიანის, ანუ ინსტრუმენტული ლიდერისა.
8. ჯგუფური საქმიანობის ინსტრუმენტულ და ექსპრესიულ სფეროში აუტსაიდერის ემოციური ინტელექტი ყველაზე დაბალია.
9. რისკის მზაობის ტესტის ქართული ვერსია არის გამართული ფსიქოდიანოსტიკური ინსტრუმენტი, რომელიც შეიძლება იქნეს გამოყენებული კვლევითი მიზნით. ის მაღალი სანდოობითა და ვალიდობით გამოირჩევა, ასევე სხვა პიროვნულ მახასიათებლებთან მიმართებაში მაღალ ლოგიკურ და პროგნოსტულ ურთიერთკავშირზე

მეტყველებს. მაგრამ იმის გათვალისწინებით, რომ ტესტის ადაპტაცია მხოლოდ სტუდენტებზე ჩატარდა, ამ ეტაპზე ტესტის ნორმების დადგენა კორექტული იქ იქნებოდა. ტესტის ნორმების დასადგენად საჭიროა დამატებითი კვლევის ჩატარება.

10. ემოციური ინტელექტის ტესტი მაღალი სანდოობითა და ვალიდობით გამოირჩევა. ასევე სხვა პიროვნულ მახასიათებლებთან მიმართებაში მაღალ ლოგიკურ და პროგნოსტულ ურთიერთკავშირზე მეტყველებს. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ კვლევის შედეგად მიღებული კითხვარის ქართული ვერსია არის გამართული ფსიქოდიავნოსტიკური ინსტრუმენტი. რომელიც შეიძლება იქნეს გამოყენებული კვლევითი მიზნით. მაგრამ იმის გათვალისწინებით, რომ ტესტის ადაპტაცია მხოლოდ სტუდენტებზე ჩატარდა, ამ ეტაპზე ტესტის ნორმების დადგენაც კორექტული სწორედ იქ იქნებოდა. ტესტური ნორმების დასადგენად საჭიროა დამატებითი კვლევის ჩატარება.

11. რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე MMPI-ის ტესტის გამოყენებით, გამოვლინდა ის პიროვნული მახასიათებლები, რომლებიც გავლენას ახდენს ჯგუფურ სტატუსზე ინსტრუმენტულ სფეროში, აგრეთვე დადგინდა თითოეული ამ ნიშნის წილის განმსაზღვრელი რიცხვითი კოეფიციენტი და შედგა რეგრესიის განტოლება.

$$\begin{aligned} \text{სტატუსი} = & 1,168 - 0,340 \cdot (\text{დეპრესია}) + 0,66 \cdot (\text{ფსიქოპათია}) + \\ & 0,173 \cdot (\text{პარანოია}) - 0,521 \cdot (\text{ფსიქასთენია}) - 0,505 \cdot \\ & (\text{შიზოფრენია}) + 0,925 \cdot (\text{პიპომანია}) \end{aligned}$$

შესაბამისად, თუ განტოლებაში ჩავსვამთ ამა თუ იმ პირის ინდივიდუალური ტესტირების მონაცემებს, სტატუსის კოეფიციენტის რიცხვითი მნიშვნელობის მიხედვით შეიძლება პროგნოზის გაკეთება ჯგუფში მისი სტატუსის შესახებ, ინსტრუმენტულ სფეროში. ამ პროგნოზის სანდოობა დაახლოებით 62%-ის ტოლი იქნება.

12. რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე MMPI-ის ტესტის გამოყენებით, გამოვლინდა ის პიროვნული მახასიათებლები, რომლებიც გავლენას ახდენს ჯგუფურ სტატუსზე ექსპრესიულ სფეროში, აგრეთვე დადგინდა თითოეული ამ ნიშნის წილის განმსაზღვრელი რიცხვითი კოეფიციენტი და შედგა რეგრესიის განტოლება.

$$\text{სტატუსი} = 1.964 - 1.139 \cdot (\text{დეპრესია}) + 0.386 \cdot (\text{ფსიქოპათია}) + 0,732 \cdot (\text{ფსიქასთენია}) + 0,140 \cdot (\text{ჰიპომანია})$$

შესაბამისად, თუ განტოლებაში ჩავსვამთ ამა თუ იმ პირის ინდივიდუალური ტესტირების მონაცემებს, სტატუსის კოეფიციენტის რიცხვითი მნიშვნელობის მიხედვით შეიძლება პროგნოზის გაკეთება ჯგუფში მისი სტატუსის შესახებ, ინსტრუმენტულ სფეროში. ამ პროგნოზის სანდოობა დაახლოებით 62%-ის ტოლი იქნება.

1. ჩარკვიანი დ. ფსიქოლოგია ინდუსტრიულ ორგანიზაციებში. თბ. 2001.
2. Slater P. F. Role differentiation in small groups. – American sociological review, 1955.
3. Кричевский Р.Л. Детерминанты ролевой дифференциации лидерства в малых группах. Вопросы психологии, № I, 1977.
4. Bass, B.M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free press
5. Stogdill, R. M. Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press. (1974).
6. Stogdill, R. M. (1950). Leadership, membership and organization. Psychological bulletin. 47, pp 1-14 .
7. Bass, B. M. (1981). Stodgill's handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press.
8. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). The leadership challenge. San Francisco: Jossey-Bass.
9. Cohen, W. A. (1990). The art of a leader. Englewood Cliffs, New Jersey: Jossey-Bass.
10. Cribbin, J.J. (1981). Leadership: strategies for organizational effectiveness. New York: AMACOM.
11. Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stodgill and A. E. Coons (Eds.), Leader behavior: Its description and

measurement. Columbus, Ohio: Bureau of Business Research, Ohio State University.

12. Hollander, E. P. (1978). Leadership dynamics: A practical guide to effective relationships. New York: Free Press.

13. Hollander E. & Julian J. Studies in Leader Legitimacy, Influence and Innovation // Advances in Experimental Social Psychology. N. Y., 1970. Vol. 5.

14. Bales R., Slater P. Role Differentiation in Small Decision-making Groups // T. Parsons & R. Bales (eds.). Family, Socialization and Interaction Process. N. Y: Free Press, 1955.

15. Кричевский Р.Л. К 82 Психология лидерства: Учебное пособие. - М.: Статут, 2007.

16. Burke P. Leadership Role Differentiation // C. McClintock (ed.). Experimental Social Psychology. N. Y, 1972.

17. Graen G. Role-Making Processes within Complex Organizations // M. Dunnette (ed.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally, 1976.

18. პიტერ გ. ნორტჰაუზი. ლიდერობა: თეორია და პრაქტიკა. მე-5 გამოცემა. დასავლეთ მიჩიგანის უნივერსიტეტი. 2010წ.

19. Mumford, M. D. , Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2000). "Leadership Skills for a Changing World: Solving Complex Social Problems," *Leadership Quarterly* 11 (1).

20. Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1969a) Life-cycle theory of leadership. Training and Development Journal.

21. Katz, D., & Kahn, R. L. (1951). Human organization and worker motivation. In L.R. Tripp (Ed.), *Industrial productivity*. Madison, WI: Industrial Relations Research Association.
22. Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1985). *The managerial grid III*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
23. Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Mahwah, NJ: Erlbaum.
24. Bass, B. M. ,& Riggio, R. E. 2006. Transformational leadership (2 nd ed.). Mahwah, NJ: Lavrence Erlbaum.
25. Goleman, D. (2007). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York, NY: Random House.
26. Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bentam.
27. Zaccaro, S. J. (2002). Organizational leadership and social intelligence. In R. Riggio (Ed.), *Multiple intelligence and leadership* (pp. 29-54). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
28. Mayer, J. D., Salovey, P. , & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (pp. 396-420). Cambridge: Cambridge University Press.
29. სოციოლოგიური კვლევის მეთოდები. დემოკრატიის ქართული ინსტიტუტი. თბ.1998.
30. И. П. Волков. Социометрия. Практические занятия по психологии. М., 1989.
31. Л. Н. Собчик. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. СПб.: Речь, 2005

32. Беляев С.А. Разработка и стандартизация методики «уровень эмоционального интеллекта»//Психологический журнал“ – . 2009 №2.
33. «Готовность к риску» Шуберт (PSK); eleqtronuli versia: testoteka.narod.ru/ms/1/13.html.
34. В.П. Пугачев. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учебник для студентов вузов. - М. : Аспект Пресс, 2003.
35. В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. Управление персоналом организации. Учебное пособие. - М.: Экзамен, 2003.
36. .П.Ильин. Психология риска СПб.: Питер, 2012. gv. 267.
37. Исследование склонности к риску (опросник А.Г.Шмелева); eleqtronuli versia: http://psitester.ucoz.ru/publ/individualno_psikhologichni_osoblivosti_osobistosti/kharakter/issledovanie_sklonnosti_k_risku/15-1-0-64
38. Reference: Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter 9Eds.) Emotional Development and Emotional Intelligence. New York: Basic Books.
39. Mayer J. D. & Salovey P., What is Emotional Intelligence? In: P. Salovey & D. Sluyter (eds.), Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators, 1997, New York: Basic Books.
40. Bar-On R., The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI), 2006, Psychothema.

41. Hay Group McClelland Center for Research and Innovation, Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual, 2005.
42. <https://ge.boell.org/sites/default/files/uploads/2015/11/khatuna.pdf>.
43. Petrides K. V., TEIQue Technical Manual, University College of London, 2009.
44. Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bentam.
45. Salovey, P., Stroud, L.R., Woolery, A., & Epel, E.S. (2002). Perceived emotional intelligence, stress reactivity and symptom reports: further explorations using the Trait Meta-Mood Scale. *Psychology and Health*, 17, 611-627.
46. Mayer, J. D., Salovey, P. and Caruso, D. R. (2002). *"Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)"*, Toronto, Ontario: Multi-Health Systems, Inc.
47. Petrides, K. V., Pita, R., Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98, 273-289.
48. Wolff S. (2006) *Group Emotional Intelligence (GEI) Survey. Technical Manual*.
49. Евтихов, О. В. Е27 Эффективное лидерство учеб. пособие / О. В. Евтихов ; Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т. – Красноярск, 2012. – 132 с.
50. Бендас. Психология лидерства- автореферат. Санкт-Петербург-2002.
51. Mitchell D. Stratton, BS, MS. Major, USAF. LEADERSHIP IN GROUPS: SOCIAL NETWORKS AND

PERCEPTIONS OF FORMAL AND INFORMAL LEADERS. March 2006

52. Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa, and Todd J. Weber. Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. The *Annual Review of Psychology* is online at psych.annualreviews.org Annu. Rev. Psychol. 2009. 60:421–49

53. Leslie Pratch. University of Chicago Jordan Jacobowitz. Northwestern University. The Psychology of Leadership in Rapidly Changing Conditions A Structural Psychological Approach. GENETIC, SOCIAL, AND GENERAL PSYCHOLOGY MONOGRAPHS. SUMMER 1997.

54. Мелия М. М47 Бизнес — это психология: Психологические координаты жизни современного делового человека / Марина Мелия. — 4-е изд. — М.: Альпина. Бизнес Букс, 2006. — 352 с.



გამომცემლობა „უნივერსალი“

თბილისი, 0186, ა. პოლიბოვსკაიას №4. ☎: 5(99) 33 52 02, 5(99) 17 22 30
E-mail: universal505@ymail.com; gamomcemlobauniversal@gmail.com