



თანამშრომელთა შრომითი კეთილდღეობის შეფასება საჯარო სამსახურში

სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელი
კვლევის ანგარიში

კვლევაზე მუშაობდნენ: ანა კობერიძე, ვერა ფრანგიშვილი, თინათინ სადუნაშვილი, მარიამ ბოჭაძე, ნინო თოფჩიშვილი

ტექნიკური მხარდაჭერა: თათია ცისკარიძე

კვლევა მომზადებულია საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ გაეროს განვითარების პროგრამისა (UNDP) და დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK International Development – ის მხარდაჭერით. გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შეიძლება არ ასახავდეს დონორი ორგანიზაციების თვალსაზრისს.



სარჩევი

შესავალი	3
ინსტრუმენტის თეორიული ჩარჩო	5
სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების თეორია: ძირითადი დებულებები და კვლევითი მონაცემები	7
სამუშაოს მოთხოვნები	7
სამუშაოს რესურსები	10
პიროვნული რესურსები	18
კეთილდღეობა	20
ბედნიერება	24
ძირითადი მიგნებები	25
საჯარო სამსახურში შრომითი კეთილდღეობის ინდექსი	27
დანართი N1	30
ბიბლიოგრაფია	35

შესავალი

თანამედროვე სამყაროში განვითარებასა და მაღალ ეფექტიანობაზე ორიენტირებული ორგანიზაციები ყოველდღიურად უფრო და უფრო აცნობიერებენ ორგანიზაციული კვლევებისა და კერძოდ, ორგანიზაციაში დასაქმებული თანამშრომლების კეთილდღეობის შეფასების მნიშვნელობას.

ადამიანური კაპიტალის ეფექტიანი ფუნქციონირების გასაღების პოვნა ერთმნიშვნელოვნად კომპლექსურია. არ არსებობს „რეცეპტი“, რომელიც ყველა ორგანიზაციასა და ინდივიდს ერგება და ეფექტიანი ფუნქციონირების უნივერსალურ პრინციპებს გვთავაზობს. თანამედროვე მიდგომების მიხედვით, ადამიანური რესურსის ეფექტიანობისა და ორგანიზაციული შესრულების გაუმჯობესებაზე მიმართულ ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ნაბიჯად თანამშრომლების კეთილდღეობის შეფასება და მხარდაჭერა მიიჩნევა¹.

პროგრესული ორგანიზაციების უმეტესობა თანამშრომლების კეთილდღეობის მხარდაჭერ პროგრამებსა და პოლიტიკას ნერგავს, თანამშრომლების ბედნიერების უზრუნველყოფა აღარ ითვლება ე.წ. „დამატებით“ სიკეთედ. ის განსაზღვრულია, როგორც თავისთავადი, პირველადი ღირებულება. თანამშრომელთა კეთილდღეობის მნიშვნელობის გაცნობიერება საჯარო სამსახურშიც დაიწყო. ამის ილუსტრირებაა წინამდებარე კვლევა, რომელსაც წინ უძღვის საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა კეთილდღეობის კვლევის კუთხით ჩატარებული ინტერვენციები – ბედნიერების კვლევა საჯარო სამსახურში; სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელის ინსტრუმენტის თეორიული ჩარჩოს შემუშავება და სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელის ინსტრუმენტის ადაპტაცია – თანამშრომელთა შრომითი კეთილდღეობის შეფასება.

საჯარო მმართველობის რეფორმის 2023-2026 წლების სტრატეგია და შესაბამისი სამოქმედო გეგმაც ფოკუსირებულია საჯარო სამსახურში დასაქმებული ადამიანური კაპიტალის განვითარებასა და ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების ეფექტიანობის გაზრდაზე. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, საჯარო მმართველობის რეფორმის 2023-2024 წლების სამოქმედო გეგმის ერთ-ერთ პრიორიტეტად განისაზღვრა შრომითი კეთილდღეობის არსებული მეთოდოლოგიის განახლება, რომლის მიხედვითაც ჩატარდა წინამდებარე კვლევა. საჯარო მმართველობის რეფორმის მიმდინარე ციკლის ფარგლებში, აღნიშნული მეთოდოლოგია გამოყენებული იქნება საჯარო სამსახურში სამუშაო კეთილდღეობის შეფასებისთვის, რაც გულისხმობს სამსახურის სისტემაში დასაქმებულ, მაღალი ბედნიერების/სამუშაო კეთილდღეობის ინდექსის მქონე ჯგუფში მოხვედრილ პირთა პროცენტული წილის დინამიკაში გაზომვას.

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა ბედნიერებისა და კეთილდღეობის შეფასების საკითხზე მუშაობა საჯარო სამსახურის ბიურომ 2020 წლიდან დაიწყო, როდესაც პირველად ჩატარდა „ბედნიერების კვლევა საჯარო სამსახურში“, რომლის ფარგლებშიც 1466 მოხელე გამოიკითხა და რომლის ძირითად კვლევით კითხვასაც წარმოადგენდა: როგორ აისახება საჯარო სამსახურში არსებული ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა და პრაქტიკა თანამშრომელთა კეთილდღეობაზე.² აღნიშნულის შემდეგ, ეტაპობრივად გაფართოვდა ადამიანური რესურსების ეფექტიანობისა და ორგანიზაციული შესრულების გაუმჯობესების მიზნით თანამშრომელთა კეთილდღეობის ფაქტორების განსაზღვრის არეალი და მიდგომა.

¹ Schulte, et al., 2015.

² ხელმისაწვდომია სსიპ-საჯარო სამსახურის ბიუროს ვებგვერდზე.

სწორედ ამიტომ, მოხდა სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების (JD-R) თეორიაზე დაფუძნებული ინსტრუმენტის მორგება ქართულ რეალობაზე და წინამდებარე კვლევის ინსტრუმენტიც აღნიშნულ მოდელს დაეყრდნო. ადაპტაციის პროცესში კვლევის ინსტრუმენტში მოხდა ზემოხსენებული ბედნიერების კვლევის კომპონენტების ინტეგრირება. აღნიშნულ თეორიაზე დაფუძნებული ინსტრუმენტი საშუალებას გვაძლევს, მივილოთ სანდო და ვალიდური ინფორმაცია თანამშრომელთა კეთილდღეობისა და მისი განმაპირობებელი ფაქტორების შესახებ. თუ საწყისი კვლევა თანამშრომლის ბედნიერებას ადამიანური რესურსების მართვის პროცესებთან აკავშირებდა, მოცემული ინსტრუმენტის გამოყენებით საკითხის უფრო ფართო ფოკუსში შეფასება გახდა შესაძლებელი.

სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელის მიხედვით საჯარო მოსამსახურეთა კეთილდღეობის კვლევა პირველად 2022 წელს ჩატარდა ექსპერტული ჩართულობით და მასში მონაწილეობა საჯარო სამსახურში დასაქმებულმა 1255-მა პირმა მიიღო.³

მას შემდეგ, საჯარო სამსახურის ბიურომ, გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით უბრუნველყო, რომ ექსპერტული მხარდაჭერით მომხდარიყო ინსტრუმენტის შემდგომი ადაპტაცია და ორგანიზაციაში გაჩენილიყო რესურსი და ცოდნა კვლევის დამოუკიდებლად წარმოებისათვის. შესაბამისად, 2024 წლის თებერვალში დაიგეგმა და განხორციელდა კვლევა ონლაინ გამოკითხვის პლატფორმის გამოყენებით და მასში მონაწილეობა 869 საჯარო მოსამსახურემ⁴ მიიღო. კვლევის ობიექტის განსაზღვრისათვის ჩამოყალიბდა გენერალური ერთობლიობა, საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირები, რომელთაც კითხვარი საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების მხარდაჭერით, ელექტრონულად მიეწოდათ. შერჩევასას გათვალისწინებული იქნა რესპონდენტების ასაკი, სქესი და დასაქმების სტატუსი. დასაქმების სტატუსის მიხედვით, საჯარო მოსამსახურის თანამდებობებზე დასაქმებული რესპონდენტები განაწილებულნი არიან შემდეგ ჯგუფებში: პროფესიული საჯარო მოხელე (I, II, III და IV რანგები) და სხვა კატეგორია, რომელიც მოიცავს, როგორც ადმინისტრაციული, ასევე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს. სამიზნე პოპულაცია პრაქტიკულად სრულად შეფასდა, რაც იმას ნიშნავს, რომ შერჩევის ცდომილება მინიმუმამდეა დაყვანილი, მიღებული შედეგები სრულყოფილად ასახავს საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა მახასიათებლებს და მისი გენერალიზება შესაძლებელია.

³ სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელი: ინსტრუმენტის ადაპტაცია – თანამშრომელთა შრომითი კეთილდღეობის შეფასება (2022) ხელმისაწვდომია ბიუროს ვებგვერდზე.

⁴ პროფესიული საჯარო მოხელე, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, შრომით ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი.

ინსტრუმენტის თეორიული ჩარჩო⁵

ინსტრუმენტი თანამშრომელთა კეთილდღეობასთან ერთად აფასებს მნიშვნელოვან ორგანიზაციულ-ფსიქოლოგიურ კონსტრუქტებს – სამუშაო მოთხოვნები, სამუშაო რესურსები, პიროვნული რესურსები და სხვა. მისი საშუალებით შეიძლება შეფასდეს, სამუშაოსთან დაკავშირებული რა გამოწვევების წინაშე დგანან თანამშრომლები, რა პიროვნულ და ორგანიზაციულ რესურსს ფლობენ ისინი გამოწვევებთან გასამკლავებლად, ასევე, როგორ აისახება სამუშაო მოთხოვნებისა და რესურსების ბალანსი (ან დისბალანსი) თანამშრომელთა შრომით კეთილდღეობაზე.

სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების თეორია წარმატებით გამოიყენება ათასობით ორგანიზაციის პრაქტიკაში, ამავდროულად, ის მრავალი სამეცნიერო კვლევის ინსპირაციაა. მსგავსი ფართო ინტერესის მიზეზი, JD-R-ის მიერ ორგანიზაციის კომპლექსური გარემოსა და სამუშაო მახასიათებლების მარტივად ასახვა და ისეთი ორგანიზაციული თუ ინდივიდუალური შედეგების შეფასების შესაძლებლობაა, როგორებიცაა შრომითი კეთილდღეობა, შესრულება და სხვა (Demerouti et al., 2019).

შრომითი კეთილდღეობა ძირითადი სამიზნე კონსტრუქტია სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელში. კვლევის პროცესში შრომითი კეთილდღეობის იგივე დეფინიცია/განსაზღვრებაა შენარჩუნებული, რაც თავდაპირველი კვლევისას იქნა გამოყენებული. ამ დეფინიციის მიხედვით, შრომითი კეთილდღეობა სამუშაოს შესრულების პროცესში პოზიტიური ემოციების განცდაა; ინდივიდის აღქმა, რომ სამუშაო აძლევს მათ საშუალებას გამოხატოს და განავითაროს თავისი პოტენციალი, ასევე გადადგას ქმედითი ნაბიჯები მისი ცხოვრებისეული მიზნების მისაღწევად. ის განსაზღვრავს თანამშრომლის ჯანმრთელობას, კმაყოფილებას და შრომის ეფექტიანობას.⁶

ახალი თეორიული ჩარჩოს, სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების (JD-R) თეორიის მიხედვით, თანამშრომლების კეთილდღეობა ორი განზომილებით იზომება, ესენია: შრომაში ჩართულობა (Work Engagement) და გამოფიტვა (Exhaustion). თეორიული მოდელის მიხედვით, რაც უფრო მაღალია შრომაში ჩართულობა, მით უფრო მაღალია თანამშრომლის კეთილდღეობა, ხოლო, რაც უფრო მაღალია გამოფიტვა, მით უფრო მცირეა კეთილდღეობის მაჩვენებელი. მსგავსი ორგანომილებიანი მოდელი საშუალებას გვაძლევს შევაფასოთ შრომითი კეთილდღეობის განმსაზღვრელი როგორც ქცევითი (ჩართულობა), ასევე ფსიქო-ემოციური (გამოფიტვა) კომპონენტი. ეს მიდგომა შრომითი კეთილდღეობის კომპლექსური ანალიზის საშუალებას იძლევა. როგორც საჯარო სამსახურში ჩატარებულმა წინა კვლევამ აჩვენა, დასაქმებულთა შრომითი კეთილდღეობა პრაქტიკულად მათი შრომაში ჩართულობითაა განპირობებული.⁷

ქვემოთ მოცემულია ის ორგანიზაციული თუ ინდივიდუალური განზომილებები, რომლებიც სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელით ფასდება.

⁵ ინსტრუმენტის თეორიული ჩარჩოს მიმოხილვისა და სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელით გათვალისწინებული ფაქტორების მიმოხილვა ეფუძნება 2022 წელს შემუშავებულ დოკუმენტს: „სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელი: ინსტრუმენტის ადაპტაცია – თანამშრომელთა შრომითი კეთილდღეობის შეფასება“.

⁶ Paschoal, Torres, & Porto, 2010.

⁷ ბედნიერების კვლევა საჯარო სამსახურში (2021).

სამუშაოს მოთხოვნები

შრომითი წნეხი, კოგნიტური მოთხოვნები, როლური კონფლიქტი

სამუშაოს რესურსები

ავტონომიურობა, სოციალური მხარდაჭერა, უკუკავშირი, განვითარების შესაძლებლობა

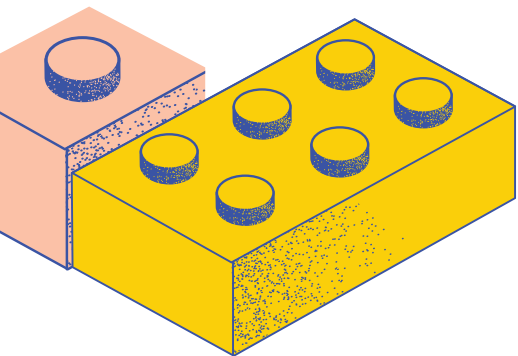
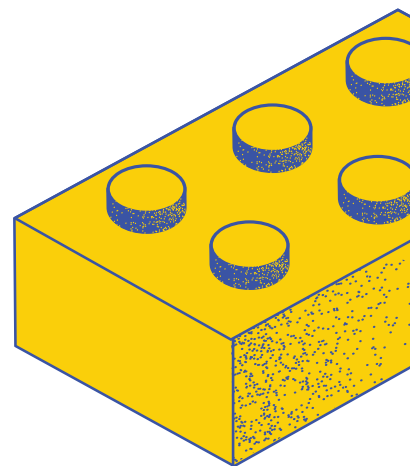
პიროვნული რესურსები

თვითეფექტიანობა, ოპტიმიზმი

კეთილდღეობა

შრომითი კეთილდღეობა, გამოფიტვა

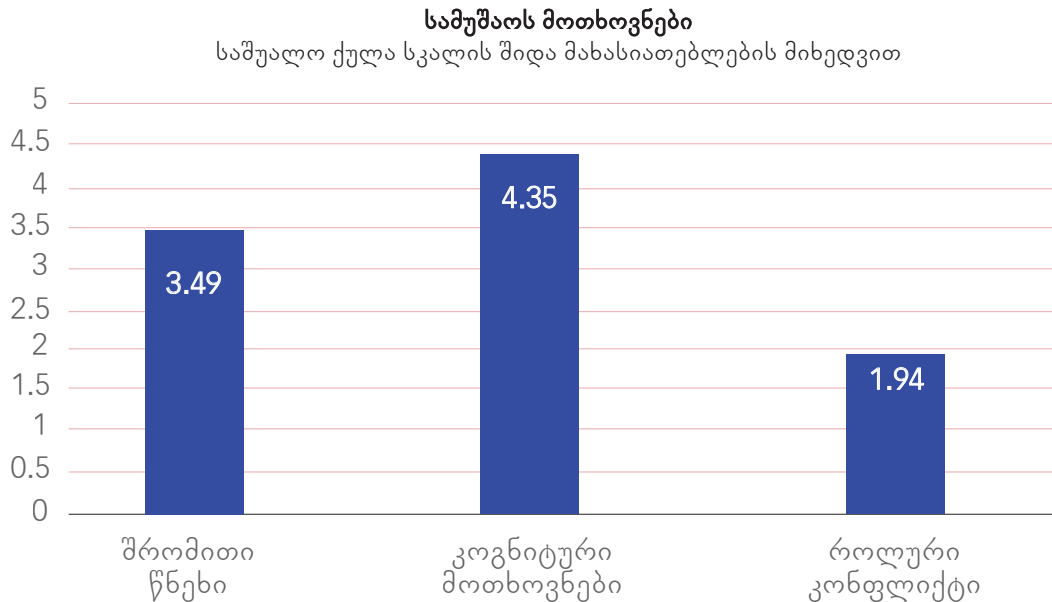
ბედნიერება



სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების თეორია: ძირითადი დებულებები და კვლევითი მონაცემები

სამუშაოს მოთხოვნები

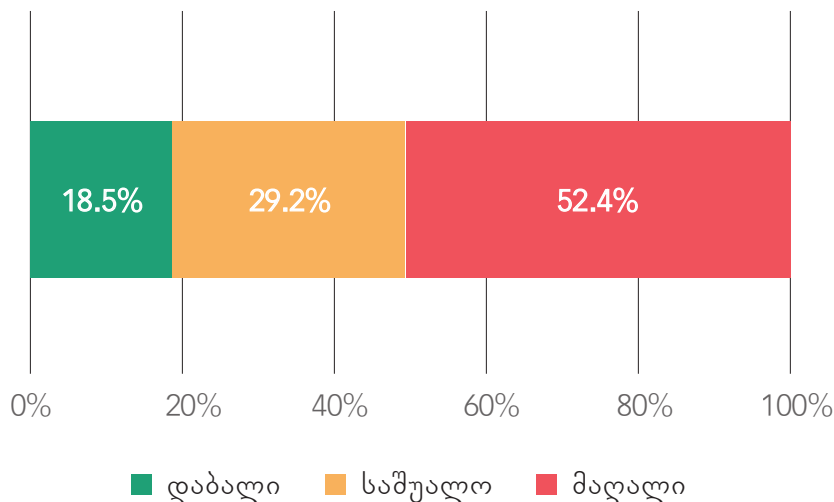
სამუშაოს მოთხოვნები შეფასდა შემდეგი მახასიათებლებით: შრომითი წნეხი, კოგნიტური მოთხოვნები და როლური კონფლიქტი.



შრომითი წნეხი, იგივე გადაჭარბებული დატვირთვა სამუშაოზე ძირითადად ინდივიდის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობას მიემართება. ტიპური დებულებაა: „ძალიან ბევრი სამუშაო მაქვს“; „შეზღუდულ დროში მიწევს მუშაობა“. თუ ინდივიდი ამჩნევს, რომ ძალიან შემჭიდროებულ ვადებში მუშაობს და იმისათვის, რომ დროულად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები სწრაფად მუშაობა სჭირდება, თუ მცირე დროში დიდი რაოდენობით სამუშაო აქვს შესასრულებელი და მსგავსი მახასიათებლები მისი სამუშაო ცხოვრების უმეტეს ნაწილს აღწერს, შეიძლება ითქვას, რომ მაღალი შრომითი წნეხის პირობებში მუშაობს.

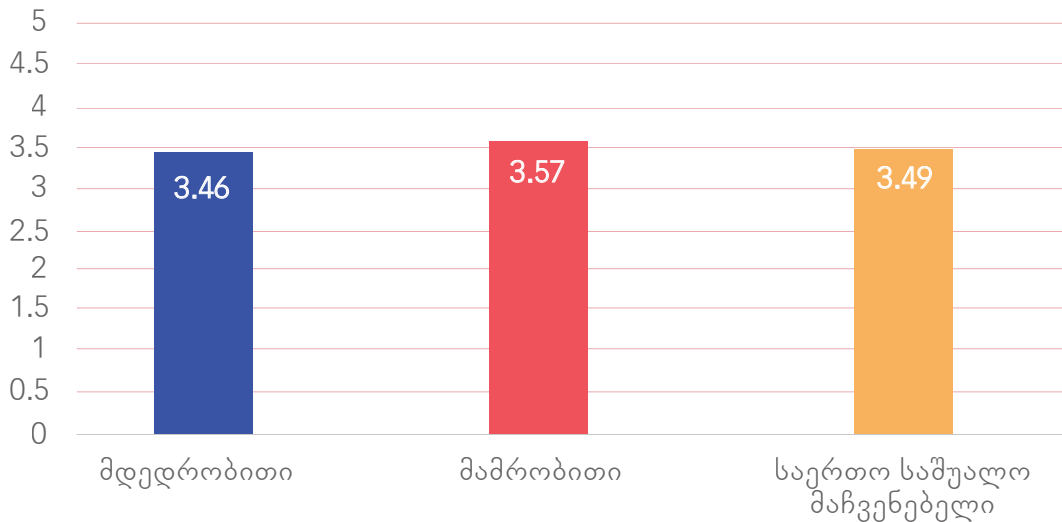
შრომითი წნეხი

პროცენტული განაწილება



შრომითი წნეხის სკალაზე დაბალი მაჩვენებელი პოზიტიური მნიშვნელობის მატარებელია, ვინაიდან დაბალი შრომითი წნეხი დაკავშირებულია ნაკლებად დატვირთულ სამუშაოსთან, ხოლო მაღალი შრომითი წნეხი, პირიქით, მაღალი დატვირთვის სტრესულ სამუშაოსთან ასოცირდება. გრაფიკის მიხედვით, საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა ნახევარზე მეტი, 52.4% განიცდის მაღალ შრომით წნეხს, რაც გულისხმობს დროით რესურსებსა და სამუშაოს მოცულობას შორის არაპროპორციულ მიმართებას. თანამშრომელთა 29.2% საშუალო შრომით წნეხს განიცდის, რაც ნიშნავს, რომ მათ ხანდახან უწევთ მცირე დროში ბევრი საქმის შესრულება. რაც შეეხება დაბალ შრომით წნეხს, დასაქმებულთა 18.5% აფიქსირებს, რომ მუშაობის პროცესში დროისა და სამუშაოს მოცულობის თანაფარდობის გამო არ განიცდიან შრომით წნეხს.

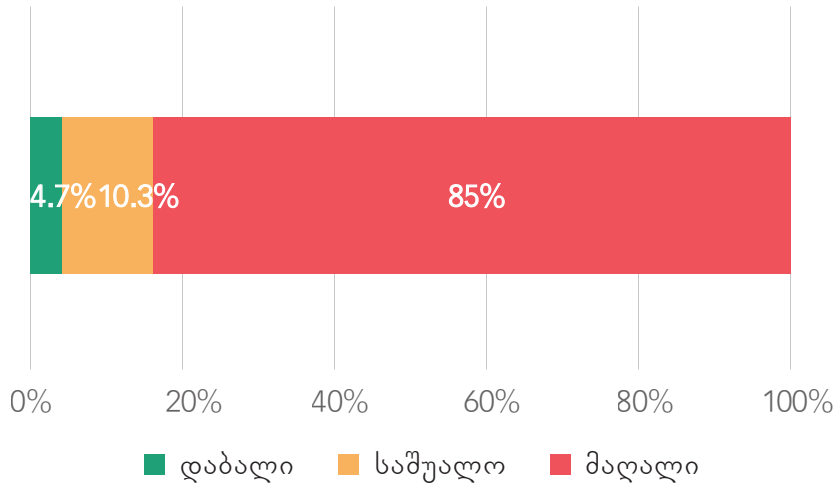
შრომითი წნეხის სქესის ტრილში
საშუალო ქულა



შრომითი წნეხის განზომილება ქალთა და კაცთა საშუალო განაწილებით აჩვენებს, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებულების შრომითი წნეხის მაჩვენებელი ქალებისა და კაცების შემთხვევაში უმნიშვნელოდ განსხვავდება და მათი საერთო საშუალო მაჩვენებელი არის 3.49.

კოგნიტური მოთხოვნები ინდივიდის მხრიდან სამუშაოში ინვესტირებული კოგნიტური უნარების ინტენსივობას აფასებს, რამდენად კოგნიტურად დაძაბულ გარემოში უწევს ინდივიდს მუშაობა. ტიპური დებულებაა: „ჩემი სამუშაო გონებრივად დამძაბველია“. კოგნიტური მოთხოვნები სამუშაოს მახასიათებელია და მის ბუნებას აღწერს. კერძოდ, თუ ინდივიდს სამუშაოს შესრულებისას სჭირდება გაძლიერებული დაკვირვება და მისი სამუშაო მოითხოვს სიზუსტესა და მუდმივ ყურადღებას, მისი შესრულებისას, უმეტესად გონებრივად დაძაბულია და კონცენტრაციის მაღალი ხარისხი სჭირდება, ეს იმას ნიშნავს, რომ სამუშაო მაღალ კოგნიტურ მოთხოვნებს უყენებს. აღნიშნული მახასიათებელი არ შეიძლება აღქმულ იქნას, როგორც ერთმნიშვნელოვნად უარყოფითი ფაქტორი. სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსები თეორია სწორედ იმას უსვამს ხაზს, რომ მაღალი მოთხოვნების პირობებში, თუ თანამშრომელი სამუშაოს რესურსებით იქნება უზრუნველყოფილი, მისი შრომის მოტივაცია პირიქით, გაიზრდება. შესაბამისად, ამოსავალი დებულება ის არის, რომ რაც შეიძლება მეტი ძალისხმევა ჩაიდოს თანამშრომლების სამუშაო რესურსებით მობილიზებაში.

კოგნიტური მოთხოვნები
პროცენტული განაწილება

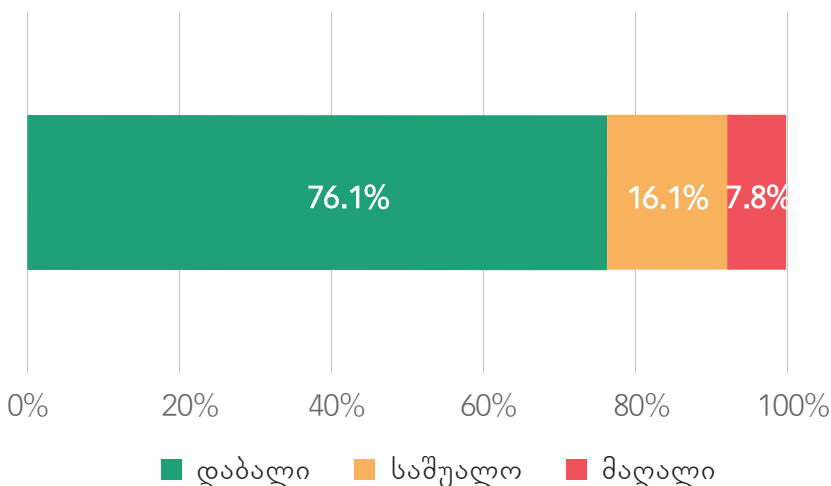


კოგნიტური მოთხოვნების მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება საჯარო სამსახურში დასაქმებულების 85%-ის შემთხვევაში, დაბალი 4.7%-ის, ხოლო, საშუალო 10.3%-ის შემთხვევაში.

როლური კონფლიქტი სამსახურში ისეთ სიტუაციას აღწერს, როდესაც თანამშრომლებს ერთმანეთთან შეუსაბამო მოლოდინებთან გამკლავება სჭირდებათ. მაგალითად, როდესაც დასაქმებული ორი სხვადასხვა ადამიანისგან არათავსებად/შეუსაბამო დავალებებს იღებს, კოლეგების მოლოდინები მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მიმართ ერთმანეთთან კონფლიქტშია, ან სამსახურში სხვადასხვა ჯგუფის წევრები მისგან ურთიერთსაპირისპიროს მოელოან, შეიძლება ითქვას, რომ მას როლურ კონფლიქტთან გამკლავება უწევს. როლური კონფლიქტი, ამერიკის ფსიქოლოგთა ასოციაციის ლექსიკონში განმარტებულია, როგორც ვინმეს სოციალურ ან სამუშაო როლთან ასოცირებული არაკონსისტენტური, ან შეუსაბამო მოლოდინებით გამოწვეული დაძაბულობის, ან დისტრესის მდგომარეობა, როდესაც 1. როლური მოლოდინები ერთმანეთთან შეუსაბამოა (ინტაროლური კონფლიქტი) ან 2. როდესაც ინდივიდს ერთზე მეტი როლი აქვს და ისინი მას არათავსებად მოთხოვნებს უყენებს (ინტეროლური კონფლიქტი).⁸

ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინების განზომილება ახსნილია როლური კონფლიქტის ფაქტორით, რომელიც ჩაშლილია დებულებებად. როლური კონფლიქტის მაღალი პროცენტული მაჩვენებელი, კონკრეტულ შემთხვევაში, მიგვითითებს ნეგატიურ შედეგზე.

როლური კონფლიქტი
პროცენტული განაწილება

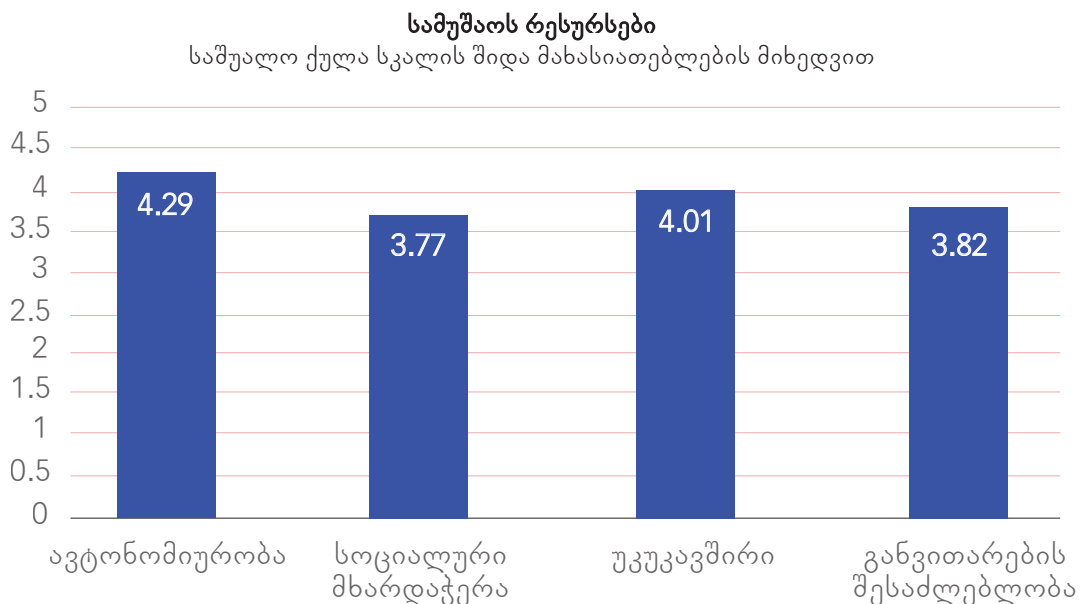


⁸ APA Dictionary of Psychology, Role Conflict [ob](#).

წარმოდგენილი გრაფიკის მიხედვით, როლური კონფლიქტის დაბალი მაჩვენებელი უფიქსირდება დასაქმებულთა 76.1%-ს, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ უმეტესობა არ განიცდის როლურ კონფლიქტს, შესაბამისად, არ აწუხებთ ურთიერთსაწინააღმდეგო ფაქტორების მოქმედება, როგორცაა, მაგალითად, წნეხი თანამშრომლების მოლოდინებთან მიმართებით. საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა მხოლოდ 7.8% განიცდის მძაფრ როლურ კონფლიქტს, 16.1% კი საშუალო პოზიციას აფიქსირებს.

სამუშაოს რესურსები

სამუშაოს რესურსები შეფასდა შემდეგი განზომილებებით: ავტონომიურობა, სოციალური მხარდაჭერა, უკუკავშირი, განვითარების შესაძლებლობა.

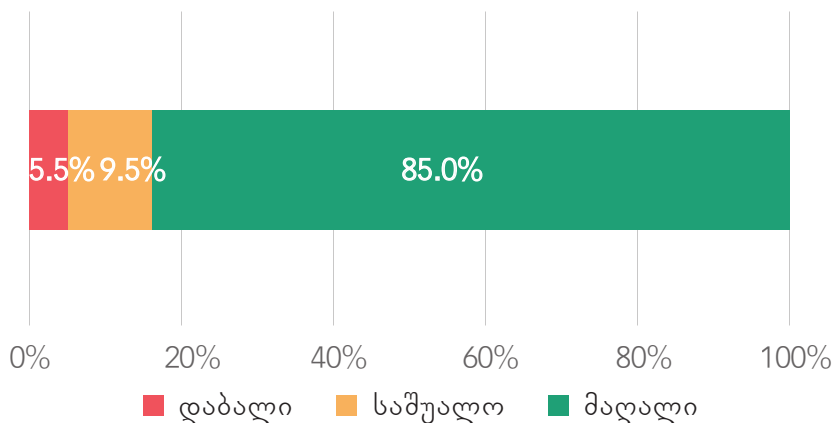


ავტონომიურობა სამდებულებიან სკალაზე იზომება და სამუშაოს შესრულების პროცესში თანამშრომლის მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესის კონტროლის, დამოუკიდებლობისა და ავტონომიურობის პრაქტიკას აღწერს. ტიპური დებულებაა: „შემიძლია გავაკონტროლო საკუთარი სამუშაოს შესრულების პროცესი“.

ავტონომიურობა განხილულია, როგორც თანამშრომლის შესაძლებლობა, იყოს თავისუფალი სამუშაოს დაგეგმვისა და შესრულების პროცესში, აკონტროლოს საკუთარი შრომის პროცესი და ჩართული იყოს თავის სამუშაოსთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. უნდა აღინიშნოს, რომ ავტონომიურობა, გარდა იმისა, რომ ამცირებს სამუშაო მოთხოვნების ნეგატიურ გავლენას პიროვნების ჯანმრთელობაზე და ზრდის შრომის მოტივაციას, ის დადებითად აისახება თანამშრომლების შრომით განწყობებსა და ქცევებზე. მაგალითად, კვლევები ადასტურებს, რომ ავტონომიურობის მაღალი ხარისხი შრომითი კმაყოფილებისა და პოზიტიური შრომითი ქცევების მნიშვნელოვანი პრედიქტორია.⁹

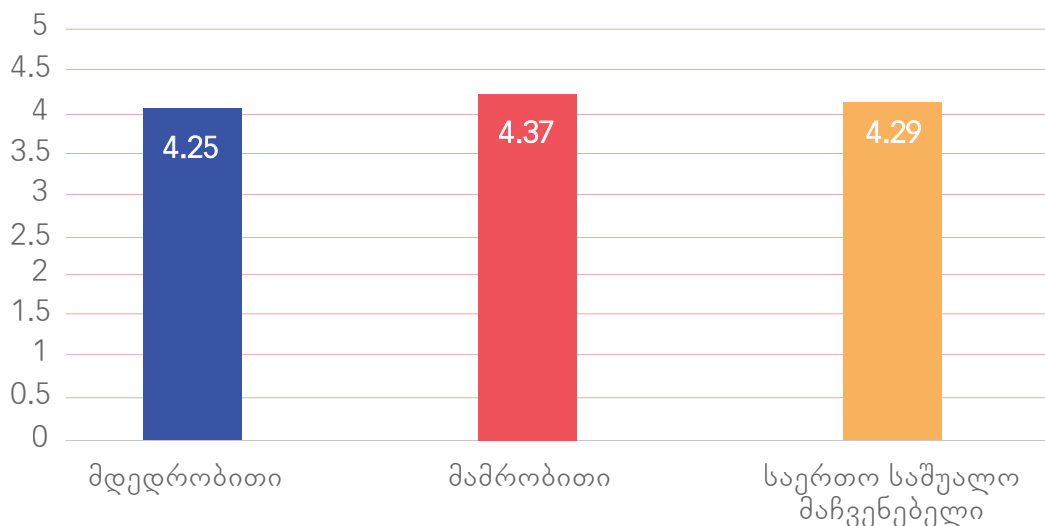
⁹ Both-Nwabuwe et al., 2020; Gillet et al., 2013; Jiang et al., 2020; Labrague et al., 2019; Shobe, 2018; Wu & Zhou, 2020.

ავტონომიურობა
პროცენტული განაწილება



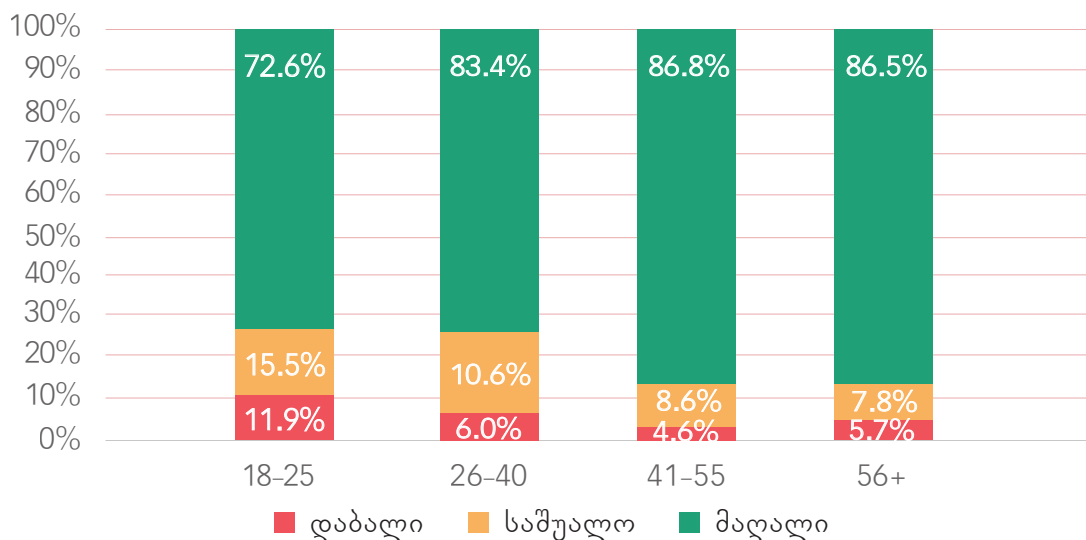
მონაცემთა ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ავტონომიურობის მაღალი მაჩვენებელი საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა 85%-ს აქვს. დაბალი ავტონომიურობით ხასიათდება 5.5%, ხოლო, საშუალო დონის ავტონომიურობა ფიქსირდება 9.5%-ის შემთხვევაში.

ავტონომიურობა სქესის ჯგუფში
საშუალო ქულა



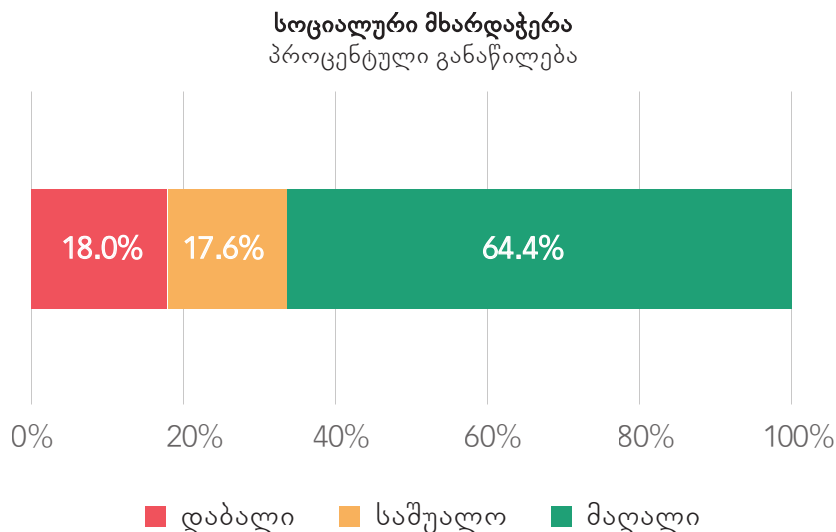
გენდერის ჯგუფში მონაცემების საშუალო განაწილებით იკვეთება, რომ ორივე სქესის შემთხვევაში თითქმის თანაბარი შედეგებია და მათი საერთო საშუალო მაჩვენებელი (4.29) მაქსიმალურ ქულასთანაა მიახლოებული.

ავტონომიურობა ასაკის ჯგუფში
პროცენტული განაწილება



გრაფიკზე წარმოდგენილი ავტონომიურობის სიხშირული განაწილება გვიჩვენებს, რომ რაც უფრო მაღალია მათი ასაკი, დასაქმებულთა ავტონომიურობის აღქმა იმატებს. როგორც მონაცემები გვიჩვენებს, 18-25 ასაკობრივი კატეგორიის 72.6% აფასებს თავის ავტონომიურობის ხარისხს, როგორც მაღალს; 26-40 წლის დასაქმებულები – 83.4%; 41-55 ასაკობრივი ჯგუფის საჯარო მოსამსახურეები – 86.8%-ს, ხოლო 56 წლის ან მეტის დასაქმებულები ავტონომიურობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებლით – 86.5% ხასიათდებიან.

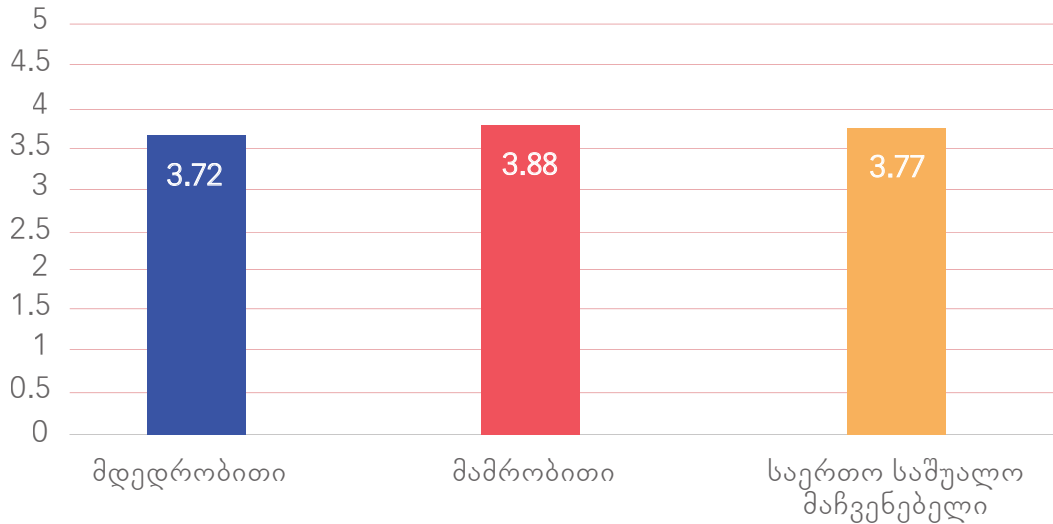
სოციალური მხარდაჭერა გულისხმობს სამსახურში თანამშრომლობითი კლიმატის არსებობას. თუ დასაქმებულს საჭიროების შემთხვევაში შეუძლია დახმარებისთვის კოლეგებს მიმართოს, მათი მხარდაჭერის იმედი ჰქონდეს სირთულეებთან გამკლავების პროცესში და გრძნობს, რომ კოლეგები აფასებენ, შეიძლება ითქვას, რომ ორგანიზაციაში სოციალურად მხარდამჭერი გარემოა. ორგანიზაციაში თანამშრომლობითი კლიმატი ორგანიზაციის შესრულებაზე ეფექტიანად აისახება. სოციალური მხარდაჭერა სამუშაოს ერთ-ერთ რესურსად სწორედ ამიტომ ითვლება. მაშინ, როდესაც თანამშრომელს სამუშაოს მაღალ მოთხოვნებთან გამკლავება უწევს, სოციალური მხარდაჭერა ერთ-ერთია, რაც მისი შესრულების ეფექტიანობას განაპირობებს.¹⁰



გამოკითხვის შედეგად აღმოჩნდა, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა 64.4%-ს მიაჩნია, რომ მათ მაღალი სოციალური მხარდაჭერა აქვთ, რაც გულისხმობს შესაძლებლობას, მიიღონ თანამშრომლებისგან თანადგომა ან დახმარება. საჯარო სექტორში დასაქმებულთა 17.6%-ს სოციალური მხარდაჭერის საშუალო მაჩვენებელი აქვს, რაც ნიშნავს, რომ კოლეგებისგან დახმარების იმედი გარკვეულ შემთხვევებში აქვთ. საჯარო მოსამსახურეთა 18%-ს თანამშრომელთა მხრიდან მხარდაჭერის ნაკლები მოლოდინი აქვს, რაც მიანიშნებს სოციალური მხარდაჭერის დაბალ დონეზე.

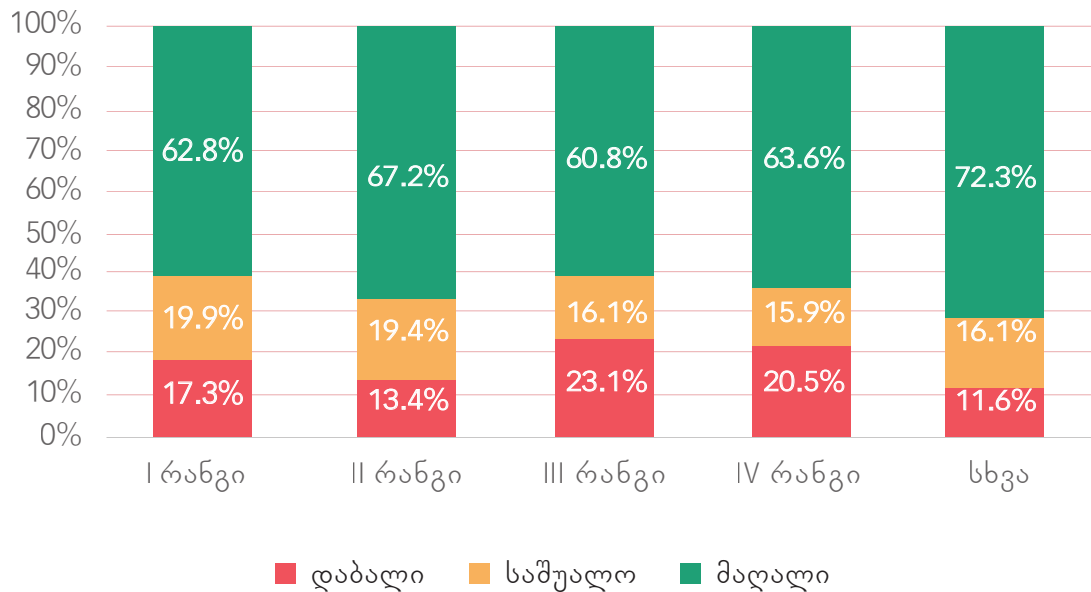
¹⁰ Bakker & Demerouti, 2014.

სოციალური მხარდაჭერა სქესის ტრილში
საშუალო ქულა



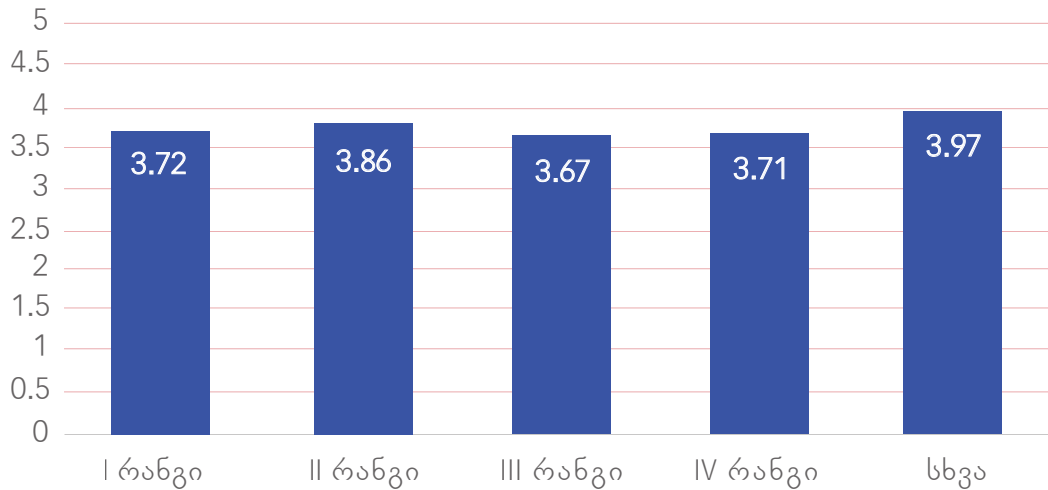
საშუალო განაწილების გრაფიკზე სოციალური მხარდაჭერის მაჩვენებელი შედარებით მაღალია კაცების შემთხვევაში – 3.88, ქალებთან შედარებით – 3.72. მათი საერთო საშუალო მაჩვენებელი კი არის 3.77.

სოციალური მხარდაჭერა რანგის ტრილში
პროცენტული განაწილება



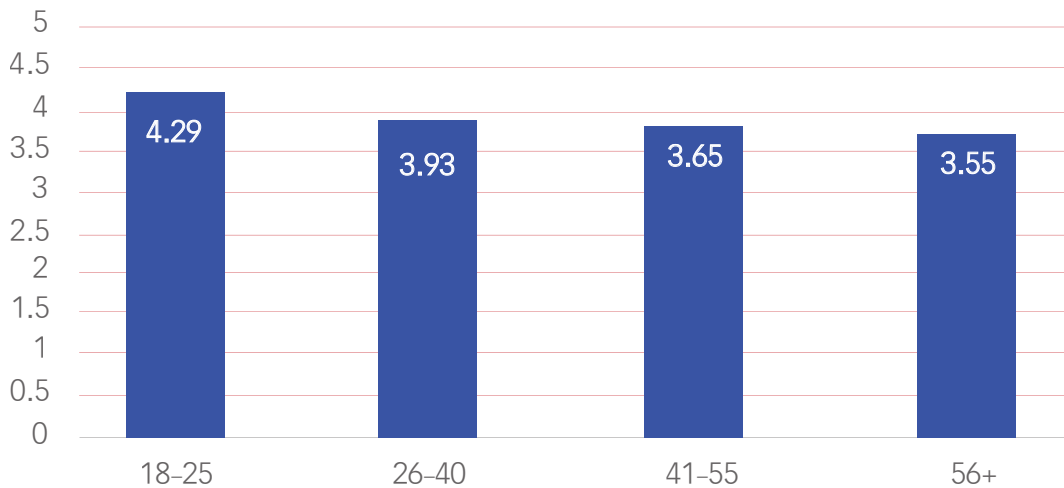
გრაფიკზე გამოსახულია სოციალური მხარდაჭერის მაჩვენებელი საჯარო სამსახურში დასაქმების სტატუსის მიხედვით. კვლევამ აჩვენა, რომ ყველაზე მაღალი სოციალური მხარდაჭერის მაჩვენებელი ფიქსირდება II რანგის პროფესიული საჯარო მოხელეების შემთხვევაში – 67.2%, ხოლო III და IV რანგის პროფესიული საჯარო მოხელეების შედარებით მეტი რაოდენობა ფიქრობს, რომ მათ აქვთ დაბალი სოციალური მხარდაჭერა.

სოციალური მხარდაჭერა რანგის ტრილში
საშუალო ქულა



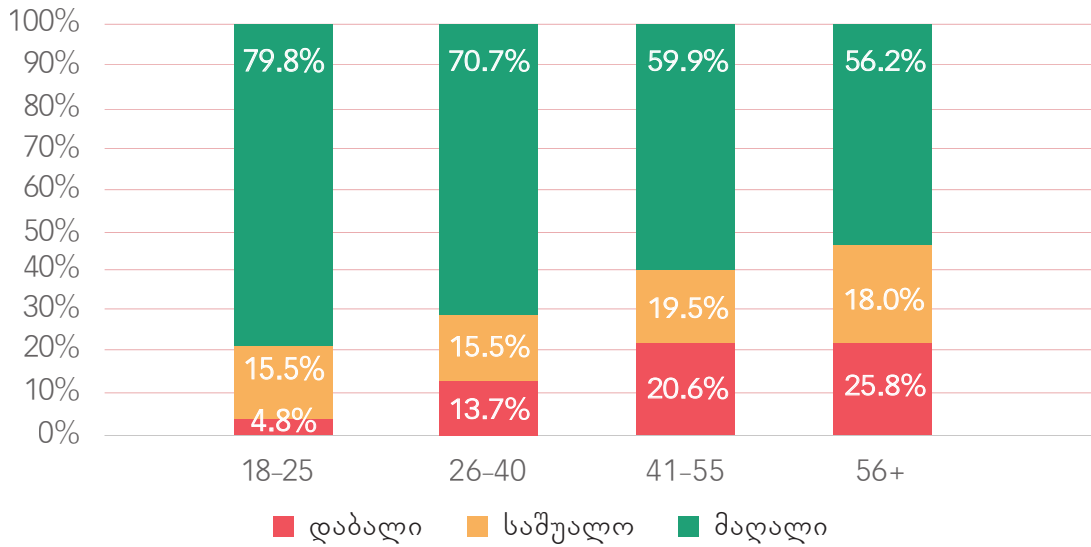
გრაფიკზე გამოსახული მონაცემები სოციალური მხარდაჭერის შესახებ საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა პოზიციების საშუალო განაწილებით აჩვენებს, რომ მათ შორის არ არის მკვეთრი განსხვავება და ამ შემთხვევაშიც ყველაზე მაღალი სოციალური მხარდაჭერის მაჩვენებელი II რანგის პროფესიულ საჯარო მოხელეებს აქვთ.

სოციალური მხარდაჭერა ასაკობრივ ტრილში
საშუალო ქულა



სოციალური მხარდაჭერის საშუალო მონაცემების ასაკობრივ ტრილში განაწილება საინტერესო ტენდენციას გვიჩვენებს. ოთხი ასაკობრივი კატეგორიიდან, სოციალური მხარდაჭერის ყველაზე მაღალ საშუალო მაჩვენებელს აფიქსირებს 18-25 წლის დასაქმებულთა სეგმენტი. ასაკობრივ კატეგორიებს შორის სოციალური მხარდაჭერის საშუალო მაჩვენებელი იკლებს ასაკის მატებასთან ერთად. კერძოდ, 26-40 წლის საჯარო მოსამსახურეების სოციალური მხარდაჭერის მაჩვენებელი არის 3.93, 41-55 წლის დასაქმებულთა ანალოგიური მაჩვენებელი 3.65-ის ტოლია, ხოლო 56 ან უფროსი პირები სოციალური მხარდაჭერის ყველაზე დაბალ მაჩვენებელს (3.55) აფიქსირებენ.

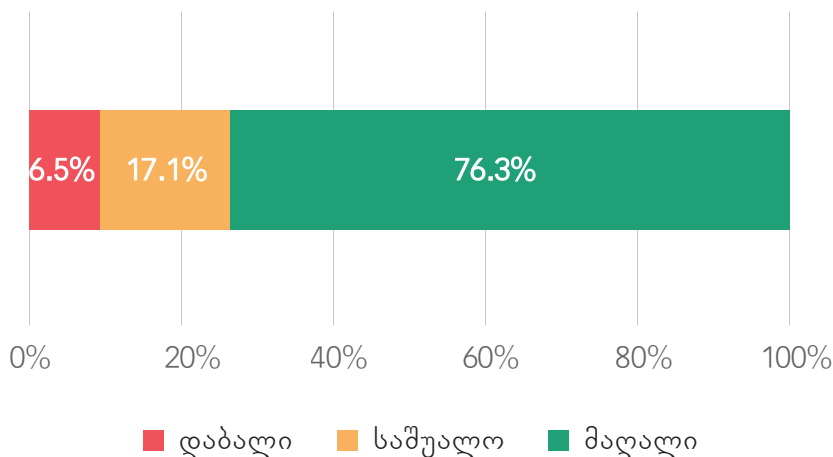
სოციალური მხარდაჭერა ასაკობრივ ჯგუფში
პროცენტული განაწილება



სოციალური მხარდაჭერის აღქმის სიხშირულ განაწილებას შორის ასაკობრივ ჯგუფებში საინტერესო ტენდენცია შეინიშნება. დაბალი ასაკობრივი კატეგორიის (18-25) საჯარო მოსამსახურეთა წილი, რომელთაც მიაჩნიათ, რომ მაღალი სოციალური მხარდაჭერა აქვთ თანამშრომლების მხრიდან, 79.8%-ს შეადგენს. სოციალური მხარდაჭერის მაღალ მაჩვენებელს აფიქსირებს 26-40 წლის საჯარო მოსამსახურეების 70.7%; 41-55 წლის დასაქმებულთა 59.9% საშუალო გარემოში სოციალურ მხარდაჭერას დადებითად აფასებს, ხოლო 56 ან მეტი წლის საჯარო მოსამსახურეების 56.2%-ს მიაჩნია, რომ მათი საშუალო სივრცე სოციალური მხარდაჭერის მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდება.

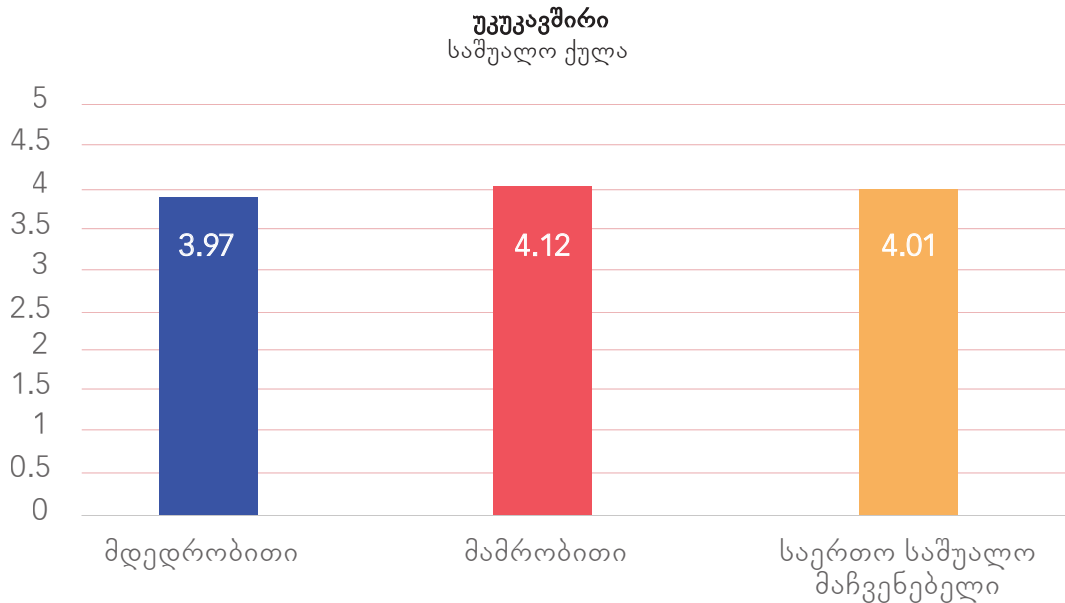
უკუკავშირის ნაწილში, სამდებულებიან სკალაზე იზომება, თუ რამდენად ფლობს დასაქმებული საკმარის ინფორმაციას მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მიზნების შესახებ, სამუშაო აძლევს შესაძლებლობას ინფორმაცია მიიღოს იმის შესახებ, თუ როგორ გაართვა თავი დავალებას და საკმარის ინფორმაციას იღებს შესრულების შედეგების შესახებ. ტიპური დებულებაა: „საკმარის ინფორმაციას ვიღებ ჩემი მუშაობის შედეგების შესახებ“. მიიჩნევა, რომ უკუკავშირის მოტივაციური ფუნქცია აქვს. სათანადო უკუკავშირი შესაძლოა გამოდგეს, როგორც მომავალი წარმატებული შესრულების წინაპირობა. სათანადო უკუკავშირი წახალისებს სწავლას, თვითრეფლექსიას, განვითარებას, რაც სამუშაო კომპეტენციების ამაღლებას უზრუნველყოფს, შედეგად კი, შესრულების დონე უმჯობესდება.¹¹

უკუკავშირი
პროცენტული განაწილება



¹¹ იქვე

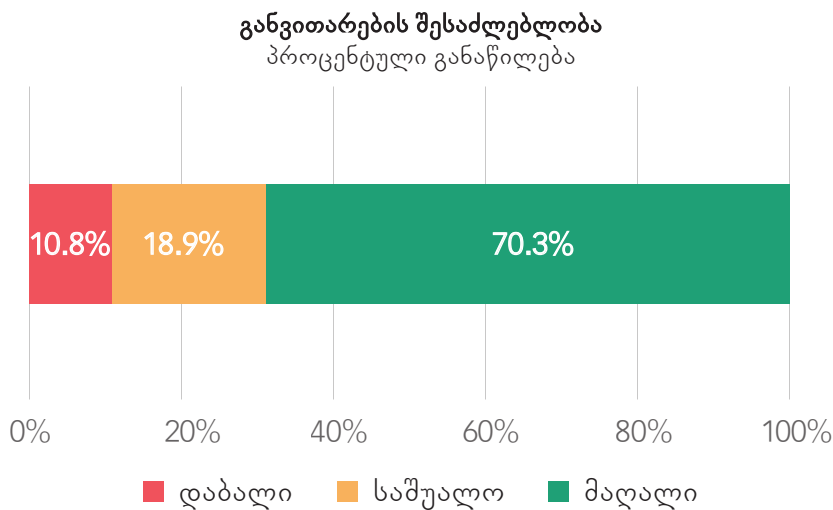
საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა 76.3% აფიქსირებს, რომ ისინი იღებენ სათანადო უკუკავშირს სამუშაოს შესახებ. აღნიშნული დადებითი მახასიათებელია, რამდენადაც ითვლება, რომ უკუკავშირს მოტივაციური ფუნქცია აქვს. უკუკავშირის დაბალი მაჩვენებელია დასაქმებულთა 6.5%-ის, ხოლო საშუალო 17.1%-ის შემთხვევაში.



გენდერულ ჭრილში მონაცემებზე დაკვირვებამ აჩვენა, რომ საშუალო განაწილებით უკუკავშირი საჯარო სამსახურში თითქმის თანაბრადაა ხელმისაწვდომი, როგორც ქალების, ასევე კაცების შემთხვევაში და მათი საერთო საშუალო მაჩვენებელი არის 4.01, რაც მაღალი შედეგია.

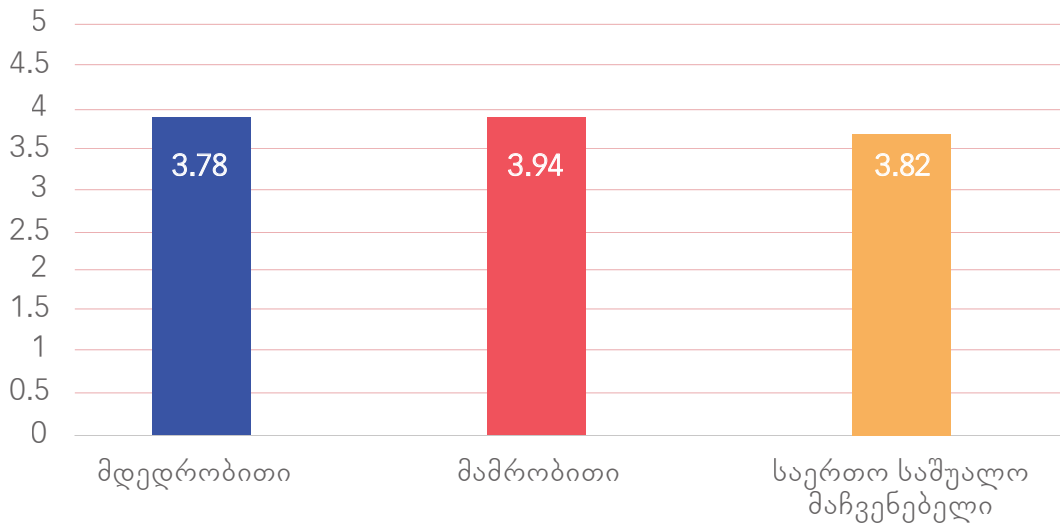
სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელი სამსახურში პიროვნული განვითარების შესაძლებლობასაც აფასებს და მას როგორც სამუშაოს შესრულების რესურსს განიხილავს. განვითარების შესაძლებლობასაც, უკუკავშირის მსგავსად, მამოტივირებელი ბუნება აქვს. ამ განზომილებით იზომება, თუ რამდენად მიიჩნევა დასაქმებული, რომ სამსახური ძლიერი მხარეების განვითარების შესაძლებლობას აძლევს, ხელს უწყობს თვითგანვითარებაში და აძლევს ახალი ცოდნის მიღების შესაძლებლობას.

განვითარების შესაძლებლობა, როგორც განზომილება მოიცავს შემდეგ საკითხებს: სამუშაო, როგორც საშუალება ძლიერი მხარეების განვითარებისთვის; სამუშაოს შესრულებისას პერსონალურ დონეზე განვითარების შესაძლებლობა; სამუშაო, როგორც ახალი ცოდნის მიღების საშუალება.



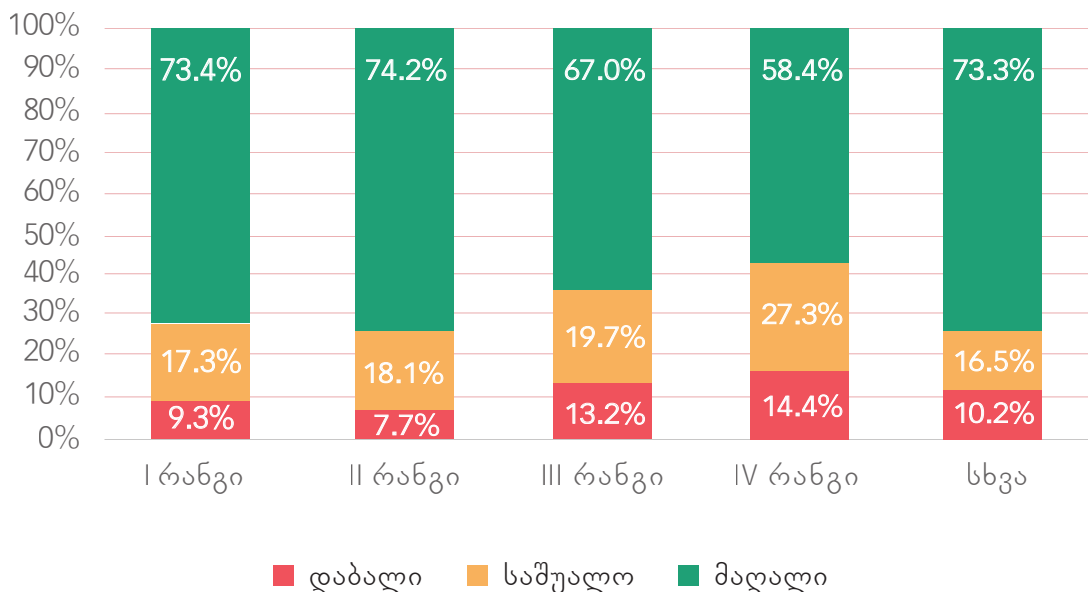
განვითარების შესაძლებლობის სიხშირეების გრაფიკზე წარმოდგენილი პასუხები დაჯგუფებულია შემდეგნაირად: დაბალი, საშუალო, მაღალი. გრაფიკზე მკვეთრად არის გამოხატული დადებითი ტენდენცია სამუშაო ადგილას განვითარების შესაძლებლობის მიმართ – 70.3%. საჯარო მოსამსახურეთა 18.9% საშუალოდ აფასებს განზომილებას, ხოლო 10.8% მიიჩნევს, რომ სამუშაო ადგილას განვითარების შესაძლებლობა მწირია.

განვითარების შესაძლებლობა სქესის კრილში
საშუალო ქულა



გრაფიკზე გამოსახული განვითარების შესაძლებლობის განზომილება ქალთა და კაცთა საშუალო განაწილებით აჩვენებს, რომ მათ შორის არ ფიქსირდება მკვეთრი განსხვავება და თითქმის თანაბარი შედეგებია. ამასთან, საერთო საშუალო განაწილების მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია – 3.82, რაც მეტყველებს საჯარო სექტორში დასაქმებულთა დადებით დამოკიდებულებებზე სამუშაო ადგილზე განვითარების შესაძლებლობის მიმართულებით.

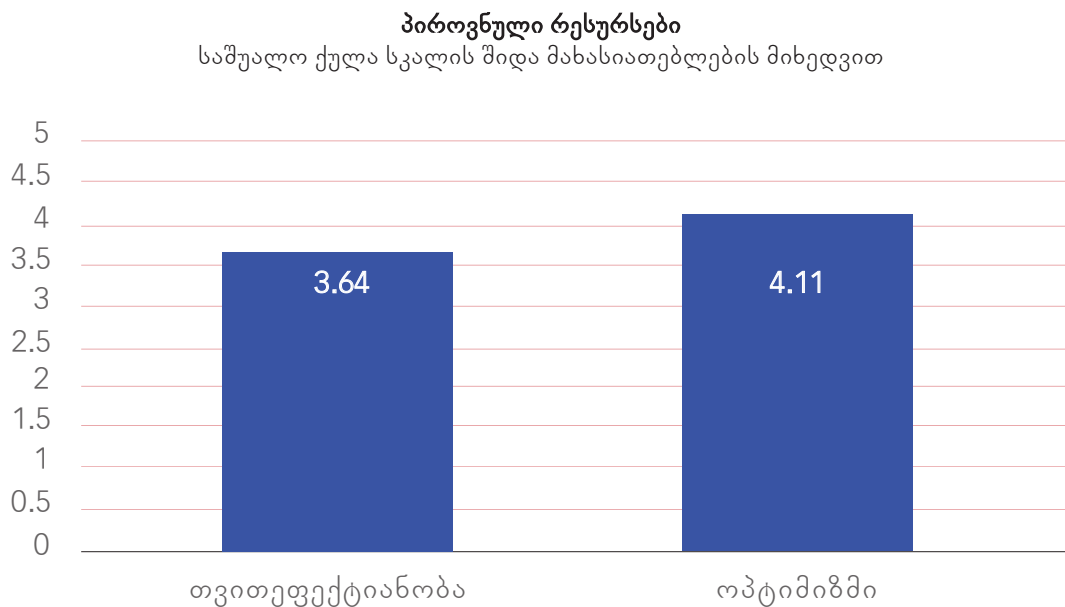
განვითარების შესაძლებლობა რანგის კრილში
პროცენტული განაწილება



სამუშაო ადგილას განვითარების შესაძლებლობის მაჩვენებელი მაღალია საჯარო სამსახურში დასაქმებული I და II რანგის პროფესიული საჯარო მოხელეების შემთხვევაში, III და IV რანგთან შედარებით. აღსანიშნავია, რომ III და IV რანგის პროფესიული საჯარო მოხელეების შედარებით მაღალი რაოდენობა ფიქრობს, რომ მათ აქვთ დაბალი განვითარების შესაძლებლობა, განსხვავებით I და II რანგის პროფესიული საჯარო მოხელეებისა.

პიროვნული რესურსები

პიროვნული რესურსები შეფასდა ორი განზომილებით: **თვითეფექტიანობა** და **ოპტიმიზმი**.

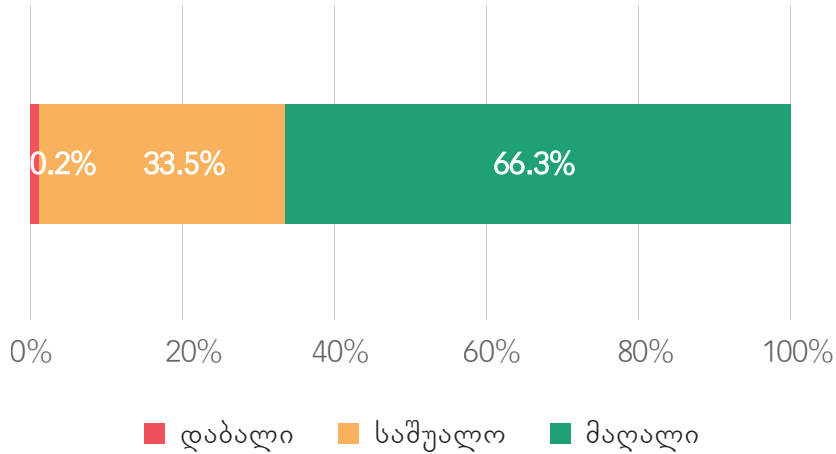


თვითეფექტიანობა – ინდივიდის ეფექტიანი ფუნქციონირება მხოლოდ ცოდნისა და მოტივაციის ფუნქცია არ არის. ეფექტიანობა არც რაიმე ტიპის ფიქსირებული შესაძლებლობაა, რომელიც პიროვნების ქცევების რეპერტუარში/არსენალში ინახება და საჭიროების შემთხვევაში აქტუალიზდება. კვლევის ფარგლებში შვარცერისა და იერუსალემის (1982) ზოგადი თვითეფექტიანობის მოდელია გამოყენებული, რომლის მიხედვითაც, ის ყოველდღიურ ცხოვრებაში გამოწვევებისა და სიახლის შემცველ სიტუაციებთან გამკლავების პროცესში საკუთარი უნარებისადმი რწმენას და თავდაჯერებას ასახავს.¹² ავტორების მიხედვით, კონსტრუქტი ოპტიმისტურ თვითრწმენას ასახავს. ეს არის რწმენა იმისა, რომ პიროვნებას შეუძლია წარმატებით გაართვას თავი ახალ ან/და რთულ გამოწვევას, ან ეფექტიანად გაუმკლავდეს არახელსაყრელ სიტუაციას ყოველდღიური ფუნქციონირების სხვადასხვა სფეროში. ტიპური დებულებაა: „როგორც წესი, ყველაფერთან გამკლავება შემძლია, რის წინაშეც აღმოვჩნდები“.¹³

¹² Schwarzer & Jerusalem, 1982.

¹³ Xanthopoulou et al., 2007.

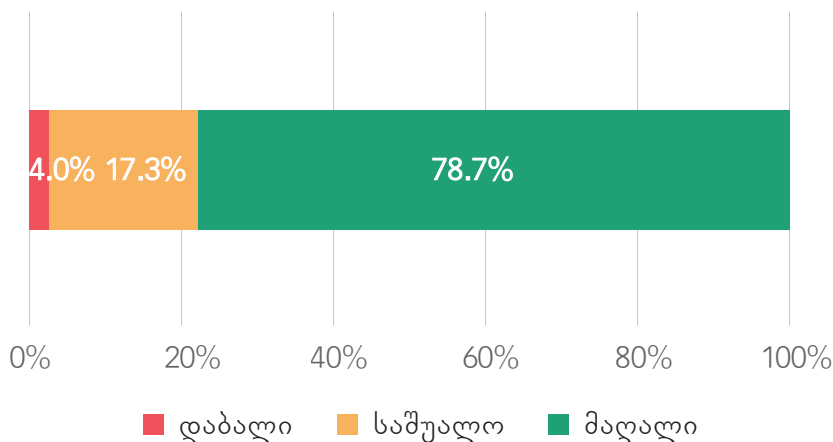
თვითფექტიანობა
პროცენტული განაწილება



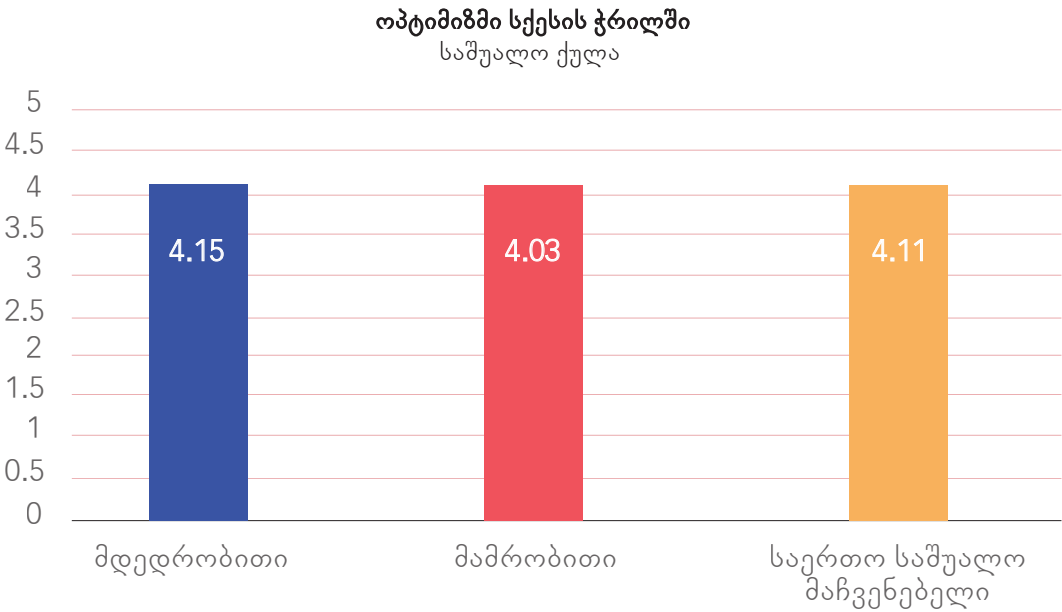
თვითფექტიანობის ცვლადით, რომელიც პიროვნული რესურსების ქვესკალას წარმოადგენს, გაზომილია საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რწმენა იმის შესახებ, თუ რამდენად შეუძლიათ, მოახდინონ ამოცანის შესასრულებლად საჭირო რესურსების მობილიზება. თვითფექტიანობის სკალის სიხშირულ განაწილებაზე შეინიშნება პოზიტიური ტენდენცია. კერძოდ, საჯარო მოსამსახურეთა 66.3%-ს მიაჩნია, რომ აქვს მაღალი თვითფექტიანობა, შესაბამისად, ფიქრობენ, რომ საკუთარი უნარებისა და კომპეტენციების გათვალისწინებით შეუძლიათ, გაუმკლავდნენ გაუთვალისწინებელ სიტუაციებსა და გარემოებებს. დასაქმებულთა 33.5% მიიჩნევს, რომ პრობლემურ, გაუთვალისწინებელ სიტუაციებთან გამკლავება ნაწილობრივ ან ნაკლებად შეუძლიათ. საჯარო მოხელეთა მხოლოდ ძალიან მცირე ნაწილს მიაჩნია, რომ არ შესწევთ უნარი, სამსახურში შექმნილ მოულოდნელ სიტუაციებს სათანადოდ გაუმკლავდნენ.

ოპტიმიზმის სკალა სამუშაოს შესრულებისას თქვენი აზრებისა და გრძნობების მიმართულებას აღწერს. ტიპური დებულებაა: „გაურკვევლობებისას ჩვეულებრივ საუკეთესოს მოლოდინი მაქვს“. ოპტიმიზმი პოზიტიურ ფსიქოლოგიაში ერთ-ერთი საკვანძო კონსტრუქტია. ოპტიმისტები ყურადღებას ამახვილებენ პოზიტიურ მოვლენებზე, ცდილობენ ამ მოვლენების მაქსიმალურად გახანგრძლივებას, სჯერათ, რომ ყველა შემთხვევაში შეიძლება რამე დადებითი აღმოჩენა, შესაბამისად, სამუშაოს შესრულებისას განცდილ მარცხს მათზე ნაკლებად დამანგრეველი ეფექტი აქვს. ოპტიმიზმის ფაქტორების გაანალიზებით ფასდება, რამდენად ოპტიმისტური განწყობები აქვთ ინდივიდებს მომავლის მიმართ და ზოგადად, რამდენად ოპტიმისტურია მათი მოლოდინები ცხოვრებაში.

ოპტიმიზმი
პროცენტული განაწილება



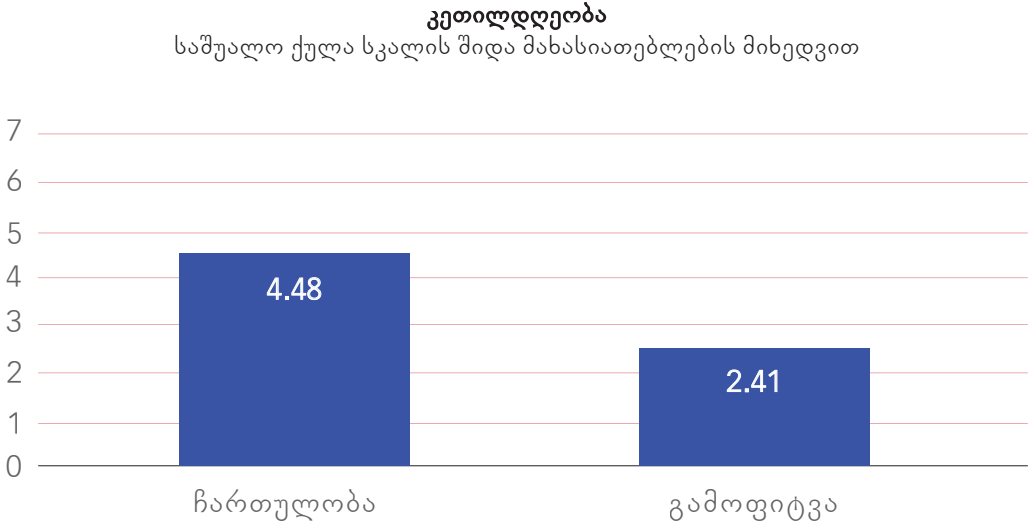
გრაფიკზე მკვეთრი ტენდენცია იკვეთება ოპტიმიზმის მაღალი მაჩვენებლის სახით. საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა 78.7% ოპტიმისტურ განწყობას აფიქსირებს, 17.3% ნეიტრალურ პოზიციაზე, 4% კი თავს არ მიიჩნევს ოპტიმისტად.



გრაფიკი გვიჩვენებს, რომ ორივე სქესის წარმომადგენლებს ოპტიმიზმის მაღალი საშუალო მაჩვენებელი აქვთ - ქალი დასაქმებულების ოპტიმიზმის საშუალო მაჩვენებელი არის 4.15, ხოლო კაცების - 4.03; საერთო საშუალო მაჩვენებელი 4.11-ის ტოლია. საჯარო სამსახურში დასაქმებულნი ქალები დასაქმებულ მამაკაცებზე ოდნავ მაღალ პოზიტიურ განწყობას აფიქსირებენ.

კეთილდღეობა

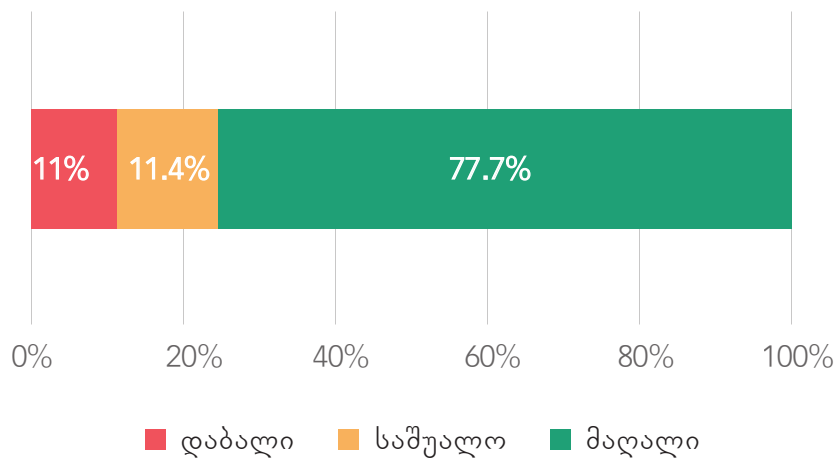
თანამშრომლების კეთილდღეობა ორი განზომილებით შეფასდა: **ჩართულობა** და **გამოფიტვა**.



როგორც თანდართული გრაფიკიდან ჩანს, თანამშრომლების ჩართულობის მაჩვენებელი უფრო მაღალია, ვიდრე მათი გამოფიტვის კოეფიციენტი.

შრომაში ჩართულობის განზომილება აღწერს იმას, თუ როგორ აღიქვამს დასაქმებული თავის სამუშაოს და რა დამოკიდებულება აქვს მის მიმართ. ჩართულობა გულისხმობს მდგომარეობას, როდესაც პირი სამსახურში ენერგიულია, სამუშაოს ენთუზიამით ასრულებს, სამუშაო შთაგონებს და თავს ბედნიერად გრძნობს მუშაობისას, მოსწონს საქმე, რასაც აკეთებს და იტაცებს მუშაობის პროცესი ისე, რომ დრო შეუმჩნევლად გადის. ჩართულობა მოდელში კეთილდღეობის შესაფასებელი¹⁴ ერთ-ერთი განზომილებაა. იგულისხმება, რომ მაღალი ჩართულობა მაღალი კეთილდღეობის ტოლფასია. JD-R თეორიის მიხედვით, სამუშაოს მახასიათებლებისა და პიროვნული რესურსების გარკვეული კომბინაციის საფუძველზე შესაძლებელია სამუშაოს შესრულების ხარისხის წინასწარმეტყველება სწორედ სამუშაოში ჩართულობის გათვალისწინებით. კერძოდ, მოდელის მიხედვით, თანამშრომელს სამუშაოში ჩართულობის ყველაზე მაღალი ხარისხი მაშინ აქვს, როდესაც მაღალ გამოწვევებთან უწევს გამკლავება და ამასთან, საკმარისი სამუშაო და პიროვნული რესურსი აქვს სირთულეების პირობებში ეფექტიანად მუშაობისთვის. თეორიის მიხედვით, სამუშაოს რესურსები პოზიტიურად ასოცირდება შრომაში ჩართულობასთან, ამ კავშირს აძლიერებს სამუშაოს ისეთი მოთხოვნები, რომელიც თანამშრომელს განვითარებასა და ზრდაში ეხმარება (კოგნიტური მოთხოვნები, შრომითი წნეხი), ხოლო ისეთი მოთხოვნები, რაც პიროვნულ და პროფესიულ განვითარებას აფერხებს (როლური კონფლიქტი, დაბრკოლებები), ამ კავშირს ასუსტებს.¹⁵

ჩართულობა
პროცენტული განაწილება

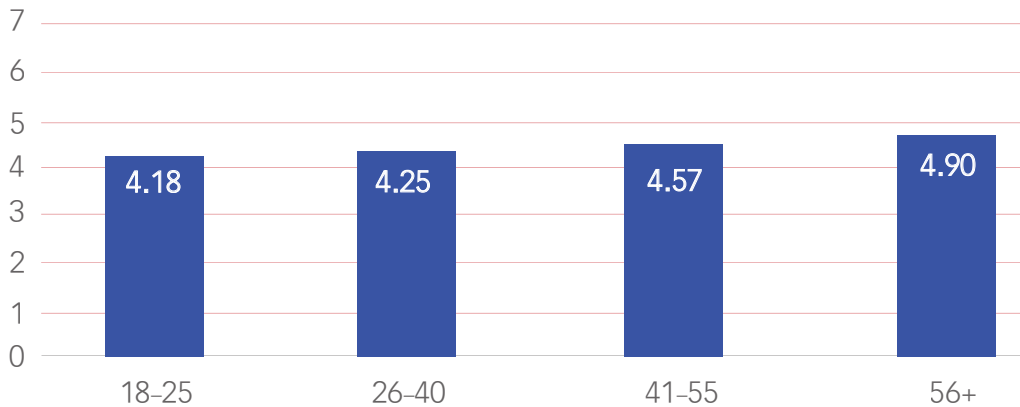


გრაფიკის მიხედვით, საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა 77.7% დადებითად აფასებს თავიანთ სამუშაოში ჩართულობას, რაც გულისხმობს, რომ სამუშაო პროცესი ასოცირდება დადებით ემოციებთან, ფიზიკურ და მენტალურ კეთილდღეობასთან და ენთუზიამთან. დასაქმებულთა 11.4% საშუალო პოზიციას აფიქსირებს, რაც გულისხმობს, რომ სამუშაო პროცესი გარკვეულ შემთხვევებშია დაკავშირებული პოზიტიურ ემოციებთან. საჯარო მოსამსახურეთა თითქმის იგივე რაოდენობის, 11%-ის შემთხვევაში, ჩართულობის სკალაზე დაბალი მაჩვენებელი ფიქსირდება. შესაბამისად, საჯარო მოსამსახურეთა აღნიშნული ნაწილი ნეგატიურ შეგრძნებებს განიცდის მუშაობის პროცესში, რაც შესაძლოა მოიცავდეს როგორც მენტალურ, ისე ფიზიკურ ასპექტებს.

¹⁴ აღსანიშნავია, რომ ამ ორ სკალას განსხვავებული მაქსიმალური ქულა აქვს. ჩართულობის მაჩვენებლის შემთხვევაში მაქსიმალური ქულაა 7, ხოლო გამოფიტვის შემთხვევაში - 4. თუმცა შედარება შეგვიძლია იმის მიხედვით, თუ თითოეულ სკალაზე საშუალო ქულა მაქსიმალური ქულის რამდენ პროცენტს შეადგენს. თუ ზემოთქმულ პროპორციას დავითვლით, გამოვა, რომ ჩართულობის/კეთილდღეობის ქულა სკალის მაქსიმალური ქულის 80%-ია, გამოფიტვის შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი 61%-ს შეადგენს.

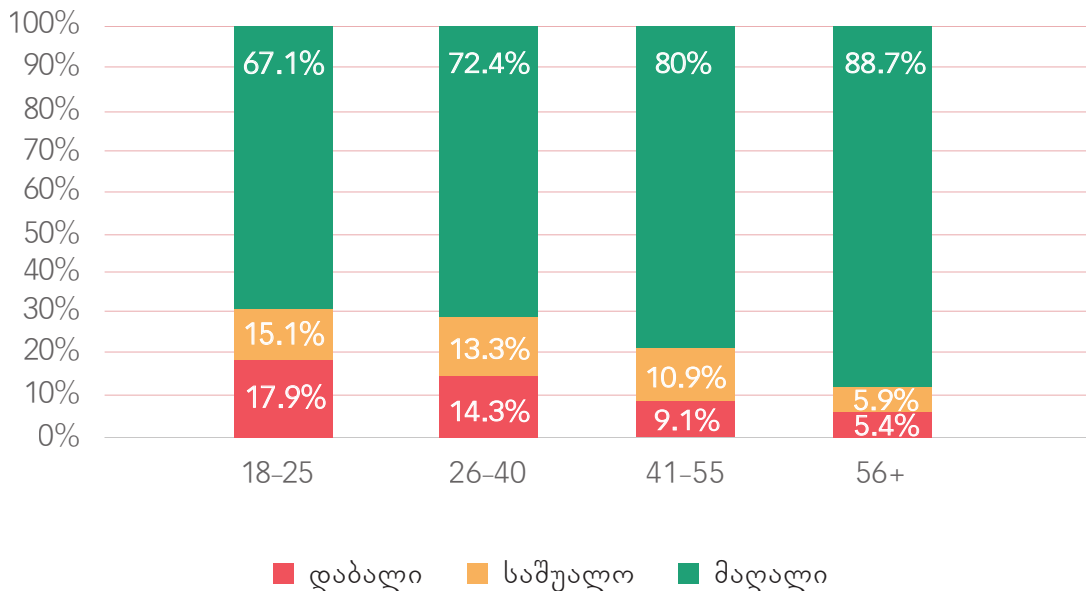
¹⁵ Bakker & Albrecht, 2018.

ჩართულობა ასაკობრივ ჯგუფში
საშუალო ქულა



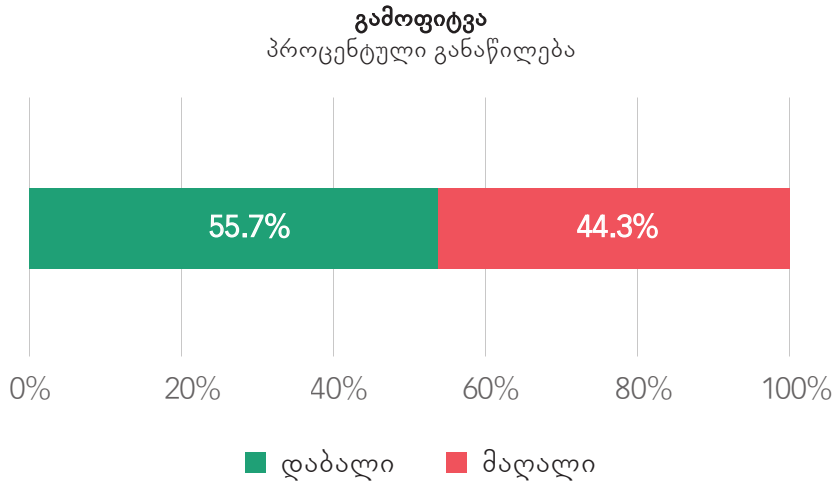
ასაკის ჯგუფში ჩართულობის განზომილების საშუალო მაჩვენებლების განაწილების მიხედვით, მკვეთრი განსხვავება არ ფიქსირდება ასაკობრივ კატეგორიებს შორის. თუმცა, მცირე მატება ფიქსირდება ასაკის ზრდასთან ერთად. კერძოდ, 18-25 წლის დასაქმებულთა კეთილდღეობის საშუალო მაჩვენებელი არის 4.18, ხოლო 56 ან მეტი წლის საჯარო მოსამსახურეთა ანალოგიური მაჩვენებელი არის 4.90.

ჩართულობა ასაკობრივ ჯგუფში
პროცენტული განაწილება

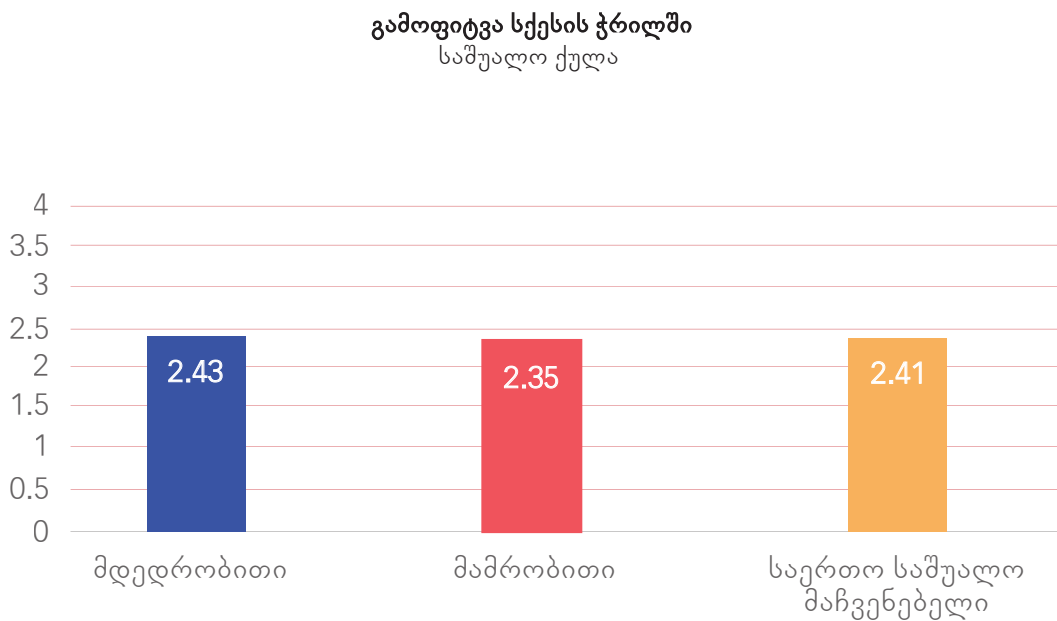


ქვესკალის სიხშირული განაწილება გვიჩვენებს, რომ ასაკის მატებასთან ერთად, ჩართულობის ალტერნატიული მოსამსახურეებში იზრდება. ყველაზე დაბალი ასაკობრივი ჯგუფის (18-25) 67.1% აფიქსირებს საშუალოში ჩართულობის მაღალ მაჩვენებელს. 26-40 წლის დასაქმებულთა 72.4%-ს ჩართულობის მაღალი დონე აქვს, 41-55 წლის საჯარო მოსამსახურეთა 80%-ის შემთხვევაში ფიქსირდება ჩართულობის მაღალი დონე, ხოლო 56 ან მეტი წლის დასაქმებულთა 88.7%-ს საშუალოში ჩართულობის მაღალი ხარისხი აქვს.

კეთილდღეობის შესაფასებელი მეორე განზომილება გამოფიტვაა. ამერიკის ფსიქოლოგთა ასოციაციის განმარტებით გამოფიტვა გადაღლის ექსტრემალური მდგომარეობაა.¹⁶ მოდელი ემოციური გამოფიტვის მდგომარეობას აღწერს. თუ დასაქმებული ზოგჯერ სამსახურში მისვლამდე გრძნობს დაღლილობას, მუშაობისას ხშირად ემოციურად იფიტება, ჩვეულებრივ მოთენთილი და დაქანცულია და ფიქრობს, რომ დიდი დრო სჭირდება მუშაობის შემდეგ ძალების აღდგენისა და დასვენებისთვის, მას, დიდი ალბათობით ემოციური გამოფიტვის მაღალი ხარისხი აქვს. გამოფიტვა სამუშაოს შესრულებასთან ნეგატიურ კავშირშია, ეს იმას ნიშნავს, რომ რაც უფრო მაღალია გამოფიტვის მაჩვენებელი, მით უფრო იკლებს შესრულებული სამუშაოს ხარისხი.¹⁷



ჩართულობის ფაქტორისგან განსხვავებით, გამოფიტვა წარმოდგენილია რევერსული სახით, სადაც დებულებები ნეგატიური კონოტაციისაა. შესაბამისად, გამოფიტვა ასოცირდება სამსახურებრივ წნეხთან, სადაც იზომება, როგორც ემოციური, ასევე ფიზიკური გამოფიტვა. გამოფიტვის მაჩვენებელი მაღალია საჯარო სამსახურში დასაქმებულების 44.3%-ის შემთხვევაში და დაბალია 55.7%-ის შემთხვევაში. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ გამოფიტვის მაღალ და დაბალ მაჩვენებლებს შორის არ არის მკვეთრი განსხვავება.

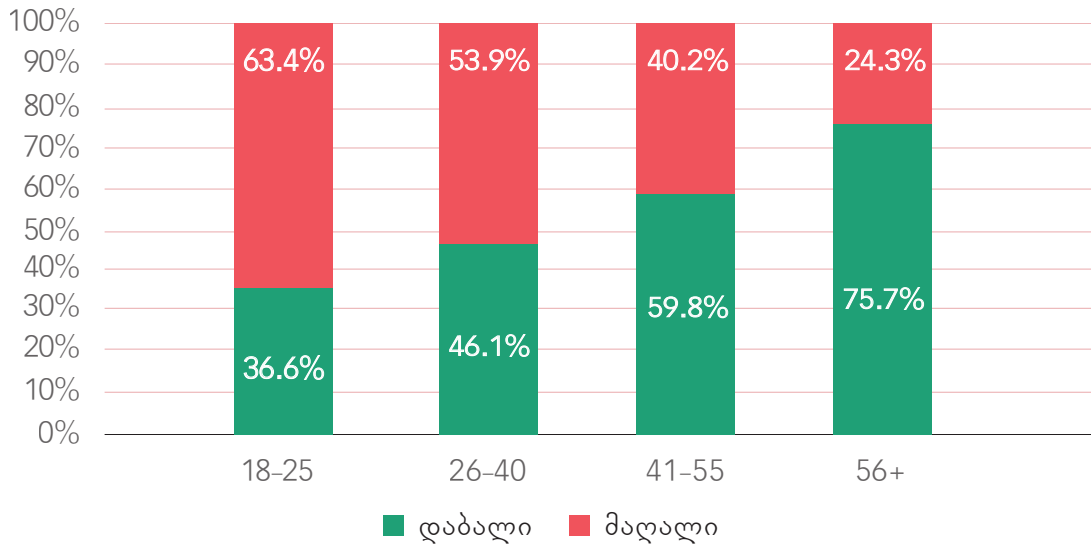


¹⁶ იბ. იქვე

¹⁷ Fernet et al., 2012.

საშუალოთა განაწილების გრაფიკზე, გენდერულ ჯგუფში, მონაცემები თითქმის თანაბარია. რაც შეეხება საერთო საშუალო მაჩვენებელს, ოთხდონიან სკალაზე გამოფიტვის საერთო საშუალო მაჩვენებელი არის 2.41, რაც დაბალი მაჩვენებელია, შესაბამისად, გამოფიტვის დაბალი ქულა პოზიტიური მაჩვენებელია.

გამოფიტვა ასაკობრივ ჯგუფში
პროცენტული განაწილება

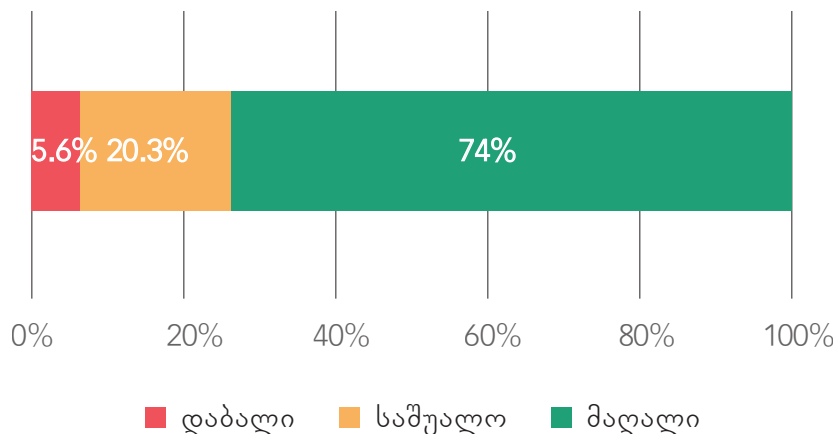


გამოფიტვის განზომილების სიხშირული განაწილების გრაფიკზე ჩანს, რომ დაბალ ასაკობრივ ჯგუფებში მყოფი მოსამსახურეები გამოფიტვის უფრო მაღალ მაჩვენებელს აფიქსირებენ. კერძოდ, 18-25 ასაკობრივი კატეგორიის 63.4% მიიჩნევს, რომ სამუშაოს გამო გამოფიტვის მაღალი დონე აქვს. ასაკობრივი კატეგორიების ზრდასთან ერთად, გამოფიტვის მაღალი დონის პროცენტული წილი მცირდება. აღსანიშნავია, რომ გამოფიტვის მაღალ დონეს აფიქსირებს 56 ან მეტი წლის საჯარო მოსამსახურეების მხოლოდ 24.3%.

ბედნიერება

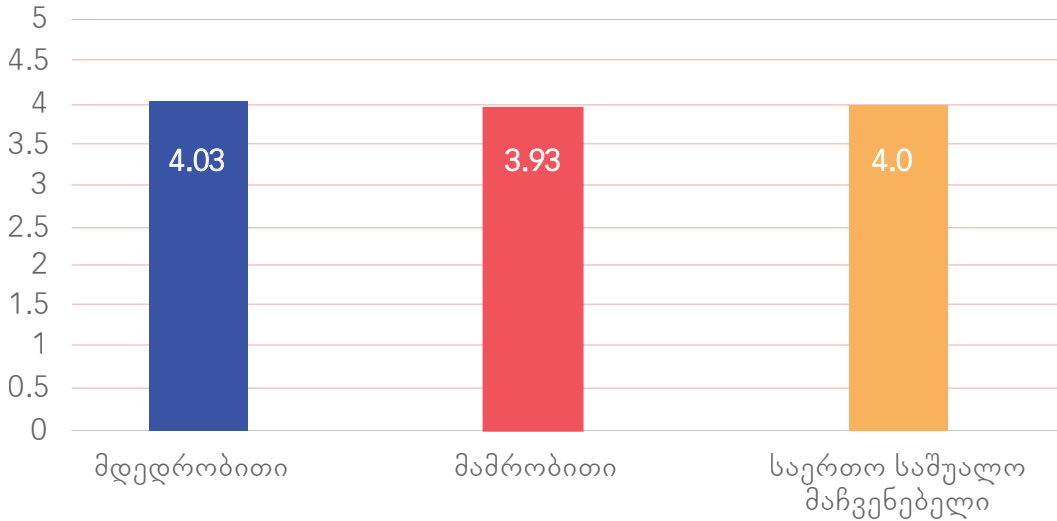
ბედნიერების განზომილება ყურადღებას ამახვილებს საჯარო მოსამსახურეთა ჩვეულებრივ შინაგან მდგომარეობაზე და გარე ფაქტორების, გარემოებების გათვალისწინებით დადებით თუ უარყოფით ზეგავლენაზე. კერძოდ, ბედნიერების სკალის ქვეშ გაერთიანებული კითხვები ზომავს თანამშრომელთა მიერ საკუთარი ბედნიერების აღქმას სამსახურისა და სხვა თანამშრომლებთან ურთიერთობის კონტექსტში.

ბედნიერება
პროცენტული განაწილება



გრაფიკზე ასახულია საჯარო მოსამსახურეთა პოზიცია ზემოაღნიშნულ საკითხებზე, სადაც 74% თავს მიიჩნევს ბედნიერად, 20.3% აფიქსირებს ნეიტრალურ მდგომარეობას, ხოლო დასაქმებულთა 5.6% ხასიათდება ბედნიერების დაბალი მაჩვენებლით.

ბედნიერება სქესის კრილში
საშუალო ქულა



ბედნიერების სკალის ქვეშ გაერთიანებული კითხვები ზომავს თანამშრომელთა მიერ საკუთარი ბედნიერების აღქმას სამსახურისა და სხვა თანამშრომლების კონტექსტში. როგორც საშუალო განაწილების გრაფიკიდან იკითხება, საჯარო მოსამსახურეთა საშუალო ბედნიერების ქულაა 4. აღსანიშნავია, რომ ქალი დასაქმებულები ბედნიერების ოდნავ უფრო მაღალი ხარისხით ხასიათდებიან, კერძოდ ქალების საშუალო ქულაა 4.03, ხოლო კაცების - 3.93.

ძირითადი მიზნები

როგორც კვლევის შედეგებმა ცხადყო, საჯარო სექტორში დასაქმებულთა დიდ ნაწილს კოგნიტურად დაძაბულ გარემოში უწევს მუშაობა, მათი სამუშაო მოითხოვს კონცენტრაციის მაღალ ხარისხს, სიზუსტესა და გონებრივ დაძაბულობას. საჯარო მოსამსახურეთა საქმიანობის თანამდევნი აღმოჩნდა შრომითი წნეხი, სამუშაოზე გადაჭარბებული დატვირთვა და შემჭიდროებულ ვადებში მუშაობა.

ანალიზი აჩვენებს, რომ სამუშაოს რესურსები საჯარო სამსახურში თითქმის თანაბრადაა ხელმისაწვდომი, განსაკუთრებით მაღალია ავტონომიურობასთან დაკავშირებული რესურსებით უზრუნველყოფის მაჩვენებელი. ხელმისაწვდომობის მაჩვენებელი კი ყველა დანარჩენი რესურსის (სოციალური მხარდაჭერა, უკუკავშირი, განვითარების შესაძლებლობა) შემთხვევაში, საშუალოზე მაღალია. თუმცა, კოგნიტურ მოთხოვნებს თუ შევადარებთ (კოგნიტური მოთხოვნები თითქმის მაქსიმუმითაა შეფასებული), შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ სრულად კოგნიტურად დაძაბულ გარემოში მუშაობის დაბალანსება არსებული რესურსებით ვერ მოხერხდება.

პიროვნული რესურსების განზომილების ნაწილში მიღებული მონაცემების მიხედვით, დასაქმებულები ოპტიმიზმის უფრო მაღალი დონით ხასიათდებიან, ვიდრე თვითფეფქტიანობის; თუმცა, საშუალო ქულები საკმაოდ მაღალია, რაც გვაძლევს საშუალებას ვივარაუდოთ, რომ რაიმე ტიპის კრიტიკული მდგომარეობა პიროვნული რესურსების მიხედვით არ იკვეთება.

ამასთან, კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით აღსანიშნავია ოპტიმიზმის მაღალი მაჩვენებელი, რაც მიუთითებს ზოგად ტენდენციაზე, რომ საჯარო მოსამსახურეები მოვლენების ოპტიმისტურად შეფასებისკენ არიან მიდრეკილნი.

ბედნიერების ფაქტორის კვლევისას მიღებული მონაცემების მიხედვით აღსანიშნავია, რომ ქალი დასაქმებულები ბედნიერების ოდნავ უფრო მაღალი ხარისხით ხასიათდებიან, ვიდრე მამაკაცები.

ნიშანდობლივი მიგნებაა, რომ მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული პირებისაგან განსხვავებით, არამენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულთა შედარებით მაღალი რაოდენობა ფიქრობს, რომ მათ აქვთ დაბალი განვითარების შესაძლებლობა.

რესპონდენტთა პასუხების გაანალიზების შედეგად, შეიძლება ითქვას, რომ საჯარო სამსახურში ჩართულობის უფრო მაღალი მაჩვენებელია, ვიდრე გამოფიტვის. თუმცა, გამოფიტვის მაჩვენებელიც საშუალოზე მაღალია, რაც სავარაუდოდ მაღალ კოგნიტურ მოთხოვნებსა და შრომით წნეხს უკავშირდება. ასაკის ჭრილში ჩართულობის განზომილების საშუალო მაჩვენებლების განაწილების მიხედვით, მკვეთრი განსხვავება არ ფიქსირდება, თუმცა, მცირე მატება იკვეთება ასაკის ზრდასთან ერთად. კერძოდ, 56 ან მეტი წლის საჯარო მოსამსახურეები შედარებით მაღალი ჩართულობის დონით ხასიათდებიან, ვიდრე ეს 18-25 წლის დასაქმებულების შემთხვევაში გვხვდება.

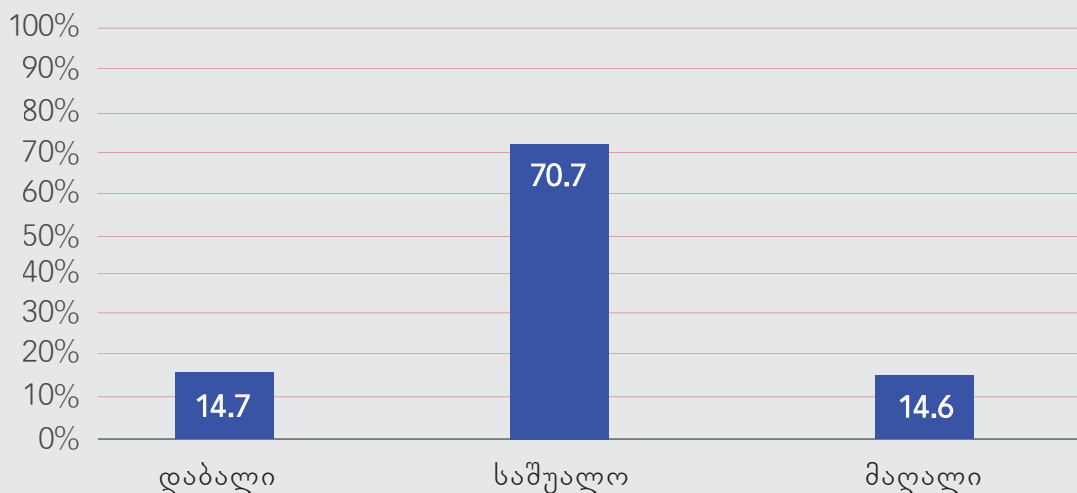
სამუშაოს მოთხოვნების ანალიზისას გამოვლინდა, რომ კოგნიტური მოთხოვნები მაქსიმალურ ქულასთანაა მიახლოებული. შესაბამისად, ყველაზე დიდ გამოწვევად საჯარო სამსახურში შესაძლებელია კოგნიტური მოთხოვნების მაღალი დონე მივიჩნიოთ. თუმცა, ეს არ არის ერთმნიშვნელოვნად უარყოფითი შედეგი. როგორც სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების თეორიის მიმოხილვისას აღინიშნა, მაღალი მოთხოვნების პირობებში, თუ თანამშრომელი სამუშაოს რესურსებით იქნება უზრუნველყოფილი, ამ მოთხოვნებს არ ექნებათ უარყოფითი გავლენა დასაქმებულთა კეთილდღეობასა და პროდუქტიულობაზე. რესურსებზე წვდომის შემთხვევაში მათი შრომის მოტივაცია შეიძლება გაიზარდოს კიდევ. შესაბამისად, ამოსავალი დებულება ის არის, რომ რაც შეიძლება მეტი ძალისხმევა ჩაიდოს თანამშრომლების სამუშაოს რესურსებით მობილიზებაში.

საჯარო სამსახურში შრომითი კეთილდღეობის ინდექსი

საჯარო სამსახურში შრომითი კეთილდღეობის ინდექსის დასადგენად, მოხდა კვლევაში მონაწილეთა მიერ კვლევის ინსტრუმენტის (კითხვარის) შევსების შედეგად მიღებული ქულების დათვლა. ამისათვის, შეიქმნა თანამშრომლების კეთილდღეობის სტანდარტიზებული ცვლადი, რომლის საშუალებითაც კვლევაში ჩართული საჯარო მოსამსახურეები პირობითად სამ ჯგუფად დაიყო: (1) დაბალი კეთილდღეობის ინდექსის ჯგუფი, რომელშიც გაერთიანდნენ ის რესპონდენტები, რომელთა კეთილდღეობის კითხვარში ყველაზე დაბალი ქულები დააგროვეს; (2) საშუალო კეთილდღეობის ინდექსის ჯგუფი, შესაბამისად, კითხვარში საშუალო ქულები დააგროვეს და (3) მაღალი ბედნიერების ინდექსის მქონე რესპონდენტები, რომელთაც კითხვარში ყველაზე მაღალი ქულები აიღეს („ბედნიერი თანამშრომლები“).

დაჯგუფების შედეგად, სტატისტიკურმა ანალიზმა აჩვენა, რომ საჯარო მოსამსახურეთა უმეტესობას (70.7%) საშუალო კეთილდღეობის საშუალო დონე აქვს. თითქმის თანაბარია დაბალი (14.7%) და მაღალი (14.6%) ბედნიერების ინდექსის მქონე ჯგუფებში მოხვედრილი თანამშრომლების პროცენტული რაოდენობა. ამ მონაცემების ვიზუალური გამოხატულება მოყვანილია სტანდარტული ნორმალური განაწილების გრაფიკზე.

საჯარო სამსახურში შრომითი კეთილდღეობის ინდექსი
პროცენტული განაწილება



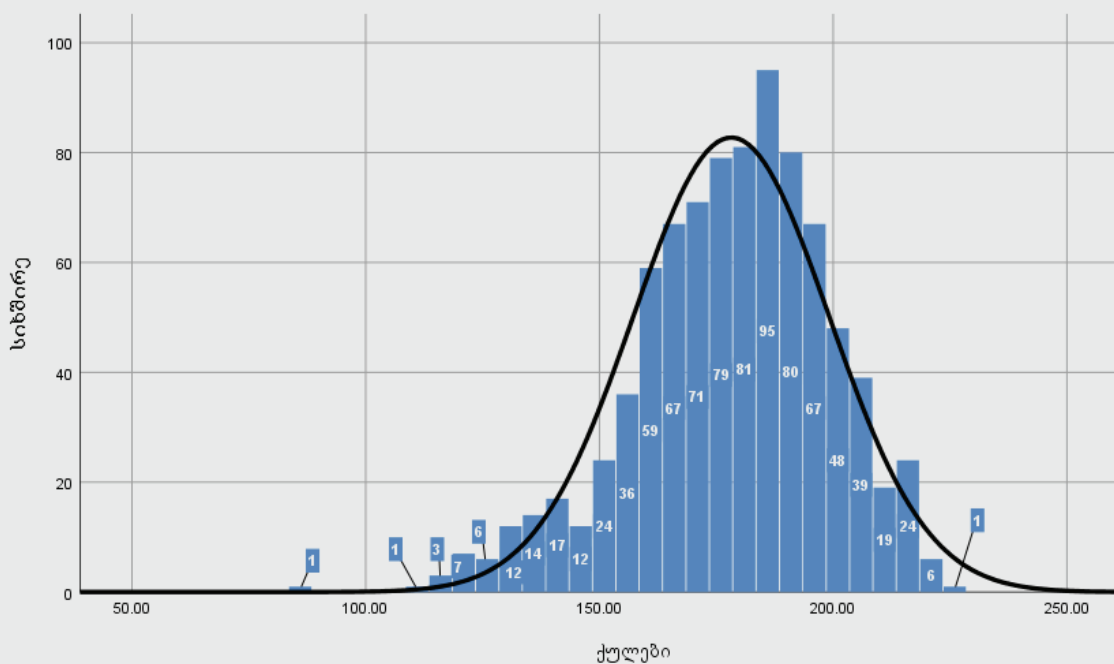
გამოსახულება: საჯარო სამსახურში შრომითი კეთილდღეობის ინდექსის მიხედვით რესპონდენტების პროცენტული განაწილება

თვალსაჩინოებისთვის, ქვემოთ უფრო დეტალურად არის განხილული დაჯგუფების პროცესი და ანალიზისთვის კონკრეტული მეთოდის შერჩევა. მონაწილეთა ჯგუფური განაწილებისთვის დადგინდა სტანდარტული ქულა (Z score) – სტატისტიკური საზომი, რომელიც იძლევა მონაცემთა სტანდარტიზების საშუალებას, რათა უფრო ეფექტურად შედარდეს სხვადასხვა მონაცემები, განსაკუთრებით მაშინ, როცა ყველა მონაცემი სხვადასხვა მახასიათებლებით არის წარმოდგენილი (ფრანქფორტ-ნაჩმიასი ჩ., ნაჩმიასი დ., 2009). კერძოდ, სტანდარტიზაცია არის გარდაქმნის პროცესი, რის შედეგადაც მონაცემთა საშუალო უდრის 0-ს და საშუალოდან სტანდარტული გადახრა უდრის 1-ს.¹⁸ სტანდარტიზაცია მნიშვნელოვანია, რადგან ის იძლევა სხვადასხვა ჯგუფის შედარების საშუალებას მიუხედავად გამოყენებული თავდაპირველი საზომი ერთეულებისა და მასშტაბებისა. არსებითად, Z-ქულა იძლევა სტანდარტიზებულად გამოხატვის საშუალებას იმისა თუ სად მდებარეობს თითოეული მონაცემი ნორმალური განაწილების მრუდზე.

(იხ. ნორმალური განაწილების მრუდი). ეს უკანასკნელი წარმოადგენს ალბათობათა განაწილებას, რომელიც სიმეტრიული და ზარისებრი ფორმისაა. სტანდარტულად, ნორმალური განაწილების მრუდზე მონაცემთა (დაკვირვებების) უმეტესობა ხვდება საშუალო დიაპაზონში. რაც უფრო უარყოფითია (დაბალია) შედეგი, მით უფრო დაშორებულია საშუალოსგან უკიდურეს მარცხენა მხარეს, ხოლო დადებითი (მაღალი) შედეგი კი უკიდურეს მარჯვენა მხარესაა წარმოდგენილი.

თანამშრომელთა კეთილდღეობის დაუმუშავებელი ქულების, Z ქულებად გარდაქმნით, ყველა მონაცემი მოთავსდა საერთო მასშტაბზე, ზემოთ განხილული ნორმალური განაწილების მრუდზე. მიღებული სტანდარტული ქულები დაჯგუფდა საზომ სტატისტიკურ დიაპაზონებად შემდეგნაირად: 1-ლი ჯგუფი - დაბალი: $z < -1$; მე-2 ჯგუფი - საშუალო: $-1 < z < 1$; მე-3 ჯგუფი - მაღალი: $z > 1$). თითოეული დიაპაზონი ემსახურება განაწილების ცალკეული სეგმენტების იდენტიფიცირებას, როგორცაა კეთილდღეობის განსაკუთრებით დაბალი, საშუალო და მაღალი დონეები.

ნორმალური განაწილების მრუდი (ჰისტოგრამა)



გამოსახულება: კითხვარის შევსების შედეგად მიღებული ქულების სიხშირული განაწილება რესპონდენტთა რაოდენობის მიხედვით.¹⁹

¹⁸ ნორმალურ განაწილებაში: საშუალო (μ): საშუალო წარმოადგენს განაწილების ცენტრალურ ტენდენციას და შეესაბამება ზარის მრუდის პიკს ან ცენტრს. ეს არის საშუალო მნიშვნელი, რომლის გარშემოც მონაცემები სიმეტრიულად ნაწილდება.

სტანდარტული გადახრა (σ): სტანდარტული გადახრა ზომავს მონაცემთა დისპერსიას საშუალოს გარშემო. ის მიუთითებს, თუ რამდენად განსხვავდება ინდივიდუალური მონაცემების მდებარეობა საშუალოდან. დიდი სტანდარტული გადახრა გულისხმობს მონაცემების მეტ ცვალებადობას, რაც იწვევს უფრო ფართო ზარის მრუდს, ხოლო უფრო მცირე სტანდარტული გადახრა იწვევს უფრო ვიწრო ზარის მრუდს.

¹⁹ გრაფაზე წარმოდგენილია სტანდარტული ნორმალური განაწილების მრუდი, რომელიც არის სიმეტრიული და ზარის ფორმის. მას ახასიათებს ორი პარამეტრი: საშუალო (μ) და სტანდარტული გადახრა (σ). ვინაიდან თავდაპირველად მოხდა მონაცემთა სტანდარტიზაცია, კონკრეტულ კვლევაში საშუალოს მაჩვენებელია 0, ხოლო სტანდარტული გადახრა - 1.

ნორმალურ განაწილებასთან დაკავშირებული კოეფიციენტები ან დიაპაზონები ხშირად გამოიხატება საშუალოდან სტანდარტული გადახრების თვალსაზრისით, როგორც განსაზღვრულია ემპირიული წესით.²⁰

სტატისტიკური ანალიზის შედეგად, სამუშაო კეთილდღეობის საშუალო დონე დაუფიქსირდა 70.7%-ს, შესაბამისად ეს მონაცემი ხვდება საშუალოდან -1-დან 1 სტანდარტულ გადახრას შორის და თავსებადია ზემოაღნიშნული ემპირიული წესით. აქედან გამომდინარე, მონაცემთა უმეტესობა შედარებით ახლოს არის საშუალოსთან, რაც მიუთითებს შედარებით კონცენტრირებულ განაწილებაზე ცენტრალური ტენდენციის გარშემო. ეს მიუთითებს მონაცემთა ერთობლიობის ცვალებადობის ზომიერ დონეზე, სადაც მონაცემთა უმეტესი ნაწილი საშუალოს ირგვლივ შედარებით ვიწრო დიაპაზონშია.

²⁰ მონაცემთა დაახლოებით 68% ხვდება საშუალოდან ერთ სტანდარტულ გადახრას შორის (-1-სა და 1-ს შორის).

დანართი N1

სამუშაო სიტუაცია

მომდევნო შეკითხვები ეხება პირადად თქვენს სამუშაო ვითარებას და ამ ვითარებაში მუშაობის გამოცდილებას. თითოეული შეკითხვისთვის გთხოვთ აირჩიოთ პასუხი, რომელიც ყველაზე მეტად შეგესაბამებათ.

	არასოდეს 1	ზოგჯერ 2	პერიოდულად 3	ხშირად 4	ძალიან ხშირად 5				
1	შეგიძლიათ თუ არა იყოთ მოქნილი, თავისუფალი სამუშაოს შესრულებისას? (აუტო1)				1	2	3	4	5
2	აკონტროლებთ თქვენი სამუშაოს შესრულების პროცესს? (აუტო2)				1	2	3	4	5
3	ჩართული ხართ თუ არა თქვენს სამუშაოსთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღებაში? (აუტო3)				1	2	3	4	5
4	გიწევთ ჩქარ ტემპში მუშაობა? (სწ1)				1	2	3	4	5
5	ძალიან ბევრი სამუშაო გაქვთ? (სწ2)				1	2	3	4	5
6	სამუშაოს დათქმულ ვადაში შესასრულებლად გიწევთ ზედმეტი დატვირთვით მუშაობა? (სწ3)				1	2	3	4	5
7	დროის წნეხის ქვეშ გიწევთ მუშაობა? (სწ4)				1	2	3	4	5
8	თქვენი სამუშაო ყურადღების ძლიერ კონცენტრაციას საჭიროებს? (კოგნ1)				1	2	3	4	5
9	თქვენი სამუშაო განსაკუთრებულ დაკვირვებას და სიზუსტეს მოითხოვს? (კოგნ2)				1	2	3	4	5
10	მიგაჩნიათ, რომ თქვენი სამუშაო გონების დაძაბვას მოითხოვს? (კოგნ3)				1	2	3	4	5
11	თქვენი სამუშაო მუდმივ ყურადღებას მოითხოვს? (კოგნ3)				1	2	3	4	5

თანამშრომლობა

მომდევნო შეკითხვები ეხება კოლეგებთან თქვენს თანამშრომლობას. თითოეული შეკითხვისთვის გთხოვთ აირჩიოთ პასუხი, რომელიც ყველაზე მეტად შეგესაბამებათ.

არასოდეს 1	ზოგჯერ 2	პერიოდულად 3	ხშირად 4	ძალიან ხშირად 5	
12	აუცილებლობის შემთხვევაში, შეგიძლიათ თანამშრომლებს დახმარება სთხოვოთ? (სოც.1)				1 2 3 4 5
13	სამუშაოს შესრულებისას წარმოქმნილ სირთულეებთან გამკლავებისას შეგიძლიათ თქვენი კოლეგების დახმარების იმედი გქონდეთ? (სოც.2)				1 2 3 4 5
14	სამუშაოს შესრულებისას გრძნობთ, რომ თქვენი კოლეგები გაფასებენ? (სოც.3)				1 2 3 4 5

უკუკავშირი

მომდევნო შეკითხვები ეხება უკუკავშირს რომელსაც იღებთ თქვენ მიერ შესრულებული სამუშაოს შესახებ. თითოეული შეკითხვისთვის გთხოვთ აირჩიოთ პასუხი, რომელიც ყველაზე მეტად აღწერს თქვენ გარემოებას.

არასოდეს 1	ზოგჯერ 2	პერიოდულად 3	ხშირად 4	ძალიან ხშირად 5	
15	საკმარის ინფორმაციას ვიღებ ჩემი სამუშაოს მიზნების შესახებ. (უკუკავშ.1)				1 2 3 4 5
16	ჩემი სამსახური მაძლევს შესაძლებლობას გავიგო, რამდენად კარგად ვასრულებ სამუშაოს. (უკუკავშ.2)				1 2 3 4 5
17	საკმარის ინფორმაციას ვიღებ ჩემი მუშაობის შედეგების შესახებ. (უკუკავშ.3)				1 2 3 4 5

ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები

მომდევნო დებულებები ეხება სამსახურში ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინებს. მონიშნეთ თუ რამდენად ეთანხმებით თითოეულ დებულებას.

კატეგორიულად არ ვეთანხმები 1	არ ვეთანხმები 2	არც ვეთანხმები, არც არ ვეთანხმები 3	ვეთანხმები 4	კატეგორიულად ვეთანხმები 5	
18	ვიღებ ურთიერთსაწინააღმდეგო დავალებებს ორი ან მეტი ადამიანისგან. (როლ.კონ.1)				1 2 3 4 5
19	მიჭირს ჩემი თანამშრომლების ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინების გამართლება. (როლ.კონ.2)				1 2 3 4 5
20	ჩემი კოლეგების მოლოდინები ეწინააღმდეგება ერთმანეთს. (როლ.კონ.3)				1 2 3 4 5
21	სამსახურში სხვადასხვა ჯგუფი ჩემგან ურთიერთსაპირისპიროს მოელის. (როლ.კონ.3)				1 2 3 4 5

განვითარების შესაძლებლობა

შემდეგი სამი დებულება ეხება შესაძლებლობებს თქვენი პიროვნული განვითარებისთვის. მონიშნეთ თუ რამდენად ეთანხმებით თითოეულ დებულებას.

კატეგორიულად არ ვეთანხმები	არ ვეთანხმები	არც ვეთანხმები, არც არ ვეთანხმები	ვეთანხმები	კატეგორიულად ვეთანხმები				
1	2	3	4	5				
22	ჩემი სამუშაო ჩემი ძლიერი მხარეების განვითარების შესაძლებლობას მაძლევს. (შესაძლ.1)			1	2	3	4	5
23	სამუშაოს შესრულებისას შემიძლია საკმარისად განვვითარდე. (შესაძლ.2)			1	2	3	4	5
24	ჩემი სამუშაო შესაძლებლობას მაძლევს ვისწავლო რაღაც ახალი. (შესაძლ.3)			1	2	3	4	5

კეთილდღეობა

შემდეგი განცხადებები ეხება იმას, თუ როგორ აღიქვამთ თქვენს სამუშაოს და როგორი დამოკიდებულება გაქვთ მის მიმართ. თითოეული დებულებისთვის გთხოვთ აირჩიოთ პასუხი, რომელიც ყველაზე მეტად შეგესაბამებათ.

თითქმის არასდროს	0	იშვიათად	1	ხანდახან	2	ზოგჯერ	3	ხშირად	4	ჩვეულებრივ	5	თითქმის ყოველთვის	6					
25	სამსახურში ენერჯის მოზღვავენას ვგრძნობ (ჩართ.1)											0	1	2	3	4	5	6
26	სამსახურში თავს ძლიერად და ენერგიულად ვგრძნობ. (ჩართ.2)											0	1	2	3	4	5	6
27	სამუშაოს ენთუზიაზმით ვასრულებ (ჩართ.3)											0	1	2	3	4	5	6
28	ჩემი სამუშაო შთამაგონებს. (ჩართ.4)											0	1	2	3	4	5	6
29	დილით რომ ვდგები, სამსახურში წასვლის სურვილი მაქვს. (ჩართ.5)											0	1	2	3	4	5	6
30	ბედნიერი ვარ, როდესაც ბევრი სამუშაო მაქვს. (ჩართ.6)											0	1	2	3	4	5	6
31	ვამაყობ საქმით, რომელსაც ვაკეთებ. (ჩართ.7)											0	1	2	3	4	5	6
32	ჩაფლული ვარ ჩემს სამუშაოში. (ჩართ.8)											0	1	2	3	4	5	6
33	მიტაცებს ჩემი სამუშაო პროცესი. (ჩართ.9)											0	1	2	3	4	5	6

კეთილდღეობა

შემდეგი განცხადებები ეხება იმას, თუ როგორ აღიქვამთ თქვენს სამუშაოს და როგორი დამოკიდებულება გაქვთ მის მიმართ. თითოეული დებულებისთვის გთხოვთ აირჩიოთ პასუხი, რომელიც ყველაზე მეტად შეგესაბამებათ.

კატეგორიულად არ ვეთანხმები	არ ვეთანხმები	ვეთანხმები	კატეგორიულად ვეთანხმები			
1	2	3	1	2	3	4
34	არის დღეები, როდესაც სამსახურში მისვლამდე ვგრძნობ დაღლილობას. (გამოფიტვა1)		1	2	3	4
35	ადრინდელთან შედარებით, ახლა უფრო მეტი დრო მჭირდება სამსახურის შემდეგ იმისთვის, რომ დავისვენო და უკეთ ვიგრძნო თავი. (გამოფიტვა2)		1	2	3	4
36	მუშაობისას ხშირად ვგრძნობ, რომ ემოციურად გამოფიტული ვარ. (გამოფიტვა3)		1	2	3	4
37	სამუშაოს შემდეგ, ჩვეულებრივ, დაღლილ-დაქანცული ვარ. (გამოფიტვა4)		1	2	3	4

თქვენი პიროვნება

შემდეგი დებულებები ეხება თქვენს აზრებსა და გრძნობს სხვადასხვა სიტუაციებში. თითოეული დებულებისთვის მონიშნეთ ის პასუხი რომელიც ყველაზე მეტად შეგესაბამებათ.

სრულიად არასწორია	ნაკლებად სწორია	ნაწილობრივ სწორია	სრულიად სწორია			
1	2	3	1	2	3	4
38	დარწმუნებული ვარ, რომ შემოიძლია ეფექტურად გავუმკლავდე მოულოდნელ შემთხვევებს. (თვითეფექტ.1)		1	2	3	4
39	ჩემი რესურსებით (ცოდნა, უნარები, კომპეტენციები...) შემოიძლია გავუმკლავდე გაუთვალისწინებელ სიტუაციებს. (თვითეფექტ.2)		1	2	3	4
41	პრობლემურ სიტუაციებში, ჩვეულებრივ, შემოიძლია კარგი გამოსავალი მოვიფიქრო. (თვითეფექტ.3)		1	2	3	4
42	მაქვს განცდა, რომ ყველაფერთან გამკლავება შემოიძლია, რის წინაშეც აღმოვჩნდები (თვითეფექტ.4)		1	2	3	4

თქვენი პიროვნება

შემდეგი დებულებები ეხება თქვენს აზრებსა და გრძნობს სხვადასხვა სიტუაციებში. თითოეული დებულებისთვის მონიშნეთ ის პასუხი რომელიც ყველაზე მეტად შეგესაბამებათ.

კატეგორიულად არ ვეთანხმები	არ ვეთანხმები	არც ვეთანხმები, არც არ ვეთანხმები	ვეთანხმები	კატეგორიულად ვეთანხმები				
1	2	3	4	5				
43	გაურკვევლობებისას ჩვეულებრივ საუკეთესოს მოლოდინი მაქვს. (ოპტიმ.1)			1	2	3	4	5
44	ჩემი მომავლის მიმართ ყოველთვის ოპტიმისტურად ვარ განწყობილი. (ოპტიმ.2)			1	2	3	4	5
45	ვეთანხმები მოსაზრებას, რომ ყველა უარყოფით შემთხვევას რაღაც დადებითიც ახლავს. (ოპტიმ.3)			1	2	3	4	5
46	მთლიანობაში ვვარაუდობ, რომ ჩემს ცხოვრებაში უფრო მეტი დადებითი რამ მოხდება, ვიდრე უარყოფითი (ოპტიმ.4)			1	2	3	4	5

ბედნიერება

შემდეგი დებულებები ეხება თქვენს ბედნიერებასთან დაკავშირებულ აღქმებს. თითოეული დებულებისთვის მონიშნეთ ის პასუხი რომელიც ყველაზე მეტად შეგესაბამებად.

კატეგორიულად არ ვეთანხმები	არ ვეთანხმები	არც ვეთანხმები, არც არ ვეთანხმები	ვეთანხმები	კატეგორიულად ვეთანხმები				
1	2	3	4	5				
47	ჩვეულებრივ საკუთარ თავს ბედნიერად მივიჩნევ (ბედნ.1)			1	2	3	4	5
48	გარემოებების მიუხედავად, ყოველთვის სიამოვნებას და მაქსიმუმს ვიღებ ცხოვრებისგან (ბედნ.2)			1	2	3	4	5
49	თანამშრომლებთან შედარებით საკუთარ თავს ნაკლებად ბედნიერად მივიჩნევ (ბედნ.3)			1	2	3	4	5
50	ჩემი ცხოვრება დადებითი ემოციებითაა სავსე (ბედნ.4)			1	2	3	4	5

ბიბლიოგრაფია

საქართველოს მთავრობის 2023 წლის 16 თებერვლის N66 დადგენილება „საჯარო მმართველობის რეფორმის 2023-2026 წლების სტრატეგიისა და საჯარო მმართველობის რეფორმის 2023-2024 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“

ფრანკფორტ-ნაჩმიასი ჩ. და ნაჩმიასი დ. (2009). კვლევის მეთოდები სოციოლოგიურ მეცნიერებებში. ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა. ხელმისაწვდომია: <https://library.iliauni.edu.ge/wp-content/uploads/2017/03/kvlevismetodebisociologurmecnierebebshi.pdf>

ბედნიერების კვლევა საჯარო სამსახურში (2021). ხელმისაწვდომია: <http://csb.gov.ge/media/3252/5656.pdf>

სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელი: ინსტრუმენტის ადაპტაცია – თანამშრომელთა შრომითი კეთილდღეობის შეფასება (2022). ხელმისაწვდომია: <http://csb.gov.ge/media/3313/3645.pdf>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide: Vol. III. John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454–464. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512 <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>