

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte
Psiholoģijas nodaļa

Psiholoģijas maģistra studiju programmas
studente **Lienīte Lapiņa,**
stud. apl. Nr. II06199

Maģistra darbs

**PERSONĪBAS IEZĪMJU UN REAKCIJAS UZ NEGATĪVU
ATGRIEZENISKO SAITI PAR DARBA IZPILDI SAISTĪBA**

Darba vadītājs:
asoc. prof. I.Austers

Rīga
2010

Saturs

Rezumējums	3
Abstract	4
Ievads	5
Personības iezīmju teorijas	7
G. Olporta dispozicionālā personības teorija	7
H. Aizenka bioloģiskās tipoloģijas teorija	7
R. Ketela strukturālā personības iezīmju teorija	8
„Piecu faktoru” modelis	8
Atgriezeniskā saite	11
Reakcija uz atgriezenisko saiti	14
Metode	
Pētījuma dalībnieki	18
Instrumentārijs	18
Procedūra	19
Rezultāti	19
Iztirzājums	24
Izmantotās literatūras saraksts	27
Pielikumi	
Pētījuma shēma	31
„BFI” anketa	32
„BFI” testa atslēga	33
„Reakcija uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi” anketa	34
Testa atslēga	35

Rezumējums

Pētījuma mērķis bija noteikt, kādas ir korelatīvas sakarības starp „Lielā piecinieka” faktoriem un trim reakcijas veidiem uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi, lai noskaidrotu, kuras personības iezīmes būtu noteicošie kritēriji, veicot valodnieku atlasi.

Veicot zinātniskās literatūras analīzi par piecu faktoru modeli un līdzšinējiem pētījumiem organizāciju psiholoģijas ietvaros par sakarībām starp personības iezīmēm un reakciju uz atgriezenisko saiti, tika izvirzītas sekojošas hipotēzes:

1. Augstāki piecu faktoru modeļa labvēlīguma un ekstraversijas rādītāji un zemāki atvērtības rādītāji prognozē akceptējošo reakcijas veidu, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi.
2. Zemāki piecu faktoru modeļa apzinīguma rādītāji un augstāki neirotisma rādītāji prognozē noraidošo reakcijas veidu, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi.
3. Zemāki piecu faktoru modeļa labvēlīguma rādītāji prognozē apšaubošo reakcijas veids, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi.

Pētījuma datu ieguvei izmantotas divas anketas: „BFI” (Big Five Inventory), lai noteiktu 100 respondentiem raksturīgās personības iezīmes un anketa „Reakcija uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi”, lai noteiktu kādas ir respondentu tipiskās reakcijas, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti.

Iegūto datu statistiskās analīzes rezultāti liecina, ka zemāki ekstraversijas rādītāji un augstāki labvēlīguma rādītāji statistiski nozīmīgi prognozē akceptējošo reakcijas veidu, daļēji apstiprinot 1.hipotēzi, augstāki ekstraversijas rādītāji un zemāki labvēlīguma rādītāji statistiski nozīmīgi prognozē noraidošo reakcijas veidu, neapstiprinot 2.hipotēzi un labvēlīgums kā negatīvs prognozētājs statistiski nozīmīgi prognozē apšaubošo reakcijas veidu, apstiprinot 3. hipotēzi.

Iegūtie rezultāti norāda, ka pieņemot darbā jaunus tulkus un redaktorus, būtu ieteicams izvēlēties kandidātus, kuriem, papildus nepieciešamajām profesionālajām kompetencēm, būtu raksturīgi augstāki labvēlīguma rādītāji un zemāki ekstraversijas rādītāji.

Atslēgas vārdi: personības iezīmes, piecu faktoru modelis, reakcija uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi

Abstract

The objective of the study was to determine the correlative relationship between „Big Five” factors and three reaction types to negative performance feedback in order to find out which personality traits are the key criteria in the recruitment of linguists.

Analysis of scientific literature on Five Factor Model and previous studies in organisational psychology on the relationship between personality traits and reaction to feedback resulted in the following hypotheses:

1. Higher ratings of Agreeableness and Extraversion and lower ratings of Openness predict the accepting type of reaction to negative performance feedback.
2. Lower ratings of Conscientiousness and higher rating of Neuroticism predict the rejecting type of reaction to negative performance feedback.
3. Lower ratings of Agreeableness predict the doubting type of reaction to negative performance feedback.

Two questionnaires were used to obtain data for the research: „BFI” (Big Five Inventory) to determine the characteristic personality traits of 100 respondents and questionnaire „Reaction to negative performance feedback” to determine the typical reaction to feedback.

The results of the statistical analysis reveal that lower ratings of Extraversion and higher ratings of Agreeableness significantly predict the accepting type of reaction thus partially confirming hypothesis No. 1, higher ratings of Extraversion and lower ratings of Agreeableness significantly predict the rejecting type of reaction thus not confirming hypothesis No.2 and Agreeableness as a negative predictor significantly predicts the doubting type of reaction thus confirming hypothesis No. 3.

The results of the study suggest that during the recruitment of new translators and editors it would be advisable to select candidates who besides the required professional skills demonstrate higher ratings of Agreeableness and lower ratings of Extraversion.

Key words: personality traits, five factor model, reaction to negative performance feedback

Personības iezīmju un reakcijas uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi saistība

Ievads

Strādājot tulkošanas aģentūrā, ir novērots, ka tulki dažādi reaģē uz negatīvu atgriezenisko saiti par viņu darba izpildi, sākot no pateicības izteikšanas par ieteikumiem, lai turpmāk varētu uzlabot tulkojumu kvalitāti, līdz pat agresīvai un emocionālai reakcijai, apšaubot vērtētāja kompetenci un profesionalitāti, atsakoties pieņemt jebkādu konstruktīvu kritiku. Lai tiktu nodrošināta tulku darba izpildes kvalitāte visos projektos, katram tulkojumam tiek veikta kvalitātes kontrole, kuru veic neatkarīgi eksperti (redaktori) un par katru tulkojumu tulks saņem atgriezenisko saiti ar tulkojumā pieļautajām kļūdām, labojumiem un ieteikumiem, kā arī dažkārt (atkarībā no konstatēto kļūdu nopietnības un projekta struktūras) tulkotājam ir jāpārstrādā dokuments.

Veicot aptauju par tulku reakciju, saņemot atgriezenisko saiti (kvalitātes novērtējumu) no redaktora, kurā ir norādītas tulkojumā pieļautās kļūdas, labojumi un ieteikumi, saņemu dažādas atbildes, piemēram:

„Ja nav acīmredzama mana rupja kļūda, pirmā reakcija ir nelielas dusmas, kāpēc šis cilvēks uzdrīkstas mani kontrolēt, bet pēc pussekundes es vai nu saprotu, ka viņa versija ir labāka, vai nu mana ir tik pat laba, vai nu meklēju pierādījumus viedoklim, ka mans variants bija labāks”.

„Parasti reaģēju "veselīgi". Esmu apbēdināta, ja ir konstatētas kādas nopietnas kļūdas, kuras es nedrīkstēju pieļaut, un tad dusmojos uz sevi, bet tas reizē arī palīdz, jo tad nākamajā darbā noteikti tādas kļūdas nebūs. Vispār es labprāt saņemu redaktoru fīdbekus, jo tad reāli var redzēt, kāds ir bijis tulkojums. Protams, lielāks prieks ir saņemt pozitīvas atsauksmes”.

„Parasti rūpīgi ar to iepazīstos, lai uzlabotu savu sniegumu turpmākajā darbā un, iespējams, uzzinātu ko jaunu”.

Pieņemot darbā jaunus valodniekus – tulkus un redaktorus, kandidāti, kuru kompetences, pieredze un profesionāla kvalifikācija atbilst tulkošanas aģentūras prasībām ir ievērojamā skaitā un viens no kritērijiem pēc kā atlasīt visatbilstošāko valodnieku, būtu izvēlēties kandidātu, kuram, papildus nepieciešamajām profesionālajām kompetencēm, ir raksturīgas personības iezīmes, kuras prognozētu labus darba rezultātus un produktīvu sadarbību, tai skaitā tulkošanas uzņēmumam vēlamu reakciju uz negatīvu atgriezenisko saiti - saņemtās informāciju pieņemšanu

un attiecīgu korekciju ieviešanu sava darba izpildē. Šim nolūkam, papildus līdzšinējiem personāla atlasē izmantotajiem pārbaudes darbiem, lai noteiktu valodnieku profesionālās spējas (pārbaudes tulkojumi), būtu lietderīgi veikt arī personības testu - "BFI" (Big Five Inventory), lai noteiktu kandidātu personības iezīmes.

Pētījuma mērķis ir noteikt, kādas ir korelatīvas sakarības starp „Lielā piecinieka” faktoriem un trim reakcijas veidiem uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi, lai noskaidrotu, kuras personības iezīmes būtu noteicošie kritēriji, veicot valodnieku atlasī.

Personības iezīmju teorijas

Personības iezīmju teorijas virziena zinātnieki postulē, ka katra personība sevī ietver noturīgu, bet unikālu individuālu iezīmju kopumu, kas nodrošina tā uzvedības patstāvību. Priekšstats par personību kā individuālo un kopējo iezīmju noturīgu kopumu ir saistīts ar tādu zinātnieku vārdiem kā Olports, Aizenks, Ketels, Goldbergs, Kosta u.c. Kaut arī minētie autori šim virzienam piedāvā dažādas metodes, lai noteiktu iezīmes, kas veido cilvēka personību un autoriem pastāv atšķirīgi uzskati attiecībā uz iezīmes jēdzienu un iezīmju kopumu, kas nosaka personības būtību, viņi piekrīt, ka iezīmes ir fundamentālie personības bloki, un iezīmju teorijas vienojošā koncepcija ir tāda, ka indivīdi būtiski atšķiras cits no cita ar personības iezīmēm, kas tiek uzskatītas par galvenajām personības satura vienībām.

G. Olporta dispozicionālā personības teorija

Saskaņā ar G.Olporta (Allport, 1966) iezīmju teoriju, katram indivīdam piemīt noteiktas personīgas iezīmes jeb dispozīcijas, kuras ir atpazīstamas cilvēka izpausmēs un uzvedībā. Šīs iezīmes ir dalāmas: kardinālās jeb galvenās – ļoti izteiktas iezīmes, kas ir krasi manāmas visā konkrēta cilvēka rīcībā un izpaužas daudzās situācijās; centrālās – iezīmes, kuras veido personības kodolu, centrālo dispozīciju skaits svārstās starp 5 un 10; sekundārās jeb situatīvās - mazstrukturētas iezīmes un nav noturīgas, piemēram, tās izpaužas ēdienu, stila, frizūras utt. izvēlē.

H. Aizenka bioloģiskās tipoloģijas teorija

H. Aizenka bioloģiskās tipoloģijas teorija ir saistīta ar iezīmju teoriju bāzes konceptiem, taču cilvēku kategoriju diferenciacijai Aizenks sniedz neirofizioloģisku pamatojumu (Eysenck, 1967). Pēc H. Aizenka domām, šo iezīmju skaits nav liels - trīs superiezīmes, kuras tiek sauktas par tipiem: 1) ekstraversija/intraversija (H. Aizenks aizguva no K. G. Junga, bet papildīja to ar citu saturu - ekstraversijas un intraversijas iezīmes nosaka ģenētiski determinēti ierosas un aiztures procesi galvas smadzenēs); neirotizisms (nemiers, depresija, vainas izjūta, zems pašvērtējums, spriedze, iracionalitāte, bailes, drūms garastāvoklis, emocionālā nenoturība); psihotizisms (personības uzvedībā izpaužas kā egocentrisms, egoisms, noslēgtība; psihotisma pretpols – impulsu kontrole un nosliece atbilst uzvedības standartiem).

R. Ketela strukturālā personības iezīmju teorija

R. Ketela personības iezīmju teorijas pamatā ir priekšstats par cilvēka personību kā sarežģītu un diferencētu iezīmju struktūru, kurā visas cilvēka izpausmes nosaka viņa iezīmes (Cattell, 1965). R. Ketela pētījumi, kas attiecas uz personības iezīmju teoriju, atšķiras ar izteiktu empīriskumu, jo viņš nav pamatojies uz teorētisko priekšstatu avotiem par personības nosakāmo īpašību saturu un kvantitāti. R. Ketels ir radījis vairākas personības aptaujas, no kurām vispazīstamākā ir personības aptauja ar 16 faktoriem (16 PF), kas ļauj noteikt sešpadsmit dažādus personības aspektus: komunikatīvās īpašības, līdera potenciālu, gribasspēku, tieksmi ievērot sabiedrībā noteiktās normas, emocionālo problēmu esamību (nedrošība, nemiers, depresīvas un pašnāvnieciskas tieksmes), sociālās adaptācijas pakāpi, tieksmi iesaistīties dažādos konfliktos, intelektuālo un radošā potenciāla esamību.

„Piecu faktoru” modelis

Viena no jaunākajām un populārākajām pieejām personības iezīmju pētījumos ir „Piecu faktoru modelis” (Five Factor Model) jeb „Lielais Piecinieks” (Big Five). Veidojot teoriju, piecu faktoru modelis tika veidots ar faktoranalīzes palīdzību, analizējot lielu skaitu novērojumu ziņojumus, pašnovērtējumu ziņojumus un aptaujas anketas, katrā no pieciem faktoriem ietverot vairāk konkrētas iezīmes. Pie piecu faktoru modeļa izveidošanas strādājuši Goldbergs (Goldberg, 1993), Kosta, Makkrejs (Costa & McCrea, 1992) un citi autori. Aprakstot piecas nozīmīgas personības šķautnes, „Piecu faktoru” modeļa pieejā par iezīmi tiek uzskatīts, ka „iezīme ir laicīgi stabila, klātesoša individuāla atšķirība” (Goldberg, 1993). Saskaņā ar Goldbergu, kurš ir viens no piecu faktoru modeļa veidotājiem, Ketela sešpadsmit faktori var tikt aplūkoti kā pieci faktori (Goldberg, 1990).

Ar piecu faktoru modeļa palīdzību var noskaidrot personības dimensijas, kas parāda to, ka cilvēks ir mainīgs, un lielam vairumam cilvēku ir daudzdimensionāla personība. Ar šīs metodes palīdzību var noskaidrot, kuri faktori ir raksturīgāki konkrētai personai, kā arī prognozēt virkni nozīmīgu dzīves aspektu, piemēram, profesijas izvēles virzienu un darba izpildes kvalitāti. „Lielā Piecinieka” modelis sevī ietver piecas faktoru grupas, kas veido personības pamatu (John et al., 2008):

- Neirotizms

Nosliece uz negatīvām emocijām, tādām kā dusmas, trauksmainums, naidīgums, nomāktība, nedrošība. Dažkārt neirotizms tiek saukts par emocionālo nestabilitāti. Personas ar augstiem neirotizma rādītājiem ir nenoturīgi pret stresu un emocionāli labili, ikdienišķas situācijas tiek uztvertas kā apdraudošas un nelielas problēmas tiek pārspīlētas. Negatīvās emocionālās reakcijas mēdz ilgi saglabāties, tādēļ šiem cilvēkiem ilgstoši mēdz būt drūms garastāvoklis. Problēmas ar emociju regulāciju mazina spēju skaidri domāt, pieņemt lēmumus un efektīvi tikt galā ar stresu. Personas ar zemiem neirotizma rādītājiem ir emocionāli stabili, nav viegli satraucāmi, pozitīvi noskaņoti, parasti mēdz būt mierīgi un brīvi no ilgstošām negatīvām emocijām.

- Ekstraversija

Raksturīgas pozitīvas emocijas, sabiedriskums, optimizisms, pārliecība par sevi. Personām ar augstiem ekstraversijas rādītājiem patīk atrasties citu cilvēku sabiedrībā un meklēt jaunas izjūtas un jaunu pieredzi. Ekstravertiem raksturīgs entuziasms, enerģijas pārpilnība un uz darbību orientēta uzvedība. Atrodoties sabiedrībā, ekstraverti cenšas nokļūt uzmanības centrā. Intraverti, savukārt, nav tendēti meklēt ciešus kontaktus ar ārpusauli, nav sabiedriski, šiem cilvēkiem ir mazāka nepieciešamība pēc ārējiem kairinājumiem, salīdzinot ar ekstravertiem. Intraverti mēdz būt aktīvi un enerģiski, taču ne sociālajā sfērā.

- Atvērtība

Personām ar augstiem atvērtības rādītājiem piemīt izteikts radošums un plašs redzesloks, tie augsti novērtē mākslu, emociju daudzveidību, piedzīvojumus, neparastas idejas, iztēli un pieredzes dažādību. Dominējošās rakstura īpašības ir elastība, zinātkāre, progresīva domāšana, dažkārt netradicionāli uzskati. Zemi atvērtības rādītāji liecina par tradicionālām interesēm, likumu, noteikumu un normu ievērošanu, pielāgošanos situācijām, nevis jaunu risinājumu meklēšanu.

- Labvēlīgums

Tendence būt izpalīdzīgam un atsaucīgam, kā arī uz sadarbību vērstam. Personām ar augstiem labvēlīguma rādītājiem ir svarīgi saprasties ar citiem, viņi ir uzmanīgi, draudzīgi, dāsni, ar optimistisku skatījumu uz pasauli un cilvēku dabu; viņi tic, ka cilvēki ir godīgi, krietni un uzticami. Personas ar zemiem labvēlīguma rādītājiem savas intereses nostāda augstāk par citu interesēm, dažkārt viņu skepse par citu cilvēku motīviem padara viņus aizdomīgus un nesabiedriskus.

- Apzinīgums

Tendence demonstrēt pašdisciplīnu, neatlaidību, uzticamību, izturēties apzinīgi un tiekties pēc sasniegumiem. Personas ar augstiem apzinīguma rādītājiem dod priekšroku plānotai un organizētai uzvedībai, nevis impulsīvai uzvedībai un lēmumiem. Šīm personām ir raksturīga augsta impulsu kontrole un regulācija.

Piecu faktoru modelis ir plaši izmantots organizāciju psiholoģijas ietvaros, pētījumos par personības iezīmju saistību ar darba izpildi, analizējot sakarības starp personības iezīmēm un dažādiem darba izpildes kritērijiem dažādās amatu kategorijās, tai skaitā apmācību efektivitāti, darba produktivitāti, profesijas izvēli, apmierinātību ar darbu utt. (Mount & Barrick, 1995). Reimarks savos pētījumos ir identificējis divpadsmit uzvedības formas, kas saistītas ar piecu faktoru modeli un var tikt izmantotas personāla atlasē: vadīšana, konfliktu risināšana, tiekšanās pēc sasniegumiem, draudzīga attieksme, iejūtība un interese par citiem, uz sadarbību vērstas uzvedības tendences, uzticamība, darba ētikas ievērošana, pamatīgums un uzmanības pievēršana detaļām, emocionālā stabilitāte, kā arī vēlme ģenerēt un attīstīt idejas (Raymark et al., 1997).

Bariks un Maunts uzskata, ka piecu faktoru modelis ir vispiemērotākā klasifikācija, kuru izmantot, formulējot un pārbaudot hipotēzes par personības individuālajām atšķirībām saistībā ar darbu, it īpaši personālatlases, personāla novērtēšanas, apmācību un attīstības jomās. Pirmais Barika un Maunta pētījums par sakarībām starp personības iezīmēm (piecu faktoru modelis) un darba izpildi tika veikts 1991. gadā, aptaujājot dažādu profesiju pārstāvjus, sākot no policistiem līdz pārdevējiem. Tika prognozēts, ka visās amatu kategorijās tiks novērota cieša korelācija ar „apzinīgumu”, jo šī iezīme norāda uz rūpīgu un atbildīgu attieksmi pret jebkuru darbu, un „neirotismu”, kas jebkurā darbības sfērā kavētu, nevis veicinātu darba izpildi, jo šī iezīme norāda uz satraukumu, nervozitāti un nepārlicinātību par sevi (Barrick & Mount, 1991).

Kopš 90. gadu sākuma veiktās metaanalīzes ir atkārtoti pierādījušas, ka noteiktos apstākļos personības iezīmes spēj samērā labi prognozēt darba izpildi. Apzinīgums un emocionālā stabilitāte prognozē darba izpildi visos amatos, savukārt, pārējie faktori – labvēlīgums, ekstraversija un atvērtība – ir saistīti ar veiksmīgu darba izpildi noteiktās profesijās vai saistīti ar specifiskiem darba kritērijiem. Piemēram, augsti piecu faktoru modeļa „labvēlīgums” rādītāji prognozē darba izpildi amatos, kas ietver aprūpēšanas elementu un profesijās, kurās nepieciešama sadarbošanās vai strādāšana komandā; augsti „ekstraversijas” rādītāji – pārdevēju un vidējā līmeņa vadītāju amatos, kā arī profesijās, kur pastāv augsts sāncensības un sociālo kontaktu līmenis, „atvērtībai” ir saistība ar radošām profesijām (Barrick & Ryan, 2003).

Teta veiktā metaanalīze par pētījumiem, lai noteiktu kuras personības dimensijas ir saistītas ar konkrētiem amatiem, ietvēra 494 pētījumus, kopumā apsekojot vairāk kā 13 000 darbinieku, atklāja daudz ciešāku sakarību starp personības iezīmēm un darba efektivitāti kā tas tika konstatēts Barika un Maunta veiktajā pētījumu metaanalīzē (Tett et al., 1991).

Atgriezeniskā saite

Personāla darbības novērtēšana ir kļuvusi par personāla vadīšanas procesa neiztrūkstošu posmu un nepieciešamību organizācijas darba efektivitātes paaugstināšanā. Vērtēšanas process, formāls vai neformāls, notiek jebkurā organizācijā, un vienotas darba izpildes novērtēšanas sistēmas izveidošana ir viens no efektīvas personāla vadības pamatnosacījumiem mūsdienīgā organizācijā, ne tikai uzsverot procesa vērtējošo, bet arī attīstošo aspektu, kā arī atgriezeniskās saites veidošanu (London, 2003).

Par atgriezenisko saiti tiek dēvēta informācija par darbinieka darba izpildes efektivitāti; atgriezeniskās saites sniegšana un saņemšana noris ikvienā uzņēmumā un veiksmīgi izstrādāts atgriezeniskās saites veidošanas dizains ir būtisks gan indivīda, gan uzņēmuma darbības uzlabošanā (Kinicki, Wu, Prussia, & McKee-Ryan, 2004). Andersons un Džons uzskata, ka reakcija uz atgriezenisko saiti ir viens no būtiskākajiem faktoriem, kas prognozē darbinieku uzvedību un viņu darba sniegumu organizācijās, un, saskaņā ar šiem autoriem, pētījumi par individuālajām reakcijām uz atgriezenisko saiti ir ļoti nepieciešami (Anderson & Jones, 2000).

Pētījumi par reakcijām uz atgriezenisko saiti ir nozīmīgi vairāku iemeslu dēļ, tai skaitā, lai izveidotu un izmantotu konkrētas atgriezeniskās saites vai novērtēšanas sistēmas organizācijās,

kā arī, lai iekļautu reakcijas uz atgriezenisko saiti visos teorētiskos modeļos, kur atgriezeniskā saite ir attēlota kā darba izpildes uzlabošanas mediators (Cawley, Keeping, & Levy, 1998).

Atgriezeniskās saites sniegšana var uzlabot indivīda darba izpildes līmeni vienīgi tad, ja darbinieks ir gatavs pieņemt un adekvāti reaģēt uz atgriezenisko saiti (Ilgen & Davis, 2000; Ilgen, Fisher, & Taylor, 1979). Kopš Ilgens apšaubīja viedokli, ka ne vienmēr atgriezeniskā saite uzlabo darba sniegumu, zinātnieki ir ieguvuši pretrunīgus rezultātus, veicot pētījumus šajā jomā.

Klūgers un Denisi (1996) veica 131 pētījumu metaanalīzi, kas atklāja, ka atgriezeniskā saite caurmērā uzlabo darba sniegumu, taču vairāk kā 1/3 gadījumos darba sniegums pazeminās, neatkarīgi no tā vai atgriezeniskā saite ir pozitīva vai negatīva. Abi zinātnieki uzskata, ka iemesls kāpēc atgriezeniskā saite ne vienmēr uzlabo darba kvalitāti ir cilvēku dažādās reakcijas, it īpaši reakcijas uz negatīvu atgriezenisko saiti (Audia & Locke, 2003).

Belšaka, Džeikobsa un Den Hartogsa veiktie pētījumi par emocionālām reakcijām, saņemot atgriezenisko saiti no darba devēja atklāja, ka atgriezeniskās saites veids darbiniekos izraisa emocionālas reakcijas, kuras, savukārt, nosaka darbinieku turpmāko darba snieguma kvalitāti un uzvedību – pozitīva atgriezeniskā saite nodrošina darba snieguma uzlabošanu, taču negatīva atgriezeniskā saite darbiniekos izraisa negatīvas emocijas un veicina darba izpildes pasliktināšanos (Belschak, Jacobs, & Den Hartog, 2008).

Smitera, Londona un Reilija veiktā metaanalīze apstiprina, ka personības iezīmes ir nozīmīgi faktori, kas spēj prognozēt veidu kā darbinieki reaģēs uz darba novērtēšanu. Metaanalīzē iekļautajā Dominika, Reilija un Birna pētījuma rezultāti liecina, ka apzinīgums ir cieši saistīts ar darbinieku nodomu pēc atgriezeniskās saites saņemšanas izvirzīt sev jaunus mērķus un tos sasniegt, kas ir ticis pierādīts longitūdiālā pētījumā. Pētījumā tika novērota arī nozīmīga saistība starp augstiem atvērtības rādītājiem un darba snieguma uzlabošanu pēc atgriezeniskās saites saņemšanas, pamatojoties uz to, ka personām ar augstiem atvērtības rādītājiem ir raksturīga tendence uz klausīt un ņemt vērā citu viedokļus, ieteikumus un kritiku (Smither, London & Reilly, 2005).

Van der Bergs un Feija (Van den Berg & Feij, 2003) ir veicis pētījumu par personības iezīmju un darba uzvedības savstarpējām sakarībām, izmantojot tādas personības aspektus kā ekstraversija, neirotisms, sasniegumu motivācija un tiekšanās pēc jaunas pieredzes. Pētījuma mērķis bija noteikt personības iezīmju un dažādu darba kritēriju ietekmi uz darba izpildi. Sākotnēji tika veikts personības tests, lai noteiktu darbinieku personības iezīmes, pēc pusotra gada uzņēmuma vadība novērtēja darbinieku darba izpildi, savukārt, darbinieki aizpildīja anketas

par darba stresu, apmierinātību ar darbu, prasmju dažādību, pašefektivitāti, autonomiju un atgriezeniskās saites saņemšanu.

Pētījuma rezultāti liecina, ka atgriezeniskās saites saņemšana ir mediators starp sasniegumu motivāciju un darba izpildes kvalitāti, savukārt, augsti „ekstraversijas” rādītāji prognozē augstāku darbinieku pašefektivitāti un apmierinātību ar darbu. Darba stress, savukārt, var tikt uzskatīts par mediatoru starp neirotizmu un apmierinātību ar darbu. Lielāku apmierinātību ar darbu nodrošina tādi darba aspekti kā autonomija, prasmju dažādība un atgriezeniskās saites saņemšana no darba devēja (Van den Berg & Feij, 2003).

Atvatera un Breta pētījuma par atgriezeniskās saites apšaubīšanu rezultāti liecina, ka tie vadītāji, kuriem ir zemi emocionālās stabilitātes rādītāji, pēc atgriezeniskās saites saņemšanas izjūt vairāk negatīvu emociju, kaut gan saņemtā atgriezeniskā nav bijusi pozitīvāka nekā pārējiem pētījuma dalībniekiem. Ņemot vērā to, ka personām ar augstiem neirotizma rādītājiem raksturīga trauksme, bailes un nomāktība, negatīvās emocijas novērš uzmanību no mērķu sasniegšanas un šie darbinieki var uztvert atgriezenisko saiti par darba izpildi kā apdraudošu un trauksmi pastiprinošu. Turpretī, darbiniekiem ar zemiem neirotizma rādītājiem ir tendence reaģēt uz negatīvu atgriezenisko saiti, veicot izmaiņas savā turpmākajā uzvedībā, saskaņā ar saņemto atgriezenisko saiti (Smither, London & Reilly, 2005). Arī Peina, Jangkorta un Bujena veiktā metaanalīze ir apstiprinājusi, ka zemi neirotizma rādītāji korelē ar tiekšanos pēc atgriezeniskās saites, efektīvām mācīšanās stratēģijām, jaunu mērķu uzstādīšanu un darba snieguma uzlabošanu, izmantojot atgriezenisko saiti (Walker et al., 2010).

S. Bellas un V. Artura veiktie pētījumi par atgriezeniskās saites pieņemšanu jeb akceptēšanu atklāj, ka pastāv sakarības starp afektīvām reakcijām, saņemot atgriezenisko saiti par darba izpildi un personības iezīmēm – ekstraversiju, labvēlīgumu un emocionālo stabilitāti. Pētījumā tika novērots, ka personas ar augstiem piecu faktoru modeļa “labvēlīgums” rādītājiem reaģēja uz atgriezenisko saiti, akceptējot saņemto informāciju un veicot izmaiņas savā uzvedībā vai darbībā saskaņā ar to (Bell & Arthur, 2008).

Smitera, Londonda un Ričmonda pētījumā tika novērots, ka uzņēmumu vadītājiem ar augstiem ekstraversijas rādītājiem ir novērojama tendence pastiprināti meklēt un pieprasīt atgriezenisko saiti par viņu darba izpildi, savukārt, augstiem apzinīguma rādītājiem pastāv cieša saistība ar nodomu uzlabot savu darbu, saskaņā ar atgriezeniskajā saitē ietvertajiem ieteikumiem. Pētījumā tika secināts, ka vadītāji ar augstiem apzinīguma rādītājiem uzskata par savu pienākumu izmantot atgriezenisko saiti, lai uzlabotu savu darba sniegumu (Smither, London & Richmond, 2005). Arī Hotona pētījumi ir apstiprinājuši, ka ekstravertiem ir novērota tendence meklēt

atgriezenisko saiti un, izmantojot efektīvas mācīšanās stratēģijas un mērķu orientāciju, uzlabot savu darba sniegumu, pateicoties saņemtajai atgriezeniskai saitei (Walker et al., 2010), savukārt, Kolkita, Lepina un Noe pētījumu rezultāti liecina, ka cilvēkiem, kuriem ir motivācija akceptēt un izmantot saņemto atgriezenisko saiti, lai uzlabotu savu darba sniegumu, ir raksturīgs apzinīgums, zems trauksmes līmenis un augsta pašefektivitāte, kā arī iekšējais kontroles lokuss (London, 2003).

Sojers, Holisa-Sojere un Pokrifke, gluži pretēji, ir veikuši eksperimentu par personības iezīmēm un atgriezeniskas saites sniegšanas, nevis saņemšanas savstarpējo saistību. Šī pētījuma rezultāti norāda uz to, ka neirotisms ir cieši saistīts ar nepatīkamām sajūtām sniedzot pozitīvu atgriezenisko saiti, ekstraversijai ir cieša saistība ar nepatīkamām sajūtām sniedzot negatīvu atgriezenisko saiti (Sawyer, Hollis-Sawyer, & Pokryfke, 2002).

Gentes universitātē veiktie pētījumi (Feys, Libbrecht, Anseel, & Lievens, 2008) liecina, ka, darba devēja – darbinieka savstarpējo attiecību kvalitāte var tikt uzskatīta par mediatoru starp procedurālo taisnīgumu un reakciju uz atgriezenisko saiti darba novērtēšanas laikā.

Reakcija uz atgriezenisko saiti

Pētījuma praktiskās daļas mērķis ir veikt korelatīvu pētījumu par sakarībām starp personības iezīmēm (piecu faktoru modelis) un reakciju uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi, lai noteiktu vēlamās personības iezīmes valodnieku atlasei. Saskaņā ar Audia un Loka veiktajiem pētījumiem par faktoriem, kas nosaka negatīvas atgriezeniskās saites efektīvu izmantošanu, lai uzlabota darba sniegumu, pastāv trīs galvenie veidi kā cilvēki reaģē, saņemot atgriezenisko saiti par darba izpildi (Audia & Locke, 2003):

- 1) akceptē saņemto informāciju un rīkojas, veicot izmaiņas savā uzvedībā vai darbībā saskaņā ar to (akceptējošais reakcijas veids),
- 2) ignorē, noraida vai apstrīd saņemto informāciju un saglabā līdzšinējo uzvedības formu (noraidošais reakcijas veids),
- 3) saglabā līdzšinējo uzvedības formu, vienlaicīgi meklējot papildus informāciju, kas apstiprina teikto, lai pārbaudītu tā ticamību (apšaubošais reakcijas veids).

Ja cilvēki akceptē atgriezenisko saiti un nolemj veikt izmaiņas savā uzvedībā/darbībā, pastāv divi tālākie uzvedības modeļi: „strādāt smagāk” vai „strādāt gudrāk”. Faktors, kurš nosaka kuru no abiem darbības modeļiem cilvēki izvēlēties, ir atgriezeniskās saites saturs. Ja tajā ir ietverta informācija, kas sniedz priekšstatu kādas stratēģijas turpmāk izvēlēties un izmainīt – cilvēki, visticamāk, turpmāk strādās „gudrāk” nevis „smagāk”. Ja atgriezeniskā saite šādu informāciju nesniedz – cilvēki turpinās strādāt „smagāk”, vienlaicīgi meklējot jaunas labākas stratēģijas sava darba uzlabošanai (Kluger & DeNisi, 1996).

Audia un Loks uzskata, ka atgriezeniskās saites noraidīšanas iemesls, iespējams, ir neuzticēšanās atgriezeniskās saites sniedzēja kompetencei vai saņemtās informācijas ticamībai, tādēļ tā tiek automātiski noraidīta. Otrs iemesls ir tendence novelt vainu citiem, kas dažkārt noved līdz agresīvām domstarpībām un strīdiem ar atgriezeniskās saites sniedzēju.

Saskaņā ar Ašforda pētījumiem, tādas personības īpašības kā impulsivitāte un trauksmainība ir cieši saistītas ar izvairīšanos no negatīvas atgriezeniskās saites saņemšanu, ieskaitot tās noraidīšanu un ignorēšanu. Ašfords uzver, ka nozīmīgs mainīgais atgriezeniskās saites akceptēšanā vai noraidīšanā ir personas pašvērtējums (Ashford, 1989).

Apšaubošais reakcijas veids liecina par personas nepārlicinātību par atgriezeniskās saites saturu vai ticamību, tādēļ tā netiek ne noraidīta, ne pieņemta. Tādēļ tiek meklēta papildu informācija, kas sniegtu pārlicību par informācijas patiesumu, dažkārt, tiek pārbaudīta arī atgriezeniskās saites sniedzēja kompetence, izmantojot citus informācijas avotus.

Klūgers un Denisi uzskata, ka saņemot negatīvu atgriezenisko saiti, darbiniekos tiek izsauktas afektīvas reakcijas, kas palielina risku saņemto informāciju apstrīdēt un uzskatīt par nepatiesu, atšķirībā no pozitīvas atgriezeniskās saites, kura vienmēr tiek uztverta kā patiesa (Kluger & DeNisi, 1996). Arī Ilgena pētījumu ir apstiprinājuši, ka parasti negatīva atgriezeniskā saite tiek uztverta kā mazāk patiesa nekā pozitīva atgriezeniskā saite. Informācijas saņēmējs to var izkropļot, izmantojot aizsargmehānismus, lai pasargātu savu pašvērtējumu (Ilgen et al., 1979).

Negatīva atgriezeniskā saite personām ar zemu pašvērtējumu novērš uzmanību no saņemtās informācijas satura un tiek uztverta kā drauds personas paštēlam, kas, savukārt, izraisa afektīvas reakcijas, kas apdraud viņu spēju saņemto informāciju loģiski apstrādāt un izmantot, lai uzlabotu sava darba kvalitāti. Barona veiktie pētījumi par darbinieku reakcijām uz negatīvu atgriezenisko saiti liecina, ka šis aizsargmehānisms liek apstrīdēt saņemtās informācijas patiesumu, piedēvējot savus panākumus iekšējiem faktoriem, bet neveiksmes – ārējiem faktoriem (pašapstiprināšanās kļūda - self-serving bias) (Baron, 1993). Smiters, Londons un Ričmonds ir

atzinuši, ka, sniedzot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi darbiniekiem, kuriem ir zema apzinīguma, emocionālās stabilitātes, atvērtības, labvēlīguma un ekstraversijas rādītāji, vadītājam ir jāveltī vairāk uzmanības veidam kā atgriezeniskā saite tiek pasniegta, jo šīm personām ir raksturīgi ieņemt aizsardzības pozīciju (Smither et al., 2005).

Iliess un Džadžs uzskata, ka veids, kā darbinieki reaģē uz atgriezenisko saiti par viņu darba izpildi, ir saistīts ar tādām personības iezīmēm kā neirotisms un ekstraversija, pamatojoties uz smadzeņu garozas morfoloģijas un funkcionēšanas īpatnībām: ekstravertiem piemīt nosacīti spēcīgi aiztures procesi un vāja ierosa, savukārt, neirotismam raksturīga labila un pāraktīva autonomā nervu sistēma, kas strauji veicina nemiera un baiļu līmeni stresogēnās situācijās, tai skaitā darba izpildes novērtēšanas procesā (Ilies & Judge, 2005).

Saskaņā ar Bariku un Mauntu (Barrick & Mount, 1991), piecu faktoru modelis ir vispiemērotākā klasifikācija, kuru izmantot, veicot pētījumus par personības individuālajām atšķirībām saistībā ar darbu, it īpaši personālatlases un personāla novērtēšanas jomās. Veicot literatūras analīzi par piecu faktoru modeli un līdzšinējiem pētījumiem par sakarībām starp personības iezīmēm un darba izpildes kvalitāti, tai skaitā pētījumus par atgriezeniskās saites pieņemšanu jeb akceptēšanu, var secināt, ka veids, kā darbinieki reaģē uz atgriezenisko saiti par viņu darba izpildi, ir saistīts ar viņu personības iezīmēm:

- personām ar zemiem piecu faktoru modeļa apzinīguma rādītājiem ir raksturīga impulsīva uzvedība un vāja impulsu kontrole, kā arī zema motivācija, paviršums, slinkums un bezatbildība; saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi, viņu reakciju, visticamāk, būtu saņemto informāciju noraidīt, apstrīdēt vai ignorēt,
- personas ar augstiem neirotisma rādītājiem ir emocionāli nestabili, trauksmaini, nedroši, ar augstu nemiera un baiļu līmeni stresogēnās situācijās, tai skaitā darba izpildes novērtēšanas procesā, kas norāda uz to, ka, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi, viņi to uztvertu kā apdraudējumu un reaģētu naidīgi – saņemto informāciju apstrīdot vai noraidot,
- personas ar augstiem piecu faktoru modeļa labvēlīgums rādītājiem ir izpalīdzīgi, atsaucīgi un uz sadarbību orientēti, tādēļ, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi, viņi reaģētu uz atgriezenisko saiti, akceptējot saņemto informāciju un veicot izmaiņas savā uzvedībā vai darbībā saskaņā ar to,

- personas ar zemiem labvēlīguma rādītājiem, būdami aizdomīgi un skeptiski noskaņoti, neuzticētos atgriezeniskās saites sniedzēja kompetencei vai saņemtās informācijas ticamībai, tādēļ tā tiktu automātiski noraidīta vai tiktu meklēta papildus informāciju, kas apstiprinātu tās ticamību.
- personas ar zemiem atvērtības rādītājiem godprātīgi ievēro noteikumus un norādījumus, piemērojas situācijām un necenšas meklēt jaunus risinājumus, tādēļ, visticamāk, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi, viņi reaģētu uz atgriezenisko saiti, akceptējot saņemto informāciju un veicot izmaiņas savā uzvedībā vai darbībā saskaņā ar to.

Pētījuma jautājums: vai pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp personības iezīmēm un reakcijas veidiem uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi?

Pētījuma hipotēze:

1. Augstāki piecu faktoru modeļa labvēlīguma un ekstraversijas rādītāji un zemāki atvērtības rādītāji prognozē akceptējošo reakcijas veidu, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi,
2. Zemāki piecu faktoru modeļa apzinīguma rādītāji un augstāki neirotisma rādītāji prognozē noraidošo reakcijas veidu, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi,
3. Zemāki piecu faktoru modeļa labvēlīguma rādītāji prognozē apšaubošo reakcijas veids, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi,

Metode

Pētījuma dalībnieki

Pētījumā piedalījās 100 respondenti, štata un ārštata dažādu valodu tulki ar filoloģisko izglītību no tulkošanas aģentūras X. Tā, ka lielākā daļa aptaujāto tulku bija sievietes (91 sieviete un 9 vīrieši) un respondentu vecumposms bija līdzīgs (25-40 gadi), pētījumā netika iekļautas un pētītas dzimumatšķirības un vecuma atšķirības.

Instrumentārijs

1. “BFI” (Benet-Martinez & John, 1998). Aptaujas versija latviešu valodā I. Austera adaptācijā (Schmitt, Allik, McCrae, Benet-Martinez, Alcalay, Ault, Austers et al., 2007).

Aptauja sastāv no 44 apgalvojumiem, kuri tiek vērtēti 5 punktu Likerta skalā, gradācijā no *nemaz nepiekrītu līdz pilnībā piekrītu*. Sešpadsmit no jautājumiem ir vērtējami apgrieztā kārtībā. Katrs respondents iegūst novērtējumu piecās skalās: atvērtība, apzinīgums, ekstraversija, labvēlīgums un neirotizms. Iegūtie punkti tiek summēti, pirms tam veicot pārkodēšanu jautājumos ar negatīvu nozīmi, jo šajos jautājumos punkti tiek piešķirti apgrieztā kārtībā.

2. „Reakcija uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi” - anketa, lai noteiktu kāda ir respondentu reakcija uz negatīvu atgriezenisko saiti.

Anketa veidota, balstoties uz Audia un Loka (Audia & Locke, 2003) un Klūgera un Denisi (Kluger & DeNisi, 1996) pētījumiem par reakcijām uz negatīvu atgriezenisko saiti, par pamatu anketā iekļautajiem apgalvojumiem, izmantojot iepriekšminēto autoru teoriju par tipiskām trīs reakciju veidu uzvedības izpausmes. Elektroniski sazinoties ar šīs teorijas autoriem E.Loku un A.Klūgeru, tika iegūta informācija, ka vēl nav izstrādāta metode, kas ļautu noteikt reakciju veidus, kā arī tika saņemts ieteikums pētījuma autorei pašai izveidot aptaujas anketu.

Anketa sastāv no 15 apgalvojumiem, kuri tiek vērtēti 5 punktu Likerta skalā, gradācijā no *nemaz nepiekrītu līdz pilnībā piekrītu*. Katrs respondents iegūst novērtējumu trīs skalās: akceptējošais reakcijas veids, noraidošais reakcijas veids un apšaubošais reakcijas veids. Iegūtie punkti katrā skalā tiek summēti un dalīti ar jautājumu skaitu skalā.

Procedūra

Respondentiem pa elektronisko pastu tika izsūtītas divas aptaujas anketas – „BFI” aptauja un aptauja „Reakcija uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi”. Aptauju aizpildīšanai laika ierobežojums netika dots. Dati tika ievākti laika posmā no 2010. gada 7.-14.maijam. Datu apstrādei tika izmantotas programmas *EXCEL* un *SPSS 18*.

Rezultāti

Iegūtie empīriskie dati tika aprēķināti abām anketām, izmantojot testu atslēgas un visām skalām tika pārbaudīta atbilstība normālam sadalījumam, ticamība un tika sastādīta abu aptauju rezultātu aprakstošā statistika, kas apkopota 1. tabulā.

„BFI” aptauja kopumā uzrāda augstu iekšējo saskaņotību (apzinīguma skala $\alpha = 0,64$; ekstraversijas skala $\alpha = 0,72$; labvēlīguma skala $\alpha = 0,76$, neirotisma skala $\alpha = 0,71$). Atvērtības skalai ir pazemināts ticamības koeficients ($\alpha = 0,40$), taču izņemot apgalvojumu „Maz interesējos par mākslu”, ir iespējams palielināt skalas ticamības koeficientu ($\alpha = 0,67$).

Arī aptauja „Reakcija uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi” kopumā uzrāda augstu iekšējo saskaņotību (skala „Akceptējošais reakcijas veids” $\alpha = 0,68$; skala „Noraidošais reakcijas veids” $\alpha = 0,80$). Skalai „Apšaubošais reakcijas veids” ir pazemināts ticamības koeficients ($\alpha = 0,38$), taču izņemot apgalvojumu „Es parasti šaubos vai citu viedoklis par manu darbu vienmēr ir pareizs”, ir iespējams palielināt skalas ticamības koeficientu ($\alpha = 0,59$).

1. tabula. „BFI” aptaujas un aptaujas „Reakcija uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi” aprakstošās statistikas rādītāji visai izlasei (N=100)

Skalas	M	SD
Atvērtība	3,69	0,44
Apzinīgums	3,56	0,53
Ekstraversija	3,46	0,60
Labvēlīgums	3,43	0,71
Neirotisms	2,99	0,65
Akceptējošais reakcijas veids	3,58	0,72
Noraidošais reakcijas veids	2,52	0,88
Apšaubošais reakcijas veids	3,41	0,57

Lai atbildētu uz jautājumu, vai pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp personības iezīmēm un reakcijas veidiem uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi, tika veikta korelāciju analīze. Veicot Kolmogorova-Smirnova testu, tika aprēķināts, ka visās skalās, izņemot skalās „Akceptējošais reakcijas veids” un „Noraidošais reakcijas veids” rezultāti veido normālu sadalījumu un izmantotajās anketās visi mainīgie ir mērīti intervālu skalās, tādēļ analīzei tika izmantots Pīrsona korelācijas koeficients.

2.tabula. Pīrsona korelācijas koeficienti visiem mainīgajiem visai izlasei (N=100)

Mainīgie lielumi	Akceptējošais reakcijas veids	Noraidošais reakcijas veids	Apšaubošais reakcijas veids
1. Atvērtība	-0,18	0,20	-0,07
2. Apzinīgums	-0,13	0,03	0,12
3. Ekstraversija	-0,24*	0,45**	-0,10
4. Labvēlīgums	0,33**	-0,17	-0,35**
5. Neirotisms	0,15	0,03	0,14

** $p < 0, 01$

* $p < 0, 05$

Korelāciju analīzes rezultāti, kas apkopoti 2.tabulā, liecina, ka ekstraversija statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar akceptējošo reakcijas veidu ($r = -0,24$, $p < 0, 05$) un statistiski nozīmīgi korelē ar noraidošo reakcijas veidu ($r = 0,45$, $p < 0, 01$), savukārt, labvēlīgums statistiski nozīmīgi korelē ar akceptējošo reakcijas veidu ($r = 0,33$, $p < 0, 01$) un statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar apšaubošo reakcijas veidu ($r = -0,35$, $p < 0, 01$).

Tika veiktas trīs regresiju analīzes, lai noteiktu, kuri no neatkarīgajiem mainīgajiem (atvērtība, apzinīgums, ekstraversija, labvēlīgums un neirotisms) visvairāk prognozē katru no trim reakcijas veidiem.

3. tabula. Akceptējošā reakcijas veida daudzfaktoru regresiju analīzes rezultāti visai izlasei (N=100) ar neatkarīgajiem mainīgajiem – atvērtība, apzinīgums, ekstraversija, labvēlīgums un neirotisms

	B	St. kļ.	β
Atkarīgais mainīgais lielums – Akceptējošais reakcijas veids			
R ² = 0,31; piel. R ² = 0,27; F = 8,24			
Atvērtība	-0,28	0,18	-0,17
Apzinīgums	-0,21	0,12	-0,16
Ekstraversija	-0,36	0,12	-0,30*
Labvēlīgums	0,49	0,09	0,48*
Neirotisms	0,18	0,10	0,17

* p < 0, 01

Akceptējošā reakcijas veida daudzfaktoru regresiju analīzes rezultāti, kas attēloti 3. tabulā, liecina, ka ekstraversija un labvēlīgums statistiski nozīmīgi prognozē akceptējošo reakcijas veidu, ekstraversija kā negatīvs prognozētājs un labvēlīgums kā pozitīvs prognozētājs kopā izskaidro 31% no akceptējošā reakcijas veida variācijas. Iegūtie rezultāti apstiprina 1. hipotēzi, ka augstāki labvēlīguma rādītāji prognozē akceptējošo reakcijas veidu, taču neapstiprina abas pārējās personības iezīmes, kas izvirzītajā hipotēzē prognozē šo reakcijas veidu, jo atvērtības rādītājiem nav statistiski nozīmīga nozīme šī reakcijas veida prognozēšanā, savukārt, regresiju analīze liecina, ka ekstraversija ir negatīvs prognozētājs, pretēji hipotēzei.

Veicot regresiju analīzi noraidošajam reakcijas veidam, tika iegūti sekojoši rezultāti - ekstraversija un labvēlīgums statistiski nozīmīgi prognozē noraidošo reakcijas veidu, ekstraversija kā pozitīvs prognozētājs un labvēlīgums kā negatīvs prognozētājs kopā izskaidro 30% no noraidošā reakcijas veida variācijas. Rezultāti attēloti 4. tabulā.

Iegūtie rezultāti norāda, ka vienas un tās pašas personības iezīmes – ekstraversija un labvēlīgums – prognozē akceptējošo un noraidošo reakcijas veidu, tikai apgrieztā veidā, arī korelāciju analīze apliecina, ka starp akceptējošo un noraidošo reakcijas veidu pastāv statistiski nozīmīga vidēji cieša pretēja korelatīva sakarība (r = -0,56, p < 0, 01).

Apšaubošā reakcijas veida daudzfaktoru regresiju analīzes rezultāti, kā redzams 5. tabulā, liecina, ka labvēlīgums statistiski nozīmīgi prognozē apšaubošo reakcijas veidu un kā negatīvs prognozētājs izskaidro 17 % no apšaubošā reakcijas veida variācijas, kas apstiprina petījumā izvirzīto 3. hipotēzi.

4. tabula. Noraidošā reakcijas veida daudzfaktoru regresiju analīzes rezultāti visai izlasei (N=100) ar neatkarīgajiem mainīgajiem – atvērtība, apzinīgums, ekstraversija, labvēlīgums un neirotisms

	B	St. kļ.	β
Atkarīgais mainīgais lielums – noraidošais reakcijas veids			
R ² = 0,30; piel. R ² = 0,26; F = 7,96			
Atvērtība	0,28	0,22	0,14
Apzinīgums	0,07	0,15	0,04
Ekstraversija	0,69	0,14	0,47*
Labvēlīgums	-0,41	0,12	-0,33*
Neirotisms	0,02	0,13	0,01

* p < 0, 01

5. tabula. Apšaubošā reakcijas veida daudzfaktoru regresiju analīzes rezultāti visai izlasei (N=100) ar neatkarīgajiem mainīgajiem – atvērtība, apzinīgums, ekstraversija, labvēlīgums un neirotisms

	B	St. kl.	β
Atkarīgais mainīgais lielums – apšaubošais reakcijas veids			
R ² = 0,17; piel. R ² = 0,13; F = 3,84			
Atvērtība	0,13	0,15	0,10
Apzinīgums	0,14	0,11	0,13
Ekstraversija	-0,05	0,10	-0,06
Labvēlīgums	-0,30	0,08	-0,38*
Neirotisms	0,12	0,09	0,14

* p < 0, 01

Iztirzājums

Atbildot uz pētījuma jautājumu, vai pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp personības iezīmēm un reakcijas veidiem uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi, rezultāti liecina, ka pastāv statistiski nozīmīga sakarība starp personības iezīmēm - ekstraversiju un labvēlīgumu un akceptējošo reakcijas veidu. Zemāki ekstraversijas rādītāji un augstāki labvēlīguma rādītāji prognozē akceptējošo reakcijas veidu - saņemtā informācija tiek pieņemta un persona rīkojas, veicot izmaiņas savā uzvedībā vai darbībā saskaņā ar to.

Šie rezultāti, attiecībā uz labvēlīguma iezīmi, atbilst S. Bellas un V. Artura veiktajiem pētījumiem par afektīvām reakcijām un atgriezeniskās saites pieņemšanu, kuros tika novērots, ka personas ar augstākiem piecu faktoru modeļa labvēlīgums rādītājiem reaģēja uz atgriezenisko saiti, akceptējot saņemto informāciju un veicot izmaiņas savā uzvedībā vai darbībā saskaņā ar to (Bell & Arthur, 2008). Rezultāti ir saskaņā ar iezīmju teorijas „Piecu faktoru” modeli, kurā personas ar augstiem labvēlīguma rādītājiem ir raksturotas kā atsaucīgas, orientētas uz sadarbību un saprašanos ar citiem.

Pētījumā iegūtie rezultāti liecina, ka pastāv statistiski nozīmīgas sakarības arī starp ekstraversiju un labvēlīgumu un noraidošo reakcijas veidu. Augstāki ekstraversijas rādītāji un zemāki labvēlīguma rādītāji statistiski nozīmīgi prognozē noraidošo reakcijas veidu - persona ignorē, noraida vai apstrīd saņemto informāciju un saglabā līdzšinējo uzvedības formu.

Šie rezultāti neapstiprina Ašforda pētījumus, kuros ir secināts, ka trauksmainība un neirotisms ir cieši saistīts ar izvairīšanos no negatīvas atgriezeniskās saites saņemšanu, ieskaitot tās noraidīšanu un ignorēšanu (Ashford, 1989), kas atbilst šim reakcijas veidam, taču sakarību pētījumā netika novērota statistiski nozīmīga sakarība starp augstākiem neirotisma rādītājiem un minēto reakcijas veidu. Arī saskaņā ar Iliesu un Džadžu, kuri uzskata, ka veids kā darbinieki reaģē uz atgriezenisko saiti ir saistīts ar neirotismu un ekstraversiju, pamatojoties uz to, ka ekstravertiem piemīt spēcīgi aiztures procesi un vāja ierosa, savukārt, neirotismam raksturīga labila autonomā nervu sistēma, kas stresogēnās situācijās, tai skaitā darba izpildes novērtēšanas procesā strauji veicina nemiera un baiļu līmeni, un, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti, viņi to uztvertu kā apdraudējumu un reaģētu naidīgi – saņemto informāciju apstrīdot vai noraidot (Ilies & Judge, 2005).

Pētījuma rezultāti norāda arī uz statistiski nozīmīgu sakarību starp labvēlīgumu un apšaubošo reakcijas veidu, zemāki labvēlīguma rādītāji prognozē, ka personas reakcija, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi būs – tiks saglabāta līdzšinējā uzvedības forma, vienlaicīgi meklējot papildus informāciju, kas apstiprina teikto, lai pārbaudītu tā ticamību.

Personas ar zemākiem labvēlīguma rādītājiem, saskaņā ar iezīmju teorijas „Piecu faktoru” modeli, būdami aizdomīgi un skeptiski noskaņoti, neuzticas atgriezeniskās saites sniedzēja kompetencei vai saņemtās informācijas ticamībai, tādēļ tā tiek automātiski noraidīta vai tiek meklēta papildus informāciju, kas apstiprina tās ticamību. Šai iezīmei tika novērota statistiski nozīmīga sakarība gan ar noraidošo, gan apšaubošo reakcijas veidu, taču noraidošā reakcijas veidā, papildus zemākiem labvēlīguma rādītājiem, tika novēroti arī augstāki ekstraversijas rādītāji.

Pētījumā netika novērota statistiski nozīmīga sakarība starp personības iezīmēm – atvērtību, apzinīgumu un neirotismu un reakciju veidiem uz atgriezenisko saiti, līdz ar to, pētījuma hipotēzes tika daļēji apstiprinātas: „Augstāki piecu faktoru modeļa labvēlīguma un ekstraversijas rādītāji un zemāki atvērtības rādītāji prognozē akceptējošo reakcijas veidu, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi” – netika novērota statistiski nozīmīga sakarība ar iezīmi atvērtība un iezīmei ekstraversija tika novērota apgriezta sakarība ar akceptējošo reakcijas veidu.

Hipotēze „Zemāki piecu faktoru modeļa apzinīguma rādītāji un augstāki neirotizma rādītāji prognozē noraidošo reakcijas veidu, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi” neapstiprinājās, jo netika novērota statistiski nozīmīga sakarība. Hipotēze „Zemāki piecu faktoru modeļa labvēlīguma rādītāji prognozē apšaubošo reakcijas veids, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi” tika apstiprināta.

Tā, ka korelācija starp minētajām personības iezīmēm un reakciju veidiem ir diezgan vāja, bet vērā ņemama, iespējams, ka pastāv citi faktori, kas ietekmē veidu kādā darbinieki reaģē, saņemot negatīvu atgriezenisko saiti, piemēram, darbinieku savstarpējo attiecību kvalitāte var tikt uzskatīta par mediatoru, ko apliecina Gentes universitātē veiktie pētījumi (Feys, Libbrecht, Anseel, & Lievens, 2008). Barons, savukārt, uzskata, ka veids kā darbinieki reaģē uz negatīvu atgriezenisko saiti ir atkarīgs arī ir personas pašvērtējuma - personas ar zemu pašvērtējumu uztver negatīvu atgriezenisko saiti kā draudu savam paštēlam, kas savukārt izraisa afektīvas reakcijas, kas apdraud viņu spēju saņemto informāciju loģiski apstrādāt un izmantot, lai uzlabotu sava darba kvalitāti (Baron, 1993).

Iepriekšminēto faktoru ietekmi varētu iekļaut turpmākos pētījumos par šo tēmu, lai noskaidrotu vai starp personības iezīmēm un reakcijas veidiem pastāv statistiski nozīmīgi starpniekmainīgie, piemēram, pašvērtējuma līmenis, apmierinātība ar darbu, attiecību kvalitāte starp darbinieku un darba devēju u.c. Jāpiebilst, ka iespaidu uz pētījuma rezultātiem varēja atstāt pētītās grupas profesijas specifika, iespējams, ka šāds sakarību pētījums, aptverot dažādu profesiju spektru, sniegtu atšķirīgus rezultātus. Tādēļ, lai gūtu skaidrāku izpratni par personības iezīmju saistību ar reakcijas uz atgriezenisko saiti veidiem ne tikai filologu vidū, bet attiecībā uz populāciju, būtu nepieciešami papildu pētījumi ar dažādu profesiju pārstāvjiem, ieļaujot arī dzimumatšķirības un vecuma atšķirības.

Pētījuma praktiskās daļas mērķis bija veikt korelatīvu pētījumu par sakarībām starp personības iezīmēm un reakciju uz negatīvu atgriezenisko saiti par darba izpildi, lai noteiktu vēlamās personības iezīmes valodnieku atlasei. Iegūtie rezultāti norāda, ka galvenais kritērijs, kurš būtu jāņem vērā, pieņemot darbā jaunus tulkus un redaktorus, būtu izvēlēties kandidātus, kuriem, papildus nepieciešamajām profesionālajām kompetencēm, būtu raksturīgi augstāki labvēlīguma rādītāji, jo tie vislabāk prognozēs produktīvu sadarbību, tai skaitā uzņēmumam vēlamu reakciju uz negatīvu atgriezenisko saiti - saņemtās informāciju pieņemšanu un attiecīgu korekciju ieviešanu sava darba izpildē. Arī zemāki ekstraversijas rādītāji prognozē šādu reakcijas veidu, taču tiem ir jābūt papildinātiem ar augstākiem labvēlīguma rādītājiem.

Izmantotās literatūras saraksts

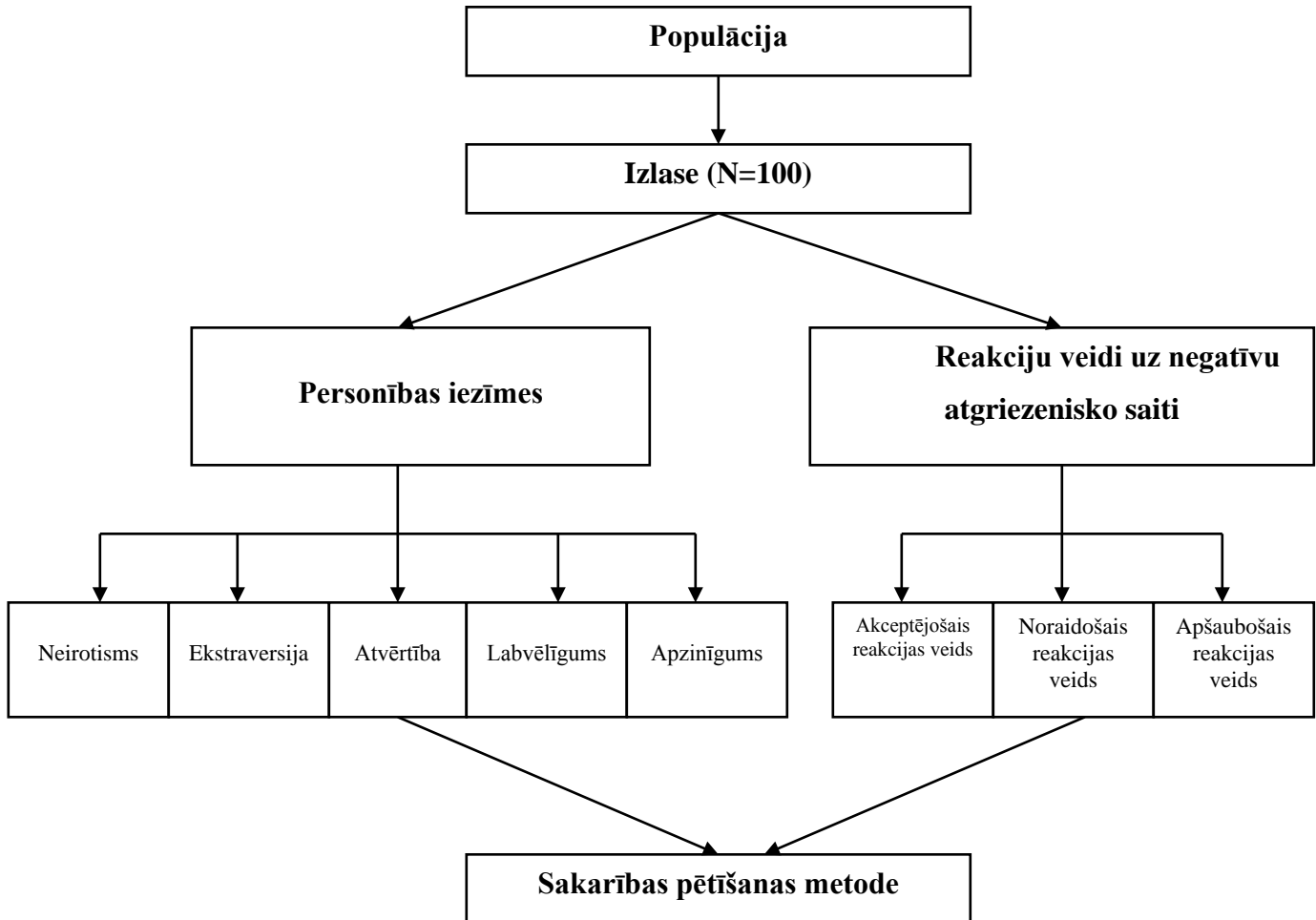
- Allport, G. W. (1966). Traits revisited. *American Psychologist*, 21, 1-10
- Anderson, L. J., & Jones, R. G. (2000). Affective, behavioral, and cognitive acceptance of feedback: individual difference moderators. In N. M. Ashkanasy & C. E. Haertel (Eds.), *Emotions in the workplace: research, theory, and practice* (pp. 130-140). Westport, CT: Quorum.
- Ashford, S.J. (1989). Self-assessment in organizations: a literature review and interactive model. *Research in Organizational Behaviour*, 11, 133-174.
- Audia, P.G., & Locke, E.A. (2003). Benefiting from negative feedback. *Human Resource Management Review*, 13, 631-646.
- Айзенк, Г. Ю. (1999). Структура личности. Москва: КСП+; С - Петербург: Ювента
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R. & Ryan, A.M. (2003). *Personality and work: reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Baron, R.A. (1993). Criticism (informal negative feedback) as a source of perceived unfairness in organizations: effects, mechanisms and countermeasures. In Greenberg (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*.
- Bell, S.T, & Arthur, W. (2008). Feedback acceptance in developmental assessment centers: the role of feedback message, participant personality, and affective response to the feedback session. *Journal of Organization Behavior*, 29 (5), 681-703.
- Benet-Martínez,V., & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analysis of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Belschak, F.D, Jacobs, G., & Den Hartog, D.N. (2008). Feedback, emotions, and action tendencies: emotional consequences of feedback from one's supervisor. *Zeitschrift für Arbeits und Organizations Psychologie*, 52 (3), 147-152.
- Cattell, R. B. (1965). *The scientific analysis of personality*. London: Penguin.
- Cawley, B.D., Keeping, L.M, & Levy, P.E. (1998). Participation in the performance appraisal process and employee reactions: a meta-analytical review of field investigations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 615-633.

- Costa, P.T., Jr., & McCrea, R.R. (1992). *Professional manual, revised NEO Personality Inventory (NEO-PIR) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI)*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Eysenck, H. J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Feys, M., Libbrecht, N., Anseel, F., et al. (2008). Supervisor-subordinate relationship quality as a moderator in the relationship between procedural justice and feedback reactions in performance appraisal. *Gedrag & Organisatie*, 21 (4), 430-450.
- Goldberg, L. R. (1981) Language and individual differences: the search for universals in personality lexicons. In: L. Wheeler (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology: Vol. 2* (pp. 141–165). Beverly Hills, CA: Sage
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative „description of personality”: the Big Five Factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 116 – 129.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 1, 26 – 34.
- Ilgén, D.R., Fisher, C.D., & Taylor, M.S. (1979). Consequences of individual feedback on behaviour in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 64, 349-371.
- Ilgén, D.R., & Davis, C.A. (2000). Bearing bad news: reactions to negative performance feedback. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 550-565.
- Ilgén, R., & Judge, T.A., (2005). Goal regulation across time: the effects of feedback and affect. *Journal of Applied Psychology*, 90 (3), 453-457.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big-Five trait taxonomy: history, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 114-158). New York, NY: Guilford Press
- Kinicki, A.J., Wu, B.J., Prussia, G.E., & McKee-Ryan, F.M. (2004). A covariance structure analysis of employees’ response to performance feedback. *Journal of Applied Psychology*. 89 (6), 1057-1069.
- Kluger, A.N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback intervention on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119, 254-284.
- London, M. (2003). *Job feedback: giving, seeking, and using feedback for performance improvement*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- London, M. (2003). *Personality and reactions to feedback*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Mount, M.K., Barrick, M.R. (1995). The Big Five personality dimensions: implications for research and practice in human resources management. *Research in Personnel and Human Resources Management, 13*, 153-200.
- Raymark, P., Schmidt, M. and Guion, R. (1997). Identifying potentially useful personality constructs for employee selection. *Personnel Psychology, 50*, 720-36.
- Sawyer, T.P., Hollis-Sawyer, L.A., & Pokryfke, A. (2002). Personality and social-evaluative anxieties associated with rating discomfort in anticipated positive and negative feedback conditions. *Social Behavior and Personality, 30* (4), 359-371.
- Schmitt, P. D., Allik, J., McCrae, R. R., Benet-Martinez, V., Alcalay, L., Ault, L., Austers, I. et al. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: patterns and profiles of human self-description across 56 nations, *Journal of Cross-Cultural Psychology, 38*, 173 – 212.
- Smither, J. W., London, M., & Reilly, R.R. (2005). Does performance improve following multisource feedback? A theoretical model, meta-analysis and review of empirical findings. *Personnel Psychology, 58* (1). 33- 49.
- Smither, J. W., London, M., & Richmond, K. R. (2005). The relationship between leaders' personality and their reactions to and use of multisource feedback. *Group and Organization Management, 30*, 181-210.
- Tett, R., Jackson, D., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: a meta-analysis review. *Personnel Psychology, 44*, 703-37.
- Van den Berg, P.T., & Feij, J.A. (2003). Complex relationships among personality traits, job characteristics, and work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment, 11* (4), 326-339.
- Walker, A., Smither, J., Atwater, L., Domminick, P., Brett, J., & Reilly, R. (2010). Personality and multisource feedback improvement: a longitudinal investigation. *Journal of Behavioral and Applied Management, 175-204*

Apliecinu, ka tas ir L. Lapiņas oriģināls darbs

Pielikumi

Pētījuma shēma

BFI

Zemāk jūs atradīsiet daudzas rakstura īpašības, kuras attiecas vai neattiecas uz jums. Piemēram, vai jūs piekrītat, ka jūs esat kāds kuram patīk pavadīt laiku kopā ar citiem? Lūdzu ierakstiet skaitli blakus katram apgalvojumam, lai norādītu pakāpi, kādā attiecīgais apgalvojums attiecas uz jums.

- 1 = nemaz nepiekrītu
 2 = mazliet nepiekrītu
 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu
 4 = mazliet piekrītu
 5 = pilnībā piekrītu

Es sevi uzskatu par kādu, kurš ...

<input type="checkbox"/> 1. Ir runīgs.	<input type="checkbox"/> 25. Ir atjautīgs.
<input type="checkbox"/> 2. Cenšas atrast vainu citos.	<input type="checkbox"/> 26. Ir ar pašpārlicinātu personību.
<input type="checkbox"/> 3. Veic darbu pamatīgi.	<input type="checkbox"/> 27. Var būt auksts un atturīgs.
<input type="checkbox"/> 4. Ir depresīvs, skumjš.	<input type="checkbox"/> 28. Neatlaižas līdz uzdevums ir pabeigts.
<input type="checkbox"/> 5. Ir oriģināls, nāk klajā ar jaunām idejām.	<input type="checkbox"/> 29. Var būt kaprīzs.
<input type="checkbox"/> 6. Ir atturīgs.	<input type="checkbox"/> 30. Augstu vērtē mākslinieciskas, estētiskas baudas.
<input type="checkbox"/> 7. Ir palīdzīgs un nesavtīgs pret citiem.	<input type="checkbox"/> 31. Dažkārt ir kautrīgs, atturīgs.
<input type="checkbox"/> 8. Var būt mazliet bezrūpīgs.	<input type="checkbox"/> 32. Ir taktisks un jauks pret gandrīz visiem.
<input type="checkbox"/> 9. Ir atbrīvots, viegli tiek galā ar stresu.	<input type="checkbox"/> 33. Dara darbus efektīvi.
<input type="checkbox"/> 10. Ir zinātkārs attiecībā uz daudzām lietām.	<input type="checkbox"/> 34. Saglabā mieru sapringtās situācijās.
<input type="checkbox"/> 11. Ir enerģijas pilns.	<input type="checkbox"/> 35. Dod priekšroku rutīnas darbam.
<input type="checkbox"/> 12. Uzsāk strīdus ar citiem.	<input type="checkbox"/> 36. Ir komunikabls un sabiedrīks.
<input type="checkbox"/> 13. Ir uzticams darbinieks.	<input type="checkbox"/> 37. Dažkārt rupjš pret citiem.
<input type="checkbox"/> 14. Var būt saspringts.	<input type="checkbox"/> 38. Rada plānus un seko tiem pilnībā.
<input type="checkbox"/> 15. Ir atjautīgs, dziļš domātājs.	<input type="checkbox"/> 39. Viegli kļūst nervozs.
<input type="checkbox"/> 16. Rada daudz entuziasma.	<input type="checkbox"/> 40. Labprāt pārdomā, spēlējas ar idejām.
<input type="checkbox"/> 17. Ir ar piedodošu dabu.	<input type="checkbox"/> 41. Ir ar vairākām mākslinieciskām interesēm.
<input type="checkbox"/> 18. Ir ar tendenci būt neorganizētam.	<input type="checkbox"/> 42. Labprāt sadarbojas ar citiem
<input type="checkbox"/> 19. Daudz uztraucas.	<input type="checkbox"/> 43. Viegli apjūk.
<input type="checkbox"/> 20. Ir ar aktīvu iztēli.	<input type="checkbox"/> 44. Ir izsmalcināts mākslas, mūzikas, literatūras pazinējs.
<input type="checkbox"/> 21. Tiecas būt kluss.	
<input type="checkbox"/> 22. Uzticas lielākajai daļai.	
<input type="checkbox"/> 23. Ir tendence būt slinkam.	
<input type="checkbox"/> 24. Ir emocionāli stabils, grūti izsitams no līdzsvara.	

Lūdzu pārbaudiet, vai ierakstījāt skaitli blakus katram apgalvojumam!

Paldies!

BFI testa atslēga

Skalas	Apgalvojumi
Atvērtība	5, 10, 15, 20, 25, 30, 40, 41 (apgr.), 44
Apzinīgums	3, 8 (apgr.), 13, 18 (apgr.), 23 (apgr.), 28, 33, 35 (apgr.), 38, 43 (apgr.)
Ekstraversija	1, 6 (apgr.), 11, 16, 21 (apgr.), 26, 31 (apgr.), 36
Labvēlīgums	2 (apgr.), 7, 12 (apgr.), 17, 22, 27 (apgr.), 32, 37 (apgr.), 42
Neirotisms	4, 9 (apgr.), 14, 19, 24 (apgr.), 29, 34 (apgr.), 39

REAKCIJA UZ NEGATĪVU ATGRIEZENISKO SAITI PAR DARBA IZPILDI

Lūdzu atzīmējiet, cik lielā mērā piekrītat apgalvojumiem

	Nemaz nepiekrītu	Mazliet nepiekrītu	Ne piekrītu, ne nepiekrītu	Mazliet piekrītu	Pilnībā piekrītu
1. Es vienmēr ņemu vērā un nekavējoties izmēģinu ieteikumus kā uzlabot savu darbu	1	2	3	4	5
2. Es vienmēr atzīstu, kad esmu pieļāvis kādu kļūdu	1	2	3	4	5
3. Es parasti šaubos vai citu viedoklis par manu darbu vienmēr ir pareizs	1	2	3	4	5
4. Es ignorēju tos komentārus vai ieteikumus, kuriem es nepiekrītu	1	2	3	4	5
5. Saņemot negatīvu atgriezenisko saiti, es vienmēr pārlicinos par saņemtās informācijas patiesumu	1	2	3	4	5
6. Jebkura kritika ir personīgs apvainojums, kurš ir jāatspēko	1	2	3	4	5
7. Es vienmēr ignorēju ieteikumus no cilvēka, kura kompetenci es apšaubu	1	2	3	4	5
8. Atgriezeniskās saites saņemšana, pat ja tā ir negatīva, ir ļoti noderīga darbā	1	2	3	4	5
9. Es parasti vilcinātos pieņemt citu domas par manu darbu	1	2	3	4	5
10. Es vienmēr esmu pateicīgs, saņemot ieteikumus par to kā es varētu uzlabot savu darbu	1	2	3	4	5
11. Es parasti uzreiz nepiekrītu saņemtajai negatīvai atgriezeniskai saitei, es informāciju cenšos pārbaudīt	1	2	3	4	5
12. Saņemot kritiku par padarīto darbu, es nespēju nestrīdēties pretī	1	2	3	4	5
13. Es nespēju atzīt, ka esmu pieļāvis kļūdu	1	2	3	4	5
14. Es atsakos pieņemt negatīvu atgriezenisko saiti	1	2	3	4	5
15. Es augsti novērtēju, kad man norāda uz darbā pieļautajām kļūdām	1	2	3	4	5

Paldies!

**REAKCIJA UZ NEGATĪVU ATGRIEZENISKO SAITI PAR DARBA IZPILDI
testa atslēga**

Skalas	Apgalvojumi
Akceptējošais reakcijas veids	1, 2, 8, 10, 15
Noraidošais reakcijas veids	4, 6, 12, 13, 14
Apšaubošais reakcijas veids	3, 5, 7, 9, 11