

ПОВРЗАНОСТ НА КАРАКТЕРНИТЕ МОЌИ: ТИМСКА РАБОТА, ПРАВИЧНОСТ И ВОДСТВО СО ОПШТАТА САМОЕФИКАСНОСТ КАЈ СТУДЕНТИ

Доц. д-р Маја Корубин Ќорлука, д-р Калина Сотироска Иваноска

а. Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје
Република Северна Македонија

б. Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје
Република Северна Македонија

а. maja.korubin@fzf.ukim.edu.mk

б. kalina.sotiroska@fzf.ukim.edu.mk

Анстракт

Карактерните моќи претставуваат клучни компоненти на карактерот кои и овозможуваат на индивидуата добро да функционира и служат за нејзино лично добро. ВИА класификацијата на карактерни моќи и доблести на Петерсон и Селигман ја сочинуваат дваесет и четири карактерни моќи сместени во шест доблести. Интересот на истражувањето е насочен кон моќите: тимска работа, правичност и водство, во рамки на доблеста – праведност. Општата самоефикасност се однесува на општото верување во сопствената способност за реагирање во рамки на широк опсег на сложени и нови ситуации. Таа подразбира дека некој може да има повеќе или помалку цврсти верувања во различни области или конкретни ситуации на функционирање. Истражувањето ја испитува поврзаноста меѓу карактерните моќи: тимска работа, правичност и водство со општата самоефикасност кај студенти. Примерокот го сочинуваат 174 испитаници, кои доаѓаат од пет државни и приватни факултети во Република Северна Македонија. За мерење на варијаблите се користат инструментите: ВИА прашалник за моќите и Скала на самоефикасноста. Резултатите покажа дека со зголемување на тимската работа, правичноста и водството се зголемува општата самоефикасност кај студентите.

Клучни зборови: *општа самоефикасност, тимска работа; правичност; водство; карактерни моќи; доблести; ВИА класификација на карактерни моќи и доблести;*

1. Вовед

Петерсон и Селигман имаат идентификувано дваесет и четири карактерни моќи, како дел од ВИА класификацијата на карактерни моќи и доблести (VIA Classification of Character Strengths and Virtues, Peterson & Seligman, 2004), сместени во шест доблести: мудрост и знаење, смелост, хуманост, праведност, умереност и трансцедентност. Ваквите моќи се сметаат за позитивни црти кои придонесуваат за добросостојбата на индивидуата, личниот раст и развој и севкупното животно задоволство. Истражувањата покажуваат дека препознавање и практикување на ваквите моќи води до подобро ментално здравје и емоционална добросостојба, градење на квалитетни релации со другите, како и чувство на имање смисла и исполнетост во животот. Засилување и користење на овие моќи може да и помогне на индивидуата да се справи со предизвиците, да даде свој придонес во општеството и да води поавтентичен и поисполнет живот (Peterson & Seligman, 2004).

Истражувањето се фокусира на карактерните моќи: тимска работа, правичност и водство, кои се содржани во доблеста – праведност. Тимската работа се дефинира како способност за добро функционирање во и покажување на лојалност кон групата. Индивидуите со висок степен на тимска работа лесно се идентификуваат со групата во која припаѓаат, имаат висок степен на одговорност и се добри и лојални пријатели. Тие често се вклучуваат во различни општествени активности и во поголем дел од времето се идентификуваат со јавниот интерес. Развојот на оваа карактерна моќ зависи од социјалните релации кои детето ги гради и фамилијарните вредности на кои тоа е изложено уште во раните години. Карактерната моќ правичност се дефинира како процес преку кој индивидуата одредува што е морално исправно, а што погрешно. Индивидуите со висок степен на оваа моќ се однесуваат подеднакво кон сите луѓе и даваат секому подеднаква можност и шанса. Тие градат непристрасен однос кон другите луѓе, се сензитивни на ситуации поврзани со социјална неправда и покажуваат

грижа и сочувство кон другите. Развојот на оваа карактерна моќ претставува интеракција помеѓу процесот на биолошка матурација и искуството на индивидуата. Врз овој процес влијаат и родителите преку односот кој го градат со детето уште во раните фази на неговиот развој (Peterson & Seligman, 2004). Третата карактерна моќ – водство – се дефинира како способност да се организираат групните активности, охрабрување на групата за спроведување на активностите и одржување на добри човечки односи во рамки на групата. Индивидуата со висок степен често презема иницијативи и поттикнува соработка во групата или во заедницата во која живее. Ваквата индивидуа се води од сопствениот интегритет и се потпира на сопственото знаење и има способност да го инспирира и организира тимот. Но, и покрај тоа што има моќ да влијае врз другите, таа внимателно ги слуша и вклучува мислењата на другите во сопствените одлуки. Оваа моќ се развива преку комбинација на личен напор, обука и искуство. Значајно за развојот е поттикнување на одговорноста, градење на комуникациски вештини, како слушање и изразување, со цел да се разберат потребите и ставовите на другите. Истражувањата од областа на когнитивната психологија покажуваат дека гените може да влијаат на некои аспекти на личноста и карактерот, кои вклучуваат и моќи како водството. На пример, некои гени можат да влијаат на нивото на храброст, иновативност и социјални вештини, кои се важни компоненти на лидерското поведение.

Самоефикасноста претставува верување во сопствената способност за организирање и спроведување на активност насочена кон остварување на посакуваните цели (Bandura, 1997). Индивидуите со високо ниво на самоефикасност веруваат дека можат да ги реализираат задачите кои ги имаат испланирано и да се справат со ситуацијата, без разлика на пречките и предизвиците. Мадокс самоефикасноста ја дефинира како „она што верувам дека можам да го направам со сопствените способности во конкретна ситуација“ (според Rijavec, Miljkovic & Brdar, 2008). Меѓутоа, самоефикасноста не претставува само пасивно верување, туку верување кое води до преземање на конкретните чекори, вложување на напор во активностите, истрајност и отпорност на неуспесите.

Самоефикасноста го мотивира и го регулира однесувањето на индивидуата во сегашноста. Ваквите индивидуи се спремни да делуваат и почесто доживуваат успех од оние кои имаат ниска самоефикасност. Верувањето во сопствените способности има клучно значење за физичкото здравје и психолошкото прилагодување на индивидуата. Тоа се стекнува преку искуството, постигнатите успеси, како и од учењето при доживеаните неуспеси. Може да влијае на мотивацијата на индивидуата, на доживеаниот стрес и општата психолошка состојба. Луѓето со висока самоефикасност имаат повеќе склоност да се ангажираат во активности кои им претставуваат предизвик, додека оние со ниско ниво ги имаат тенденција да ги избегнуваат ваквите активности.

Постои разлика помеѓу самоефикасноста и себедовербата. Втората е поширок поим од самоефикасноста и се однесува на личните верувања на индивидуата за себеси. Испитувањата покажуваат дека, во случаи кога одредена област е од големо значење за индивидуата, самоефикасноста во таа област може значајно да придонесе за зголемување на себедовербата.

Самоефикасноста не претставува црта на личноста, ниту карактерна моќ. Оваа појава не се дефинира и не се мери како моќите, туку повеќе се поврзува со верувањето на индивидуата во сопствената способност да ги координира вештините со цел да ги постигне посакуваните цели.

Повеќето автори често самоефикасноста ја посматраат како целина, поточно зборуваат за општа самоефикасност. Општата самоефикасност се однесува на општото верување во сопствената способност за реагирање во рамки на широк опсег на сложени и нови ситуации (Schwarzer & Jerusalem, 1995).

Покрај општа, постојат и други области на самоефикасност, кои се однесуваат на различни ситуации, како: социјална самоефикасност, академска самоефикасност, самоефикасноста на наставникот и технолошката самоефикасност. Социјалната самоефикасност претставува верување на индивидуата во сопствената способност за ангажирање во задачи кои вклучуваат социјална интеракција, а кои се потребни за

низирање и одржување на интерперсоналните односи (Smith & Betz, 2000). Академската се однесува на верувањето во способноста на студентите да бидат ефикасни во учењето, да се организираат и да се справат со академските задачи. Во суштина, тоа е способноста потребна да се постигне успех во учењето и во образованието.

Хипотезата која се тестира во ова истражување е дека со зголемување на тимската работа, правичноста и водството се зголемува општата самоефикасност кај студентите.

2. Метод

Примерокот во ова истражување го сочинуваат 174 испитаници, студенти од Филозофскиот факултет во Скопје, Природно-математички факултет во Скопје и од Американ колеџ - Скопје. Во обработката на податоците беа земени резултатите од 162 испитаници, од причина што тестовниот материјал на 12 испитаници беше некомплетен. Изборот на факултети е направен со цел да обезбеди хетерогеност на примерокот во поглед на половата застапеност и во поглед на научните подрачја: подрачјето на општествените науки, подрачјето на хуманистичките науки и подрачјето на природно-математичките науки, согласно Класификацијата на научни подрачја, полиња и области (дисциплини) на истражување (2001). Хетерогеноста на примерокот е обезбедена и во поглед на годината на студии: прва, втора и трета година студии од наведените факултети. Со тестирањето беа опфатени сите студенти кои во моментот на тестирање ја следеа наставата.

За испитување на моќите: тимска работа, правичност и водство е користен инструментот: ВИА прашалник за моќите (VIA Signature Strengths Questionnaire, Seligman & Peterson, 2001). Во рамки на инструментот, кој мери 24 карактерни моќи, беа искористени само скалите кои ги мерат овие три варијабли. За мерење на општата самоефикасност се користеше Скала на самоефикасноста (The Self-Efficacy Scale, Sherer & al., 1982).

3. Резултати и дискусија

Во Табела 1 се прикажани резултатите за поврзаноста на испитуваните варијабли: тимска работа, правичност, водство и општа самоефикасност. Дадени се коефициентите на корелација за трите карактерни моќи и општата самоефикасност.

Табела 1. Интеркорелации меѓу тимската работа, правичноста, водството и општата самоефикасност.

	Општа самоефикасно ст	Тимска работа	Правичност	Водство
Општа самоефикасно ст	1,00	0,02	0,04	0,30**
Тимска работа	0,03	1,00	0,59**	0,54**
Правичност	0,04	0,59**	1,00	0,59**
Водство	0,30**	0,54**	0,59**	1,00

** $p < 0,01$

* $p < 0,05$

Резултатите во табелата покажуваат дека општата самоефикасност е единствено поврзана со карактерната моќ водство ($r=0,54$; $p<0,01$). Не е најдена статистички значајна поврзаност помеѓу самоефикасноста со тимската работа и правичноста ($r=0,02$ и $r=0,04$; $p>0,05$).

Ваквите резултати делумно ја потврдија хипотезата во делот каде се претпоставува дека со зголемување на карактерната моќ водство се зголемува општата самоефикасност кај студентите. Резултатите не ја потврдија хипотезата во однос на поврзаноста на останатите две моќи во рамки на доблеста праведност, односно дека со зголемување на тимската работа и правичноста се зголемува и општата самоефикасност.

Од тука произлегува дека колку повеќе сме способни да ги организираме групните активности, да ја охрабруваме групата за спроведување на активностите и во исто време да одржуваме добри човечки односи во рамки на групата, толку нашата општа самоефикасност, односно верувањето во сопствените способности, ќе се зголемува. Меѓутоа, нашата правичност, односно тенденцијата подеднакво и исправно да се однесуваме кон сите луѓе, во согласност со принципите на правичност и недискриминација, статистички значајно не влијае на општата самоефикасност. Истото важи и за моќта - тимска работа, поточно доброто функционирање и чувството на лојалност кон групата. Зголемувањето или намалувањето на оваа моќ не придонесува на нашето верување во способностите за функционирање во рамки на широк опсег на ситуации.

Добиените резултати во Табела 1 покажуваат и дека постои статистички значајна и висока корелација помеѓу тимската работа со другите две моќи: правичност и водство, како и меѓу правичноста и водството одделно. Зголемувањето на секоја од овие моќи е проследена со зголемување на останатите две.

4. Заклучок

Спроведеното истражување има одредени ограничувања. Една од основните замерки се однесува на начинот на кој е избран примерокот од популацијата. Во истражувањето беа искористени резултатите на студентите кои во моментот на тестирање ја следеа наставата. Оние студенти кои од одредени причини не беа присутни за време на тестирањето, не беа опфатени во постапката.

Сепак, не би се очекувало дека резултатите на ваквите студенти би ја нарушиле репрезентативноста на примерокот, од причина што не се очекува истите драстично да се разликуваат по своите карактеристики од студентите чии резултати беа обработени. Друга замерка на ова истражување се однесува на инструментите кои се користат. Така, за мерење на карактерните моќи и општата самоефикасност се користени инструменти кои се базираат на самопроценките на испитаниците. Ризикот што се јавува при користење на вакви инструменти се однесува на нивната валидност, а поврзано со влијанието на контекстуалните фактори и стилот на одговор на испитаниците. Меѓутоа, она што поголем број на истражувања го покажуваат е дека ваквите фактори се сепак ограничени, а инструментите кои се базирани на самопроценки на испитаниците се релијабилни и валидни (Pavot & Diener, 1993; Schimmack, Bockenholt & Reisenzein, 2002; Eid & Diener, 2004; Schimmack & Oishi, 2005).

Во одредени случаи се покажало дека инструментите, кои се базираат на самопроценки на испитаниците, се со поголема точност од проценките кои ги даваат експертите кои имаат да го проценат субјективното искуство на испитаниците (Joiner, Brown, Perez, Sethuraman & Salllee, 2005).

Она што би било од интерес на некои идни истражувања е да се провери поврзаноста и на другите карактерни моќи, во рамки на Класификацијата на карактерни моќи и доблести на Петерсон и Селигман, со општата самоефикасност. Исто, потребно е да се испита која комбинација на карактерни моќи најмногу придонесува за зголемување на верувањето во сопствените способности. Секако, важно е да се испитаат и можните интервенции кои влијаат врз подигнување на нивото на овие моќи, со цел нивно користење во психолошката пракса и во секојдневниот живот. Согласно некои истражувања, врската помеѓу одредени карактерни моќи, самоефикасноста и животното задоволство е потребно да биде воспоставена што порано во развојот на детето (DeNeve & Cooper, 1998), а техниките кои се покажало дека помагаат за развој на ваквите моќи, да се интегрираат во воспитно-образовниот процес уште од најрана возраст.

Литература

4. Belliotti, R.A. (2004). Happiness is Overrated. London: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
5. Bruni, L. & Porta, P.L. (2007). Handbook on the Economics of Happiness. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar
6. Diener, E. (2009). The Science of Well-Being: Collected Works of Ed Diener. Dordrecht: Springer
7. Hogan, R., Johnson, J. & Briggs, S. (1997). Handbook of Personality Psychology. San Diego: Academic Press
8. Јанаков, Б. (2003). Современа психологија на личноста. Скопје: ЦРСП
9. Јанаков, Б. (2007). Среќа: Прирачник за усрекување и добрување. Скопје: СОФИЈА, Богданци
10. Phillips, D. (2006). Quality of Life: Concept, Policy and Practice. London: Routledge
11. Pollan, S.M. & Levine, M. (2005). It's All in Your Head: Thinking Your Way to Happiness. New York: HarperCollins Publishers
12. Popkins, N.C. (1998). The Five-Factor Model: Emergence of a Taxonomic Model for Personality Psychology
13. Rapley, M. (2003). Quality of Life Research: A Critical Introduction. London: Sage Publications
14. Rhodewalt, F. (2008). Personality and Social Behavior. New York: Psychology Press
15. Sperry, L. (2003). Handbook of Diagnosis and Treatment of DSM-IV-TR: Personality Disorders. New York: Brunner-Routledge
16. Summers, H. & Watson A. (2006). The Book of Happiness: Brilliant Ideas to Transform Your Life. Chichester: Capstone Publishing Limited
17. Vollrath, M.E. (2006). Handbook of Personality and Health. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.