

ავტორის სტილი დაცულია

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი

შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგია

ანა ტიკარაძე

ბედნიერების სუბიექტური აღქმა და მისი კავშირი სამუშაოს შესრულებასთან

დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად წარმოდგენილი დისერტაცია

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: პროფესორი იამზე კუტალაძე

თბილისი

2019

აბსტრაქტი

სამუშაომ შესაძლოა ბედნიერების განცდა მიანიჭოს ადამიანს, ან – არა. შედეგი დამოკიდებულია იმაზე, თუ ვინ ხარ, რა სამუშაოს ასრულებ და როგორ გეპყრობიან სამსახურში. ჩვენი კვლევა არის მცდელობა, პასუხი გავცეს ორ მნიშვნელოვან კითხვას: (1) რა იწვევს ბედნიერებას (რა პიროვნული მახასიათებლები და სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები განაპირობებს დასაქმებული ადამიანის სუბიექტურ კეთილდღეობას) და (2) არის თუ არა ბედნიერი ადამიანი უფრო პროდუქტიული. 840 დასაქმებულის გამოკითხვის შედეგად გამოვლინდა, რომ ბედნიერი თანამშრომელი მეტად პროდუქტიულია. ჩვენ მიერ შესწავლილი პიროვნული და სამუშაოსთან ასოცირებული ცვლადებიდან დასაქმებულის სუბიექტური ბედნიერების აღქმის ყველაზე კარგი პრედიქტორი შრომითი კმაყოფილებაა. ამასთან, შრომითი კმაყოფილება სამუშაოს შესრულებაზე დადებითად მოქმედებს, ამ კავშირში მედიატორის როლს ბედნიერება ასრულებს. პიროვნულ მახასიათებლებს შორის ბედნიერების ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი პოზიტიური თვითაღქმაა, ის გადაფარავს და ასუსტებს ექსტრავერსიისა და ნეიროტიციზმის გავლენას ბედნიერებაზე. სამუშაო მახასიათებლებიდან მნიშვნელოვანია სამუშაო რესურსისა და სამუშაოზე გონებრივი მოთხოვნების ინტერაქცია – თუ თანამშრომელს აქვს სამუშაო რესურსი, სამუშაოზე გონებრივი მოთხოვნები დადებითად აისახება მის ბედნიერებაზე. დაბოლოს, ჩვენი კვლევის ფარგლებში დადასტურდა გაცნობიერებულობის დადებითი გავლენა როგორც თანამშრომლის ბედნიერების აღქმაზე, ისე სამუშაოს შესრულებაზე.

კვლევაში მოცემულია უახლესი სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა ბედნიერებისა და სამუშაოს შესრულების ურთიერთმიმართებაზე, ასევე, შრომის საერთაშორისო ბაზარზე არსებული დიდი კომპანიების ინიციატივები თანამშრომელთა ბედნიერების ასამაღლებლად.

საკვანძო ცნებები: ბედნიერება/კეთილდღეობის სუბიექტური აღქმა, ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი, პოზიტიური თვითაღქმა, გაცნობიერებულობა (Mindfulness), შრომითი

კმაცოფილება, სამუშაო მოთხოვნები/რესურსები, სამუშაოს შესრულება.

Abstract

Job either makes you happy or not. It depends on who you are, what job you are doing and how you are treated at work. Our study attempts to answer two important questions: 1. What leads to happiness? What personality characteristics and job related factors determine the employee's subjective well-being? 2) Is a happy worker more productive? The data obtained from 840 employees revealed that happiness leads to higher performance. It is quite interesting from the perspective of industrial and organisational psychology. Out of the personality and job related variables covered in our study job satisfaction has turned out to be the best predictor of subjective happiness. Moreover, job satisfaction positively influences job performance and the given relationship is mediated by happiness. Among personality characteristics positive self-esteem is the strongest predictor of happiness. It overrides and weakens the effect of neuroticism and extroversion on happiness. Out of the work related factors the interaction between job resource and cognitive demands seems to be quite significant. If an employee has job resources, job related cognitive demands have a positive effect on his/her happiness. Finally, our research demonstrated a positive influence of mindfulness on both the worker's experience of happiness and job performance.

Our study reviews the latest academic works on the relationship between happiness and job performance as well as the initiatives undertaken by large companies on the international labour market to increase their employees' happiness.

Key concepts: happiness/subjective well-being, extroversion, neuroticism, positive self-esteem, mindfulness, job satisfaction, job demands – resources, job performance.

სარჩევი

შესავალი	1
თავი I სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა	3
1. პოზიტიური ფსიქოლოგია	3
2. ბედნიერება პოზიტიური ფსიქოლოგიის კონტექსტში.....	6
2.1. ბედნიერების განმსაზღვრელი ფაქტორები	8
2.2. ბედნიერების ფიზიოლოგია	16
3. ბედნიერება სამსახურში	17
4. ბედნიერების და პროდუქტიულობის პრედიქტორები.....	25
4.1. პიროვნული მახასიათებლები: ექსტრავერსია და ნეიროტიციზმი	26
4.2. პიროვნული მახასიათებლები: პოზიტიური თვითაღქმა	29
4.3. პიროვნული მახასიათებლები: გაცნობიერებულობა (Mindfulness)	31
4.4. სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები: შრომითი კმაყოფილება	36
4.5. სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები: სამუშაო მოთხოვნები და რესურსი.....	38
5. თანამშრომლის ბედნიერება და ადამიანური რესურსების მართვა (HR).....	45
თავი II კვლევის თეორიული ჩარჩო	51
6. საკვლევი პრობლემა.....	51
7. საკვლევი პრობლემა 1: ბედნიერების პრედიქტორები	55
7.1 პიროვნული მახასიათებლები (ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი, პოზიტიური თვითაღქმა, გაცნობიერებულობა)	55
7.2 სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები (შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო რესურსი და მოთხოვნები)	58
8. საკვლევი პრობლემა 2: ბედნიერების გავლენა პროდუქტიულობაზე	61
თავი III კვლევის დიზაინი	64
9. შერჩევის აღწერა.....	64
10. კვლევის ადმინისტრირება.....	68
11. კვლევის ინსტრუმენტი	68
11.1. პიროვნებასთან ასოცირებული ფაქტორების გაზომვა	69
11.2. სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორების გაზომვა.....	80
თავი IV ემპირიული კვლევის შედეგები	86
12. ბედნიერების პრედიქტორები.....	86
12.1. პიროვნული მახასიათებლები.....	86
12.2. ბედნიერების პრედიქტორები უმუშევრებში	102
12.3. სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები	105
12.4. დემოგრაფიული ცვლადები	115
12.5. ბედნიერების პრედიქტორების შეჯამება	115
13. სამუშაოს შესრულების პრედიქტორები	119
13.1. ბედნიერება	119
13.2. დემოგრაფიული ცვლადები	121
13.3. პიროვნული მახასიათებლები.....	124

13.4. სამუშაო ფაქტორები	129
13.5. შესრულების პრედიქტორების შეჯამება.....	134
14. მედიაციისა და მოდერაციის კომბინირებული მოდელები	136
თავი V კვლევის ძირითადი მიგნებები და პრაქტიკული გამოყენება.....	143
15. კვლევის შედეგების ჩამონათვალი	145
16. კვლევის ძირითადი მიგნებები.....	152
17. კვლევის პრაქტიკული ღირებულება	153
18. კვლევის შეზღუდვები	155
19. სამომავლო კვლევის რეკომენდაციები.....	156
გამოყენებული ლიტერატურა	158
დანართები	164

შესავალი

„კაცის გულში ბედნიერების წყურვილი არასოდეს ნელდება“

ჟან-ჟაკ რუსო

ბედნიერების თემა ყოველთვის აქტუალური იყო საზოგადოებისთვის. ჯერ კიდევ არისტოტელე მიიჩნევდა, რომ ადამიანის ნებისმიერი ქმედება მიმართულია ბედნიერების მოპოვებისკენ. ამ შეხედულებას ადასტურებს განსხვავებული კულტურის ქვეყნებში (ამერიკა, საბერძნეთი, სლოვენია, სამხრეთ კორეა, არგენტინა, ბაჰრეინი) ბოლო პერიოდში ჩატარებული გამოკითხვებიც, რომელთა მიხედვითაც ადამიანებს ცხოვრებაში ყველაზე მეტად ბედნიერება უნდათ (*Diener, 2000*).

დღესდღეობით ბედნიერება ერთ-ერთი ყველაზე აქტუალური და, ამავდროულად, პოპულარული თემაა. ბედნიერებაზე იწერება წიგნები, იბეჭდება სტატიები, იქმნება სატელევიზიო გადაცემები, ბლოგები. ბედნიერების თემას განსაკუთრებული მნიშვნელობა მიენიჭა უკანასკნელ პერიოდში, რადგანაც გახშირდა და საგრძნობლად გაახალგაზრდავდა დეპრესია, რომელიც მსოფლიო მასშტაბით ერთგვარ ეპიდემიადაც კი იქცა. ბოლო 15 წლის განმავლობაში სამეცნიერო კვლევების 10%-ზე მეტი სწორედ ბედნიერებაზე ან სტრესზე კონცენტრირდება (*Blyese, Edwards, Sonnentag, 2017*).

„ბედნიერების მეცნიერება“ იმსახურებს იყოს უფრო მეტი, ვიდრე მხოლოდ აქტუალური თემა. ბედნიერებისკენ სწრაფვა – ეს არის სერიოზული, ლეგიტიმური და ღირებული მიზანი (*Lyubomirsky, 2008*).

ბედნიერების კონსტრუქტის ორგანიზაციის კონტექსტში კვლევაც არანაკლებ აქტუალურია, რადგან დღეს, როგორც არასდროს, მნიშვნელოვანია თანამშრომლების კეთილდღეობაზე ზრუნვა. აღარ არის მიღებული კარიერის ერთ კომპანიაში განვითარება, ხშირად თანამშრომლები იცვლიან სამუშაოს მრავალმხრივი გამოცდილების მისაღებად. კომპანია, რომელიც ზრუნავს თანამშრომლების კეთილდღეობაზე და ბედნიერებაზე,

ორმაგად მოგებულა – ის ინარჩუნებს თანამშრომლებს და, ამავდროულად, ბედნიერი თანამშრომლების საშუალებით მეტ პროდუქტიულობას და, შესაბამისად, წარმატებას აღწევს.

1954 წელს აბრაჰამ მასლოუმ გამოიყენა ტერმინი „პოზიტიური ფსიქოლოგია“ და მოუწოდა მკვლევრებს, იმგვარ „ახალ“ და „ცენტრალურ“ კონცეფტებზე გაემახვილებინათ ყურადღება, როგორებიცაა: განვითარება, სიყვარული, ოპტიმიზმი, სიკეთე... თუმცა დღეს ე.წ. უარყოფით კონსტრუქტებზე კვლევების რაოდენობა (სტრესი, გამოფიტვა და სხვა) მაინც მრავალგზის აღემატება პოზიტიურ საკითხებზე ფოკუსირებულ ნაშრომებს.

თანამედროვე ორგანიზაციებს ესაჭიროებათ პროაქტიური თანამშრომლები, რომლებიც ინიციატივიანობით გამოირჩევიან, იღებენ მეტ პასუხისმგებლობას საკუთარ განვითარებასა და სამუშაოს მაღალი სტანდარტით შესრულებაზე (*Bakker, Oerlemans, 2011*). „თანამშრომლების კონტრიბუცია ბიზნესისთვის კრიტიკული ხდება, რადგან ორგანიზაციები ცდილობენ მეტი შედეგის მიღებას ნაკლები რაოდენობის თანამშრომლებით. კომპანიებს არჩევანი აღარ აქვთ – მათ უნდა შეძლონ თანამშრომლის არა მხოლოდ სხეულის, არამედ გონების და სულის ჩართვა სამუშაოში“ (*Ulrich, 1997*).

წინამდებარე ნაშრომი არის მცდელობა სწორედ შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის პერსპექტივიდან ვიკვლიოთ ბედნიერება, მისი წინაპირობები და შედეგები ინდივიდუალურ და ორგანიზაციულ დონეზე.

შრომა ორი ძირითადი ნაწილისაგან შედგება – პირველში წარმოდგენილია ბედნიერების თემაზე არსებული უახლესი ლიტერატურის ანალიზი, ასევე, კვლევისთვის საინტერესო კონსტრუქტებზე ლიტერატურის მიმოხილვა; მეორე ნაწილში კი აღწერილია ჩვენ მიერ ჩატარებული ემპირიული კვლევის მეთოდოლოგია, წარმოდგენილია კვლევის შედეგების ანალიზი და ძირითადი მიგნებები.

თავი I სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა

1. პოზიტიური ფსიქოლოგია

ტრადიციულად, ფსიქოლოგიის კვლევის საგანი იყო ადამიანის მენტალური ჯანმრთელობის დარღვევები, პრობლემები, ტანჯვის შემცირება, აზროვნების შეცდომები, მოტივაციის ნაკლებობა და ა.შ.. 1998 წელს ამერიკის ფსიქოლოგიის ასოციაციის პრეზიდენტმა, მარტინ სელიგმანმა, ფსიქოლოგიისთვის ახალი დანიშნულების მინიჭების საკითხი დააყენა. ფსიქოლოგიის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიზანი გახდა ადამიანის კეთილდღეობის კვლევა. დღესდღეობით უკვე მრავალი მკვლევარი მუშაობს ამ საკითხზე (*Seligman, 2011*). პოზიტიური ფსიქოლოგია არის ტერმინი, რომელშიც ერთიანდება თეორიები და კვლევები ყოველივე იმაზე, რაც ცხოვრებას ხდის ღირებულად (*Seligman, Csikszentmihalyi, 2000*). ეს ტერმინი პირველად აბრაჰამ მასლოუმ გამოიყენა რამდენიმე ათეული წლის წინ თავის წიგნში „მოტივაცია და პიროვნება“ (*Motivation and Personality, 1954*), რომლის ბოლო თავის სახელწოდებაა “პოზიტიური ფსიქოლოგიისკენ” (*Towards a Positive Psychology*) (*Wright, Cropanzano, 2004*).

ადამიანებზე პოზიტიური ფსიქოლოგიის ნებისმიერ ინტერვენციას დადებითი გავლენა აქვს. პოზიტიური ფსიქოლოგიის სწავლება თუ კვლევა, მისი გამოყენება წვრთნის (coaching) თუ თერაპიის დროს, მოზარდებისთვის გარკვეული დავალების მიცემა თუ მისი მიდგომებით სარგებლობა ჩვილი ბავშვების აღზრდისას, პოზიტიური ფსიქოლოგიის სხვა მიმდევრებთან შეხვედრა და, უბრალოდ, პოზიტიურ ფსიქოლოგიაზე არსებული ლიტერატურის კითხვაც კი აბედნიერებს ადამიანს. ჩვეულებრივ, პოზიტიურ ფსიქოლოგიაში ჩახედულ ადამიანებში კარგად ყოფნის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება (*Seligman, 2011*).

პოზიტიური ფსიქოლოგიის თემები – ბედნიერება, ჩართულობა, ცხოვრების აზრი, სიყვარული, მადლიერება, მიღწევა, პიროვნული განვითარება, უკეთესი ურთიერთობები – ყველაფერი ეს ადამიანის კარგად ყოფნის საწინდარია.

არისტოტელე ფიქრობდა, რომ ნებისმიერი ადამიანური ქმედება მიმართულია

ბედნიერების მოპოვებისკენ; პლატონის შეხედულებით, ადამიანის მიზანი ევდემონიაა (გაფურჩქვნა); ნიცშე მიიჩნევდა, რომ ადამიანი მხოლოდ ძალაუფლებისკენ ისწრაფვის; ფროიდის მიხედვით კი ადამიანის უმთავრესი ამოცანა შფოთვის აცილება და სიამოვნების მიღებაა. პოზიტიური ფსიქოლოგია არისტოტელესა და პლატონის აზრს ყველაზე მეტად ესადაგება, თუმცა, მხოლოდ ბედნიერების ცნებით არ შემოიფარგლება და ადამიანის მოქმედების წყაროდ მხოლოდ ერთ ფაქტორს არ მიიჩნევს.

მარტინ სელიგმანის თავდაპირველი თეორია პოზიტიურ ფსიქოლოგიაში იყო ავთენტიკური ბედნიერება. ამ თეორიის მიხედვით, ბედნიერება სამი კონსტრუქტის საშუალებით ანალიზდებოდა: პოზიტიური ემოცია, ჩართულობა და ცხოვრების საზრისი. პოზიტიურ ემოციაში შედის სიამოვნება, კომფორტი, აღფრთოვანება; ჩართულობაში იგულისხმება ქმედებაში ჩაძირვა, დროის შეგრძნების დაკარგვა; ცხოვრების საზრისში კი – ცხოვრების/არსებობის მნიშვნელობა.

მოგვიანებით, 2011 წელს, სელიგმანმა თავის ახალ წიგნში „გაფურჩქვნა“ (Flourish) (Seligman, 2011) გაათავართოვა პოზიტიური ფსიქოლოგიის შესახებ თეორია და ავთენტიკური ბედნიერება კეთილდღეობის თეორიით ჩაანაცვლა (იხ. ილუსტრაცია 1). ახალ თეორიაში ბედნიერების არსებულ კონსტრუქტებს დაემატა ორი ახალი – პოზიტიური ურთიერთობები და მიღწევები. ადამიანის უმთავრესი მიზანი უნდა იყოს გაფურჩქვნის ხელშეწყობა, რაც შესაძლებელია პოზიტიური ემოციების, ჩართულობის, ცხოვრების აზრის, პოზიტიური ურთიერთობების და მიღწევის გაზრდით. ქვემოთ განვიხილავთ თითოეულ კონსტრუქტს:

1. პოზიტიური ემოციები: სასიამოვნო ცხოვრება, კომფორტი, აღტაცება; იზომება მხოლოდ სუბიექტური შეფასებით; ფასდება მოცემულ მომენტში არსებულ შეგრძნებებზე დაყრდნობით.
2. ჩართულობა: დროის აღქმის დაკარგვა, ქმედებაში ჩაძირვა; იზომება მხოლოდ სუბიექტური შეფასებით; ფასდება რეტროსპექტულად, ვინაიდან ჩართულობის მომენტში შეგრძნებების დაფიქსირება ვერ ხერხდება.

3. ცხოვრების აზრი: მიკუთვნებულობა, რაიმე იდეის მსახურება, რომელსაც ადამიანი თავის თავზე წინ აყენებს; ხასიათდება სუბიექტურობით, თუმცა, ობიექტური შეფასებაც ახლავს ხოლმე.
4. პოზიტიური ურთიერთობები: სხვა ადამიანები ჩვენს ცხოვრებაში უმნიშვნელოვანეს როლს თამაშობენ. ძალიან ცოტა რამ არის შესაძლებელი მარტო. „არსებობს ადამიანი, რომელსაც შეგიძლიათ დაურეკოთ დილის ოთხ საათზე და გაანდოთ თქვენი გულისნადები?“ – კითხულობს სელიგმანი და თუ თქვენი პასუხია „დიახ“, თქვენ უფრო დიდხანს იცოცხლებთ, ვიდრე ის, ვისი პასუხიცაა „არა“ (Seligman, 2011).
5. მიღწევა: დასახული მიზნის მიღწევა, წარმატების მოპოვება. შესაძლებელია არსებობდეს დამოუკიდებლად და არ ახლდეს თან პოზიტიური ემოცია, ცხოვრებისეული აზრი და არ მოჰქონდეს პოზიტიური ურთიერთობები.

ილუსტრაცია 1 - ავთენტიკური ბედნიერების და კეთილდღეობის თეორიები მარტინ სელიგმანის მიხედვით

თეორია	ავთენტიკური ბედნიერება	კეთილდღეობა
თემა	ბედნიერება	კეთილდღეობა
საზომი	1. ცხოვრებით კმაყოფილება	2. პოზიტიური ემოცია 3. ჩართულობა 4. ცხოვრების აზრი 5. პოზიტიური ურთიერთობები 6. მიღწევა
მიზანი	ცხოვრებით კმაყოფილების გაზრდა	გაფურჩქვნა დადებითი ემოციის, ჩართულობის, ცხოვრების აზრის, პოზიტიური ურთიერთობების და მიღწევის მომატების გზით

თანამედროვე ეკონომისტების ნაწილი მიიჩნევს, რომ მატერიალური კეთილდღეობის უპირველესი მიზანია ბედნიერების მოპოვება. უფრო მეტიც, ზოგიერთი მათგანის აზრით, სახელმწიფომ, ნებისმიერი პოლიტიკის გატარების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას, უნდა გაითვალისწინოს, თუ რამდენად ემსახურება დაგეგმილი სიახლე მასობრივი ბედნიერების გაზრდას. თუმცა, ეს მიდგომაც ცალმხრივია. კვლევებით დადგენილია, რომ

შვილებიანი წყვილები ნაკლებად კმაყოფილები არიან ცხოვრებით, ვიდრე უშვილო წყვილები. ევოლუცია მხოლოდ ბედნიერების გაზრდას რომ ემხრობოდა, ადამიანები გადაშენდებოდნენ. სწორედ ამიტომ გახდა აუცილებელი ბედნიერების კომპონენტს დამატებოდა მორალი, ცხოვრების აზრი და ურთიერთობები (Seligman, 2011).

კეთილდღეობა აერთიანებს კარგ თვითშეგრძნებას, ჩართულობის განცდას, მიღწევებს, ცხოვრების საზრისს და დადებით ურთიერთობებს. სელიგმანის თეორიის მიხედვით, ადამიანმა გაფურჩქვნისთვის სწორედ ამ ხუთი კონსტრუქტის გაუმჯობესება უნდა დაისახოს მიზნად. პოზიტიური ფსიქოლოგიის ამოცანაა, აღწეროს, რას აკეთებენ ადამიანები კეთილდღეობის მისაღწევად. თითოეულ ინდივიდს აქვს თავისუფალი არჩევანი, რომელ გზას და რა მეთოდებს აირჩევს კეთილდღეობის მისაღწევად და გაფურჩქვნისთვის.

2. ბედნიერება პოზიტიური ფსიქოლოგიის კონტექსტში

ბედნიერების მეცნიერება პოზიტიური ფსიქოლოგიის წიაღში განვითარდა. ბედნიერება არ არის მკაფიოდ ფორმულირებული ცნება. აკადემიურ ლიტერატურაში ხშირად ბედნიერების ნაცვლად სუბიექტური კეთილდღეობა იხმარება, ვინაიდან ეს უფრო მეცნიერულად უღერს (Lyubomirsky, 2008). ტერმინი „სუბიექტური კეთილდღეობა“ (Subjective well-being) ედ დინერმა დაამკვიდრა. მისი მიზანი იყო ბედნიერების ემპირიულად გაზომვადი კონსტრუქტის შექმნა (<http://www.pursuit-of-happiness.org/history-of-happiness/ed-diener/>). სონია ლიუბომირსკი თავის წიგნში (Lyubomirsky, 2008) იხსენებს ედ დინერის მასთან საუბარს, სადაც დინერმა აღნიშნა, რომ ალბათ ის კარიერულ წინსვლას ვერ შეძლებდა, თუ მისი შრომა დაკავშირებული იქნებოდა იმგვარ ბუნდოვან ცნებასთან, როგორცაა „ბედნიერება“ და ტერმინი „სუბიექტური კეთილდღეობა“ სწორედ ამისთვის შემოიღო.

ბედნიერებაში იგულისხმება დადებითი ემოციები (McMahon, Darrin, 2004). თუმცა, მარტინ სელიგმანის კეთილდღეობის თეორიიდანაც ჩანს, რომ ბედნიერება უფრო მეტია, ვიდრე მხოლოდ კარგი განწყობა. ბედნიერება – ეს არის ცხოვრების აზრის ქონა. ადამიანს უნდა სჯეროდეს, რომ მისი ცხოვრება მნიშვნელოვანია (Lyubomirsky, 2008). ბედნიერება

სუბიექტური განცდაა (*Cropanzano, Wright, 2001*). ადამიანი ბედნიერია იმდენად, რამდენადაც ბედნიერადაც მიიჩნევს საკუთარ თავს (*Sekaran, 1985*). ბედნიერებაში მოიაზრება პოზიტიური განცდების სიჭარბე და ნეგატიური ემოციების სიმწირე (*Diener, Larsen, 1993*). ბედნიერება ზოგადი დამოკიდებულებაა, ის უკავშირდება ადამიანის ცხოვრების ყველა სფეროს.

მსოფლიოს ჯანდაცვის ორგანიზაცია (*The World Health Organisation*) კარგად ყოფნას (*well-being*) განსაზღვრავს როგორც ფიზიკური, გონებრივი და სოციალური კეთილდღეობის ერთობლიობას და არა მხოლოდ ავადმყოფობის არარსებობას (*WHO, 1946*).

არისტოტელედან მოყოლებული, ბედნიერებაში ორი ასპექტი მოიაზრებოდა – ჰედონია (*hedonia*) და ევდემონია (*eudaimonia*), რაც თანამედროვე ფსიქოლოგიაში სიამოვნების და საზრისის ცნებებით აღიწერება. პოზიტიურმა ფსიქოლოგიამ დამატებით შემოიტანა მესამე კომპონენტი – ჩართულობა, რაც, როგორც ზევით აღვნიშნეთ, ქმედებაში ჩაძირვასა და დროის შეგრძნების დაკარგვას გულისხმობს (*Seligman et al., 2005*).

ჰარვარდის ყველაზე მოთხოვნადი კურსის „ბედნიერება 101“ ლექტორს, ტალ ბენ-შაჰარს, შემოაქვს ბედნიერების კოეფიციენტის ცნება, რომელიც პოზიტიური ემოციების უარყოფით ემოციებთან შეფარდების ტოლია. ბედნიერების კოეფიციენტის ასანეგად საჭიროა, გაიზარდოს პოზიტიური და/ან შემცირდეს უარყოფითი ემოციები. მედიცინა და ფსიქოთერაპია, ანტიდეპრესანტებისა და ფსიქოთერაპიის სეანსების საშუალებით, მიმართულია უარყოფითი ემოციების შემცირებისკენ. პოზიტიური ფსიქოლოგიის და მისი მეთოდების მიზანი კი პოზიტიური ემოციების მომატებაა.

ზოგადი ბედნიერების ცნებაში, როგორც წესი, მოიაზრება მთლიანობაში ცხოვრებით კმაყოფილება და ის ცხოვრებით კმაყოფილებით, ზოგადი ბედნიერებით და მსგავსი კონსტრუქტებით იზომება. შედარებით ვიწრო გაგებით კეთილდღეობა შეიძლება ეხებოდეს ცხოვრების რომელიმე კონკრეტულ ასპექტს (ოჯახი, ჯანმრთელობა, სამუშაო და ა.შ.) ან კიდევ უფრო დაწვრილებით რომელიმე სფეროს კონკრეტულ ელემენტებს (სამუშაოს

კონტექსტში კმაყოფილება ანაზღაურებით, მენეჯმენტით და ა.შ.) (Warr, Nielsen, 2018).

რადგან ტერმინში „ბედნიერება“ მკვლევრები ოდნავ განსხვავებულ შინაარსს მოიაზრებენ, დავაზუსტებთ, რომ აღნიშნული ნაშრომი ბედნიერ ადამიანად მიიჩნევს პიროვნებას, რომელიც ხშირად განიცდის დადებით ემოციებს – სიხარულს, კმაყოფილებას, ენთუზიაზმს, ინტერესს და აქვს ცხოვრების აზრი. აღვნიშნავთ, რომ ჩვენს შრომაში, ისევე როგორც უახლეს ლიტერატურაში, ცნებები ბედნიერება, კეთილდღეობა და კარგად ყოფნა ერთმანეთის ჩამნაცვლებლად გამოიყენება.

2.1. ბედნიერების განმსაზღვრელი ფაქტორები

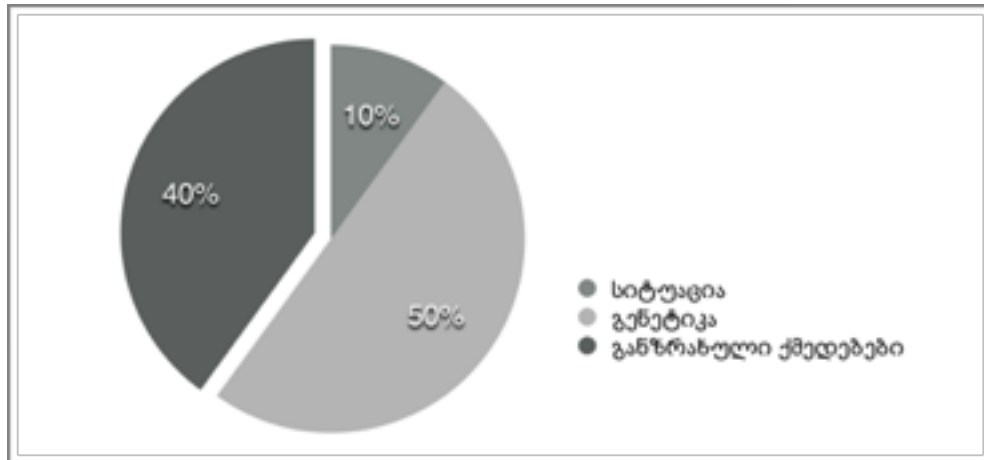
ბედნიერების შესწავლისას ყველაზე აქტუალურია მისი განმსაზღვრელი და გამომწვევი ფაქტორების კვლევა. სონია ლიუბომირსკის და მისი თანამოაზრეების მტკიცებით ბედნიერებას სამი ძირითადი ფაქტორი განსაზღვრავს (იხ. ილუსტრაცია 2) (Lyubomirsky, 2005). ეს ფაქტორებია:

1. გენეტიკა – ადამიანებს აქვთ ბედნიერების გენეტიკურად განსაზღვრული დიაპაზონი. ადამიანის ბედნიერება საკმაოდ სტაბილურია მისი ცხოვრების მანძილზე (როგორც, მაგალითად, ყველას გვაქვს ჩვენი, წონის გენეტიკურად მოცემული დიაპაზონი – ზოგ ადამიანს მარტივად, ყოველგვარი დიეტისა და ვარჯიშის გარეშე, შეუძლია სასურველი წონის შენარჩუნება, ზოგს კი პირიქით – ამისთვის დიდი ძალისხმევა სჭირდება). ადამიანების ბედნიერების დონეს 50%-ით განსაზღვრავს გენეტიკა. ეს მტკიცდება ტყუპებზე ჩატარებული კვლევის შედეგებით. „ტყუპების ბედნიერების“ ცნობილი კვლევა ჩატარდა მინესოტას უნივერსიტეტში. აღმოჩნა, რომ იდენტური ტყუპის ბედნიერების განჭვრეტა უკეთ არის შესაძლებელი ტყუპის ცალის ბედნიერების დონის გაზომვით, ვიდრე ცხოვრების ნებისმიერი ფაქტის თუ მოვლენის (ქორწინება, შემოსავალი) გაანალიზებით (Lykkwn, Tellegen, 1996).
2. სიტუაცია (ცხოვრებისეული პირობები, მდგომარეობა და მოვლენები) – მდიდარია თუ ღარიბი ადამიანი, როგორია მისი ჯანმრთელობა, ლამაზია თუ არა, როგორია მისი

ოჯახური მდგომარეობა/ სტატუსი და ა.შ. – ყოველივე ეს მხოლოდ 10%-ით განსაზღვრავს მის ბედნიერებას. ეს, ვფიქრობთ, ძალზე მოულოდნელი მოსაზრებაა, რადგან ადამიანების უმეტესობას სჯერა, რომ გარკვეული პირობების გაუმჯობესების/შეცვლის შემთხვევაში მათი ბედნიერების დონე აინვეს.

3. განზრახული ქმედებები – დარჩენილი 40%-ით ადამიანის ბედნიერებას მისივე საქციელი განსაზღვრავს. იდენტური ტყუპები, რომელთაც გენეტიკა და ცხოვრებისეული სიტუაციებიც მსგავსი აქვთ, მაინც განსხვავდებიან ბედნიერების მაჩვენებლით. მაშინ, როდესაც გენეტიკის შეცვლა შეუძლებელია, სიტუაციის ცვლილება კი რთული და ხშირად არაპრაქტიკული, ადამიანს საკუთარი საქციელით შეუძლია ბედნიერების კონტოლი.

ილუსტრაცია 2 - ბედნიერების განმსაზღვრელი ფაქტორების წილი სონია ლიუბომირსკის მიხედვით



კვლევებით მტკიცდება, რომ პიროვნების ბედნიერების ფორმირებაში სიტუაცია არ თამაშობს წამყვან როლს (Lyubomirsky, 2005). გარე მოვლენას არ შეუძლია ბედნიერების დონის ხანგრძლივად ამაღლება. დადებითი მოვლენის, ისევე, როგორც უარყოფითის შემთხვევაში, ბედნიერება ხანმოკლე პერიოდით იცვლება და მალევე უბრუნდება ჩვეულ ნიშნულს. ეს ხდება ძალიან ძლიერი ფსიქოლოგიური ფენომენის ჰედონური ადაპტაციის მეშვეობით (Frederick, Loewenstein, 1999) – ადამიანი ძალიან სწრაფად ეგუება გამლიზიანებელს, ფსიქოლოგიურ ცვლილებებს, იქნება ეს დადებითი თუ უარყოფითი. როგორც წონის რეგულირებას სჭირდება მუდმივი კონტროლი და ხანმოკლე დიეტა

უშედეგოა, ასევე ბედნიერების შემთხვევაშიც. პოზიტიური მოვლენები – ახალი სახლი, იღბლიანი ქორწინება (*Lucas, Clark, Georgellis, Diener, 2003*), ახალი სამუშაო – ყოველივე ეს იწვევს ხანმოკლე აღმავლობას ბედნიერების სკალაზე. ადამიანი მალევე ეგუება სიახლეს და უბრუნდება ბედნიერების მისთვის ჩვეულ მაჩვენებელს.

ჰარვარდის უნივერსიტეტის პროფესორმა, ფსიქოლოგმა დანიელ გილბერტმა ჩაატარა კვლევა უნივერსიტეტის პროფესორებზე, რომელთათვისაც ძალიან მნიშვნელოვანი იყო, მიიღებდნენ თუ არა ათწლიან სამუშაო კონტრაქტს. შეისწავლა მათი ბედნიერების მაჩვენებელი უნივერსიტეტის მიერ კონტრაქტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე. რა თქმა უნდა, თითოეული მათგანი ამტკიცებდა, რომ კონტრაქტის დადასტურების შემთხვევაში, მათი ბედნიერების განცდა გაიზრდებოდა. სამი-ეექვსი თვის შემდეგ პროფესორების ბედნიერება ხელახლა გაიზომა. აღმოჩნდა, რომ მათი ბედნიერების მაჩვენებელი ზუსტად იგივე იყო, რაც კონტრაქტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე, მიუხედავად იმისა, მიიღეს თუ არა მათ სანატრელი კონტრაქტი. წარმატების საშუალებით ბედნიერების დონე გრძელვადიან პერიოდში არ იცვლება.

ბედნიერებისთვის აუცილებელი წინაპირობებია:

- ადეკვატური ძილი – თუ ადამიანს რეგულარულად აკლია ძილი, მასში დადებითი ემოციების გენერაცია რთულდება;
- საკმარისი დრო – დღესდღეობით, ცხოვრების რიტმი საკმაოდ სწრაფია და ადამიანები ხშირად განიცდიან დროის დანაკლისს. ბედნიერების მოპოვებისთვის და შენარჩუნებისთვის აუცილებელია ცხოვრების ტემპის შენელება და ნაკლების კეთება. დროის დაზოგვისთვის კი მნიშვნელოვანია ცხოვრებაში რიტუალების შემოღება.
- რეგულარული ფიზიკური ვარჯიში – ეს ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი რიტუალია ბედნიერების დონის მაღალი მაჩვენებლის შესანარჩუნებლად.

ჩატარდა კვლევა, რომლის ფარგლებშიც გამოიკითხა 196 ადამიანი – აქედან 61 იყო

იოვას ცენტრის წევრი, საკონტროლო ჯგუფად კი აღებული იყო კოლეჯის 135 მოსწავლე. შედეგებმა აჩვენა, რომ იოვას მიმდევრები უფრო ბედნიერები იყვნენ (Monk-Turner, Turner, 2010).

1994 წელს გერმანიაში ჩატარებულმა კვლევამ ასევე დაამტკიცა, რომ იოვას მიმდევარი ქალები უფრო მეტად კმაყოფილები იყვნენ ცხოვრებით, ჰქონდათ აგრესიულობის და ემოციურობის დაბალი მაჩვენებელი და ნაკლებად ანუხებდათ ძილის პრობლემები (Pirisi, 2007).

ვარჯიშს, პროზაკის (ყველაზე გავსელებული ანტიდეპრესანტი) ანალოგიურად, შეუძლია აამაღლოს ორგანიზმში სეროტონინის დონე (ამინის ჯგუფის შემცველი ნეიროტრანსმიტერი, რომელიც ადამიანის ბედნიერების შეგრძნებაში მნიშვნელოვან როლს ასრულებს) (Meeusen, De Meirleir, 1995). ორგანიზმში გამა-ამინო-ერბოს მუავა (GABA) წარმოადგენს შფოთვის და სტრესის დამწვე საშუალებას, რომლის მაჩვენებელს იოვას ვარჯიში ბუნებრივად ზრდის (Bergland, 2012).

- მედიტაცია – იოვას ერთ-ერთი ტექნიკა, რომელიც მიზნად ისახავს ძალდატანების გარეშე კონცენტრირების შენარჩუნებას და ამ გზით განტვირთვას, შინაგანი ენერჯის მომატებას, სიყვარულის, მაღლიერების, სიკეთის, მოთმინების და მიმტევებლობის გაღვივებას.

ერთ-ერთ ორგანიზაციაში ჩატარდა კვლევა, სადაც თანამშრომლებს დაევალიათ ყოველდღიურად ოცი წუთის განმავლობაში მედიტაცია – კონცენტრირება იმ ადამიან(ებ)ზე, ვინც უყვართ. კვლევა ორი თვე გაგრძელდა. კომპანიაში ურთიერთობები საგრძნობლად შეიცვალა, გაუმჯობესდა გუნდური მუშაობა, ენერჯის დონემ და, შესაბამისად, პროდუქტიულობამ აიწია (Tal Ben-Shahar, *Introduction to Positive Psychology*, ონლაინკურსი, პირველი მოდული, მეორე გაკვეთილი).

მედიტაციის და ვარჯიშის შედეგების მიზნით ჩატარებულმა კვლევებმა დაადასტურა, რომ ხშირად ამ ორ ქცევას იდენტური შედეგი აქვს – იკლებს შფოთვის დონე და მატულობს

ბედნიერების ჰორმონი (*Harte, Eifert, Smith, 1995*). მიუხედავად იმისა, რომ მედიტაციის დროს ადამიანს სიმშვიდე ეუფლება, ვარჯიშისას კი ხდება ენერჯის მოზღვავება – ორივე ეს ქცევა დადებით ემოციას იწვევს და დაბლა წევს შფოთვის დონეს.

მკვლევრების მიერ იმის აღმოჩენა, რომ ადამიანის ბედნიერების დონის ცვლილება მისსავე ხელშია, ძალიან მნიშვნელოვანია. ეს მიგვანიშნებს იმაზე, რომ ყოველგვარი გარე, ადამიანისგან დამოუკიდებელი ფაქტორების შეცვლის გარეშე, მას შეუძლია გახდეს უფრო ბედნიერი, ვიდრე არის. ადამიანის ბედნიერებას დიდწილად განსაზღვრავს მისი საქციელი, ფიქრები და მიზნები (*Lyubomirsky, 2008*).

მარტინ სელიგმანის მიხედვით, პოზიტიურმა ფსიქოლოგიამ უნდა შეისწავლოს ბედნიერი ადამიანი, რომ ნათელი გახდეს ბედნიერების ხელშემწყობი ფაქტორები. ბედნიერი ადამიანი, ჩვეულებრივ, აქტიურად ახორციელებს შემდეგ ქმედებებს:

- მაღლიერების გამოხატვა – ეს არის უალრესად მნიშვნელოვანი სტრატეგია მეტი ბედნიერების შეგრძნებისა. რობერტ ემონსის (მაღლიერების მკვლევარი და მწერალი) მიხედვით, „მაღლიერება არის ცხოვრების დაფასება“ (*Emmons, Shelton, 2002*). მაღლიერება უარყოფითი ემოციების სანინაალმდეგო განცდაა. ადამიანები, რომლებიც მეტად გამოხატავენ მაღლიერებას, არიან უფრო ბედნიერები, ენერჯიულები, ოპტიმისტები და მეტად განიცდიან დადებით ემოციებს; არიან მეტად ემპათიურები, დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ მიმტევებლობას, სულიერებას, რელიგიას და არიან ნაკლებ მატერიალისტები (*Lyubomirsky, 2008*). რაც უფრო მეტად გამოხატავს ადამიანი მაღლიერებას, მით ნაკლებია დეპრესიის, ნეიროტიციზმის, სიმარტოვის შეგრძნების ალბათობა (*McCullough, Emmons, Tsang, 2002*). მაღლიერების განცდა იწვევს დადებითი გამოცდილების ხელმეორედ განცდას, აღვივებს თვითშეფასებას, ეხმარება ადამიანებს სტრესისა და ტრავმის დაძლევაში, აუმჯობესებს ურთიერთობებს.
- ოპტიმიზმის ნაქვზება – ოპტიმიზმი არის არა მხოლოდ წარსულით და აწმყოთი კმაყოფილების შეგრძნება, არამედ ნათელი მომავლის რწმენის უნარი (*Lyubomirsky,*

2008). ოპტიმისტს სჯერა, რომ მიაღწევს მიზანს და ამიტომ არანაირ ძალისხმევას არ იშურებს ამ მიზნის მისაღწევად (Scheier, Carver, 1993). ოპტიმისტები ფიზიკურად უფრო ჯანმრთელებიც კი არიან (Lyubomirsky, 2008). ედ დინერი, ერთ-ერთი წამყვანი მკვლევარი სუბიექტური კეთილდღეობის საკითხებში, ამტკიცებს, რომ ადამიანის ბედნიერებას უფრო მეტად განაპირობებს სამყაროს პირადი აღქმა, ვიდრე ობიექტური მოვლენები (<http://www.pursuit-of-happiness.org/history-of-happiness/ed-diener/>).

„ერთი სამყარო განსხვავებული გონებისთვის ან ჯოჯობეთია ან სამოთხე“ (რალფ ვალდო ემერსონი, ამერიკელი ესეისტი, პოეტი). არიან ადამიანები, რომლებიც ყოველთვის პრობლემების ძიებაში არიან და მეორენი, რომლებიც უარყოფითი მოვლენების იგნორირების გარეშე ახერხებენ დადებითზე ფოკუსირებას. ოპტიმიზმს, ცხოვრების ნათელ მხარეზე კონცენტრირებას, მოაქვს მეტი ბედნიერება, ჯანმრთელობა და გახანგრძლივებული სიცოცხლე - ოპტიმისტები თითქმის რვა წლით უფრო დიდხანს ცხოვრობენ (Levy, Slade, Kunkel, Kasl, 2002).

- ბედმეტი ფიქრისა და სოციალური შედარების თავიდან აცილება – ბედმეტ ფიქრში იგულისხმება ფუჭი, დაუსრულებელი ფიქრი პირად მდგომარეობაზე, ხასიათზე, გრძნობებზე, პრობლემებზე (Lyubomirsky, 2008). სოციალური შედარების დროს ადამიანი ხშირად თავს დაუცველად გრძნობს. როდესაც შედარება ხდება „უკეთესთან“, შეიძლება ამას მოჰყვეს თვითშეფასების შემცირება; თუ შედარება ხდება „უარესთან“, ამას შეიძლება თან სდევდეს დანაშაულის განცდა, შიში მსგავს მდგომარეობაში ჩავარდნისა. ბედნიერი ადამიანები შედარებას ახდენენ მხოლოდ საკუთარ სტანდარტებთან.
- ინვესტირება სოციალურ ურთიერთობებში – კვლევებით მუდმივად მყარდება შეხედულება, რომ ბედნიერ ადამიანებს უკეთესი სოციალური ურთიერთობები აქვთ. ბედნიერი ადამიანები მეტად ერთგებიან ალტრუისტულ აქტივობებში, მაგალითად, სამსახურში, დატვირთული სამუშაოს მიუხედავად, ეხმარებიან სხვებს (Tkach, 2005). ბედნიერი ადამიანები განსაკუთრებულად კარგად ახერხებენ ურთიერთობების დალაგებას ოჯახში, მეგობრებში, პარტნიორებში.

„ლურჯი ზონების“ სახელწოდებით ცნობილი საინტერესო კვლევა ჩატარდა სამ დასახლებაში, სადაც ხალხი დღეგრძელობით გამოირჩევა: სარდინია იტალიაში, ოკინავანსი იაპონიაში, ლომა ლინდა კალიფორნიაში – დადგინდა, რომ მათ ხუთი რამ აერთიანებთ: 1) ოჯახს აყენებენ პირველ ადგილზე, 2) არიან სოციალურად აქტიურები, 3) არ ეწევიან, 4) არიან ფიზიკურად აქტიურები, 5) მისდევენ მცენარეულ დიეტას (Buettner, 2005).

- სტრესის მართვა – არ არსებობს ცხოვრება სტრესის გარეშე. ბედნიერებისთვის მნიშვნელოვანია ადამიანს ჰქონდეს სტრესთან გამკლავების უნარი – მას უნდა შეეძლოს მოვლენების გადათასება, გამონვევებში/ტრავმაში გარკვეული საზრისის დანახვა (Lyubomirsky, 2008).
- მიმტევებლობა – ბედნიერ ადამიანს ახასიათებს პატიების უნარი. მიტევება ხდება, როდესაც სურვილი, რაიმე ავნო ადამიანს, კლებულობს და მატულობს მისთვის სიკეთის გაკეთების წადილი. არ არის აუცილებელი პატიების თხოვნა ან ურთიერთობის აღდგენა. მიმტევებელი ადამიანი ნაკლებად განიცდის სიძულვილს, დეპრესიას, გაღიზიანებას, სიბრაზეს, ის არის უფრო ბედნიერი, ჯანმრთელი და მშვიდი (Lyubomirsky, 2008).
- ჩართულობის (flow) ხელშეწყობა – ჩართულობაში იგულისხმება მდგომარეობა, რომლის დროსაც ხდება ჩაძირვა ანმყო მომენტში (Csikszentmihalyi, 1990). ჩართულობას ახასიათებს საქმიანობაზე კონცენტრაცია და დროის შეგრძნების დაკარგვა. საქმიანობა უნდა იყოს ზომიერად რთული უნარების და გამოცდილების მაქსიმალური მობილიზებისთვის. ჩართულობისას ადამიანი თავს გრძნობს ძლიერად და მაქსიმალურად პროდუქტიულად. ჩართულობის კონცეფცია 1960 წელს შემოიტანა უნგრელმა ფსიქოლოგმა, მიჰაი ჩიკსენტმიჰაიმ, რომელიც ამტკიცებს, რომ ბედნიერი ადამიანი გრძნობს ჩართულობას და იკარგება თავის საქმიანობაში (Nakamura, Csikszentmihalyi, 2002). ჩართულობისთვის მთავარია უნარებსა და გამონვევებს შორის ბალანსის დადგენა. თუ საქმიანობა ადამიანის არსებულ უნარებს საგრძნობლად აღემატება, ეს იწვევს იმედგაცრუებას და აღელვებას. ამის საპირისპიროდ, თუ ამოცანა

ძალიან მარტივია, ადამიანი მარტივად მოიწყენს. ჩართულობას ახასიათებს განცხრომა, შინაგანი კმაყოფილების განცდა.

- ბედნიერი მომენტების დაფასება – ეს არის ფიქრი ან მოქმედება, რომელიც ხელს უწყობს სასიამოვნო შეგრძნებების გაჩენას, გაძლიერებას, გახანგრძლივებას (*Bryant, Veroff, 2006*). დადებითი მოვლენების დანახვის, შეგრძნების და დაფასების უნარი ბედნიერების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია (*Lyubomirsky, 2008*).
- მიზნების დასახვა – ადამიანები, რომელთაც მნიშვნელოვანი მიზნები აქვთ დასახული ცხოვრებაში, უფრო ბედნიერები არიან, ვიდრე ისინი, ვისაც მკაფიოდ გამოხატული მიზნები და ოცნებები არ აქვთ (*Cantor, Sanderson, 1999*).
- სხეულზე და სულზე ზრუნვა – კვლევებით დასტურდება, რომ მორწმუნე ადამიანი უფრო ბედნიერი და ჯანმრთელია და შედარებით მარტივად უმკლავდება სტრესს (*Ellison, Levin, 1998*). ბედნიერებას, ასევე, ხელს უწყობს მედიტაცია (*Smith, Compton, West, 1995*) და ვარჯიში (*Thayer, Newman, McClain, 1994*).

ადამიანი, რომელიც თავისი ცხოვრებით კმაყოფილია, ნაკლებად განიცდის ფსიქოლოგიურ თუ სოციალურ პრობლემებს, ისეთებს, როგორებიცაა, მაგალითად, დეპრესია, დისფუნქციური ურთიერთობები (*Furr, Funder, 1998; Lewinsohn, Redner, Seeley, 1991*). ბედნიერი ადამიანები გამოირჩევიან პრობლემების გადაწყვეტის უნარით, ეფექტიანობით სამუშაოზე, უკეთ იტანენ სტრესს და აქვთ ჯანმრთელობის უკეთესი მდგომარეობა (*Frisch, 2000; Veenhoven, 1989*). კვლევებით დასტურდება, რომ ადამიანის სუბიექტური კეთილდღეობის შეფასებაში მხოლოდ 15%-ით სხვაობას იძლევა დემოგრაფიული ფაქტორები, მაგალითად, შემოსავალი და განათლების დონე (*Campbell, Converse, Rodgers, 1976*). 2002-2003 წლებში ასევე მკაფიო დამოკიდებულება დაფიქსირდა ცხოვრებით კმაყოფილებასა და მაღლიერების განცდასთან, სიყვარულთან და ცნობისმოყვარეობასთან (*Park, Peterson, Seligman, 2004*).

ბედნიერება ასევე უკავშირდება პიროვნების დიდი ხუთეულის მოდელს. მაგალითად, ექსტრავერსია და კეთილგანწყობა დადებით კორელაციაშია ცხოვრებით

კმაყოფილებასთან, ნეიროტიციზმი კი უარყოფით გავლენას ახდენს ცხოვრებით კმაყოფილებაზე (Park, Peterson, Seligman, 2004).

რამდენადაც კონტრაინტუიციურად არ უნდა უღერდეს, ცხოვრებით კმაყოფილება ასაკთან ერთად მატულობს. კვლევებმა აჩვენა, რომ ბედნიერების შეგრძნება 65 წლის ასაკში აღწევს პიკს და მხოლოდ 75 წლის შემდეგ იწყებს საგრძნობ ვარდნას (Mroczek, Spiro, 2005).

2.2. ბედნიერების ფიზიოლოგია

ერთ-ერთ ლაბორატორიაში, სადაც კეთილდღეობის ინტენსიური შესწავლა ხდებოდა (University of Wisconsin-Madison), ბიჰევიორისტმა რიჩარდ დევიდსონმა დაადგინა, რომ თითოეულ ჩვენგანს აქვს ბედნიერების განსაზღვრული დიაპაზონი, რომელსაც მართავს ტვინის ქერქის პრეფრონტალური ნაწილი. მკვლევარი აღნიშნავს, რომ ბედნიერი ადამიანის შემთხვევაში ტვინის წინა ნაწილის ცალი მხარე მეტად აქტიურია, ხოლო არაბედნიერი ადამიანის შემთხვევაში – მეორე. დევიდსონი ელექტროენცეფალოგრაფიას (EEG) იყენებს ტვინის აქტიურობის გასაზომად. ბედნიერ ადამიანში, რომელიც ხშირად იღიმება, თავს მიიჩნევს ენერგიულ და ცხოვრებაში ჩართულ პიროვნებად, ფიქსირდება თავის ტვინის მარცხენა წინა მხარის აქტიურობა (Tomarken, Davidson, Wheeler, Doss, 1992). მიუხედავად იმისა, რომ ტვინის მარცხენა წინა მხარეს „ბედნიერების ცენტრს“ ვერ ვუწოდებთ, ფაქტია, რომ სწორედ ეს ნაწილია დადებით ემოციებზე პასუხისმგებელი. ტვინის მარჯვენა წინა მხარე კი პირიქით, უარყოფითი ემოციების დროს აქტიურდება.

ბედნიერების მომატებით მხოლოდ დადებითი შეგრძნებები არ იზრდება – მატულობს ენერჯის დონე, უმჯობესდება იმუნური სისტემა, ფიზიკური და მენტალური ჯანმრთელობა, ძლიერდება ჩართულობა სამსახურში, მალღდება თვითშეფასება და თვითდაჯერებულობა და, რაც მთავარია, ბედნიერება გადამდებია. მარტინ სელიგმანი აღნიშნავს, რომ არსებობს ემოციური სოციოგრამის ფენომენი, რაც გულისხმობს ფიზიკური სიახლოვის გავლენას ადამიანის ემოციურ მდგომარეობაზე. რაც უფრო მარტო გრძნობს ადამიანი თავს, მით მეტ მარტობას განიცდის მის ახლოს მცხოვრები ადამიანი. იგივეა დეპრესიის დროს. მაგრამ

ყველაზე მეტი გავლენა შეინიშნება ბედნიერების შემთხვევაში. ბედნიერება უფრო გადამდები აღმოჩნდა, ვიდრე მართობა ან დეპრესია. ადამიანი საკუთარ ბედნიერებაზე ზრუნვით ზრუნავს გარშემომყოფების კეთილდღეობაზე. ეს მოვლენა ფიზიოლოგიურადაც მტკიცდება. იტალიელმა ნეირობიოლოგმა, ჯაკომო რიზოლატიმ აღმოაჩინა სარკისებრი ნეირონები – ტვინის უნიკალური უჯრედები, რომლებიც ერთგვარად ირეკლავენ სხვების ქმედებებსა თუ ემოციებს და აღიქვამენ როგორც საკუთარ აქტივობას თუ განცდას (*Rizzolatti, Craighero, 2004*). ბედნიერებას სარგებელი მოაქვს არა მხოლოდ ერთი კონკრეტული ადამიანისთვის, არამედ ყველასთვის, ვისთანაც მას შეხება აქვს (*Wright, Cropanzano, 2004*).

3. ბედნიერება სამსახურში

ბედნიერი და პროდუქტიული თანამშრომლის კონცეფტია 1930-იან წლებში გაჩნდა და დღესაც აქტუალურ თემად რჩება. ადამიანების 90%-ზე მეტს მიაჩნია, რომ „ბედნიერი თანამშრომელი პროდუქტიულია“ (*Fisher, 2003*).

გრანტი, კრისტიანსონი და პრაისი, ვარის ნაშრომზე დაყრდნობით, სამუშაო კონტექსტში კარგად ყოფნას განსაზღვრავენ, როგორც თანამშრომლის ზოგადი მდგომარეობის და ფუნქციონირების ხარისხს (*Grant, Christianson, Price, 2007; Warr 1987*). ზემოთ ნახსენები მკვლევრები გამოყოფენ კეთილდღეობის სამ კომპონენტს – ფსიქოლოგიურს, ფიზიკურს და სოციალურს, რაც ზუსტად ესადაგება კეთილდღეობის მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის ზოგად განსაზღვრებას. ფსიქოლოგიურ კეთილდღეობაში გამოიყოფა ჰედონური (სიამოვნება) და ევდემონური (საზრისი) კეთილდღეობა. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ეს დაყოფა არისტოტელეს პერიოდიდან მომდინარეობს. დევიდ გესტის მიხედვით, სამუშაო კონტექსტში სიამოვნებაში შეგვიძლია მოვიაზროთ პრომიტი კმაყოფილება, ხოლო საზრისში - თვითრეალიზაცია, სამუშაოს მნიშვნელობის პოვნა. ფიზიკურ კომპონენტში იგულისხმება თანამშრომლის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, რომლის დადებით მხარეს აღინიშნება ენერჯია, ხოლო უარყოფით მხარეს – გადაღლილობა და სტრესი. სოციალური კომპონენტი კი მოიცავს თანამშრომლებთან

ურთიერთობებს, დახმარების, ნდობის და გამჭვირვალობის დონეს (Guest, 2017).

ბედნიერება ავთენტიკური, სრულყოფილი კეთილდღეობაა, რომელშიც მოიაზრება როგორც წარმატება, ისე თავის კარგად გრძნობა (Quick, Quick, 2004).

ბედნიერი თანამშრომელი სასურველია ნებისმიერი ორგანიზაციისთვის, ვინაიდან სხვადასხვა კვლევებით დგინდება, რომ ბედნიერებასა და თანამშრომლის პროდუქტიულობას შორის ერთგვარი კავშირი არსებობს. კვლევები ადასტურებს, რომ პოზიტიური ემოციების მქონე თანამშრომელი მეტად კრეატიულია, შეუძლია უკეთესი მოლაპარაკებების წარმოება, ეხმარება სხვებს და ცდილობს დავალების შესრულების ბოლომდე მიყვანას (Wright, Staw, 1999). საკუთარ ბედნიერებაზე ზრუნვით ადამიანი არა მხოლოდ უკეთესად გრძნობს თავს, არამედ იზრდება მისი ენერჯია, უმჯობესდება იმუნიტეტი, ურთიერთობები და სამუშაოს ეფექტიანობა, უფრო მეტიც, მატულობს სიცოცხლის ხანგრძლივობა (Lyubomirsky, King, Diener, 2005).

ერთ–ერთი მეტაანალიტიკური კვლევის მიხედვით, ბედნიერებასა და სამუშაო შედეგებს შორის საშუალო კორელაცია 0.27 -ია (Lyubomirsky, King, Diener, 2005).

არსებობს მოსაზრება, რომ მენეჯერულ პოზიციაზე ბედნიერების გავლენა სამუშაოს შესრულებაზე უფრო ძლიერად არის გამოხატული, ვიდრე რიგით თანამშრომლებში.

შერიდანის და სლოკუმის კვლევაში, რომელიც ფოლადის მწარმოებელ კომპანიაში ჩატარდა, თანამშრომლის ბედნიერებასა და სამუშაოს შესრულებას შორის კორელაცია მენეჯერებში – 0.23, რიგით თანამშრომლებში კი 0.10 დაფიქსირდა (Sheridan, Slocum, 1975).

ჯაჯის და მისი კოლეგების მიერ ჩატარებული მეტაანალიზიდან ჩანს, რომ საშუალო კორელაცია კომპლექსურ სამუშაოებზე 0.26-ია, ნაკლებ კომპლექსურზე კი – 0.18 (Judge et al., 2001).

დადებითი ემოციებისკენ მიდრეკილი და პოზიტიურად განწყობილი თანამშრომლები

მეტად პროდუქტიულები არიან (Zelenski, Murphy, Jenkins, 2008). ლაბორატორიულმა კვლევებმა აჩვენა, რომ ხასიათის გაუმჯობესების შემთხვევაში ცდის პირი პრობლემებს წყვეტს უკეთესად და უფრო ორიგინალურად, გამოხატავს მეტ გულისხმიერებას და მნიშვნელოვნად ეხმარება სხვებს (Argyle, 1987). ბედნიერი თანამშრომელი აღვსილია ფსიქოლოგიური რესურსით - ოპტიმიზტია, მეტი გამძლეობა აქვს და სჯერა საკუთარი შესაძლებლობების (Avey et al, 2010).

რა განაპირობებს ბედნიერი ადამიანის პროდუქტიულობას? ამ კითხვას პასუხი შეიძლება გაეცეს მოტივაციის სხვადასხვა თეორიით. პოზიტიური განწყობის და ემოციების მქონე თანამშრომელს უფრო მეტად სჯერა, რომ მისი მუშაობა შედეგს მოიტანს და რომ ეს შედეგი დადებითი იქნება (*Vroom, Expectancy Theory, 1964*). ოპტიმიზტი თანამშრომელი უფრო რთულ ამოცანებს ისახავს და მეტი გამონვევებისთვისაა მზად, რაც უკეთესი პროდუქტიულობის საწინდარია (*Locke, Latham, Goal Setting Theory, 1990*). ადამსის (1963) თანასწორობის თეორიის მიხედვით, კმაყოფილი თანამშრომელი თავს მოვალედ გრძნობს და ცდილობს დამსაქმებელი თავდაუზოგავი შრომით ასიამოვნოს (*Taris, Schreurs, 2009*).

მოტივაციის თეორიების გარდა, პოზიტიურობა და ჰედონური კეთილდღეობა შესაძლებელია დავეუკავშიროთ თანამშრომლის მიერ უშუალო მოვალეობების მიღმა დამატებითი ფუნქციების აღების ინიციატივას. ასევე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ის შესაძლებლობა, რომ ბედნიერი ადამიანი მიმზიდველია და ადვილად მოიპოვებს სხვების პოზიტიურ დამოკიდებულებას, რაც ზრდის მათგან დახმარების მიღების შანსს (*Wright, Staw, 1999*). პოზიტიური ემოციების მქონე ადამიანი უფრო ადვილად ამყარებს ურთიერთობებს და მეტად ზრუნავს უნარების გაუმჯობესებაზე (*Fredrickson, 1998, 'Broaden and build' model*). ფრედრიკსონის მოდელის მიხედვით, დადებითი ემოციები აფართოებს ჩვენი რეაგირების მრავალფეროვნებას, ამგვარ ემოციებს არ სჭირდება ნეგატიური ემოციების მსგავსი მყისიერი რეაგირება. პოზიტიური ემოციები, ასევე, ხელს უწყობს რესურსების შექმნას, რაც, თავის მხრივ, ზრდის ჩვენს გამძლეობას. დადასტურებულია, რომ პოზიტიური ემოციები

ზრდის ყურადღებას, ცნობიერებას, აქტივობას და ამყარებს ფიზიკურ, ინტელექტუალურ და სოციალურ კაპიტალს (*Harter, Schmidt, Keyes, 2002*). ფრედრიკსონი თავის მოდელში გამოყოფს ოთხ პოზიტიურ ემოციას: სიხარულს, ინტერესს, სიმშვიდეს და სიყვარულს. ეს გრძნობები განაპირობებს სამუშაოზე თანამშრომლების ერთმანეთთან დაახლოებას და მათ შერწყმას კომპანიასთან. ბედნიერი ადამიანი მეტად გამოხატავს დახმარების და თანამშრომლობის სურვილს და ნაკლებად აგრესიულია (*Isen, Baron, 1991*). ამგვარ ადამიანებს გამძაფრებელი აქვთ პრობლემის კრეატიული გადაწყვეტის უნარი (*Estrada et al., 1997; Madjar et al. 2002*).

სამუშაოზე დადებითი ემოციების წახალისებისთვის აუცილებელია შეიქმნას თანამშრომელთა ჩართულობისთვის ხელსაყრელი პირობები, ესენია:

- ნათელი და გამჭვირვალე მიზნები;
- ინდივიდუალური კონტრიბუციისთვის მნიშვნელობის მინიჭება;
- დროული უკუკავშირი და აღიარება;
- პოზიტიური ურთიერთობები;
- განვითარების შესაძლებლობა;
- კომპანიისადმი მიკუთვნებულობის განცდა;
- ჩართულობა გადაწყვეტილებების მიღებაში;
- ადეკვატური ანაზღაურება.

ჯონსონი და მისი კოლეგები წინგში „კეთილდღეობა – პროდუქტიულობა და ბედნიერება სამსახურში“ (*Johnson, Robertson, Cooper, 2018*) გამოყოფენ ოთხ ფაქტორს, რომლებიც ხელს უწყობს სამუშაოზე ბედნიერებას, ესენია: 1) სამუშაო და მისი შინაარსი; 2) ურთიერთობები სამუშაოზე და სამუშაოსა და პირადის ბალანსი; 3) სამუშაოს მიზანი და აზრი; 4) ლიდერობა და მმართველი გუნდი.

„ბედნიერი ადამიანი ზერელე და ცარიელია, ... არ აქვს იდეები და სათქმელი“ – ვუდი ალენი, ფილმი *Annie Hall*. მიუხედავად იმისა, რომ მრავალი კვლევა ადასტურებს

ბედნიერი-პროდუქტიული თანამშრომლის ფენომენს, ამ კავშირის გაზვიადებაც არ უნდა მოხდეს. არსებობს კვლევები, რომლებმაც თანამშრომლის ბედნიერების და პროდუქტიულობის კავშირი არ დაადასტურა (*Wright, Staw, 1999*).

არის მოსაზრება, რომელიც უარყოფს ბედნიერებისა და პროდუქტიულობის დადებით კორელაციას და, პირიქით, ვარაუდობს, რომ ბედნიერება თანამშრომელს შეუმცირებს მოტივაციას ეძიოს გაუმჯობესების გზები და გახდის მას უფრო პასიურს და მოღუნებულს (*Argyle, 1989*).

როგორ მიიღწევა ორგანიზაციული წარმატება ბედნიერი თანამშრომლებით? თანამშრომლის კეთილდღეობა ხელს უწყობს სამუშაო პროდუქტიულობას ინდივიდუალურ დონეზე, რომელიც, თავის მხრივ, აისახება ორგანიზაციულ შედეგებზე, ხოლო ემოციური გამოფიტვა და გადაწვა უარყოფით გავლენას ახდენს ამ ფაქტორზე (*Taris, Schreurs, 2009*). აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ თანამშრომლის ინდივიდუალური ეფექტიანობა პირდაპირ არ განაპირობებს ორგანიზაციის წარმატებას, რადგან აქ მნიშვნელოვანია ინდივიდუალური ქმედებები იყოს ჰარმონიული. ორგანიზაციული ეფექტიანობა არ არის ინდივიდუალური ეფექტიანობის მარტივი ჯამი (*Ryan, Schmit, Johnson, 1996*).

ზემოთ აღნიშნულის მიუხედავად, კვლევები ადასტურებს თანამშრომლის დადებითი ემოციების კავშირს კომპანიის წარმატებასთან.

დაბლვევის აგენტებზე ჩატარებული კვლევით დადგინდა, რომ ოპტიმისტი თანამშრომლები მეტად ლოიალურები არიან კომპანიისადმი, ორჯერ უფრო დიდხანს რჩებიან კომპანიაში, ვიდრე მათი პესიმისტი კოლეგები და უფრო მეტ დაბლვევას ყიდიან, ვიდრე პესიმისტები (*Seligman, Schulman, 1986*).

მკვლევრები აღნიშნავენ, რომ თანამშრომლის დადებითი განწყობა სამუშაოზე განაპირობებს ორგანიზაციის კეთილდღეობისკენ მიმართულ ქცევებს. კოლეგების

დახმარება, ორგანიზაციის დაცვა, კონსტრუქციული წინადადებების წამოყენება, საკუთარი უნარების განვითარება და ორგანიზაციაზე დადებითი ინფორმაციის გავრცელება – ეს ქმედებები ნებაყოფლობითია, თანამშრომლის უშუალო მოვალეობებს სცდება და ხელს უწყობს კომპანიის მიზნების მიღწევას (*George, Brief, 1992*).

კომპანიებისთვის ბედნიერი-პროდუქტიული თანამშრომლის კონსტრუქტის დადასტურებას პრაქტიკული მნიშვნელობა აქვს. მათ შეუძლიათ თანამშრომლების ბედნიერების ხელშეწყობით ორგანიზაციული წარმატების გაზრდა.

კვლევები გვიჩვენებს, რომ ფსიქოლოგიური კეთილდღეობა უკავშირდება მაღალ შემოსავალს, წარმატებულ ქორწინებას, მეტ ჯანმრთელობას და სამუშაოს უკეთ შესრულებას (*Johnson, Robertson, Cooper, 2018*).

ორგანიზაციაში ბედნიერი თანამშრომლის არსებობის ხელშეწყობა შეიძლება მოხდეს შემდეგი ჩარევებით (*Wright, Cropanzano, 2004*):

- თანამშრომელთა შერჩევისას პოზიტიური ადამიანებისთვის უპირატესობის მინიჭება და ამ გზით ბედნიერი თანამშრომლების რაოდენობის გაზრდა. თუმცა, აქ ჩნდება ეთიკური საკითხი, ვინაიდან გარკვეული ტიპის ადამიანები უმუშევრობის პრობლემის წინაშე დადგებიან. ასევე, აქ თავს იჩენს გენდერული დისკრიმინაციის პრობლემა, ვინაიდან ქალები, როგორც წესი, ნეიროტიციზმის შედარებით მაღალი დონით ხასიათდებიან.
- ტრენინგი – ორგანიზაციამ სხვადასხვა ინტერვენციებით უნდა იზრუნოს (სტრესის მართვის ტრენინგი, პოზიტიური აზროვნების ტექნიკის გაზრდა) თანამშრომლების პოზიტიურობის არსებული დონის გაზრდაზე.
- სიტუაციური ინჟინერია – სამუშაო გარემოს გაუმჯობესება, ცხოვრებისა და სამუშაო ბალანსის ხელშეწყობა შესაბამისი პოლიტიკების დანერგვით, ადეკვატური ანაზღაურება, სოციალური დახმარების პაკეტი და ა.შ.. ყოველივე ეს შეამცირებს თანამშრომლის სტრესსა და შფოთვას და ხელს შეუწყობს პოზიტიური ემოციების გენერირებას.

კვლევებით ასევე დასტურდება, რომ ნეგატიური ემოციები სამსახურში არასასურველ შედეგებთან ასოცირდება, რაც, თავის მხრივ, ამყარებს მოსაზრებას დადებითი ემოციების კავშირის შესახებ კომპანიის სასურველ შედეგებთან. უარყოფითი ემოციების მქონე ადამიანები უფრო მეტად ახდენენ თანამშრომლების პროვოცირებას (Bolger, Schilling, 1991), მეტად მგრძობიარენი არიან გაურკვევლობისადმი, ამასთან, უფრო პესიმისტურად განწყობილნიც (Cropanzano, Wright, 2001); დეპრესიისადმი მიდრეკილი თანამშრომლები, ჩვეულებრივ, ხასიათდებიან ენერჯის და მოტივაციის ნაკლებობით და, შესაბამისად, ნაკლები მიღწევებიც აქვთ. რამდენიმე კვლევით დადგინდა ემოციური გადაღლილობის უარყოფითი გავლენა სამუშაო ეფექტიანობაზე (Wright, Cropanzano, 1998; Wright, Bonnet, 1997). ემოციური გადაღლილობა განაპირობებს მუშაობის უნარის და სურვილის დაკარგვას (Thorndike, 1914).

კვლევების შედეგები აჩვენებს, რომ პოზიტიური ემოციების მქონე ადამიანი მეტად წარმატებულია კარიერაში (Boehm, Lyubomirsky, 2008). ბედნიერება დაკავშირებულია მეტ შემოსავალთანაც (Diener, Biswas-Diener, 2002). ბედნიერებასა და შემოსავალს შორის უფრო ძლიერი ასოციაცია არსებობს, ვიდრე განათლებასა და შემოსავალს შორის.

პოზიტიურობის შეფასების ერთ-ერთ კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 13,000-მა პირველკურსელმა. 16 წლის შემდეგ ცდის პირებმა დაათქსირეს თავიანთი შემოსავლის ოდენობა. აღმოჩნდა, რომ პოზიტიურმა სტუდენტებმა მეტი ფული იშოვეს, ვიდრე მათმა ნაკლებ პოზიტიურმა თანაკურსელებმა (Diener et al., 2002).

ბედნიერ ადამიანებს მენეჯერები უფრო დადებითად აფასებენ (Cropanzano, Wright, 1999), ისინი ეხმარებიან კოლეგებს (George, 1999) და მენეჯერებისა და კოლეგებისგან დახმარებას იღებენ (Iverson, Olekalns, Erwin, 1998). დადებითი ადამიანები უფრო პოპულარულები არიან და მეტ სიმპათიას იმსახურებენ გარშემომყოფებისგან. დადებით განწყობაზე მყოფი ადამიანი გამოირჩევა სიახლეების მიმღებლობით, ურთიერთობების დამყარებით და მიზნებისკენ სწრაფვით (Carver, 2003). ბედნიერი ადამიანი ოპტიმისტურად არის

განწყობილი და, შესაბამისად, მეტი გამონწვევებისთვისაა მზად.

ბედნიერ ადამიანებს უფრო მრავალფეროვანი და ავტონომიური სამუშაო აქვთ (Staw, Sutton, Pelled, 1994). აქედან გამომდინარე, ხშირად ბედნიერი ადამიანი უფრო კმაყოფილია თავისი საქმით (Connolly, Viswesvaran 2000; George, 1995; Fisher, 2002; Judge, Ilies, 2004).

უნდა აღინიშნოს, რომ ბედნიერება და კარიერული წარმატება ურთიერთდაკავშირებული შეიძლება იყოს – როგორც ბედნიერება განაპირობებს წარმატებას, ისე წარმატება განაპირობებს ბედნიერებას (Cote, 1999).

დადებითი ემოციები ორგანიზაციულ მოქალაქეობრივ ქმედებებსაც უკავშირდება. ეს ქმედებები მოიცავს ალტრუიზმს, ზრდილობიანობას, მოთხოვნილზე მეტის კეთებას, არასავალდებულო დავალებების შესრულებას, სხვების დახმარებას და თანამშრომლობას (Borman et al., 2001); ასევე, ორგანიზაციის კეთილდღეობაზე ზრუნვას, გაუმჯობესების გზების ძიებას და ინდივიდუალურ პროფესიულ განვითარებაში ინვესტირებას (George, Brief, 1992).

იმის დასამტკიცებლად, რომ ბედნიერება წარმატების განმსაზღვრელია, შეგვიძლია მოვიშველიოთ ის კვლევები, რომლებიც გრძელვადიან პერიოდში ჩატარდა და კვლევის საწყის ეტაპზე მიღებულმა ბედნიერების კოეფიციენტმა განსაზღვრა ადამიანის წარმატების დონე კარიერაში.

ერთ-ერთმა კვლევამ ნათელყო, რომ სამუშაოზე აყვანამდე პოზიტიურ ადამიანს მეტი შანსი აქვს მიიწვიონ მეორად ინტერვიუმზე (Burger, Caldwell, 2000). კვლევა ჩატარდათ უმაღლესი სასწავლებლის დამამთავრებელი კურსის სტუდენტებს, რომლებიც სამუშაოს ძიების პროცესში იყვნენ. გაიზომა მათი პოზიტიურობა. სამი თვის შემდეგ გადამოწმდა მათი პროგრესი სამუშაოს ძიების პროცესში. აღმოჩნა, რომ ის სტუდენტები, რომლებსაც ბედნიერების მაღალი კოეფიციენტი ჰქონდათ, მეტად იყვნენ მიწვეულნი დამატებით გასაუბრებაზე და, შესაბამისად, მეტი შანსი ჰქონდათ სამუშაოს დაწყების.

მეორე კვლევაში 18 წლის ასაკში გაიზომა პოზიტიურობა და 26 წლის ასაკში გადამოწმდა ცდის პირების კარიერული წარმატება. აღმოჩნდა, რომ ისინი, ვისაც ბედნიერების მაღალი მაჩვენებელი ჰქონდათ, იყვნენ ხშირ შემთხვევაში მეტად დასაქმებულნი, მეტად კმაყოფილები თავიანთი სამუშაოთი და ფინანსურადაც მეტად დაკუთრნი (Roberts, Caspi, Moffitt, 2003).

ბედნიერება სოციალურ ურთიერთობებზეც ახდენს გავლენას. მუშაობის დაწყებიდან დაახლოებით ერთი წლის შემდეგ ფიქსირდება, რომ თანამშრომლები, რომლებიც პოზიტიურობის მაღალ დონეს უჩვენებენ დროის გარკვეულ მონაკვეთში, იღებენ მეტ მხარდაჭერას კოლეგებისგან და მენეჯერებისგან, უფრო მეტიც, ხელმძღვანელები მათ დადებითად აფასებენ (Straw et al. 1994). ბედნიერი ადამიანები კომპანიისადმი ლოიალურობითაც გამოირჩევიან (Pelled, Xin, 1999).

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ურთიერთკავშირი ფიქსირდება ბედნიერებასა და უმუშევრობას შორის. პოზიტიური ადამიანი ნაკლებ სავარაუდოა დარჩეს უმუშევარი (Diener, Nickerson, Lucas, Sandvik, 2002) და თუ ეს ასე მოხდა, ის უფრო სწრაფად იშოვის სამუშაოს (Marks, Fleming, 1999).

4. ბედნიერების და პროდუქტიულობის პრედიქტორები

როგორც წინა პარაგრაფში აღვნიშნეთ, კეთილდღეობა საყოველთაოდ სასურველია და მას უამრავი დადებითი შედეგიც მოჰყვება. შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიისთვის ძალიან საინტერესოა, რა უწყობს ხელს ბედნიერებას და რა შედეგებამდე მიჰყავთ ბედნიერ თანამშრომლებს ორგანიზაცია. წინამდებარე თავში განვიხილავთ ბედნიერების და სამუშაოს შესრულების პიროვნულ და სამუშაოსთან დაკავშირებულ ფაქტორებს. პიროვნულ მახასიათებლებში განვიხილავთ ექსტრავერსია-ნიეროტიციზმს, პოზიტიურ თვითაღქმას და გაცნობიერებულობას, ხოლო სამუშაოსთან ასოცირებულ ფაქტორებში – შრომით კმაყოფილებას, სამუშაო მოთხოვნებს და რესურსს.

4.1. პიროვნული მახასიათებლები: ექსტრავერსია და ნეიროტიციზმი

ბედნიერებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს გენეტიკა, რომელიც განსაზღვრავს პიროვნების მახასიათებლებს, ეს უკანასკნელი კი განაპირობებს ბედნიერების ხარისხს.

პიროვნების მახასიათებლების ყველაზე გავრცელებული მოდელი არის ხუთფაქტორიანი მოდელი, ე. წ. „დიდი ხუთეული“ (Big Five, Five Factor Model). ამ მოდელის შექმნამდე მკვლევრები ვერ თანხმდებოდნენ პიროვნებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვან მახასიათებლებზე. ბევრი სხვადასხვა ფაქტორი განიხილებოდა და განსხვავებული მოდელები არსებობდა. „დიდი ხუთეულის“ მოდელში შედის ყველაზე ცოტა ზოგადი პიროვნული მახასიათებელი, რომლებითაც აიხსნება ადამიანის ხასიათის მაქსიმალური ვარიაცია. ეს ფაქტორებია: გამოცდილებისადმი ღიაობა (Openness), პატიოსნება (Conscientiousness), ექსტრავერსია (Extraversion), თანხმობისათვის მზაობა (Agreeableness) და ნეიროტიციზმი (Neuroticism) (*Johnson, Sh., Robertson, I., Cooper, C. L., 2018, Well-being - productivity and happiness at work, Palgrave Macmillan*).

პიროვნების „დიდი ხუთეული“ მოქმედებს სუბიექტური ბედნიერების შეგრძნებაზე (*DeNeve, Cooper, 1998*). განსაკუთრებით გამოყოფენ ექსტრავერსიის და ნეიროტიციზმის პრედიქტორულ გავლენას (*Johnson, Robertson, Cooper, 2018*). სტილი და მისი კოლეგები კვლევების ანალიზის საფუძველზე ადასტურებენ, რომ პიროვნული მახასიათებლები სუბიექტური ბედნიერების ერთ-ერთი ყველაზე ძლიერი პრედიქტორია და ხსნის ბედნიერების დაახლოებით ერთ მესამედს (*Steel et al., 2008*).

მკვლევრებმა 80-იან წლებში შემოგვთავაზეს მოდელი, სადაც ექსტრავერსია-ნეიროტიციზმი პოზიტიური და ნეგატიური ემოციების მედიატორობით გავლენას ახდენს პიროვნების სუბიექტური ბედნიერების განცდაზე (*Costa, McCrae, 1980*).

პიროვნება, რომელიც ხასიათდება ექსტრავერტულობით, დამყოლი ხასიათით, კეთილსინდისიერებით და ემოციური სტაბილურობით, უფრო მეტად განიცდის ცხოვრებით კმაყოფილებას, დადებითადაა განწყობილი და მას ნაკლებად ეუფლება უარყოფითი

განცდები (DeNeve, Cooper, 1998; Steel, Schmidt, Shultz, 2008). ამგვარი პიროვნება დადებით მოვლენებზე ძლიერ რეაგირებს მაშინ, როდესაც ნევროტული ადამიანი ხშირად განწყობა უარყოფითად და უფრო მკაფიოდ რეაგირებს ნეგატიურ სიტუაციაზე (Bolger, Schilling, 1991; Luhmann, Eid, 2009). ამავდროულად, დამყოლი ადამიანები მეტად ერთვებიან სოციალურ ურთიერთობებში, თანამშრომლობაზე და თანაგრძნობაზე არიან ორიენტირებულები (Graziano, Tobin, 2009). შედეგად, მეტად იმსახურებენ სხვების მოწონებას და ამყარებენ სტაბილურ სოციალურ ურთიერთობებს (Karney, Bradbury, 1995; Robins, Caspi, Moffitt, 2002). ამგვარი სოციალური მოცემულობა კი, თავის მხრივ, ხელს უწყობს სუბიექტური კეთილდღეობის გაზრდას. ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ პოზიტიურმა განწყობამ შეიძლება გავლენა მოახდინოს ადამიანის სოციალურობაზე და კეთილგანწყობაზე. ადამიანს ეძლევა მოტივაცია, შეინარჩუნოს სოციალური კეთილგანწყობა და უფრო მეტად იხრება ექსტრავერტულობისკენ თუ დამყოლი ხასიათისკენ.

2005-2009 წლებში ავსტრალიაში ჩატარდა კვლევა, რომელმაც 16,367 მოქალაქის მონაცემები გააანალიზა და დადასტურდა, რომ პიროვნული თვისებების „დიდი ხუთეული“ და სუბიექტური ბედნიერების განცდა ურთიერთგავლენას ახდენენ ერთმანეთზე (Soto, 2015). ექსტრავერტი, დამყოლი, პატიოსანი და ემოციურად სტაბილური ადამიანები უფრო მეტად კმაყოფილები არიან ცხოვრებით, მეტად ეუფლებათ პოზიტიურ ემოციები და ნაკლებად – უარყოფითი. უფრო მეტიც, კვლევით დგინდება, რომ პიროვნული ნიშნების მონაცემების ცვლილება დროთა განმავლობაში იწვევს სუბიექტური ბედნიერების აღქმის შეცვლას და პირიქით. თუმცა, აქვე აღინიშნება, რომ პიროვნულ მახასიათებლებს უფრო ძლიერი გავლენა აქვს ბედნიერებაზე, ვიდრე ბედნიერებას პიროვნებაზე – ბედნიერებას არ შეუძლია პიროვნული მტრისების მკაფიოდ შეცვლა.

ასევე, კვლევებით დასტურდება ბედნიერების კორელაცია ოპტიმიზმთან, სითბოს გამოხატვის უნართან, ემოციურ სტაბილურობასთან, კონტაქტურობასთან (Smith, 1961).

ბედნიერ ადამიანებს მეტად ძლიერი ეგო და მაღალი თვითშეფასება აქვთ, არიან სოციალურად აქტიურები და გარემოს კარგად მორგებულნი (*Wessman, Ricks, 1966*). ასევე, დაფიქსირებულია ნერვიულობის, აღელვების, ფსიქოსომატური აშლილობის კორელაცია არაბედნიერ ადამიანებთან (*Veroff, Feld, Gurin, 1962*).

უკანასკნელი პერიოდის კვლევებით მყარდება შეხედულება იმის შესახებ, რომ ნეიროტიციზმის და ექსტრავერსიის სხვადასხვა ასპექტი სუბიექტური ბედნიერების მნიშვნელოვანი პრედიქტორია (*Lauriola, Iani, 2016*).

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 770 რესპონდენტმა, რომლებმაც შეავსეს პიროვნული მახასიათებლების, ცხოვრებით კმაყოფილების, ოპტიმიზმის, თვითკმაყოფილების და სუბიექტური ბედნიერების კითხვარები. მონაცემები ექვსი თვის განმავლობაში შეგროვდა. გამოყენებული იყო შემდეგი კითხვარები: პიროვნული თვისებების 48-პუნქტიანი კითხვარი, რომელიც 120-პუნქტიანი International Personality Item Pool კითხვარიდან იქნა ამოღებული (Johnson, 2014); პოზიტიურობის P-სკალა (Caprara et al., 2012); ოპტიმიზმის კითხვარი 10-პუნქტიანი Revised Life Orientation Test (Scheier et al., 1994); თვითაღქმის კითხვარი - 10-პუნქტიანი Rosenberg Self-Esteem Scale (Rosenberg, 1965); ცხოვრებით კმაყოფილების კითხვარი - 5-პუნქტიანი Satisfaction With Life Scale (Diener et al., 1985); სუბიექტური ბედნიერება - 4-პუნქტიანი Subjective Happiness Scale (Lyubomirsky, Lepper, 1999). შედეგებმა აჩვენა, რომ ნეიროტიციზმი და ექსტრავერსია მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს სუბიექტურ კეთილდღეობას.

მომავლის, საკუთარი თავის და ცხოვრების დადებითი შეფასება კორელაციაშია კეთილდღეობასთან და წარმატების იმგვარ ინდიკატორებთან, როგორებიცაა: ჯანმრთელობა, წარმატება სამსახურში, დადებითი ურთიერთობები (*Lyubomirsky et al., 2005*). ბედნიერების განსაზღვრაში მნიშვნელოვანი როლი აქვს ადამიანის ზოგად დადებით განწყობას (ცხოვრებით კმაყოფილება, თვითაღქმა, ოპტიმიზმი). მკვლევრები აღნიშნავენ,

რომ ექსტრავერტები ცხოვრებას მეტი დაჯერებულობით და კეთილგანწყობით უდგებიან, რაც მათ უფრო აბედნიერებთ, ვიდრე განსხვავებული შტრიხების მქონე სხვა ადამიანებს (*Lucas et al., 2008*). ასევე, აღსანიშნავია, რომ ინტროვერტი, რომლის ნეიროტიციზმის მაჩვენებელიც დაბალია, შესაძლებელია ბედნიერი იყოს, ვინაიდან ის ცხოვრებას კეთილგანწყობილი და პოზიტიური განწყობით უდგება (*Hill, Argyle, 2001*). მკვლევრები ამტკიცებენ, რომ კონკრეტული პიროვნული ასპექტები (დეპრესია, მგრძნობელობა, მხიარულება) უფრო მნიშვნელოვანი პრედიქტორები შეიძლება იყოს ინდივიდის სუბიექტური კეთილდღეობის განსაზღვრაში, ვიდრე პიროვნული თვისებები.

4.2. პიროვნული მახასიათებლები: პოზიტიური თვითაღქმა

პოზიტიური თვითაღქმა თანამშრომლის ბედნიერების და მის მიერ სამუშაოს შესრულების მნიშვნელოვანი პრედიქტორია. ბაუმესტერის განმარტებით, თვითაღქმა არის ადამიანის დასკვნები საკუთარი თავის შესახებ (*Baumeister, 1997*). შესაბამისად, პოზიტიური თვითაღქმა გულისხმობს, რომ პიროვნებას საკუთარი თავის შესახებ დადებითი შთაბეჭდილება აქვს (*Judge, Erez, Bono, 1998*). სხვა ავტორები (*Judge, Locke, Durham, 1997*) სარგებლობენ ტერმინით „თვითშეფასება“. ამ ორ კონსტრუქტს შორის ძალიან დიდი თანაკვეთაა და არც მათი გამიჯვნის პრაქტიკული მიზები არსებობს, ამიტომ ხშირად კვლევებში ერთმანეთის სინონიმებად იხმარება (*Judge et al., 1998*).

დადებით თვითაღქმაში იგულისხმება ოთხი პიროვნული თვისება – თვითშეფასება (self-esteem), ზოგადი თვითეფექტიანობა (generalised self-efficacy), დაბალი ნეიროტიციზმი/ემოციური სტაბილურობა (non-neuroticism), ლოკუსკონტროლი (locus of control) (*Judge et al., 1998*). მოკლედ განვიხილავთ თითოეულს:

- თვითშეფასება აჩვენებს, თუ რა ღირებულებას ანიჭებს პიროვნება თავის თავს (*Harter, 1990*). ის მოიცავს: თვითმიმღებლობას, თვითმოწონებას, თვითპატივისცემას. კვლევების მიხედვით, თვითშეფასებას ახასიათებს ხანმოკლე ცვლილებები, თუმცა, გრძელვადიან პერიოდში სტაბილურია (*Costa, McCrae, 1994*). მაღალი თვითშეფასების ადამიანებს აქვთ

საკუთარი თავის სტაბილური, ნათელი ხედვა, მაშინ, როდესაც დაბალი თვითშეფასების ადამიანებს ახასიათებთ ბუნდოვანი, ხშირად ურთიერთსაწინააღმდეგო ხედვა საკუთარი პიროვნების მიმართ (*Judge et al., 1998*), ასევე, მათთვის დამახასიათებელია მარცხის განზოგადება (*Brown, Dutoon, 1995*). მაგალითად, თუ დაბალი თვითშეფასების მქონე თანამშრომელი წარმატებით ვერ შეასრულებს დავალებას, შემდეგ ჯერზე მისი წარმატების შანსი საგრძნობლად კლებულობს. მსგავსი მარცხი მაღალი თვითშეფასების მქონე თანამშრომელზე ამგვარ ეფექტს არ ახდენს (*Brockner, 1979*).

- ზოგადი თვითეფექტიანობა არის პიროვნების აღქმა, თუ რამდენად კარგად შეუძლია საჭირო ქმედებების განხორციელება (*Bandura, 1982*). ზოგადი თვითეფექტიანობა უკავშირდება ადამიანის შეხედულებას, შეასრულოს დავალებები განსხვავებულ კონტექსტში. კვლევებში ხაზგასმულია, რომ თვითეფექტიანობა უკავშირდება დავალებებს, მათ შესრულებას, გამძლეობას დამარცხებისას, მიზანდასახულობას, ეფექტიანი გადაწყვეტილების მიღებას და თვითკონტროლს (*Bandura, 1986; Gist, Mitchell, 1992*). მეტაანალიზით აღნიშნულია ზოგად თვითეფექტიანობასა და შესრულებას შორის საშუალო (0.26) კორელაცია (*Hysong, Quinones, 1997*).
- ნეიროტიციზმი პიროვნების ხუთფაქტორიანი მოდელის ერთ-ერთი კომპონენტია. ეს არის ემოციური სიხისტე და უარყოფითი ემოციების (შიში, შუღლი, დეპრესია) განცდის ტენდენცია (*Goldberg, 1990*). მაღალი ნეიროტიციზმის დროს ადამიანს ახასიათებს სიახლეების შიში (*Wiggins, 1996*), გადაწყვეტილების მიღების სირთულე (*Forgas, 1989*), ცხოვრებისეული ცვლილებების დროს ფსიქოლოგიური აშლილობა (*Ormel, Wohlfarth, 1991*). სამუშაოზე ფიქსირდება ნეიროტიციზმსა და შესრულებას შორის უარყოფითი (-0.22) კორელაცია (*Tett, Jackson, Rothstein, 1991*).
- ლოკუსკონტროლი არის პიროვნების შეხედულება საკუთარ ცხოვრებაზე კონტროლის შესახებ. შინაგანი ლოკუსკონტროლის მქონე ინდივიდს მიაჩნია, რომ მისი ცხოვრება მის ქმედებებზეა დამოკიდებული, ხოლო გარეგანი ლოკუსკონტროლის მქონენი ფიქრობენ, რომ მათ ცხოვრებას მართავს იღბალი, შემთხვევითობა ან სხვა ძლიერი ადამიანები (*Rotter, 1966*). ლოკუსკონტროლსა და სამუშაოს შესრულებას შორის კორელაცია 0.13-ია

(Tett, Jackson, Rothstein, 1991).

მეტაანალიზური კვლევის შედეგად, რომელშიც განიხილეს 12 შერჩევა, დაახლოებით 15,000 ადამიანი, დადგინდა, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი ოთხი თვისება ძლიერ კორელაციაშია ერთმანეთთან და ქმნის დადებითი თვითაღქმის ერთ საერთო ფაქტორს (Judge, Erez, Bono, 1998).

როგორ უწყობს ხელს პოზიტიური თვითაღქმა თანამშრომლის პროდუქტიულობას? ინდივიდი, რომელსაც მაღალი თვითაღქმა აქვს საკუთარი თავზე შექმნილი პოზიტიური ხატის, მუდმივად ცდილობს სამუშაოს საუკეთესო დონეზე შესრულებას მის შესაწარმებლად (Korman, 1970). ბედნიერი-პროდუქტიული თანამშრომლის კონცეფციის თანახმად, დადებითი ემოციების მქონე ადამიანი უფრო პროდუქტიული იქნება თანაბარ მოცემულობაში, ვიდრე ადამიანი, რომელიც უკმაყოფილოა სამუშაოთი, ხშირად განიცდის უარყოფით ემოციებს და ნაკლებად მოტივირებულია. ძირითადად, პოზიტიური თვითაღქმის კავშირი სამუშაოს შესრულებასთან მოტივაციის მოდერატორობით არის განპირობებული (Judge et al., 1998).

4.3. პიროვნული მახასიათებლები: გაცნობიერებულობა (Mindfulness)

სამუშაოზე, მსოფლიოს ყველა ქვეყანაში ფიქსირდება სამუშაოზე ფსიქოლოგიური და ფიზიკური ჯანმრთელობის პრობლემების ზრდა (Cooper, 2013). ფსიქოლოგიური პრობლემები სამსახურში დასახელებულია სამუშაოს გაცდენის ძირითად მიზეზად (Black, 2008; CIPD, 2013). ამ ფონზე, ძალიან მნიშვნელოვანია ორგანიზაციებში იმგვარი ინტერვენციების განხორციელება, რომლებიც მიზნად ისახავს თანამშრომელთა ბედნიერებისა და პროდუქტიულობის ზრდას. გასაკვირი არ არის, რომ კომპანიები ამგვარ ღონისძიებებში რესურსის დახარჯვას მხოლოდ იმ შემთხვევაში დათანხმდებიან, თუ სამუშაო შედეგებზე დადებითი გავლენის პერსპექტივას დაინახავენ. ბოლო წლების განმავლობაში მომრავლდა კვლევები, რომელთა მიხედვითაც დასტურდება თანამშრომლის ბედნიერების კავშირი სამუშაოს შედეგებთან როგორც ინდივიდუალურ,

ისე ჯგუფურ და ორგანიზაციულ დონეზე (*Cartwright, Albrecht, Wilson-Evered, 2016*). ინტერვენციები მეტად წარმატებულია, როდესაც მონაწილე მონდომებულია და დროსა და ენერჯიას არ იშურებს პროგრამაში ჩართულობისთვის. მნიშვნელოვანია ინტერვენციები ორგანიზაციულ კულტურაზე იყოს მორგებული.

ბოლო რამდენიმე წელია გაცნობიერებულობის (Mindfulness) კონსტრუქტი მზარდი პოპულარობით სარგებლობს როგორც მოთხოვნად პრესაში, ისე აკადემიურ ლიტერატურაში (*Didonna, 2009a; Shapiro, Carlson, 2009*). გაცნობიერებულობა არის „ყოველი წუთის აღქმა“ (*Germer et al., 2005*), ფსიქოლოგიური თავისუფლება, რომელიც დგება, რო ამოცანის შესრულება დესაც ყურადღება არის მშვიდი და არ არის კონცენტრირებული ერთი რომელიმე მიმართულებით (*Martin, 1997*). გაცნობიერებულობას ახასიათებს მიმღებლობაც, ფიქრების და განცდების განსჯის გარეშე მიღება (*Davis, Hayes, 2011*).

თანამედროვე საჯარო ცხოვრებაში გაცნობიერებულობის ინტერვენციები გონების ვარჯიშის ბუდისტური მეთოდიდან დამკვიდრდა. ბუდიზმში გაცნობიერებულობის აქტი გულისხმობს მოცემულ მომენტში გარემოს რეალური სურათის აღქმას (*Gunaratana, 2002*). შეიძლება გვეგონოს, რომ ჩვენ გარშემო რეალობას სწორედ აღვიქვამთ, მაგრამ სინამდვილეში ასე იშვიათად ხდება. ჩვეულებრივ, ჩვენი აღქმა განიცდის ყურადღების მიმართულების, მოლოდინების, დაშვებების და ემოციების გავლენას.

ბუდისტური მეთოდებით საჯაროდ სარგებლობის ბუმი 80-იანი წლებიდან დაიწყო და უკავშირდება ჯონ კაბატ-ზინის კვლევებს (*Kabat-Zinn, 1982*). კაბატ-ზინი გაცნობიერებულობას განსაზღვრავს, როგორც ყურადღების განსაკუთრებულ სახეს, რომელიც გააზრებულად და განსჯის გარეშე მიმართულია მოცემულ მომენტზე (*Kabat-Zinn, 2005*).

გაცნობიერებულობის ცნება დღეს უკვე აქტიურად გამოიყენება სხვადასხვა ჯგუფებში – ორგანიზაციის ლიდერები, თანამშრომლები, კონსულტანტები, ქოუჩები თუ ფსიქოლოგები.

პოპულარულობის ზრდას ხელი შეუწყო გაცნობიერებულობის შესახებ სამეცნიერო ნაშრომების, კვლევების და ექსპერიმენტების მომატებამ, რომლებიც ადასტურებს, რომ ამ ფენომენს შეუძლია დადებითი გავლენა მოახდინოს როგორც ინდივიდზე, ისე ორგანიზაციაზე. კვლევებმა ნათელყო, რომ სამუშაოზე თანამშრომლის გაცნობიერებულობას შეუძლია გააუმჯობესოს სოციალური ურთიერთობები, გამძლეობა და მოქნილობა, სამუშაო ამოცანის შესრულება (*Glomb et al., 2012*); გაზარდოს პასუხისმგებლობის გრძნობა, სიხალისე და მესიერებაც კი (*Levy, Wobbrock, Kaszniak, Ostergren, 2012*). გაცნობიერებულობით უმჯობესდება თანამშრომლის ფიზიკური და ფსიქოლოგიური მდგომარეობა და იზრდება სამუშაოს შესრულების ხარისხი (*Hyland, Lee, Mills, 2015*). შედეგად, უკვე არსებობს კომპანიები, სადაც თანამშრომელთა გაცნობიერებულობის მიმართულებით ატარებენ გარკვეულ ინტერვენციებს. მაგალითად, კომპანია Google-მა დაიწყო თანამშრომელთა გაცნობიერებულობის ტრენინგები, რომლებიც მიზნად ისახავს მათი კეთილდღეობის და ეფექტიანობის ამაღლებას. ასევე, ჰარვარდის უნივერსიტეტში არსებობს ფორმალური გაცნობიერებულობის ტრენინგი, რომელიც შექმნილია სტუდენტების დასახმარებლად წარმატების მიღწევაში.

ყველაზე ხშირად გაცნობიერებულობის დადებით შედეგად სახელდება თვითრეგულაცია (*Glomb et al., 2012*). გაცნობიერებულობა პოზიტიურ კორელაციაშია ემოციულ ინტელექტთან, საკუთარი თავის სიყვარულთან, სიახლეების მიმღებლობასთან, ფსიქოლოგიურ კეთილდღეობასთან (*Brown, Ryan, Creswell, 2007*). გარდა ამისა, გაცნობიერებულობა განიხილება როგორც უნარი, რომლის დასწავლაც შესაძლებელია მედიტაციის და სხვადასხვა თერაპიული ჩარევის საშუალებით (*Hayes, Strosahl, Wilson, 1999*). გაცნობიერებულობის პოზიტიური გავლენა განსაკუთრებულად შესამჩნევია სტრესის შემცირებაზე. ინტერვენციებით რეგულირდება წნევა, სუნთქვა, გულისცემა (*Wolever et al., 2012*); იზრდება ენერჯის დონე და იმუნიტეტი (*Davidson, 2003*); მცირდება ანთებითი პროცესები (*Malarkey, Jarjoura, Klatt, 2013*); დაბლა იწვეს შფოთვის დონე და კლებულობს დეპრესიის სიმპტომები. მაგალითად, ერთ-ერთმა კვლევამ აჩვენა, რომ რვაკვირიანი

ტრენინგი უფრო ეფექტიანი აღმოჩნდა დეპრესიის შემცირებისთვის, ვიდრე ანტიდეპრესანტი (*Kuyken, 2008*). გაცნობიერებულობის ინტერვენციებს შეუძლია ხასიათის და განწყობის გაუმჯობესება, მცირდება თანამშრომლების ემოციური გადაღლილობა (*Hulsheger, et al., 2013*), უმჯობესდება ურთიერთობები, მცირდება რეაქტიულობა (*Baer, 2003*). მედიტაცია ხელს უწყობს ტვინის ფუნქციონირებას; განსაკუთრებით აქტიურდება ტვინის ის ნაწილი, რომელიც პასუხისმგებელია სწავლაზე, მესხიერებაზე, ემოციების რეგულაციაზე (*Davidson et al. 2003*). ამიტომაც, მედიტაცია საგრძნობლად აუმჯობესებს იმ სამუშაოს შესრულებას, რომელიც მოითხოვს განსაკუთრებულ ყურადღებას და მესხიერებას (*Zeidan et al. 2010*). გაცნობიერებულობის ინტერვენციები მოქმედებს ინდივიდის უკუკავშირის და კონსტრუქციული კრიტიკის აღქმაზე (*Teper, Inzlicht, 2014*). ასევე, აღინიშნება გადაწყვეტილების მიღების გაუმჯობესება (*Fiol et al., 2003*). გაცნობიერებულობას შეიძლება ახლდეს სხვა სარგებელიც, მაგალითად: კრეატიულობა, სამუშაოში ჩართულობა, პროდუქტიულობა, უკეთესი კომუნიკაცია, შემცირებული კონფლიქტები, გაცდენები და ორგანიზაციიდან გადინება (*Chaskalson, 2011*).

გაცნობიერებულობის ტრენინგების პრაქტიკით ორგანიზაციამ შესაძლოა მიიღოს რამდენიმე დადებითი შედეგი:

- თანამშრომელთა სტრესის დონის მართვა;
- ტალანტების განვითარება – ხშირად მაღალი პოტენციალის მქონე თანამშრომლებს წარმატების მიღწევის შედეგად უჩნდებათ ზედმეტი თვითდაჯერებულობა საკუთარ უნარებში და აღარ ამყარებენ უკუკავშირს სხვებთან. გაცნობიერებულობის გაზრდა დადებითად იმოქმედებს ამგვარი თანამშრომლების თვითაღქმაზე (*Lee, 2012*);
- თანამშრომელთა ჩართულობის გაზრდა და გადაღლილობის შემცირება – კვლევებით დადასტურდა გაცნობიერებულობის ინტერვენციის გავლენა ემოციური გადაღლილობის შემცირებაზე (*Hulsheger et al., 2012*), თანამშრომელთა ჩართულობის გაზრდაზე (*Leroy et al., 2013*), სამუშაოს გაზრდილ შესრულებაზე და კომპანიიდან გადინების შემცირებაზე (*Dane, Brummel, 2013*);

- თანამშრომლების დახმარება ორგანიზაციულ ცვლილებებთან შეგუებაში – მოქნილი, ობიექტური, მაღალი გაცნობიერებულობის მქონე თანამშრომლები უფრო მარტივად გადადიან საქმის ახალი სტილით კეთებაზე და მეტად ყურადღებიანები არიან ახალი ქცევების დასწავლაში.

კაბატ-ზინმა შექმნა პროგრამა, რომელიც მიზნად ისახავდა საავადმყოფოში ყველაზე მძიმე პაციენტებისთვის ტანჯვის შემსუბუქებას. პროგრამა ცნობილია გაცნობიერებულობაზე დაფუძნებული სტრესის შემცირების – Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) – სახელით. ეს პროგრამა რეგულარულად მიმდინარეობს და ეხმარება პაციენტებს სტრესის, შფოთვისა და ტკივილის საგრძნობლად შემცირებაში. პროგრამა რვაკვირიანია და მოიცავს კვირაში ერთხელ 2.5-საათიან პირისპირ შეხვედრას, დამატებით სრულ ერთდღიან საკლასო ინტერვენციას და ყოველდღიურად 45-წუთიან დამოუკიდებელ მუშაობას. აქტივობები შედგება სუნთქვითი ვარჯიშებისგან, რომელთა დროსაც ფიქრები, ემოციები და ფიზიკური შეგრძნებები მოდის და მიდის. მიზანი არის ფიქრების თუ მოვლენების არა იგნორირება, არამედ მიღება და განსჯის გარეშე მათგან გათავისუფლება. ამით ინდივიდი ყოველდღიურ მოვლენებს და მათზე საკუთარ რეაქციას აღიქვამს მათზე მიჯაჭვულობისა და დამოკიდებულობის გარეშე.

კიდევ ერთი ცნობილი პროგრამაა გაცნობიერებულობაზე დაფუძნებული – კოგნიტური თერაპია (*Mindfulness-Based Cognitive Therapy, MBCT, Segal et al., 2002*). ორივე პროგრამის, MBSR და MBCT, ძირითადი ვარჯიშებია ჯდომითი მედიტაცია, ჰათხა იოგას პოზები და სხეულის სკანირება.

გაცნობიერებულობის ინტერვენციებმა სამუშაოზე ცოტაოდენი ცვლილება განიცადა, ვინაიდან რთული აღმოჩნდა ხანგრძლივად თანამშრომლის გამოთავისუფლება. როგორც წესი, კომპანიები იყენებენ MBSR-ის შეკვეცილ ვარიანტს – ყოველკვირეული შეხვედრები 2.5 საათის მაგივრად 60-90 წუთიანია, ყოველდღიური აქტივობები კი 45 წუთიდან 10-15 წუთამდეა დაყვანილი. კურსის ხანგრძლივობა 5-დან 12 კვირამდე ვარიირებს ან კომპანიები ხშირად აწყობენ ერთჯერად, რამდენიმედღიან გასვლით პროგრამებს. ეს განსაკუთრებით

ეფექტიანია უმაღლესი რგოლის წარმომადგენლების ჩართულობის მოსაპოვებლად. გაცნობიერებულობის ინტერვენციები უკვე ხელმისაწვდომია ონლაინაც და მობილური აპლიკაციების მეშვეობით. კვლევებით დადასტურებულია, რომ ინტერვენციების შეკვეცილ და ონლაინ ვერსიებსაც მოაქვთ დადებითი შედეგი. ერთ-ერთი კვლევით დადგინდა, რომ ოთხდღიანი 20-20-წუთიანი ინტერვენციაც დასრულდა წარმატებით (*Zeidan, 2010*). პრობლემის გადანყვეტის უნარზე დადებითად მოქმედებს ერთჯერადი 15-წუთიანი ინტერვენციაც კი (*Hafenbrack, Kinias, Barsade, 2014*). თუმცა, მკვლევრების ნაწილი მაინც დასძენს, რომ რაც უფრო ხანგრძლივია ინტერვენცია, მით უფრო შესამჩნევი შედეგი მოჰყვება (*Jha, 2010*).

ამრიგად, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უკვე კვლევებითაც დასტურდება თანამშრომლებზე გაცნობიერებულობის დადებითი გავლენა – სტრესის შემცირება, გაუმჯობესებული ფიზიკური თუ გონებრივი ფუნქციონირება, გაზრდილი სამუშაოს შესრულება თუ ზოგადი ბედნიერება. მიუხედავად იმისა, რომ გაცნობიერებულობა არასამუშაო კონტექსტში უფრო აქტიურად შეისწავლება, ბოლო ათწლეულში თვალსაჩინოა ამ კონსტრუქტის წინ წამოწევა შრომისა და ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის სფეროში (*Spence, 2017*).

4.4. სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები: შრომითი კმაყოფილება

შრომითი კმაყოფილება არის სამუშაო ფაქტორების სუბიექტური, ფსიქოლოგიური და ფიზიოლოგიური შეფასება (*Hoppock, 1935*). მიუხედავად იმისა, რომ შრომით კმაყოფილებაზე მრავალი კომპონენტი მოქმედებს, ის უშუალოდ უკავშირდება ინდივიდის სამუშაოს და არ ითვალისწინებს სამუშაოს მიღმა ცხოვრების სხვა კომპონენტებს (*Wright et al., 2007*). ვრუბის განმარტება შრომით კმაყოფილებაში აქცენტს აკეთებს თანამშრომლის როლზე კონკრეტულ სამუშაოში, შრომით კმაყოფილებას ის აიგივებს თანამშრომლის თავისი სამუშაოს როლით კმაყოფილებასთან (*Vroom, 1964*). შრომითი კმაყოფილების ყველაზე ხშირად ციტირებული განმარტების მიხედვით, ეს ფენომენი გულისხმობს სამუშაოსადმი თანამშრომლის დამოკიდებულებას, რამდენად მოსწონს ან არ მოსწონს მას ეს სამუშაო (*Spector, 1997*). გამოყოფენ შრომითი კმაყოფილების შვიდ ასპექტს – სამუშაო

გარემო, ხელმძღვანელი, სამუშაოს შინაარსი, კოლეგები, ანაზღაურება, კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა და თავად ორგანიზაცია (*Vroom, 1962*). შრომითი კმაყოფილება შესაძლოა გაიზომოს, როგორც სამუშაოს ცალკეული ასპექტით კმაყოფილება (ხელფასით კმაყოფილება, პროფესიული განვითარების შესაძლებლობით კმაყოფილება და სხვა) ან როგორც თანამშრომლის ზოგადი განწყობა მთლიანად სამუშაოსადმი. ჩვენს კვლევაში შრომითი კმაყოფილება კონცეპტუალიზებულია, როგორც მთლიანი სამუშაოს სუბიექტური, დადებითი შეფასება.

შრომითი კმაყოფილების კონსტრუქტი უკვე მრავალი ათწლეულია გამორჩეული ფენომენია შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიისთვის. ჯერ კიდევ 1932 წელს ჰერსეიმ აღნიშნა, რომ კმაყოფილი თანამშრომელი უკეთ მუშაობს და ეს კონსტრუქტი ძალიან მნიშვნელოვანია (*Hersey, 1932*). მოგვიანებით, მეტაანალიზით ჩატარებულ შრომაში, სადაც შედარდა ძირითადი კონსტრუქტები სამუშაოზე (*Job attitudes*), გამოიკვეთა, რომ შრომით კმაყოფილებას სიაში ყველაზე მეტი ყურადღება ექცევა (*Harrison, 2006*).

შრომითი კმაყოფილება ბედნიერების და, ზოგადად, ცხოვრებით კმაყოფილების ერთ-ერთი ძირითადი განმსაზღვრელი ფაქტორია (*Argyle, 1989*). სხვადასხვა მეტაანალიზის საფუძველზე შრომით კმაყოფილებასა და პროდუქტიულობას შორის დადგენილია შემდეგი სიძლიერის კორელაცია: 254 კვლევის ანალიზის შედეგად საშუალო, თუმცა, არსებითი კორელაცია შეადგენს 0.30-ს (*Judge et al., 2001*); ხოლო 74 კვლევის ანალიზით მიღებულია საშუალო კორელაცია 0.17 (*Iaffaldano, Muchinsky, 1985*).

შრომითი კმაყოფილება განაპირობებს უარყოფითი ქმედებების შემცირებას. ნაკლებ სავარაუდოა, რომ სამუშაოთი კმაყოფილი თანამშრომელი ჩაერთოს გაფიცვაში, მიითვისოს კომპანიის ქონება, გამიზნულად ცუდად შეასრულოს დავალება, გაავრცელოს ჭორები და პრობლემები შეუქმნას კომპანიას (*Mangoine, Quinn, 1975*).

შრომითი კმაყოფილება, ზოგადად, ადამიანის ბედნიერების განმსაზღვრელიც შეიძლება იყოს, თუმცა, ამას, ჩვეულებრივ, თან ახლავს ხოლმე ცხოვრების სხვა ასპექტებით

კმაყოფილებაც. მაგალითად, ქორწინებით კმაყოფილება უფრო მკაფიოდ განსაზღვრავს ბედნიერებას, ვიდრე ფინანსური მდგომარეობა, შრომითი კმაყოფილება, მეგობრები, ჯანმრთელობა (Weaver, 1978). თანამშრომლის პროდუქტიულობას მეტად განსაზღვრავს მისი ემოციური მდგომარეობა, ვიდრე შრომითი კმაყოფილება (Fisher, 2003).

გასათვალისწინებელია, რომ ბედნიერებაზე გავლენას ახდენს როგორც სამუშაოს მახასიათებლები – ავტონომია, გადანწყვეტილების მიღების უფლებამოსილება, განვითარების შესაძლებლობა, მრავალფეროვანი საქმიანობა, ორგანიზაციისგან მიღებული მხარდაჭერა, ორგანიზაციული სამართლიანობა, ისე გონებრივი პროცესები – საკუთარი თავის სხვებთან შედარება, ინდივიდუალური შესაძლებლობების და სიტუაციის შეფასება (Warr, 2011).

ლიტერატურაში აღწერილია როგორც ზოგადად ბედნიერების, ისე შრომითი კმაყოფილების როლი სამუშაოს შესრულებაში. უნდა აღინიშნოს, რომ ბედნიერება უფრო მეტია, ვიდრე სამუშაოთი კმაყოფილების განცდა, ვინაიდან მას თან ახლავს მეტი აქტიურობა. ბედნიერება უფრო ძლიერად არის დაკავშირებული თანამშრომლის პროდუქტიულობასთან, ვიდრე შრომითი კმაყოფილება (Bakker, Oerlemans, 2011). ერთ-ერთი კვლევით დასტურდება, რომ კავშირს შრომით კმაყოფილებასა და თანამშრომლის პროდუქტიულობას შორის მოდერატორობას უწევს თანამშრომლის ფსიქოლოგიური კეთილდღეობა (Wright, Cropanzano, Bonett, 2007).

ერთ-ერთი კვლევით დასტურდება, რომ კავშირს შრომით კმაყოფილებასა და თანამშრომლის პროდუქტიულობას შორის მოდერატორობას უწევს თანამშრომლის ფსიქოლოგიური კეთილდღეობა (Wright, Cropanzano, Bonett, 2007). შრომითი კმაყოფილება ზემოქმედებს თანამშრომლის სამუშაოს შესრულებაზე განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ პიროვნების ფსიქოლოგიური კეთილდღეობაც მაღალია.

4.5. სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები: სამუშაო მოთხოვნები და რესურსი

იმ მომუშავე ადამიანის კეთილდღეობას, რომელიც დღის მნიშვნელოვან პერიოდს

სამსახურში ატარებს, დიდწილად განაპირობებს სამუშაოს დიზაინი. კარგად დაგეგმილი სამუშაო დადებით გავლენას ახდენს როგორც თანამშრომლის კმაყოფილებაზე, ისე მისი მუშაობის ხარისხზე (*Garg, Rastogi, 2006*). სამუშაოს დიზაინი თავდაპირველად განიმარტებოდა როგორც სამსახურში არსებული შესაძლებლობების, დაბრკოლებების და პასუხისმგებლობის ნაკრები (*Hackman, Oldham, 1980*). დღეს სამუშაოს დიზაინში მოიაზრება, ზოგადად, როგორ არის სამუშაო სტრუქტურირებული, ორგანიზებული და განცდილი (*Grant, Fried, Juillerat, 2010*).

სამუშაოს დიზაინის მნიშვნელობაზე ჯერ კიდევ ჰერცბერგის ორფაქტორიანი თეორია (*Herzberg, 1966*) მიგვითითებდა, რომელშიც გამოყოფილი იყო სამუშაოს ორი ასპექტი – მოტივატორები (მიღწევა, აღიარება, პასუხისმგებლობა) და ჰიგიენური ფაქტორები (სამუშაო პირობები, ანაზღაურება, ორგანიზაციის პროცედურები). ამ თეორიის მიხედვით, მოტივაციის გარეშე თანამშრომელი შეასრულებს იმას, რაც მოეთხოვება, მოტივაციით კი იზრდება ძალისხმევა და მოთხოვნები გადაჭარბებით სრულდება (*Bakker, Demerouti, 2014*).

ჰერცბერგის თეორიამ განვითარება პოვა სამუშაოს მახასიათებლების მოდელში (*Job Characteristics Model; Hackman, Oldham, 1976*). ეს მოდელი თანამშრომლის სამუშაოზე რეაგირებას (შრომითი კმაყოფილება, გაცდენები, გადინება) განიხილავს როგორც სამუშაოს მახასიათებლების ფუნქციას, რომელსაც მოდერატორობას უწევს ინდივიდუალური მახასიათებლები (*Roberts, Glick, 1981*). სამუშაოში გამოირჩევა ხუთი ძირითადი მახასიათებელი (*Hackman, Lawler, 1971*):

- უნარების მრავალფეროვნება – რამდენად მრავალფეროვანი უნარების გამოყენება უწევს თანამშრომელს სამუშაოზე;
- სამუშაოს მნიშვნელობა – რამდენად მნიშვნელოვანია სამუშაო ორგანიზაციისთვის და თანამშრომლისთვის;
- ამოცანების სისრულე – რამდენად შესაძლებელია ამოცანის თავიდან ბოლომდე შესრულება;

- უკუკავშირი – სამუშაო პროგრესის შესახებ ობიექტური ინფორმაცია, რომელიც შეიძლება მოდიოდეს თავად ამოცანის შესრულებიდან ან მენეჯერიდან;
- ავტონომია – რამდენად შეუძლია თანამშრომელს თავისი სამუშაოს კონტროლი, დაგეგმვა, გადანყვეტილებების მიღება, შესრულების გზების განსაზღვრა.

ვარმა გამოყო თანამშრომლის ბედნიერების შემდეგი პრედიქტორები (*Warr, 1987*): კონტროლის შესაძლებლობა, უნარების გამოყენების საშუალება, მრავალფეროვანი სამუშაო, სოციალური ურთიერთობები, მიზნების არსებობა, ნათელი გარემო, ანაზღაურება, ფიზიკური უსაფრთხოება, სოციალური სტატუსი. მკვლევარი აღნიშნავს, რომ მნიშვნელოვანია ზემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორებისთვის სწორი დომის შერჩევა, რადგან „ვიტამინის მოდელის“ მსგავსად, შესაძლოა, მაგალითად, მოჭარბებულმა კონტროლმა თანამშრომლის ბედნიერებაზე უარყოფითად იმოქმედოს.

არსებობს სამუშაო ცხოვრების ხარისხის კონცეფცია (Quality of working life, QWL), რომელიც აღნიშნავს, რომ სამუშაო ცხოვრების მაღალი დონის არსებობის აუცილებელი პირობებია: ჯანსაღი და უსაფრთხო სამუშაო გარემო, უნარების განვითარების შესაძლებლობა, განვითარება, სოციალური ინტეგრაცია, უფლებები, სამუშაოს სოციალური რელევანტურობა, პირად ცხოვრებასთან ბალანსი და ადეკვატური ანაზღაურება (*Walton, 1974*). ბოლო პერიოდში გროტი და გესტი ფიქრობენ, რომ ამ სიას უნდა დაემატოს მოქნილობა და ინდივიდუალური პროაქტიურობა (*Grote, Guest, 2017*).

დევიდ გესტის მიხედვით, თანამშრომლის ბედნიერებისთვის არსებობს რამდენიმე ძირითადი პრინციპი: დამსაქმებელს და დასაქმებულს უნდა ესმოდეთ, რომ მათი ინტერესები განსხვავებულია და თანამშრომლობა უნდა იყოს დაფუძნებული ამ განსხვავებულობის მართვაზე; ამისთვის აუცილებელი პირობაა არსებობდეს მხარეებს შორის ნდობა (*Fox 1974*); თანამშრომლებს უნდა სჯეროდეთ, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან; ასევე, მნიშვნელოვანია, თანამშრომელს ჰქონდეს ხმის უფლება ყველა იმ ცვლილებასთან დაკავშირებით, რომელიც მას ეხება (*Edwards, 2015; Johnstone, Ackers, 2015*). გესტის მოდელის მიხედვით, ბედნიერი თანამშრომელი თავისთავად გაზრდის

სამუშაოს შესრულებას დადებითი დამოკიდებულებების, მოტივაციის და ქცევის მეშვეობით. დადებით დამოკიდებულებებში იგულისხმება ორგანიზაციული ერთეულება და სამუშაოში ჩართულობა (*Schaufeli et al., 2009; Charlwood, 2015*). მოტივაცია გამოიხატება თანამშრომლობის სურვილში, მოქალაქეობრივ ქცევებსა და მაღალ ენერჯიაში (*Ryan, Deci, 2000; Wright, 2003*). ქცევაში კი იგულისხმება გაცდენების და გადინების სიმცირე, ძლიერი გონებრივი მობილიზება სამუშაოზე, რაც დადებით გავლენას მოახდენს ინოვაციებისა და მაღალი ხარისხის მომსახურების გენერირებაზე (*Fredrickson, Branigan, 2003*).

სამუშაოს მახასიათებლები გავლენას ახდენს თანამშრომლის კმაყოფილებაზე და მოტივაციაზე მიღებული სამი ფსიქოლოგიური მდგომარეობის მეშვეობით:

- საზრისის განცდა – რამდენად მნიშვნელოვნად მიაჩნია თანამშრომელს თავისი საქმიანობა;
- პასუხისმგებლობის განცდა – რამდენად აქვს თანამშრომელს თავის თავზე აღებული ამოცანის შესრულების პასუხისმგებლობა;
- შედეგების ცოდნა – რამდენად იცის თანამშრომელმა, როგორ შეასრულა სამუშაო.

მოთხოვნა-კონტროლის მოდელის (*Demand-control Model; Karasek, 1979*) მიხედვით, დაძაბულობა სამუშაოზე ყველაზე მაღალ ნიშნულს აღწევს, როდესაც სამუშაოს მოთხოვნები მაღალია, კონტროლი კი – დაბალი. შრომითი კმაყოფილება და განვითარება ყველაზე მაღალია, როდესაც მაღალია ორივე – სამუშაოს მოთხოვნები და კონტროლი. ამ მოდელში, სამუშაოს მოთხოვნაში იგულისხმება ფიზიკური თუ სოციალური მოთხოვნები თანამშრომლის მიმართ (*Schaufeli, Bakker, Rhenen, 2009*). ტიპური სამუშაოს მოთხოვნებია: გადატვირთულობა, მკაცრი ვადები, როლური კონფლიქტები. სამუშაოს კონტროლი/ავტონომია გულისხმობს თანამშრომლის არჩევანის თავისუფლებას, თავად დაგეგმოს სამუშაოს ვადები და შესრულების გზები (*Hackman, Oldham, 1976*). სამუშაოს კონტროლს მოდერატორის როლი აქვს სამუშაოს მოთხოვნებსა და სამუშაო სტრესს შორის (*Karasek, 1979*). სტრესში მოიაზრება თანამშრომლის მიერ დისკომფორტის განცდა

სამუშაოზე, როდესაც ის იძულებული ხდება თავის ჩვეულ რიტმს გადაუხვიოს (*Summers, DeCotiis, DeNisi, 1995*).

კიდევ ერთი მოდელი, რომელიც სამუშაოს დიზაინს უკავშირდება, არის ძალისხმევითა და დაჯილდოების დისბალანსის მოდელი (*Effort-reward imbalance model; Siegrist, 1996*). ეს თეორია ხაზს უსვამს დაჯილდოების მნიშვნელობას და უბნებს, რომ სამუშაო სტრესი განპირობებულია სამუშაოში ჩადებული შრომისა და მიღებული დაჯილდოების შეუსაბამობით.

უკანასკნელი ათწლეულის განმავლობაში განსაკუთრებული ინტერესის საგანია სამუშაო მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელი (*Job demands-resources model; Bakker, Demerouti, 2007*). ამ მოდელის მიხედვით, თანამშრომლის ბედნიერებისთვის, რომელიც გამოიხატება გადანვის და სტრესის სიმცირეში და სამუშაოში ჩართულობის მაღალ მაჩვენებელში, მნიშვნელოვანია სამუშაო მოთხოვნების და მისი შესრულების შესაბამისი რესურსის ბალანსი. მოდელი გამოიყენება სამუშაოზე გადანვის, ორგანიზაციული თავდადების, შრომითი კმაყოფილების, ჩართულობის, თანამშრომელთა ბედნიერების და სამუშაო შედეგების განსასაზღვრად. თანამშრომელი, რომელიც ფლობს სამუშაო რესურსებს, უკეთ უმკლავდება ყოველდღიურ მოთხოვნებს სამსახურში. რაც უფრო მაღალია სამუშაოს მოთხოვნები, მით მეტი მნიშვნელობა ენიჭება რესურსებს. მოდელი ძალზე მოქნილია და ნებისმიერი სამუშაო მახასიათებელი შეიძლება ჩაჯდეს მის ორივე მხარეს, როგორც სამუშაოს მოთხოვნებში, ისე – რესურსებში. მოდელის დამატებაა პიროვნული რესურსის მნიშვნელობა (*Bakker et al., 2004*). პიროვნულ რესურსში იგულისხმება თანამშრომლის დადებითი თვითაღქმა, რომელიც დაკავშირებულია გამძლეობასთან და კონტროლის შეგრძნებასთან (*Hobfoll, Johnson, Ennis, Jackson, 2003*). ამ მოდელის მიხედვით, კავშირი სამუშაოს მახასიათებლებსა და ფსიქოლოგიურ მდგომარეობას შორის, ასევე, ფსიქოლოგიურ მდგომარეობასა და სამუშაო შედეგებს შორის, უფრო ძლიერია, როდესაც თანამშრომელი გამოირჩევა განვითარების მოთხოვნილებით (*Bakker, Demerouti, 2014*).

სამუშაო მოთხოვნების გავლენას შესრულებაზე წრფივი კავშირი არ აქვს – მოთხოვნების და გამონვევების გარკვეულ დონემდე ზრდა იწვევს სამუშაო შესრულების მატებას, კიდევ უფრო მაღალი მოთხოვნები კი უკვე უარყოფითად მოქმედებს შესრულებაზე (*S. Johnson et al. 2018*).

სამუშაო მოთხოვნები შესაძლოა ორად დავაჯგუფოთ – ერთი გამონვევაა თანამშრომლისთვის (მაგალითად, დატვირთვა, დამატებითი პასუხისმგებლობა შესაბამისი ტრენინგით და მხარდაჭერით, დროის ლიმიტი), მეორე – ზენოლა (მაგალითად, როლების გაურკვეველობა, კონტროლის ნაკლებობა, არარეალისტური ბოლო ვადები). მიუხედავად იმისა, რომ გამონვევებმა, შესაძლოა, დროებითი დაძაბულობა გამოიწვიოს, ეს ფსიქოლოგიურად ნორმალურია, ხელს უწყობს პიროვნების განვითარებას და ქმნის მიღწევის შესაძლებლობას. საპირისპიროდ, ფაქტორები, რომლებიც ხელს უწყობს არაჯანსაღ ზენოლას, მიღწევისთვის და პიროვნული ზრდისთვის დაბრკოლებას ქმნის (*S. Johnson et al. 2018*).

ჯონსონი და მისი კოლეგები გამოყოფენ სამუშაო ფაქტორებიდან შემდეგ კომპონენტებს, რომელთაც ყველაზე მეტად აქვს გავლენა თანამშრომლის ბედნიერებაზე – რესურსები და კომუნიკაცია, კონტროლი, პირადი ცხოვრების და სამუშაოს ბალანსი, სამუშაო უსაფრთხოება, ურთიერთობები სამუშაოზე და სამუშაო პირობები (*S. Johnson et al. 2018*).

სამუშაოს დიზაინის ახალ მოდელს (*Garg, Rastori, 2006*) დამატებითი კომპონენტები შემოაქვს. ორგანიზაციის პროდუქტიულობისთვის და წარმატებისთვის მნიშვნელოვანია სამუშაო ბაზარზე არსებული სიტუაცია, ხელმისაწვდომი ტექნოლოგიები, მართვის სტილი, ორგანიზაციული კულტურა, სამუშაო პირობები, უსაფრთხო სამუშაო გარემო, შესრულებასთან დაკავშირებული ანაზღაურება. ასევე, მნიშვნელოვანია თანამშრომელს ჰქონდეს სამუშაოზე კონტროლი, სხვადასხვა უნარების გამოყენების საშუალება – როტაციები, უკუკავშირი, ახალი უნარების განვითარების შესაძლებლობა, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, ურთიერთობების და სოციალური კაპიტალის ჩამოყალიბების

შესაძლებლობა. მყარი სოციალური წრის ჩამოყალიბება ამარტივებს კოორდინაციას, ამცირებს ტრანზაქციულ ხარჯებს, ხელს უწყობს ინფორმაციის დინებას თანამშრომლებს შორის, გუნდურობას; თანამშრომლობები მეტად წარმატებულები არიან თავიანთი ამოცანების და მიზნების შესრულებაში.

სამუშაოს დიზაინის წარმატებულობა განაპირობებს თანამშრომლებში ჩართულობის (flow) (Csikszentmihalyi, 1990) სტატუსის შექმნას, რაც გულისხმობს ყურადღების და ფიზიკური ენერჯის ამოცანაზე მიმართვას და ქმედებაში ჩაძირვას. ეს მდგომარეობა მიიღწევა, როდესაც ამოცანის შესრულებისთვის საჭირო და თანამშრომლის არსებულ უნარებს შორის არსებობს თანხვედრა.

სამუშაოს დიზაინმა, განსაკუთრებით, დროში შეზღუდულობამ და სამუშაოზე კონტროლმა, სტრესის დონის ცვლილების მოდერატორობით, შესაძლოა, შეცვალოს თანამშრომლის პიროვნული მახასიათებლები – ნეიროტიციზმი-ექსტრავერსია (Wu, 2015).

ავსტრალიაში ჩატარებულ ეროვნულ კვლევაში მონაწილეთაგან 1,814 თანამშრომლის მონაცემი გაანალიზდა ხუთი წლის პერიოდში. დროის შეზღუდულობა, სამუშაოზე კონტროლი და სამუშაო სტრესი გაიზომა ხუთივე წლის პასუხებში; პიროვნების დიდი ხუთეულის მახასიათებლები კი მხოლოდ პირველ და მეხუთე წელს შემოწმდა. კვლევამ დაადასტურა, რომ დროის შეზღუდულობა და სამუშაოზე კონტროლი გავლენას ახდენს სამუშაო სტრესზე. დროის შეზღუდვის გაზრდა განაპირობებს სამუშაო სტრესის ზრდას, შესაბამისად, ზრდის ნეიროტიციზმს და ამცირებს ექსტრავერსიას და კეთილსინდისიერებას. სამუშაოზე კონტროლის ზრდა კი განაპირობებს დამყოლობის, კეთილსინდისიერების და ღიაობის ზრდას, თუმცა, არ ცვლის ნეიროტიციზმის-ექსტრავერსიის მაჩვენებელს.

წლების განმავლობაში პიროვნების დიდი ხუთეულის მახასიათებლები მიჩნეული იყო ინდივიდის უცვლელ შტრიხებად (McCrae, Costa, 2008), თუმცა, ბოლო წლების კვლევებით მტკიცდება, რომ ამ მაჩვენებლის შეცვლა შესაძლებელია ზრდასრულობის ასაკშიც კი

(Roberts, Walton, Viechtbauer, 2006). სამსახური ადამიანის ცხოვრების მნიშვნელოვანი ნაწილია, ამიტომაც, სამუშაო გამოცდილებამ შესაძლოა ზემოქმედება იქონიოს ადამიანის ღირებულებებზე, სოციალურ როლზე, ყოველდღიურ აქტივობებზე. გარკვეული დროის მანძილზე სამუშაო განსაზღვრავს ადამიანის ფიქრებს, გრძნობებს, საქციელს და ეს უკანასკნელი ნელ-ნელა ხდება ადამიანის განუყოფელი მახასიათებელი (Wu, 2015).

ამრიგად, სამუშაოს დიზაინი არა მხოლოდ თანამშრომელთა მამოტივირებელი ინსტრუმენტია, არამედ მან შესაძლოა, გავწელოს მოახდინოს ინდივიდის პიროვნულ პტრიხებზე. ორგანიზაციის სოციალური პასუხისმგებლობა უნდა გახდეს თანამშრომლების ბედნიერებაზე ზრუნვა, ვინაიდან ეს გავლენას ახდენს არა მხოლოდ ორგანიზაციაზე, არამედ მთლიანად საზოგადოებაზე.

5. თანამშრომლის ბედნიერება და ადამიანური რესურსების მართვა (HR)

ადამიანური რესურსების მართვის თანამედროვე პრინციპები ითვალისწინებს როგორც თანამშრომლებისთვის, ისე ორგანიზაციისთვის სარგებლის მოტანაზე ზრუნვას. მიუხედავად ამისა, დღეს HR მართვის მიდგომები და კვლევები მეტად კონცენტრირდება სამუშაოს შესრულების გაზრდაზე და ნაკლებად ზრუნავს თანამშრომლების კეთილდღეობაზე (Guest, 2017). ხშირად HR პრაქტიკის მეთოდებს, რომლებიც მიმართულია სამუშაოს შესრულების გაზრდისკენ, თან სდევს თანამშრომლების სამუშაო დატვირთულობის მატება შესაბამისი რესურსის არარსებობის მიუხედავად. დევიდ გესტის მიხედვით, HR მართვა უნდა იყოს მიმართული თანამშრომლის ბედნიერებისკენ და, ამავდროულად, სამუშაოს შესრულების მომატების ალტერნატიული გზის მოძიებისკენ. თანამშრომლის ბედნიერებაზე ზრუნვას ძლიერი ეთიკური საბაზი აქვს. პარალელურად, სამუშაოზე სიტუაციის ცვლილებებმა გაზარდა თანამშრომლების კარგად ყოფნის შემცირების რისკი, რაც პოტენციურად ორგანიზაციებზეც აისახება. გარკვეული ცვლილებები დადებითად მოქმედებს თანამშრომლებზე – ავტონომიის და მოქნილობის მომატება; ზოგი კი უარყოფით გავლენას ახდენს მათ კეთილდღეობაზე. მაგალითად, ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარებამ გაზარდა თანამშრომლისადმი

მოთხოვნები და მათი დატვირთულობა (Derks, Bakker, 2010). ახლა სამუშაო კონტრაქტით განსაზღვრული საათების მიღმაც გრძელდება – თანამშრომელი შეილება იღებს მობილურ ტელეფონზე და არსებობს მოლოდინი, რომ ის ოჯახურ სიტუაციაშიც უპასუხებს მიღებულ წერილს (Derks et al., 2014); შვებულება აღარ არის საქმიანობიდან სრულად მოწყვეტის პერიოდი – თანამშრომელი მაინც ჩართულია სამუშაო პროცესებში (Sonnentag, 2003). ასევე, მომატებულია უთანასწორობის პრობლემა, რაც განსაკუთრებით აისახება ანაზღაურებაზე. კვლევები ადასტურებს, რომ საზოგადოებაში, სადაც სიმდიდრის განაწილება მეტ-ნაკლებად თანაბარია, ბედნიერების შედარებით მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება (Wilkinson, Pickett, 2010). OECD-ის მონაცემებით, 1979-2013 წლებში ამერიკაში ხელფასები 135%-ით მოემატა მომუშავეთა უმაღლესი რგოლის 1%-ს, მაშინ, როდესაც მხოლოდ 15%-ით გაიზარდა მომუშავეთა ქვედა რგოლის 90%-ის ანაზღაურება.

HR მართვაში არსებობს მოდელები (High-performance work system - HPWS), რომლებიც ითვალისწინებს თანამშრომლების სამუშაო შესრულების გაზრდას, მაგრამ უგულებელყოფს თანამშრომლის ბედნიერებას (Guest, 2017):

- AMO მოდელი (A-Ability - უნარები, M-Motivation - მოტივაცია, O-Opportunity to contribute - კონტრიბუციის შესაძლებლობა), რომელიც ამ კომპონენტების გაძლიერებისკენაა მიმართული;
- რესურსზე დაფუძნებული ფირმა (Resource based firm; Barney, 1991; Barney, Wright, 1998) ხაზს უსვამს ადამიანური კაპიტალის მნიშვნელობას კომპანიისთვის უპირატესობის მოპოვებისთვის;
- მაღალი კონტრიბუციის HR მართვა (High Commitment HRM);
- მაღალი ჩართულობის მართვა (High involvement management, HIM) – თანამშრომლებისთვის ძალაუფლების, ინფორმაციის, ჯილდოს და ცოდნის მიცემა (ე.წ. PIRK მოდელი - power, information, reward, knowledge).

ცხადია, ორგანიზაციები თანამშრომლის კეთილდღეობაზე ზრუნვას მხოლოდ ეთიკურობის გამო არ დაიწყებენ. თანამშრომლობა ორმხრივ სარგებელზე უნდა იყოს დაფუძნებული –

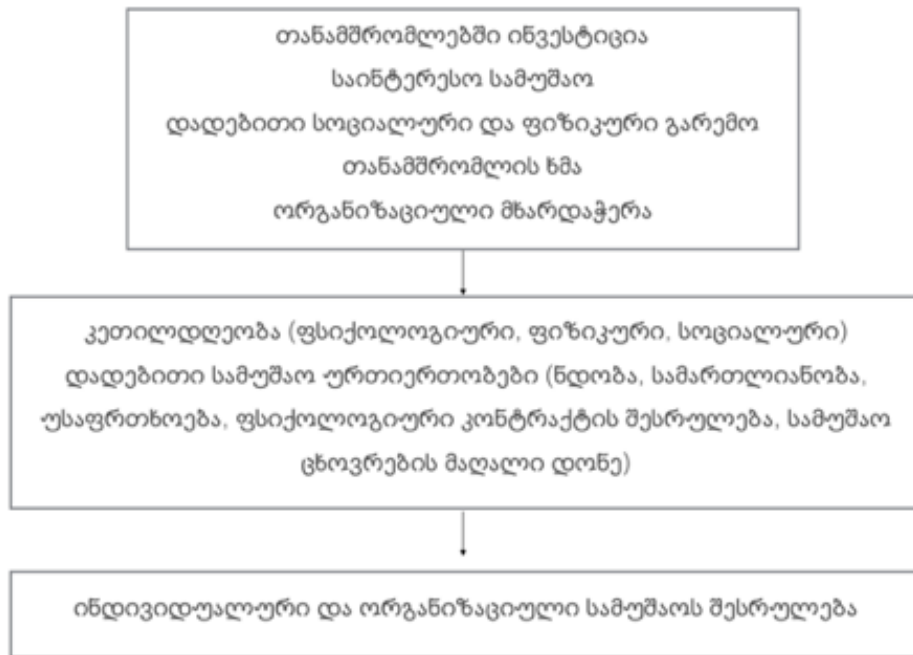
ორივე, დამსაქმებელი და დასაქმებული, უნდა იყვნენ მოგებულნი. დევიდ გესტი აღნიშნავს, რომ უნდა შემუშავდეს HR პრაქტიკის იმგვარი მოდელები, რომლებიც მიზნად დაისახავენ თანამშრომლის კეთილდღეობის გაზრდას, ხოლო ეს უკანასკნელი, თავის მხრივ, დადებითად იმოქმედებს სამუშაოს შესრულებაზე (*Guest, 2017*).

ქვემოთ მოცემულია დევიდ გესტის მიერ შემოთავაზებული მოდელის ილუსტრაცია, რომელიც დამსაქმებლის და დასაქმებულის ორმხრივ მომგებ პოზიციაში ყოფნაზეა აგებული (*იხ. ილუსტრაცია 3*). თანამშრომლების ინვესტირებაში მოიაზრება კომპეტენციების განვითარება ტრენინგების და განვითარების შესაძლებლობის გზით. საინტერესო სამუშაო მოიცავს კონტროლის და უნარების გამოყენების შესაძლებლობას, ასევე, მრავალფეროვნებას. თანამშრომლის ბედნიერებისთვის მნიშვნელოვანია სოციალური ურთიერთობების დამყარება სამუშაოზე, დასაქმებულის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, თანასწორობის და მრავალფეროვნების დაცვა, სამართლიანი ანაზღაურება (სასურველია მაღალი საბაზისო ანაზღაურება, ვიდრე შესრულებაზე დამოკიდებული ბონუსები). თანამშრომლის ხმა გულისხმობს ორმხრივი კომუნიკაციის არსებობას, თვითგამოხატვის შესაძლებლობას, თანამშრომლის კმაყოფილების კვლევების ჩატარებას. დაბოლოს, ორგანიზაციულ მხარდაჭერაში შედის ორგანიზაციული კლიმატი და მართვა, რომელიც ხელს უწყობს თანამონაწილეობას და მოქნილ სამუშაო პირობებს პირადი ცხოვრების მხარდასაჭერად. ეს ფაქტორები განაპირობებს თანამშრომლის კეთილდღეობას და დადებით სამუშაო ურთიერთობებს, რაც, თავის მხრივ, შედეგად მოგვცემს ინდივიდუალურ და ორგანიზაციულ დონეზე სამუშაოს შესრულების მომატებას.

თანამშრომლის ბედნიერებასა და შესრულებას შორის კავშირი დასტურდება სხვადასხვა კვლევებით. მაგალითად, მეტაანალიზი ლიუბომირსკის და მისი თანაგუნდელების მიერ (*Lyubomirsky et al., 2005*). დანიელი და ჰარისი კი აღნიშნავენ არა მხოლოდ თანამშრომლის კეთილდღეობის დადებით გავლენას ინდივიდუალურ შესრულებაზე, არამედ თანამშრომელთა ბედნიერების დადებით ზემოქმედებას ორგანიზაციულ შესრულებაზე

(Daniel, Harris, 2000).

ილუსტრაცია 3 - ადამიანური რესურსების მართვა, კეთილდღეობა, თანამშრომლებთან ურთიერთობები და შესრულება დევიდ გესტის მიხედვით



მისასაღმებელია, რომ თანამშრომლის ბედნიერებაზე ზრუნვა პრაქტიკაში გამოიხატა. UK CIPD-ი (ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის შემქმნელი ორგანიზაცია დიდ ბრიტანეთში) ლიდერი თანამშრომლის ბედნიერების პროპაგანდაში, მხარს უჭერს მიდგომას „კარგი სამუშაო და კარგი სამუშაო ცხოვრება“; და ხაზს უსვამს თანამშრომლების კეთილდღეობაზე ზრუნვის მნიშვნელობას. აღსანიშნავია, რომ თანამშრომლის კეთილდღეობაზე ზრუნვას დიდი ეკონომიკური მიზეზი აქვს – როგორც კვლევებიდან ჩანს, ბედნიერი თანამშრომელი უკეთ იმუშავებს, ასევე, შემცირდება გაცდენები, რისი მიზეზი, როგორც წესი, ფსიქოლოგიური პრობლემებია ხოლმე.

სამუშაოზე კეთილდღეობის გასაუმჯობესებლად აღიარებულია გამძლეობის, რეზილიენტურობის ინტერვენციები. გამძლეობა – ეს არის გონებრივი პროცესები და ქმედებები, რომელთა მიზანია, დაიცვან ინდივიდი სტრესორისგან (Fletcher, Sarkar, 2013). გამძლეობას შეუძლია ჩვენი კეთილდღეობის დაცვა. ადამიანებს, რომელთაც მაღალი

რეზილიენტურობა აქვთ, იშვიათად აწუხებთ დეპრესია (*Burns et al., 2011*), ნაკლებად განიცდიან სტრესს სამუშაოზე (*Kinman, Grant, 2011*). ტრენინგით შესაძლოა ამ უნარის განმტკიცება (*S. Johnson et al. 2018*). არსებობს მტკიცებულება, რომ გამძლეობა პიროვნების უცვლელი მახასიათებელი არ არის, პირიქით, სრულიად შესაძლებელია მისი განვითარება (*Cooper et al., 2013; Robertson et al., 2015*).

უკანასკნელ პერიოდში გაცნობიერებულობის ტრენინგები ძალზე პოპულარული გახდა თანამშრომელთა კეთილდღეობის გასაუმჯობესებლად.

უამრავი საინტერესო ინიციატივაა განხორციელებული სხვადასხვა კომპანიაში თანამშრომელთა ბედნიერების გაუმჯობესების მიზნით. მაგალითად, „ტესკო ბანკმა“ (დიდი ბრიტანეთი) ჯერ ჩაატარა გამოკითხვა, რომ უკეთ გაეგო, რა ესაჭიროებოდათ თანამშრომლებს. აღმოჩნდა, რომ ყველაზე პრობლემური საკითხი იყო სტრესის მართვა და ფიზიკური ჯანმრთელობა (წონის პრობლემა). შემუშავდა პროგრამა, რომელშიც შედიოდა შემდეგი ინიციატივები:

- ველოსიპედით სამსახურში – შემუშავდა სამსახურში ველოსიპედით სიარულის რამდენიმე ხელის შემწყობი აქტივობა;
- ჯანსაღი კვება – სასადილოში გაჩნდა ჯანსაღი საკვები დანეული ფასებით, ამომწურავი წარწერები შემადგენლობის შესახებ; 2017 წელს შემოიღეს უფასო ხილი;
- ცხოვრების სტილის შეფასება ყველა თანამშრომლისთვის, არა მხოლოდ მენეჯერებისთვის;
- ინფორმირებულობის გაზრდა სამუშაო ადგილიდან ადგომის და დასვენების შესახებ;
- მენეჯერებისთვის ტრენინგები რეზილიენტურობასა და ემპათიაში;
- გაცნობიერებულობის (Mindfulness) საპილოტო სესიები;
- მოქნილი სამუშაო პირობების წახალისება.

თანამშრომლის კეთილდღეობა ბიზნესისთვის სარფიანია. ამას ადასტურებს საერთაშორისო საკონსულტაციო კომპანიის, პრაისვოთერჰაუზკუპერის (PwC), 2008 წლის

ანგარიში, სადაც დიდი ბრიტანეთის 55 კომპანიის შემთხვევაა განხილული. თანამშრომელთა კეთილდღეობის პროგრამებზე დახარჯული ფულადი რესურსი მალევე ბრუნდება დამატებითი სარგებლით. გაცდენები და გადინება მცირდება თითქმის ყველა შემთხვევაში, ფიქსირდება მომატებული კმაყოფილება, გაუმჯობესებული ჯანმრთელობა, გაზრდილი პროდუქტიულობა, მოგება.

ამრიგად, ემპირიული კვლევების შედეგების, წამყვანი საერთაშორისო საკონსულტაციო ფირმების რეკომენდაციების, წარმატებული კომპანიების მაგალითების გათვალისწინებით, თანამედროვე ადამიანური რესურსების მართვაში მნიშვნელოვანი საკითხი უნდა იყოს თანამშრომელთა ბედნიერება.

თავი II კვლევის თეორიული ჩარჩო

6. საკვლევი პრობლემა

წინამდებარე ნაშრომის ძირითადი საკვლევი კონსტრუქტი თანამშრომლის კეთილდღეობის სუბიექტური აღქმაა. ლიტერატურაში და, შესაბამისად, ჩვენს კვლევაში „კეთილდღეობა“, „კარგად ყოფნა“ და „ბედნიერება“ ერთმანეთის ჩამანაცვლებელ ტერმინებად გამოიყენება.

ბედნიერების კვლევა განსაკუთრებულად აქტუალური უკანასკნელ პერიოდში გახდა, მას შემდეგ, რაც დეპრესია მსოფლიო ეპიდემიად იქცა. უაღრესად დიდი ფულადი რესურსი იხარჯება სტრესით გამოწვეული პრობლემების მოგვარებაზე – იქნება ეს ჯანდაცვა თუ თანამშრომლების გაცდენებისთვის გადახდილი ანაზღაურება. სტრესის დისფუნქციური ეფექტი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა ორგანიზაციის მენეჯმენტისთვის. კვლევები ცხადყოფს, რომ სამუშაოთი კმაყოფილი და მოტივირებული პერსონალი ქმნის ორგანიზაციის კონკურენტულ უპირატესობას. ამასთან, ბედნიერი თანამშრომელი ნაკლებად აცდენს სამსახურს, არ ფიქრობს სამუშაოს გამოცვლას და, რაც მთავარია, მეტად პროდუქტიულია.

ამერიკის ინდუსტრიული და ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის საზოგადოება (Society for Industrial and Organizational Psychology, SIOP) ყოველწლიურად აქვეყნებს კომპანიებისთვის ათი ყველაზე აქტუალური საკითხის სიას, რომელიც ეყრდნობა SIOP-ის 800-ზე მეტი წევრის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას. 2017 წლის ჩამონათვალში თანამშრომელთა ჯანმრთელობაზე და კარგად ყოფნაზე ფოკუსირება ყველაზე აქტუალურ პრობლემათა შორის რიგით მეათე აღმოჩნდა (#10. *Increased Focus on Employee Health and Wellness*, http://www.siop.org/article_view.aspx?article=1610). SIOP-ის მიხედვით, გაზრდილი სამუშაო მოთხოვნების, ორგანიზაციული ცვლილებების თუ რთული ეკონომიკური პირობების გამო, სამუშაო სტრესი სულ უფრო მწვავე პრობლემა ხდება. 2018 წლის ანალოგიურ სიაში თანამშრომელთა კარგად ყოფნა და სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსი აქტუალური პრობლემების სამეულში შევიდა (მე-3 ადგილი) (#3. *Work-life Balance*

Interventions & Employee Wellness, http://www.siop.org/article_view.aspx?article=1766). SIOP-ის ანგარიშზე დაყრდნობით, კომპანიებმა კიდევ უფრო მეტად უნდა მიაქციონ ყურადღება თანამშრომლების კეთილდღეობას; სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსს, რაც გულისხმობს მოქნილ სამუშაო გრაფიკს (სამუშაო ადგილის არჩევანის თავისუფლება, მაგ.: სახლიდან მუშაობა); ორგანიზაციების სპორტული/სავარჯიშო დარბაზით უზრუნველყოფას; თანამშრომელთა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შეფასების შესაძლებლობას. SIOP-ი აღნიშნავს, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს კეთილდღეობის ასამაღლებელი ინიციატივების მოსალოდნელი დადებითი ორგანიზაციული შედეგის გაზომვას – თანამშრომელთა გაზრდილი კმაყოფილება, ჩართულობა თუ შესრულება (http://www.siop.org/article_view.aspx?article=1766).

კვლევაში ჩვენ ვცდილობთ პასუხი გავცეთ ორ ძირითად კითხვას:

1. რა იწვევს ბედნიერებას: რა პიროვნული და სამუშაოსთან დაკავშირებული ფაქტორები ასოცირდება ბედნიერების/კეთილდღეობის სუბიექტურ აღქმასთან?
2. არის თუ არა ბედნიერი ადამიანი უფრო პროდუქტიული: როგორ აისახება ბედნიერება/კეთილდღეობა შესრულებული სამუშაოს ეფექტიანობაზე?

რა იწვევს ბედნიერებას? რადგან კეთილდღეობა კვლევის ძირითადი კონსტრუქტია, კვლევაში უპირველესად მისი პრედიქტორები შევაფასეთ. გაანალიზდა პიროვნული და სამუშაოსთან დაკავშირებული ფაქტორების როლი ბედნიერების ფორმირებაში; მრავლობითი რეგრესიული ანალიზის საშუალებით შეფასდა ამ ფაქტორების უნიკალური წვლილი კეთილდღეობის განცდის ჩამოყალიბებაში.

კვლევით მონაცემებზე დაყრდნობით ჩვენ ვივარაუდეთ, რომ ბედნიერებას მნიშვნელოვანწილად განაპირობებს პიროვნული მახასიათებლები – ექსტრავერტ და ემოციურად სტაბილურ (დაბალი ნეიროტიციზმი) ადამიანს მეტად ეუფლება პოზიტიური ემოციები (*Park, Peterson, Seligman, 2004*).

ექსტრავერსია/ინტროვერსია: ექსტრავერსიასა და კეთილდღეობის აღქმას შორის

დადებითი კავშირია. ჩვენ შევაფასეთ პოზიტიური თვითაღქმის გამაშუალებელი როლი კეთილდღეობის ფორმირებაში. ექსტრავერტი პოზიტიური თვითაღქმით (მოღერატორი ცვლადი) უფრო ბედნიერია, ვიდრე ექსტრავერტი, რომელსაც დაბალი პოზიტიური თვითაღქმა აქვს. ასევე, ვივარაუდეთ, რომ ინტროვერტობასა და კეთილდღეობას შორის უარყოფითი კორელაცია უფრო სუსტია, ვიდრე ექსტრავერსიას და კეთილდღეობას შორის დადებითი კავშირი. გარდა ამისა, დავუშვით, რომ ინტროვერსიის კავშირი ბედნიერებასთან შესუსტდება პოზიტიური თვითაღქმის მოღერაციული ცვლადის შემოტანით. ვფიქრობთ, რომ ინტროვერტს, რომელსაც მაღალი პოზიტიური თვითაღქმა აქვს, კეთილდღეობის მაღალი მაჩვენებელიც ექნება (*Judge, Erez, Bono, 1998*).

ნეიროტიციზმი: ნეიროტიციზმსა და კეთილდღეობას შორის უარყოფითი კავშირია. ეს კავშირი, ჩვენი ვარაუდით, პირდაპირია. თუმცა, ჩვენი დაშვების მიხედვით, ემოციურ სტაბილურობას, პოზიტიური თვითაღქმის მსგავსად, მოღერაციული ეფექტი აქვს ექსტრავერსია-ინტროვერსიისა და ბედნიერების ინტერაქციაში.

გაცნობიერებულობა: კვლევაში შემოვიტანეთ გაცნობიერებულობის კონსტრუქტი. ლიტერატურაზე დაყრდნობით, ჩვენ ვვარაუდობთ, რომ რაც უფრო მაღალია თანამშრომლის გაცნობიერებულობა, მით მეტია სუბიექტური ბედნიერების აღქმა. გაცნობიერებულობაში, როგორც ზევით აღვნიშნეთ, იგულისხმება რეალობის განსჯის გარეშე მიღება. ეს ერთგვარად უკავშირდება პიროვნების დიდი ხუთეულიდან გამოცდილებისადმი ღიაობის (Openness) ფაქტორს. პიროვნების დიდი ხუთეულის ფაქტორებიდან გამოცდილებისადმი ღიაობის ფაქტორი, ექსტრავერსიასთან და ნეიროტიციზმთან ერთად, კეთილდღეობის ყველაზე ძლიერ პრედიქტორადაა მიჩნეული (*Johnson, Robertson, Cooper, 2018*).

როგორც ლიტერატურის მიმოხილვაში ვნახეთ, ბედნიერება პიროვნების მახასიათებელია და ყოველ ადამიანს აქვს მისი დიაპაზონი (set point), რომლის ფარგლებშიც მერყეობს სუბიექტური კეთილდღეობის აღქმა. ბედნიერების შეგრძნების სტაბილურობა

განპირობებულია პიროვნული შტრიხების სიმყარით და ამ უკანასკნელის განმაპირობებელი როლით ბედნიერებაზე. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ბედნიერების შეგრძნება გაცილებით ნაკლებად სტაბილურია, ვიდრე ჩვენი სიმაღლე ან წონა (*Johnson, Robertson, Cooper, 2018*). გარე მოვლენას შეუძლია გარკვეულად შეცვალოს ჩვენი შეგრძნება, თუმცა, ადამიანი მალევე უბრუნდება ბედნიერების მისთვის ჩვეულ მაჩვენებელს.

სამუშო მოთხოვნები და რესურსები: დღესდღეობით ადამიანი დროის უმნიშვნელოვანეს ნაწილს სამსახურში ატარებს. შესაბამისად, ვუშვებთ, რომ თანამშრომლის ბედნიერების განცდაზე გავლენას ახდენს შრომითი კმაყოფილება და სამუშაოს დიზაინი – რამდენად კმაყოფილია ადამიანი თავისი საქმიანობით და როგორია სამუშაოს მოთხოვნები და რა რესურსებს ფლობს თანამშრომელი ამ მოთხოვნების შესასრულებლად (*Garg, Rastogi, 2006*). ჩვენს კვლევაში სამუშაოს მოთხოვნებსა და კეთილდღეობას შორის კავშირი შევისწავლეთ გამაშუალებელი კონსტრუქტებით – პოზიტიური თვითაღქმა და სამუშაო რესურსები. უფრო კონკრეტულად, ჩვენი ვარაუდით, სამუშაოს მოთხოვნების კავშირი კეთილდღეობასთან იზრდება პოზიტიური თვითაღქმის და სამუშაო რესურსის (მოდერატორი ცვლადები) ზრდასთან ერთად.

არის თუ არა ბედნიერი ადამიანი უფრო პროდუქტიული? ჩვენი კვლევა თანამშრომლის ბედნიერებას სამუშაოს შესრულებასთან აკავშირებს. სამუშაოს შესრულებაში იგულისხმება თანამშრომლის პროდუქტიულობა და დაკისრებული მოვალეობებისთვის თავის გართმევა. თანამშრომლის სუბიექტური კეთილდღეობის დადებითი გავლენა სამუშაოს შედეგებზე აღწერილია ლიტერატურაში (*Lyubomirsky, King, Diener, 2005; Zelenski, Murphy, Jenkins, 2008*). ასევე, გამოკვეთილია ბედნიერების საპირისპირო აღქმის ნეგატიური გავლენა თანამშრომლის პროდუქტიულობაზე და ორგანიზაციულ წარმატებაზე (*Bolger, Schilling, 1991; Cropanzano, Wright, 2001*).

წარმოდგენილი შრომა კეთილდღეობისა და სამუშაოს შესრულების კომპლექსური ანალიზის პირველ მცდელობას წარმოადგენს ქართულ რეალობაში. ჩვენი სამეცნიერო

ინტერესის უმთავრესი საგანი სწორედ თანამშრომლის ბედნიერებასა და სამუშაო შედეგებს შორის არსებული კავშირის შესწავლაა. ვვარაუდობთ, რომ კეთილდღეობის აღქმას დადებითი გავლენა აქვს სამუშაოს შესრულებაზე, ეს კავშირი პროცესში სხვადასხვა გამაშუალებელი ცვლადების კონტექსტშიცაა გაანალიზებული.

ნაშრომში ასევე გაანალიზდა დემოგრაფიული ფაქტორების (სქესი, ასაკი, განათლების დონე, სამუშაო სტაჟი და სტატუსი) გავლენა თანამშრომლის ბედნიერებაზე და პროდუქტიულობაზე.

ჩვენი დაშვებები ეფუძნება გარკვეულ ემპირიულ კვლევებს და თეორიებს. მომდევნო ქვეთავებში დეტალურადაა განხილული საკვლევო პრობლემები და ჩამოყალიბებულია შესაბამისი ჰიპოთეზები.

7. საკვლევო პრობლემა 1: ბედნიერების პრედიქტორები

7.1 პიროვნული მახასიათებლები (ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი, პოზიტიური თვითაღქმა, გაცნობიერებულობა)

ლიტერატურაში ვხვდებით კვლევით მონაცემებს, რომლებიც ადასტურებს პიროვნული მახასიათებლების გავლენას კეთილდღეობის სუბიექტურ განცდაზე; პიროვნება, რომელიც ხასიათდება ექსტრავერტულობით, დამყოლი ხასიათით, კეთილსინდისიერებით და ემოციური სტაბილურობით, უფრო მეტად განიცდის ცხოვრებით კმაყოფილებას, დადებით ემოციებს და ნაკლებადაა განწყობილი უარყოფითად (*DeNeve, Cooper, 1998; Steel, Schmidt, Shultz, 2008*). პიროვნების მახასიათებლების დიდი ხუთეულიდან კეთილდღეობის ფორმირებაში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი როლი აქვს ექსტრავერსიას და ნეიროტიციზმს (*Lauriola, Iani, 2016*). შესაბამისად, კვლევაში ჩვენ ვკონცენტრირდით სწორედ ამ ორ კონსტრუქტზე და გავანალიზეთ მათი გავლენა ბედნიერებაზე. ჩვენ ვივარაუდეთ, რომ:

H1: ექსტრავერსია დადებითად მოქმედებს თანამშრომლის ბედნიერებაზე. ამ ჰიპოთეზის შესაბამისად, ექსტრავერსია ბედნიერების პრედიქტორია – ექსტრავერსია-ინტროვერსიის

სკალაზე ქულათა ვარიაციას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ქულათა ვარიაციაში. ამ ორ ცვლადს შორის კავშირი პირდაპირი და დადებითია.

H2: ნეიროტიციზმს უარყოფითი ეფექტი აქვს თანამშრომლის ბედნიერების აღქმაზე. ამ ჰიპოთეზის შესაბამისად, ნეიროტიციზმის სკალაზე ქულათა ვარიაციას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ქულათა ვარიაციაში. ამ ორ ცვლადს შორის კავშირი პირდაპირი და უარყოფითია.

პოზიტიური თვითაღქმა, მომავლის და, ზოგადად, ცხოვრების დადებითი შეფასება, კეთილდღეობის პრედიქტორია (*Lyubomirsky et al. 2005*). ზოგიერთი ავტორის მიხედვით, პოზიტიური თვითაღქმა ფართო პიროვნული კონსტრუქტია, რომელშიც შედის რამდენიმე მახასიათებელი, ესენია – თვითშეფასება, ზოგადი თვითეფექტიანობა, ლოკუსკონტროლი და დაბალი ნეიროტიციზმი (*Judge, Erez, Bono, 1998*). ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ფორმირებაში პოზიტიური თვითაღქმის როლი ჩვენი ჰიპოთეზების მიხედვით ასეთია:

H3: პოზიტიურ თვითაღქმას დადებითი ეფექტი აქვს თანამშრომლის ბედნიერებაზე. ამ ჰიპოთეზის შესაბამისად, პოზიტიური თვითაღქმის სკალაზე ქულათა ვარიაციას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ფორმირებაში. ამ ორ ცვლადს შორის კავშირი პირდაპირი და პოზიტიურია.

ლიტერატურაში აღწერილია პოზიტიური თვითაღქმის გამამუალებელი როლი პიროვნული მახასიათებლების და კეთილდღეობის ურთიერთკავშირში (*Costa, McCrae, 1980*). ჩვენს შევეცადეთ შეგვემოწმებინა არა მხოლოდ პირდაპირი, არამედ არაპირდაპირი კავშირები ძირითად კონსტრუქტებს შორის. კერძოდ, ჩვენი ვარუდის მიხედვით, პოზიტიური აღქმა მოდერატორი ცვლადის ფუნქციას ასრულებს ექსტრავერსიისა და ბედნიერების კავშირში.

H4: პოზიტიური თვითაღქმა ექსტრავერსიისა და თანამშრომლის ბედნიერების კავშირში მოდერატორის ფუნქციას ასრულებს – პოზიტიური თვითაღქმა და ექსტრავერსიის

ინტერაქცია დადებითად მოქმედებს ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაზე.

კვლევები ნათელყოფს, რომ ექსტრავერტი ადამიანი ცხოვრებას უფრო დადებითად აღიქვამს, რაც, თავის მხრივ, აბედნიერებს მას (*Lucas et al. 2008*). თუმცა, შეიძლება ბედნიერი იყოს ინტროვერტიც ნეიროტიციზმის დაბალი მაჩვენებლით, ვინაიდან ის ცხოვრებას მშვიდი და პოზიტიური განწყობით უდგება (*Hill, Argyle, 2001*).

H5: ნეიროტიციზმისა და ექსტრავერსიის ინტერაქციას უარყოფითი ეფექტი აქვს ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაზე. ამ ჰიპოთეზის შესაბამისად, ნეიროტიციზმი მოდერატორი ცვლადია, რომელიც ასუსტებს კავშირს ექსტრავერსიას და ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას შორის.

უკანასკნელი პერიოდის კვლევებით დასტურდება გაცნობიერებულობის როლი თანამშრომლის ბედნიერებაზე და პროდუქტიულობაზე (*Hyland, Lee, Mills, 2015*). ვინაიდან ეს ახალი კონსტრუქტია და კვლევების რაოდენობა შედარებით მწირია, ამასთანავე, რამდენადაც ჩვენთვის ცნობილია, სამუშაოზე გაცნობიერებულობის კონცეფციის შესწავლის მცდელობა საქართველოში ჯერ არ ყოფილა, გვინდა კვლევას დამატებითი ღირებულება შევძინოთ და ეს ფენომენი ჩვენი ნაშრომის ფარგლებში შემოვიტანოთ. გაცნობიერებულობაში იგულისხმება ყურადღების განსაკუთრებული სახე, რომელიც გააზრებულად და განსჯის გარეშე მიმართულია მოცემულ მომენტზე (*Kabat-Zinn, 2005*) – ხდება ანმყოს გაცნობიერება (*Dane, 2011*), ყურადღების კონცენტრაცია შიდა (ფიქრები, განცდები, შეგრძნებები) და გარე (განათება, სუნი, ხმაური) ფაქტორებზე (*Brown, Ryan, 2003*), სტიმულის აღქმა და მისი სრული, განსჯის გარეშე მიღება (*Glomb et al., 2012; Dane, Brummel, 2013*). სამუშაოზე თანამშრომლის გაცნობიერებულობას შეუძლია: გააუმჯობესოს ემოციური ინტელექტი, თვითრეგულაცია, შემოქმედებითობა, სამუშაოში ჩართულობა (*Leroy et al., 2013*), სოციალური ურთიერთობები, გამძლეობა და მოქნილობა, ამოცანის შესრულება (*Glomb et al., 2012*), გადანყვეტილების მიღების პროცესი (*Fiol et al., 2003*); გაზარდოს პასუხისმგებლობის გრძნობა, სიხალისე, მეხსიერება (*Levy, Wobbrock, Kaszniak, Ostergren,*

2012) და კრიტიკის მიმღებლობა (*Teper, Inzlicht, 2014*). გაცნობიერებულობა ჩვენს კვლევაში, ბედნიერების პრედიქტორადაა მიჩნეული.

H6: გაცნობიერებულობა დადებითად მოქმედებს თანამშრომლის ბედნიერებაზე. ამ ჰიპოთეზის შესაბამისად, გაცნობიერებულობის სკალაზე ქულათა ვარიაციას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ქულათა ვარიაციაში. გაცნობიერებულობა ბედნიერების პრედიქტორია – ამ ორ ცვლად შორის კავშირი პირდაპირი და დადებითია.

7.2 სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები (შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო რესურსი და მოთხოვნები)

ემპირიულ კვლევებში ძირითადი აქცენტი კეთდება სამუშაოს შესრულებაზე შრომითი კმაყოფილების გავლენის შესწავლაზე. ის, თუ რამდენად მოსწონს ადამიანს თავისი საქმიანობა, სხვა ცხოვრებისეულ ფაქტორებთან ერთად, განსაზღვრავს პიროვნების ბედნიერების შეგრძნების დონეს (*Weaver, 1978*). არის კვლევები, სადაც დასტურდება, რომ შრომითი კმაყოფილება ზოგადად ცხოვრებით კმაყოფილების მნიშვნელოვანი განმსაზღვრელია (*Argyle, 1989*). თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ რამდენიმე კვლევაში შრომით კმაყოფილებას არ აქვს წამყვანი როლი ბედნიერების ფორმირებაში და ამ ორ კონსტრუქტს შორის კავშირში დამოკიდებულია საქმიანობის სფეროზე (*Weaver, 1978*). დუბლინი აღნიშნავს, რომ ოთხიდან სამი ინდუსტრიული თანამშრომლისთვის სამუშაო არ არის ცხოვრების ცენტრალური ინტერესი (*Dublin, 1956*). შრომით კმაყოფილებასთან დაკავშირებით, ჩვენი ჰიპოთეზა ასეთია:

H7: შრომით კმაყოფილებას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ფორმირებაში; შრომითი კმაყოფილება ბედნიერების სუბიექტური აღქმის პრედიქტორია, ის დადებითად მოქმედებს თანამშრომლის ბედნიერებაზე.

სამუშაოს დიზაინის გაანალიზებისთვის ნაშრომში მოთხოვნების და რესურსების მოდელს (*Job demands-resources model; Bakker, Demerouti, 2007*) ვიყენებთ. ამ მოდელის მიხედვით,

თანამშრომელი შესაბამისი სამუშაო რესურსით (ავტონომია, გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლება, განვითარების პერსპექტივა) უკეთ უმკლავდება სამუშაო მოთხოვნებს. მაღალი სამუშაო მოთხოვნების შემთხვევაში, რესურსები კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება. აღნიშნული მოდელი ძალზე მოქნილია და სამუშაოს სხვადასხვა მახასიათებელი შესაძლოა შესწავლილ იქნეს როგორც სამუშაოს მოთხოვნების, ისე რესურსების კონტექსტში. კვლევაში ჩვენ ვფოკუსირდით სამუშაოს დიზაინის მოთხოვნა-კონტროლის მოდელის შესაბამის კომპონენტებზეც (*Demand-control Model; Karasek, 1979*), ესენია:

- ფიზიკური თუ სოციალური მოთხოვნები თანამშრომლის მიმართ, მაგალითად, დატვირთული გრაფიკი, მკაცრი ვადები, როლური კონფლიქტები;
- მრავალფეროვანი უნარების გამოყენების/დასწავლის საშუალება;
- ავტონომია, გადაწყვეტილების მიღების საშუალება, სამუშაოს შესრულების დაგეგმვის თავისუფლება.

როგორც ცნობილია, სამუშაოს მოთხოვნებსა და სამუშაო სტრესს შორის მოდერატორი სამუშაოს კონტროლია (*Karasek, 1979*). ამ უკანასკნელში მოიაზრება თანამშრომლის მიერ სამუშაოს შესრულების ვადების და გზების (*Hackman, Oldham, 1976*) დაგეგმვის შესაძლებლობა. ლოგიკურია, რომ სამუშაოს მაღალი მოთხოვნები და დაბალი კონტროლი იწვევს დაძაბულობას სამსახურში. ვინაიდან ადამიანს მოტივაციას გამონწვევები მატებს, ჩვენ ვივარაუდეთ, რომ თანამშრომლის კეთილდღეობა მაღალია, თუ მისდამი წაყენებული სამუშაოს მოთხოვნები ერთგვარი გამონწვევაა მისთვის და ის ამის შესრულების შესაბამის რესურსსაც ფლობს.

H8: კეთილდღეობა მაღალია, როდესაც მაღალია სამუშაოს მოთხოვნები და სამუშაო რესურსი. ამ კონსტრუქტებს შორის სავარაუდო მიმართება ამგვარია: მაღალი სამუშაო მოთხოვნები და გამონწვევები თანამშრომლის წინაშე მნიშვნელოვანი სამუშაო რესურსის პირობებში (რაც ამ მოთხოვნებთან გამკლავების არსებითი წინაპირობაა) დადებითად აისახება თანამშრომლის კეთილდღეობაზე.

ასევე, ვფიქრობთ, რომ სამუშაოს მოთხოვნებსა და კეთილდღეობის განცდის ურთიერთობაზე მოქმედებს პოზიტიური თვითაღქმა – რაც უფრო მაღალია თვითაღქმა, მით მეტი სამუშაო მოთხოვნის გამკლავება შეუძლია თანამშრომელს. სამუშაოს მოთხოვნების და რესურსების მოდელის დამატებაა პიროვნული რესურსის კონსტრუქტი (Bakker et al., 2004). პიროვნულ რესურსში მოიაზრება თანამშრომლის დადებითი თვითშეფასება, რაც უკავშირდება გამძლეობას და კონტროლის შეგრძნებას (Hobfoll, Johnson, Ennis, Jackson, 2003). შესაბამისად, პიროვნული რესურსი და პოზიტიური თვითაღქმა მსგავსი კონსტრუქტებია და ჩვენს კვლევაში ერთმანეთის ჩამნაცვლებლად გამოიყენება. პოზიტიური ადამიანები მეტად მოტივირებულნი არიან და, შესაბამისად, მეტად პროდუქტიულები. როდესაც თანამშრომელს ძლიერი პიროვნული რესურსი აქვს, ის გამოიჩინებს სტაბილური და მკაფიო შეხედულებით საკუთარ თავზე, აქვს მაღალი თვითშეფასების განცდა, მზად არის სიახლეებისთვის. ბედნიერებაზე მოქმედებს არა მხოლოდ სამუშაო რესურსი – ავტონომია, გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლება, განვითარების პერსპექტივა, ორგანიზაციული სამართლიანობა და ასე შემდეგ, არამედ თვითაღქმა, რომელიც ეფუძნება საკუთარი თავის სხვებთან შედარებას, ინდივიდუალური შესაძლებლობების და სიტუაციის შეფასებას (Warr, 2011).

H9: კეთილდღეობა მაღალია, როდესაც მაღალია სამუშაოს მოთხოვნები და პიროვნული რესურსი.

ისევე, როგორც სამუშაო რესურსების შემთხვევაში, მაღალი სამუშაო მოთხოვნები, გამონწვევები თანამშრომლის წინაშე, მნიშვნელოვანი პიროვნული რესურსის ფლობის პირობებში, დადებითად აისახება თანამშრომლის კეთილდღეობაზე.

მნიშვნელოვანი პიროვნული და სამუშაო რესურსი მაღალი სამუშაო მოთხოვნების პირობებში გამონწვევებთან გამკლავების მნიშვნელოვანი წინაპირობაა. გამონწვევებთან ეფექტიანი გამკლავება, თავის მხრივ, ასოცირდება მიღწევის პიროვნულ განცდასთან, რაც დადებითად აისახება ბედნიერების სუბიექტური აღქმაზე.

კვლევაში ასევე განვიხილავთ საკონტროლო დემოგრაფიული ცვლადების (თანამშრომელთა სქესი, ასაკი, განათლების დონე, სამუშაო სტაჟი და სტატუსი) გავლენას ბედნიერებაზე.

პირველი საკვლევი პრობლემის – ბედნიერების პრედიქტორების (რა იწვევს ბედნიერებას) შეფასების პროცესში ჩართული ძირითადი ცვლადებია:

- პრედიქტორები: ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი, პოზიტიური თვითაღქმა, გაცნობიერებულობა, შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო რესურსი და მოთხოვნები.
- გამაშუალებელი ცვლადები: პოზიტიური თვითაღქმა, ნეიროტიციზმი, სამუშაო რესურსი.
- დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება.
- საკონტროლო ცვლადები: თანამშრომელთა სქესი, ასაკი, განათლების დონე, სამუშაო სტაჟი და სტატუსი.

როგორც ხედავთ, ცვლადთა შორის პირდაპირი და არაპირდაპირი კავშირების შესაფასებლად მათი სტატუსი იცვლება (დამოუკიდებელი ცვლადი, მოდერატორი ცვლადი) კონკრეტული ჰიპოთეზიდან გამომდინარე. დამოკიდებული ცვლადი კი ყველა განხილულ შემთხვევაში ბედნიერების სუბიექტური აღქმაა.

8. საკვლევი პრობლემა 2: ბედნიერების გავლენა პროდუქტიულობაზე

ბედნიერებასა და სამუშაოს შესრულებას შორის მეტაანალიზის შედეგად დაფიქსირებული საშუალო კორელაციაა 0.27 (*Lyubomirsky, King, Diener, 2005*). თანამშრომლის ბედნიერების პროდუქტიულობაზე გავლენა სხვადასხვა მიზნებით შეიძლება აიხსნას. მაგალითად, მოტივაციის თეორიის მიხედვით, პოზიტიურ და ოპტიმისტ თანამშრომელს მეტად სჯერა, რომ მისი მუშაობა დადებით შედეგს მოიტანს (*Vroom, Expectancy Theory, 1964*). ის ისახავს უფრო რთულ მიზნებს, რაც უფრო მეტი პროდუქტიულობისკენ უბიძგებს (*Locke, Latham, Goal Setting Theory, 1990*). პოზიტიური ემოციების მექანიზმები თანამშრომელი გამოირჩევა შემოქმედებითობით (*Estrada et al., 1997; Madjar et al. 2002*), ენერგიულობით, სამუშაოში ჩართულობით, მოლაპარაკებების უკეთ წარმოებით, სხვების დახმარებით (*Isen,*

Baron, 1991), დავალების ბოლომდე მიყვანით და უშუალო მოვალეობების მიღმა დამატებითი ფუნქციების აღების ინიციატივით. დადებითი ემოციები იწვევს მეტ ყურადღებას და ცნობიერებას (Harter, Schmidt, Keyes, 2002). ბედნიერი ადამიანი სიმპათიას მარტივად იმსახურებს, რითიც ზრდის სხვებისგან დახმარების მიღების შესაძლებლობას (Wright, Staw, 1999). უფრო მეტიც, ბედნიერი ადამიანი ზრუნავს საკუთარი უნარების განვითარებაზე (Fredrickson, 1998, 'Broaden and build' model) და, როგორც წესი, ორგანიზაციის ელჩია. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, ჩვენ გავაკეთეთ დაშვება, რომ თანამშრომლის სუბიექტური კეთილდღეობის მაჩვენებელი გავლენას ახდენს სამუშაოს შესრულებაზე. ეს უკანასკნელი მეტად რთული და კომპლექსური კონსტრუქტია, რთულია მისი სტანდარტულად და ობიექტურად გაზომვაც. სამუშაოს შესრულების კონსტრუქტი ჩვენს კვლევაში გაიზომა მენეჯერების მიერ თანამშრომლების სუბიექტური შეფასებით (გამოყენებულია ორგანიზაციებში დანერგილი შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის მონაცემები). ზემოთგანხილულ კვლევით მონაცემებზე დაყრდნობით ჩვენ ჩამოვაცალიბეთ შემდეგი ჰიპოთეზა:

H10: თანამშრომლის სუბიექტური კეთილდღეობა დადებითად მოქმედებს სამუშაოს შესრულებაზე. ამ ჰიპოთეზის შესაბამისად, თანამშრომლის სუბიექტური კეთილდღეობის სკალაზე ქულათა ვარიაციას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს სამუშაოს შესრულების სკალაზე ქულათა ვარიაციაში. ეს კავშირი კაუზალური და პოზიტიურია.

მეორე საკვლევი პრობლემის შესასწავლად გამოყენებული ცვლადებია:

- პრედიქტორი: ბედნიერება.
- დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება.
- საკონტროლო ცვლადები: თანამშრომელთა სქესი, ასაკი, განათლების დონე, სამუშაო სტაჟი და სტატუსი.

ამასთან, შევეცდებით სამუშაო შესრულებაზე მოქმედი სხვა ფაქტორების როლის შეფასებასაც. მაგალითად, ვივარაუდეთ, რომ შრომით კმაყოფილებას ექნება დადებითი

გავლენა შესრულებაზე, შესაბამისად:

H11: შრომითი კმაყოფილება პოზიტიურად აისახება შესრულებაზე. ამ ჰიპოთეზის შესაბამისად, შრომითი კმაყოფილების სკალაზე ქულათა ვარიაციას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს თანამშრომლის სამუშაო შესრულებაში. ამ ორ ცვლადს შორის კაუზალური კავშირი პირდაპირი და პოზიტიურია.

ასევე, გავაკეთეთ დაშვება, რომ სამუშაო მოთხოვნებიდან გონებრივი დატვირთულობა დადებითად იმოქმედებს შესრულებაზე, თუკი თანამშრომელს ექნება შესაბამისი სამუშაო და პიროვნული რესურსი.

H12: გონებრივი დატვირთულობა დადებითად მოქმედებს შესრულებაზე, იმ შემთხვევაში თუ თანამშრომელს აქვს მაღალი სამუშაო რესურსი და, ასევე, მაღალი პოზიტიური თვითაღქმა.

და ბოლოს, ჩვენი ვარაუდით, გაცნობიერებულობა, ისევე, როგორც თანამშრომლის ბედნიერებაზე, მის პროდუქტიულობაზეც დადებითად აისახება, შესაბამისად:

H13: გაცნობიერებულობის სკალაზე ქულათა ვარიაციას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს თანამშრომლის სამუშაო შესრულებაში. ამ ორ ცვლადს შორის კაუზალური კავშირი პირდაპირი და პოზიტიურია.

თავი III კვლევის დიზაინი

9. შერჩევის აღწერა

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 944 ინდივიდმა. მათ შორის 840 დასაქმებულია. შედარებითი ანალიზისთვის კვლევაში ჩართული იყო ე.წ. საკონტროლო ჯგუფიც – 104 უმუშევარი.

იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ კვლევის ძირითად კონსტრუქტს – სუბიექტურ ბედნიერებას, სამუშაოს შესრულებასთან კავშირში განვიხილავთ, ძირითადი შერჩევისთვის გამოვყავით შემდეგი კრიტერიუმები:

- **დასაქმების სტატუსი:** კვლევაში შერჩეული რესპონდენტები დასაქმებულები იყვნენ სხვადასხვა ორგანიზაციებში; საკონტროლო ჯგუფისთვის, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, შევარჩიეთ უმუშევრები.
- **შეფასების სისტემა ორგანიზაციაში:** იმისთვის, რომ შესრულებასა და ბედნიერებას შორის კავშირი გვეკვლია, აუცილებელი იყო შერჩეული რესპონდენტის ორგანიზაციაში შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის არსებობა;
- **ხელმისაწვდომობა:** თანამშრომელთა შეფასების შედეგების ხელმისაწვდომობა ჩვენთვის.

ამ კრიტერიუმების გათვალისწინების შემდეგ, უკვე ვიმოქმედეთ შერჩევის ხელმისაწვდომობის პრინციპით.

ზემოთაღწერილი კრიტერიუმებით რესპონდენტთა შერჩევამ მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე დაგვაყენა – საქართველოში შეფასების სისტემა ბევრ კომპანიაში ჯერ კიდევ არ არის დანერგილი. სადაც არის, იქ კონფიდენციალურია და მესამე პირისთვის გაზიარება, თუნდაც კვლევის მიზნით, არ ხდება. შესაბამისად, ამ კრიტერიუმების გათვალისწინების შემდეგ, უკვე ვიმოქმედეთ შერჩევის ხელმისაწვდომობის პრინციპით. ცხრა თვის განმავლობაში მიმდინარეობდა მოლაპარაკებები სხვადასხვა ორგანიზაციასთან.

კვლევაში მონაწილეობის მისაღებად ორგანიზაციებს დაეგზავნათ მოსაწვევი წერილი, სადაც აღწერილი იყო კვლევის მიზნები, ამოცანები და ონლაინ ფორმის ბმული თანამშრომლებისთვის გასაზიარებლად (იხ. დანართი 1). კომპანიებს კითხვარის შევსებისთვის ეძლეოდათ 2-დან 4 კვირამდე.

შეფასების შედეგების ანონიმურობის უზრუნველსაყოფად შევიმუშავეთ შემდეგი პროცედურა: კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციის HR-ს ეგზავნებოდა თანამშრომლის მიერ შევსებული კითხვარი; HR-ის წარმომადგენელი თანამშრომლის სახელის, გვარის და შევსებული კითხვარის მონაცემების გასწვრივ უთითებდა შეფასების ქულას (შესრულებული სამუშაოს შეფასების შედეგი) და ჩვენ უკან გვიბრუნებდა სახელისა და გვარის მითითების გარეშე.

მრავალი სირთულის მიუხედავად, მივიღეთ საკმაოდ დივერსიფიცირებული შერჩევა, რომელიც მოიცავს როგორც საფინანსო სექტორს, ისე კვებით ობიექტებს, საკონსულტაციო, თარმაცვეტულ და საერთაშორისო კომპანიებს. ქვემოთ მოცემულია კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების ნუსხა:

1. PwC – „პრაისვოთერჰაუზკუპერი“, საერთაშორისო საკონსულტაციო კომპანია;
2. EY – „იუაი საქართველო“, საერთაშორისო საკონსულტაციო კომპანია;
3. Adelante – „ადელანტე“, ადგილობრივი საკონსულტაციო კომპანია;
4. VTB – „ვითიბი“, ბანკი;
5. 4Finance – „4ფინანსი“, საფინანსო ორგანიზაცია;
6. PSP - „პსპ“, აფთიაქების ქსელი;
7. McDonald's – „მაკდონალდსი“, კვების ობიექტი;
8. Raddison Blu – „რედისონი“, სასტუმროების ქსელი;
9. Avon – „ეივონი“, კოსმეტიკის დისტრიბუტორი საერთაშორისო ბრენდი;
10. BC - ბრიტანეთის საბჭო, საგანმანათლებლო საერთაშორისო კომპანია;
11. World Vision – „ვორლდ ვიჟენი“, საერთაშორისო კომპანია;

12. HICD - USAID-ის ერთ-ერთი პროექტი.

ამ ორგანიზაციებიდან კვლევაში მონაწილეობდა სულ 387 რესპონდენტი. შეგროვების დასრულების შემდეგ მონაცემები შეიწონა სქესისა და ასაკის მიხედვით სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ელექტორნულ ბაზაზე დაყრდნობით. კვლევაში მონაწილე დასაქმებული რესპონდენტების წილი შერჩევაში 46.1%-ია, შეწონილი მაჩვენებელი კი – 35.5%. ჩვენს კვლევაში მონაწილე 26 თანამშრომლის შეფასების ქულის მოპოვება ვერ მოხერხდა სხვადასხვა მიზეზით – ძირითადად, მათი დასაქმების მცირე სტაჟის გამო. ყველაზე მეტი რესპონდენტი გვყავს „მაკდონალდსიდან“ და „ვითიბიდან“.

ვინაიდან საკვლევი სფერო კონსტრუქტებს შორის კომპლექსურ ანალიზს მოითხოვს, შერჩევის მოცულობა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ფაქტორია. კვლევის მასშტაბურობისთვის, ორგანიზაციებიდან რესურსის ამონურვის შემდეგ, მონაცემთა შეგროვება ინდივიდუალურ დონეზე განვაგრძეთ. მეორე ეტაპზე ონლაინ კითხვარი და კვლევის შესახებ ინფორმაცია სოციალური ქსელის (facebook, LinkedIn) საშუალებით გავრცელდა. ორი თვის მანძილზე კვლევა აქტიურად ზიარდებოდა და შედეგად კითხვარი 542-მა (შეწონვის გარეშე 453) ადამიანმა შეავსო, რაც მთლიანი მონაცემების 64.5%-ია (შეწონვის გარეშე 53.9%).

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ბოლო ეტაპზე კვლევაში დაუსაქმებელი ინდივიდები მოვიწვიეთ. კვლევის შესახებ ინფორმაცია სოციალური ქსელით (facebook) გავრცელდა. მივიღეთ 104 მონაცემი ორი თვის განმავლობაში.

ამრიგად, კვლევაში შერჩევა სამ ჯგუფად დავყავით:

ჯგუფი I – დასაქმებული რესპონდენტები, რომელთა სამუშაოს შესრულების შეფასება ორგანიზაციებიდანაა მიღებული.

ჯგუფი II – დასაქმებული რესპონდენტები, რომელთა სამუშაოს შესრულების შეფასება არ მოგვეპოვება.

ჯგუფი III – უმუშევარი რესპონდენტები (საკონტროლო ჯგუფი).

კომენტარი შერჩევასთან დაკავშირებით: ჩვენს კვლევაში ძირითადი შერჩევა დასაქმებული რესპონდენტებია და კონსტრუქტების (ბედნიერება, ექსტრავერსია, ნეიროტიზმი, პოზიტიური თვითაღქმა, გაცნობიერებულობა, შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო მოთხოვნები და რესურსები) ანალიზისას მათი პასუხები განიხილება. კვლევის იმ ნაწილში, სადაც შემოდის ცვლადი – სამუშაოს შესრულების შეფასება, შედეგების წარდგენა ხდება პირველი ჯგუფის მონაცემების გაანალიზებით (დასაქმებული რესპონდენტები, რომელთა სამუშაო შეფასების ქულა გვაქვს).

უმუშევარ რესპონდენტთა მონაცემები მხოლოდ ბედნიერების პრედიქტორების ანალიზისთვისაა გამოყენებული.

სქესი: შერჩევაში მნიშვნელოვანი ასიმეტრია მივიღეთ სქესის მიხედვით განაწილებაში. აქ დომინირებდნენ ქალი რესპონდენტები, თუმცა, შეწონვის პროცედურით ეს ხარვეზი შესწორდა. კვლევაში მონაწილე დასაქმებული 840 რესპონდენტიდან 39.5% (შეწონვის გარეშე 73.8%) ქალია და 60.5% (შეწონვის გარეშე 26.2%) კაცი.

ასაკი: კვლევის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ვინაიდან ორიენტაცია გაკეთდა დასაქმებულ ინდივიდებზე, რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი 25-დან 44 წლამდეა. ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით მათი განაწილება ამგვარია:

- 23.5% (შეწონვის გარეშე 44.8%) 25-დან 34 წლამდე;
- 35% (შეწონვის გარეშე 33.7%) 35-დან 44 წლამდე;
- 6.3% (შეწონვის გარეშე 15.1%) 18-დან 24 წლამდე;
- 35.2% (შეწონვის გარეშე 6.4%) 45 ან მეტი წლის.

შენიშვნა: მომდევნო დემოგრაფიულ ცვლადებზე მხოლოდ შეწონილი მონაცემებია წარმოდგენილი.

განათლება: გამოკითხულთა უმეტესობა (50.3%) ფლობს მაგისტრის ან ბაკალავრის (34.6%)

ხარისხს. რესპონდენტთა 4.9%-ია მხოლოდ საშუალო განათლებით და 10.2% დოქტორის ხარისხით.

სტაჟი: გამოკითხულთა უმეტესობას (88%) 5 ან მეტი წლის სამუშაო გამოცდილება აქვს. თითქმის თანაბრად არიან ადამიანები 1-დან 3 წლამდე (5.4%) და 3-დან 5 წლამდე (4.9%) სტაჟით. რესპონდენტთა მხოლოდ 1.6%-ს აქვს სამუშაო ახლად დაწყებული და მათი სტაჟი 1 წლამდეა.

სტატუსი (დაქვემდებარებული თანამშრომლების რაოდენობა): გამოკითხულთა თითქმის თანაბარ რაოდენობას ექვემდებარება 10 ან მეტი (34.9%) ან არც ერთი თანამშრომელი (33.2%). 23.3%-ს ექვემდებარება 1-დან 5 თანამშრომლამდე, 8.6%-ს კი ჰყავს 5-დან 10-მდე დაქვემდებარებული.

10. კვლევის ადმინისტრირება

კვლევის ადმინისტრირება განხორციელდა ონლაინ ფორმატით 2017 წლის მარტიდან 2018 წლის აგვისტოს ჩათვლით (*იხ. დანართი 7*). კითხვარში შესული სექციების უმეტესი ნაწილი პირველად ითარგმნა ქართულად და გამოიყენება ადგილობრივი შერჩევითი შეფასების ინსტრუმენტები ადაპტირდა ფსიქომეტრული სტანდარტების დაცვით (თარგმანი, უკუთარგმანი, ძირითადი ფსიქომეტრული პარამეტრების შეფასება).

შესასწავლი კონსტრუქტების საკვლევ კითხვებს კითხვარში დაემატა დემოგრაფიული მონაცემები (სქესი, ასაკი, განათლების დონე, სამუშაო სტაჟი და სტატუსი).

კვლევის შედეგები გაანალიზდა სტატისტიკური პროგრამის SPSS-25-ის საშუალებით, მოდერაციული/მედიაციური ანალიზისთვის დამატებით გამოვიყენეთ პროგრამა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS Release 2.16.1.

11. კვლევის ინსტრუმენტი

კვლევაში გამოყენებული გვაქვს შემდეგი ინსტრუმენტები:

I. პიროვნებასთან ასოცირებული ფაქტორების საზომი ინსტრუმენტები:

13. სუბიექტური ბედნიერების სკალა (Lyubomirsky, Lepper, 1999, A measure of subjective happiness);
14. პიროვნების ხუთფაქტორიანი მოდელის სკალა (NEO-ს შეკვეცილი ვერსია, 2010, the NEO Five-Factor Inventory-3 - NEO-FFI-3);
15. პოზიტიური თვითაღქმის სკალა (Rosenberg Self-Esteem Scale, 1965);
16. გაცნობიერებულობის სკალა (The Freiburg Mindfulness Inventory (FMI), Buchheld, Grossman, Walach, 2003).

II. სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორების საზომი ინსტრუმენტები:

5. შრომითი კმაყოფილება (Global Job Satisfaction, Quinn, Shepard, 1974, modified by Pond, Geyer, 1991);
6. სამუშაო მოთხოვნები და რესურსები (Bakker, 2014, The Job Demands-Resources Questionnaire, Rotterdam: Erasmus University).

11.1. პიროვნებასთან ასოცირებული ფაქტორების გაზომვა

ბედნიერება: სუბიექტური ბედნიერების სკალა

„ბედნიერია არა ის, ვინც სხვებს მიაჩნიათ ბედნიერად, არამედ ის, ვინც თავს ბედნიერად მიიჩნევს“

ჰუბლილიუს სირუსი

ბედნიერების გაზომვის ყველაზე პირდაპირი მეთოდი ითვალისწინებს პირდაპირ კითხვას, რამდენად ბედნიერია სუბიექტი – „ძალიან“, „საკმაოდ“ თუ „არც ისე“ (Gurin, Veroff, Feld, 1960; Veenhoven, 1984).

არსებობს მიდგომა, როდესაც რესპონდენტს სთხოვენ, ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად შეაფასოს ათი ცხოვრებისეული სფერო - სამუშაო, ქორწინება, ოჯახი და ა.შ. (Campbell, Converse, Rodgers, 1976).

ბედნიერების კონსტრუქტის ერთ-ერთი პირველი, კარგად ნაკვლევია და გამოცდილი ინსტრუმენტი არის ბედნიერების საზომი (Happiness Measures, HM). მისი უპირატესობა არის

მცირე დრო – ჩვეულებრივ, რესპონდენტი კითხვარს ავსებს ერთ წუთში, ამასთან, ის მარტივია და, შესაბამისად, შედეგები ადვილად ინტერპრეტირებადია. კითხვარმა აჩვენა მაღალი სანდოობა და სტაბილურობა (Fordyce, 1988). ამ ინსტრუმენტით გამოვლენილი ბედნიერი ადამიანები ხასიათდებიან შემდეგი თვისებებით – ენერგიულობა, აქტიურობა, მაღალი თვითშეფასება, თვითრეალიზაცია, ემოციური სტაბილურობა, სოციალურობა, ექსტრავერტულობა. ამავდროულად, ბედნიერი ადამიანები გამოირჩევიან შიშის, ზიზღის, დაძაბულობის, შფოთვის, დაბნეულობის, ბრაზის და სხვა ნეგატიური ემოციების დაბალი მაჩვენებლით. ამ ადამიანებს ნაკლებად აღენიშნებათ ჯანმრთელობის პრობლემები, არიან ოპტიმისტები, აწმყოზე ორიენტირებულნი, აქვთ შინაგანი ლოკუსკონტროლი და ჯანსაღი სოციალური ურთიერთობები. ბედნიერების საზომი შედგება ორი პუნქტისგან:

- ბედნიერების 10-ქულიანი სკალა, სადაც 10-ს შეესაბამება „ძალიან ბედნიერი“, 0-ს კი – „ძალიან უბედური“. რესპონდენტი მიუთითებს, რომელი ქულა შეესაბამება მას ამ სკალაზე ყველაზე მეტად. ეს სკალა შეიქმნა 1966 წელს (Wessman, Ricks, 1966) და შემდგომ მისი მოდიფიცირება მოხდა 1972-1973 წლებში (Fordyce, 1972, 1973).
- სკალა, პროცენტულად დროის რა მოცულობა არის ადამიანი ბედნიერი, უბედური და ნეიტრალურ განწყობაზე. ეს სკალა იკვლევს ბედნიერების ინტენსივობას (თვისობრიობას), პროცენტული მაჩვენებლები კი უჩვენებს ბედნიერების სიხშირის (რაოდენობრივ) მონაცემს. ინსტრუმენტის საბოლოო ქულა ითვლება შემდეგნაირად: $(\text{სკალის ქულა} \times 10 + \text{ბედნიერების პროცენტული მაჩვენებელი}) / 2$.

ბედნიერების გაზომვის ერთ-ერთი პოპულარული მიდგომაა პოზიტიური და ნეგატიული ემოციების გაზომვა. ამ მიდგომის ილუსტრირებაა პოზიტიური და ნეგატიური ემოციების სკალა (Positive Affect and Negative Affect Scale, PANAS, Watson, Clark, and Tellegen, 1988), სადაც ერთიანდება ათი კითხვა პოზიტიურობის და ათი კითხვა ნეგატიურობის შესახებ.

გუნება-განწყობის დაბალანსებული სკალა (Affect Balance Scale, ABS) ზომავს ბოლო ორი კვირის განმავლობაში განცდილ დადებით ემოციებს: სიამაყე, აღტაცება, სიამოვნება (Positive Affect Scale, PAS) გამოკლებული უარყოფითი ემოციები: მოწყენილობა,

მარტოობა, დეპრესია (*Negative Affect Scale, NAS*) (*Bradburn 1965; Costa, McCrae, 1980*).

ბედნიერების კიდევ ერთი საზომი ინსტრუმენტია ოქსფორდის ბედნიერების კითხვარი (*Oxford Happiness Questionnaire, OHQ*), რომელიც ეფუძნება *Oxford Happiness Inventory, OHI* კითხვარს (*Hill, Argyle, 2002*). ორივე ინსტრუმენტი შედგება 29 კითხვისგან. OHI-ში პასუხები მოცემულია ოთხი დებულების სახით, რომელთაგანაც რესპონდენტმა უნდა გააკეთოს არჩევანი. OHQ-ში კი ყველა პუნქტი ფასდება ექვსეულიან სკალაზე, სადაც 1 არის „სრულიად არ ვეთანხმები“, 6 კი – „სრულიად ვეთანხმები“. განახლებული OHQ უპირატესობით სარგებლობს, ვინაიდან შედარებით კომპაქტურია და მარტივად ჩასატარებელი. ამ ორი ინსტრუმენტის სანდოობა და შესაბამისობა შესწავლილი და აღიარებულია. OHI 80-იანი წლების ბოლოსკენ დამკვიდრდა, ის წარმატებით გამოიყენება სხვადასხვა ქვეყანასა და კულტურაში: დიდი ბრიტანეთი (*Furnham, Brewin, 1990; Joseph, Lewis, 1998*), ესპანეთი (*Sanchez, 1994*), ამერიკის შეერთებულ შტატები (*Valiant, 1993*); ასევე, ამ ინსტრუმენტით სარგებლობენ სხვადასხვა კულტურების (ავსტრალია, კანადა, დიდი ბრიტანეთი, აშშ) სტუდენტების შედარების მიზნით (*Francis, Brown, Lester, Philipckalk, 1998*); მისი ადაპტირებული ვერსია გამოყენებულია ისრაელში (*Francis, Katz, 2000*); მას ეფუძნება ბედნიერების საკვლევო ინსტრუმენტი ჩინეთში (*Chinese Happiness Inventory, CHI*); იყენებენ ტაივანში (*Lu, Shih, 1997*). კვლევებით დადგენილია OHI-ს პოზიტიური კავშირი ექტრავერსიასთან (*Argyle, Lu, 1990*) და თვითაღქმასთან (*Hills, Argyle, 2001*), დეპრესია-ბედნიერების სკალასთან (*Joseph, Lewis, 1998*); ასევე, დადგენილია ნეგატიური კავშირი ნეიროტიციზმთან (*Furnham, Brewin, 1990*). არსებობს OHQ-ის მოკლე ვერსიაც, რომლის სანდოობაც ასევე დადასტურებულია.

სუბიექტური ბედნიერების სკალა

სუბიექტური ბედნიერების სკალა – Subjective Happiness Scale (Lyubomirsky, Lepper, 1999). კვლევაში ბედნიერების გასაზომად გამოვიყენეთ ლიუბომირსკის და ლეპერის 1999 წელს შემუშავებული სუბიექტური ბედნიერების ოთხკითხვიანი სკალა. ეს დღესდღეობით ზოგადი ბედნიერების ყველაზე პოპულარული სკალაა. კითხვარი შედგება ოთხი დებულებისგან და

რესპონდენტისთვის მარტივად შესავსებია. მიუხედავად კითხვარის სიმოკლისა, ის ხასიათდება მაღალი სანდლობით (*Lyubomirsky, Lepper, 1999*). ბედნიერება ფასდება 1-დან 7-მდე, სადაც 7 არის ბედნიერების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი. მკვლევრები ამტკიცებენ, რომ ინსტრუმენტი ერთნაირი წარმატებით ამოწმებს ბედნიერებას სხვადასხვა ასაკის, საქმიანობის, ენის თუ კულტურის ადამიანებში. ინსტრუმენტს აქვს მაღალი რეტესტული სანდლობა, ის მაღალი სტაბილურობით გამოირჩევა. შეფასდა ინსტრუმენტის პარალელური კრიტერიალური ვალიდობა: სუბიექტური ბედნიერების საზომსა და ბედნიერების სხვა საზომებს შორის დაფიქსირდა კორელაცია 0.52-დან 0.72-მდე (საშუალო - 0.62). ასევე, შემოწმდა ინსტრუმენტის კონსტრუქტული ვალიდობა, შესაბამისობა განწყობის სხვა კონსტრუქტებთან, რომლებიც ლიტერატურაში ბედნიერებასთანაა ასოცირებული. ეს კონსტრუქტებია: თვითშეფასება, ოპტიმიზმი, პოზიტიური და ნეგატიური განწყობა, ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი. სუბიექტური ბედნიერების სკალის კორელაცია ამ კონსტრუქტებთან საშუალოდ 0.51-ს შეადგენს. აღსანიშნავია, რომ ინსტრუმენტის კორელაცია ბედნიერების სხვა საზომ საშუალებებთან 0.7-ს არ სცილდება, რაც ადასტურებს ინსტრუმენტის უნიკალურობას, კერძოდ, იმას, რომ ის არ არის სხვა საზომების იდენტური.

ჩვენს კვლევაში ბედნიერების საკვლევი კითხვარის სანდლობა (Cronbach's Alpha) 0.72-ია. მსგავსი სანდლობის ქულა დაფიქსირდა მექსიკაში ჩატარებულ კვლევაში, სადაც იყო ჩვენი კვლევის შესადარი შერჩევა – 849 რესპონდენტი (*Quezada, Landero, González, 2016*). აღსანიშნავია, რომ სკალის მეოთხე პუნქტი ყველაზე ნაკლებად არის დაკავშირებული მთლიან სკალასთან (Corrected Item-Total Correlation 0.35) და მისი ამოღების შემთხვევაში სანდლობის ქულა 0.82-მდე იზრდება. ვინაიდან სკალა მხოლოდ 4 დებულებას მოიცავს, ამასთან, მთლიანი სკალის სანდლობა მაინც აღემატება 0.7-ს, გადავწყვიტეთ ამ დებულების შენარჩუნება.

ჩვენი შერჩევითვის (N=840) ბედნიერების შემდეგი დონე დაფიქსირდა: გამოკითხული რესპონდენტების სუბიექტური ბედნიერების საშუალო ქულა 5.26-ია (სტანდარტული გადახრა SD=1, მაქსიმალური ქულა - 7, გაზომვის სტანდარტული ცდომილება SEM=0.35).

ფაქტორული ანალიზი: კვლევაში გამოყენებული ყველა კითხვარისთვის გაკეთდა ფაქტორული ანალიზი. თითოეული სკალისთვის შემონმდა, ექვემდებარება თუ არა მონაცემები ფაქტორული ანალიზის მოთხოვნებს: ამ მიზნით განისაზღვრა შერჩევის ადეკვატურობის კოეფიციენტი (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy, KMO). იმისთვის, რომ გაკეთდეს მონაცემთა ფაქტორული ანალიზი, ეს კოეფიციენტი უნდა იყოს 0.6 ან ზევით (*Kaiser, 1970*). ასევე, გაიზომა Bartlett's Test of Sphericity კოეფიციენტი (*Bartlett, 1954*), რომელიც ასახავს მონაცემთა სანდობას (p). სკალის თითოეული კომპონენტისთვის ასევე შეფასდა საკუთრივი მნიშვნელობა (Eigenvalue).

ბედნიერების სკალისთვის $KMO=0.73$ -ს. Bartlett's Test-ის მიხედვით, მონაცემები სანდოა ($p<0.001$). სკალა ერთფაქტორიანია და ხსნის ვარიაციის 61%-ს.

ექსტრავერსია და ნეიროტიციზმის გაზომვა: NEO

პიროვნების მახასიათებლების საკვლევად გამოვიყენეთ პიროვნების დიდი ხუთეულის შესაფასებელი ინსტრუმენტი, NEO-ს შეკვეცილი ვერსია, რომელიც 2010 წელს განახლდა და მოიცავს 60 დებულებას (the NEO Five-Factor Inventory-3 - NEO-FFI-3). ჩვენი კვლევის ინტერესის საგანი იყო ექსტრავერსიის და ნეიროტიციზმის შეფასება. შესაბამისად, ჩვენ ვისარგებლეთ იმ 24 დებულებით, რომლებიც ამ კონსტრუქტებს აფასებს (12 დებულება აფასებს ექსტრავერსიას და 12 – ნეიროტიციზმს). შეფასება კეთდება სკალაზე 0-დან 4-მდე.

ჩვენს შერჩევაში ნეიროტიციზმის კითხვების სანდობა 0.69 მივიღეთ. შეფასდა დებულებების დისკრიმინაციული ინდექსი. ერთ-ერთი, კერძოდ, ნეიროტიციზმის მე-4 დებულება (NEO-ს კითხვარში რიგით მე-16) – „ხშირად მაქვს ცუდი წინათგრძნობა“ უარყოფითად კორელირებს (-0.52) დანარჩენებთან და მისი ამოღებით სანდობა 0.77-მდე იზრდება. ამ დებულების უარყოფითი დისკრიმინაცია შესაძლოა მისი რევერსიული ხასიათით აიხსნას. ვინაიდან, სკალის სანდობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა დებულების ამოღებით, კვლევის ფარგლებში ანალიზისას ეს კითხვა არაა გათვალისწინებული.

ექსტრავერსიის კითხვების სანდოობა 0.7 მივიღეთ. ერთ-ერთი დებულება, კერძოდ, ექსტრავერსიის მე-3 (NEO-ს კითხვარში რიგით მე-12) – „თავს უდარდელ ადამიანად არ მივიჩნევ“, უარყოფით კორელაციაშია (-0.08) სკალის დანარჩენ დებულებებთან. ამ უკანასკნელის ამოღების შემთხვევაში სანდოობა 0.74-მდე იზრდება. ინსტრუმენტის უფრო მაღალი სანდოობის უზრუნველსაყოფად ეს დებულებაც ამოვიღეთ კითხვარიდან.

ამ ინსტრუმენტის სანდოობა სხვადასხვა ქვეყანაში 0.75-დან 0.82-მდე მერყეობს (*McCrae, Costa, 2004*).

სკალაზე ქულები 1-დან 48-მდე მერყეობდა, მაღალი ქულა მიუთითებს მაღალ ექსტრავერსიას და ნეიროტიციზმს. ჩვენი შერჩევითვის ექსტრავერსიის საშუალო მაჩვენებელი მივიღეთ 28.4 (SD=5.58-ს, SEM=0.19-ს), ხოლო ნეიროტიციზმის – 16.23 (SD=6.25-ს, SEM=0.22-ს).

ფაქტორული ანალიზი: ექსტრავერსიის სკალის KMO=0.84-ს, $p<0.001$ -ზე. ყველაზე მაღალი საკუთრივი მნიშვნელობა (Eigenvalue) აქვს სკალის პირველ სამ კომპონენტს და ერთობლივად ხსნის სკალის 59%-ს. გამოვლენილი ფაქტორებიდან ერთი ყველაზე ძლიერია და ცხრა დებულება მისკენაა მიმართული. კერძოდ, დებულებები შემდეგნაირად გადანაწილდა (*იხ. ილუსტრაცია 4*):

ფაქტორი 1

1. ძალიან აქტიური პიროვნება ვარ (ექსტრავერსია 11, NEO 52);
2. მხიარული, ცოცხალი ადამიანი ვარ (ექსტრავერსია 8, NEO 37);
3. იქ მიყვარს ყოფნა, სადაც მოქმედებაა (ექსტრავერსია 5, NEO 22);
4. ხშირად ვგრძნობ ენერჯის მოზღვავებას (ექსტრავერსია 7, NEO 32);
5. ადამიანებთან საუბრით ნამდვილ სიამოვნებას ვიღებ (ექსტრავერსია 4, NEO 17);
6. მიყვარს, როცა ჩემ გარშემო ბევრი ადამიანია (ექსტრავერსია 1, NEO 2);
7. ჩემი ცხოვრება სწრაფი ტემპით მიდის (ექსტრავერსია 10, NEO 47);
8. ჩემთვის იოლია გაუღიმო უცნობებს და მეგობრული ვიყო მათ მიმართ (ექსტრავერსია

2, NEO 7);

9. ლიდერობას დამოუკიდებლად მუშაობა მირჩევნია (ექსტრავერსია 12, NEO 57).

ილუსტრაცია 4 - ექსტრავერსია – ფაქტორული ანალიზის შედეგები

	ფაქტორი		
	1	2	3
ექსტრავერსია 11	.767		
ექსტრავერსია 8	.734		
ექსტრავერსია 5	.680		
ექსტრავერსია 7	.671		
ექსტრავერსია 4	.664		
ექსტრავერსია 1	.664		
ექსტრავერსია 10	.596		
ექსტრავერსია 2	.484		
ექსტრავერსია 6		.727	-.342
ექსტრავერსია 12	.381	.694	
ექსტრავერსია 3		.330	.640
ექსტრავერსია 9		.381	.479

ფაქტორი 2

1. მიყვარს ის საქმე, რომელზეც შემოიძლია მართო ვიმუშაო (ექსტრავერსია 6, NEO 27);
2. ლიდერობას დამოუკიდებლად მუშაობა მირჩევნია (ექსტრავერსია 12, NEO 57);
3. თავს უდარდელ ადამიანად არ მივიჩნევ (ექსტრავერსია 3, NEO 12);
4. არ ვარ მხიარული ოპტიმისტი (ექსტრავერსია 9, NEO 42).

ფაქტორი 3

1. მიყვარს ის საქმე, რომელზეც შემოიძლია მართო ვიმუშაო (ექსტრავერსია 6, NEO 27, უარყოფითი ქულა);
2. თავს უდარდელ ადამიანად არ მივიჩნევ (ექსტრავერსია 3, NEO 12);
3. არ ვარ მხიარული ოპტიმისტი (ექსტრავერსია 9, NEO 42).

ზემოთ ჩამოთვლილ სამ ფაქტორში არსებული დებულებების შინაარსობრივი ანალიზისას ვაწყდებით არა შინაარსობრივ განსხვავებულობას, არამედ წინადადების ფორმულირებით მიღებულ სხვაობას. მეორე და მესამე ფაქტორში შედის რევერსიული კითხვები. შესაბამისად, შეგვიძლია ეს სკალა ერთფაქტორიანად მივიჩნიოთ.

ნეიროტიციზმის შემთხვევაში, $KMO=0.86$ -ს, $p<0.001$ -ზე. ყველაზე მაღალი საკუთრივი მნიშვნელობა (Eigenvalue) აქვს სკალის პირველ ორ კომპონენტს და, შესაბამისად, ერთობლივად ხსნის სკალის 45%-ს. გამოიყო ორი ფაქტორი – სკალის თორმეტი

დებულებიდან ცხრა მიმართულია ერთი ფაქტორისკენ, ხოლო დანარჩენი სამი მეორე ფაქტორს ემნის. დებულებები შემდეგნაირად გადანაწილდა (იხ. ილუსტრაცია 5):

ილუსტრაცია 5 - ნეიროტიციზმი – ფაქტორული ანალიზის შედეგები

	ფაქტორი	
	1	2
ნეიროტიციზმი6	.739	
ნეიროტიციზმი5	.715	
ნეიროტიციზმი11	.673	
ნეიროტიციზმი2	.653	
ნეიროტიციზმი12	.649	
ნეიროტიციზმი9	.646	
ნეიროტიციზმი4	-.642	
ნეიროტიციზმი8	.568	
ნეიროტიციზმი3	.537	
ნეიროტიციზმი7		.766
ნეიროტიციზმი10		.679
ნეიროტიციზმი1		.487

ფაქტორი 1

1. ხანდახან აბსოლუტურად უსარგებლო ადამიანად ვგრძნობ თავს (ნეიროტიციზმი 6, NEO 27);
2. ხშირად დაძაბულად და ნერვიულად ვგრძნობ თავს (ნეიროტიციზმი 5, NEO 21);
3. ხშირად უსუსურად ვგრძნობ თავს და მინდა, ჩემი პრობლემები სხვამ გადაწყვიტოს (ნეიროტიციზმი 11, NEO 51);
4. ხშირად თავი სხვებზე უარესი მგონია (ნეიროტიციზმი 2, NEO 6);
5. დროდადრო ისე შემრცხვება ხოლმე, რომ დამალვაც კი მინდა (ნეიროტიციზმი 12, NEO 56);
6. ძალიან ხშირად, როდესაც რაიმე არ გამომდის, ხალისი მეკარგება და ვგრძნობ, რომ უკან ვიხევ (ნეიროტიციზმი 9, NEO 41);
7. ხშირად მაქვს ცუდი წინათგრძნობა (ნეიროტიციზმი 4, NEO 16);
8. ხშირად ვბრაზდები იმაზე, თუ როგორ მექცევიან ადამიანები (ნეიროტიციზმი 8, NEO 36);
9. როდესაც ძლიერი სტრესის ქვეშ ვიმყოფები, ვგრძნობ, თითქოს ნაწილებად ვიშლები (ნეიროტიციზმი 3, NEO 11).

ფაქტორი 2

1. იშვიათად მიპყრობს შიში ან შფოთვა (ნეიროტიციზმი 7, NEO 31);
2. იშვიათად ვარ სევდიანი ან დეპრესიული (ნეიროტიციზმი 10, NEO 46);
3. იშვიათად ვლელავ მომავლის გამო (ნეიროტიციზმი 1, NEO 1).

ამ ორ ფაქტორში გაერთიანებული დებულებების შინაარსობრივი ანალიზი გვიჩვენებს (ისევე, როგორც ექსტრავერსიის შემთხვევაში), რომ დებულებებში რაიმე ტიპის შინაარსობრივ სხვაობასთან არ გვაქვს საქმე; ორი ფაქტორის გამოყოფის მიზეზი უფრო „ტექნიკური სხვაობაა“, კერძოდ, მეორე ფაქტორში მხოლოდ რევერსიული შეკითხვები გაერთიანდა, სწორედ ამიტომ, კვლევაში ჩვენ ნეიროტიციზმს განვიხილავთ როგორც ერთიან ფაქტორს.

ამ ინსტრუმენტთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ სამწუხაროდ ის ქართულ კულტურაზე სრულად არაა ადაპტირებული. ჩვენ გვაქვს მხოლოდ პირველადი ადაპტაციის შედეგები, მკვლევრები ძირითადად საკუთარი კვლევის ფარგლებში ცდილობენ ინსტრუმენტის სანდოობისა და, უკეთეს შემთხვევაში, ფაქტორული სტრუქტურის შეფასებას.

პოზიტიური თვითაღქმის გაზომვა

პოზიტიური თვითაღქმის საკვლევად გამოვიყენეთ როზენბერგის თვითაღქმის 10-პუნქტიანი კითხვარი (*Rosenberg Self-Esteem Scale, 1965*), რომელიც ინდივიდის თვითაღქმას საკუთარი თავისადმი დადებითი და უარყოფითი დამოკიდებულებების შეფასების მეშვეობით ზომავს. კითხვარი ერთგანზომილებიანია. ხუთი დებულება პოზიტიურია (მაგალითად, „მთლიანობაში საკუთარი თავით კმაყოფილი ვარ“), ხუთი კი – რევერსიული („ზოგჯერ საკუთარი თავით საერთოდ არ ვარ კმაყოფილი“). შეფასებისთვის გამოიყენება 4-ქულიანი სკალა, სადაც 1 აღნიშნავს პასუხს „სრულიად ვეთანხმები“, 4 კი – „აბსოლუტურად არ ვეთანხმები“.

ჩვენს კვლევაში როზენბერგის თვითაღქმის სკალის სანდოობის მაჩვენებელი 0.65 მივიღეთ. შევაფასეთ, გაიზრდებოდა თუ არა სკალის სანდოობა თითოეული დებულების ამოღების

შემთხვევაში. მე-5 დებულებას, რომელიც უარყოფითადაა ფორმულირებული (რევერსიული დებულება) – „მიმაჩნია, რომ არ მაქვს ბევრი რამ, რითიც შემძლია ვიამაყო“, დაბალი დისკრიმინაციული ინდექსი აღმოაჩნდა (0.13). ამ დებულების ამოღების შემთხვევაში სკალის სანდოობა 0.68-მდე იზრდება. მიუხედავად იმისა, რომ ამ დებულების ამოღებით სკალის სანდოობა მხოლოდ მცირედით მაღლდება, მაინც მიზანშეწონილად მივიჩნიეთ მისი ამოღება.

აღნიშნული ინსტრუმენტის გამოყენებისას სხვადასხვა კვლევებში სანდოობის კოეფიციენტი 0.72-დან 0.87-მდე მერყეობს (<http://www.statisticssolutions.com/rosenberg-self-esteem-scale-ses/>). ლიტერატურაც ადასტურებს ინსტრუმენტის რევერსიული დებულებების ნეგატიურ გავლენას სკალის სანდოობაზე (Tinakon, Nahathai, 2012).

ჩვენს კვლევაში თვითაღქმის სკალაზე 1-დან 4-მდე ქულებში თვითაღქმის მინიმალური მაჩვენებელი – 1.22, მაქსიმალური კი 4 დაფიქსირდა. საშუალო ქულა „შუა წერტილზე“ მაღლაა და 3.02-ის ტოლია (SD=0.36, SEM=0.01).

ფაქტორული ანალიზი: მოცემული სკალისთვის KMO=0.73-ს, $p < 0.001$ -ზე. სკალის პირველი სამი კომპონენტისთვის საკუთრივი მნიშვნელობა (Eigenvalue) მერყეობს 1-დან 2.7-მდე და, შესაბამისად, ერთობლივად ხსნის სკალის 51.3%-ს. გამოვლინდა ერთი ძლიერი ფაქტორი პოზიტიური მახასიათებლებით და ამავდროულად ორი დამატებითი ფაქტორი, მეტწილად უარყოფითი მაჩვენებლით (იხ. ილუსტრაცია 6).

ილუსტრაცია 6 - თვითაღქმა – ფაქტორული ანალიზის განაწილება

	ფაქტორი		
	1	2	3
თვითაღქმა 10	.709		
თვითაღქმა 1	.628		
თვითაღქმა 3	.615	-.348	
თვითაღქმა 6	.603	.501	
თვითაღქმა 7	.532	-.356	
თვითაღქმა 4	.526	-.391	
თვითაღქმა 8	.433	.417	
თვითაღქმა 5		.611	
თვითაღქმა 2	.316	.356	.671
თვითაღქმა 9	.436		-.620

გაცნობიერებულობის გაზომვა

გაცნობიერებულობის გასაზომად გამოიყენება სხვადასხვა მეთოდი და მიდგომა. ყველაზე გავრცელებულია ბუჩჰელდის, გროსმანის, ვალაჩის და ფრეიბურგის გაცნობიერებულობის კითხვარი (*Freiburg Mindfulness Inventory, FMI, Buchheld, Grossman, Walach, 2003*) და ბრაუნის, რიანის გაცნობიერებულობის, ყურადღების და ცნობიერების სკალა (*Mindfulness Attention and Awareness Scale, MAAS, Brown, Ryan, 2003*). FMI-ს აქვს როგორც ვრცელი 30-პუნქტიანი ვერსია, ისე მოკლე, 14-პუნქტიანი ვერსიაც. MAAS-ი მოიცავს 15-პუნქტს. ორივე საზომი ინსტრუმენტის სანდოობა აღიარებულია. არის კიდევ სხვა საზომი მეთოდები, თუმცა, ისინი ნაკლებად პოპულარულია, მაგალითად, ლაუს და თანაგუნდელების ტორონტოს გაცნობიერებულობის სკალა (*Toronto Mindfulness Scale, TMS, Lau et al., 2006*); ბეიერის, სმიტის, ალენის კენტუკის გაცნობიერებულობის სკალა (*Kentucky Inventory of Mindfulness Scale, KIMS, Baer, Smith, Allen, 2004*).

კვლევაში გამოვიყენეთ 14-დებულებიანი გაცნობიერებულობის სკალა (*The Freiburg Mindfulness Inventory (FMI), Buchheld, Grossman, Walach, 2003*). ეს ვრცელი ინსტრუმენტის შეკვეცილი ვარიანტია. ვრცელი ვერსია გამოიყენებოდა ბუდისტური რელიგიის მიმდევრებში, ვისთვისაც მედიტაცია უცხო ცნება არ იყო. გაცნობიერებულობის გამოკითხვის ჩატარების საჭიროებამ არაბუდისტური რელიგიის ადამიანებში, რომელთაც, დიდი ალბათობით, არანაირი პრაქტიკა მედიტაციაში არ ექნებოდათ, განაპირობა ინსტრუმენტის პირველადი ვერსიის შეკვეცა და მოდიფიცირება. მცირე ვერსიაც ფარავს გაცნობიერებულობის ყველა მნიშვნელოვან ასპექტს. ინსტრუმენტის ვრცელი და მოკლე ვერსიის სანდოობის მაჩვენებლების შეფასება აჩვენებს, რომ ვრცელი, 30-დებულებიანი ვერსიის სანდოობა 0.93-ს შეადგენს, შემოკლებულ ვერსიისა (14 დებულება) კი – 0.86-ს (*Walach, Buchheld, Buittenmuller, Kleinknecht, Schmidt, 2006, Measuring mindfulness - the Freiburg Mindfulness Inventory*). დებულებებზე პასუხი ფიქსირდება 4-ქულიან სკალაზე, სადაც 1 ნიშნავს „იშვიათად“, 4 კი – „თითქმის ყოველთვის“.

მიუხედავად იმისა, რომ კითხვარი პირველად იქნა გამოყენებული საქართველოში და თავად გაცნობიერებულობის კითხვებიც არ არის მარტივად აღსაქმელი, ინსტრუმენტის სანდოობა 0.83 მივიღეთ. ერთი დებულება „მოუთმენელი ვარ საკუთარი თავის და სხვების მიმართ“ უარყოფით კორელაციაშია დანარჩენ დებულებებთან (დისკრიმინაციული ინდექსი -0.11). ვინაიდან სკალის სანდოობა საკმაოდ მაღალია, ყველა შეკითხვის გათვალისწინებით და უარყოფითი დისკრიმინაციული ინდექსის მქონე დებულების ამოღებით სანდოობა უმნიშვნელოდ იზრდება. შესაბამისად შეკითხვა კითხვარიდან არ ამოვიღეთ.

ჩვენს კვლევაში გაცნობიერებულობის სკალაზე მონაცემის ანალიზის შედეგად საშუალო ქულამ 2.93-ს მიაღწია (SD=0.48, SEM=0.01).

ფაქტორული ანალიზი: სკალისთვის KMO=0.87-ს, $p < 0.001$ -ზე. სკალის პირველი სამი კომპონენტისთვის საკუთრივი მნიშვნელობა (Eigenvalue) არის 1.2-დან 4.8-მდე (დანარჩენი დებულებებისთვის ეს კოეფიციენტი 1-ზე ნაკლებია). შესაბამისად, ეს კომპონენტები ერთობლივად ხსნის სკალის 44%-ს – გამოვლინდა ერთი ძლიერი და ორი სუსტი ფაქტორი.

11.2. სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორების გაზომვა

შრომითი კმაყოფილების გაზომვა

კვლევაში შრომითი კმაყოფილების შესაფასებლად გამოვიყენეთ შრომითი კმაყოფილების 6-დებულებიანი სკალა, რომელიც შეიქმნა ქინისა და შეპარდის მიერ (Quinn, Shepard, 1974). მოგვიანებით მასში ცვლილებები შეიტანეს პონდმა, გეიერმა (Pond, Geyer, 1991) რაისმა და მისმა თანაგუნდელებმა (Rice et al., 1991). კითხვარი იმგვარად ზომავს თანამშრომლის ზოგად ემოციურ დამოკიდებულებას სამუშაოსადმი, რომ არ ეხება სამუშაოს კონკრეტულ მახასიათებლებს. შეფასება ხდება 5-ქულიან სკალაზე.

მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი კმაყოფილება მხოლოდ ექვსი შეკითხვით იზომება, ინსტრუმენტის სანდოობა ჩვენს შერჩევაში საკმაოდ მაღალია – 0.93. სხვა კვლევებში სანდოობის ოდნავ უფრო დაბალი კოეფიციენტია მიღებული – 0.89 (Pond, Geyer, 1991).

ჩვენს შერჩევაში სკალის საშუალო მაჩვენებელი – 3.36, მაქსიმალური ქულა კი 4.17 დაფიქსირდა (SD=0.69-ს, SEM=0.02-ს).

ფაქტორული ანალიზი: ფაქტორული ანალიზი გაკეთდა შრომითი კმაყოფილების სკალისთვისაც – KMO=0.90-ს, $p<0.001$ -ზე, სკალა ერთფაქტორიანია და ხსნის ვარიაციის 74%-ს.

სამუშაო მოთხოვნებისა და რესურსების შეფასება

კვლევაში ჩვენ გამოვიყენეთ 2014 წელს ნიდერლანდებში, როტერდამის ერასმუსის უნივერსიტეტში არნოლდ ბეკერის მიერ შემუშავებული სამუშაო მოთხოვნების და რესურსების კითხვარი (*Bakker, 2014*), რომელიც იკვლევს სამუშაო დიზაინის სხვადასხვა ასპექტს. კითხვარის სრული ვერსია 118 დებულებიდან შედგება. ავტორთან შეთანხმებით, ჩვენთვის შეირჩა 40, უშუალოდ სამუშაო მოთხოვნებთან (დატვირთულობა, კოგნიტური და ემოციური მოთხოვნები, როლური კონფლიქტი, დაბრკოლებები) და რესურსებთან (ავტონომია, სოციალური თანადგომა, უკუკავშირი, განვითარების შესაძლებლობა, ქოუჩინგი) დაკავშირებული, დებულება, რომლებზე პასუხებიც 5-ქულიან სკალაზე ფიქსირდება. ჩვენ მიერ გამოყენებული დებულებები ამგვარად დაჯგუფდა:

- სამუშაო სიტუაცია (აერთიანებს ავტონომიას, დატვირთულობას, კოგნიტურ მოთხოვნებს): 11 დებულება (მაგალითად, „გაქვთ მონიჭებული თავისუფლება სამუშაოს შესრულების პროცესში?“);
- სოციალური თანადგომა/თანამშრომლობა: 3 დებულება (მაგალითად, „შეგიძლიათ სთხოვოთ დახმარება თქვენს კოლეგას?“);
- ემოციები სამსახურში: 6 დებულება (მაგალითად, „მუშაობისას გინევთ ემოციურად დატვირთულ სიტუაციებთან შეხება?“);
- უკუკავშირი: 3 დებულება (მაგალითად, „ვიღებ საკმარის ინფორმაციას საკუთარი მუშაობის შედეგების შესახებ.“);
- ურთიერთსაინააღმდეგო მოლოდინები/როლური კონფლიქტი: 4 დებულება

(მაგალითად, „სხვადასხვა ჯგუფის წარმომადგენლები სამსახურში ჩემგან ურთიერთსაპირისპირო ქმედებას ელიან.“);

- სირთულეები/დაბრკოლებები: 5 დებულება (მაგალითად, „მიხდება მრავალი სირთულის გადალახვა პროექტის/დავალების შესასრულებლად.“);
- ხელმძღვანელი/ქოუჩი: 5 დებულება (მაგალითად, „ჩემი ხელმძღვანელი ინტერესდება ჩემს სამუშაოსთან დაკავშირებული პრობლემებით და სურვილებით.“);
- განვითარების შესაძლებლობა: 3 დებულება (მაგალითად, „სამსახურში მაქვს ძლიერი მხარეების განვითარების შესაძლებლობა.“).

სკალების სანდოობა შემოწმდა თითოეული ქვესკალისთვის.

სამუშაო რესურსი:

- განვითარების შესაძლებლობა – 0.93;
- ხელმძღვანელი/ქოუჩი – 0.91;
- უკუკავშირი – 0.87;
- ავტონომია – 0.87;
- სოციალური თანადგომა/თანამშრომლობა – 0.70.

სამუშაო მოთხოვნები:

- სირთულეები/დაბრკოლებები – 0.88;
- კოგნიტური მოთხოვნები – 0.86;
- დატვირთულობა – 0.85;
- ემოციები სამსახურში – 0.77;
- როლური კონფლიქტი – 0.72.

სანდოობის მსგავსი მაჩვენებლები დაფიქსირდა სხვა კვლევებში, რომლებიც სამუშაო მოთხოვნების და რესურსის მოდელის სხვადასხვა პუნქტს იყენებდა. მაგალითად, 2014 წელს ჩატარდა კვლევა საბერძნეთში სამედიცინო პერსონალში გადაწვის კონსტრუქტზე (*Zis, Anagnostopoulos, Sykioti, 2014*). ამ კვლევის მიხედვით, სკალათა სანდოობის მაჩვენებელი ამგვარია: სოციალური თანადგომა/თანამშრომლობა – 0.79,

ხელმძღვანელი/ქოუჩი – 0.81, ემოციები სამსახურში – 0.77, განვითარების შესაძლებლობა – 0.78.

კვლევის 1-დან 5-მდე პასუხებში, სადაც 5 მიუთითებდა მაღალ სამუშაო მოთხოვნებსა და რესურსებს, სამუშაო მოთხოვნებში მივიღეთ საშუალო 3.03, მაქსიმალური კი – 5 (SD=0.57-ს, SEM=0.02-ს) ქულა. რესურსების საშუალო ქულამ შეადგინა 3.76, (SD=0.66-ს, SEM=0.02-ს). როგორც ჩანს, გამოკითხულთა უმეტესობას საკმაოდ მაღალი სამუშაო რესურსი აქვს და სამუშაო მოთხოვნებიც „შუა წერტილის“ ზემოთაა.

სამუშაო მოთხოვნებში ყველაზე მაღალი საშუალო ქულა 3.96 (SD=0.83-ს) დაფიქსირდა გონებრივი წნეხის, კოგნიტური მოთხოვნებისთვის. ასევე, რესპონდენტებისთვის დატვირთულობაც მნიშვნელოვან სამუშაო მოთხოვნებში მოექცა და საშუალო ქულა 3.29 მივიღეთ (SD=0.97). „შუა წერტილთან“ ახლოს არის მონაცემები სირთულეებისთვის/ დაბრკოლებებისთვის, ემოციური წნეხისთვის და ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინებისთვის/როლური კონფლიქტებისთვის.

სამუშაო რესურსები საკმაოდ პოზიტიურად შეფასდა რესპონდენტების მიერ. გამოკითხულებში საკმაოდ მაღალი ავტონომიურობა დაფიქსირდა (საშუალო ქულა 4.03, SD=0.95=ს). სოციალური თანადგომა/თანამშრომლობა, ავტონომია, განვითარების შესაძლებლობა, უკუკავშირი, ხელმძღვანელი/ქოუჩი – საშუალო ქულა 3.6-დან 3.8-მდე მერყეობდა.

ფაქტორული ანალიზი: სამუშაო რესურსების სკალისთვის KMO=0.79-ს, $p<0.001$ -ზე, სკალა ერთფაქტორიანია და ხსნის ვარიაციის 51%-ს. სამუშაო მოთხოვნებისთვის KMO=0.72-ს, $p<0.001$ -ზე, ასევე ერთფაქტორიანია და ხსნის 47%-ს.

სამუშაოს შესრულების გაზომვა

სამუშაოს შესრულება, როგორც შედეგი/დამოკიდებული ცვლადი, ყოველთვის განსაკუთრებული ინტერესის საგანია შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის

კვლევებში. თუმცა, მისი გაზომვის სირთულის და ინფორმაციასთან მიუწვდომლობის გამო, ხშირად მისი გამოყენება კვლევებში ვერ ხერხდება.

არსებობს სამუშაოს შესრულების რამდენიმე ტიპი – ინდივიდუალური მიზნების შესრულება (მაგალითად, გაყიდვები), რაც საკმაოდ იშვიათად არის ხელმისაწვდომი, ვინაიდან შეფასებები ხშირად ხდება ჯგუფურ და არა ინდივიდუალურ დონეზე ან მიზნები გაზომვად ერთეულში არ არის გამოხატული. ბევრ კვლევაში გამოიყენება სამუშაოს შესრულების სუბიექტური შეფასება, რომელსაც იძლევიან: მენეჯერი, კოლეგები, მომხმარებლები ან თავად თანამშრომელი. ამ უკანასკნელის შეფასება, ჩვეულებრივ, სუბიექტური, გადაჭარბებითი დადებითობით ხასიათდება. ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ სხვადასხვა კვლევაში სამუშაოს შესრულება განსხვავებული ინსტრუმენტით ფასდება, ამიტომ, შედეგების ერთმანეთთან შედარებაც გარკვეულ სირთულესთანაა დაკავშირებული (*Warr, Nielsen, 2018*).

სამუშაო უფრო მეტად ფასდება სამუშაო დავალებების გათვალისწინებით. ასევე, შესაძლოა შეფასდეს სამუშაო ქცევები – მოქნილობა, შემოქმედებითობა, პროაქტიურობა ან ორგანიზაციული მოქალაქეობრივი ქცევა – კოლეგების დახმარება, დამატებითი ფუნქციების აღება. გარდა ამისა, შესაძლოა შეგროვდეს ინფორმაცია უარყოფით ქცევებზე – გაცდენები, არასინდისიერი ქცევები – ქურდობა, ბულინგი (*Warr, Nielsen, 2018*). ორგანიზაციები თავად ირჩევენ თანამშრომელთა შეფასების სისტემას კომპანიის სტრატეგიული გეგმებიდან გამომდინარე.

სამუშაოს შესრულების შეფასების მოპოვების სირთულის გამო, ჩვენს კვლევაში მონაცემების შეგროვება თითქმის ერთი წლის განმავლობაში მიმდინარეობდა. რესპონდენტების ნაწილის (387 თანამშრომელი) სამუშაოს შესრულების შეფასების შედეგები მოგვანოდა დამსაქმებლის ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილებამ.

კვლევების უმეტესობა, რომლებიც სამუშაოს შეფასებას მოიცავს, იყენებს ხუთქულიან სკალას (*Warr, Nielsen, 2018*). ჩვენც ანალოგიური სისტემით ვისარგებლეთ. სკალა

ორგანიზაციებთან ამგავრად იყო მიწოდებული:

- 1 - განსაკუთრებული;
- 2 - აჭარბებს მოლოდინებს;
- 3 - დამაკმაყოფილებელი;
- 4 - საჭიროებს გაუმჯობესებას;
- 5 - მიუღებელი.

გარდა საერთაშორისო საუკეთესო გამოცდილებისა, 5- ქულიანი სკალის შერჩევა იმით იყო განპირობებული, რომ ის ყველაზე ხშირად გამოიყენებოდა იმ კომპანიებში, რომლებიც დაგვთანხმდნენ მონაწილეობაზე. მხოლოდ HICD Plus-ის შემთხვევაში იყო ოთხქულიანი სკალა. განსხვავება მათ მიერ გამოყენებულ სკალასა და ჩვენს კვლევაში გამოყენებულ სკალას შორის იყო ის, რომ HICD Plus-ს სკალა არ მოიცავდა შეფასებას „მიუღებელი“. ასევე, ამ კომპანიაში იწერებოდა არა მხოლოდ მთელი ქულები, არამედ შეფასება გამოხატული იყო მეათედებში. ამ შემთხვევაში მოხდა შეფასების ქულის დამრგვალება არითმეტიკული წესით. „ვითიბი ბანკში“ თანამშრომლები, კომპეტენციის მიღმა, ფასდებოდნენ გაყიდვების შედეგებით. ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა შეფასების შედეგების კონვერტაცია ხუთქულიან სკალაზე ორივე მონაცემის გათვალისწინებით გააკეთეს. სხვა კომპანიების შემთხვევაში, შეფასების სტანდარტიზება შედარებით მარტივად მოხდა – განსხვავდებოდა სკალის მაჩვენებლის სახელწოდება, თუმცა, შინაარსობრივად ემთხვეოდა ჩვენ მიერ შეთავაზებულ სკალას (მაგალითად, ბრიტანეთის საბჭოში შეფასება ხდება შემდეგ სკალაზე: გამორჩეული (outstanding), აჭარბებს მოლოდინებს (exceeds expectations), კარგი თანამშრომელი (good performer), საჭიროებს განვითარებას (development required), არადამაკმაყოფილებელი (unsatisfactory); PwC-ში: გამორჩეული (outstanding), აჭარბებს მოლოდინებს (exceeding expectations), წარმატებული თანამშრომელი (successful), არასტაბილური (inconsistent), მოსალოდნელზე დაბალი შესრულება (under performing)).

თავი IV ემპირიული კვლევის შედეგები

ჩვენი კვლევის უმთავრესი მიზანია, შევისწავლოთ ბედნიერების პრედიქტორები და დავადგინოთ, არის თუ არა ბედნიერი ადამიანი მეტად პროდუქტიული. კვლევის თითოეულ კითხვაზე პასუხის გაცემას ვეცდებით ქვემოთ მოცემულ ქვეთავებში.

12. ბედნიერების პრედიქტორები

კვლევაში ბედნიერების პრედიქტორებად ჩვენ განვიხილილავთ როგორც პიროვნულ, ისე სამუშაოსთან ასოცირებულ ფაქტორებს. ამ თავში განვიხილავთ ემპირიული კვლევის შედეგებს, გავაანალიზებთ, ერთი მხრივ, პიროვნულ მახასიათებლებსა და ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას, მეორე მხრივ, სამუშაოს მახასიათებლებსა და ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას შორის არსებულ პირდაპირ და არაპირდაპირ კავშირებს; ასევე, წარმოგიდგინთ უფრო კომპლექსურ მოდელებს, რომლებიც ასახავს სამუშაოს მახასიათებლებისა და პიროვნული მახასიათებლების ინტერაქციის როლს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ფორმირებაში.

12.1. პიროვნული მახასიათებლები

კვლევის ფარგლებში შეფასდა ექსტრავერსიის, ნეიროტიციზმის, პოზიტიური თვითაღქმისა და გაცნობიერებულობის (Mindfulness) როლი ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაში.

ექსტრავერსია-ნეიროტიციზმი

ბედნიერება გენეტიკის და გარემოს ერთობლივი ზემოქმედების შედეგია. გენეტიკა ბედნიერებაზე პიროვნული თვისებების მეშვეობით ზემოქმედებს. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, გენეტიკა განსაზღვრავს ჩვენს პიროვნულ მახასიათებლებს და ეს უკანასკნელნი ქმნიან პიროვნების ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას (*Johnson, Robertson, Cooper, 2018*). პიროვნული მახასიათებლები უფრო კარგად ხსნის ბედნიერების ვარიაციას, ვიდრე იმგვარი ობიექტური ფაქტორები, როგორებიცაა: ჯანმრთელობა, სიმდიდრე, სქესი და რასა (*Costa, McCrae, 1980*).

ავსტრალიაში 2005-2009 წლებში ქვეყნის მასშტაბით ჩატარებული გამოკითხვის მონაცემების გაანალიზებით (კვლევაში 16367 მოქალაქე მონაწილეობდა) დადასტურდა, რომ ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაზე პიროვნების ხუთფაქტორიანი მოდელიდან დადებითად მოქმედებს ექსტრავერსია, თანხმობისთვის მზაობა და პატიოსნება, უარყოფითად კი - ნეიროტიციზმი (Soto, 2015).

აკადემიური ლიტერატურა (Costa, McCrae, 1980; Lauriola, Iani, 2016) პიროვნების ხუთფაქტორიანი მოდელის კონსტრუქტებიდან (გამოცდილებისადმი ღიაობა, პატიოსნება, ექსტრავერსია, თანხმობისთვის მზაობა და ნეიროტიციზმი) ბედნიერების ყველაზე ძლიერ კავშირს ექსტრავერსიასთან და ნეიროტიციზმთან ადასტურებს. პარკის და მისი კოლეგების კვლევაშიც თვალსაჩინოა, რომ ექსტრავერსია – დადებითად, ნეიროტიციზმი კი უარყოფითად მოქმედებს ცხოვრებით კმაყოფილებაზე (Park, Peterson, Seligman, 2004). ჩვენც სწორედ ამ ორ ფაქტორზე შევჩერდით. როგორც ლიტერატურაშია განმარტებული, ექსტრავერტი სასიამოვნო, მეგობრული, თბილი, მზრუნველი, ენთუზიამით სავსე, დადებითი ადამიანია. მაღალი ნეიროტიციზმი კი ემოციების არასტაბილურობასთან ასოცირდება. ამგვარად განწყობილი ადამიანები მეტად განიცდიან უარყოფით ემოციებს და მარტივად უფუჭდებათ ხასიათი (Johnson, Robertson, Cooper, 2018). შესაბამისად, ეს ორი პიროვნული მახასიათებელი ჩვენც ბედნიერებასთან ასოცირებულ ფაქტორებად მივიჩნიეთ.

ჩვენი დაშვებით, ექსტრავერსია და ნეიროტიციზმი ბედნიერების სუბიექტური აღქმის პრედიქტორებია, თუმცა, მათი გავლენა ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაზე დიამეტრულად განსხვავებულია. ჩვენი ჰიპოთეზების მიხედვით:

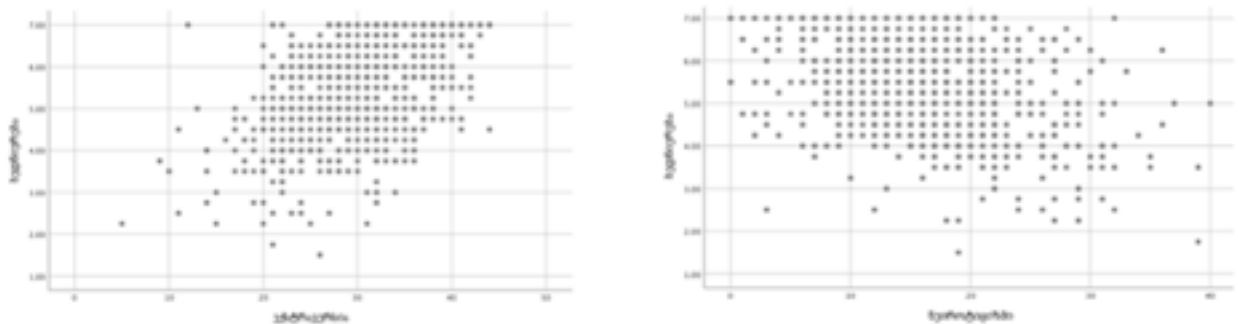
H1: ექსტრავერსია დადებითად მოქმედებს თანამშრომლის ბედნიერებაზე. ამ ჰიპოთეზის შესაბამისად, ექსტრავერსია ბედნიერების პრედიქტორია – ექსტრავერსია-ინტროვერსიის სკალაზე ქულათა ვარიაციას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ქულათა ვარიაციაში. ამ ორ ცვლადს შორის კავშირი პირდაპირი და დადებითია.

H2: ნეიროტიციზმს უარყოფითი ეფექტი აქვს თანამშრომლის ბედნიერების აღქმაზე. ამ

ჰიპოთეზის შესაბამისად, ნეიროტიციზმის სკალაზე ქულათა ვარიაციას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ქულათა ვარიაციაში. ამ ორ ცვლადს შორის კაუზალური კავშირი პირდაპირი და უარყოფითია.

აღნიშნული ჰიპოთეზების შესამოწმებლად საწყის ეტაპზე გამოვიყენეთ კორელაციული ანალიზი (იხ. დანართი 1), შემდეგ კი ცვლადებს შორის კაუზალური კავშირის დასადგენად – დეტერმინაციის კოეფიციენტი და რეგრესიული ანალიზი. თავდაპირველად შევამოწმეთ სუბიექტური კეთილდღეობის განცდის (დამოკიდებული ცვლადი) და ექსტრავერსიისა და ნეიროტიციზმის (დამოუკიდებელი ცვლადები) გაბნევის არე/დისპერსია. მონაცემთა განაწილების სურათიდანვე გამოჩნდა, რომ ცვლადებს შორის გამოვლინდა კორელაცია, ექსტრავერსიის შემთხვევაში – დადებითი, ნეიროტიციზმის შემთხვევაში – უარყოფითი (იხ. ილუსტრაცია 7).

ილუსტრაცია 7 - გაბნევის არე – ექსტრავერსია-ბედნიერება და ნეიროტიციზმი-ბედნიერება



დისპერსია და ცვლადთა შორის კავშირი (კორელაცია) შეფასდა პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით 840 დასაქმებული რესპონდენტის მონაცემთა ბაზაზე. როგორც ვვარაუდობდით, ექსტრავერსიასა და რესპონდენტის ბედნიერებას შორის დადებითი კორელაციაა და მისი მნიშვნელობა საკმაოდ მაღალია ($r=0.4$ -ს, $p<0.001$ -ზე). კორელაციის შედეგების ინტერპრეტირებისას იმის გათვალისწინებასაა მნიშვნელოვანი, რა სიზუსტის გაზომვასთან გვაქვს საქმე. ბედნიერების სუბიექტური აღქმა და მისი შეფასება ბევრ ფაქტორზეა დამოკიდებული, რომელთა კონტროლი მკვლევარს არ შეუძლია

(მაგალითად, კითხვარის შევსების მომენტში რესპონდენტის გუნება–განწყობა) და, თავის მხრივ, პიროვნული მახასიათებლების შეფასებაც გარკვეულ ცდომილებასთანაა დაკავშირებული. შეიძლება ვთქვათ, რომ კავშირი ამ ორ ცვლადს შორის საკმაოდ მაღალია (ან საშუალოზე მაღალია), ანუ, ექსტრავერტ ადამიანს უფრო მაღალი სუბიექტური ბედნიერების განცდა ახასიათებს და პირიქით. დეტერმინაციის კოეფიციენტი ექსტრავერსიითვის შეადგენს 16%-ს, რაც ნიშნავს, რომ ექსტრავერსიით აიხსნება ბედნიერების ქულის ვარიაციის 16%.

ნეიროტიციზმსა და რესპონდენტის ბედნიერებას შორის საშუალო სიძლიერის უარყოფითი კორელაცია დაფიქსირდა ($r=-0.30$ -ს, $p<0.001$ -ზე). დეტერმინაციის კოეფიციენტი შეადგენს 9%-ს, შესაბამისად, ნეიროტიციზმით აიხსნება ბედნიერების ქულის ვარიაციის 9%.

მრავლობითი რეგრესიული ანალიზი: კორელაციური ანალიზი აღწერითი სტატისტიკის ნაწილია და აღწერს ცვლადებს შორის არსებულ მიმართებას. ის არ გვაძლევს შესაძლებლობას, შევაფასოთ ცვლადთა შორის კაუზალური კავშირი. მიზგზობრივი მიმართებების საკვლევად, ჩვეულებრივ, რეგრესიულ ანალიზს მივმართავთ; მარტივი წრფივი რეგრესიული ანალიზი ზომავს Y ცვლადის დამოკიდებულების ხარისხს X ცვლადზე და წარმოადგენს რეგრესიით (Y-ის X-ზე დამოკიდებულების განხილული მოდელით) ახსნილ გაბნევის წილს Y ცვლადის მნიშვნელობების სრულ გაბნევაში (*Field, 2013*). ცალ-ცალკე ექსტრავერსიის და ნეიროტიციზმის პრედიქტორული ძალა ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაში დეტერმინაციის კოეფიციენტით შევაფასეთ; დეტერმინაციის კოეფიციენტი იგივეა, რაც ზემოთ აღწერილი მარტივი წრფივი რეგრესიის მოდელი. რა წილი შეაქვს ორივე პიროვნულ მახასიათებელს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ვარიაციაში? ამ კითხვაზე პასუხის მისაღებად კი მრავლობით რეგრესიულ ანალიზს მივმართეთ, სადაც პრედიქტორებად ორივე პიროვნული მახასიათებელი (ექსტრავერსია და ნეიროტიციზმი) შევიტანეთ. ერთად ამ მახასიათებლებმა ბედნიერების სუბიექტური აღქმის 18% ($\text{Adjusted } R^2 0.18$) ახსნა. ექსტრავერსიის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს ბედნიერების აღქმის 0.33 სტანდარტული ერთეულით ზრდას ($\beta=0.33$ -ს, $p<0.001$ -ზე), მაშინ, როდესაც

ნეიროტიციზმის ერთი სტანდარტული ერთეულის მომატებით, ბედნიერება 0.17 სტანდარტული ერთეულით მცირდება ($\beta=-0.17$ -ს, $p<0.001$ -ზე) (იხ. ცხრილი 1).

ცხრილი 1. რეგრესიული ანალიზი - ექსტრავერსიისა და ნეიროტიციზმის გავლენა ბედნიერებაზე

ცვლადი	Adjusted R ²	β	t	p<
პრედიქტორები: ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი	0.18			
დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება				
ნეიროტიციზმის როლი ბედნიერებაში		-0.17	-5.1	0.001
ექსტრავერსიის როლი ბედნიერებაში		0.33	9.66	0.001

თვითაღქმა

პოზიტიური თვითაღქმა საკუთარი თავისადმი დადებითი შეფასებით გამოიხატება (Rosenberg, 1965). ისევე, როგორც ოპტიმიზმი (მომავლის დადებითად შეფასება) და ცხოვრებით კმაყოფილება, პოზიტიური თვითაღქმაც დაკავშირებულია ბედნიერებასთან და წარმატების სხვადასხვა მაჩვენებელთან – ჯანმრთელობა, სამუშაო მიღწევები, დადებითი ურთიერთობები (Lauriola, Iani, 2016).

ჩვენი ვარაუდით:

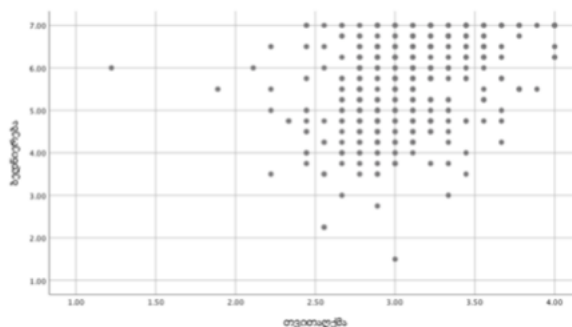
H3: პოზიტიურ თვითაღქმას დადებითი ეფექტი აქვს თანამშრომლის ბედნიერებაზე. ამ ჰიპოთეზის შესაბამისად, პოზიტიური თვითაღქმის სკალაზე ქულათა ვარიაციას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ქულათა ვარიაციაში. ამ ორ ცვლადს შორის კაუზალური კავშირი პირდაპირი და პოზიტიურია.

მართლაც, ბედნიერებასა და პოზიტიურ თვითაღქმას შორის დადებითი კავშირი დაფიქსირდა ($r=0.35$ -ს, $p<0.001$ -ზე), დეტერმინაციის კოეფიციენტი 12%-ს შეადგენს, ანუ, პოზიტიური თვითაღქმით აიხსნება ბედნიერების ქულის ვარიაციის 12% (იხ. დანართი 1). ეს შედეგი ლუბომირსკის კვლევის შედეგის კონსისტენტურია (Lyubomirsky et al., 2005).

გაბნევის არის შემონიშნებითაც ჩანს ამ ორ ცვლადს შორის დადებითი კორელაცია (იხ. ილუსტრაცია 8).

რეგრესიული ანალიზი გვიჩვენებს, რომ თვითაღქმის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს ბედნიერების ქულის 0.35 სტანდარტული ერთეულით ზრდას ($\beta=0.35$ -ს, $p<0.001$ -ზე) (იხ. ცხრილი 2).

ილუსტრაცია 8 - გაბნევის არე - პოზიტიური თვითაღქმა-ბედნიერება



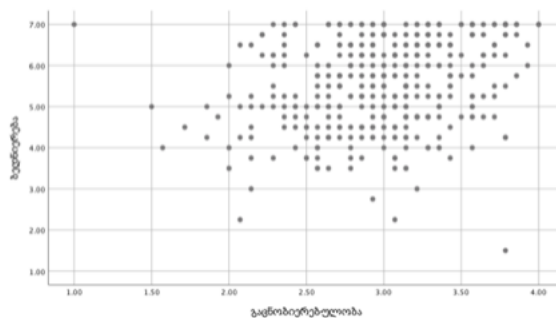
ცხრილი 2. რეგრესიული ანალიზი - პოზიტიური თვითაღქმის გავლენა ბედნიერებაზე

ცვლადი	Adjusted R ²	β	t	p
პრედიქტორი: პოზიტიური თვითაღქმა	0.12			
დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება				
პოზიტიური თვითაღქმის როლი ბედნიერებაში		0.35	10.63	<0.001

გაცნობიერებულობა

გაცნობიერებულობის კონსტრუქტი ლიტერატურაში ძალიან მკაფიოდ არის დაკავშირებული ბედნიერებასთან (Brown, Ryan, Creswell, 2007; Bowling, Baer, 2012; Harrington et al., 2014; Hyland, Lee, Mills, 2015). გაცნობიერებულობა ბედნიერებას ხელს უწყობს თვითშემეცნების გაძლიერებით, რაც გულისხმობს ფოკუსირებას მოცემულ მომენტზე – ფიზიკური შეგრძნებების, ფიქრების და ემოციების დაფიქსირებას (Johnson, Robertson, Cooper, 2018).

ილუსტრაცია 9 - გაბნევის არე – გაცნობიერებულობა-ბედნიერება



გაცნობიერებულობასა და სუბიექტური ბედნიერების განცდას შორის, როგორც ვვარაუდობდით, მივიღეთ დადებითი კორელაცია ($r=0.23$ -ს, $p<0.001$ -ზე) (იხ. დანართი 1), დეტერმინაციის კოეფიციენტი 5.29, რაც ნიშნავს, რომ გაცნობიერებულობა ბედნიერების ქულის ცვლილების 5%-ზე მეტს ხსნის (Adjusted $R^2=0.05$ -ს). ამ ორ კონსტრუქტს შორის დადებითი კორელაცია გაბნევის არის შემონშებითაც გამოჩნდა (იხ. ილუსტრაცია 9). რეგრესიული ანალიზის მიხედვით, გაცნობიერებულობის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს ბედნიერების ქულის 0.23 სტანდარტული ერთეულით ზრდას ($\beta=0.23$ -ს, $p<0.001$ -ზე) (იხ. ცხრილი 3).

ცხრილი 3. რეგრესიული ანალიზი - გაცნობიერებულობის გავლენა ბედნიერებაზე

ცვლადი	Adjusted R ²	β	t	p<
პრედიქტორები: გაცნობიერებულობა დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.05			
გაცნობიერებულობის როლი ბედნიერებაში		0.23	6.82	0.001

არაპირდაპირი კავშირები

ფსიქოლოგია რთული, კომპლექსური მეცნიერებაა. ცვლადები, რომლებსაც ჩვენ შევისწავლით, ჩვეულებრივ, ერთმანეთზე ურთიერთქმედებენ, შესაბამისად, მათი ურთიერთქმედების ანალიზი და ცვლადებს შორის არაპირდაპირი კავშირების გამოვლენა მკვლევართა ძირითადი ინტერესის საგანია. აქამდე ჩვენ წარმოვადგინეთ ცვლადებს

შორის პირდაპირი კავშირების ანალიზი (პირდაპირი კავშირების შეფასება გვიჩვენებს ერთი ცვლადის გავლენას (პრედიქტორი) მეორე ცვლადზე (დამოკიდებული ცვლადი)). კერძოდ, ჩვენ შევაფასეთ, რა როლი აქვს ცალკეულ პიროვნულ მახასიათებელს ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაში. ცხადია, ჩვენ მიერ განხილულ ცვლადებს შორის უფრო რთული, არაპირდაპირი კავშირებიც არსებობს, რომელთა შესწავლაც ჩვენ მედიაციური და მოდერაციული ანალიზის საშუალებით ვცადეთ.

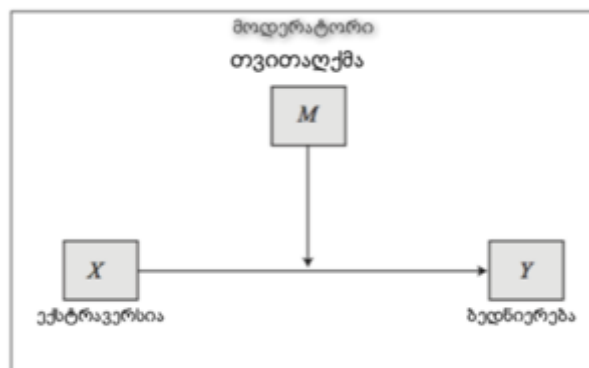
მოკლედ განვიხილავთ თითოეულს:

1. მედიაცია – პრედიქტორი მოქმედებს გამაშუალებელ, მედიატორ ცვლადზე, ეს უკანასკნელი კი – დამოკიდებულ ცვლადზე. ცვლადებს შორის აღნიშნული ორივე კავშირი სტატისტიკურად არსებითია. ბარონი და კენი გამოყოფენ ორი სახის მედიაციას – სრულს და ნაწილობრივს. სრული მედიაციის დროს მედიატორის გაკონტროლებით პრედიქტორსა და დამოკიდებულ ცვლადს შორის კავშირი სტატისტიკურ მნიშვნელოვნებას კარგავს. ნაწილობრივი მედიაციის დროს კი ეს კავშირი სუსტდება, თუმცა, სტატისტიკურად კვლავ არსებითია (*Baron, Kenny, 1986*).
2. მოდერაცია – მოდერატორი ცვლადი ცვლის პრედიქტორსა და დამოკიდებულ ცვლადს შორის კავშირის მიმართულებას და/ან სიძლიერეს. გამოყოფენ მოდერაციის შემდეგ ტიპებს: გამაძლიერებელი (Enhancing) – მოდერატორი ცვლადის ზრდა აძლიერებს პრედიქტორის გავლენას დამოკიდებულ ცვლადზე; ბუფერული (Buffering) – მოდერატორი ცვლადის ზრდა ამცირებს პრედიქტორის გავლენას დამოკიდებულ ცვლადზე; ანტაგონისტური (Antagonistic) – მოდერატორი ცვლადის ზრდა საპირისპიროდ ცვლის პრედიქტორის გავლენას დამოკიდებულ ცვლადზე (*Baron, Kenny, 1986*).
3. მოდერაციული მედიაცია და მედიაციური მოდერაცია – ეს არის მოდერაციის და მედიაციის შერწყმული, კომბინირებული, რთული მოდელები.

ჩვენი კვლევის ფარგლებში ვივარაუდეთ, რომ:

H4: ექსტრავერსიასა და ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას შორის მიმართება პოზიტიური თვითაღქმის ფუნქციაა – პოზიტიური თვითაღქმა მოდერატორის როლს ასრულებს თანამშრომლის ბედნიერებასა და ექსტრავერსიის კავშირის დროს (იხ. ილუსტრაცია 10). სავარაუდოდ, პოზიტიურ თვითაღქმას აქვს გამაძლიერებელი (Enhancing) მოდერატორის როლი – რაც უფრო მაღალია თანამშრომლის დადებითი თვითაღქმა, მით უფრო ძლიერია კავშირი ექსტრავერსიასა და ბედნიერებას შორის.

ილუსტრაცია 10 - პოზიტიური თვითაღქმის მოდერატორული ეფექტი ექსტრავერსია-ბედნიერების კავშირში



ცხრილი 4. ნაწილობრივი კორელაცია - პოზიტიური თვითაღქმის გავლენა ექსტრავერსია-ბედნიერების კავშირზე

საკონტროლო ცვლადი		ბედნიერება	ექსტრავერსია	თვითაღქმა
-	ბედნიერება	1.000	.395**	.345**
	ექსტრავერსია	.395**	1.000	.302**
	თვითაღქმა	.345**	.302**	1.000
თვითაღქმა	ბედნიერება	1.000	.325**	
	ექსტრავერსია	.325**	1.000	

შენიშვნა: **p<0.01

არაპირდაპირი კავშირების შემოწმება ნაწილობრივი კორელაციით (partial correlation) დავიწყეთ. ექსტრავერსიასა და ბედნიერებას შორის პირდაპირი კორელაცია ($r=0.4$ -ს, $p<0.001$ -ზე) მცირდება პოზიტიური თვითაღქმის გაკონტროლების პირობებში ($r=0.33$ -ს,

$p < 0.001$ -ზე) (იხ. ცხრილი 4). შესაბამისად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პოზიტიური თვითაღქმის კოეფიციენტის ზრდა ასუსტებს ექსტრავერსიის როლს ბედნიერების ვარიაციაში.

მოდერაციული ეფექტები შევამოწმეთ SPSS-ში რეგრესიის მენიუში გამაშუალებელი ეფექტების შესასწავლად სპეციალურად შემუშავებული პროგრამის, PROCESS, by Andrew F. Hayes (<http://www.afhayes.com>), საშუალებით.

ცხრილი 5. მოდერაციული ანალიზი - პოზიტიური თვითაღქმის მოდერაციული ეფექტი ნეიროტიციზმის და ბედნიერების კავშირში

მოდელი	R ²	F	p<
პრედიქტორი: პოზიტიური თვითაღქმა, ექსტრავერსია დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.29	116.16	0.001

ცვლადი	B	SE	t	p<	LLCI	ULCI
ექსტრავერსიის გავლენა ბედნიერებაზე	0.17	0.04	4.85	0.001	0.10	0.25
თვითაღქმის გავლენა ბედნიერებაზე	1.82	0.37	4.97	0.001	1.10	2.54
ინტერაქციის ცვლადი X: ექსტრავერსია M: პოზიტიური თვითაღქმა Y: ბედნიერება	-0.04	0.01	-3.05	0.01	-0.06	-0.01

პოზიტიური თვითაღქმის მოდერაციული ეფექტი ექსტრავერსია-ბედნიერების კავშირზე შემონშნა პროცესის პირველი მოდელის მეშვეობით. მოდელს მაღალი პრედიქტორული ძალა აქვს ($F=116.16$ -ს, $p < 0.001$ -ზე) და ხსნის ბედნიერების ქულათა ვარიაციის 29%-ს. პროცესის მიხედვით თვითაღქმის გავლენა ექსტრავერსია-ბედნიერების კავშირზე არსებითია (იხ. ცხრილი 5) – მოდელში დასტურდება თვითაღქმის მოდერაციული ეფექტი ($R^2 \text{ chng}=0.008$ -ს, $F=9.27$ -ს, $p < 0.01$ -ზე). ჩვენი ვარაუდი გამართლდა – პოზიტიური თვითაღქმა მართლაც ასრულებს მოდერატორის როლს ექსტრავერსიასა და ბედნიერებას შორის კავშირში, თუმცა, ჩვენი დაშვების საპირისპიროდ გვაქვს ბუფერული მოდერაცია (ჩვენ ვვარაუდობდით ე.წ. გამაძლიერებელ მოდერაციას) – პოზიტიური თვითაღქმისა და ექსტრავერსიის ინტერაქცია ასუსტებს კავშირს ექსტრავერსიასა და ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას შორის. ეს შედეგი ჩვენი ვარაუდის საპირისპიროა.

როგორ შეიძლება აიხსნას, ინტერპრეტირდეს ეს შედეგი? ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად დამატებით მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზი გაკეთდა. ჩვენი ვარაუდი ამგვარია – პოზიტიური თვითაღქმა ე.წ. გამაძლიერებელი მოდერატორია ინტროვერტთა ჯგუფში (სადაც ექსტრავერსიის დაბალი მაჩვენებელია). ინტროვერტს უპირატესად ახასიათებს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის დაბალი დონე. იმ შემთხვევაში, თუ ინტროვერტს მაღალი თვითაღქმა აქვს, ის ავლენს ბედნიერების მაღალ მაჩვენებელს; ანუ, მაღალი პოზიტიური თვითაღქმის პირობებში ინტროვერსიისა და ბედნიერების კავშირი ძლიერდება. პოზიტიური თვითაღქმის მსგავსი გამაძლიერებელი ეფექტი ბედნიერებასა და პიროვნულ მახასიათებლებს (ექსტრავერსია და ნეიროტიციზმი) შორის აღნიშნულია ლაურიოლას და იანის სტატიაშიც (*Lauriola, Iani, 2016*). ექსტრავერტი ცხოვრებას მეტი დაჯერებულობით და პოზიტიური განწყობით უყურებს. ეს მას მეტად ბედნიერს ხდის (*Lucas et al., 2008*). ინტროვერტი, რომელსაც დაბალი ნეიროტიციზმი აქვს და პოზიტიურია, ასევე, ხასიათდება ბედნიერების მაღალი სუბიექტური აღქმით (*Hills, Argyle, 2001*).

პოზიტიური თვითაღქმის პირობებში „ბედნიერი ინტროვერტის“ კონცეფციის გადასამოწმებლად გამოვყავით ინტროვერსიისკენ მიდრეკილი თანამშრომლების ჯგუფი.

მოვახდინეთ ცვლადის სტანდარტიზაცია და ექსტრავერსიის მაჩვენებლის მიხედვით გამოვყავით დაბალი, საშუალო და მაღალი ექსტრავერსიის ჯგუფები. თანამშრომლების 15%-ში (127 ინდივიდი) დაფიქსირდა ექსტრავერსიის დაბალი მაჩვენებელი, 17%-ში (146 ინდივიდი) – მაღალი მაჩვენებელი, უმეტესობას, 68%-ს (567 ინდივიდი), აქვს საშუალო ექსტრავერსიის ქულა. თვითაღქმის ცვლადის სტანდარტიზაციის შემდეგ, ასევე, გამოვყავით დაბალი, საშუალო და მაღალი თვითაღქმის მქონე თანამშრომელთა ჯგუფები. შედეგად: 8%-ს (66 ინდივიდი) აქვს დაბალი თვითაღქმა, 16%-ს (134 ინდივიდი) – მაღალი და უმეტესობას, 76%-ს (641 ინდივიდი) – საშუალო.

სტანდარტიზებული პოზიტიური თვითაღქმის ცვლადის გავლენის შემოწმებით ექსტრავერსიის და ბედნიერების კავშირზე, დასტურდება, რომ ინტროვერსიისკენ

მიდრეკილი (ექსტრავერსიის დაბალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები) და ამავდროულად პოზიტიური თვითაღქმის მქონე თანამშრომლები უფრო ბედნიერები არიან, ვიდრე ის ინტროვერტები, რომელთაც პოზიტიური თვითაღქმის დაბალი მაჩვენებლი აქვთ. მაღალი პოზიტიური თვითაღქმის პირობებში ინტროვერტობის გავლენა ბედნიერებაზე მცირდება (იხ. ცხრილი 6).

ცხრილი 6. რეგრესიული ანალიზი - პოზიტიური თვითაღქმის ცვლადის გავლენა ექსტრავერსიისა და ბედნიერების კავშირზე; ჯგუფებს შორის შედარება

მოდელი	β	t	p<
პრედიქტორი: პოზიტიური თვითაღქმა, დაბალი ექსტრავერსია დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.52	6.85	0.001
პრედიქტორი: პოზიტიური თვითაღქმა, საშუალო ექსტრავერსია დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.25	6.20	0.001
პრედიქტორი: პოზიტიური თვითაღქმა, მაღალი ექსტრავერსია დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.18	2.20	0.05

პოზიტიური თვითაღქმა ასევე მოდერატორის როლს თამაშობს ნეიროტიციზმის და ბედნიერების კავშირში. ისევე, როგორც ექსტრავერსიის და ბედნიერების კავშირში, პოზიტიურობა აქაც ბუფერულ მოდერატორად გვევლინება (იხ. ცხრილი 7 და 8). ლიტერატურაც ადასტურებს პოზიტიურობის მსგავს გამაშუალებელ როლს ნეიროტიციზმის და ბედნიერების კავშირში (Lauriola, Iani, 2016).

ცხრილი 7. ნაწილობრივი კორელაცია - პოზიტიური თვითაღქმის გავლენა ნეიროტიციზმის და ბედნიერების კავშირში

საკონტროლო ცვლადი	ნეიროტიციზმი	ბედნიერება	თვითაღქმა
-	ნეიროტიციზმი	1.000	-.301**
	ბედნიერება	-.301**	1.000
	თვითაღქმა	-.532**	.345**
თვითაღქმა	ნეიროტიციზმი	1.000	-.148**
	ბედნიერება	-.148**	1.000

შენიშვნა: **p<0.01

კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეიძლება ითქვას, რომ პოზიტიური თვითაღქმა გადანონის ექსტრავერსიის და ნეიროტიციზმის გავლენას ბედნიერებაზე. პოზიტიურ თვითაღქმას განსაკუთრებული წვლილი შეაქვს ბედნიერების ქულათა ვარიაციაში. ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ფორმირებაში პოზიტიური თვითაღქმა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე იმგვარი დისპოზიციური პიროვნული მახასიათებლები, როგორებიცაა: ექსტრავერსია და ნეიროტიციზმი.

ცხრილი 8. მოდერაციული ანალიზი - პოზიტიური თვითაღქმის მოდერაციული ეფექტი ნეიროტიციზმის და ბედნიერების კავშირში

მოდელი	R ²	F	p<
პრედიქტორი: პოზიტიური თვითაღქმა, ნეიროტიციზმი დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.23	80.90	0.001

ცვლადი	B	SE	t	p<	LLCI	ULCI
ნეიროტიციზმის გავლენა ბედნიერებაზე	-0.11	0.03	-3.57	0.001	-0.17	-0.05
თვითაღქმის გავლენა ბედნიერებაზე	0.44	0.19	2.30	0.05	0.06	0.81
ინტერაქციის ცვლადი X: ნეიროტიციზმი M: პოზიტიური თვითაღქმა Y: ბედნიერება	0.02	0.01	2.33	0.05	0.00	0.04

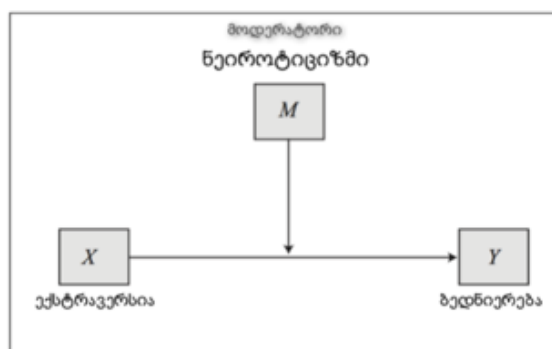
არაპირდაპირი კავშირებიდან ასევე შევამოწმეთ ნეიროტიციზმის მოდერაციული ეფექტი ექსტრავერსია-ბედნიერების კავშირზე. ჩვენი ვარაუდით:

H5: ნეიროტიციზმისა და ექსტრავერსიის ინტერაქცია ასუსტებს ექსტრავერსიის კავშირს ბედნიერების სუბიექტურ აღქმასთან (ბუფერული მოდერაცია). ნეიროტიციზმი მოდერატორი ცვლადია – ნეიროტიციზმის სკალაზე ქულების მატება უკავშირდება ექსტრავერსიასა და თანამშრომლის სუბიექტურ კეთილდღეობას შორის ურთიერთკავშირის შესუსტებას (იხ. ილუსტრაცია 11).

თავდაპირველად შევაფასეთ ნაწილობრივი კორელაცია – ნეიროტიციზმის შემოწმებისას ექსტრავერსიასა და ბედნიერებას შორის კორელაცია 0.4-დან 0.32-მდე მცირდება (p<0.001-ზე) (იხ. ცხრილი 9). მიუხედავად იმისა, რომ მოდელს ძლიერი პრედიქტორული ძალა აქვს

($F=101.16$ -ს, $p<0.001$ -ზე) და დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 27%-ს ხსნის (ინტერაქცია – 0.0006 , $p<0.5$ -ზე), მასში ნეიროტიციზმის მოდერაციული ეფექტი არ დადასტურდა (R^2 chng= 0.0009 -ს, $F=0.995$ -ს, $p<0.5$ -ზე) (იხ. ცხრილი 10), რაც ნიშნავს, რომ ნეიროტიციზმის ქულათა ცვლილება ექსტრავერსია-ბედნიერების კავშირზე სტატისტიკურად არსებით გავლენას ვერ ახდენს.

ილუსტრაცია 11 - ნეიროტიციზმის მოდერაციული ეფექტი ექსტრავერსია-ბედნიერების კავშირში



ცხრილი 9. ნაწილობრივი კორელაცია - ნეიროტიციზმის გავლენა ექსტრავერსია-ბედნიერების კავშირზე

საკონტროლო ცვლადი		ბედნიერება	ექსტრავერსია	ნეიროტიციზმი
-	ბედნიერება	1.000	.395**	-.301**
	ექსტრავერსია	.395**	1.000	-.389**
	ნეიროტიციზმი	-.301**	-.389**	1.000
ნეიროტიციზმი	ბედნიერება	1.000	.317**	
	ექსტრავერსია	.317**	1.000	

შენიშვნა: ** $p<0.01$

შეფასდა ექსტრავერსიასა და ბედნიერებას შორის ურთიერთკავშირი სქესის გაკონტროლების პირობებში; გვანტერესებდა, ახდენს თუ არა გავლენას სქესი ამ ურთიერთკავშირზე. როგორც აღმოჩნდა, ექსტრავერსია-ბედნიერების ურთიერთკავშირში სქესი არ ასრულებს მოდერატორის ფუნქციას (იხ. ცხრილი 11).

ცხრილი 10. მოდერაციული ანალიზი - ნეიროტიციზმის მოდერაციული ეფექტი
ექსტრავერსია-ბედნიერების კავშირში

მოდელი	R ²	F	p<
პრედიქტორი: ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.27	101.16	0.001

ცვლადი	B	SE	t	p<	LLCI	ULCI
ექსტრავერსიის გავლენა ბედნიერებაზე	0.06	0.01	4.71	0.001	0.03	0.08
ნეიროტიციზმის გავლენა ბედნიერებაზე	-0.06	0.02	-2.76	0.01	-0.09	-0.2
ინტერაქციის ცვლადი X: ექსტრავერსია M: ნეიროტიციზმი Y: ბედნიერება	0.0006	0.0007	0.997	0.5	-0.0006	0.0019

ცხრილი 11. ნაწილობრივი კორელაცია - სქესის გავლენა ექსტრავერსია-ბედნიერების
კავშირზე

საკონტროლო ცვლადი	ბედნიერება	ექსტრავერსია	სქესი
-	ბედნიერება	1.000	.395**
	ექსტრავერსია	.395**	1.000
	სქესი	-0.061	-.077*
სქესი	ბედნიერება	1.000	.393**
	ექსტრავერსია	.393**	1.000

შენიშვნა: **p<0.01; *p<0.05

შეჯამება: პიროვნული მახასიათებლების როლი ბედნიერების ვარიაციაში

კვლევაში ჩვენ განვიხილეთ 840 დასაქმებული რესპონდენტის მონაცემები და შევისწავლეთ, თუ რა პიროვნული მახასიათებლები განაპირობებს თანამშრომლის სუბიექტური კეთილდღეობის აღქმას.

შედეგები გვიჩვენებს, რომ ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ვარიაციაში პიროვნული მახასიათებლების როლი და პრედიქტორული ძალა განსხვავებულია. ბედნიერებაზე დადებითად მოქმედებს ექსტრავერსია და გაცნობიერებულობა; პოზიტიური თვითაღქმა დადებითად მოქმედებს ბედნიერებაზე და აქვს ბუფერული მოდერაციული ეფექტი – ის ასუსტებს ექსტრავერსიის და ნეიროტიციზმის გავლენას ბედნიერებაზე. ნეიროტიციზმს,

როგორც მოსალოდნელი იყო, უარყოფითი გავლენა აქვს ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაზე.

ცალკეული პიროვნული მახასიათებლის ინდივიდუალური გავლენის შემონმების შემდეგ, ჩვენ მრავლობითი რეგრესიული ანალიზის საშუალებით გავაანალიზეთ ყველა განხილული პიროვნული მახასიათებლის ინტერაქციის (ერთობლივი ურთიერთქმედების) როლი ბედნიერების ფორმირებაში (იხ. ილუსტრაცია 12). ჩვენს მიერ შემუშავებულ მოდელში დამოკიდებული ცვლადია ბედნიერება, ხოლო დამოუკიდებელი ცვლადებია ზემოთ განხილული პიროვნული მახასიათებლები: ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი, პოზიტიური თვითაღქმა, გაცნობიერებულობა. ჩამოთვლილი პიროვნული ცვლადებით აიხსნება ბედნიერების ვარიაციის 21% (Adjusted R²=0.21-ს, p<0.001-ზე) (იხ. ცხრილი 12). ერთობლივი ზემოქმედებისას, სტატისტიკურად სანდო გავლენა აქვს მხოლოდ ექსტრავერსიას და პოზიტიურ თვითაღქმას. ექსტრავერსიის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა განაპირობებს ბედნიერების ქულის 0.30 ერთეულით მატებას ($\beta=0.30$ -ს, p<0.001-ზე), ხოლო პოზიტიური თვითაღქმის ერთი სტანდარტული ერთეულით მომატება იწვევს ბედნიერების 0.21 ერთეულით გაზრდას ($\beta=0.21$ -ს, p<0.001-ზე). გაცნობიერებულობას – დადებითი, ნეიროტიციზმს კი უარყოფითი გავლენა აქვს ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაზე, თუმცა, ერთიან მოდელში მათი წვლილი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღარ არის.

ცხრილი 12. მრავლობითი რეგრესიული ანალიზი - პიროვნული ნიშნების გავლენა ბედნიერებაზე

ცვლადი	Adjusted R ²	β	t	p<
პრედიქტორები: ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი, პოზიტიური თვითაღქმა, გაცნობიერებულობა	0.21			
დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება				
ექსტრავერსიის როლი ბედნიერებაში		0.30	8.65	0.001
ნეიროტიციზმის როლი ბედნიერებაში		-0.06	-1.52	0.5
პოზიტიური თვითაღქმის როლი ბედნიერებაში		0.21	5.70	0.001
გაცნობიერებულობის როლი ბედნიერებაში		0.04	1.24	0.5

ილუსტრაცია 12 - პიროვნული მახასიათებლების როლი ბედნიერების ფორმირებაში



12.2. ბედნიერების პრედიქტორები უმუშევრებში

როგორია ბედნიერების სუბიექტური აღქმა უმუშევრებში? ეს შეკითხვა ბუნებრივად ჩნდება, როდესაც ამ მახასიათებელს დასაქმებულ ადამიანებში ვაფასებთ. ამ შეკითხვაზე პასუხი გვეხმარება ბედნიერების სუბიექტური აღქმის არსის უკეთ გაგებაში; იმის პირველად შეფასებაში, თუ რა როლი შეაქვს დასაქმების სტატუსს (დასაქმებული, უმუშევარი) ბედნიერების ქულათა ვარიაციაში. შესაბამისად, კვლევაში ჩვენ ჩავრთეთ უმუშევრებიც, სულ 104 რესპონდენტი. მონაცემები შეიწონა უმუშევართა რაოდენობის, სქესის და ასაკის მიხედვით სტატისტიკის დეპარტამენტის მიერ გამოქვეყნებული ინფორმაციის საფუძველზე. შედეგებში წარმოდგენილია შეწონილი მონაცემები. კვლევაში მონაწილე უმუშევართაგან 45.5% ქალია, 54.5% კი – მამაკაცი. ასაკის მიხედვით რესპონდენტები ამგვარად გადანაწილდნენ: 18-24 წლის – 23.8%; 25-34 წლის – 23.7%; 35-44 წლის – 19.8%; 45 წლის და ზევით – 32.7%. განათლების მიხედვით, რესპონდენტთა უმეტესობას ან ბაკალავრის ხარისხი აქვს (47.9%) ან მაგისტრის (46.5%), მხოლოდ 1.4%-ია საშუალო განათლებით და 4.2% – დოქტორის ხარისხით. უმუშევრობის ხანგრძლივობის მიხედვით რესპონდენტები

შემდეგნაირად გადანაწილდნენ: 41.4%-ის უმუშევრობის პერიოდი ერთი წელზე ნაკლებია; ასევე დიდი ნაწილის (39%) – 5 წელზე მეტი; 1-დან 3 წლამდე უმუშევრობის სტაჟი აქვს რესპონდენტთა 18.3%-ს, 3-დან 5 წლამდე უმუშევარი კი მხოლოდ 1.3%-ია.

უმუშევართა ჯგუფმა შეავსო ონლაინ კითხვარის შეკვეცილი ვერსია, საიდანაც ამოღებული იყო სამუშაოსთან დაკავშირებული შეკითხვები.

ცხრილი 13. უმუშევრების და დასაქმებულების შედარება ბედნიერების და პიროვნული ნიშნების მიხედვით

ცვლადი	უმუშევრები			დასაქმებულები			F	p<	t	df
	M	SD	SE	M	SD	SE				
სტატისტიკა										
ბედნიერება	4.98	1.38	0.14	5.34	1.10	0.04	5.15	0.05	-2.57	119.79
ექსტრავერსია	29.77	7.39	0.73	29.59	6.02	0.21	6.51	1	0.24	120.48
ნეიროტიციზმი	22.02	8.11	0.80	16.43	6.72	0.23	9.86	0.001	6.75	121.15
პოზიტიური თვითაღქმა	2.92	0.56	0.06	3.03	0.40	0.01	26.90	0.1	-2.00	116.23
გაცნობიერებულობა	2.74	0.61	0.06	2.93	0.50	0.02	7.63	0.005	-2.99	121.23

როგორც მოსალოდნელი იყო, უმუშევრებში ფიქსირდება ბედნიერების შედარებით დაბალი მაჩვენებელი (უმუშევრები: $M=4.98$ -ს, $SE=0.14$ -ს, დასაქმებულები: $M=5.34$ -ს, $SE=0.04$ -ს). ჯგუფებს შორის სხვაობა შემონმდა დამოუკიდებელი შერჩევის t ტესტით ($t=-2.57$, $p<0.05$) (იხ. ცხრილი 13). ამასთან, ნეიროტიციზმის დონე უმუშევრებში საგრძნობლად მაღალია (უმუშევრები: $M=22.02$ -ს, $SE=0.80$ -ს, დასაქმებულები: $M=16.43$ -ს, $SE=0.23$ -ს, $t=6.75$, $p<0.001$). ჯგუფებს შორის სხვაობა სტატისტიკურად არსებითია (იხ. ცხრილი 13). პოზიტიური თვითაღქმა და გაცნობიერებულობა მცირეოდენით ნაკლებია უმუშევრებში (იხ. ცხრილი 13). აღსანიშნავია, რომ გაცნობიერებულობის მიხედვით სხვაობა სტატისტიკურად არსებითია. ჩვენი შედეგები ემთხვევა აკადემიურ ლიტერატურაში განხილულ მონაცემებს, სადაც აღნიშნულია, რომ უმუშევრობა ზოგადად იწვევს პოზიტიური თვითაღქმის შემცირებას და ზრდის დეპრესიულ ფონს და სტრესს (Bartley, 1994; Breslin, Mustard, 2003; Briar et al., 1980; Creed, Muller, and Machin, 2001; Eisenberg and Lazarsfeld, 1938). 2012 წელს ვანბერგმა გააკეთა 2000-2010 წლების სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა, რის საფუძველზეც

დაასკვნა, რომ უმუშევრობა იწვევს ფსიქოლოგიური ჯანმრთელობის გაუარესებას (Wanberg, 2012). 2017 წელს გამოქვეყნებული კვლევადანაც ჩანს, რომ უმუშევრობას უარყოფითი გავლენა აქვს სუბიექტური ბედნიერების აღქმაზე როგორც ახალგაზრდებში, ისე ასაკოვნებში (Pultz, Teasdale, 2017).

კორელაციური ანალიზიდან ჩანს, რომ უმუშევრებში ნეიროტიციზმი ყველაზე მეტად არის დაკავშირებული ბედნიერებასთან (უმუშევრებში ბედნიერებასა და ნეიროტიციზმს შორის კორელაცია უარყოფითია და -0.63-ს შეადგენს, დასაქმებულებში კი - -0.30-ია) (იხ. ცხრილი 14).

ცხრილი 14. კორელაციური ანალიზის შედეგები უმუშევრებში და დასაქმებულებში - ბედნიერება და პიროვნული ნიშნები

ცვლადი	უმუშევრები		დასაქმებულები	
	კორელაცია	p<	კორელაცია	p<
ბედნიერება ექსტრავერსია	0.43	0.001	0.40	0.001
ბედნიერება ნეიროტიციზმი	-0.63	0.001	-0.30	0.001
ბედნიერება პოზიტიური თვითაღქმა	0.58	0.001	0.35	0.001
ბედნიერება გაცნობიერებულობა	0.44	0.001	0.23	0.001

ნეიროტიციზმის მნიშვნელოვნება უმუშევრებში რეგრესიული ანალიზიდანაც ჩანს. ნეიროტიციზმის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა იწვევს ბედნიერების ქულის 0.58 ერთეულით შემცირებას, მაშინ, როდესაც დასაქმებულებში ეს მაჩვენებელი 0.40-ია (იხ. ცხრილი 15). ასევე, მნიშვნელოვანი სხვაობაა პოზიტიური თვითაღქმისა (უმუშევრებში $\beta=0.63$ -ს; დასაქმებულებში $\beta=0.42$ -ს) და გაცნობიერებულობის (უმუშევრებში $\beta=0.52$ -ს; დასაქმებულებში $\beta=0.27$ -ს) მიხედვით (იხ. ცხრილი 15). გაცნობიერებულობა უმუშევრებში ხსნის ბედნიერების ქულის ვარიაციის 27%-ს, მაშინ, როდესაც დასაქმებულებში ეს კავშირი სუსტია და ბედნიერების ქულის ვარიაციის მხოლოდ 7% იხსნება ამ კონსტრუქციით. აღნიშნული მიუთითებს გაცნობიერებულობის ერთგვარ კომპენსატორულ ფუნქციაზე.

სამეცნიერო ლიტერატურაში განსაკუთრებული აქცენტი კეთდება გაცნობიერებულობის როლზე სტრესის დაძლევაში და დეპრესიასთან გამკლავებაში (Wolever et al., 2012; Kuyken, 2008). ამიტომაც გაცნობიერებულობას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება უმუშევრებში. გაცნობიერებულობის კონსტრუქტის დადებითი გავლენა ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაზე მეტად მნიშვნელოვანი სწორედ უმუშევართა ჯგუფშია.

ცხრილი 15. რეგრესიული ანალიზი - პიროვნული მახასიათებლების გავლენა ბედნიერებაზე უმუშევრებში და დასაქმებულებში

ცვლადი	უმუშევრები				დასაქმებულები			
	Ad R ²	β	t	p<	Ad R ²	β	t	p<
ექსტრავერსიის როლი ბედნიერებაში	0.22	0.48	5.55	0.001	0.23	0.48	15.75	0.001
ნეიროტიციზმის როლი ბედნიერებაში	0.32	-0.58	-7.07	0.001	0.16	-0.40	-12.58	0.001
პოზიტიური თვითაღქმის როლი ბედნიერებაში	0.39	0.63	8,12	0.001	0.18	0.42	13.53	0.001
გაცნობიერებულობის როლი ბედნიერებაში	0.27	0.52	6.21	0.001	0.07	0.27	8.18	0.001

მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენი კვლევის მთავარი თემა დასაქმებულებს ეხება, რადგანაც ის შეისწავლის ბედნიერების გავლენას სამუშაოს შესრულებაზე, ვფიქრობთ, ის ნაწილიც, რომელიც უმუშევრებს ეხება, საინტერესოა და დამატებით ღირებულებას სძენს ნაშრომს.

12.3. სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები

ჩვენი ვარაუდით, ბედნიერების ფორმირებაში, თანამშრომლის პიროვნულ მახასიათებლებთან ერთად, მნიშვნელოვან როლს თამაშობს სამუშაოსთან დაკავშირებული იმგვარი ფაქტორები, როგორებიცაა: შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო მოთხოვნები და რესურსები. ამჯერად სწორედ ამ ჰიპოთეზების შემოწმების შედეგებს წარმოვადგენთ. განვიხილავთ თითოეულს (კორელაცია ბედნიერებასა და სამუშაოსთან ასოცირებულ თითოეულ ფაქტორთან მოცემულია დანართში 2).

შრომითი კმაყოფილება

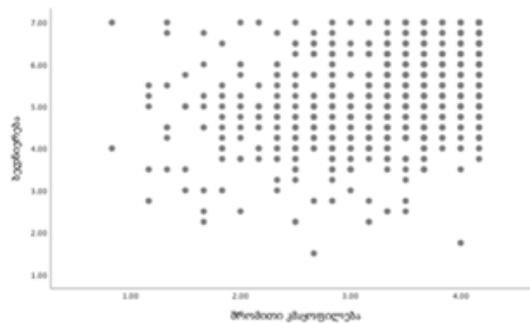
ლიტერატურის შესწავლამ (Argyle, 1989) მიგვიყვანა ვარაუდამდე, რომ ბედნიერების ფორმირებაში შრომითი კმაყოფილების როლი მნიშვნელოვანია, კერძოდ:

H7: შრომით კმაყოფილებას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ფორმირებაში; შრომითი კმაყოფილება ბედნიერების სუბიექტური აღქმის პრედიქტორია, ის დადებითად მოქმედებს თანამშრომლის ბედნიერებაზე.

ცხრილი 16. რეგრესიული ანალიზი - შრომითი კმაყოფილების როლი ბედნიერების ვარიაციაში

ცვლადი	Adjusted R ²	β	t	p<
პრედიქტორები: შრომითი კმაყოფილება დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.18			
შრომითი კმაყოფილების როლი ბედნიერებაზე		0.43	13.58	0.001

ილუსტრაცია 13 - გაბნევის არე - შრომითი კმაყოფილება და ბედნიერება



მართლაც, კვლევაში ჩვენ მივიღეთ საშუალო სიძლიერის კორელაცია ($r=0.43$ -ს, $p<0.001$ -ზე) შრომით კმაყოფილებასა და თანამშრომლის სუბიექტური კეთილდღეობის განცდას შორის. კორელაცია ნათლად ჩანს გაბნევის არიდანაც (იხ. ილუსტრაცია 13). შედეგები ადასტურებს, რომ ადამიანისთვის შრომითი კმაყოფილება დიდწილად განსაზღვრავს ზოგადად ცხოვრებით კმაყოფილებას და ბედნიერებას – კვლევის ფარგლებში ბედნიერების ფორმირებაში შრომითი კმაყოფილების წილი 18% (დეტერმინაციის კოეფიციენტი) მივიღეთ. რეგრესიულმა ანალიზმა დაადასტურა, რომ შრომითი კმაყოფილების ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის 0.43 ერთეულით გაზრდას ($\beta=0.43$ -ს, $p<0.001$ -ზე) (იხ. ცხრილი 16). ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ ბედნიერების ვარიაციაში შრომით კმაყოფილებას პიროვნულ

მახასიათებლებზე მაღალი წილი აქვს.

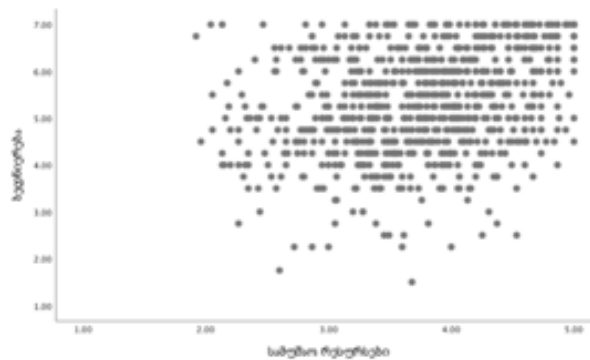
სამუშაო მოთხოვნები და რესურსი

ჩვენი კვლევის ფარგლებში ასევე შევისწავლეთ სამუშაო მოთხოვნების და რესურსების როლი თანამშრომლის ბედნიერების ფორმირებაში. თეორიულ ჩარჩოდ გამოვიყენეთ ბეკერის სამუშაო მოთხოვნების და რესურსის მოდელი, რომლის მიხედვითაც თანამშრომლის ბედნიერებისთვის მნიშვნელოვანია ამ ორ კომპონენტს შორის ბალანსი. (Bakker, Demerouti, 2014).

ჩვენი ჰიპოთეზა იყო:

H8: ბედნიერების სუბიექტური აღქმა მაღალია, როდესაც მაღალია სამუშაოს მოთხოვნები და ამასთან, მაღალია სამუშაო რესურსი, რაც გულისხმობს რომ მოთხოვნები და რესურსები დაბალანსებულია.

ილუსტრაცია 14 - გაბნევის არე - სამუშაო რესურსი და ბედნიერება



სამუშაო რესურსში, როგორც ერთიან კონსტრუქტში, შედის: ავტონომია, თანამშრომლობა – ურთიერთობები კოლეგებთან, ხელმძღვანელისგან მიღებული უკუკავშირი, წვრთნა (coaching), განვითარების შესაძლებლობა. ჯერ შევაფასეთ კავშირი სამუშაო რესურსსა და თანამშრომლის ბედნიერებას შორის, შემდეგ კი – კავშირი ბედნიერებასა და სამუშაო რესურსის ზემოთ ჩამოთვლილ კომპონენტებს შორის. სამუშაო რესურსსა და თანამშრომლის ბედნიერებას შორის კავშირი, როგორც ვფიქრობდით, პოზიტიურია

($r=0.34$ -ს, $p<0.001$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 12%). ბედნიერებასა და სამუშაო რესურსს შორის დადებითი კავშირი გაბნევის არიდანაც თვალსაჩინოა (იხ. ილუსტრაცია 14).

ჩვენთვის განსაკუთრებით საინტერესო იყო სამუშაო რესურსის ცალკეული კომპონენტის გავლენის შესწავლა თანამშრომლის სუბიექტური ბედნიერების განცდაზე. ვფიქრობთ, ორგანიზაციებმა ყურადღებით უნდა გაითვალისწინონ ეს ინფორმაცია ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის ეფექტიანობისთვის. თითოეული კომპონენტისთვის გაკეთდა კორელაციური და რეგრესიული ანალიზი. სამუშაო რესურსის ცალკეული კომპონენტის გაანალიზებით მივიღეთ ასეთი შედეგები (დეტალურად იხ. ცხრილი 17):

ცხრილი 17. რეგრესიული ანალიზი - სამუშაო რესურსის როლი ბედნიერების ვარიაციაში

ცვლადი	Adjusted R ²	β	t	p<
პრედიქტორები: სამუშაო რესურსი დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.11			
ავტონომია		0.07	2	0.05
თანამშრომლობა		0.10	2.75	0.01
უკუკავშირი		0.05	1.06	0.5
წვრთნა (coaching)		0.08	2.08	0.05
განვითარების შესაძლებლობა		0.18	4.49	0.001

- განვითარების შესაძლებლობა: $r=0.29$ -ს, $p<0.01$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 8%; $\beta=0.18$ -ს, $p<0.001$ -ზე;
- წვრთნა (coaching): $r=0.25$ -ს, $p<0.01$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 6%; $\beta=0.08$ -ს, $p<0.05$ -ზე;
- ხელმძღვანელისგან მიღებული უკუკავშირი: $r=0.25$ -ს, $p<0.01$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 6%; ბეტა არ არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი;
- თანამშრომლობა – კოლეგებთან ურთიერთობა: $r=0.22$ -ს, $p<0.01$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 5%; $\beta=0.10$ -ს, $p<0.01$ -ზე;

• ავტონომია ($r=0.20$ -ს, $p<0.01$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 4%; $\beta=0.07$ -ს, $p<0.05$ -ზე). აღსანიშნავია, რომ, კვლევის შედეგების მიხედვით, თანამშრომლისთვის ყველაზე ღირებული განვითარების შესაძლებლობაა; ასევე, მნიშვნელოვანია ხელმძღვანელისგან მიღებული წვრთნა და უკუკავშირი, კოლეგებთან ურთიერთობა და ავტონომიის დონე. განვითარების შესაძლებლობისთვის მაღალი მნიშვნელოვნების მინიჭება კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რომ თანამშრომლებს აღარ სურთ ერთ პოზიციაზე წლების განმავლობაში მუშაობა, მათ ესაჭიროებათ დინამიურობა კარიერაში, მრავალფეროვანი საქმიანობა, ახალი უნარ-ჩვევების ათვისება და საინტერესო საქმის კეთება.

სამუშაო რესურსის მსგავსად, სამუშაო მოთხოვნებიც ერთიან კონსტრუქტს წარმოადგენს, რომელშიც შედის: სამუშაო დატვირთულობა, გონებრივი წნეხი, ემოციური დაძაბულობა, ურთიერთსაზიარებელი მოლოდინები ორი ან მეტი თანამშრომლისგან, სირთულეები და დაბრკოლებები. ბედნიერებასა და სამუშაო მოთხოვნებს შორის სტატისტიკურად არსებითი კავშირი არ დაფიქსირდა ($r=0.002$ -ს, $p<1$ -ზე). ეს აიხსნება იმით, რომ ზოგიერთი ქვეკომპონენტი დადებითად მოქმედებს ბედნიერებაზე (მაგალითად, გონებრივი წნეხი), ზოგიერთი კი – უარყოფითად (მაგალითად, დაბრკოლებები სამუშაოზე და ურთიერთსაზიარებელი მოლოდინები ორი ან მეტი თანამშრომლისგან). შესაბამისად, კვლევისთვის ბევრად უფრო საინტერესოა სამუშაო მოთხოვნების ცალკეულ მახასიათებელსა და ბედნიერებას შორის არსებული კავშირების შესწავლა. ლიტერატურაშიც გამოყოფენ ორი ტიპის მოთხოვნებს – შემათავსებელი მოთხოვნები და გამონწვევები. პირველში შედის: ბუნდოვანი ფუნქციები და მიზნები, კონტროლის ნაკლებობა, არარეალისტური ბოლო ვადები, არაჯანსაღი ურთიერთობები სამსახურში, სამუშაოს დაკარგვის შიში; გამონწვევებში კი მოიაზრება: დამატებითი მოვალეობები შესაბამისი ტრენინგით და მხარდაჭერით, სამუშაოს შინაარსის გაზრდა, მნიშვნელოვანი მიზნები და ა.შ.. ამგვარი გამონწვევები ხელს უწყობს თანამშრომლის განვითარებას და ზრდას, იძლევა მიღწევების საშუალებას. საპირისპიროდ, შემათავსებელი მოთხოვნები ქმნის ბარიერებს განვითარებაში და მიღწევებში (Johnson, Robertson, Cooper, 2018).

ჰოდსაკოფმა და მისმა კოლეგებმა გააკეთეს მეტაანალიზი, სადაც შეისწავლეს 150 სხვადასხვა ნაშრომი, რომლებიც აღწერდა განსხვავებული ტიპის მოთხოვნების (შემაფერხებელი მოთხოვნები და გამონწვევები) გავლენას შრომით კმაყოფილებაზე და თანამშრომლების გადინებაზე. შედეგებმა ნათელყო, რომ შემაფერხებელი მოთხოვნები იწვევს შრომითი კმაყოფილების შემცირებას ($r=-0.57$ -ს) და ზრდის კადრების დენადობის კოეფიციენტს ($r=0.23$ -ს); გამონწვევები კი ზრდის შრომით კმაყოფილებას ($r=0.02$ -ს) და ამცირებს კადრების დენადობას ($r=-0.04$ -ს) (Podsakoff et al., 2007).

ამიტომაც, ჩვენს კვლევაშიც მნიშვნელოვანია ბედნიერებასთან სამუშაო მოთხოვნების ცალკეული კომპონენტის კავშირის დადგენა. სტატისტიკური ანალიზის შედეგები ამგვარია (იხ. ცხრილი 18):

ცხრილი 18. რეგრესიული ანალიზი - სამუშაო მოთხოვნების როლი ბედნიერების ვარიაციაში

ცვლადი	Adjusted R ²	β	t	p<
პრედიქტორები: სამუშაო მოთხოვნები დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.05			
დატვირთულობა		0.07	1.54	0.5
გონებრივი წნეხი		0.13	3.09	0.005
ემოციური დაძაბულობა		0.05	1.19	0.5
ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები		-0.1	-2.64	0.01
სირთულეები		-0.16	-4.11	0.001

- სამუშაო სირთულეები/დაბრკოლებები – უარყოფითად მოქმედებს ბედნიერებაზე ($r=-0.12$ -ს, $p<0.01$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 1%; $\beta=-0.16$ -ს, $p<0.001$ -ზე);
- ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები ორი ან მეტი თანამშრომლისგან – უარყოფითად მოქმედებს ბედნიერებაზე ($r=-0.11$ -ს, $p<0.01$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 1%; $\beta=-0.10$ -ს, $p<0.01$ -ზე);
- გონებრივი წნეხი – დადებითად მოქმედებს ბედნიერებაზე ($r=0.13$ -ს, $p<0.01$ -ზე,

დეტერმინაციის კოეფიციენტი 2%; $\beta=0.13$ -ს, $p<0.005$ -ზე);

- ემოციური დაძაბულობა და დატვირთულობა – ამ ქვეკომპონენტების გავლენა ბედნიერებაზე სტატისტიკურად არსებითი მნიშვნელობის არ არის.

შესაბამისად, შეგვიძლია ვიმსჯელოთ, რომ რაც უფრო მეტი სირთულე და ბიუროკრატია ხვდება თანამშრომელს და/ან მის მიმართ ურთიერთსაინააღმდეგო მოლოდინებია (ორი ან მეტი თანამშრომლის მხრიდან), სუბიექტური ბედნიერება კლებულობს. გონებრივი მოთხოვნების კომპონენტი კი დადებითად კორელირებს ბედნიერებასთან, რაც სრულად შეესაბამება ჩვენს ჰიპოთეზას, რომლის მიხედვითაც ადამიანს მოსწონს გამოწვევები და რთული დავალებების შესრულება. დატვირთულობა და სამსახურში ემოციური დაძაბულობა არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი მნიშვნელობის კორელაციაში ბედნიერებასთან. შესაბამისად, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ჩვენი ჰიპოთეზა დადასტურდა – თანამშრომლის კეთილდღეობა იზრდება, რაც უფრო მეტი სამუშაო რესურსი და გონებრივი დატვირთვა აქვს მას.

მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაოს მახასიათებლებსა და ბედნიერებას შორის პირდაპირ კავშირში საინტერესო ტენდენციები გამოიკვეთა, ჩვენი ძირითადი ინტერესის საგანი მაინც ამ კონსტრუქტებს შორის არსებული არაპირდაპირი, მოდერაციული და მედიაციური კავშირებია.

არაპირდაპირი კავშირები

რეგრესიული ანალიზით დადასტურდა, რომ სამუშაო რესურსი დადებითად მოქმედებს თანამშრომლის ბედნიერებაზე. სამუშაო რესურსის, როგორც ერთიანი კონსტრუქტის, ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს ბედნიერების 0.34 ერთეულით ზრდას ($\beta=0.34$ -ს, $p<0.001$ -ზე).

ჩვენ ვვარაუდობდით, რომ მაღალი სამუშაო მოთხოვნები, იმ შემთხვევაში, თუ თანამშრომელს მაღალი სამუშაო რესურსი და პოზიტიური თვითაღქმა აქვს და სჯერა, რომ შეძლებს მოცემული ამოცანების დაძლევას, გამოიწვევდა სუბიექტური ბედნიერების

განცდის ზრდას. ჩვენ გვექონდა შემდეგი ჰიპოთეზა:

H9: კეთილდღეობა მაღალია, როდესაც მაღალია სამუშაოს მოთხოვნები და პიროვნული რესურსი (პოზიტიური თვითაღქმა). მაღალი სამუშაო მოთხოვნები, გამონვევები თანამშრომლის წინაშე, მნიშვნელოვანი პიროვნული რესურსის ფლობის პირობებში, დადებითად აისახება თანამშრომლის კეთილდღეობაზე.

სამუშაო მოთხოვნებიდან ჩვენ ამ ჰიპოთეზის შესამოწმებლად შევარჩიეთ მისი ერთ-ერთი კომპონენტი – გონებრივი წნეხი, ვინაიდან სწორედ ინტელექტუალური გამონვევებით სავსე, ზომიერად რთული სამუშაო მისცემს თანამშრომელს კმაყოფილების განცდას და, შესაბამისად, გაზრდის ბედნიერებას.

ცხრილი 19. მოდერაციული ანალიზი - გონებრივი წნეხის და ბედნიერების კავშირში სამუშაო რესურსის და პოზიტიური თვითაღქმის მოდერაციული ეფექტი

მოდელი	R ²	F	p<
პრედიქტორი: გონებრივი წნეხი, სამუშაო რესურსი, პოზიტიური თვითაღქმა დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.24	51.50	0.001

ცვლადი	B	SE	t	p<	LLCI	ULCI
გონებრივი წნეხის გავლენა ბედნიერებაზე	0.59	0.31	1.90	0.1	-0.02	1.21
სამუშაო რესურსის გავლენა ბედნიერებაზე	-0.14	0.24	0.58	1	0.60	0.33
ინტერაქციის ცვლადი X: გონებრივი წნეხი M: სამუშაო რესურსი Y: ბედნიერება	0.12	0.06	2.14	0.05	0.01	0.23
პოზიტიური თვითაღქმის გავლენა ბედნიერებაზე	2.42	0.40	6.08	0.001	1.64	3.20
ინტერაქციის ცვლადი X: გონებრივი წნეხი W: პოზიტიური თვითაღქმა Y: ბედნიერება	-0.37	0.10	-3.73	0.001	-0.56	-0.17

პროცესის მე-2 მოდელის საშუალებით შევამოწმეთ გონებრივი მოთხოვნების ეფექტის გავლენა ბედნიერებაზე იმ პირობებში, როდესაც მოდელში მოდერატორ ცვლადებად შეტანილია სამუშაო რესურსი და თვითაღქმა. აღმოჩნდა, რომ გონებრივი წნეხი

დადებითად მოქმედებს თანამშრომლის სუბიექტური ბედნიერების აღქმაზე, თუ მას აქვს შესაბამისი სამუშაო რესურსი (ინტერაქციის $B=0.12$ -ს, $p<0.05$ -ზე). მაგრამ გონებრივ წნეხს, შესაბამისი სამუშაო რესურსის გარეშე, თუნდაც მაღალი პოზიტიური თვითაღქმის დროს, თანამშრომლის ბედნიერებაზე უარყოფითი გავლენა აქვს (ინტერაქციის $B=-0.37$ -ს, $p<0.001$ -ზე) (იხ. ცხრილი 19). ეს ინფორმაცია ძალიან ყურადსაღებია ორგანიზაციებისთვის, რომლებმაც უნდა გაითვალისწინონ, რომ რთული დავალების მიცემისას თანამშრომელი უზრუნველყონ შესაბამისი სამუშაო რესურსით. როგორც ჩვენ ვნახეთ, კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე (იხ. ცხრილი 17) ყველაზე მნიშვნელოვანია განვითარების შესაძლებლობა და თანამშრომლებთან ურთიერთობები.

შეჯამება: სამუშაო ფაქტორების როლი ბედნიერების ვარიაციაში

სუბიექტური ბედნიერების აღქმაში, თანამშრომლის პიროვნული მახასიათებლების პარალელურად, მოქმედებს სამუშაოსთან დაკავშირებული ფაქტორები. კერძოდ, ბედნიერებაზე დადებითად მოქმედებს შრომითი კმაყოფილება. სამუშაო რესურსებიდან ბედნიერებაზე პოზიტიური გავლენა აქვს შემდეგ კომპონენტებს: ავტონომია, თანამშრომლებთან კარგი ურთიერთობები, წვრთნა და განვითარების შესაძლებლობა, ასევე, ბედნიერებისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს გონებრივ წნეხს. დაბრკოლებები/ბიუროკრატია და ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები უარყოფითად აისახება თანამშრომლის ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაზე.

სამუშაოსთან დაკავშირებული ფაქტორების ერთიანი გავლენის შესამოწმებლად შესრულდა მრავლობითი რეგრესიული ანალიზი. მოდელში შეტანილია შემდეგი პრედიქტორები: შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო მოთხოვნების და რესურსის თითოეული კომპონენტი; დამოკიდებული ცვლადი კი ბედნიერებაა.

სამუშაოსთან დაკავშირებული ფაქტორებით იხსნება ბედნიერების ვარიაციის 20% (Adjusted $R^2=0.20$ -ს). სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად მოქმედებს შრომითი კმაყოფილება, ამ უკანასკნელის ერთი სტანდარტული ერთეულით გაზრდა იწვევს ბედნიერების 0.39 ($\beta=0.39$ -

ს, $p < 0.001$ -ზე) სტანდარტული ერთეულით მომატებას. ბედნიერებაზე პოზიტიურად მოქმედებს დადებითი ურთიერთობები კოლეგებთან – თუმცა, ეფექტი გაცილებით მცირეა, ვიდრე შრომითი კმაყოფილების შემთხვევაში ($\beta = 0.08$ -ს, $p < 0.05$ -ზე) (იხ. ცხრილი 20). დანარჩენი ქვეკომპონენტების გავლენა ბედნიერებაზე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ აღმოჩნდა რეგრესიის ერთიან მოდელში.

ცხრილი 20. რეგრესიული ანალიზი - სამუშაოსთან დაკავშირებული ფაქტორების როლი ბედნიერების ვარიაციაში

ცვლადი	Adjusted R ²	β	t	p<
პრედიქტორები: შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო მოთხოვნები (დატვირთულობა, გონებრივი წნეხი, ემოციური დაძაბულობა, ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები, სირთულეები), სამუშაო რესურსი (ავტონომია, თანამშრომლობა, უკუკავშირი, წვრთნა, განვითარების შესაძლებლობა)	0.20			
დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება				
შრომითი კმაყოფილების როლი ბედნიერებაზე		0.39	9.15	0.001
სამუშაო რესურსი: ავტონომია		0.05	1.46	0.5
სამუშაო რესურსი: თანამშრომლობა		0.08	2.08	0.05
სამუშაო რესურსი: უკუკავშირი		0.05	1.19	0.5
სამუშაო რესურსი: წვრთნა		0.04	0.96	0.5
სამუშაო რესურსი: განვითარება		-0.06	-1.37	0.5
სამუშაო მოთხოვნები: დატვირთულობა		0.06	1.43	0.5
სამუშაო მოთხოვნები: ემოციური დაძაბულობა		0.04	1.08	0.5
სამუშაო მოთხოვნები: გონებრივი წნეხი		0.01	0.17	1
სამუშაო მოთხოვნები: სირთულეები		-0.06	-1.67	0.1
სამუშაო მოთხოვნები: ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები		-0.03	-0.92	0.5

ამრიგად, შეგვიძლია დავსძინოთ, რომ ბედნიერებისთვის შრომითი კმაყოფილების როლი ძალიან მნიშვნელოვანია. ეს უკანასკნელი უფრო მეტ გავლენას ახდენს კეთილდღეობაზე, ვიდრე კვლევაში განხილული დანარჩენი ფაქტორები, პიროვნული მახასიათებლების ჩათვლით. კიდევ ერთხელ გვინდა განსაკუთრებულად გამოვყოთ ეს მიგნება, ვინაიდან სამეცნიერო კვლევებში არ არის შეთანხმებული აზრი შრომითი კმაყოფილების როლის შესახებ ბედნიერების ფორმირებაში. არის კვლევები, რომლებიც ადასტურებს დადებით

ურთიერთკავშირს (Argyle, 1989) მათ შორის, თუმცა, მეორე მხრივ, გვხვდება კვლევები, სადაც აღნიშნულია, რომ შრომითი კმაყოფილება არ არის ზოგადი ბედნიერების განმსაზღვრელი (Dublin, 1956). ჩვენი კვლევის შედეგები გაამყარებს იმ მოსაზრებას, რომ დასაქმებული ინდივიდისთვის შრომითი კმაყოფილება მნიშვნელოვანია სუბიექტური ბედნიერების აღქმაში.

12.4. დემოგრაფიული ცვლადები

კვლევაში ჩვენ საკონტროლო ცვლადებად გამოყენებული გვექონდა შემდეგი დემოგრაფიული მონაცემები: სქესი, ასაკი, განათლების დონე, სამუშაო სტაჟი და სტატუსი. ეს უკანასკნელი იზომებოდა დაქვემდებარებული თანამშრომლების რაოდენობით. რეგრესიული ანალიზით შევამოწმეთ დემოგრაფიული ცვლადების გავლენა ბედნიერებაზე (იხ. ცხრილი 21).

ცხრილი 21. რეგრესიული ანალიზი - დემოგრაფიული ცვლადების როლი ბედნიერებაზე

ცვლადი	Adjusted R ²	β	t	p<
პრედიქტორები: ასაკი, განათლება, სამუშაო სტაჟი, სტატუსი დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.09			
ასაკის როლი ბედნიერებაზე		-0.01	-0.24	1
განათლების როლი ბედნიერებაზე		0	0.003	1
სამუშაო სტაჟის როლი ბედნიერებაზე		-0.14	-3.35	0.01
სტატუსის როლი ბედნიერებაზე		0.31	8.83	0.001

როგორც სტატისტიკური ანალიზის შედეგები ცხადყოფს, დემოგრაფიული ცვლადებიდან ბედნიერებაზე დადებითად მოქმედებს სტატუსის მატება, ხოლო უარყოფითად – სტაჟი.

12.5. ბედნიერების პრედიქტორების შეჯამება

ზემოთ განვიხილეთ პიროვნული თვისებების და სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორების როლი ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ფორმირებაში.

პიროვნული თვისებების და სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორების ინტერაქციის და მათი წვლილის შეფასებისთვის გამოვიყენეთ იერარქიული რეგრესიული ანალიზი.

იერარქიული რეგრესიული ანალიზი (Hierarchical multiple regression/hierarchical variable entry) საშუალებას გვაძლევს, გარკვეული ცვლადების კონტროლის პირობებში შევაფასოთ როგორც მთლიანად მოდელის, ისე მოდელში შემავალი თითოეული ცვლადის წვლილი დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის ახსნაში. იერარქიული რეგრესიული ანალიზის საშუალებით, მოდელში, სადაც დამოკიდებული ცვლადი იყო ბედნიერების სუბიექტური აღქმა, პირველ ეტაპზე დამოუკიდებელ ცვლადებად შევიტანეთ საკონტროლო ცვლადები: 1) სქესი, 2) ასაკი, 3) განათლება, 4) სტაჟი და 5) სტატუსი. მეორე ეტაპზე დავამატეთ ძირითადი დამოუკიდებელი ცვლადები – პიროვნული მახასიათებლები: 1) ექსტრავერსია, 2) ნეიროტიციზმი, 3) პოზიტიური თვითაღქმა, 4) გაცნობიერებულობა; სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები: 5) შრომითი კმაყოფილება, 6) სამუშაო რესურსები (ავტონომია, თანამშრომლობა, უკუკავშირი, წვრთნა, განვითარების შესაძლებლობა), 7) სამუშაო მოთხოვნები (დატვირთულობა, გონებრივი წნეხი, ემოციური დაძაბულობა, სირთულეები, ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები). იერარქიულ ანალიზში ცვლადები განტოლებაში შევიტანეთ ზემოთ აღწერილი თანმიმდევრობით და გარკვეული ცვლად(ებ)ის გაკონტროლების შემდეგ შევაფასეთ, რა წვლილს შეიტანს თითოეული დამატებული დამოუკიდებელი ცვლადი დამოკიდებული ცვლადის (ამ შემთხვევაში ბედნიერების) პროგნოზირებაში.

იერარქიული რეგრესიული ანალიზის საწყის ეტაპზე შეფასდა ანალიზისთვის მნიშვნელოვანი რამდენიმე დაშვება, მათ შორის, მულტიკოლინეარულობა (Multicollinearity).

პირველ ეტაპზე შეყვანილი ცვლადები: (1) სქესი, 2) ასაკი, 3) განათლება, 4) სტაჟი და 5) სტატუსი) – 10%-ით (R^2 change=0.1-ს) ხსნის ბედნიერების ცვლადის ვარიაციას. მხოლოდ მეორე ეტაპზე შეყვანილი ცვლადები (პიროვნული მახასიათებლები და სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები) ხსნის ვარიაციის 25%-ს (R^2 change=0.25-ს). ერთობლივად, ჩვენი მოდელი ხსნის ბედნიერების ქულის ვარიაციის 33%-ს (Adjusted R^2 =0.33-ს) (იხ. ცხრილი 22ა).

ცხრილი 22 (ა). იერარქიული რეგრესიული ანალიზი - პიროვნული მახასიათებლების, სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორების და დემოგრაფიული ცვლადების როლი ბედნიერების ვარიაციაში

ცვლადი	R ²
<p>პრედიქტორები: საკონტროლო ცვლადები - სქესი, ასაკი, განათლება, სტაჟი, სტატუსი</p> <p>დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება</p>	R ² Change 0.10
<p>პრედიქტორები: პიროვნული მახასიათებლები - ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი, გაცნობიერებულობა, პოზიტიური თვითაღქმა</p> <p>სამუშაო ფაქტორები - შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო მოთხოვნები, სამუშაო რესურსი</p> <p>დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება</p>	R ² Change 0.25
<p>პრედიქტორები: საკონტროლო ცვლადები - სქესი, ასაკი, განათლება, სტაჟი, სტატუსი</p> <p>პიროვნული მახასიათებლები - ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი, გაცნობიერებულობა, პოზიტიური თვითაღქმა</p> <p>სამუშაო ფაქტორები - შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო მოთხოვნები, სამუშაო რესურსი</p> <p>დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება</p>	Adjusted R ² 0.33

სტანდარტიზებულ ბეტა კოეფიციენტზე დაყრდნობით (იხ. ცხრილი 22ბ) შეიძლება ითქვას, რომ ჩვენს მოდელში ბედნიერების ვარიაციაზე ყველაზე მაღალი უნიკალური გავლენა აქვს შრომით კმაყოფილებას ($\beta=0.36$ -ს, $t=9.12$ -ს, $p<0.001$ -ზე) და ექსტრავერსიას ($\beta=0.23$ -ს, $t=6.49$ -ს, $p<0.001$ -ზე). ასევე, მნიშვნელოვანია პოზიტიური თვითაღქმა ($\beta=0.16$ -ს, $t=4.46$ -ს, $p<0.001$ -ზე) და დაქვემდებარებული თანამშრომლების რაოდენობა, რაც თანამშრომლის ფორმალური სტატუსის/პოზიციის ინდიკატორია ($\beta=0.17$ -ს, $t=4.77$ -ს, $p<0.001$ -ზე). სტატუსის მატებით ბედნიერების მატება კარიერული წინსვლით შეგვიძლია ავხსნათ, მისი თანმდევი მოვლენებით კი – თვითშეფასების და მოტივაციის მატება. შეგვიძლია ვიმსჯელოთ, რომ რაც უფრო მეტად ექსტრავერტია თანამშრომელი და აქვს პოზიტიური თვითაღქმა და თან მეტად კმაყოფილია სამუშაოთი და აქვს მაღალი სტატუსი, მით უფრო მაღალია მისი სუბიექტური ბედნიერების განცდა. აღსანიშნავია, რომ სამუშაო სტაჟს უარყოფითი გავლენა აქვს ბედნიერებაზე ($\beta=-0.10$ -ს, $t=-2.72$ -ს, $p<0.01$ -ზე) – რაც უფრო დიდხანს მუშაობს

თანამშრომელი, მით უფრო ნაკლებად ბედნიერია. სტაჟის მატებით ბედნიერების შემცირება შესაძლოა დავეუკავშიროთ მოტივაციის შესუსტებას და ინტერესის დაკარგვას. განვითარების შესაძლებლობას უარყოფითი გავლენა აქვს ერთიან მოდელში ($\beta=-0.17$ -ს, $t=-4.05$ -ს, $p<0.001$ -ზე). რაც შეეხება ასაკს, მისი მატება დადებითად მოქმედებს ბედნიერებაზე ($\beta=0.09$ -ს, $t=2.26$ -ს, $p<0.05$ -ზე). სქესთან მიმართებით კი აღმოჩნდა, რომ მამაკაცები უფრო ბედნიერები არიან ($\beta=-0.07$ -ს, $t=-2.27$ -ს, $p<0.05$ -ზე).

ცხრილი 22 (ბ). იერარქიული რეგრესიული ანალიზი - პიროვნული მახასიათებლების, სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორების და დემოგრაფიული ცვლადების როლი ბედნიერების ვარიაციაში

ცვლადის როლი ბედნიერებაზე	β	t	p<
სქესი	-0.07	-2.27	0.05
ასაკი	0.09	2.26	0.05
განათლება	0.02	0.58	0.5
სამუშაო სტაჟი	-0.10	-2.72	0.01
სტატუსი	0.17	4.77	0.001
ექსტრავერსია	0.23	6.49	0.001
ნეიროტიციზმი	-0.07	-1.77	0.1
პოზიტიური თვითაღქმა	0.16	4.46	0.001
გაცნობიერებულობა	0.00	0.18	1
შრომითი კმაყოფილება	0.36	9.12	0.001
სამუშაო რესურსი: ავტონომია	0.01	0.20	1
სამუშაო რესურსი: თანამშრომლობა	0.06	1.55	0.5
სამუშაო რესურსი: უკუკავშირი	0.04	0.99	0.5
სამუშაო რესურსი: წვრთნა	0.01	0.33	1
სამუშაო რესურსი: განვითარების შესაძლებლობა	-0.17	-4.05	0.001
სამუშაო მოთხოვნები: დატვირთულობა	0.08	2.08	0.05
სამუშაო მოთხოვნები: ემოციური დაძაბულობა	0.00	0.19	1
სამუშაო მოთხოვნები: გონებრივი წნეხი	-0.04	-1.12	0.5
სამუშაო მოთხოვნები: სირთულეები	-0.04	-1.24	0.5
სამუშაო მოთხოვნები: ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები	-0.03	-0.78	0.5

რომ შევაჯამოთ, ბედნიერების ყველაზე კარგი პრედიქტორი შრომითი კმაყოფილება და ექსტრავერსიაა. განსაკუთრებული აღნიშვნის ღირსია ის ფაქტი, რომ ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაში ყველაზე მაღალი შრომითი კმაყოფილების წილია. ჩვენი კვლევის მნიშვნელობა კიდევ უფრო იზრდება ამ აღმოჩენით, ვინაიდან აკადემიურ ლიტერატურაში

ამ საკითხზე არაერთგვაროვანი შედეგებია წარმოდგენილი. არის ნაშრომები, სადაც აღინიშნება, რომ ის, თუ რამდენად კმაყოფილია ადამიანი თავისი საქმიანობით, სხვა ცხოვრებისეულ ფაქტორებთან ერთად, განსაზღვრავს მისი ბედნიერების აღქმას (*Weaver, 1978*). თუმცა, ამავდროულად არის კვლევები, სადაც აღნიშნულია, რომ სამუშაო არ არის ადამიანის ცხოვრების ცენტრალური ინტერესი და, შესაბამისად, შრომით კმაყოფილებაზე არ არის დამოკიდებული ბედნიერება (*Dublin, 1956*).

13. სამუშაოს შესრულების პრედიქტორები

ამჯერად გავაანალიზებთ, თუ რა განაპირობებს თანამშრომლის პროდუქტიულობას, რა გავლენა აქვს თანამშრომლის ბედნიერებას სამუშაოს კარგად შესრულებაზე. როგორც ბედნიერების შემთხვევაში, სამუშაოს შესრულებაშიც შევხებით პიროვნულ და სამუშაოსთან ასოცირებულ ფაქტორებს.

პირველ ეტაპზე შევაფასეთ ცვლადებს შორის კორელაციები. *დანართში 3* მოცემულია კორელაციები შესრულებასა და პიროვნულ ფაქტორებს შორის, ხოლო *დანართში 4* – შესრულებასა და სამუშაოსთან ასოცირებულ ფაქტორებს შორის.

13.1. ბედნიერება

ჩვენი კვლევის ერთ-ერთი უმთავრესი საკითხია ბედნიერებასა და სამუშაო შესრულებას შორის ურთიერთკავშირის შეფასება. სხვადასხვა დროს ჩატარებული კვლევებით დასტურდება, რომ ბედნიერებასა და სამუშაოს შესრულებას შორის არის დადებითი კავშირი (*Warr, Nielsen, 2018; Wright, Cropanzano, 2000*). ჰარტერმა და მისმა კოლეგებმა გააანალიზეს 36 კომპანიის 8000-მდე სტრუქტურული ერთეული და შედეგად მიიღეს, რომ განყოფილების დონეზე წარმატება (მომხმარებლის კმაყოფილება, პროდუქტიულობა, მოგებიანობა) დაკავშირებულია თანამშრომელთა ბედნიერების სუბიექტურ აღქმასთან (*Harter et al., 2003*). სხვა კვლევაში დადასტურდა, რომ თანამშრომლებს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის მაღალი მაჩვენებლით უფრო კარგი შეფასებები აქვთ სამუშაოს შესრულებაში და, უფრო მეტიც, 18 თვის შემდეგ იღებენ გაზრდილ ანაზღაურებას (*Wright,*

Cropanzano, 2004). სამუშაოს შესრულებასა და ბედნიერებას შორის საშუალო კორელაცია 0.30-0.50-ია, რაც გულისხმობს, რომ შესრულების ვარიაციის დაახლოებით 10-25% აიხსნება თანამშრომლის ფსიქოლოგიური კეთილდღეობით (Wright, Cropanzano, 2004).

ჩვენი ვარაუდიც ამ კვლევითი მონაცემების კონსისტენტურია:

H10: თანამშრომლის სუბიექტური კეთილდღეობა დადებითად მოქმედებს სამუშაოს შესრულებაზე.

როგორც შერჩევაზე საუბრისას აღვნიშნეთ, რესპონდენტების მხოლოდ გარკვეული ნაწილისთვის (387 რესპონდენტი – შენონილი რაოდენობა 298) მოვიპოვეთ სამუშაოს შესრულების შეფასების შედეგები.

თავდაპირველად წარმოგიდგინთ აღწერიითი სტატისტიკის შედეგს: როგორც აღვნიშნეთ, ამ ჯგუფის სამუშაოს შესრულების მონაცემები მოგვანოდა კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტმა. შეფასების საშუალო ქულაა 2.66 (მაქსიმალური ქულა 5, SD=0.69-ს, SEM=0.04-ს). თითოეულ ქულაზე შემდეგი პროცენტული რაოდენობის პასუხი დაფიქსირდა:

- 1 (განსაკუთრებული) - 2.8%;
- 2 (აჭარბებს მოლოდინებს) - 33.4%;
- 3 (დამაკმაყოფილებელი) - 45.8%;
- 4 (საჭიროებს გაუმჯობესებას) - 8.2%;
- 5 (მიუღებელი) - 0.1%;
- სხვადასხვა მიზეზით ვერ მოვიპოვეთ თანამშრომელთა 9.7%-ის მონაცემები.

კვლევაში სამუშაოს შესრულების შეფასებასა და თანამშრომლის სუბიექტური ბედნიერების აღქმას შორის მივიღეთ სუსტი პოზიტიური, თუმცა სტატისტიკურად არსებითი კავშირი ($r=0.18$ -ს, $p<0.05$ -ზე) (იხ. ილუსტრაცია 15). პოზიტიური ფსიქოლოგიის და შრომის ფსიქოლოგიის სფეროში მოღვაწე სხვადასხვა მკვლევრებს მსგავსი შედეგი აქვთ

მიღებული. ლიუბომირსკის და მისი კოლეგების მიერ ჩატარებულ მეტაანალიზში ბედნიერებასა და სამუშაოს შესრულებას შორის კორელაცია 0.27-ია (Lyubomirsky, King, Diener, 2005).

ილუსტრაცია 15 - ბედნიერების გავლენა სამუშაოს შესრულებაზე



13.2. დემოგრაფიული ცვლადები

კვლევაში ასევე შევამოწმეთ კავშირები შესრულებასა და ჩვენს დემოგრაფიულ ცვლადებს შორის, მივიღეთ შემდეგი სურათი (იხ. დანართი 5):

- სქესი – სქესთა შორის სხვაობის სტატისტიკურად არსებითი განსხვავება დამოუკიდებელ შერჩევათა T-კრიტერიუმის (independent-samples T-test) გამოყენებით შევაფასეთ. ქალების (M=2.49-ს, SD=0.74-ს) და მამაკაცების (M=2.74-ს, SD=0.65-ს) შეფასების საშუალო ქულაში სხვაობა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია ($t(267)=2.82$ -ს, $p<0.005$ -ზე). საშუალო ქულებს შორის სხვაობა უდრის 0.25-ს, თუმცა, ეფექტის ზომა მცირეა (Eta squared=0.03).
- ასაკი – $r=-0.33$ -ს, $p<0.01$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 11%-ია, რაც გულისხმობს, რომ ასაკის მატებასთან ერთად შესრულებული სამუშაოს შეფასების ქულა მცირდება. უნივარიაციული ანალიზი (ცალმხრივი დისპერსიული ანალიზი One-Way ANOVA) ცხადყოფს, რომ ასაკობრივ ჯგუფებს შორის სხვაობა სტატისტიკურად არსებითია ($p<0.001$ -ზე), მაგრამ ეფექტი მცირეა (eta squared 0.12).
- განათლება – $r=-0.20$ -ს, $p<0.01$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 4%-ია, რაც გულისხმობს, რომ განათლების რაც უფრო მაღალი დონე აქვს თანამშრომელს, მისი შეფასების ქულა მცირდება. ეს ურთიერთკავშირი საკმაოდ მოულოდნელი და კონტრაინტუიციურია. თუმცა, შეიძლება აიხსნას განათლების დონის ზრდასთან ერთად

თანამშრომლისთვის წაყენებული მოთხოვნების და მოლოდინების მატებით. შეფასების საშუალო ქულებს შორის სხვაობის სტატისტიკურად არსებითობა შევამოწმეთ უნივარიაციული ანალიზით (ცალმხრივი დისპერსიული ანალიზი One-Way ANOVA). შეფასების ქულა იკლებს განათლების მატებასთან ერთად – საშუალო განათლების მქონე თანამშრომლების შეფასების ქულის საშუალო არის 3.03, ბაკალავრის ხარისხის მქონე თანამშრომლების – 2.71, მაგისტრის ხარისხის მქონე თანამშრომლების – 2.36. რაც შეეხებათ დოქტორის ტიტულის მქონე თანამშრომლებს, მათი შეფასების ქულის საშუალო მატულობს ($M=2.99$ -ს) და თითქმის უტოლდება საშუალო განათლების მქონეთა შეფასებას. ჯგუფებს შორის სხვაობა სტატისტიკურად სანდოა ($p<0.001$ -ზე, $F=9.59$ -ს), თუმცა, სხვაობის ეფექტი მცირეა (eta squared 0.1).

- სამუშაო სტაჟი – $r=-0.36$ -ს, $p<0.01$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 13%-ია, რაც გულისხმობს, რომ სამუშაო სტაჟის მატებასთან ერთად თანამშრომლის შეფასების ქულა მცირდება. ეს ურთიერთკავშირიც ცოტაოდენ კონტრაინტუიციურია, ვინაიდან მოლოდინის მიხედვით, რაც უფრო გამოცდილია თანამშრომელი, მით უფრო მაღალი უნდა იყოს მისი პროდუქტიულობა და, შესაბამისად, სამუშაოს შესრულების შეფასების ქულაც. აქ, სავარაუდოდ, მოქმედებს მოტივაციის, სამუშაოსადმი ინტერესის, თვითდამკვიდრებისთვის ბრძოლის შესუსტების ფაქტორები. შეფასების საშუალო ქულების სამუშაო სტაჟის მიხედვით განსხვავების სტატისტიკურად არსებითობის დასადასტურებლად აქაც მივმართეთ უნივარიაციულ ანალიზს (ცალმხრივი დისპერსიული ანალიზი One-Way ANOVA). ქულებს შორის სხვაობა სანდოა ($p<0.001$ -ზე), თუმცა, სხვაობის ეფექტი აქაც მცირეა (eta squared 0.14).
- სტატუსი – უნივარიაციული ანალიზით (ცალმხრივი დისპერსიული ანალიზი One-Way ANOVA) ჯგუფების შედარება გვიჩვენებს, რომ სტატისტიკურად თანამშრომლებს შორის სტატუსის ნიშნით არსებითი სხვაობა არ არის. თუმცა, ერთ-ერთ აკადემიურ კვლევაში დაფიქსირდა, რომ მენეჯერებში ეს კავშირი უფრო ძლიერია და საშუალოდ 0.23-ს უტოლდება; რიგით თანამშრომლებში უფრო მცირეა და 0.10-ს უტოლდება. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ამ კვლევაში მენეჯერები შეფასდნენ

ხელმძღვანელებისგან, ხოლო რიგითი თანამშრომლები დავალებების შესრულებით. შედეგებს შორის სხვაობა შესაძლოა გარკვეულწილად ამით აიხსნას (Sheridan, Slocum, 1975).

რეგრესიულ ანალიზში, სადაც შეფასების პრედიქტორებად ერთობლივად შევამოწმეთ ზემოთ ჩამოთვლილი დემოგრაფიული ფაქტორები, მხოლოდ სამუშაო სტაჟმა შეინარჩუნა სტატისტიკურად არსებითი მნიშვნელობა და გვიჩვენა, რომ სტაჟის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს შეფასების 0.26 ერთეულით შემცირებას ($\beta = -0.26$ -ს, $p < 0.001$ -ზე) (იხ. ცხრილი 23).

ცხრილი 23. რეგრესიული ანალიზი - დემოგრაფიული ცვლადების როლი სამუშაო შესრულებაში

ცვლადი	Adjusted R ²	β	t	p<
პრედიქტორები: სქესი, ასაკი, განათლება, სტაჟი, სტატუსი	0.14			
დამოკიდებული ცვლადი: სამუშაოს შესრულება				
სქესის როლი შესრულებაში		0.08	1.31	0.5
ასაკის როლი შესრულებაში		-0.11	-1.37	0.5
განათლების როლი შესრულებაში		-0.06	-0.91	0.5
სტაჟის როლი შესრულებაში		-0.26	-3.63	0.001
სტატუსის როლი შესრულებაში		0.004	0.08	1

შევაფასეთ მიზეზობრივი კავშირი სამუშაოს შესრულებასა და ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას შორის.

რეგრესიული ანალიზის მიხედვით, ბედნიერების ერთი სტანდარტული ერთეულით მომატება სამუშაოს შესრულების შეფასებას 0.18 სტანდარტული ერთეულით ზრდის ($\beta = 0.18$ -ს, $t = 3.03$ -ს, $p < 0.005$ -ზე). მიუხედავად იმისა, რომ კავშირი სუსტია, ბედნიერება შესრულების ვარიაციის მხოლოდ 3%-ს ხსნის; β სტატისტიკურად არსებითია, ამიტომ, შეიძლება ითქვას, რომ ბედნიერი თანამშრომელი უკეთ მუშაობს, ანუ, ჩვენი ჰიპოთეზა დასტურდება.

წარმოდგენილი ანალიზი არ იძლევა საშუალებას, შევაფასოთ რეციპროკული

მიმართებები – ბედნიერება განაპირობებს პროდუქტიულობას (უკეთეს მუშაობას), თუ შესაძლებელია, რომ კარგმა სამუშაო შედეგებმა თანამშრომელს მისცეს გარკვეული ჯილდო (აღიარება, ბონუსი, დანინაურება) და ამან გამოიწვიოს „ბედნიერების ზრდა“. ფსიქოლოგიური კონსტრუქტების კვლევებში რეციპროკულობის შეფასების პრობლემა მკაფიოდ დგას. ორმხრივი ურთიერთმიმართებები გაანალიზეს ჰარისონმა, მისმა კოლეგებმა (Harrison et al., 2006) და რიკეტამ (Riketta, 2008). ორივე გრძელვადიანი კვლევის შედეგმა აჩვენა, რომ კორელაცია ორ კონსტრუქტს შორის თითქმის იდენტურია, იმის მიუხედავად, თუ რომელ კონსტრუქტს განვიხილავთ პრედიქტორად. ჰარისონის და მისი კოლეგების გრძელვადიანი კვლევების მეტაანალიზის შედეგად შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის კორელაცია 0.17-ია, როდესაც შრომითი კმაყოფილება გაიზომა სამუშაოს შესრულებამდე, 0.19 კი მაშინ, როდესაც შესრულება წინ უსწრებდა კმაყოფილებას. რიკეტას კვლევებში კორელაცია დაფიქსირდა 0.11 შრომით კმაყოფილებასა და შემდგომ შესრულებას შორის, 0.10 კი – როდესაც შესრულება გაიზომა კმაყოფილების შეფასებამდე. სავარაუდოდ, თუ ბედნიერებას, შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის ურთიერთკავშირია – ბედნიერება იწვევს შესრულების მატებას და კარგი შესრულება ზრდის ბედნიერებას (Warr, Nielsen, 2018).

13.3. პიროვნული მახასიათებლები

ექსტრავერსია-ნეიროტიციზმი. კვლევების მიხედვით, ექსტრავერსია თავისი ქვეკომპონენტებით – სოციალურობა, ტემპი, ენერჯია – განაპირობებს ადამიანის მიდრეკილებას პოზიტიურობისკენ. ნეიროტიციზმის შემთხვევაში კი, იმპულსურობა, ემოციური არასტაბილურობა, შიშები და ბრაზი ადამიანს ნეგატიურობისკენ უბიძგებს (Costa, McCrae, 1980). პოზიტიურობა, თავის მხრივ, დაკავშირებულია ნებაყოფლობით ქცევებთან სამსახურში, ისეთებთან, როგორებიცაა: სხვების დახმარება, ორგანიზაციის დაცვა და ელჩობა, კონსტრუქციული რჩევების მიცემა და საკუთარ განვითარებაზე ზრუნვა (George, Brief, 1992). ყველა ეს ქმედება კი ლოგიკურად უკავშირდება ორგანიზაციული ეფექტიანობის გაუმჯობესებას.

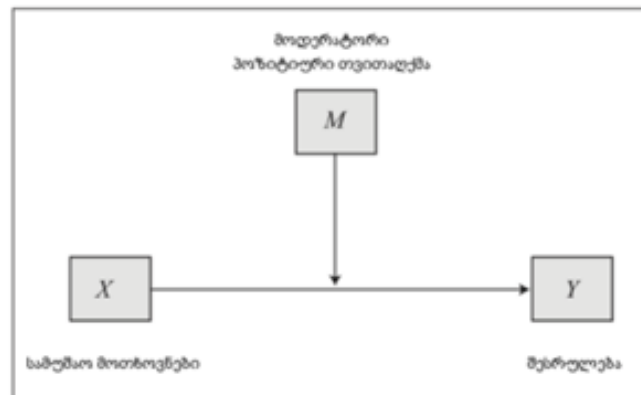
ჩვენს კვლევაში ექსტრავერსიასა და ნეიროტიციზმს სამუშაოს შესრულებაზე სტატისტიკურად არსებითი გავლენა არ აქვს. აკადემიურ კვლევებშიც ამ ურთიერთკავშირების შესახებ განსხვავებული შედეგებია მიღებული. მაგალითად, ნეიროტიციზმის და შესრულების ურთიერთკავშირის გაანალიზებისას ბარიკის და მუნტის კვლევაში არ დადასტურდა კორელაცია (*Barrick, Mount, 1991*). სხვა კვლევაში მიღებული კორელაცია ამ ორ კონსტრუქტს შორის -0.22 -ია (*Tett, Jackson, Rothstein, 1991*).

პოზიტიური თვითაღქმა. პოზიტიური თვითაღქმა შესაძლოა შესრულებაზე მოქმედებდეს მოტივაციის საშუალებით. მოტივაციაში იგულისხმება იმგვარი დილემები, როგორებიცაა: *გავაკეთო თუ არა ესა თუ ის საქმე და რამდენი ძალისხმევა ჩავდო ამ საქმეში*. მაგრამ ამ დილემების გადაწყვეტაში მნიშვნელოვანია თვითშეფასება – *შემიძლია მე ეს გავაკეთო?, რამდენად კარგად გამომივა?*. კორმანის „თვითშესაბამისობის თეორიის“ (Self-consistency) მიხედვით, რაც უფრო დადებითად აღიქვამს თავის შესაძლებლობებს ადამიანი, მით მეტად არის მოტივირებული დავალების კარგად შესასრულებლად (*Korman, 1970*). არის კვლევები, სადაც ჩანს, რომ სხვადასხვა კონტექსტში თანამშრომელი, თავისი თვითაღქმიდან გამომდინარე, განსხვავებულად რეაგირებს. ადამიანი, რომელსაც დადებითი თვითშეფასება აქვს და დარწმუნებულია საკუთარ შესაძლებლობებში, უკეთ მუშაობს სხვების თანდასწრებით, მაგალითად, გუნდში, მაშინ, როდესაც დაბალი თვითშეფასების მქონენი – პირიქით (*Sanna, 1992*). თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ჩვენს კვლევაში სამუშაოს შესრულებასა და პოზიტიურ თვითაღქმას შორის, მსგავსად ექსტრავერსიისა და ნეიროტიციზმისა, არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი ურთიერთკავშირი.

პოზიტიური თვითაღქმის მოდერაციული ეფექტი სამუშაო მოთხოვნების და შესრულების კავშირში. ჩვენ შევაფასეთ პოზიტიური თვითაღქმის მოდერაციული ეფექტი სამუშაო მოთხოვნების და შესრულების ურთიერთობაში. პოზიტიური თვითაღქმა ცვლის სამუშაო მოთხოვნების შესრულებაზე გავლენის მიმართულებას (*იხ. ილუსტრაცია 16*). ინტერაქციის ცვლადი არის 0.43 ($p < 0.05$ -ზე) (*იხ. ცხრილი 24*). მაშინ, როდესაც დაბალი და საშუალო

პოზიტიური თვითაღქმის დროს სამუშაო მოთხოვნები თანამშრომლის შესრულებაზე უარყოფითად მოქმედებს (დაბალი თვითაღქმის დროს $B=-0.14$ -ს, საშუალოს დროს კი $B=-0.04$ -ს), მაღალი თვითაღქმისას ეს ურთიერთკავშირი დადებითად იცვლება ($B=0.15$ -ს). მიუხედავად იმისა, რომ ამ შემთხვევაში p ზღვრულ მნიშვნელობაზე ოდნავ დაბალია და შედეგი სტატისტიკურად არააარსებითია, მიზანშეწონილად მივიჩნით ამ შედეგის ნაშრომში განხილვა. შეგახსენებთ, რომ ანალიზი გაკეთდა არასრულ შერჩევაზე ($N=360$ -ს), რადგან შესრულების შესახებ ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობა შეზღუდული გვქონდა. დიდი შერჩევის შემთხვევაში, ჩვენი ვარაუდით, ეს შედეგი დადასტურდება. ლოგიკურია იმის დაშვება, რომ თანამშრომელი, რომელიც დარწმუნებულია საკუთარ შესაძლებლობებში, სამუშაო მოთხოვნებს იღებს როგორც გამოწვევას და ეს ზრდის მის პროდუქტიულობას.

ილუსტრაცია 16 - პოზიტიური თვითაღქმის მოდერაციული ეფექტი სამუშაო მოთხოვნების და შესრულების ურთიერთობაში



გაცნობიერებულობა. ჩვენს კვლევაში ასევე განვიხილავთ გაცნობიერებულობის კონსტრუქტს, როგორც პროდუქტიულობის ერთ-ერთ პრედიქტორს. უკვე ბევრმა ორგანიზაციამ და სასწავლებელმა დაიწყო გაცნობიერებულობის პროგრამების მინოღება თანამშრომლებისთვის და სტუდენტებისთვის მათი ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით, მაგალითად, Google (Kelly, 2012), Aetna (Wolever et al., 2012), General Mills (Gelles, 2012), ამერიკის ჯარი (Jha, Stanley, Kiyonaga, Wong, Gelfand, 2010), ჰარვარდის ბიზნესის სკოლა, ნიუ-ორკის უნივერსიტეტის სტერნის ბიზნესის სკოლა, UC ბერკლის სამართლის სკოლა და სხვები (Hyland, Lee, Mills, 2015). ჩასკალსონის (Chaskalson, 2011) მიხედვით,

გაცნობიერებულობა დაკავშირებულია სამუშაოზე იმგვარ დადებით გამოვლინებებთან, როგორცაა: შემოქმედებითობა, გამძლეობა, ჩართულობა სამუშაოში, პროდუქტიულობა, კომუნიკაციის უნარი, შემცირებული კონფლიქტი, გაცდენები და გადინება (Hyland, Lee, Mills, 2015). სელიგმანის ემპირიულ კვლევაშიც დასტურდება (Seligman, 2006), რომ სადაზღვევო აგენტები, რომლებიც გაცნობიერებულობას ივარჯიშებენ, უფრო კარგ შედეგებს იძლევიან, ვიდრე ისინი, რომლებიც არ მანიპულირებენ ამ ტექნიკით (Hyland, Lee, Mills, 2015). დენის და ბრუმელის კვლევაშიც გაცნობიერებულობა დადებითად მოქმედებს შესრულებაზე და ამცირებს გადინებას (Dane, Brummel, 2013; Hyland, Lee, Mills, 2015).

ცხრილი 24. მოდერაციული ანალიზი - პოზიტიური თვითაღქმის მოდერაციული ეფექტი სამუშაო მოთხოვნების და შესრულების კავშირში.

მოდელი	R ²	F	p<
პრედიქტორი: სამუშაო მოთხოვნები, პოზიტიური თვითაღქმა დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება	0.02	2.23	0.1

ცვლადი	B	SE	t	p<	LLCI	ULCI
სამუშაო მოთხოვნების გავლენა შესრულებაზე	-1.32	0.55	-2.40	0.05	-2.40	-0.24
პოზიტიური თვითაღქმის გავლენა შესრულებაზე	-1.15	0.52	-2.22	0.05	-2.18	0.13
ინტერაქციის ცვლადი X: სამუშაო მოთხოვნები M: პოზიტიური თვითაღქმა Y: შესრულება	0.43	0.18	2.43	0.05	0.08	0.77

ჩვენი რესპონდენტების გაცნობიერებულობა დადებითად კორელირებს შესრულებასთან ($r=0.15$ -ს, $p<0.05$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 2%, $\beta=0.15$ -ს, $p<0.05$ -ზე). ეს კავშირი სუსტი, თუმცა, სტატისტიკურად არსებითია. ლიტერატურაში გაცნობიერებულობის დადებითი ზემოქმედება პროდუქტიულობაზე აიხსნება თანამშრომლის ფიზიკური და ფსიქოლოგიური მდგომარეობის გაუმჯობესებით (Hyland, Lee, Mills, 2015).

ბედნიერების მედიაციური როლი გაცნობიერებულობასა და შესრულებას შორის კავშირში. ჩვენ შევამოწმეთ გაცნობიერებულობასა და შესრულებას შორის ბედნიერებით

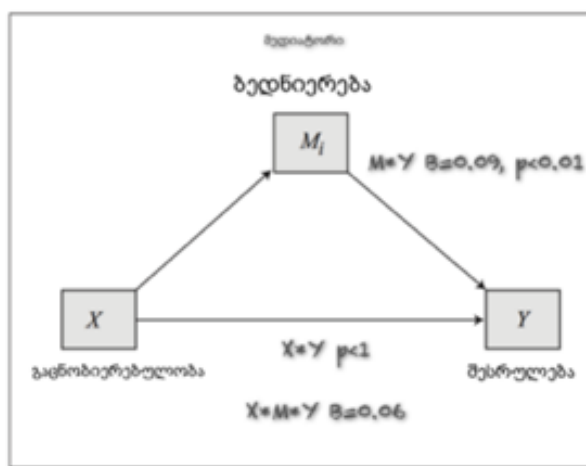
გაშუალებული კავშირი.

ცხრილი 25. ნაწილობრივი კორელაცია - ბედნიერების გავლენა გაცნობიერებულობის და შესრულების კავშირზე

საკონტროლო ცვლადი		შეფასება	გაცნობიერებულობა	ბედნიერება
-	შეფასება	1.000	.152*	.182**
	გაცნობიერებულობა	.152*	1.000	.289**
	ბედნიერება	.182**	.289**	1.000
ბედნიერება	შეფასება	1.000	0.106	
	გაცნობიერებულობა	0.106	1.000	

შენიშვნა: ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

ილუსტრაცია 17 - ბედნიერების მედიაციური ეფექტი გაცნობიერებულობისა და შესრულების კავშირში



შევათვასეთ ნაწილობრივი კორელაცია, ანალიზიდან ჩანს, რომ ურთიერთკავშირი თანამშრომლის შესრულებასა და გაცნობიერებულობას შორის მცირდება ბედნიერების ცვლადის გაკონტროლებით ($r=0.15$ -ს, $p < 0.05$ -ზე, ბედნიერების ცვლადის გაკონტროლების შემდეგ კი $r=0.11$ -ს, $p < 0.1$ -ზე) (იხ. ცხრილი 25). მედიაციური ეფექტის შესამოწმებლად გამოვიყენეთ პროცესის მე-4 მოდელი, საიდანაც ჩანს, რომ გაცნობიერებულობას არ აქვს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი გავლენა შესრულებაზე. გაცნობიერებულობას ბედნიერების მედიაციით მცირე, თუმცა, სტატისტიკურად არსებითი გავლენა აქვს (0.06) შესრულებაზე (იხ. ცხრილი 26, ილუსტრაცია 17). ბედნიერების მედიაციური ეფექტი გაცნობიერებულობასა და შესრულებას შორის კავშირზე სობელის ტესტირაც

დადასტურდა.

შეჯამებისთვის საგანგებოდ აღვნიშნავთ, რომ სამუშაო შესრულებაზე დადებითად მოქმედებს თანამშრომლის ბედნიერება და გაცნობიერებულობის დონე. ვფიქრობთ, ეს ინფორმაცია ძალიან საინტერესო უნდა იყოს ორგანიზაციებისთვის, ვინაიდან თანამშრომლის სამუშაოს შესრულებაზე, ჩვენი კვლევის მიხედვით, ნაკლებად მოქმედებს მისი იმგვარი პიროვნული მახასიათებლები, როგორებიცაა: ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი და პოზიტიური თვითაღქმა და, პირიქით, შესრულებაზე პოზიტიურად მოქმედებს ბედნიერების დონე და ირიბად გაცნობიერებულობა. ეს შედეგი შესრულების ეფექტიანი მართვის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია: თუ დიდი ხუთეულის დისპოზიციური მახასიათებლების შეცვლა რთულია, ბედნიერების და გაცნობიერებულობის ამაღლება და, შესაბამისად, შესრულების გაზრდა ორგანიზაციის ხელშია.

ცხრილი 26. მედიაციური ანალიზი - ბედნიერების მედიატორული ეფექტი გაცნობიერებულობის და შესრულების კავშირში

მოდელი	R ²	F	p<
პრედიქტორი: გაცნობიერებულობა, ბედნიერება დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება	0.02	4.02	0.05

ცვლადი	B	SE	t	p<	LLCI	ULCI
გაცნობიერებულობის გავლენა შესრულებაზე	0.02	0.08	0.23	1	-0.14	0.18
ბედნიერების გავლენა შესრულებაზე	0.09	0.04	2.66	0.01	0.03	0.17
გაცნობიერებულობის არაპირდაპირი გავლენა შესრულებაზე	0.06	0.03			0.01	0.12

13.4. სამუშაო ფაქტორები

შრომითი კმაყოფილება. სხვადასხვა კვლევის შედეგი გვიჩვენებს, რომ ბედნიერი ადამიანი მეტად განიცდის შრომით კმაყოფილებას (*Connolly, Viswesvaran 2000; George, 1995; Fisher, 2002; Judge, Ilies, 2004*), ეს უკანასკნელი კი ზრდის თანამშრომლის პროდუქტიულობას. შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის კავშირი მოტივაციის თეორიითაც (*Adams, Equity Theory, 1963*) შეიძლება აიხსნას. კერძოდ, კმაყოფილი თანამშრომელი გრძნობს

პასუხისმგებლობას, „დაუბრუნოს ორგანიზაციას კმაყოფილება“ საკუთარი შრომის მეშვეობით (Taris, Schreurs, 2009).

ჩვენი კვლევის ფარგლებში შევაფასეთ კავშირი შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის.

სხვადასხვა კვლევების მიხედვით, შრომით კმაყოფილებასა და სამუშაოს შესრულებას შორის საშუალო კორელაცია 0.17 (Iaffaldano, Muchinsky, 1985) და 0.30-ია (Judge et al., 2001).

ჩვენს კვლევაში ამ ორ ცვლადს შორის სტატისტიკურად სანდო კორელაცია არ დაფიქსირდა ($r=0.11$ -ს, $t=1.80$ -ს, $p<0.1$ -ზე). შესაბამისად, რეგრესიული ანალიზიდან ჩანს, რომ β სტატისტიკურად არაარსებითია ($\beta=0.11$ -ს, $p<0.1$ -ზე). ჩვენი კვლევის მიხედვით, თანამშრომლის პროდუქტიულობას შრომით კმაყოფილებაზე მეტად ბედნიერების აღქმა განსაზღვრავს (ბედნიერება $\beta=0.18$ -ს, $p<0.005$ -ზე, შრომითი კმაყოფილება $\beta=0.11$ -ს, $p<0.1$ -ზე). მსგავსი შედეგია მიღებული რაიტის და კროპანზანოს კვლევაში, სადაც სამუშაოს შესრულებას შრომით კმაყოფილებაზე მეტად თანამშრომლის ბედნიერება ხსნის (Wright, Cropanzano, 2000). მეორე მხრივ, შეიძლება კიდევ ერთხელ აღვნიშნოთ ჩვენივე კვლევის შედეგი, რომლის მიხედვითაც შრომით კმაყოფილებას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ბედნიერების ფორმირებაში.

სამუშაო მოთხოვნები და რესურსი. ნაშრომის ამ ნაწილში შევეცდებით, პასუხი გავცეთ შეკითხვას, რა წვლილი შეაქვს სამუშაო რესურსის და მოთხოვნების თითოეულ ქვეკომპონენტს სამუშაოს შესრულებაში. სამუშაო რესურსიდან შესრულებაზე დადებითად აისახება თანამშრომელთან დამყარებული უკუკავშირი და განვითარების შესაძლებლობა ($r=0.18$ -ს, $p<0.01$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 3%) (იხ. დანართი 4). ასევე, თანამშრომლებთან დადებითი ურთიერთობები ზრდის შესრულებას ($r=0.13$ -ს, $p<0.05$ -ზე, დეტერმინაციის კოეფიციენტი 2%). რაც შეეხება რეგრესიულ ანალიზს, აქაც მივიღეთ, რომ განვითარების შესაძლებლობას აქვს დადებითი გავლენა შესრულებაზე. ამ კომპონენტის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა შედეგად იწვევს შესრულების 0.17 სტანდარტული

ერთეულით ზრდას ($\beta=0.17$ -ს, $p<0.05$ -ზე). რეგრესიულ ანალიზში, ასევე, დაფიქსირდა ავტონომიის უარყოფითი გავლენა შესრულებაზე ($\beta=-0.22$ -ს, $p<0.001$ -ზე) (იხ. ცხრილი 27). ეს შედეგი მოულოდნელი იყო ჩვენთვის, ვინაიდან ვვარაუდობდით, რომ ავტონომიას პოზიტიური ეფექტი ექნებოდა ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაზე. სამეცნიერო ლიტერატურის რამდენიმე კვლევაში აღნიშნულია, რომ მოსალოდნელის საპირისპიროდ ავტონომიას არ აქვს არსებითი პირდაპირი გავლენა შესრულებაზე (Suteerawut, Vanno, Khaikleng, 2016). ინდონეზიაში ჩატარებული (Saragih, 2011) კვლევა ადასტურებს, რომ სამუშაო ავტონომიასა და შესრულებას შორის არსებითი კავშირი არ არის, თუმცა, იქვე, ჩვენი კვლევის შედეგების მსგავსად, აღნიშნულია შრომითი კმაყოფილების დადებითი გავლენა შესრულებაზე. სამეცნიერო ლიტერატურაში უპირატესად ავტონომიასა და შრომით კმაყოფილებას შორის დადებით კორელაციაზეა საუბარი (DeCarlo, Agarwal, 1999; Finn, 2001; Liu et al., 2005; Nguyen et al., 2003; Thompson, Prottas, 2005). ეს ჩვენს კვლევაშიც დადასტურდა (იხ. დანართი 2). თანამშრომელი, რომელსაც ჭარბი ავტონომია აქვს, შედეგების მიღწევით მეტ კმაყოფილებას განიცდის, ვინაიდან სჯერა, რომ მიზნის მიღწევა საკუთარი ძალისხმევით, ქმედებებით და გადანყვეტილებებით შეძლო. ჩვენი აზრით, ავტონომიურობასა და შესრულებას შორის კავშირი დამოკიდებულია სხვადასხვა დამატებით კომპონენტებზე, იმგვარებზე, როგორებიცაა: სამუშაოს შინაარსი და სამუშაო გამოცდილება, კომპეტენცია, ფსიქო-სოციალური რესურსები და სხვა. ეს საკითხი შეიძლება საინტერესო იყოს სამომავლო კვლევებისთვის, ვინაიდან ვფიქრობთ, რომ ეს თემა აქტუალურია და უფრო კომპლექსურ შესწავლას საჭიროებს.

რაც შეეხება სამუშაო მოთხოვნებს და მისი თითოეული ქვეკომპონენტის როლს სამუშაოს შესრულებაში – არც კორელაციური და არც რეგრესიული ანალიზით სტატისტიკურად არსებითი კავშირები არ ფიქსირდება.

ბედნიერების მედიაციური როლი შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის კავშირში. წინა ქვეთავში ვნახეთ, რომ შრომითი კმაყოფილება ბედნიერების ყველაზე ძლიერი პრედიქტორია, ამიტომ შევამოწმეთ ბედნიერების გამაშუალებელი როლი

შრომითი კმაყოფილებისა და შესრულების კავშირში. ნაწილობრივი კორელაციით მივიღეთ, რომ შრომითი კმაყოფილების გავლენა შესრულებაზე იზრდება ბედნიერების მედიაციური გავლენით (იხ. ცხრილი 28).

ცხრილი 27. რეგრესიული ანალიზი - სამუშაო რესურსის თითოეული კომპონენტის როლი შესრულების ვარიაციაში

ცვლადი	Adjusted R ²	β	t	p<
პრედიქტორები: სამუშაო რესურსი - ავტონომია, თანამშრომლობა, უკუკავშირი, წვრთნა, განვითარების შესაძლებლობა დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება	0.07			
ავტონომიის როლი შესრულებაში		-0.22	-3.33	0.001
თანამშრომლობის როლი შესრულებაში		0.07	0.98	0.5
უკუკავშირის როლი შესრულებაში		0.16	1.91	0.1
წვრთნის როლი შესრულებაში		0.00	-0.04	1
განვითარების შესაძლებლობის როლი შესრულებაში		0.17	2.4	0.05

ცხრილი 28. ნაწილობრივი კორელაცია - ბედნიერების მოდერაციული ეფექტი შრომითი კმაყოფილების და შესრულების ურთიერთკავშირში

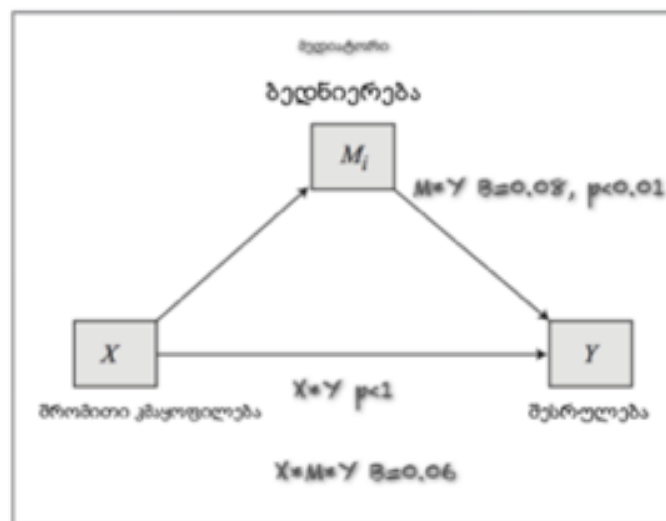
საკონტროლო ცვლადი	შეფასება	შრომითი კმაყოფილება	ბედნიერება
-	შეფასება	1.000	0.109
	შრომითი კმაყოფილება	0.109	1.000
	ბედნიერება	.182**	.476**
ბედნიერება	შეფასება	1.000	0.026
	შრომითი კმაყოფილება	0.026	1.000

შენიშვნა: **p<0.01

პროცესის მეოთხე მოდელის გამოყენებით გადავამოწმეთ ბედნიერების მედიატორული როლი შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის კავშირში (იხ. ილუსტრაცია 18). დადასტურდა ბედნიერების მედიატორული როლი შესრულებაში, რაც შრომითი კმაყოფილების და შესრულების კავშირს სტატისტიკურად არსებით ხდის – ინტერაქციის B=0.06-ს (იხ. ცხრილი 29). აღნიშნული მედიაცია სობელის ტესტითა და დადასტურდა. ანალოგიური შედეგი გვხვდება სხვა კვლევებშიც, კერძოდ, რაიტის და მისი კოლეგების

კვლევა აჩვენებს ბედნიერების გამაშუალებელ როლს შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის ურთიერთკავშირში (Wright, Cropanzano, Bonett, 2007). მათ კვლევაში დაფიქსირდა, რომ ამგვარი კავშირი უფრო ძლიერია იმ თანამშრომლებში, რომლებსაც ბედნიერების მაღალი სუბიექტური აღქმა აქვთ, ვიდრე მათში, ვისთვისაც ეს აღქმა დაბალია. შესრულება ყველაზე მაღალია, როდესაც ორივე, შრომითი კმაყოფილება და ბედნიერების სუბიექტური განცდა, მაღალია.

ილუსტრაცია 18 - ბედნიერების მედიაციური ეფექტი შრომითი კმაყოფილებისა და შესრულების კავშირში



ცხრილი 29. მედიაციური ანალიზი - ბედნიერების მედიაციური ეფექტი შრომითი კმაყოფილებისა და შესრულების კავშირში

მოდელი	R ²	F	p<
პრედიქტორი: შრომითი კმაყოფილება, ბედნიერება დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება	0.02	4.36	0.01

ცვლადი	B	SE	t	p<	LLCI	ULCI
შრომითი კმაყოფილების გავლენა შესრულებაზე	0.05	0.06	0.85	0.5	-0.07	0.18
ბედნიერების გავლენა შესრულებაზე	0.08	0.04	2.19	0.05	0.01	0.16
შრომითი კმაყოფილების არაპირდაპირი გავლენა შესრულებაზე	0.06	0.03			0.00	0.12

13.5. შესრულების პრედიქტორების შეჯამება

შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის გადმოსახედიდან, ჩვენი კვლევის უმთავრესი მიზანი იყო, პასუხი გაგვეცა იმ კითხვისთვის, რომელიც დღეს ყველა ორგანიზაციას აქვს – რა განაპირობებს თანამშრომლის პროდუქტიულობას, რით შეიძლება შევუწყოთ ხელი სამუშაოს შესრულების გაუმჯობესებას. ცალკეული კონსტრუქტების სამუშაო შესრულებასთან მიმართების გაანალიზების შემდეგ, გავაკეთეთ იერარქიული რეგრესიული ანალიზი. მოდელში დამოკიდებული ცვლადია სამუშაოს შესრულება. დამოუკიდებელ ცვლადებად პირველ ეტაპზე შევიტანეთ დემოგრაფიული ცვლადები (სქესი, ასაკი, განათლება, სტაჟი და სტატუსი), მეორე ეტაპზე – ბედნიერება, პიროვნული მახასიათებლები (ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი, პოზიტიური თვითაღქმა, გაცნობიერებულობა) და სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები – შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო რესურსები (ავტონომია, განვითარების შესაძლებლობა, წვრთნა, უკუკავშირი, თანამშრომლობა), სამუშაო მოთხოვნები (სირთულეები, გონებრივი წნეხი, დატვირთულობა, ემოციური დაძაბულობა, ურთიერთსაინანაღმდეგო მოლოდინები). შედეგად მივიღეთ, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორებით აიხსნება სამუშაოს შესრულების ვარიაციის 16% (Adjusted R²=0.16-ს) (იხ. ცხრილი 30ა).

ბეტა კოეფიციენტის განხილვით (იხ. ცხრილი 30ბ) შეგვიძლია ვიმსჯელოთ, რომ შესრულებაში სტატისტიკურად არსებითი მნიშვნელობა აქვს ბედნიერებას ($\beta=0.16$ -ს, $p<0.05$ -ზე) – ბედნიერების ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება განაპირობებს შესრულების 0.16 ერთეულით ზრდას. სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორებიდან სტატისტიკური მნიშვნელობა შეინარჩუნა ავტონომიამ, რომელსაც უარყოფითი გავლენა აქვს თანამშრომლის სამუშაოს შესრულებაზე ($\beta=-0.16$ -ს, $p<0.05$ -ზე). დემოგრაფიული ცვლადებიდან კი მხოლოდ სამუშაო სტაჟმა შეინარჩუნა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი გავლენა სამუშაოს შესრულებაზე – რაც უფრო დიდხანს მუშაობს ადამიანი, მისი შესრულების დონე კლებულობს – სამუშაო სტაჟის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს შესრულების 0.25 ერთეულით შემცირებას ($\beta=-0.25$ -ს, $p<0.001$ -ზე). ეს

შეიძლება დროთა განმავლობაში მოტივაციის დაქვეითებით აიხსნას. როგორც წინა ქვეთავში ვნახეთ, სამუშაო სტაჟის ზრდასთან ერთად ბედნიერების დონეც დაბლა იწევს.

ცხრილი 30 (ა). იერარქიული რეგრესიული ანალიზი - ბედნიერების, პიროვნული მახასიათებლების, სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორების და დემოგრაფიული ცვლადების როლი სამუშაოს შესრულების ვარიაციაში

ცვლადი	R ²
<p>პრედიქტორები: საკონტროლო ცვლადები - სქესი, ასაკი, განათლება, სტაჟი, სტატუსი.</p> <p>დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება.</p>	<p>R² Change 0.16</p>
<p>პრედიქტორები: პიროვნული მახასიათებლები - ბედნიერება, ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი, გაცნობიერებულობა, პოზიტიური თვითაღქმა სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები - შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო მოთხოვნები, სამუშაო რესურსი</p> <p>დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება</p>	<p>R² Change 0.07</p>
<p>პრედიქტორები: საკონტროლო ცვლადები - სქესი, ასაკი, განათლება, სტაჟი, სტატუსი ბედნიერება პიროვნული მახასიათებლები - ექსტრავერსია, ნეიროტიციზმი, გაცნობიერებულობა, პოზიტიური თვითაღქმა სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები - შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო მოთხოვნები (სირთულეები, გონებრივი წნეხი, დატვირთულობა, ემოციები, როლური კონფლიქტი), სამუშაო რესურსი (ავტონომია, განვითარების შესაძლებლობა, ხელმძღვანელობა/ქოუჩინგი, უკუკავშირი, თანამშრომლობა)</p> <p>დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება</p>	<p>R² 0.16</p>

ცხრილი 30 (ბ). იერარქიული რეგრესიული ანალიზი - ბედნიერების, პიროვნული მახასიათებლების, სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორების და დემოგრაფიული ცვლადების როლი სამუშაო შესრულების ვარიაციაში

ცვლადების როლი შესრულებაში	β	t	p<
სქესი	0.12	1.79	0.1
ასაკი	-0.06	-0.63	1
განათლება	-0.08	-1.10	0.5
სტაუი	-0.25	-3.25	0.001
სტატუსი	-0.01	-0.17	1
ბედნიერება	0.16	2.06	0.05
ექსტრავერსია	-0.05	-0.64	1
ნეიროტიციზმი	-0.09	-1.18	0.5
პოზიტიური თვითაღქმა	-0.04	-0.48	1
გაცნობიერებულობა	0.07	1.06	0.5
შრომითი კმაყოფილება	-0.08	-0.94	0.5
სამუშაო მოთხოვნები			
გონებრივი წნეხი	0.03	0.36	1
დატვირთულობა	0.06	0.80	0.5
ემოციური წნეხი	-0.13	-1.80	0.1
ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები	-0.05	-0.75	0.5
სირთულეები	0.11	1.43	0.5
სამუშაო რესურსი			
ავტონომია	-0.16	-2.14	0.05
თანამშრომლობა	0.00	0.09	1
უკუკავშირი	0.11	1.17	0.5
წრთვნა	-0.16	-1.94	0.1
განვითარების შესაძლებლობა	0.15	1.79	0.1

14. მედიაციისა და მოდერაციის კომბინირებული მოდელები

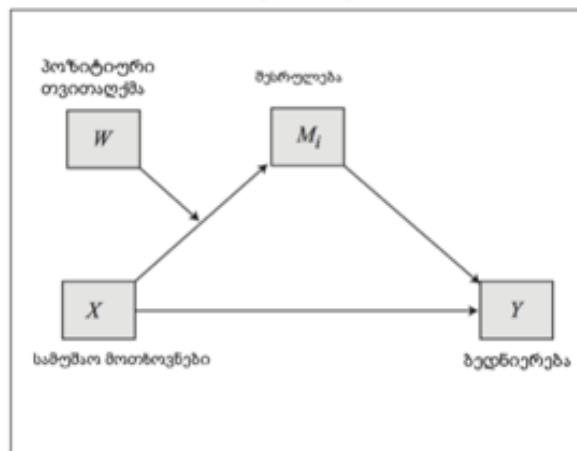
ჩვენს კვლევაში ასევე გამოვიყენეთ მედიაციისა და მოდერაციის კომბინირებული, ჰიბრიდული, შედარებით რთული მოდელები.

მოდერაციული მედიაცია

ჩვენი ვარაუდით, სამუშაო მოთხოვნების მატება შესრულების მედიატორობით იწვევს ბედნიერების მატებას იმ შემთხვევაში, თუ თანამშრომელს აქვს მაღალი პოზიტიური თვითაღქმა (იხ. ილუსტრაცია 19). პროცესის მე-7 მოდელით შევამოწმეთ ჩვენი დაშვება.

აღმოჩნდა, რომ სამუშაო მოთხოვნები უარყოფითად მოქმედებს შესრულებაზე, თუ თანამშრომელს დაბალი ($B=-0.30$ -ს, $p<0.5$ -ზე) ან საშუალო ($B=-0.07$ -ს, $p<1$ -ზე) პოზიტიური თვითაღქმა აქვს; ხოლო თუ პოზიტიური თვითაღქმა მაღალია, მაშინ სამუშაო მოთხოვნები ზრდის შესრულებას ($B=0.38$ -ს, $p<0.1$ -ზე). აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შესრულების პირდაპირი კავშირი ბედნიერებასთან დადებითია ($B=0.23$ -ს, $p<0.005$ -ზე). სამუშაო მოთხოვნების არაპირდაპირი (შესრულებით გაშუალებული) კავშირი ბედნიერებასთან ასევე დამოკიდებულია პოზიტიურ თვითაღქმაზე – დაბალი და საშუალო თვითაღქმის დროს ეს კავშირი უარყოფითია ($B=-0.03$ -ს; $B=-0.01$ -ზე), ხოლო მაღალი თვითაღქმის დროს – დადებითი ($B=0.03$ -ს). აღნიშნული მოდელით მტკიცდება თანამშრომლის ბედნიერებაზე და მის პროდუქტიულობაზე პოზიტიური თვითაღქმის გავლენა (იხ. ცხრილი 31).

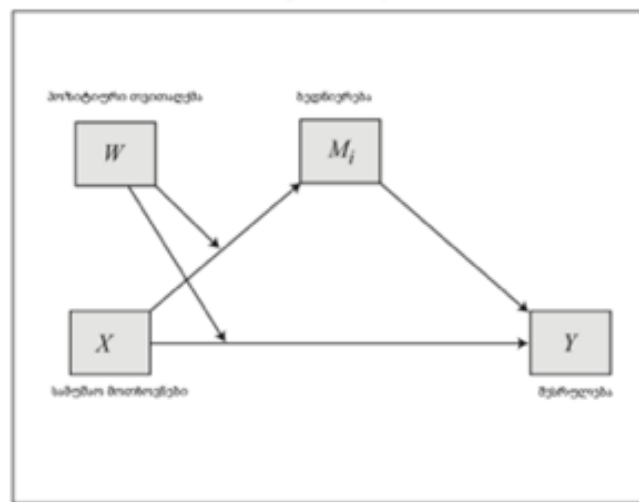
ილუსტრაცია 19 - პოზიტიური თვითაღქმის და შესრულების ეფექტი სამუშაო მოთხოვნებისა და ბედნიერების ურთიერთკავშირში



კიდევ უფრო გავართულეთ მოდელი და შევამოწმეთ პოზიტიური თვითაღქმის ორმაგი მოდერაციული ეფექტი (მოდერაციული გავლენა როგორც სამუშაო მოთხოვნებისა და ბედნიერების, ისე სამუშაო მოთხოვნებისა და შესრულების კავშირზე) მედიაციურ მოდელში (პროცესის მე-8 მოდელი) (იხ. ილუსტრაცია 20). ამ მოდელში სამუშაო მოთხოვნებსა და შესრულებას შორის კავშირში მედიატორია ბედნიერება. მოდელშიც ჩანს პოზიტიური თვითაღქმის როლი სამუშაო მოთხოვნებისა და შესრულების კავშირში. სამუშაო მოთხოვნებს აქვს უარყოფითი ეფექტი შესრულებაზე, პოზიტიური თვითაღქმის

მოდერაციის პირობებში კი ეს კავშირი პოზიტიური ხდება (იხ. ცხრილი 32). ამ მოდელის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ თუ ორგანიზაციას ჰყავს თანამშრომელი, რომელსაც მაღალი პოზიტიური თვითშეფასება აქვს და სჯერა საკუთარი შესაძლებლობების, პროდუქტიულობის გასაზრდელად მას უნდა მიეცეთ შედარებით რთული, კომპლექსური დავალებები – გამოწვევები ამგვარი თანამშრომლების მოტივირებისა და რესურსების მობილიზაციის წინაპირობაა.

ილუსტრაცია 20 - პოზიტიური თვითაღქმის და ბედნიერების გამაშუალებელი როლი სამუშაო მოთხოვნების და შესრულების კავშირში



იმავე მოდელით შევისწავლეთ გაცნობიერებულობის გავლენა სამუშაო მოთხოვნების, ბედნიერების და შესრულების ურთიერთკავშირზე (იხ. ილუსტრაცია 21). გაცნობიერებულობის ორმაგი მედიაციის ეფექტი შესწავლილია მედიაციურ მოდელში, სადაც პრედიქტორი ცვლადი სამუშაო მოთხოვნებია, დამოკიდებული ცვლადი – შესრულება, ხოლო მედიატორის როლს ბედნიერება ასრულებს. ამ მოდელით დასტურდება, რომ გაცნობიერებულობის გავლენით შესრულება უფრო მაღალია (იხ. ცხრილი 33).

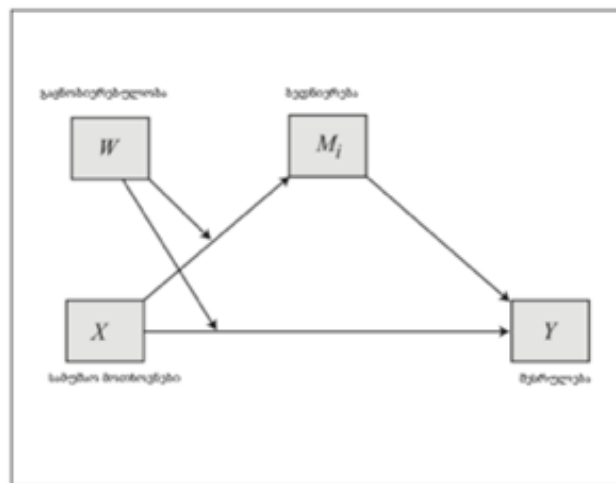
ზემოთ განხილული მოდელის მსგავსად, გაცნობიერებულობა მოქმედებს სამუშაო სირთულეების და შესრულების კავშირზეც (იხ. ცხრილი 34).

ცხრილი 31. მოდერაციული მედიაცია - შესრულების მედიაციური ეფექტი სამუშაო მოთხოვნებსა და ბედნიერებას შორის; პოზიტიური თვითაღქმის მოდერატორული ეფექტი სამუშაო მოთხოვნებსა და შესრულებას შორის

მოდელი	R ²	F	p<
პრედიქტორი: სამუშაო მოთხოვნები, პოზიტიური თვითაღქმა დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება	0.02	2.25	0.1
პრედიქტორი: სამუშაო მოთხოვნები, შესრულება დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.05	10.06	0.001

ცვლადი	B	SE	t	p<	LLCI	ULCI
სამუშაო მოთხოვნების გავლენა შესრულებაზე	-0.01	0.07	-0.18	1	-0.14	0.12
პოზიტიური თვითაღქმის გავლენა შესრულებაზე	0.11	0.10	1.12	0.5	-0.08	0.30
სამუშაო მოთხოვნების არაპირდაპირი გავლენა შესრულებაზე	0.43	0.18	2.43	0.05	0.08	0.77
სამუშაო მოთხოვნების გავლენა ბედნიერებაზე	-0.33	0.10	-3.45	0.001	-0.52	-0.14
შესრულების გავლენა ბედნიერებაზე	0.23	0.08	2.88	0.005	0.07	0.38
სამუშაო მოთხოვნების არაპირდაპირი გავლენა (შესრულების მედიატორობით) ბედნიერებაზე (დაბალი თვითაღქმა)	-0.03	0.02			-0.08	0.00
სამუშაო მოთხოვნების არაპირდაპირი გავლენა (შესრულების მედიატორობით) ბედნიერებაზე (საშუალო თვითაღქმა)	-0.01	0.02			-0.05	0.02
სამუშაო მოთხოვნების არაპირდაპირი გავლენა (შესრულების მედიატორობით) ბედნიერებაზე (მაღალი თვითაღქმა)	0.03	0.03			-0.01	0.09
თვითაღქმის მოდერაციული მედიაციის ინდექსი	0.10	0.05			0.01	0.21

ილუსტრაცია 21 - გაცნობიერებულობის და ბედნიერების გავლენა სამუშაო მოთხოვნებისა და შესრულების კავშირზე



ცხრილი 32. მოდერაციული მედიაცია - ბედნიერების მედიაციური ეფექტი სამუშაო მოთხოვნებსა და შესრულებას შორის; პოზიტიური თვითაღქმის მოდერატორული ეფექტი სამუშაო მოთხოვნებსა და შესრულებას, სამუშაო მოთხოვნებსა და ბედნიერებას შორის

მოდელი	R ²	F	p<
პრედიქტორი: სამუშაო მოთხოვნები, პოზიტიური თვითაღქმა დამოკიდებული ცვლადი: ბედნიერება	0.16	22.64	0.001
პრედიქტორი: სამუშაო მოთხოვნები, ბედნიერება, პოზიტიური თვითაღქმა დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება	0.04	3.59	0.01

ცვლადი	B	SE	t	p<	LLCI	ULCI
სამუშაო მოთხოვნების გავლენა შესრულებაზე	-1.29	0.54	-2.36	0.05	-2.36	-0.22
ბედნიერების გავლენა შესრულებაზე	0.10	0.04	2.74	0.01	0.03	0.18
თვითაღქმის გავლენა შესრულებაზე	-1.25	0.52	-2.42	0.05	-2.27	-0.24
სამუშაო მოთხოვნების გავლენა ბედნიერებაზე	-0.33	0.10	-3.45	0.001	-0.52	-0.14
ინტერაქციის ცვლადი X: სამუშაო მოთხოვნები W: პოზიტიური თვითაღქმა Y: შესრულება	0.43	0.17	2.44	0.05	0.08	0.77

ცხრილი 33. მოდერაციული მედიაცია - ბედნიერების მედიაციური ეფექტი სამუშაო მოთხოვნებსა და შესრულებას შორის; გაცნობიერებულობის მოდერატორული ეფექტი სამუშაო მოთხოვნებსა და შესრულებას, სამუშაო მოთხოვნებსა და ბედნიერებას შორის

მოდელი	R ²	F	p<
პრედიქტორი: სამუშაო მოთხოვნები, ბედნიერება, გაცნობიერებულობა დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება	0.03	3.05	0.05

ცვლადი	B	SE	t	p<	LLCI	ULCI
სამუშაო მოთხოვნების გავლენა შესრულებაზე	-0.74	0.40	-1.84	0.5	-1.52	0.05
ბედნიერების გავლენა შესრულებაზე	0.10	0.04	2.62	0.01	0.02	0.17
გაცნობიერებულობის გავლენა შესრულებაზე	-0.71	0.38	-1.87	0.5	-1.45	0.04
ინტერაქციის ცვლადი X: სამუშაო მოთხოვნები W: გაცნობიერებულობა Y: შესრულება	0.25	0.13	1.96	0.0511	-0.00	0.51

რომ შევაჯამოთ, შესაძლოა, სამუშაო ფაქტორები შესრულებასთან პირდაპირ არც იყოს გამოხატულად დაკავშირებული, მაგრამ პიროვნული მახასიათებლების გაშუალებით

სამუშაო ფაქტორების როლი შესრულებაზე დასტურდება. კერძოდ, შრომითი კმაყოფილების კავშირს შესრულებასთან მედიაციას უწევს ბედნიერება. სრული მედიაცია გვაქვს მაშინ, როდესაც შრომითი კმაყოფილება სტატისტიკურად არსებით გავაღწეას არ ახდენს შესრულებაზე, ის მოქმედებს ბედნიერებაზე და ეს უკანასკნელი შესრულებაზე. ასევე, გამოვლინდა პოზიტიური თვითაღქმის ანტაგონისტური მოდერაციული როლი სამუშაო მოთხოვნებსა და შესრულებას შორის კავშირში. თუ სამუშაო მოთხოვნები შესრულებაზე უარყოფითად მოქმედებს, თანამშრომლის მაღალი პოზიტიური თვითაღქმის შემთხვევაში სამუშაო მოთხოვნების ზრდა იწვევს პროდუქტიულობის მატებას. პოზიტიური თვითაღქმის მსგავსად, შესრულებაში მნიშვნელოვანია გაცნობიერებულობა. სამუშაო მოთხოვნების ბედნიერებაზე და, შესაბამისად, შესრულებაზე გავლენის მიმართულებას ცვლის გაცნობიერებულობა.

ცხრილი 34. მოდერაციული მედიაცია - ბედნიერების მედიაციური ეფექტი სამუშაო მოთხოვნებსა და შესრულებას შორის; გაცნობიერებულობის მოდერატორული ეფექტი სამუშაოზე სირთულეებსა და შესრულებას, სამუშაოზე სირთულეებსა და ბედნიერებას შორის

მოდელი	R ²	F	p<
პრედიქტორი: სირთულეები, ბედნიერება, გაცნობიერებულობა დამოკიდებული ცვლადი: შესრულება	0.04	4.02	0.005

ცვლადი	B	SE	t	p<	LLCI	ULCI
სირთულეების გავლენა შესრულებაზე	-0.71	0.26	-2.79	0.05	-1.21	-0.21
ბედნიერების გავლენა შესრულებაზე	0.09	0.04	2.43	0.5	0.02	0.16
გაცნობიერებულობის გავლენა შესრულებაზე	-0.52	0.22	-2.43	0.5	-0.95	-0.10
ინტერაქციის ცვლადი X: სირთულეები W: გაცნობიერებულობა Y: შესრულება	0.22	0.08	2.69	0.01	0.06	0.38

მაღალი გაცნობიერებულობის შემთხვევაში სამუშაო მოთხოვნების მატებით იზრდება ბედნიერება და შესრულება. იმისათვის, რომ ორგანიზაციებში გაიზარდოს პროდუქტიულობა, პოზიტიური თვითაღქმის და გაცნობიერებულობის გავლენა

შესრულებაზე უნდა აისახოს სამუშაო დიზაინში – როლების და დავალებების განაწილებაში.

ძირითადი დასკვნა. ჩვენი კვლევით დასტურდება სამუშაოს შესრულებაზე თანამშრომლის ბედნიერების დადებითი გავლენა. ეს არის ჩვენი უმთავრესი საკვლევი საკითხი. აკადემიური ლიტერატურაც, ემპირიული კვლევების ანალიზისას, უჩვენებს სუსტ, თუმცა მდგრად დადებით კავშირს ბედნიერებასა და სამუშაოს შესრულებას შორის (*Warr, Nielsen, 2018*). შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ჩვენი ნაშრომიც შეემატა იმ კვლევების სიას, რომლებიც ადასტურებს თანამშრომლის ბედნიერების დადებით როლს სამუშაო შესრულებაში.

თავი V კვლევის ძირითადი მიგნებები და პრაქტიკული გამოყენება

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ჩვენი კვლევის მიზანი იყო, პასუხი გაგვეცა ორი მნიშვნელოვანი კითხვისთვის:

1. რა განაპირობებს თანამშრომლის ბედნიერებას?
2. მუშაობს თუ არა უკეთ ბედნიერი თანამშრომელი?

უკანასკნელი ორიოდ ათწლეულის განმავლობაში ბედნიერების თემამ საგრძნობლად წინ წამოიწია. მასზე არაერთი წიგნი დაინერა და მრავალი სამეცნიერო კვლევა ჩატარდა. მიუხედავად იმისა, რომ ავტორებს შორის ერთსულოვნება არ არსებობს ბედნიერების დეფინიციის, პრედიქტორებისა თუ შედეგების შესახებ, ყველა თანხმდება, რომ ბედნიერების სუბიექტური აღქმა ორგანიზაციულ კონტექსტშიც ძალიან მნიშვნელოვანი ფენომენია.

ბედნიერების ფენომენის კვლევა საკვანძო თემაა პოზიტიური ფსიქოლოგიისთვის, თუმცა, ბოლო პერიოდში ინტენსიური კვლევები ამ თემაზე შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაშიც მიმდინარეობს. ბედნიერება სამსახურში არის მოცემულობა, რომელიც საშუალებას იძლევა, თანამშრომელმა მიაღწიოს საკუთარი პოტენციალის მაქსიმუმს და გაზარდოს სამუშაოს შესრულება (*Pryce-Jones, 2010*), რაც ნებისმიერი ორგანიზაციისთვის უკიდურესად მნიშვნელოვანია. ეს ფაქტი განაპირობებს შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის გაზრდილ ინტერესს ამ კონსტრუქტისადმი.

ამერიკის ინდუსტრიული და ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის საზოგადოების (Society for Industrial and Organizational Psychology, SIOP) მიერ 2018 წელს გამოქვეყნებულ ანგარიშში თანამშრომელთა ბედნიერება/კარგად ყოფნა ორგანიზაციებისთვის აქტუალური პრობლემების სამეულშია. SIOP-ი ასევე აღნიშნავს, რომ ახლა განსაკუთრებული მნიშვნელობა უნდა დავუთმოთ ბედნიერების კავშირის კვლევას კომპანიებისთვის იმგვარ სასურველ შედეგებთან, როგორებიცაა: შრომითი კმაყოფილება, ჩართულობა და შესრულება. კომპანიების ინტერესის სფეროში თანამშრომლების ბედნიერებაზე ზრუნვა

უფრო მეტად მოექცევა, თუკი კვლევებით კიდევ უფრო გამყარდება ის მოსაზრება, რომ თანამშრომლის ბედნიერებასა და პროდუქტიულობას შორის არსებობს დადებითი კავშირი.

ილუსტრაცია 22 - ფინანსური კაპიტალის მიღწევის სქემა ჯესიკა პრის-ჯონსის მიხედვით



ჯესიკა პრის-ჯონსის წიგნში „ბედნიერება სამსახურში – ფსიქოლოგიური კაპიტალის გაზრდა წარმატებისთვის“ (Pryce-Jones, 2010) წარმოდგენილია ორგანიზაციისთვის სასურველი შედეგის, ფინანსური კაპიტალის მიღების სქემა (იხ. ილუსტრაცია 22). ფინანსური კაპიტალი ორგანიზაციების ბაზარზე ოპერირების ძირითადი მიზანია, რომლის მიღწევაც ეფექტიანი ადამიანური რესურსის გარეშე შეუძლებელია. ტერმინი **ადამიანური კაპიტალი** ჯერ კიდევ 1776 წელს გამოიყენა ადამ სმიტმა (Adam Smith, 1776) და მასში მოიაზრა ინდივიდის უნარები, ნიჭი, განათლება, გამოცდილება, ცოდნა, რომელთაც დღევანდელ სამუშაო ბაზარზე მუდმივი განახლება სჭირდება. ადამიანური კაპიტალის საშუალებით ორგანიზაცია ახორციელებს თავის სტრატეგიას და აღწევს დასახულ მიზანს. ადამიანური კაპიტალის ეფექტიანი მართვისთვის, ჯესიკა პრის-ჯონსის მიხედვით, აუცილებელია სოციალური კაპიტალის შექმნა, რასაც წინ უნდა უძღოდეს ფსიქოლოგიური კაპიტალის ფორმირება. სოციალური კაპიტალი მოიცავს თანამშრომლებს შორის ურთიერთობებს, გუნდურობას, ინტერაქციებს, თუმცა, ჯგუფში ეფექტიანი კონტრიბუცია მხოლოდ იმ თანამშრომელს შეუძლია, რომელსაც ძლიერი ფსიქოლოგიური კაპიტალი აქვს. ამ უკანასკნელში იგულისხმება თანამშრომლის გონებრივი რესურსი, გაუმკლავდეს გამოწვევებს. ამგვარი რესურსებია: გამძლეობა (რეზილიენტურობა), მოტივაცია, იმედი, ოპტიმიზმი, თვითდაჯერებულობა და ენერჯია. ყველა ეს კომპონენტი ხელს უწყობს სამუშაოზე ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას. ფსიქოლოგიური კაპიტალი ძალიან მნიშვნელოვანია არა

მხოლოდ თვითაღქმის, არამედ ქმედებების განხორციელებისთვის (Pryce-Jones, 2010).

მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი კმაყოფილების კვლევას დიდი ისტორია აქვს და ის ერთ-ერთი ცენტრალური თემაა შრომის და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში, მისი კავშირი პროდუქტიულობასთან არ არის მკაფიოდ გამოხატული, კვლევის შედეგებიც ხშირად არაკონსისტენტურია. ბედნიერების ინტენსიურ შესწავლას შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში არ აქვს ამგვარი ხანგრძლივი ისტორია, თუმცა, უკვე გვხვდება კვლევები, რომლებიც ადასტურებს ბედნიერებისა და შესრულების კავშირს. ჩვენი კვლევაც შეემატა იმ ნაშრომებს, რომლებიც სამუშაოს შესრულებასა და ბედნიერ თანამშრომელს შორის დადებით ურთიერთკავშირს ადასტურებს.

15. კვლევის შედეგების ჩამონათვალი

ქვემოთ დეტალურად წარმოგიდგენთ კვლევის ფარგლებში მიღებულ შედეგებს და განვიხილავთ მათ შესაბამისობას სამეცნიერო ლიტერატურაში არსებულ კვლევით მონაცემებთან.

ბედნიერება და პიროვნული მახასიათებლები

- **ექსტრავერსია-ნეიროტიციზმი და ბედნიერება:** ექსტრავერსია-ნეიროტიციზმს არსებითი წვლილი შეაქვს ბედნიერების პროგნოზირებაში. რაც უფრო მეტად არის ინდივიდში გამოხატული ექსტრავერსია, მით მაღალია მისი ბედნიერების სუბიექტური აღქმა (H1). რაც შეეხება ნეიროტიციზმს, ის უარყოფითად მოქმედებს ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაზე (H2). მიღებული შედეგები სრულად ეთანხმება სამეცნიერო სტატიებში წარმოჩენილ შედეგებს. კოსტას და მისი კოლეგის ნაშრომი ადასტურებს, რომ ექსტრავერსია-ნეიროტიციზმი გავლენას ახდენს ინდივიდის სუბიექტური ბედნიერების აღქმაზე (Costa, McCrae, 1980). ანალოგიურ შედეგებს ვხვდებით უახლეს ლიტერატურაშიც – ავსტრალიაში სოტოს მიერ ჩატარებული კვლევით დგინდება, რომ პიროვნების „დიდი ხუთეული“ მოქმედებს ადამიანის ბედნიერებაზე (Soto, 2015). ასევე, ლაურიოლას და მისი კოლეგის მიერ 2016 წელს ჩატარებული კვლევაც აჩვენებს, რომ

ნეიროტიციზმი და ექსტრავერსია მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს სუბიექტურ კეთილდღეობას (*Lauriola, Iani, 2016*).

- **პოზიტიური თვითაღქმა და ბედნიერება:** დადასტურდა, რომ ინდივიდი, რომელსაც მაღალი პოზიტიური თვითაღქმა აქვს, მეტად განიცდის ბედნიერებას (H3). ჩვენი შედეგი სრულად შეესაბამება ლუბომირსკის კვლევის შედეგს (*Lyubomirsky et al. 2005*).
- **ექსტრავერსია, პოზიტიური თვითაღქმა და ბედნიერება:** დადასტურდა თვითაღქმის ბუფერული მოდერაციის ეფექტი ექსტრავერსია-ბედნიერების კავშირში (H4). აღმოჩნდა, რომ ინტროვერტი, რომელსაც მაღალი პოზიტიური თვითაღქმა აქვს, ავლენს ბედნიერების მაღალ მაჩვენებელს. რაც უფრო მაღალია პოზიტიური თვითაღქმა, მით უფრო სუსტდება ექსტრავერსიის გავლენა ბედნიერებაზე. აკადემიურ ლიტერატურაშიც აღნიშნულია პოზიტიურობის მსგავსი გამაშუალებელი ეფექტი ბედნიერებასა და პიროვნულ მახასიათებლებს (ექსტრავერსია და ნეიროტიციზმი) შორის (*Costa, McCrae, 1980; Lauriola, Iani, 2016*). ჰილსი და მისი კოლეგაც ადასტურებენ, რომ ინტროვერტი, რომელსაც დაბალი ნეიროტიციზმი და პოზიტიური თვითაღქმა აქვს, ხასიათდება ბედნიერების მაღალი სუბიექტური აღქმით (*Hills, Argyle, 2001*).
- **ნეიროტიციზმი, პოზიტიური თვითაღქმა და ბედნიერება:** დადასტურდა თვითაღქმის ბუფერული მოდერაციის ეფექტი ნეიროტიციზმი-ბედნიერების კავშირში. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ლაურიოლა და იანიც ადასტურებენ პოზიტიურობის გამაშუალებელ როლს ექსტრავერსია-ნეიროტიციზმისა და ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას შორის კავშირში (*Lauriola, Iani, 2016*). პოზიტიური თვითაღქმა გადანონის ექსტრავერსია-ნეიროტიციზმის ეფექტს ბედნიერების ვარიაციაში.
- **გაცნობიერებულობა და ბედნიერება:** დადასტურდა, რომ გაცნობიერებულობა დადებითად მოქმედებს ბედნიერებაზე (H4). ეს კონსტრუქტი ლიტერატურაში ძალიან მკაფიოდ არის დაკავშირებული ბედნიერებასთან (*Brown, Ryan, Creswell, 2007; Bowling, Baer, 2012; Harrington et al., 2014; Hyland, Lee, Mills, 2015*). ჯონსონი და მისი კოლეგები აღნიშნავენ, რომ გაცნობიერებულობა ბედნიერებას ხელს უწყობს თვითშემეცნების გაძლიერებით (*Johnson, Robertson, Cooper, 2018*).

ბედნიერება და სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები

- **შრომითი კმაყოფილება და ბედნიერება:** დადასტურდა, რომ შრომითი კმაყოფილება დადებითად მოქმედებს თანამშრომლის ბედნიერებაზე (H7). უფრო მეტიც, შრომით კმაყოფილებას ჩვენ მიერ განხილულ კონსტრუქტებს შორის ყველაზე მეტი წილი აქვს ბედნიერების ვარიაციაში. ლიტერატურაში შრომით კმაყოფილებასა და ბედნიერებას შორის კავშირის შესახებ განსხვავებული კვლევითი მონაცემები გვხვდება. არის კვლევები, სადაც შრომით კმაყოფილებასა და ბედნიერებას შორის კავშირი დასტურდება (*მაგალითად, Weaver, 1978*). მეორე მხრივ, გვხვდება კვლევები, სადაც აღნიშნულია, რომ სამუშაო კმაყოფილება არ არის ადამიანის ბედნიერების განმსაზღვრელი (*მაგალითად, Weaver, 1978*). ამგვარ ვითარებაში, ღირებულია ნებისმიერი კვლევა, რომელსაც შეუძლია დამატებითი სიცხადის შეტანა ამ საკითხში. ვფიქრობთ, ჩვენი კვლევა მათ რიგს მიეკუთვნება, რადგან ჩვენ ვადასტურებთ შრომითი კმაყოფილების მიშენელოვან წვლილს ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ფორმირებაში.
- **სამუშაო რესურსი და ბედნიერება:** დადასტურდა, რომ სამუშაო რესურსი (ავტონომია, თანამშრომლობა – ურთიერთობები კოლეგებთან, ხელმძღვანელისგან მიღებული უკუკავშირი, წვრთნა (coaching), განვითარების შესაძლებლობა) დადებითად მოქმედებს თანამშრომლის ბედნიერების სუბიექტურ შეგრძნებაზე (H8). ეს შედეგიც სრულად შეესაბამება სხვა კვლევით მონაცემებს. ვარი ბედნიერების პრედიქტორებად შემდეგ კომპონენტებს გამოყოფდა - კონტროლი, უნარების გამოყენების საშუალება, მრავალფეროვანი სამუშაო და ურთიერთობები (*Warr, 1987*). ჯონსონი და მისი კოლეგები აღნიშნავენ, რომ თანამშრომლის ბედნიერებაზე, სხვა კომპონენტებთან ერთად, მოქმედებს ურთიერთობები სამსახურში (*Johnson et al., 2018*).
- **სამუშაო მოთხოვნები და ბედნიერება:** სამუშაო მოთხოვნების ერთიან კონსტრუქტს (სამუშაო დატვირთულობა, გონებრივი წნეხი, ემოციური დაძაბულობა, ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები ორი ან მეტი თანამშრომლისგან, სირთულეები და დაბრკოლებები) და ბედნიერებას შორის არსებითი კავშირი არ დადასტურდა (H8).

გამოვლინდა ორი ტიპის სამუშაო მოთხოვნა – შემაფერხებელი მოთხოვნები და გამოწვევები, რომელთაც სტატისტიკურად არსებითი გავლენა აქვს ბედნიერებაზე. გონებრივი წნეხი, გამოწვევა ჩვენს კვლევაში დადებითად მოქმედებს ბედნიერებაზე (დაბრკოლებები და ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები კი – უარყოფითად). ლიტერატურაშიც აღნიშნულია გამოწვევების დადებითი ეფექტი, მაგალითად, პოდსაკოფის კვლევაში აღნიშნულია, რომ გამოწვევები ზრდის შრომით კმაყოფილებას და ამცირებს თანამშრომელთა გადინების კოეფიციენტს (*Podsakoff et al., 2007*).

- **გონებრივი წნეხი, სამუშაო რესურსი, პოზიტიური თვითაღქმა, ბედნიერება:** დადასტურდა, რომ გონებრივი წნეხი, თუ თანამშრომელი თვლიდა სამუშაო რესურსს, დადებითად მოქმედებს სუბიექტური ბედნიერების მისეულ აღქმაზე (H9). იმ შემთხვევაში, როდესაც თანამშრომელს არ აქვს სამუშაო რესურსი, მაღალი პოზიტიური თვითაღქმის შემთხვევაშიც კი, გონებრივი წნეხი უარყოფითად მოქმედებს ბედნიერებაზე.

ბედნიერება და დემოგრაფიული მონაცემები

- **სამუშაო სტაჟი და ბედნიერება:** დადასტურდა, რომ ბედნიერებაზე სამუშაო სტაჟი უარყოფითად მოქმედებს, რაც უფრო მატულობს თანამშრომლის სამუშაო სტაჟი, მით უფრო მცირდება მისი ბედნიერების აღქმა. ლიუბომირსკის წიგნში (*Lyubomirsky, 2008*) ნახსენებია, რომ ბედნიერების მაჩვენებელი ასაკთან ერთად მატულობს – პენსიაზე მყოფების ბედნიერების საშუალო ქულა შედარებით მაღალია, ვიდრე მომუშავეების, სტუდენტებს კი ეს მაჩვენებელი კიდევ უფრო დაბალი აქვთ. თუ ჩვენ დავუშვებთ, რომ სამუშაო სტაჟის მატება დაკავშირებულია ასაკთან, ჩვენი მონაცემები ლიუბომირსკის კვლევის საწინააღმდეგო იქნება. თუმცა, ჩვენ მიერ მიღებულ შედეგს აქვს რაციონალური ახსნა, კერძოდ, ვფიქრობთ, სამუშაო სტაჟთან ერთად კლებულობს მოტივაცია და ამან შესაძლოა, გამოიწვიოს შრომითი კმაყოფილების და, შესაბამისად, ბედნიერების სუბიექტური აღქმის შემცირება.
- **სტატუსი და ბედნიერება:** დადასტურდა, რომ სტატუსი ბედნიერებაზე დადებითად მოქმედებს – რაც უფრო მაღალია თანამშრომლის სტატუსი ორგანიზაციაში, მით უფრო

მაღალია ბედნიერების შეგრძნება.

შესრულება და პიროვნული მახასიათებლები

- **შესრულება და ბედნიერება:** დადასტურდა, რომ ბედნიერი თანამშრომელი მეტად პროდუქტიულია (H10). ეს ჩვენი კვლევის უმთავრესი საძიებო საკითხი იყო. ბედნიერებასა და შესრულებას შორის დადებითი ურთიერთკავშირი მრავალგზის არის აღნიშნული სამეცნიერო კვლევებში (*Warr, Nielsen, 2018; Wright, Cropanzano, 2000; Harter et al., 2003; Wright, Cropanzano, 2004; Lyubomirsky, King, Diener, 2005*).
- **შესრულება და გაცნობიერებულობა:** დადასტურდა გაცნობიერებულობის დადებითი გავლენა შესრულებაზე (H13). ჩვენი შედეგები თანხვედრაშია სელიგმანის ცნობილ კვლევასთან, რომლის მიხედვითაც გაცნობიერებულობის გავარჯიშებით გაყიდვების აგენტები ზრდიდნენ შედეგებს (*Seligman, 2006*). მსგავსი შედეგებია მიღებული სხვა სამეცნიერო კვლევებშიც (*Hyland, Lee, Mills, 2015; Dane, Brummel, 2013*).
- **გაცნობიერებულობა, ბედნიერება, შესრულება:** დადასტურდა, რომ გაცნობიერებულობა პოზიტიურად მოქმედებს ბედნიერების სუბიექტურ აღქმაზე, ეს უკანასკნელი კი – შესრულებაზე.

შესრულება და სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები

- **შესრულება და შრომითი კმაყოფილება:** ჩვენს კვლევაში შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის სტატისტიკურად არსებითი კავშირი არ დადასტურდა (H11). როგორც ზემოთაც აღვნიშნეთ, ამ ორ კონსტრუქტს შორის კავშირზე არ არსებობს შეთანხმებული აზრი. გვხვდება კვლევები, სადაც, ჩვენი კვლევის მსგავსად, არ დასტურდება კავშირი შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის (*Wright, Cropanzano, 2000*). თუმცა, ზოგ კვლევაში ამ ორ კონსტრუქტს შორის გამოვლენილია საშუალო კორელაცია (*Iaffaldano, Muchinsky, 1985; Judge et al., 2001*).
- **შრომითი კმაყოფილება, ბედნიერება, შესრულება:** დადასტურდა ბედნიერების მედიატორული ეფექტი შრომითი კმაყოფილების და შესრულების კავშირში. ანალოგიური შედეგი მიიღეს რაიტმა და მისმა კოლეგებმა (*Wright, Cropanzano, Bonett,*

2007). მათ კვლევაში დადასტურდა, რომ შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის კავშირი უფრო ძლიერია იმ თანამშრომლებში, რომელთაც ბედნიერების მაღალი სუბიექტური აღქმა აქვთ.

- **შესრულება და სამუშაო რესურსი:** დადასტურდა, რომ სამუშაოს შესრულებაზე დადებითად მოქმედებს: უკუკავშირი, განვითარების შესაძლებლობა, თანამშრომლებთან დადებითი ურთიერთობები. ბეკერის თეორიის თანახმადაც, თანამშრომელი, რომელიც ფლობს სამუშაო რესურსს, უკეთ უმკლავდება ყოველდღიურ მოთხოვნებს სამსახურში (*Job demands-resources model; Bakker, Demerouti, 2007*). სამეცნიერო ლიტერატურაში, მსგავსად ჩვენი კვლევისა, სხვა კომპონენტებთან ერთად, შესრულების პრედიქტორებად სამუშაო რესურსიდან გამოყოფილია: უკუკავშირი, განვითარების შესაძლებლობა და ურთიერთობები კოლეგებთან (*Garg, Rastori, 2006*).
- **შესრულება და სამუშაო მოთხოვნები:** სამუშაო მოთხოვნებს (განვიხილეთ როგორც ერთიანი კონსტრუქტი და შევამოწმეთ თითოეული კომპონენტი) და შესრულებას შორის კავშირი არ დადასტურდა.
- **სამუშაო მოთხოვნები, პოზიტიური თვითაღქმა, შესრულება:** დადასტურდა პოზიტიური თვითაღქმის მოდერაციული ეფექტი. თუ თანამშრომელს დაბალი ან საშუალო პოზიტიური თვითაღქმა აქვს, სამუშაო მოთხოვნები შესრულებაზე უარყოფითად მოქმედებს; ხოლო თუ პოზიტიური თვითაღქმა მაღალია, სამუშაო მოთხოვნებსა და შესრულებას შორის კავშირი დადებითი ხდება (p ზღვრულ ნიშნულზე ოდნავ დაბალია) (H12). პიროვნული რესურსის კონსტრუქტი ბეკერსაც შემოაქვს თავისი სამუშაო მოთხოვნა-რესურსის თეორიის დამატებად (*Bakker, Demerouti, 2014*). მასში მოიაზრება თანამშრომლის დადებითი თვითაღქმა, რაც უკავშირდება გამძლეობას და კონტროლის შეგრძნებას. ამ მოდელის მიხედვით, რაც უფრო მაღალია სამუშაო მოთხოვნები, მით უფრო მნიშვნელოვანი ხდება შესაბამისი სამუშაო თუ პიროვნული რესურსი (*Bakker et al., 2004*).

კვლევის მნიშვნელოვანი სიახლე - კომბინირებული მოდერაციული მედიაციის ეფექტი:

- **სამუშაო მოთხოვნები, პოზიტიური თვითაღქმა, შესრულება, ბედნიერება:** დადასტურდა, რომ სამუშაო მოთხოვნების მატება შესრულების მედიატორობით ბედნიერების მატებას იმ შემთხვევაში იწვევს, თუ თანამშრომელს აქვს მაღალი პოზიტიური თვითაღქმა. აღნიშნული მოდელით დამტკიცდა თანამშრომლის ბედნიერებაზე და მის პროდუქტიულობაზე პოზიტიური თვითაღქმის ეფექტი.
- **სამუშაო მოთხოვნები, პოზიტიური თვითაღქმა, ბედნიერება, შესრულება:** ამ მოდელითაც დადასტურდა სამუშაო მოთხოვნებსა და შესრულებას შორის პოზიტიური თვითაღქმის ეფექტი. მაშინ, როდესაც სამუშაო მოთხოვნების მატებას შესრულებაზე უარყოფითი გავლენა აქვს, პოზიტიური თვითაღქმის მოდერაციის პირობებში ეს კავშირი დადებითი ხდება.
- **სამუშაო მოთხოვნები, გაცნობიერებულობა, ბედნიერება, შესრულება:** ამ მოდელით დადასტურდა, რომ რაც უფრო მაღალია გაცნობიერებულობა, მით მაღალია შესრულება.
- **სამუშაო სირთულეები, გაცნობიერებულობა, ბედნიერება, შესრულება:** დადასტურდა, რომ გაცნობიერებულობა დადებითისკენ ცვლის სამუშაო სირთულეების უარყოფით გავლენას შესრულებაზე.

ბედნიერება უმუშევრებსა და დასაქმებულებში: შედარებითი ანალიზი

როგორც მოსალოდნელი იყო, განსხვავებები დაფიქსირდა უმუშევართა და დასაქმებულებს შორის.

- უმუშევრებში ბედნიერების ქულა შედარებით დაბალია, ვიდრე დასაქმებულ რესპონდენტებში. ეს სხვაობა სტატისტიკურად არსებითია.
- უმუშევრებში ფიქსირდება ნეიროტიციზმის შედარებით მაღალი მაჩვენებელი, ვიდრე დასაქმებულ რესპონდენტებში. ჯგუფებს შორის სხვაობა სტატისტიკურად არსებითია.
- ბედნიერების ვარიაციაში ნეიროტიციზმის როლი უმუშევრებში უფრო მაღალია, ვიდრე დასაქმებულ ინდივიდთა შერჩევაში. მაშინ, როდესაც ბედნიერებას ყველაზე უკეთ დასაქმებულებში ექსტრავერსია განსაზღვრავს, უმუშევრებში ბედნიერების ვარიაცია

ყველაზე კარგად ნეიროტიციზმის მაჩვენებლით აიხსნება (კავშირი ამ ცვლადებს შორის უარყოფითია).

- უმუშევართა ჯგუფში გაცნობიერებულობას მეტი მნიშვნელობა აქვს ბედნიერების ფორმირებაში, ვიდრე დასაქმებულებში.

16. კვლევის ძირითადი მიგნებები

ქვემოთ ხაზგასმულია კვლევის ძირითადი მიგნებები (იხ. ილუსტრაცია 23).

ჩვენი კვლევის უმთავრეს შედეგად მივიჩნევთ მიგნებას, რომ (1) ბედნიერი თანამშრომელი უკეთ მუშაობს – ბედნიერებას დადებითი გავლენა აქვს სამუშაოს შესრულებაზე და (2) შრომით კმაყოფილებას ბედნიერებაზე უფრო დიდი გავლენა აქვს, ვიდრე დისპოზიციურ პიროვნულ მახასიათებლებს.

კვლევის მნიშვნელოვანი შედეგია შრომითი კმაყოფილების დადებითი გავლენა ბედნიერებაზე. უფრო მეტიც, ჩვენს კვლევაში ბედნიერებაზე ყველაზე დიდი გავლენა სწორედ შრომით კმაყოფილებას აქვს. ეს კვლევის ერთ-ერთი ყველაზე გამორჩეული შედეგია და ვფიქრობთ ღირებული ინფორმაციაა ორგანიზაციებისთვის, რადგან თანამშრომლების ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას დიდწილად სწორედ სამუშაო კონტექსტი და სიტუაცია განაპირობებს. გარდა ამისა, ჩვენი კვლევით დადასტურდა, რომ შრომითი კმაყოფილება შესრულებაზე დადებითად ბედნიერების მედიაციით მოქმედებს.

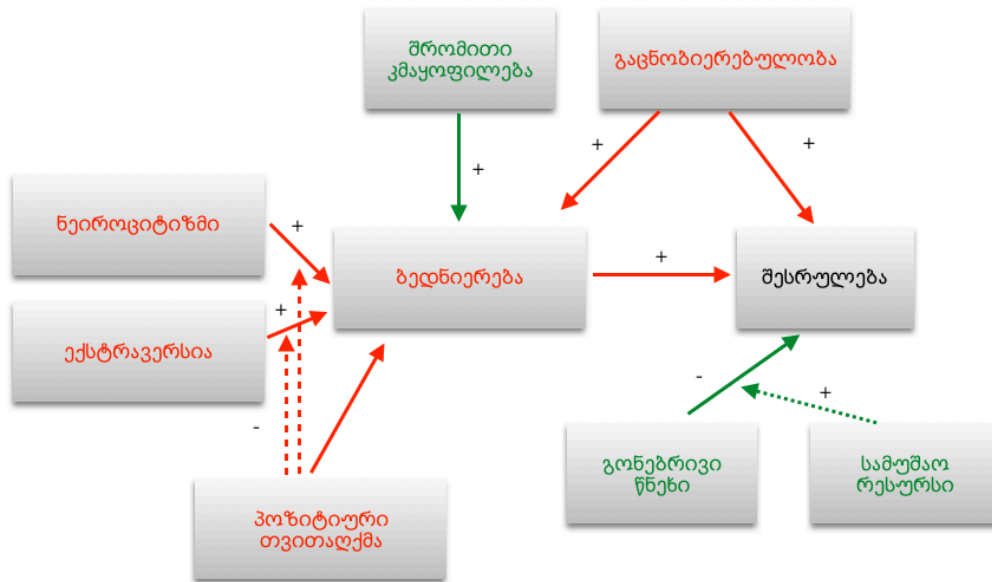
შედეგებში გამოიკვეთა პოზიტიური თვითაღქმის როლი ბედნიერების აღქმაში. ასევე, მივიღეთ, რომ პოზიტიური თვითაღქმა ასუსტებს ექსტრავერსია/ნეიროტიციზმის გავლენას ბედნიერებაზე.

სამუშაო რესურსი ცვლის გონებრივი წნეხის გავლენას ბედნიერებაზე – თუ თანამშრომლის სამუშაოს ახლავს გამოწვევები და ის საკმაოდ ფლობს ამ სამუშაოს შესრულების შესაბამის რესურსს, ეს ბედნიერების მისეულ აღქმაზე დადებითად აისახება.

ჩვენი კვლევით დადასტურდა, რომ გაცნობიერებულობას დადებითი ეფექტი აქვს როგორც

ბედნიერებაზე, ისე სამუშაოს შესრულებაზე. გაცნობიერებულობის კომპონენტის შემოტანა კვლევაში განსაკუთრებულად ღირებულია, ვინაიდან ეს არის საქართველოში ამ კონსტრუქტის ემპირიული შესწავლის ერთ-ერთი პირველი მცდელობა.

ილუსტრაცია 23 - შემაჯამებელი მოდელი



17. კვლევის პრაქტიკული ღირებულება

ჩვენი კვლევა ფოკუსირებულია შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიისა და პოზიტიური ფსიქოლოგიის უაღრესად აქტუალურ საკითხებზე და წარმოადგენს პირველ სადოქტორო ნამუშევარს საქართველოში, რომელიც კვლევს თანამშრომლის სუბიექტური ბედნიერების აღქმის პრედიქტორებს და მის კავშირს სამუშაოს შესრულებასთან.

კვლევის შედეგები მნიშვნელოვანი და ყურადსაღებია, მათი პრაქტიკული ღირებულების გამო. კვლევით დადასტურდა, რომ ბედნიერი თანამშრომელი უკეთ მუშაობს. ორგანიზაციებმა, რომელთაც სურთ სამუშაოს შესრულების გაუმჯობესება, უნდა იზრუნონ ორგანიზაციაში იმგვარი გარემოს/კლიმატის შექმნაზე, რომელიც ხელს შეუწყობს თანამშრომლების მიერ საკუთარი კეთილდღეობის, ბედნიერების აღქმას. ჩვენი კვლევა აჩვენებს, რომ ბედნიერების სუბიექტური აღქმა დამოკიდებულია როგორც პიროვნულ,

დისპოზიციურ მახასიათებლებზე, ისე სამუშაოსთან ასოცირებულ ცვლადებზე. როგორც ვნახეთ, ბედნიერების სუბიექტური აღქმა უკავშირდება ექსტრავერსიასა და ნეიროტიციზმს; ამასთან, ბედნიერების სუბიექტური აღქმის ფორმირებაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს შრომით კმაყოფილებას, პოზიტიურ თვითაღქმასა და გაცნობიერებულობას. განსაკუთრებით ყურადსაღებია, რომ ჩვენი კვლევის მიხედვით ბედნიერების ფორმირებაში ყველაზე არსებითი, უნიკალური წვლილი სწორედ შრომით კმაყოფილებას მიუძღვის. სამუშაოთი კმაყოფილება, ჩვეულებრივ, ორგანიზაციის მენეჯმენტის და მათ მიერ გატარებული პოლიტიკის მნიშვნელოვანი ფუნქციაა. თანამშრომელთა სამუშაოთი კმაყოფილების ამაღლება ორგანიზაციის მენეჯმენტის ხელთაა, სამუშაო დიზაინის თუ ორგანიზაციული კლიმატის გაუმჯობესების გზით.

მნიშვნელოვანია ორგანიზაციებმა იზრუნონ თანამშრომელთა კეთილდღეობასა და ბედნიერებაზე. ამისთვის აუცილებელია რაციონალურად დაგეგმილი საკადრო პოლიტიკა და ადამიანის მიერ კეთილდღეობის სუბიექტური აღქმის ფორმირებაზე ორიენტირებული ფორმალური თუ არაფორმალური აქტივობები, მაგალითად, გაცნობიერებულობის და სტრესის დაძლევის სწავლება. განსაკუთრებული ყურადღება გვინდა გავამახვილოთ ე.წ. „დასწავლილი ოპტიმიზმის“ ტრენინგზე, რომლის მიზანია დადებით აზროვნებაზე ფოკუსირება (*Wright, Cropanzano, 2004*). ამ ტრენინგის დანერგვა დაინტერესებულ ორგანიზაციებს შეუძლიათ თანამშრომელთა ბედნიერების ხელშესაწყობად. „მეტროპოლიტენ ლაიფის“ (Metropolitan Life) მაგალითიდან ჩანს, რომ **ოპტიმიზმი დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან**, ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, გაყიდვების მაჩვენებელთან. კომპანიაში შერჩევა დიდი დაკვირვებით ხდებოდა, მაგრამ მიუხედავად ამისა, თანამშრომელთა გადინების მაჩვენებელი ძალიან მაღალი იყო. 4 წლის თავზე აყვანილი თანამშრომლების 80%-ს დატოვებული ჰქონდა სამუშაო. კვლევით დაადგინეს, რომ ოპტიმისტი თანამშრომლების შედეგი უკეთესი იყო – გაყიდვების აგენტი ოპტიმიზმის მაჩვენებლის უმაღლესი ქულების 10%-დან 88%-ით მეტს ყიდდა, ვიდრე ისინი, ვინც ამ რეიტინგული სიის ბოლო 10%-ში იყო. ყველაზე მნიშვნელოვანი და სასიხარულო, რაც ამ

კომპანიაში აღმოაჩინეს, ის იყო, რომ **ოპტიმიზმი დასწავლადია** (*Wright, Cropanzano, 2004*). სამუშაოზე ბედნიერების აღქმის გაუმჯობესების კიდევ ერთი ხერხი არის სიტუაციური ინჟინერია (situational engineering) – სამუშაო პირობების გაუმჯობესება ინვესტანამშრომლის ბედნიერების გაზრდას, მაგალითად, სოციალური მხარდაჭერის ეფექტიანმა პროგრამამ შესაძლოა შეამციროს ნეგატიურობა სტრესულ სამუშაოებზე. ასევე, მნიშვნელოვანია ოჯახისა და სამუშაოს ბალანსის ხელშეწყობი პოლიტიკა (*Wright, Cropanzano, 2004*).

ჩვენი კვლევის კიდევ ერთი მიგნება, რომელსაც დიდი პრაქტიკული გამოყენება შეიძლება ჰქონდეს, არის **პოზიტიური თვითაღქმის გამაშუალებელი (მოდერაციული) როლი გონებრივ წნეხსა და შესრულებას შორის**. მაღალი სამუშაო მოთხოვნები (გონებრივი წნეხი), სათანადო რესურსისა და პოზიტიური თვითაღქმის პირობებში, აუმჯობესებს შესრულებას. დავალებათა გადანაწილებისას თანამშრომლის პოზიტიური თვითაღქმის გათვალისწინება მნიშვნელოვანი რეკომენდაციაა, რომელიც ჩვენი კვლევის მიგნებებს ეფუძნება.

დასასრულ, კიდევ ერთხელ წამოვწვეთ წინ ჩვენი კვლევის უმთავრეს აღმოჩენებს – **დასაქმებული ადამიანის ბედნიერების ფორმირებაში ყველაზე მნიშვნელოვანი წილი ეკუთვნის შრომით კმაყოფილებას და ბედნიერების სუბიექტური აღქმის მატებით იზრდება თანამშრომლის პროდუქტიულობა**. თანამშრომელთა შესრულების გაზრდისთვის ორგანიზაციის მენეჯმენტმა უნდა იმუშაოს მათი შრომითი კმაყოფილების და ბედნიერების ამაღლებაზე.

ამისთვის აუცილებელია იმგვარი სამუშაო დიზაინის შეთავაზება, სადაც სამუშაო მოთხოვნები და სამუშაო და პიროვნული რესურსი დაბალანსებული იქნება.

18. კვლევის შეზღუდვები

კვლევის შედეგთა სწორი ინტერპრეტაციისთვის მნიშვნელოვანია, ყურადღება გავამახვილოთ კვლევის რამდენიმე შეზღუდვაზე.

ანონიმურობა: პირველ რიგში, კვლევა არ იყო ანონიმური. ჩვენ გვესაჭიროებოდა თანამშრომლის იდენტიფიცირება იმისათვის, რომ ორგანიზაციიდან მიგველო სამუშაოს შესრულების შედეგი (ე.წ. შესრულების ქულა). შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ამან გავლენა იქონია მონაცემთა შეგროვების პროცესზე და გარკვეულწილად შეცვალა პასუხები.

შესრულებული სამუშაოს შეფასების შედეგების ხელმისაწვდომობა: აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ჩვენთვის ხელმისაწვდომი არ იყო კვლევაში მონაწილე ყველა პირის სამუშაოს შესრულების შეფასების შედეგები. სწორედ ამიტომ, იმ მოდელების შეფასებისთვის, სადაც ცვლადად სამუშაოს შესრულება შემოდის, ანალიზისთვის ვიყენებთ მთელი შერჩევის იმ ნაწილს, რომელთა შეფასებაც გვექონდა ხელთ.

შეფასების არაუნიფიცირებული კრიტერიუმები: კვლევაში სხვადასხვა ორგანიზაცია იყო ჩართული, შესაბამისად, შესრულებული სამუშაოს შეფასების მათ მიერ მონოდებული შედეგები სხვადასხვა მეთოდოლოგიას ეყრდნობოდა. მიუხედავად იმისა, რომ კომპანიებს შეფასების სისტემის მეტ-ნაკლებად მსგავსი სკალები ჰქონდათ, მაინც მოგვინია მონაცემების სტანდარტიზება.

შერჩევის რეპრეზენტატულობა: კვლევაში მონაწილეობა მიიღეს იმ კომპანიის თანამშრომლებმა, სადაც დაგვთანხმდნენ, რომ მოგვანვდიდნენ თანამშრომელთა სამუშაოს შესრულების შედეგებს. ამან გარკვეულწილად შეზღუდა მონაწილეთა მრავალფეროვნება და, შესაბამისად, რეპრეზენტატულობა.

19. სამომავლო კვლევის რეკომენდაციები

ბედნიერებაში შრომითი კმაყოფილების როლის უფრო სიღრმისეული შესწავლა ვფიქრობთ, უნდა გახდეს შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიების ფართო ინტერესის საგანი. მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენი და ასევე სხვა კვლევების მიხედვით (მაგალითად, *Argyle*) სამუშაოთი კმაყოფილება ბედნიერების ყველაზე კარგი პრედიქტორია, გვხვდება კვლევებიც საწინააღმდეგო შედეგების დემონსტრირებით. შესაძლოა, აქ მნიშვნელოვანი იყოს ქვეყნებს/კულტურებს შორის განსხვავება. შესაბამისად, კულტურებს შორის

კვლევებიც ამ მიმართულებით უკიდურესად საინტერესო იქნება.

ასევე, სამომავლოდ სასურველია ბედნიერების ასამაღლებელი ინტერვენციების გავლენის შესწავლა სამუშაოს შესრულებაზე. მაგალითად, გაცნობიერებულობის, ოპტიმიზმის და სხვა ტექნიკების გამოყენებით შესრულებაზე ორგანიზაციაში ჩატარებული ინტერვენციების ეფექტის შეფასება პრეტესტის და პოსტტესტის მეთოდით.

ყურადსაღებია, რომ ჩვენს კვლევაში დაფიქსირდა ავტონომიის უარყოფითი გავლენა შესრულებაზე. ვფიქრობთ, ამ თემის გაშლაც საინტერესო იქნება შემდგომ კვლევებში.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Argyle, M. (1989). Do happy workers work harder? The effect of job satisfaction on work performance, Universitaire Pers Rotterdam, The Netherlands
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory, *Work and wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*
- Bakker, A., Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*
- Bergland, C. (2012). The Neurochemicals of Happiness, 7 brain molecules that make you feel great, The Athlete's Way
- Bliese, P. D., Edwards, J. R., Sonnentag, S. (2017). Stress and Well-being at Work: A Century of Empirical Trends Reflecting Theoretical and Societal Influences, *Journal of Applied Psychology*
- Boehm, J. K., Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*
- Bryant, F. B., Veroff, J. (2006) Savoring: A New Model of Positive Experience
- Buettner, D. (2005). New wrinkles on ageing, National Geographic
- Cantor, N., Sanderson, C. A. (1999). Life task participation and well-being: The importance of taking part in daily life
- Cartwright, S., Albrecht, S. L., Wilson-Evered, E. (2016) Well-being and performance interventions: a call for more theory based 'black box' designs, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*
- Ch. J. Soto. (2015). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the Big Five with subjective well-being? *Journal of Personality*
- Costa, P. T. Jr., McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective

- well-being: Happy and unhappy people, *Journal of Personality and Social Psychology*
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience
- Davis, D. M., Hayes, J. A. (2011). What are the benefits of mindfulness? A practice review psychotherapy-related research, *Psychotherapy*
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index, *American Psychologist*
- Dodds, P. Sh., Danforth, Ch. M., Measuring the happiness of large-scale written expression: songs, blogs, and presidents. (2009). springerlink.com
- Ellison, C. G., Levin, J. S. (1998). The religion-health connection: Evidence, theory and future directions, *Health Education and Behavior*
- Emmons, R. A., Shelton, C. M. (2002). Gratitude and the science of positive psychology, *Oxford University Press*
- Eunice Magalhaes, Ana Salgueira, Antonio-Jose Gonzalez, Jose Joaquim Costa, Manuel Joao Costa, Patricio Costa, Margarida Pedroso de Lima. (2014). NEO-FFI: Psychometric properties of a short personality inventory in Portuguese context, *Psicologia: Reflexao e Critica*
- Field, A. (2013). Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics, *SAGE Publications Ltd*
- Fordyce, M. W. (1988). A review of research on the happiness measures: a sixty second index of happiness and mental health, *Social Indicators Research*
- Frederick, S., Loewenstein, G. (1999). Hedonic adaptation
- Garg, P., Rastogi, R. (2006). New model of job design: motivating employees' performance, *Journal of Management Development*
- George, J. M., Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work - organizational spontaneity relationship, *Psychology Bulletin*
- Guest, D. (2017) Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework, School of Management and Business, King's College London, *Human Resource Management Journal*
- Harald Walach, Nina Buchheld, Valentin Bütünmüller, Norman Kleinknecht, Stefan Schmidt.

- (2006). Measuring mindfulness - the Freiburg Mindfulness Inventory
- Harte, J. L., Eifert, G. H., and Smith, R. (1995). The effect of running and meditation on betaendorphin, corticotrophin-releasing hormone, and cortisone in plasma, and on mood, *Biological Psychology*
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. and Keyes, C.L. (2003) Well-Being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. In: Keyes, C.L.M. and Haidt, J., Eds., *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived*, American Psychological Association, Washington DC, 205-224
- Hill, P., Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being, *Personality and Individual Differences*
- Hyland, P. K., Lee, R. A., Mills, M. J. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance
- Johnson, Sh., Robertson, I., Cooper, C. L. (2018). Well-being - productivity and happiness at work, Palgrave Macmillan
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance, *Human Performance*
- Lauriola, M., Iani, L. (2016). Personality, positivity and happiness: A mediation analysis using a bifactor model, *Springer Science + Business Media Dordrecht*
- Levy, B. R., Slade, M. D., Kunkel, S. R., Kasl, S. V. (2002). Longevity increased by positive self-perceptions of aging, *Journal of personality and social psychology*
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., Diener, E. (2003). Reexamining adaptation and the set point model of happiness: Reactions to changes in marital status. *Journal of Personality and Social Psychology*
- Lucía Quezada, René Landero, Mónica T. González. (2016). A validity and reliability study of the Subjective Happiness Scale in Mexico, *The Journal of Happiness and Well-Being*
- Lykkwn, D., Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon, *Psychological Science*
- Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness, A new Approach to Getting the Life You Want*

- Lyubomirsky, S., Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation, *Social Indicators Research*
- Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., and Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography, *Journal of Personality and Social Psychology*
- McMahon, Darrin M. (2004). From the happiness of virtue to the virtue of happiness: 400 B.C. – A.D. 1780, *Daedalus*
- Meeusen, R., De Meirleir, K. (1995). Exercise and brain neurotransmission, *Sports Medicine*
- Monk-Turner, E. and Turner, C. (2010). Does yoga shape body, mind and spiritual health and happiness: Differences between yoga practitioners and college students, *International Journal of Yoga*
- Mroczek, D. K., Spiro, A. (2005). Change in life satisfaction during adulthood: Findings from the Veteran Affairs Normative Ageing Study, *Journal of Personality and Social Psychology*
- Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow
- Panagioris Zis, Fotios Anagnostopoulos, Panagiota Sykioti. (2014). Burnout in Medical Residents: A Study Based on the Job Demands-Resources Model, *The Scientific World Journal*
- Park, N., Peterson, Ch., Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being, *Journal of Social and Clinical Psychology*
- Pirisi, A. (2007). Yoda and Health, Yogis Score High on Happiness, *Yoga Journal*
- Pond, S. B., Geyer, P.D. (1991). Differences in the relation between job satisfaction and perceived work alternatives among older and younger blue-collar workers, *Journal of Vocational Behavior*
- Pryce-Jones, Jessica. (2010). Happiness at Work, Maximizing Your Psychological Capital for Success, Wiley-Blackwell

- Pultz, S. and Teasdale, T. W. (2017). Unemployment and Subjective Well-being: Comparing Younger and Older Job Seekers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable, *International Research Journal of Business Studies*
- Scheier, Carver. (1993)
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish*. Nicholas Brealey Publishing, London, Boston
- Smith, W. P., Compton, W. C., West, W. B. (1995). Meditation as an adjunct to a happier enhancement program, *Journal of Clinical Psychology*
- Suteerawut, N., Vanno, V., Khaikleng, P. (2016). Effects of Job Autonomy and Positive Psychological Capital on Job Performance of Banking Employees: Mediating Role of Intrinsic Work Motivation
- Tal Ben-Shahar, Introduction to Positive Psychology, online course
- Taris, T. W., Schreurs, P. J.G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis, *Work & Stress*
- Thayer, R. E., Newman, J. R., McClain, T. M. (1994). Self-regulation of mood: Strategies for changing a bad mood, raising energy, and reducing tension, *Journal of Personal and Social Psychology*
- Tomarken, A. J., Davidson, R. J., Wheeler, R. E., Doss, R. C. (1992). Individual differences in anterior brain asymmetry and fundamental dimensions of emotion, *Journal of Personality and Social Psychology*
- Warr, P. (2011). *Jobs and job holders: Two sources of happiness and unhappiness*, Oxford University Press
- Warr, P., Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance, In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*, Salt Lake City, UT: DEF Publishers, DOI: nobascholar.com
- Weaver, Ch. N. (1978). Job satisfaction as a component of happiness among males and females, *Personnel Psychology*

Wongpakaran Tinakon, Wongpakaran Nahathai. (2012). A Comparison of Reliability and Construct Validity between the Original and Revised Versions of the Rosenberg Self-Esteem Scale, *Psychiatry Investigation*

Wright, T. A., Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest, *Organizational Dynamics*

Wright, T. A., Cropanzano, R., Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance, *Journal of Occupational Health Psychology*

Wright, T. A., Staw, B. M. (1999). Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the happy-productive worker thesis, *Journal of Organizational Behaviour*

Wu, C.-H. (2015). Personality change via work: A job demand-control model of big-five personality changes, *Journal of Vocational Behavior*

Zelenski, J. M., Murphy, S. A., Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited, Springer Science + Business Media

<http://www.pursuit-of-happiness.org/history-of-happiness/ed-diener/>

http://www.siop.org/article_view.aspx?article=1610

http://www.siop.org/article_view.aspx?article=1766

<http://www.statisticssolutions.com/rosenberg-self-esteem-scale-ses/>

https://en.wikipedia.org/wiki/Revised_NEO_Personality_Inventory

ქობულაძე თამარი (2017). „ორგანიზაციული სამართლიანობა, სამუშაო სტრესი: მოდერაციული და მედიაციური ეფექტები“, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი, სადოქტორო ნაშრომი.

დანართები

დანართი 1. კორელაციული ანალიზი - ბედნიერება და პიროვნული მახასიათებლები

კორელაცია				
	ბედნიერება	ნეიროტიციზმი	ექსტრავერსია	თვითაღქმა
ნეიროტიციზმი	-.301**			
ექსტრავერსია	.395**	-.389**		
თვითაღქმა	.345**	-.532**	.302**	
გაცნობიერებულობა	.229**	-.370**	.323**	.333**
შენიშვნა: **p<0.01				

დანართი 3. კორელაციული ანალიზი - შესრულება და პიროვნული ფაქტორები

კორელაცია					
	შესრულება	ბედნიერება	ნეიროტიციზმი	ექსტრავერსია	თვითაღქმა
ბედნიერება	.182**				
ნეიროტიციზმი	-0.105	-.277**			
ექსტრავერსია	0.114	.514**	-.366**		
თვითაღქმა	0.113	.414**	-.553**	.339**	
გაცნობიერებულობა	.152*	.289**	-.448**	.338**	.383**
შენიშვნა: **p<0.01; *p<0.05					

დანართი 5. კორელაციული ანალიზი - დემოგრაფიული ცვლადები და სამუშაოს შესრულება

კორელაცია					
	შესრულება	სქესი	ასაკი	განათლება	სტაჟი
სქესი	.170**				
ასაკი	-.332**	-.399**			
განათლება	-.196**	-.173**	.461**		
სტაჟი	-.356**	-.119*	.597**	.263**	
სტატუსი	-0.006	0.103	-0.030	-.207**	.131*
შენიშვნა: **p<0.01; *p<0.05					

დანართი 2. კორელაციული ანალიზი - ბედნიერება და სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები

	ბედნიერება	შრომითი კმაყოფილება	ავტონომია	დატვირთულობა	გონებრივი წნეხი	თანამშრომლობა	ემოციები	უკუკავშირი	ურთიერთსაინალმდეგო მოლოდინები	სირთულეები	წვრთნა	განვითარების შესაძლებლობა	სამუშაო მოთხოვნები
შრომითი კმაყოფილება	.425**												
ავტონომია	.200**	.254**											
დატვირთულობა	0.060	-0.028	.253**										
გონებრივი წნეხი	.126**	.097**	.296**	.559**									
თანამშრომლობა	.223**	.224**	.277**	.203**	.359**								
ემოციები	0.039	-0.032	.097**	.394**	.346**	.169**							
უკუკავშირი	.246**	.331**	.417**	.179**	.367**	.443**	.079*						
ურთიერთსაინალმდეგო მოლოდინები	-.111**	-.165**	-0.050	.257**	.119**	-.111**	.294**	-.088*					
სირთულეები	-.119**	-.221**	.076*	.452**	.274**	-0.001	.300**	-.078*	.362**				
წვრთნა	.247**	.397**	.280**	-0.024	.176**	.396**	-0.006	.496**	-.241**	-.112**			
განვითარების შესაძლებლობა	.286**	.643**	.324**	.139**	.202**	.267**	.098**	.479**	-.082*	-.079*	.457**		
სამუშაო მოთხოვნები	0.002	-.100**	.207**	.806**	.682**	.188**	.656**	.140**	.561**	.711**	-0.054	.086*	
სამუშაო რესურსები	.338**	.526**	.648**	.206**	.387**	.652**	.119**	.791**	-.163**	-0.056	.749**	.719**	.154**

შენიშვნა: **p<0.01; *p<0.05

დანართი 4. კორელაციული ანალიზი - შესრულება და სამუშაოსთან ასოცირებული ფაქტორები

კორელაცია													
	შესრულება	შრომითი კმაყოფილება	ავტონომია	დატვირთულობა	გონებრივი წნეხი	თანამშრომლობა	ემოციები	უკუკავშირი	ურთიერთსაინალმდეგო მოლოდინები	სირთულეები	ხელმძღვანელი	განვითარების შესაძლებლობა	სამუშაო მოთხოვნები
შრომითი კმაყოფილება	0.109												
ავტონომია	-0.073	.311**											
დატვირთულობა	0.024	-0.040	.210**										
გონებრივი წნეხი	0.026	0.090	.265**	.389**									
თანამშრომლობა	.127*	.149**	.316**	.132*	.401**								
ემოციები	-0.062	-0.096	.115*	.430**	.374**	.153**							
უკუკავშირი	.182**	.422**	.419**	0.103	.407**	.485**	0.047						
ურთიერთსაინალმდეგო მოლოდინები	-0.078	-.157**	-0.110	.249**	-0.023	-0.112	.374**	-.203**					
სირთულეები	-0.005	-.360**	0.038	.403**	.255**	0.057	.401**	-.127*	.382**				
ხელმძღვანელი	0.117	.263**	.364**	0.039	.274**	.480**	-0.035	.649**	-.151**	0.031			
განვითარების შესაძლებლობა	.182**	.639**	.374**	.152**	.126*	.305**	-0.020	.487**	-0.085	-.163**	.375**		
სამუშაო მოთხოვნები	-0.022	-.165**	.163**	.761**	.592**	.190**	.751**	0.073	.552**	.725**	0.052	0.011	
სამუშაო რესურსები	.137*	.492**	.695**	.176**	.395**	.682**	0.069	.822**	-.179**	-0.045	.778**	.697**	.132*

შენიშვნა: **p<0.01; *p<0.05

დანართი 6

კვლევაში მონაწილეობის მიღების მოსაწვევე წერილის ნიმუში

მოგესალმებით,

თბილისის ივანე ჯავახიშვილის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სადოქტორო აკადემიური კვლევის ფარგლებში ვინვევთ კომპანიებს, რომლებსაც დანერგილი აქვთ თანამშრომლების შეფასების სისტემა. ნაშრომის სამუშაო სახელწოდებაა „ბედნიერების სუბიექტური აღქმა და მისი კავშირი სამუშაოს შესრულებასთან“.

კვლევის მიზნით შედგენილია ონლაინ კითხვარი, რომელიც თანამშრომლებმა უნდა შეავსონ. კითხვარის შევსებას დაახლოებით 15 წუთი დასჭირდება.

კვლევაში მონაწილეობის შემთხვევაში ნათელი გახდება:

1. როგორი პიროვნული მახასიათებლების მქონე თანამშრომლები გყავთ – რამდენად ექსტრავერტები თუ ინტროვერტები არიან ისინი; როგორია მათი ემოციური სტაბილურობა, როგორია მათი თვითაღქმა;
2. როგორ აფასებენ თანამშრომლები სამუშაოსთან დაკავშირებულ ფიზიკურ თუ სოციალურ მოთხოვნებს – დატვირთულობა, სამუშაო გრაფიკი, მკაცრი ვადები, როლური კონფლიქტები, სწავლისა და განვითარების შესაძლებლობა, ავტონომია – გადწყვეტილების მიღების და სამუშაოს შესრულების დაგეგმვის თავისუფლება;
3. როგორია თანამშრომლების შრომითი კმაყოფილება;
4. როგორია თანამშრომლების გაცნობიერებულობა (Mindfulness), რაც დაკავშირებულია ემოციურ ინტელექტთან, თვითრეგულაციასთან, შემოქმედებითობასთან, სამუშაოში ჩართულობასთან, სოციალურ ურთიერთობებთან, გამძლეობასთან, მოქნილობასთან და, რაც მთავარია, სამუშაოს შესრულებასთან.

ორგანიზაცია მიიღებს ინფორმაციას, როგორი თანამშრომელი მუშაობს უკეთ და რა უწყობს ხელს სამუშაოს შესრულებას. შესაბამისად, ეს ინფორმაცია დაგეხმარებათ თანამშრომლებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების (მაგალითად, აყვანა, დანინაურება) მიღებაში.

დიდი მადლობა წინასწარ. ერთად შევძლებთ გავიუმჯობესოთ სამუშაო პირობები და ვიზრუნოთ თანამშრომელთა კეთილდღეობაზე.

პატივისცემით,

მკვლევართა ჯგუფი

საკონტაქტო პირი და კვლევის ავტორი: ანა ტიკარაძე, 599 57 83 03, atikaradze@gmail.com

ნაშრომის ხელმძღვანელი: ია კუტალაძე, iakutaladze1@gmail.com

დანართი 7 - კვლევის კითხვარი