



სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელი

ინსტრუმენტის ადაპტაცია

თანამშრომელთა შრომითი კეთილდღეობის შეფასება

შინაარსი

2	შესავალი
4	ინსტრუმენტის თეორიული ჩარჩო
4	სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელი – რას ვაფასებთ?
4	სამუშაოს მოთხოვნები
5	სამუშაოს რესურსები
6	პიროვნული რესურსები
7	შრომითი კეთილდღეობა
7	შესრულება
9	კვლევის ჰიპოთეტური მოდელი
11	ინსტრუმენტის ადაპტაცია
11	ადაპტაციის მნიშვნელობა
11	ფაქტორული და ფსიქომეტრული ანალიზის შედეგები
14	ინსტრუმენტის ვალიდობის მტკიცებულებები
19	დანართი N1
27	დანართი N2
37	ბიბლიოგრაფია

დოკუმენტი მომზადებულია საქარო სამსახურის ბიუროს მიერ გაეროს განვითარების პროგრამისა (UNDP) და დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ის მხარდაჭერით. გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შეიძლება არ ასახავდეს დონორი ორგანიზაციების თვალსაზრისს.



შესავალი

პროექტის მიზანია სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების (JD-R) თეორიაზე დაფუძნებული ინსტრუმენტის ადაპტაცია/მორგება ქართულ რეალობაზე. ადაპტირებული ინსტრუმენტი საშუალებას მისცემს საჯარო სამსახურის ბიუროს მიიღოს სანდო და ვალიდური ინფორმაცია თანამშრომელთა კეთილდღეობისა და მისი განმაპირობებელი ფაქტორების შესახებ.

სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების (JD-R) 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).

ადაპტირებული ინსტრუმენტი საჯარო სამსახურის ბიუროს გარკვეული პერიოდული კომპლექსური ორგანიზაციული კვლევის ჩატარებისა და ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესების ერთგვარი „აუდიტის“, ასევე კვლევით გამოვლენილ საჭიროებებზე ეფექტური რეაგირების საშუალებას მისცემს.

საჯარო სამსახურში თანამშრომლების ბედნიერების/კეთილდღეობის შეფასების პირველი ეტაპი 2020 წელს დაიწყო. კვლევის მიზანი იყო თანამშრომელთა შრომითი კეთილდღეობის შეფასება; ასევე იმის გარკვევა, თუ როგორ აისახება ადამიანური რესურსის მართვის პოლიტიკისა და პრაქტიკის სხვადასხვა ასპექტი თანამშრომელთა შრომით კეთილდღეობაზე. წინამდებარე პროექტი 2020 წელს დაწყებული კვლევის ერთგვარი გაგრძელება და გავრცობაა. თუ საწყისი კვლევა თანამშრომლის ბედნიერებას HRM პროცესებთან აკავშირებდა, მოცემული ინსტრუმენტის გამოყენებით საკითხის უფრო ფართო ფოკუსში შეფასება გახდება შესაძლებელი. JD-R 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.

შრომითი კეთილდღეობა ძირითადი სამიზნე კონსტრუქტია JD-R მოდელში. ამ პროექტის ფარგლებში, შრომითი კეთილდღეობის იმავე დეფინიციას/განსაზღვრებას ვინარჩუნებთ, რაც თავდაპირველი კვლევისას გამოვიყენეთ. 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” (Paschoal, Torres, & Porto, 2010). ის განსაზღვრავს თანამშრომლის ჯანმრთელობას, კმაყოფილებას და შრომის ეფექტიანობას (Paschoal, Torres, & Porto, 2010). 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 მოდელი ასეთია, რაც უფრო მაღალია შრომაში ჩართულობა, მით უფრო მაღალია თანამშრომლის კეთილდღეობა, ხოლო, რაც უფრო მაღალია გამოფიტვა, მით უფრო მცირეა კეთილდღეობის მაჩვენებელი. მსგავსი ორგანზომილებიანი 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, საჯარო მოხელეების შრომითი კეთილდღეობა პრაქტიკულად მათი შრომაში ჩართულობითაა განპირობებული. საჯარო სამსახურის ბიუროსთვის კვლევის ინსტრუმენტის შერჩევას ეს ფაქტიც იქნა გათვალისწინებული – JD-R თეორიაზე დაფუძნებულ ინსტრუმენტში ჩართულობა ერთ-ერთ საკვანძო ადგილს იკავებს.

აღნიშნული დოკუმენტის პირველ ნაწილში განხილულია სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების ინსტრუმენტის თეორიული ჩარჩო, განხილულია შესაფასებელი განზომილებები და მათი დეფინიცია. მეორე ნაწილში მოცემულია ინსტრუმენტის ქართული ვერსიის ადაპტაციის პროცესის აღწერა, ფაქტორული და ფსიქომეტრული ანალიზის შედეგები, ინსტრუმენტის ვალიდობის მტკიცებულებები და კვლევის ძირითადი მიგნებები.

ინსტრუმენტის თეორიული ჩარჩო

პირველ რიგში განვიხილავთ იმ ორგანიზაციულ, თუ ინდივიდუალურ განზომილებებს, რომლებიც სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელით ფასდება, შემდეგ კი თეორიის ძირითად დებულებებსა და კვლევით მონაცემებზე შევჩერდებით.

სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელი – რას ვაფასებთ?

სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელი შემდეგ განზომილებებს აერთიანებს:

- **სამუშაოს მოთხოვნები:** შრომითი წნეხი, კოგნიტური მოთხოვნები, როლური კონფლიქტი;
- **სამუშაოს რესურსები:** ავტონომიურობა, სოციალური მხარდაჭერა, უკუკავშირი, განვითარების შესაძლებლობა;
- **პიროვნული რესურსები:** თვითეფექტიანობა, ოპტიმიზმი;
- **კეთილდღეობა:** შრომაში ჩართულობა, გამოფიტვა;
- **შესრულება:** როლური და ექსტრაროლური შესრულება;

ქვემოთ დეტალურადაა განხილული სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების მოდელის თითოეული განზომილება.

სამუშაოს მოთხოვნები

შრომითი (სამუშაო) წნეხი, იგივე გადაჭარბებული დატვირთვა სამუშაოზე ძირითადად ინდივიდის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობას მიემართება. ტიპური დებულებაა: „ძალიან ბევრი სამუშაო მაქვს“; „შეზღუდულ დროში მიწევს მუშაობა“. იმ შემთხვევაში, თუ ამჩნევთ, რომ ძალიან შემჭიდროვებულ ვადებში მუშაობთ და იმისათვის, რომ დროულად შეასრულოთ დაკისრებული მოვალეობები სწრაფად მუშაობა გჭირდებათ, თუ მცირე დროში დიდი რაოდენობით სამუშაო გაქვთ შესასრულებელი და მსგავსი მახასიათებლები თქვენი სამუშაო ცხოვრების უმეტეს ნაწილს აღწერს, შეიძლება ითქვას, რომ მაღალი შრომითი წნეხის პირობებში მუშაობთ.

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 სამუშაოს შესრულებისას გჭირდებათ გაძლიერებული დაკვირვება და თქვენი სამუშაო მოითხოვს სიზუსტესა და მუდმივ ყურადღებას, გრძნობთ, რომ მისი შესრულებისას, უმეტესად გონებრივად დაძაბული ხართ და კონცენტრაციის მაღალი ხარისხი გჭირდებათ, ეს იმას ნიშნავს, რომ თქვენი სამუშაო მაღალ კოგნიტურ მოთხოვნებს გიყენებთ. აღნიშნული მახასიათებელი არ შეიძლება აღქმულ იქნას, როგორც ერთმნიშვნელოვნად უარყოფითი ფაქტორი. სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების 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 სამუშაოს რესურსებით მობილიზებაში.

ემოციური მოთხოვნები ინდივიდის მხრიდან სამუშაოში ინვესტირებული ემოციების ინტენსივობას აფასებს. კერძოდ იმას, თუ რამდენად ემოციურად დამძაბველია მისთვის სამუშაოს შესრულება. ტიპური დებულებაა: „ჩემი სამუშაო ემოციურად დამძაბველია“. თუ სამუშაოს შესრულებისას გრძნობთ, რომ კოლეგებთან ან მომხმარებელთან ურთიერთობა თქვენი მხრიდან ემოციების ძლიერ რეგულაციას და მართვას საჭიროებს, გიწევთ ისეთ ადამიანებთან კომუნიკაცია, ვინც არ გექცევით შესაბამისი პატივისცემითა და თავაზიანობით, შევიძლიათ ჩათვალოთ, რომ თქვენი სამუშაო ემოციურად მომთხოვნია.

როლური კონფლიქტი სამსახურში ისეთ სიტუაციას აღწერს, როდესაც თანამშრომლებს ერთმანეთთან შეუსაბამო მოლოდინებთან გამკლავება სჭირდებათ. მაგალითად, როდესაც დასაქმებული ორი სხვადასხვა ადამიანისგან არათავსებად/შეუსაბამო დავალებებს იღებს, ან კოლეგების მოლოდინები მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მიმართ ერთმანეთთან კონფლიქტშია, ან სამსახურში სხვადასხვა ჯგუფის წევრები მისგან ურთიერთსაპირისპირო რაღაცას მოელის, 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 უყენებენ (ინტეროლური კონფლიქტი)¹.

უსიამოვნებები/დაბრკოლებების განზომილება ყოველდღიური სამუშაოს შესრულების პროცესში გამოვლენილი დაბრკოლებების ინტენსივობას აღწერს, რომელიც თანამშრომელს დავალების დასრულებაში უშლის ხელს. ტიპური დებულებაა: „ადმინისტრაციულ დაბრკოლებებთან მიწევს გამკლავება“. იგულისხმება, რომ რაც უფრო მეტია მსგავსი დაბრკოლებები, თანამშრომლისთვის მეტად სტრესული გარემოა შექმნილი, რაც სამუშაოს ეფექტიანად შესრულების პროცესში მნიშვნელოვანი გამოწვევაა.

სამუშაოს რესურსები

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 შრომით კმაყოფილებისა და პოზიტიური შრომითი ქცევების მნიშვნელოვანი პრედიქტორია (Both-Nwabuwe et al., 2020; Gillet et al., 2013; Jiang et al., 2020; Labrague et al., 2019; Shobe, 2018; Wu & Zhou, 2020)

¹ იხ.: <https://dictionary.apa.org/role-conflict>

სოციალური მხარდაჭერა გულისხმობს სამსახურში თანამშრომლობითი კლიმატის არსებობას. თუ საჭიროების შემთხვევაში შეგიძლიათ დახმარებისთვის კოლეგებს მიმართოთ, შეგიძლიათ მათი მხარდაჭერის იმედი გქონდეთ სირთულეებთან გამკლავების პროცესში და გრძნობთ, რომ კოლეგები გაფასებენ, შეგიძლიათ თქვათ, რომ თქვენს ორგანიზაციაში სოციალურად მხარდაჭერი 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. (Bakker & Demerouti, 2014)

თუ თქვენ საკმარის ინფორმაციას ფლობთ თქვენ მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მიზნების შესახებ, თქვენი სამუშაო გაძლევთ შესაძლებლობას ინფორმაცია მიიღოთ იმის შესახებ, თუ როგორ გაართვით თავი დავალებას და საკმარის ინფორმაციას იღებთ თქვენი შესრულების შედეგების შესახებ, **უკუკავშირის** სკალაზე მაღალი ქულა გექნებათ. ითვლება, რომ უკუკავშირის მოტივაციური ფუნქცია აქვს. სათანადო უკუკავშირი შესაძლოა გამოდგეს, როგორც მომავალი წარმატებული შესრულების წინაპირობა. მექანიზმი ასეთია, სათანადო უკუკავშირი წახალისებს სწავლას, თვითრეფლექსიას, განვითარებას, რაც სამუშაო კომპეტენციების ამაღლებას უზრუნველყოფს, შედეგად კი, შესრულების დონე უმაღლესდება. (Demerouti & Bakker, 2011)

მოდელი სამსახურში პიროვნული **განვითარების შესაძლებლობასაც** აფასებს და მას როგორც სამუშაოს შესრულების რესურსს განიხილავს. განვითარების შესაძლებლობასაც უკუკავშირის მსგავსად მამოტივირებელი ბუნება აქვს. თუ თქვენ ფიქრობთ, რომ სამსახურში თქვენი ძლიერი მხარეების განვითარების შესაძლებლობა გაქვთ, ის ხელს გიწყობთ თვითგანვითარებაში და გთავაზობთ ახალი რაღაცების სწავლის შესაძლებლობას, ამ განზომილებაში მაღალი ქულა გექნებათ.

პიროვნული რესურსები

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. ჩვენი კვლევის ფარგლებში შვარცერისა და იერუსალემის ზოგადი თვითეფექტიანობის მოდელს ვიყენებთ, რომლის მიხედვითაც, ის ყოველდღიურ ცხოვრებაში გამოწვევებისა და სიახლის შემცველ სიტუაციებთან გამკლავების პროცესში საკუთარი უნარებისადმი რწმენას და თავდაჯერებას ასახავს (Schwarzer & Jerusalem, 1995). ავტორების მიხედვით, კონსტრუქტი ოპტიმისტურ თვითრწმენას ასახავს (Schwarzer & Jerusalem, 1982). 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 შემიძლია, რის წინაშეც აღმოვჩნდები“. (Xanthopoulou et al., 2007)

ოპტიმიზმის სკალა სამუშაოს შესრულებისას თქვენი აზრებისა და გრძნობების მიმართულებას აღწერს. ტიპური დებულებაა: „გაურკვევლობებისას ჩვეულებრივ სუკეთესოს მოლოდინი მაქვს“. ოპტიმიზმი პოზიტიურ ფსიქოლოგიაში ერთ-ერთი საკვანძო კონსტრუქტია. ოპტიმიზმები ყურადღებას ამახვილებენ პოზიტიურ მოვლენებზე, ცდილობენ ამ მოვლენების მაქსიმალურად გახანგრძლივებას, სჯერათ, რომ ყველა შემთხვევაში შეიძლება რამე დადებითის აღმოჩენა, შესაბამისად, სამუშაოს შესრულებისას განცდილ მარცხს მათზე ნაკლებად დამანგრეველი ეფექტი აქვს. თუ თქვენ მომავლის მიმართ ჩვეულებრივ ოპტიმისტურად ხართ განწყობილნი, გჯერათ, რომ ყველა უარყოფით შემთხვევას რაღაც დადებითიც ახლავს და მთლიანობაში, თქვენს ცხოვრებაში უფრო დადებითი მოვლენების მოლოდინი გაქვთ, ვიდრე ნეგატიურის, ამ სკალაზე მაღალი ქულა გექნებათ.

შრომითი კეთილდღეობა

შრომაში ჩართულობის განზომილება აღწერს იმას, თუ როგორ აღიქვამთ თქვენს სამუშაოს და რა დამოკიდებულება გაქვთ მის მიმართ. ჩართულობა გულისხმობს მდგომარეობას, როდესაც სამსახურში ენერგიული ხართ, სამუშაოს ენთუზიაზმით ასრულებთ, თქვენი სამუშაო შთაგავონებით და თავს ბედნიერად გრძნობთ მუშაობისას, მოგწონთ საქმე, რასაც აკეთებთ და გიტაცებთ მუშაობის პროცესი ისე, რომ დრო შეუმჩნეველად გადის. ჩართულობა მოდელში კეთილდღეობის შესაფასებელი ერთ-ერთი განზომილებაა. იგულისხმება, რომ მაღალი ჩართულობა მაღალი კეთილდღეობის ტოლფასია. JD-R თეორიის მიხედვით, სამუშაოს მახასიათებლებისა და პიროვნული რესურსების გარკვეული კომბინაციის საფუძველზე შეგვიძლია 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. (Bakker & Albrecht, 2018) კეთილდღეობის შესაფასებელი მეორე განზომილება გამოფიტვაა. ამერიკის ფსიქოლოგთა ასოციაციის განმარტებით გამოფიტვა გადაღლის ექსტრემალური მდგომარეობაა². JD-R მოდელი ემოციური გამოფიტვის მდგომარეობას აღწერს. თუ ზოგჯერ სამსახურში მისვლამდე გრძნობთ დაღლილობას, მუშაობისას ხშირად ემოციურად იფიტებით, ჩვეულებრივ მოთენთილი და დაქანცული ხართ და ფიქრობთ, რომ დიდი დრო გჭირდებათ მუშაობის შემდეგ ძალების აღდგენისა და დასვენებისთვის, დიდი ალბათობით თქვენ ემოციური გამოფიტვის მაღალი ხარისხი გაქვთ. გამოფიტვა სამუშაოს შესრულებასთან ნეგატიურ კავშირშია, ეს იმას ნიშნავს, რომ რაც უფრო მაღალია გამოფიტვის მაჩვენებელი, მით უფრო იკლებს შესრულებული სამუშაოს ხარისხი. (Fernet et al., 2012)

შესრულება

სამუშაოს შესრულება JD-R მოდელის მიხედვით ორი განზომილებით ფასდება, როლური და ექსტრაროლური შესრულებით; ის აღწერს თანამშრომლის მიერ სამუშაო როლის შესაბამისი და როლს მიღმა, უშუალოდ გაწერილი მოვალეობების მიღმა შესრულებული ქცევების პრაქტიკას. **როლური ქცევების** შემთხვევაში მოდელი აფასებს რამდენად აღწევს დასაქმებული სამუშაო მიზნებს, რამდენად აკმაყოფილებს ის მისი პოზიციისთვის შესაბამის მოთხოვნებსა და სტანდარტებს. რომ შევაჯამოთ, როლური ქცევები ზომავს რამდენად ასრულებს თანამშრომელი სამუშაოს აღწერილობაში გაწერილ მოთხოვნებს. მეორე განზომილება, **ექსტრაროლური ქცევები** კი ისეთ აქტივობას აერთიანებს, რომელიც სცდება დასაქმებულის სამუშაოს აღწერილობას. ექსტრაროლური ქცევები პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევებია და ორგანიზაციულ ეფექტიანობაზე დადებითად აისახება (Pan et al., 2018). ექსტრაროლური ქცევები ზომავს რამდენად ეხმარება დასაქმებული კოლეგებს, რამდენად ასრულებს ის ისეთ სამუშაოს, რაც არ შედის მის სამუშაოს აღწერილობაში. კითხვარის ქართულ ვერსიაში ეს ნაწილი კულტურული და ლინგვისტური ეკვივალენტურობის უზრუნველყოფის პროცესში მოდიფიცირდა. შენარჩუნებული დებულებები ფაქტორული ანალიზის საფუძველზე ერთგანზომილებად ჩამოყალიბდა და ინსტრუმენტში „შესრულების“ სახელით დარჩა.

² იხ. <https://dictionary.apa.org/exhaustion>

სამუშაო მოთხოვნებისა და რესურსების თეორია: ძირითადი დებულებები და კვლევითი მონაცემები

სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების თეორიის ძირითადი ამოსავალი დებულება ის არის, რომ ყველა პროფესიას თან სდევს სპეციფიკური რისკ ფაქტორები, რაც შრომითი კეთილდღეობისა და ფუნქციონირების პროცესთან ასოცირდება, აფერხებს ან წაახალისებს მათ. ეს ფაქტორები ორ ზოგად განზომილებად შეიძლება დავყოთ: სამუშაოს მოთხოვნები და სამუშაოს რესურსები. შესაბამისად, JD-R თეორია გვთავაზობს მრავლისმომცველ ჩარჩოს, რომელიც შესაძლოა გამოყენებულ იქნას სხვადასხვა პროფესიულ კონტექსტში (Bakker & Demerouti, 2017).

სამუშაოს მოთხოვნები აერთიანებს სამუშაოს იმ ფიზიკურ, ფსიქოლოგიურ, სოციალურ თუ ორგანიზაციულ ასპექტებს, რომლებიც პიროვნებისგან მდგრად ფიზიკურ ან/და ფსიქოლოგიურ (კოგნიტური და ემოციური) ძალისხმევას ან უნარებს მოითხოვს და შესაბამისად, ასოცირდება კონკრეტულ ფიზიოლოგიურ ან/და ფსიქოლოგიურ დანახარჯებთან. მაგალითად, ცვალებადი სამუშაო საათები, არასასურველი ფიზიკური გარემო და ა. შ.

სამუშაოს რესურსები აერთიანებს სამუშაოს იმ ფიზიკურ, ფსიქოლოგიურ, სოციალურ თუ ორგანიზაციულ ასპექტებს, რომლებიც ფუნქციონალურია სამუშაოს მიზნების მიღწევისა და სამუშაოს მოთხოვნების და მათთან დაკავშირებული ფიზიოლოგიური და ფსიქოლოგიური დანახარჯების შემცირების პროცესში და ამასთან, ასტიმულირებს პიროვნულ ზრდასა და განვითარებას. მაგალითად, კარიერული შესაძლებლობები, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობა, ავტონომია, შესრულებაზე უკუკავშირი და ა. შ. ნიშანდობლივია აღვნიშნოთ, რომ ორივე, ზედმეტად მაღალი სამუშაოს მოთხოვნები და სამუშაოს რესურსების ნაკლებობა, აღქმულია, როგორც ნეგატიური გამოცდილება, თუმცა მიზნები ნეგატიური ეფექტისა განსხვავებულია. მაღალი სამუშაოს მოთხოვნები აღქმულია, როგორც ნეგატიური, რადგან პიროვნებისგან საჭიროებს დიდი რაოდენობით ენერჯის მობილიზებას და შესაბამისად, შედეგი ენერჯის ამოწურვაა. კონტრასტულად, სამუშაოს რესურსების ნაკლებობა აღქმულია ნეგატიურად, ვინაიდან მათი ფასილიტატორული როლი არ სრულდება, რასაც თან მოტივაციის ნაკლებობა ახლავს (Demerouti et al., 2001).

სამუშაოს მოთხოვნები და რესურსები ორი განსხვავებული ფსიქოლოგიური პროცესის გამომწვევია (Demerouti et al., 2001). ერთი მხრივ, სამუშაოს მოთხოვნები პიროვნების მენტალურ და ფიზიკურ რესურსს გამოფიტავს და ენერჯის შემცირებას იწვევს, რაც გადაწვის პირველი ინდიკატორია. თუ ინდივიდების მიერ სამუშაოს მოთხოვნებთან ჭიდილი მუდმივ სახეს იღებს და მათ ძლიერი ძალისხმევის მობილიზება მუდმივ რეჟიმში სჭირდებათ, მათი ენერჯია მცირდება და იწყება ჯანმრთელობის პრობლემები, რაც პიროვნების ფუნქციონირებაზე აისახება (Bakker & Demerouti, 2017). მეორე მხრივ, სამუშაოს რესურსები აკმაყოფილებს ბაზისურ ფსიქოლოგიურ მოთხოვნილებებს და მუშაობს, როგორც მოტივატორი და ხელს უწყობს შრომაში ჩართულობას. შრომაში ჩართულობის მაღალი დონის შედეგად კი უმჯობესდება თანამშრომლის ეფექტიანობა. სამუშაოს რესურსები ერთი მხრივ, მუშაობს, როგორც შინაგანი მოტივატორი, რომელიც წაახალისებს თანამშრომლის ზრდის, სწავლისა და განვითარების პროცესს, მეორე მხრივ კი, როგორც გარეგანი მოტივატორი, რომელიც შრომითი მიზნების მიღწევის პროცესს უწყობს ხელს.

სამუშაოს მოთხოვნებსა და რესურსებს ერთობლივი ეფექტიც აქვს: 1. სამუშაოს რესურსები ე. წ. ბუფერულ როლს ასრულებს სამუშაოს მოთხოვნებთან მიმართებაში; მაღალი სამუშაო მოთხოვნები, შესაბამის სამუშაო რესურსებზე წვდომის პირობებში არ იწვევს პროფესიულ გამოფიტვასა და ჯანმრთელობის გაუარესებას; 2. სამუშაოს მოთხოვნებმა შესაძლოა შეასრულოს ე. წ. წამახალისებელი როლი სამუშაოს რესურსებსა და მოტივაციას შორის კავშირში, ვინაიდან სამუშაოს რესურსები დადებითად აისახება მოტივაციაზე მაღალი სამუშაოს მოთხოვნების პირობებში (Bakker & Demerouti, 2017).

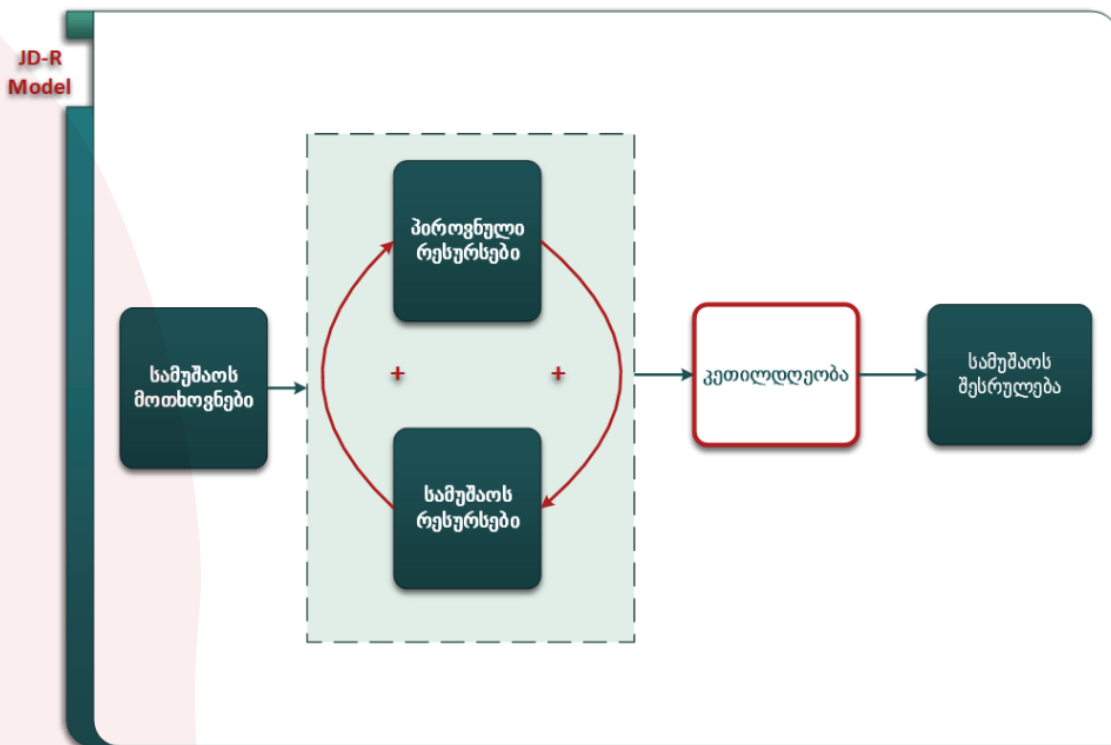
JD-R თეორიის მნიშვნელოვანი სიახლე მოდელში პიროვნული რესურსების ჩართვაში მდგომარეობს, რაც გულისხმობს სელფის ისეთ ასპექტებს, რომლებიც ზოგადად დაკავშირებულია რეზილიენტობასთან (მედეგობასთან) და განაპირობებს ინდივიდის მიერ საკუთარი გარემოს წარმატებით კონტროლს. პიროვნული რესურსები (მაგ., თვითეფექტიანობა) მოქმედებს, როგორც კონტექსტუალური, სამუშაოს რესურსების მსგავსად. პიროვნული რესურსები თანამშრომელს იცავს სამუშაოს მოთხოვნებისა და მათთან ასოცირებული დანახარჯებისგან და ხელს უწყობს ინდივიდის ზრდასა და განვითარებას, ასევე მიზნების ეფექტიანად მიღწევას (Xanthopoulou et al., 2009). პიროვნულ და სამუშაოს რესურსებს შორის რეციპროკული (ორმხრივი) დამოკიდებულებაა და ისინი თანამშრომლის მოტივაციურ შედეგებს ერთობლივად ხსნიან.

წლების განმავლობაში JD-R თეორია გამოიყენა სხვადასხვა კულტურულ და პროფესიულ კონტექსტში (მიმოხილვისთვის იხილეთ: (Bakker & Demerouti, 2017; Crawford et al., 2010; Demerouti & Bakker, 2011)). შესაბამისად, თეორიულ საფუძვლებთან ერთად, ემპირიული ფაქტებიც ადასტურებს, რომ კულტურული წინაპირობისა და პროფესიული კონტექსტის მიუხედავად, სამუშაო პირობები შესაძლებელია დავაჯგუფოთ, როგორც სამუშაოს მოთხოვნები და რესურსები; სამუშაოს მოთხოვნები ენერჯის/ჯანმრთელობის დარღვევების მნიშვნელოვანი პრედიქტორია, ისევე როგორც სამუშაოს რესურსებია მოტივაციური პროცესების გავლენიანი წარმმართველი. საბოლოოდ, ცხადია პიროვნული რესურსების გავლენების შეფასებას სამუშაოს მოთხოვნებსა და ჯანმრთელობის შედეგებთან მიმართებაში კვლავ ესაჭიროება დამატებითი ემპირიული დასაბუთება, თუმცა სამეცნიერო-კვლევით დისკურსში ხელმისაწვდომია კვლევები, რომლებიც ადასტურებს, რომ პიროვნული რესურსები ნაწილობრივ აშუალებს სამუშაოს რესურსებსა და სამუშაოში ჩართულობას შორის კავშირს (Hakanen et al., 2008; Xanthopoulou et al., 2007, 2009).

კვლევის ჰიპოთეტური მოდელი

აქ წარმოდგენილია კვლევის ჰიპოთეტური მოდელი, რომელიც პროექტის ფარგლებში ადაპტირებული ინსტრუმენტის გამოყენებით, საჯარო სამსახურში თანამშრომელთა კეთილდღეობის მაჩვენებლის სხვადასხვა რელევანტური ფაქტორის ჭრილში შეფასების საშუალებას იძლევა.

მოდელი აღწერს მიმართებას სამუშაოსა და პიროვნებასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა ასპექტს შორის და აფასებს ამ მიმართებების გავლენას თანამშრომელთა კეთილდღეობის დონეზე. კერძოდ, თანამშრომლებს, რომელთა სამუშაოც მათ მნიშვნელოვანი გამოწვევების/მოთხოვნების წინაშე აყენებს, მაგალითად, დიდი რაოდენობით სამუშაოს მცირე დროში შესრულება, ან/და ყურადღების მუდმივი კონცენტრაცია, შედარებით მეტი რესურსი სჭირდებათ, როგორც პიროვნული, ასევე სამუშაოსთან ასოცირებული, იმისთვის, რომ ამ მოთხოვნებს ეფექტიანად გაუმკლავდნენ. რაც უფრო კარგად უმკლავდებიან თანამშრომლები სამუშაოს მოთხოვნებს, მათი კეთილდღეობის მაჩვენებელი მით უფრო მაღალია, შესაბამისად, შესრულებული სამუშაოს ხარისხიც იზრდება. საბოლოოდ, შემუშავებული ინსტრუმენტი ამ ჰიპოთეტური მიმართებების ემპირიული დადასტურებისთვის გამოიყენება.



ინსტრუმენტის ადაპტაცია

ადაპტაციის მნიშვნელობა

იმისათვის, რომ ერთი კულტურის წიაღში შექმნილი ინსტრუმენტი სხვა კულტურის პოპულაციის მახასიათებლების შეფასების ვალიდური საშუალება გახდეს, მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ მისი ლიტერატურული თარგმანი ერთი ენიდან მეორეზე, არამედ ინსტრუმენტის მორგება კულტურულ თავისებურებებსა და ნორმებთან; ასევე განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ტესტი ადეკვატურად ასახავდეს სამიზნე ჯგუფის ფსიქოლოგიურ მახასიათებლებს და სამიზნე კულტურის ლინგვისტურ თავისებურებებსაც აირეკლავდეს. ტესტის ადაპტაციის პროცესი უზრუნველყოფს, ერთ ენაზე/კულტურაში შექმნილი შეფასების ინსტრუმენტის სხვა ენაზე/კულტურაში გამოყენების ფუნქციონალურობას. თუ ნებისმიერი ტესტის/ინსტრუმენტის მიზანი საკვლევი საკითხის შესახებ ღირებული, ინტერპრეტირებადი შედეგების მიღებაა, ტესტის ადაპტაცია სწორედ ამ მიზნის რეალიზების ერთ-ერთი საფეხურია. ტესტის ადაპტაციის საფუძველზე ინსტრუმენტი სამიზნე კულტურაში გამოყენებადი, წყარო ინსტრუმენტის ეკვივალენტური და ადეკვატურად ინტერპრეტირებადი ხდება (Misra G., Sahoo F. M., Puhan B. N., 1997).

შეჯამების სახით, შეიძლება ითქვას, რომ ადაპტაციის პროცესის მიზანი, განსხვავებულ კულტურულ გარემოში შექმნილი შეფასების ინსტრუმენტის კულტურულად, ფსიქოლოგიურად და ლინგვისტურად ეკვივალენტური ინსტრუმენტის მიღება და „ახალ“ გარემოზე მორგებაა.

JD-R თეორიაზე დაფუძნებული ინსტრუმენტის ქართული ვერსიის შემუშავების პროცესში, ინსტრუმენტმა ადაპტაციის რამდენიმე საფეხური გაიარა, მათ შორის: პარალელური თარგმანი³, ენობრივი რედაქცია, ექსპერტული შეფასება, ფაქტორული და ფსიქომეტრული ანალიზი, ვალიდობის კვლევები.

ფაქტორული და ფსიქომეტრული ანალიზის შედეგები

ფაქტორული ანალიზის საფუძველზე ძირითადი სამიზნე კონსტრუქტების ორიგინალის ანალოგიური კონფიგურაცია დადასტურდა. კერძოდ, ქართული ინსტრუმენტი აერთიანებს ისეთ სკალებს, როგორებიცაა: **სამუშაოს რესურსები** (ავტონომიურობა, სოციალური მხარდაჭერა, უკუკავშირი, განვითარების შესაძლებლობა), **პიროვნული რესურსები** (თვითეფექტიანობა, ოპტიმიზმი), **სამუშაოს მოთხოვნები** (სამუშაო წნეხი, კოგნიტური მოთხოვნები, ემოციური მოთხოვნები, როლური კონფლიქტი, დაბრკოლებები), **შრომითი კეთილდღეობა** (შრომაში ჩართულობა, გამოფიტვა) და **შესრულება**. ფაქტორული ანალიზის შედეგები იხილეთ მომდევნო ცხრილში. აღსანიშნავია, რომ ორიგინალის მსგავსია მათი შემადგენელი დებულებების განაწილება და შესაბამისად, დეფინიციაც.

³ პარალელურად განხორციელდა ორი დამოუკიდებელი თარგმანი, რომლებიც შემდეგ შედარდა ერთმანეთს.

ცხრილი 1. ფაქტორული ანალიზის შედეგები

ფაქტორული ანალიზის შედეგები						
		სამუშაოს რესურსები	პიროვნული რესურსები	სამუშაოს მოთხოვნები	შრომითი კეთილდღეობა	შესრულება
კაიზერ-მეიერ-ოლკინის შერჩევის ადეკვატურობის საზომი		.824	.809	.888	.897	.573
ბარტლემის სფერულობის ტესტი	X ² დაახლოებით	7006	3104	13243	6512	201
	თავისუფლების ხარისხი	66	28	210	55	3
	მნიშვნელოვნება	0.000	0.000	0.000	0.000	.000
ვარიაციის ახსნილი ხარისხი		72%	62%	67%	63%	49%

ფაქტორული ანალიზის შედეგები ცხადყოფს, რომ შერჩევა ადეკვატურია. შედეგი ანალოგიურია ყველა სკალის შემთხვევაში (იხ. კაიზერ-მეიერ-ოლკინის კოეფიციენტი ცხრილში N1). ფაქტორული ანალიზი საშუალებას გვაძლევს ინსტრუმენტის სამიზნე პოპულაციაზე მორგებული ფაქტორული კონფიგურაცია შევიმუშავოთ. ადაპტირებული სკალის ფაქტორული სტრუქტურა შესაძლებელია განსხვავდებოდეს ორიგინალი სკალის კონფიგურაციისგან. ამ დროს უმეტესად მიღებული კონსტრუქციების სტრუქტურა და განსაზღვრებაც იცვლება. ჩვენ შემთხვევაში, შრომითი კეთილდღეობის შესაფასებელი ინსტრუმენტის სკალები ადაპტაციის შემდეგ ორიგინალი ინსტრუმენტის კონფიგურაციას იმეორებს. სკალებს თუ გადავხედავთ, ისინი ლატენტური ცვლადის ქულათა ვარიაციის მნიშვნელოვან წილს ხსნის (იხ. ვარიაციის ახსნილი ხარისხი ცხრილში N1). ანალიზის შედეგები ცხადყოფს, რომ სამუშაოს რესურსების შესაფასებელი შეკითხვების კომბინაცია ლატენტური ფაქტორის ქულათა ვარიაციის 72%-ს ხსნის, რაც ძალიან კარგი შედეგია.

ფაქტორული ანალიზის შემდეგ იდენტიფიცირებული სკალებისა და მათში შემავალი დებულებების ფსიქომეტრული მახასიათებლები შეფასდა. ქვემოთ მოცემულ ცხრილში სკალებისა და ქვესკალების სანდობა (შინაგანი კონსისტენტურობის ხარისხი), საშუალო დისკრიმინაციის ინდექსი და გაზომვის ცდომილებაა მოყვანილი. მოკლედ ავხსნათ თითოეულის მნიშვნელობა.

სკალის შინაგანი კონსისტენტურობა აფასებს შეკითხვების ჰომოგენურობის ხარისხს, ანუ იმას, თუ რამდენად ზომავს შეკითხვები ერთსა და იმავე კონსტრუქტს. რაც უფრო უახლოვდება კოეფიციენტი 1-ს მით უფრო მაღალია სანდობა, შინაგანი კონსისტენტურობის მაჩვენებელი. ეს იმას ნიშნავს, რომ სკალაში შემავალი შეკითხვები ერთსა და იმავე ფაქტორს ზომავს. ეს კოეფიციენტი ერთ-ერთია, რომელიც ინსტრუმენტის ფუნქციონალურობას განსაზღვრავს. ჩათვალეთ, რომ რაც უფრო დაბალია კოეფიციენტი, მით უფრო ნაკლებია თანხმობა შეკითხვების შინაარსს შორის.

ანუ, ისინი მით უფრო განსხვავებულ საკითხებს აფასებს, რაც სკალას არასანდოს, არაფუნქციონალურს და ნაკლებად გამოყენებადს ხდის შეფასების პროცესში. რაც შეეხება **დისკრიმინაციის ინდექსს**, ის კითხვარში შემავალი შეკითხვების ხარისხის, ვარგისიანობის მაჩვენებელია. რაც უფრო მაღალია დისკრიმინაციის ინდექსი, მით უფრო შეუძლია კითხვარს დაბალი და მაღალი ქულის მქონე რესპონდენტების ერთმანეთისგან განსხვავება. დისკრიმინაციის ინდექსი გვიჩვენებს, თუ რა მიმართებაა შეკითხვაზე პასუხსა და მთლიან სკალაზე ან ქვესკალაზე რესპონდენტის ქულას შორის. მოცემულ კითხვარში ქვესკალებისა და სკალების დისკრიმინაციული ინდექსი მაღალია. **გაზომვის სტანდარტული შეცდომა** მჭიდრო კავშირშია ტესტის სანდოობასთან, რაც უფრო მცირეა შეცდომა, მით უფრო სანდოა ინსტრუმენტი.

ცხრილი 2. ფსიქომეტრული ანალიზის შედეგები - სკალებისა და ქვესკალების სანდოობა

ფსიქომეტრული ანალიზის შედეგები			
	სკალის შინაგანი კონსისტენტურობა (კრონბახის α)	საშუალო დისკრიმინაციული ინდექსი	გაზომვის სტანდარტული შეცდომა
სამუშაოს რესურსები	0.82	0.61	2.97
ავტონომიურობა	0.65	0.77	1.53
სოციალური მხარდაჭერა	0.63	0.76	1.43
უკუკავშირი	0.87	0.90	0.97
განვითარების შესაძლებლობა	0.91	0.93	0.68
პიროვნული რესურსები	0.79	0.64	1.51
თვითფექტიანობა	0.82	0.81	0.80
ოპტიმიზმი	0.75	0.76	1.07
სამუშაოს მოთხოვნები	0.89	0.56	3.76
სამუშაო წნეხი	0.84	0.83	1.39
კოგნიტური მოთხოვნები	0.85	0.83	1.11
ემოციური მოთხოვნები	0.81	0.73	1.90
როლური კონფლიქტი	0.79	0.84	0.94
დაბრკოლებები	0.84	0.86	1.24
შრომითი კეთილდღეობა	0.87	0.67	3.18
ჩართულობა	0.87	0.76	2.69
გამოფიტვა	0.83	0.82	0.90
შესრულება	0.44 ⁴	0.69	1.49

⁴ქვესკალა 3 დებულებას აერთიანებს. ჩვეულებრივ, შეფასების ალგორითმის მიხედვით, სკალის სანდოობა გარკვეულწილად სკალაში დებულებების რაოდენობაზეა დამოკიდებული. სკალის ვარგისიანობის გადამოწმების კიდევ ერთი გზა სანდოობის კოეფიციენტის მიღმა დავალებებს შორის კორელაციის საშუალო მაჩვენებლის შეფასებაა, რომელიც რეკომენდაციის მიხედვით უნდა თავსდებოდეს .2-.4 დიაპაზონში (Briggs&Cheek,1986). შესრულების სკალის შემთხვევაში ამ კოეფიციენტის მნიშვნელობა .23-ია. შესაბამისად, შემდგომი ანალიზის პროცესიდან ის აღარ მოვსენით.

ჯამური ქულები					
	სამუშაოს რესურსები	პიროვნული რესურსები	სამუშაოს მოთხოვნები	შრომითი კეთილდღეობა	შესრულება
საშუალო ქულა	14.36	7.45	14.35	8.14	3.86
სტანდარტული გადახრა	2.285	.821	2.632	1.409	.661
მაქსიმალური ქულა	20	9	22	11	5

ფსიქომეტრული ანალიზის შედეგების გათვალისწინებით, JD-R ინსტრუმენტიდან ამოღებული იქნა რამდენიმე სკალა იმის გათვალისწინებით, რომ ისინი არ აკმაყოფილებდნენ ადაპტაციისთვის დადგენილ სტანდარტებს (ასეთი იყო ძირითადად, შრომითი ქცევების კომპონენტი, ასევე, შესრულების განზომილება); ამოღებული სკალები და განზომილებები აღარ არის განხილული თეორიულ ნაწილში.

ინსტრუმენტი განზომილებების იმ კონფიგურაციით, როგორც საჯარო სამსახურის ბიუროს გადაეცა (დანართი N1) სრულად აკმაყოფილებს ყველა ძირითად ფსიქომეტრულ მოთხოვნას და შეიძლება გამოყენებულ იქნას, როგორც პრაქტიკული მიზნებისთვის, ასევე სამეცნიერო კვლევებში.

ინსტრუმენტის ვალიდობის მტკიცებულებები

ფაქტორული და ფსიქომეტრული ანალიზის შემდგომ ამ ნაწილში ადაპტირებული ინსტრუმენტის ვალიდობის მტკიცებულებებს წარმოგიდგინებ. მიუხედავად იმისა, რომ ამ პროექტის მიზანი საკუთრივ კვლევის ჩატარება არ ყოფილა, კონსტრუქტული ვალიდობის შესაფასებლად გამოყოფილ სკალებს შორის მიმართებები შევისწავლეთ. **კონსტრუქტული ვალიდობა კვლევის ინსტრუმენტის ღირებულების და საკვლევ საკითხთან თავსებადობის შეფასების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საზომია.** კონსტრუქტული ვალიდობის შეფასებისას ვიგებთ, თუ რამდენად თავსებადია ანალიზის შედეგები ლოგიკურ ჰიპოთეზებთან და რამდენად ასახავს მიღებული ქულები თეორიულ კონსტრუქტს. მარტივად რომ ვთქვათ, კონსტრუქტული ვალიდობის შეფასებისას ვიღებთ ინფორმაციას იმის თაობაზე, თუ რამდენად უკავშირდება (კონვერგენტული ვალიდობა) ჩვენი კონსტრუქტები ისეთ ცვლადებს, რასაც სხვა კვლევების მიხედვით უკავშირდებოდა და რამდენად არ უკავშირდება ისეთებს, რასთანაც ადრე არ ჰქონია მიმართება (დისკრიმინანტული ვალიდობა). მაგალითად, კვლევები ცხადყოფს, რომ რაც უფრო მცირეა ბალანსი სამუშაოს მოთხოვნებსა და რესურსებს შორის, მით უფრო მცირეა მისი შრომითი კეთილდღეობის მაჩვენებელი (Bakker, A. B., & Demerouti, 2017; Demerouti & Bakker, 2011). სხვაგვარად რომ ვთქვათ, თუ სამუშაო თანამშრომელს იმაზე მეტს სთხოვს, ვიდრე შეუძლია და ამასთან, ამ მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად საჭირო რესურსებიც მცირე აქვს, მისი შრომითი კეთილდღეობის მაჩვენებელი დაბალია.

როგორ ვიყენებთ ამ შედეგს ჩვენი ინსტრუმენტის ვალიდაციის პროცესში? თუ ეს შედეგი განმეორდება და აღმოჩნდება, რომ სამუშაოს მოთხოვნებსა და რესურსებს შორის ბალანსის ზრდასთან ერთად, იკლებს თანამშრომლების შრომითი კეთილდღეობის მაჩვენებელი, ე. ი. ამ ნაწილში ჩვენი ინსტრუმენტი ვალიდურია – ის იმეორებს სამიზნე ცვლადებს შორის უკვე შეფასებულ, დატესტილ მიმართებას.

ინსტრუმენტის ვალიდობის მტკიცებულების მოსაპოვებლად, სამუშაოს მოთხოვნების, სამუშაოს რესურსების, პიროვნული რესურსებისა და სხვა სამიზნე ცვლადების მიმართება ჯერ შრომით კეთილდღეობასთან, შემდგომ კი შესრულებასთან კავშირში შევაფასეთ. ქვემოთ ამ ანალიზის შედეგებია მოკლედ წარმოდგენილი.

მიგნება 1. სამუშაოს რესურსები პოზიტიურად აისახება დასაქმებულთა შრომით კეთილდღეობასა და შესრულებაზე. მოდელი შრომითი კეთილდღეობის ქულების ვარიაციის 36%-ს ხსნის ($R^2=.36$, $F(4, 1250)=172.6$, $p<.00$). რაც უფრო მაღალია სამუშაოს რესურსებზე დასაქმებულების ქულა, მით უფრო მაღალია მათი კეთილდღეობის მაჩვენებელი. სამუშაოს რესურსებიდან ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი განვითარების შესაძლებლობაა ($\beta=.34$, $t=12.6$, $p<.00$). ეს შედეგი არათუ სხვა კვლევების ფარგლებში მიღებულ მიმართებას იმეორებს (Kalliath & Kalliath, 2012; Verlagsgesellschaft & Revue, 2006), არამედ საჯარო სამსახურში თანამშრომლების კეთილდღეობის კვლევის პირველად შედეგებსაც ეხმიანება, რომელიც ცხადყოფს, რომ განვითარების შესაძლებლობა თანამშრომლების კეთილდღეობის განმაპირობებელი ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორია. დადებითად ასოცირდება შრომით კეთილდღეობასთან ავტონომიურობისა და უკუკავშირის მაღალი დონე. რაც უფრო იზრდება თითოეული მათგანი, მით უფრო იზრდება კეთილდღეობის მაჩვენებელიც.

ტენდენციები ანალოგიურია სამუშაოს რესურსების შესრულების დონესთან კავშირის შეფასებისას. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ სამუშაოს რესურსები კეთილდღეობის უფრო ძლიერი პრედიქტორია, ვიდრე შესრულების ($R^2=.22$, $F(4, 1250)=88.9$, $p<.00$). ზოგადი მიმართებები მსგავსია, თუმცა განსხვავებული სურათი გვაქვს პრედიქტორების სიძლიერის შეფასებისას. შესრულების ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი ავტონომიურობის დონეა. ყველა დანარჩენი პრედიქტორი თანაბარი წონისაა. სოციალური მხარდაჭერის გავლენა კი სტატისტიკურად არაარსებითიც კი ხდება. როგორც აღმოჩნდა, კეთილდღეობის ყველაზე ძლიერი წინაპირობა განვითარების შესაძლებლობაა, თუმცა როდესაც საქმე სამუშაოს შესრულებაზე მიდგება, თანამშრომლების შესრულების მაღალ დონეს ყველაზე მეტად ავტონომიურობის მაჩვენებელი განსაზღვრავს. ეს შედეგი გარკვეულწილად ლოგიკურია. განვითარების შესაძლებლობა ის რესურსია, რაც გემოქმედებს ჩვენს ფსიქო-ემოციურ მდგომარეობაზე, დადებით განწყობებზე, ოპტიმიზმზე, პოზიტიურ მოლოდინებზე სამსახურში. კეთილდღეობა უფრო ზოგადი ცნებაა, რომელიც სამუშაოს მრავალმხრივი შეფასების საფუძველზე გვიყალიბდება. როდესაც საქმე შესრულებას ეხება, უკვე სამუშაოსთან დაკავშირებულ უფრო კონკრეტულ ასპექტში ვაფასებთ საკუთარ მდგომარეობას. შესაბამისად, პრედიქტორიც უფრო კონკრეტული, აწმყოზე ორიენტირებული ფაქტორია, როგორცაა ავტონომიურობა და არა ზოგადი, მომავალზე მიმართული – განვითარების შესაძლებლობა. შრომითი კეთილდღეობა თანამშრომლის ფსიქო-ემოციური მდგომარეობაა, რომელიც თავის მხრივ შესაძლოა განვიხილოთ, როგორც შესრულების წინაპირობა. სურათი ოდნავ იცვლება კეთილდღეობის სამუშაო რესურსების მოდელთან ერთად გაანალიზების შემდეგ. შესრულების ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი ამ შემთხვევაში უკუკავშირის ხდება, ასევე ძლიერი პრედიქტორია კეთილდღეობა. მხოლოდ ამის შემდეგ მოდის ავტონომიურობა, რაც კეთილდღეობის გარეშე მოდელში შესრულების ყველაზე ძლიერი განმსაზღვრელი იყო.

მიგნება 2. პიროვნული რესურსები პოზიტიურად აისახება შრომით კეთილდღეობასა და შესრულებაზე. განსხვავებით სამუშაოს რესურსებისგან, პიროვნული რესურსები კეთილდღეობის უფრო სუსტი პრედიქტორია. მოდელი კეთილდღეობის ქულების ვარიაციის მხოლოდ 9%-ს ხსნის ($R^2=.09$, $F(2, 1252)=62.9$, $p<.00$).

ორი ქვესკალიდან უფრო ძლიერი ოპტიმიზმი აღმოჩნდა ($\beta=.25, t=8.62, p<.00$), თუმცა ტენდენცია ორივე ცვლადის შემთხვევაში მსგავსია. რაც უფრო მაღალია თანამშრომლების თვითრწმენა და ოპტიმიზმი სამუშაოს კონტექსტში, მით უფრო მაღალია მათი კეთილდღეობის მაჩვენებელი. ასეთივე ეფექტი აქვს თვითეფექტიანობას. რაც უფრო სჯერათ თანამშრომლებს, რომ ისინი ეფექტიანად შეასრულებენ დაკისრებულ მოვალეობებს, მით უფრო მაღალია მათი კეთილდღეობის განცდა.

მსგავსი ტენდენციებია შესრულებასთან მიმართებაში. ამ შემთხვევაში, პიროვნული რესურსები შესრულების უფრო ძლიერი პრედიქტორია, ვიდრე კეთილდღეობის ($R^2=.15, F(2, 1252)=118.7, p<.00$). განსხვავებულია ასევე პიროვნული რესურსების მიმართებები: უფრო ძლიერი გავლენა აქვს თვითეფექტიანობას, ვიდრე ოპტიმიზმს, თუმცა ორივეს ეფექტი პოზიტიური და სტატისტიკურად არსებითია. შედეგი სრულიად ლოგიკურია. საკუთარი უნარების პოზიტიურად შეფასება, განცდა იმისა, რომ დაკისრებულ მოვალეობებს ეფექტიანად გაუმკლავდები უფრო დადებითად აისახება სამუშაოს შესრულების დონეზე, ვიდრე პოზიტიური მოლოდინი. ვინაიდან, კონსტრუქტების დეფინიციის მიხედვით, თვითეფექტიანობა გარკვეულწილად წარსულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით გვიყალიბდება. ვაფასებთ საკუთარ რესურსებსა და გარემოს მოთხოვნებს შორის მიმართებას და ამ შეფასების საფუძველზე ვასკვნით რამდენად ეფექტიანები ვიქნებით სამუშაოს შესრულებისას. (Xanthopoulou et al., 2007) როდესაც საქმე ოპტიმიზმს ეხება, ის შესაძლოა მხოლოდ მოლოდინის დონეზე არსებობდეს და ზურგს არ უმაგრებდეს წარსული გამოცდილება, როგორც მისი გამამყარებელი ფაქტორი.

მიგნება 3. სამუშაოს მოთხოვნები შრომითი კეთილდღეობისა და შესრულების სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორია. მოთხოვნებისგან შემდგარ მოდელსაც უფრო სუსტი პრედიქტული ძალა აქვს, სამუშაოს რესურსებთან შედარებით, თუმცა, უფრო ძლიერი, ვიდრე პიროვნული რესურსების შემთხვევაში იყო. მოდელი შრომითი კეთილდღეობის ქულათა ვარიაციის 21%-ს ხსნის ($R^2=.21, F(5, 1249)=104.5, p<.00$). ნიშანდობლივია აღვნიშნოთ, რომ სამუშაოს მოთხოვნებიდან ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი კოგნიტური მოთხოვნებია, რომელიც დადებითად ასოცირდება შრომით კეთილდღეობასთან. ამ შედეგის ასახსნელად კავანასა და კოლეგების შრომითი სტრესის კონცეპტუალიზაციას მოვიშველიებთ, რომლის მიხედვითაც გამოიყოფა სტრესორების ორი ფორმა (Cavanaugh et al., 2000): გამომწვევი სტრესორები (challenge stressors) და დამაბრკოლებელი/შემაფერხებელი სტრესორები (hindrance stressors). პირველი განზომილება, გამომწვევი სტრესორები აერთიანებს სამუშაოს ისეთ მოთხოვნებს, რომლებიც თანამშრომელს განვითარებისა და დაწინაურების პერსპექტივას სთავაზობს, ესენია: მაღალი სამუშაო დატვირთვა, შეზღუდულ დროში მუშაობა, მაღალი პასუხისმგებლობა. დამაბრკოლებელი სტრესორები კი თანამშრომელს ისეთ მოთხოვნებს უყენებს, რომელიც პირიქით, აფერხებს პროფესიულ ზრდასა და განვითარებას, მაგალითად, როლური გაურკვევლობა და როლური კონფლიქტი. კვლევების მიხედვით, გამომწვევი სტრესორები დადებითად აისახება თანამშრომლების მიღწევებზე, შრომით განწყობებსა და ქცევებზე (Abbas & Raja, 2015; Zhou et al., 2019). ჩვენი კვლევა იმეორებს მოყვანილი ავტორების კონცეფციას. შრომითი კეთილდღეობა უფრო მაღალი აქვთ იმ თანამშრომლებს, რომლებიც კოგნიტურად უფრო დამძაბველ და საპასუხისმგებლო სამუშაოს ასრულებენ. პოტენციური მექანიზმი კი შესაძლოა ის იყოს, რომ ისინი მათ სამუშაოს როგორც განვითარების შანსს ისე აღიქვამენ. შესაბამისად, პოზიტიური მოლოდინის კვალდაკვალ, მათი კეთილდღეობის მაჩვენებელი იმატებს. ისეთი ფაქტორები, კი როგორცაა შრომითი წნეხი, როლური კონფლიქტი და დაბრკოლებები, ნეგატიურად აისახება თანამშრომლების კეთილდღეობაზე, რაც უფრო იზრდება თითოეული მათგანი, მით უფრო მცირდება დასაქმებულის შრომითი კეთილდღეობის დონე. ჩამოთვლილთაგან განსაკუთრებით გავლენიანი პრედიქტორებია დაბრკოლებები და როლური კონფლიქტი. რაც უფრო ძლიერია ადმინისტრაციული გამოწვევები სამუშაოს შესრულებისას, მით უფრო მცირდება თანამშრომლის კეთილდღეობის განცდა. როლური კონფლიქტის ზრდა ნეგატიურად აისახება კეთილდღეობის დონეზე.

აღსანიშნავია, რომ დამატებით შევაფასეთ განხილული სკალების შემადგენელი ქვესკალების მიმართება შრომით კეთილდღეობასთან. აღმოჩნდა, რომ მოდელში სამუშაოს მოთხოვნების, სამუშაოსა და პიროვნული რესურსების ერთად გაანალიზების შემდეგ შრომითი კეთილდღეობის ყველაზე ძლიერ პრედიქტორად დადებითი ფაქტორებიდან განვითარების შესაძლებლობა ნარჩუნდება.

საინტერესოა, რომ კოგნიტური და ემოციური მოთხოვნები და როლური კონფლიქტი სტატისტიკურად არაარსებითი ხდება, შრომითი წნეხისა და დაბრკოლებების გავლენა კი ინარჩუნებს არსებით და ნეგატიურ მნიშვნელობას. ამასთან, დაბრკოლებები შრომითი კეთილდღეობის მეორე, ყველაზე გავლენიანი პრედიქტორია განვითარების შესაძლებლობის შემდეგ. აღნიშნული შედეგი ნათლად მიგვითითებს, რომ სამუშაოს რესურსების ხელმისაწვდომობა დადებითად აისახება თანამშრომლების კეთილდღეობის მაჩვენებელზე და ნაწილობრივ აბალანსებს სამუშაოს მოთხოვნების არასასურველ გავლენას შრომით კეთილდღეობაზე. თუმცა მაინც გამოწვევად რჩება ისეთი ფაქტორები, როგორცაა სამსახურში გაზრდილი დატვირთვა და ადმინისტრაციული დაბრკოლებები.

შესრულებასთან სამუშაოს მოთხოვნების კავშირის ანალიზისას კეთილდღეობისგან განსხვავებული შედეგები მივიღეთ. გარდა იმისა, რომ სამუშაოს მოთხოვნები შესრულების უფრო სუსტი პრედიქტორია, ვიდრე კეთილდღეობის, განსხვავებაა ასევე მისი ქვესკალების პრედიქტულ ძალასა და კავშირის მიმართულებას შორის ($R^2=.11$, $F(5, 1249)=32.3$, $p<.00$). გამომწვევი მოთხოვნების ეფექტი ამ შემთხვევაში უფრო მძაფრად მუშაობს, ვიდრე კეთილდღეობის შემთხვევაში იყო. მაგალითად, შრომითი წნეხი (გადამეტებული დატვირთვა, შეზღუდულ დროში დიდი რაოდენობის სამუშაოს შესრულება და ა. შ.) და კოგნიტური მოთხოვნები დადებითად აისახება თანამშრომლების შესრულების დონეზე. რაც უფრო მაღალია თითოეული, მით უფრო მაღალია თანამშრომლების შესრულების მაჩვენებელიც. სტატისტიკურად არაარსებითია დაბრკოლებების ფაქტორი, რაც ერთ-ერთი ძლიერი იყო კეთილდღეობის შემთხვევაში. ანუ, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ადმინისტრაციული დაბრკოლებები ნეგატიურად აისახება თანამშრომლების ფსიქო-ემოციურ მდგომარეობაზე, ისინი ვერ ახდენს გავლენას მათ მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხზე. ძლიერი უარყოფითი ეფექტი აქვს როლურ კონფლიქტს. რაც უფრო მაღალია აღქმული როლური კონფლიქტის დონე, მით უფრო მცირდება თანამშრომლის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხი.

მიგნება 4. დისბალანსი⁵ სამუშაოს მოთხოვნებსა და რესურსებს შორის ნეგატიურად აისახება თანამშრომლების შრომით კეთილდღეობასა და შესრულებაზე. მოდელი საკმაოდ ძლიერია, ის კეთილდღეობის ქულათა ვარიაციის 30%-ს ხსნის ($R^2=.30$, $F(1, 1253)=538$, $p<.00$). აღმოჩნდა, რომ რაც უფრო მაღალია დისბალანსი, ანუ, რაც უფრო აჭარბებს სამუშაოს მოთხოვნები მათთან გასამკლავებელი რესურსების დონეს, მით უფრო მცირეა თანამშრომლების შრომითი კეთილდღეობის მაჩვენებელი ($\beta=-.55$ $t=-23.2$, $p<.00$). ეს შედეგი ადრეული კვლევების კონსისტენტურია და ინსტრუმენტის შემადგენელი სკალების ვალიდურობის ერთ-ერთი მტკიცებულებაა (Bakker et al., 2005).

⁵სამუშაოს მოთხოვნებსა და სამუშაოს რესურსებს შორის დისბალანსის ცვლადის მისაღებად მოთხოვნების ქულას რესურსების მაჩვენებელი გამოვაკელით. იმის თაობაზე, თუ რა მდგომარეობაა საჯარო სამსახურში რესურსებსა და მოთხოვნებს შორის თავსებადობის მიმართულებით, ქვემოთ მოგიხსნათ.

ტენდენცია ანალოგიურია შესრულებასთან კავშირის შეფასებისასაც, თუმცა ეფექტი უკიდურესად მცირეა. დისბალანსი სამუშაოს მოთხოვნებსა და რესურსებს შორის შესრულების ქულათა ვარიაციის მხოლოდ 4%-ს ხსნის, რაც კეთილდღეობის 30%-თან შედარებით მნიშვნელოვანი შემცირებაა. მიუხედავად ამისა, სახეზეა ნეგატიური და სტატისტიკურად არსებითი ეფექტი. რაც უფრო იზრდება დისბალანსი, მით უფრო მცირდება სამუშაოს შესრულების ხარისხი.

შეჯამების სახით, შეიძლება ითქვას, რომ ინსტრუმენტის ადაპტირების პროცესში ვალიდობის კვლევების ფარგლებში მიღებული შედეგები ადასტურებს, რომ ქართული ინსტრუმენტი ფუნქციონალურია და ეფექტიანად ზომავს იმას, რის გასაზომდაც შეიქმნა.

დამატებითი ინფორმაცია და სამომავლო პერსპექტივა

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის მიზანი მხოლოდ ინსტრუმენტის ადაპტაცია იყო, მიზანშეწონილად მივიჩნიეთ საჯარო სამსახურის ბიუროსათვის **დამატებით** მიგვეწოდებინა, აღწერითი ხასიათის ინფორმაცია ორგანიზაციული გარემოს რამდენიმე მახასიათებლის შესახებ. ინსტრუმენტის ადაპტაციისთვის 1255 მონაცემი შეგროვდა, რაც გამოვიყენეთ საჯარო სამსახურში სამუშაოს მოთხოვნების, რესურსების, კეთილდღეობის, სამუშაო - პირადი ცხოვრების ბალანსისა და სხვა ცვლადების შესახებ **ზოგადი სურათის შესაქმნელად**. დანართში №2 სწორედ ეს ინფორმაციაა წარმოდგენილი.

სამომავლოდ, ცხადია, შეგროვებული მონაცემების გამოყენება შეიძლება უფრო კომპლექსური ანალიზისთვის, რომელიც გამოავლენს საჯარო სამსახურში არსებულ მიღწევებს, გამოწვევებსა და პრობლემურ სეგმენტებს... ასეთი ანალიზი ამავედროულად საშუალებას მოგვცემს შევიმუშავოთ კვლევაზე დაფუძნებული რეკომენდაციათა პაკეტი, რაც რეალურად არის JD-R თეორიაზე დაფუძნებული, ადაპტირებული ინსტრუმენტის დანიშნულება და ორგანიზაციულ კვლევაში მისი გამოყენების მიზანი.

დანართი N1

ადაპტირებული საკვლევი ინსტრუმენტი

სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების კითხვარი

ინსტრუქცია

- მომდევნო შეკითხვები ეხება უშუალოდ თქვენს სამუშაო სიტუაციებს და აქვს ინდივიდუალური ხასიათი. ამიტომ გთხოვთ, შეავსოთ კითხვარი ისეთ გარემოში, სადაც ყურადღება არ გაგეფანტებათ.
- კვლევაში ჩართული თითოეული მონაწილის ანონიმურობა და პასუხების კონფიდენციალურობა დაცული იქნება. თქვენგან მიღებული ინფორმაცია გამოყენებული იქნება მხოლოდ კვლევითი მიზნებისთვის. კითხვარზე თქვენი სახელის დაწერა არ მოგეთხოვებათ.
- ძალიან მნიშვნელოვანია უპასუხოთ ყველა შეკითხვას. არ არსებობს სწორი და არასწორი პასუხი. გთხოვთ, მონიშნოთ ის პასუხი, რომელიც თქვენი აზრით ყველაზე მეტად შეგეფერებათ. კითხვარის შესავსებად დაახლოებით 30 წუთი დაგჭირდებათ.

მადლობას გიხდით თანამშრომლობისთვის!

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? (სოც1)				1	2	3	4	5
13	სამუშაოს შესრულებისას წარმოქმნილ სირთულეებთან გამკლავებისას შეგიძლიათ თქვენი კოლეგების დახმარების იმედი გქონდეთ? (სოც2)				1	2	3	4	5
14	სამუშაოს შესრულებისას გრძნობთ, რომ თქვენი კოლეგები გაფასებენ? (სოც3)				1	2	3	4	5

ემოციები სამსახურში

მომდევნო შეკითხვები ეხება თქვენს ემოციებს სამუშაოს შესრულებისას. დებულებები რომლებიც ეხება კლიენტებს, შესაძლოა წაიკითხოთ ისე თითქოს ეხება „კლიენტებს ორგანიზაციის შიგნით“ (კოლეგებს). თითოეული შეკითხვისთვის გთხოვთ აირჩიოთ პასუხი, რომელიც ყველაზე მეტად შეგესაბამებათ.

არასოდეს 1	ზოგჯერ 2	პერიოდულად 3	ხშირად 4	ძალიან ხშირად 5	
15	თქვენი სამუშაო ემოციურად დამძაბველი/მომთხოვნია? (ემო1)				1 2 3 4 5
16	სამუშაოს შესრულებისას აწყდებით ისეთ შემთხვევებს, რომლებიც პირადად თქვენ გეხებათ? (იგულისხმება შემთხვევა, რომელიც პიროვნულად შეგეხოთ) (ემო2)				1 2 3 4 5
17	მუშაობისას ხვდებით ემოციურად დამუხტულ სიტუაციებში? (ემო3)				1 2 3 4 5
18	სამუშაოს შესრულებისას გაქვთ შეხება კლიენტებთან, რომლებიც გამუდმებით უკმაყოფილებას გამოხატავენ? (ემო4)				1 2 3 4 5
19	სამუშაოს შესრულებისას გიწევთ თუ არა პრეტენზიულ კლიენტებთან ურთიერთობა? (ემო5)				1 2 3 4 5
20	გიწევთ თუ არა ურთიერთობა კლიენტებთან, რომლებიც არ გექცევიან სათანადო პატივისცემითა და თავაზიანობით? (ემო6)				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 თქვენს გარემოებას.

არასოდეს 1	ზოგჯერ 2	პერიოდულად 3	ხშირად 4	ძალიან ხშირად 5	
21	საკმარის ინფორმაციას ვიღებ ჩემი სამუშაოს მიზნების შესახებ. (უკუკავში1)				1 2 3 4 5
22	ჩემი სამსახური მაძლევს შესაძლებლობას გავიგო, რამდენად კარგად ვასრულებ სამუშაოს. (უკუკავში2)				1 2 3 4 5
23	საკმარის ინფორმაციას ვიღებ ჩემი მუშაობის შედეგების შესახებ. (უკუკავში3)				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				
24	ვიღებ ურთიერთსაწინააღმდეგო დავალებებს ორი ან მეტი ადამიანისგან. (როლ.კონ1)			1	2	3	4	5
25	მიჭირს ჩემი თანამშრომლების ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინების გამართლება. (როლ.კონ2)			1	2	3	4	5
26	სამსახურში სხვადასხვა ჯგუფი ჩემგან ურთიერთსაპირისპიროს მოელის. (როლ.კონ3)			1	2	3	4	5

დაბრკოლებები/სირთულეები

მომდევნო დებულებები ეხება პრობლემებს, დაბრკოლებებს სამსახურში. მონიშნეთ თუ რამდენად ეთანხმებით თითოეულ დებულებას.

კატეგორიულად არ ვეთანხმები 1	არ ვეთანხმები 2	არც ვეთანხმები, არც არ ვეთანხმები 3	ვეთანხმები 4	კატეგორიულად ვეთანხმები 5				
27	ადმინისტრაციულ დაბრკოლებებთან/სირთულეებთან მიწევს გამკლავება (დაბრკ.1)			1	2	3	4	5
28	საქმის ბოლომდე მისაყვანად ბიუროკრატიული პროცესებთან გამკლავება მიწევს (დაბრკ.2)			1	2	3	4	5
29	სამსახურში მოულოდნელ სირთულეებს ვაწყდები (დაბრკ.3)			1	2	3	4	5
30	ჩემი სამუშაოს შესასრულებლად ბევრი დაბრკოლების გადალახვა მიწევს (დაბრკ.4)			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				
31	ჩემი სამუშაო ჩემი ძლიერი მხარეების განვითარების შესაძლებლობას მაძლევს. (შესაძლ1)			1	2	3	4	5
32	სამუშაოს შესრულებისას შემიძლია საკმარისად განვვითარდე. (შესაძლ2)			1	2	3	4	5
33	ჩემი სამუშაო შესაძლებლობას მაძლევს ვისწავლო რაღაც ახალი. (შესაძლ3)			1	2	3	4	5

კეთილდღეობა – ჩართულობა

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	იშვიათად	ხანდახან	ზოგჯერ	ხშირად	ჩვეულებრივ	თითქმის ყოველთვის					
0	1	2	3	4	5	6					
34	სამსახურში თავს ძლიერად და ენერგიულად ვგრძნობ. (კეთ.1)				0	1	2	3	4	5	6
35	სამუშაოს ენთუზიაზმით ვასრულებ (კეთ.2)				0	1	2	3	4	5	6
36	დილით რომ ვდგები, სამსახურში წასვლის სურვილი მაქვს. (კეთ.3)				0	1	2	3	4	5	6
37	ბედნიერი ვარ, როდესაც ბევრი სამუშაო მაქვს. (კეთ.4)				0	1	2	3	4	5	6
38	ვამაყობ საქმით, რომელსაც ვაკეთებ. (კეთ.5)				0	1	2	3	4	5	6
39	ჩაფლული ვარ ჩემს სამუშაოში. (კეთ.7)				0	1	2	3	4	5	6
40	მიტაცებს ჩემი სამუშაო პროცესი. (კეთ.8)				0	1	2	3	4	5	6

კეთილდღეობა – გამოფიტვა

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

სამუშაოს შესრულება

რამდენად გახასიათებთ შემდეგი დებულებები?

არასოდეს	ზოგჯერ	პერიოდულად	ხშირად	ძალიან ხშირად			
1	2	3	4	5			
45	ახერხებთ მიაღწიოთ თქვენი პოზიციითა და სამუშაო როლით განსაზღვრულ მიზნებს. (როლური.1)		1	2	3	4	5
46	როცა საქმე სამუშაოს შესრულებას ეხება, ყველა სტანდარტს აკმაყოფილებთ. (როლური.2)		1	2	3	4	5
47	მზად ხართ შეასრულოთ საქმე, რომელიც არ შედის თქვენს სამუშაო აღწერილობაში, თუმცა თქვენი ორგანიზაციის ინტერესებშია. (ექსტრა.1)		1	2	3	4	5

თქვენი პიროვნება

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

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

თქვენი პიროვნება

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

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

დანართი N2

დამატებითი ინფორმაცია:

საჯარო სამსახურში სამუშაოს მოთხოვნების, რესურსების, კეთილდღეობის, სამუშაო – პირადი ცხოვრების ბალანსისა და სხვა ცვლადების შესახებ კვლევით მოპოვებული ინფორმაციის პირველადი ანალიზი

სამუშაოს მოთხოვნები და რესურსები საჯარო სამსახურში

ამ ნაწილში მოცემულია სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების ცალკეული განზომილების შესახებ აღწერითი ინფორმაცია.

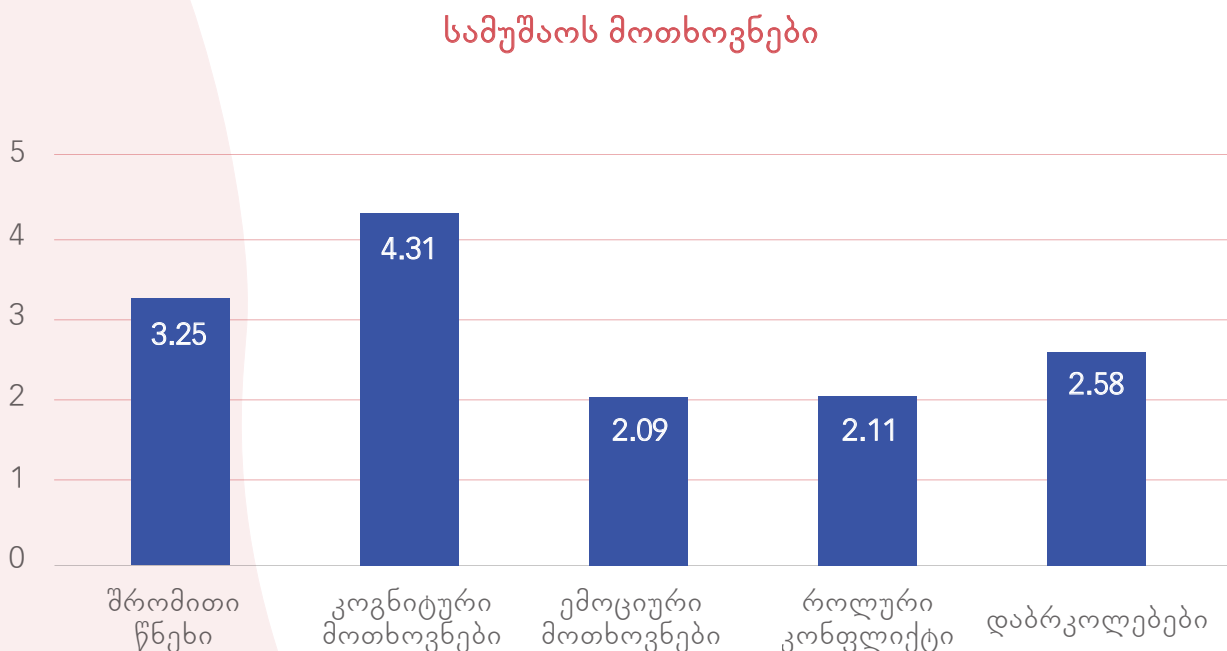
1. სამუშაო მოთხოვნები

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

აღმოჩნდა, რომ:

- საჯარო სექტორში დასაქმებულთა დიდ ნაწილს კოგნიტურად დაძაბულ გარემოში უწევს მუშაობა, მათი სამუშაო მოითხოვს კონცენტრაციის მაღალი ხარისხს, სიზუსტეს, გონებრივ დაძაბულობას.
- საჯარო მოხელეთა საქმიანობის თანამდევი აღმოჩნდა შრომითი (სამუშაო) წნეხი, სამუშაოზე გადაჭარბებული დატვირთვა და შემჭიდროვებულ ვადებში მუშაობა.

ფიგურა 1. სამუშაოს მოთხოვნების ქვესკალების საშუალო ქულების განაწილება



გრაფიკიდან ცხადად, ჩანს რომ კოგნიტური მოთხოვნები მაქსიმალურ ქულასთანაა მიახლოებული. ანუ ყველაზე დიდი გამოწვევა საჯარო სამსახურში კოგნიტური მოთხოვნების მაღალი დონეა. ეს არ არის ერთმნიშვნელოვნად უარყოფითი შედეგი. როგორც სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების თეორიის მიმოხილვისას აღვნიშნეთ, 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 **ორგანიზაციამ რაც შეიძლება მეტი ძალისხმევა ჩადოს თანამშრომლების სამუშაო რესურსებით მობილიზებაში.**

2. სამუშაო რესურსები

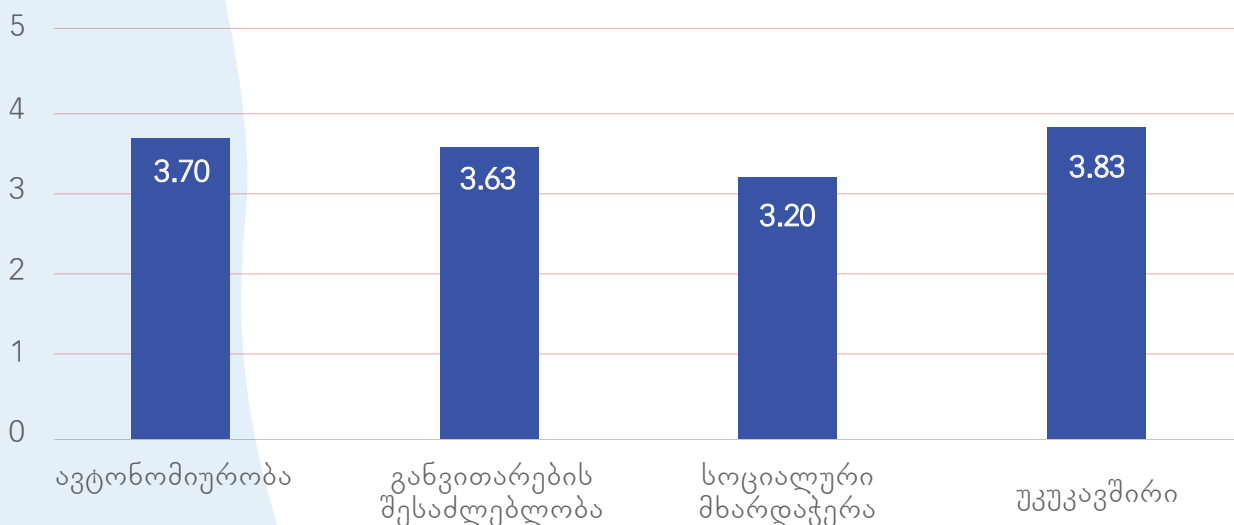
ვნახოთ რამდენად უზრუნველყოფილი არიან საჯარო სამსახურში დასაქმებულები სამუშაოს რესურსებით.

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

ანალიზი აჩვენებს, რომ ეს რესურსები საჯარო სამსახურში თითქმის თანაბრადაა ხელმისაწვდომი, ხელმისაწვდომობა კი ყველასთვის (ავტონომიურობა, სოციალური მხარდაჭერა, უკუკავშირი, განვითარების შესაძლებლობა), სკალის საშუალო მაჩვენებელზე მაღალია. თუმცა კოგნიტურ მოთხოვნებს თუ შევადარებთ (სკალაზე კოგნიტური მოთხოვნები თითქმის მაქსიმუმითაა შეფასებული), შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ სრულად კოგნიტურად დაძაბულ გარემოში მუშაობის დაბალანსება არსებული რესურსებით ვერ მოხერხდება.

ფიგურა 2. სამუშაოს რესურსების ქვესკალების საშუალო ქულების განაწილება

სამუშაოს რესურსები



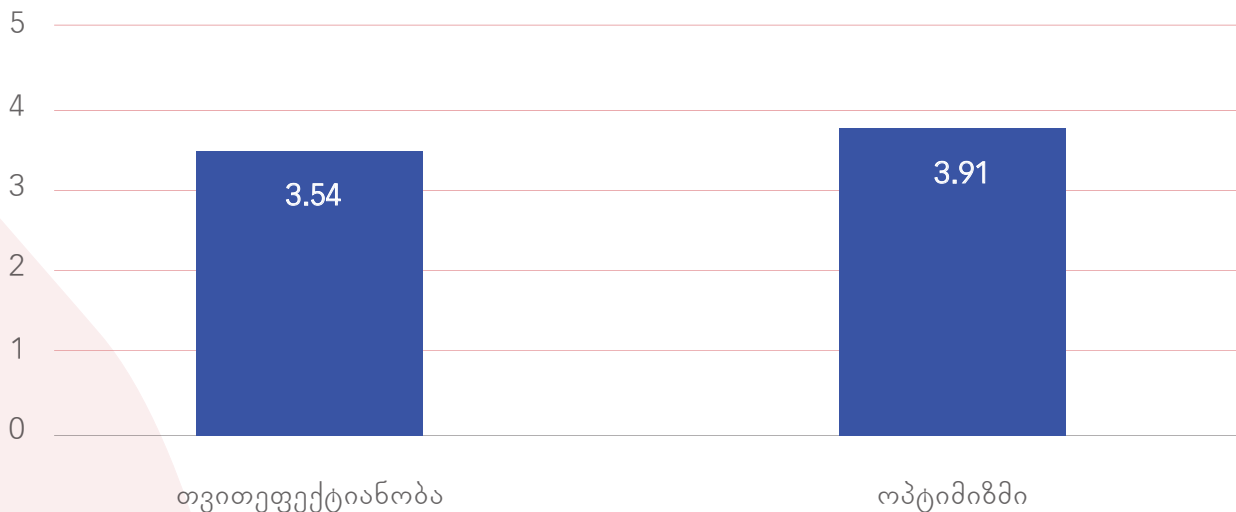
3. პიროვნული რესურსები

პიროვნული რესურსები შეფასდა ორი განზომილებით: თვითეფექტიანობა, ოპტიმიზმი;

როგორც გრაფიკიდან ჩანს, დასაქმებულები ოპტიმიზმის უფრო მაღალი დონით ხასიათდებიან, ვიდრე თვითეფექტიანობის; თუმცა, საშუალო ქულები საკმაოდ მაღალია, რაც გვაძლევს საშუალებას ვივარაუდოთ, რომ რაიმე ტიპის კრიტიკული მდგომარეობა პიროვნული რესურსების მიხედვით სახეზე არ გვაქვს. ეს შედეგი დადასტურდა სამუშაოს მოთხოვნებსა და პიროვნულ რესურსებს შორის დისბალანსის ანალიზისას, რომელიც მე-5 ცხრილშია წარმოდგენილი.

ფიგურა 3. პიროვნული რესურსების ქვესკალების საშუალო ქულების განაწილება

პიროვნული რესურსები

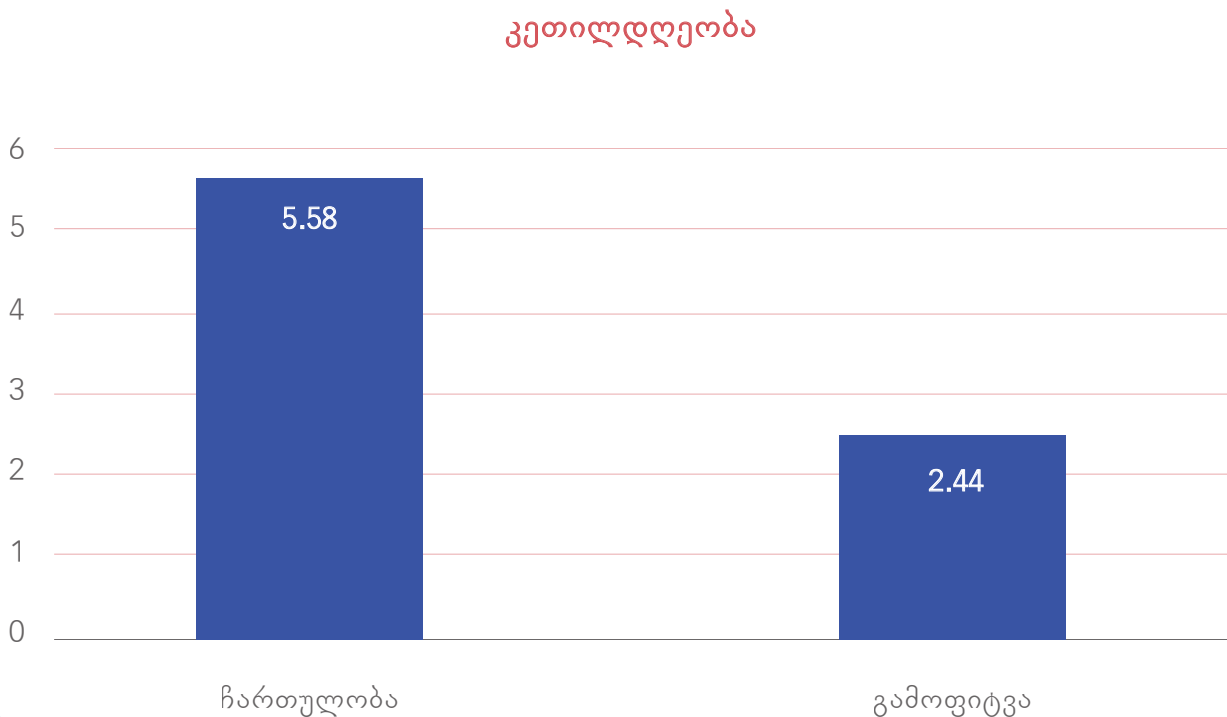


4. კეთილდღეობა

თანამშრომლების კეთილდღეობა 2 განზომილებით შეფასდა: სამუშაოში ჩართულობა და გამოფიტვა.

როგორც თანდართული გრაფიკიდან ჩანს, თანამშრომლების ჩართულობის მაჩვენებელი უფრო მაღალია, ვიდრე მათი გამოფიტვის კოეფიციენტი. 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 ქულა სკალის მაქსიმალური ქულის 80%-ია, გამოფიტვის შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი 61%-ს შეადგენს. შეჯამების სახით, 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.

ფიგურა 4. კეთილდღეობის ქვესკალების საშუალო ქულების განაწილება



სამუშაოს მოთხოვნებსა და რესურსებს შორის დისბალანსი

თეორიული ჩარჩოს მიხედვით, დასაქმებულს სამუშაოს რესურსები (ავტონომიურობა, სოციალური მხარდაჭერა, განვითარების შესაძლებლობა, უკუკავშირი) სამუშაოს მოთხოვნების (შრომითი წნეხი, კოგნიტური მოთხოვნები, ემოციური მოთხოვნები, როლური კონფლიქტი, დაბრკოლებები) ნეგატიური/სტრესული ეფექტის დაბალანსებაში ეხმარება (Demerouti et al., 2019). კვლევის ფარგლებში სამუშაოს მოთხოვნებსა და სამუშაოს რესურსებს შორის დისბალანსი სამი პოტენციური მდგომარეობით შეფასდა:

1. როდესაც სამუშაოს მოთხოვნები აღემატება სამუშაოს რესურსებს;
2. როდესაც სამუშაოს მოთხოვნები და სამუშაოს რესურსები თავსებადია (მათ შორის ბალანსია);
3. როდესაც სამუშაოს რესურსები აღემატება სამუშაოს მოთხოვნებს (დისბალანსი).

ცხრილში მოცემულია გამოკითხულთა რაოდენობა ზემოთ აღწერილი თითოეული მახასიათებლის მიხედვით.

მოთხოვნები და სამუშაო რესურსები

აღმოჩნდა, რომ გამოკითხულთა 48%-ს სამსახურში მოთხოვნები უფრო მაღალი აქვთ, ვიდრე მათ შესასრულებლად საჭირო რესურსი; მხოლოდ შემთხვევათა 11%-შია სახეზე სამუშაოს მოთხოვნებსა და რესურსებს შორის ბალანსი/თავსებადობა, რაც შესაძლოა იმაზე ირიბ მითითებად ჩავთვალოთ, რომ ადამიანური კაპიტალის ადეკვატურ/რელევანტურ რეალიზებას სწორედ ამ 11% შემთხვევაში აქვს ადგილი. ეს იმას ნიშნავს, რომ ამ შემთხვევაში თანამშრომლებს სამუშაოს მიერ წაყენებულ მოთხოვნებთან ეფექტიანად გამკლავებისთვის ორგანიზაცია მაქსიმალურად რელევანტურ პირობებს უქმნის. საყურადღებოა, რომ შემთხვევათა 40%-ში სახეზე ერთი შეხედვით პოზიტიური დინამიკაა, რაც სამუშაოს რესურსების მოთხოვნებთან შედარებით მაღალ მაჩვენებელზე მიგვითითებს, თუმცა გარკვეული გამოწვევები ამ მდგომარეობასაც ახლავს. უნდა გავითვალისწინოთ, რომ სამუშაოს რესურსები გულისხმობს ორგანიზაციის მიერ დასაქმებულთათვის ავტონომიურობის სათანადო ხარისხის მინიჭებას, თანამშრომლების მხრიდან საჭირო მხარდაჭერაზე ხელმისაწვდომობას, განვითარების შესაძლებლობასა და ადეკვატური უკუკავშირის უზრუნველყოფას. გამოკითხულთა 40% მიგვითითებს, რომ სამუშაოს რესურსები აღემატება იმ მოთხოვნებს, რასაც მათ ორგანიზაცია უყენებს. შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ამ შემთხვევებში თანამშრომლების პოტენციალს ორგანიზაცია არასრულად იყენებს. დასაქმებულებს უფრო მეტის გაკეთება შეუძლიათ, ვიდრე მათ მოეთხოვებათ. ცხადია, მყარი დასკვნების გასაკეთებლად, უფრო კომპლექსური ანალიზია გასაკეთებელი.

ცხრილი 4. სამუშაოს მოთხოვნებსა და სამუშაოს რესურსებს შორის დისბალანსი

სამუშაოს მოთხოვნებსა და სამუშაოს რესურსებს შორის დისბალანსი		
	N	%
სამუშაოს მოთხოვნები აღემატება სამუშაოს რესურსებს	602	48%
სამუშაოს მოთხოვნები თავსებადობაშია სამუშაოს რესურსებთან	142	11%
სამუშაოს მოთხოვნები სამუშაოს რესურსებზე ნაკლებია	511	41%
სულ	1255	100%

სამუშაოს მოთხოვნები და პიროვნული რესურსები

აბსოლუტურად განსხვავებული სურათი მივიღეთ, როდესაც **სამუშაოს მოთხოვნებსა და პიროვნულ რესურსებს შორის დისბალანსი** შეფასდა. შემთხვევათა სრულ უმრავლესობაში პიროვნული რესურსები მნიშვნელოვნად აჭარბებს სამუშაოს მოთხოვნებს (იხ. მომდევნო ცხრილი). პიროვნული რესურსები ისეთი კონსტრუქციებით შეფასდა, როგორცაა: თვითეფექტიანობა და ოპტიმიზმი. დინამიკა, რომელიც სამუშაოს მოთხოვნებსა და რესურსებს შორის განსვლის შეფასებისას შემთხვევათა 40%-ში დაფიქსირდა, პიროვნულ რესურსებსა და სამუშაოს მოთხოვნებს შორის დისბალანსის შეფასებისას შემთხვევათა 100%-შია სახეზე. ეს იმას ნიშნავს, რომ თანამშრომლების პიროვნული რესურსები მაღალია; მაღალი სამუშაო მოთხოვნების ან სასურველ სამუშაო რესურსზე ხელმისაწვდომობის ნაკლებობისას, ბალანსის აღდგენის/შეცვლის კარგი საშუალებაა.

ცხრილი 5. სამუშაოს მოთხოვნებსა და პიროვნულ რესურსებს შორის დისბალანსი

სამუშაოს მოთხოვნებსა და პიროვნულ რესურსებს შორის დისბალანსი		
	N	%
სამუშაოს მოთხოვნები აღემატება პიროვნულ რესურსებს	2	0%
სამუშაოს მოთხოვნები თავსებადობაშია პიროვნულ რესურსებთან	3	0%
სამუშაოს მოთხოვნები პიროვნულ რესურსებზე ნაკლებია	1250	100%
სულ	1255	100%

უნდა აღვნიშნოთ, რომ აქ ანალიზისთვის გამოყენებული გვაქვს სამუშაო მოთხოვნების კომპოზიტი ქულა. სამომავლოდ, ანალიზი უნდა გაკეთდეს სამუშაო მოთხოვნებში შემავალი ცალკეული სკალის (მაგ., კოგნიტური მოთხოვნები, სამუშაო წნეხი და სხვა...) მიხედვით. ასეთი ანალიზი უფრო ინფორმატული იქნება, სამომავლო ინტერვენციების დასაგეგმად.

დისბალანსის ფაქტორის გავლენა შრომით კეთილდღეობასა და შესრულებაზე ვალიდობის მტკიცებულებების ნაწილშია წარმოდგენილი.

სამუშაოს მოთხოვნები და რესურსები საჯარო სამსახურში და სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსი

ახალი ინსტრუმენტის ვალიდაციისთვის, დამატებით გამოყენებული იყო სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსის კონსტრუქტი და შესაბამისი კითხვარი. აქ წარმოდგენილია **სამუშაო მოთხოვნებისა და რესურსების მიმართების ანალიზი სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსთან.**

ტერმინი, სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსი, ამერიკის ფსიქოლოგთა ასოციაციის ლექსიკონში განიმარტება, როგორც ადამიანის ცხოვრებაში შესასრულებელ მრავალ როლს შორის, განსაკუთრებით სამუშაოსა და ოჯახურ ან გასართობ აქტივობებს შორის მონაწილეობის დონე. ითვლება, რომ ბალანსის ან შესაბამისობის მიღწევა გაზრდის ცხოვრებით და შესაბამისად სამუშაოთი კმაყოფილებას. ოპერაციონალიზაციის თვალსაზრისით იგი მოიცავს სამუშაოს როგორც ნეგატიურ (მაგ. კონფლიქტი, შეფერხება) ასევე პოზიტიურ (გაძლიერება, პოზიტიური გავრცელება) ეფექტებს პირად ცხოვრებაზე და პირადი ცხოვრების ეფექტებს შრომით საქმიანობაზე (Fisher-McAuley, Stanton, Jolton, & Gavin, 2003).

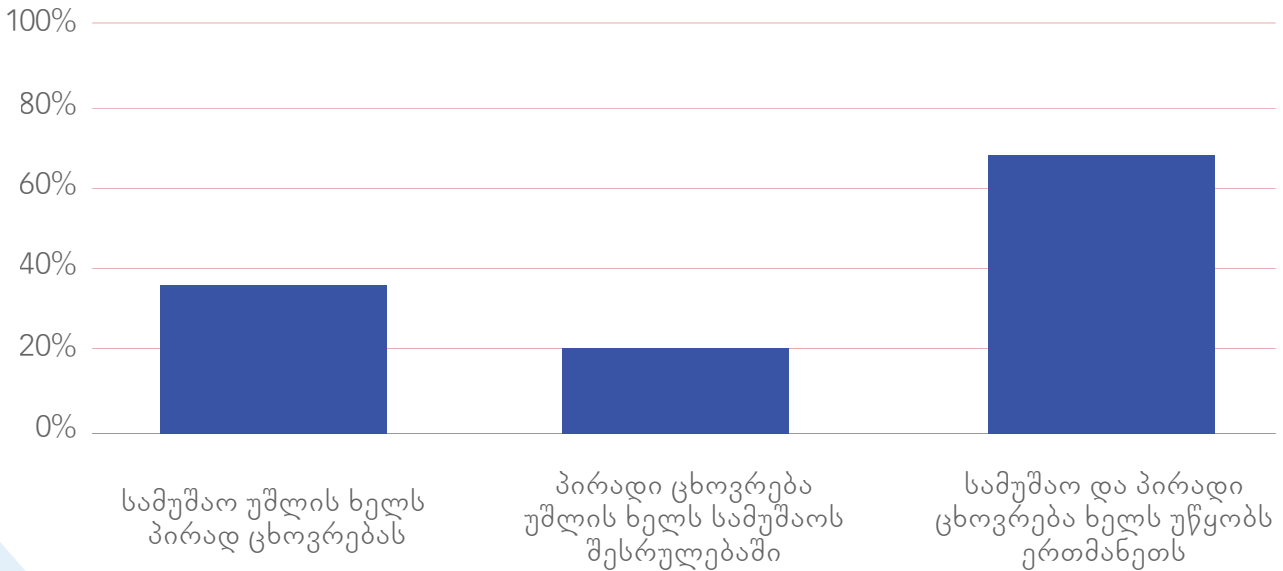
საკვლევი ინსტრუმენტი სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსი მოიცავს სამ ასპექტს:

- 1. სამუშაო აფერხებს პირად ცხოვრებას** – იგულისხმება, რომ სამუშაო მოთხოვნები თანამშრომლისგან ფიზიკურ ან/და ფსიქოლოგიურ (კოგნიტური და ემოციური) ძალისხმევას ან დროს მოითხოვს, შესაბამისად იზღუდება პირადი ცხოვრება;
- 2. პირადი ცხოვრება აფერხებს სამუშაოს შესრულებას** – ამ შემთხვევაში საქმე ეხება პირად ცხოვრებაში არსებულ ვალდებულებებსა და პასუხისმგებლობებს, რომლებიც საჭიროებს ფიზიკურ ან/და ფსიქოლოგიურ ძალისხმევას ან დროს, ამის გამო კი გართულებულია სამსახურეობრივი როლის შესრულება;
- 3. სამუშაო და პირადი ცხოვრება აძლიერებს ერთმანეთს** – როდესაც სამუშაო პირობები შესაბამისობაშია პირადი ცხოვრების მოთხოვნებთან და პირად ცხოვრებაშიც არსებობს სამუშაო მოთხოვნების სათანადო და ხელისშემწყობი გარემო, ეს კი თავის მხრივ ხელს უწყობს ორივე როლის (სამუშაო და არასამუშაო) ეფექტიან შესრულებას.

კვლევაში ჩართული რესპონდენტების შეფასებით, მათი სამუშაო და პირადი ცხოვრება აძლიერებს და ხელს უწყობს ერთმანეთს, სამუშაო-პირადი ცხოვრების ამ სკალაზე ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა.

არც თუ ისე დაბალი მაჩვენებელი აქვს (საშუალო მაქსიმალური ქულის 35%-ს შეადგენს) სკალას, რომლითაც იზომება, თუ რამდენად უშლის ხელს სამუშაო პირად ცხოვრებას. რაც შეეხება დასაქმებულთა შეხედულებას, არსებობს თუ არა მათ პირად ცხოვრებაში სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულებისთვის ხელისშემშლელი ფაქტორები – შედარებით დაბალი ქულით ფასდება, დასაქმებულები ნაკლებად თვლიან, რომ მათი პირადი ცხოვრება ხელს უშლის სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებას. შეიძლება ითქვას, **რომ პირადი ცხოვრების საკითხები ნაკლებ სირთულეებს ქმნის სამუშაო როლის შესრულებაში.** რესპონდენტთა საშუალო მაჩვენებლები თითოეული სკალის მიხედვით მომდევნო გრაფიკზეა წარმოდგენილი.

სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსის შემადგენელი სკალების საშუალო მაჩვენებლები



გამოსახულებაზე მოცემულია დასაქმებულთა შეფასებები სამუშაო-პირადი ცხოვრების შემადგენელი სკალების საშუალო მაჩვენებლების მიხედვით. მოცემულ სკალებში დებულებების განსხვავებული რაოდენობის არსებობის გამო სკალის საშუალო მაქსიმალური ქულა ერთმანეთისგან განსხვავებულია. იმისათვის, რომ ეს მაჩვენებლები ერთმანეთთან შედარებადი იყოს, საჭიროა შეფასდეს მაქსიმალური ქულის რა პროცენტია თითოეული სკალის საშუალო ქულა; დათვლის ამ მექანიზმის საშუალებით მათი ერთმანეთთან შედარება გახდა შესაძლებელი.

დამატებით შეფასდა, ერთი მხრივ, სამუშაო პირადი ცხოვრების ბალანსისა და, მეორე მხრივ, სამუშაო მოთხოვნებისა და რესურსების განზომილებებს შორის კავშირები.

სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსზე გავლენას ახდენს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებაში არსებული ფაქტორები და მათი ურთიერთქმედება. ზემოთქმულის გათვალისწინებით მიზანშეწონილი იყო იმის შემოწმება, თუ რა კავშირები ვლინდება სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსის თითოეულ ქვესკალასა და სამუშაოს რესურსებს, პიროვნულ რესურსებსა და სამუშაოს მოთხოვნებს შორის.

სამუშაო-პირად ცხოვრებას შორის კონფლიქტი: სამუშაო აფერხებს პირად ცხოვრებას

ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ სამუშაოს რესურსები, პიროვნული რესურსები და სამუშაოს მოთხოვნები ერთად სამუშაო-პირად ცხოვრებას შორის კონფლიქტის (სამუშაო აფერხებს პირად ცხოვრებას) ქულათა ვარიაციის 34%-ს ხსნის ($R^2 = 0.338$, $F(3, 1251) = 212.6$, $p < 0.001$). ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი სამუშაოს მოთხოვნებია ($\beta = .55$, $t = 23.79$, $p < 0.001$). რაც უფრო მაღალია სამუშაო მოთხოვნები, მით მეტად განიცდის პიროვნება კონფლიქტს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის. ამ კვლევის ფარგლებში პიროვნულ და სამუშაო რესურსებს შედარებით ნაკლები ეფექტი აქვთ როლური კონფლიქტის პრევენციასა და მოგვარებაში.

სამუშაო-პირად ცხოვრებას შორის კონფლიქტი: პირადი ცხოვრება აფერხებს სამუშაოს შესრულებას

სამუშაო-პირადის ცხოვრების მომდევნო განზომილებას წარმოადგენს სკალა, რომელიც აფასებს, თუ რამდენად აფერხებს პირადი ცხოვრება სამუშაოს შესრულებას. ამ განზომილების მხოლოდ 13.8% ხსნის სამუშაოს რესურსები, პიროვნული რესურსები და სამუშაოს მოთხოვნები ერთად ($R^2 = 0.138$, $F(3, 1251) = 66.99$, $p < 0.001$). პიროვნება-სამუშაო კონფლიქტის არსებობას დადებითად უკავშირდება სამუშაო მოთხოვნები — $\beta = 0.27$, $p < 0.001$, ხოლო პიროვნულ რესურსებთან უარყოფითი კავშირი ვლინდება $\beta = -0.23$, $p < 0.001$ (რაც უფრო ძლიერია პიროვნული რესურსების მაჩვენებელი, მით ნაკლებ კონფლიქტს განიცდის პიროვნება).

სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსი

კვლევისთვის კიდევ ერთი საინტერესო განზომილება, რომელსაც სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსი მოიცავს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის არსებული ურთიერთხელშეწყობაა. ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ სამუშაოს რესურსები, პიროვნული რესურსები და სამუშაოს მოთხოვნები ერთად სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის 28.8% ხსნის ($R^2 = 0.288$, $F(3, 1251) = 168.91$, $p < 0.001$). სამუშაო-პირადი ცხოვრების ურთიერთხელშეწყობის ფორმირებაშიც ცალკეული სკალების წვლილი ასეთია: სამუშაოს რესურსები — $\beta = 0.23$, $p < 0.001$, შერჩევა — $\beta = 0.29$, $p < 0.001$, პიროვნული რესურსები — $\beta = 0.28$, $p < 0.001$, ხოლო სამუშაოს მოთხოვნები ბალანსზე უარყოფითად აისახება — $\beta = -0.29$, $p < 0.001$.

აქაც უნდა აღინიშნოს, რომ ანალიზისთვის გამოყენებულია სამუშაო მოთხოვნების კომპოზიტი ქულა. სამომავლოდ, ანალიზი უნდა გაკეთდეს სამუშაო მოთხოვნებში შემავალი ცალკეული სკალის (მაგ., კოგნიტური მოთხოვნები, სამუშაო წნეხი და სხვა...) მიხედვით. ასეთი ანალიზი უფრო ინფორმატული იქნება, სამომავლო ინტერვენციების დასაგეგმად.

ბიბლიოგრაფია

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128–138. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>
- Agha, K., Azmi, F. T., & Khan, S. A. (2017). Work-Life Balance : Scale Development and Validation. In M. Las Heras, N. Chinchilla, & M. Grau-Grau (Eds.), *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology* (Issue October 2018, pp. 109–130). Cambridge Scholars Publishing.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- 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. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- 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>
- Both-Nwabuwe, J. M. C., Lips-Wiersma, M., Dijkstra, M. T. M., & Beersma, B. (2020). Understanding the autonomy–meaningful work relationship in nursing: A theoretical framework. *Nursing Outlook*, 68(1), 104–113. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.05.008>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Geisinger, K. F. (1994a). Cross-cultural normative assessment: Translation and adaptation issues influencing the normative interpretation of assessment instruments. *Psychological Assessment*, 38-53.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands?Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- 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., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2019). Job Demands-Resources theory and the role of individual cognitive and behavioral strategies. *The Fun and Frustration of Modern Working Life: Contributions from an Occupational Health Psychology Perspective*, 94–104.

- 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>
- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213–229. <http://web.b.ebscohost.com/dcu.idm.oclc.org/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=cc4608a1-9b9a-400f-bae7-7b84928e5cf3%40sessionmgr101>
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M., & Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560–2571. <https://doi.org/10.1111/jan.12144>
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2020). Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103373>
- Kalliath, T., & Kalliath, P. (2012). Changing work environments and employee wellbeing: An introduction. *International Journal of Manpower*, 33(7), 729–737. <https://doi.org/10.1108/01437721211268285>
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., & Tsaras, K. (2019). Predictors and outcomes of nurse professional autonomy: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 25(1), 1–8. <https://doi.org/10.1111/ijn.12711>
- Misra G., Sahoo F. M., Puhan B. N. (1997). Cultural Bias in testing: India. *European Review of Applied Psychology*, 309-317.
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Frontiers in Psychology*, 8(JAN), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02315>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (Vol. 9789400756, pp. 1–249). Springer Science+Business Media Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Shobe, K. (2018). Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. *Business and Economics Journal*, 9(2). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000351>
- Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-hopko, N. C., Heverly, M. A., & Jenkinson, A. (2016). Psychometric Analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale. 24(1), 5–14.

Verlagsgesellschaft, N., & Revue, M. (2006). HRM , Company Performance and Employee Well-being Author (s): Sinikka Vanhala and Kaija Tuomi Source : Management Revue , 2006 , Vol . 17 , No . 3 , Special Issue : The Value of HRM ?! Optimising the Architecture of HRM (2006), pp . 241-255 Published by : Nomos Verlagsgesellschaft mbH Stable URL : <https://www.jstor.org/stable/41783520> REFERENCES Linked references are available on JSTOR for this article : reference # references _ tab _ contents You may need to log in to JSTOR to access the linked references . HRM , Company Performance and Employee Well-being **. 17(3), 241–255.

Wu, J., & Zhou, J. (2020). How the configurations of job autonomy, work–family interference, and demographics boost job satisfaction: an empirical study using fsQCA. *Asian Business and Management*, 111. <https://doi.org/10.1057/s41291-020-00138-8>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

Zhou, L., Yang, K., Wang, Z., & Luo, Z. (2019). When do employees speak up under job stressors? Exploring the potential u-shaped relationship between hindrance stressors and voice behavior. *Frontiers in Psychology*, 10(OCT), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02336>

Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. doi:10.1590/S1415-655520100007 00005

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In M. Johnston, S. Wright, & J. Weinman, *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor: UK: NFER-NELSON.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. E. (1982). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195-213). Washington: DC: Hemisphere.

Sherer, M., Maddux, J. E., Mecandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 663-671.

Yap, W. M., & Badri, S. K. (2021). Work life balance and job-related affective wellbeing: moderating role of work autonomy. *The 32nd International Congress of Psychology*.