

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის

სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

მარიამ ფოჩხუა

სამსახურის ფსიქო-სოციალური დისფუნქციები

სამაგისტრო პროგრამა - სოციოლოგია

ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის აკადემიური ხასისხის
მოსაპოვებლად

იაგო კაჭკაჭიშვილი სოციოლოგიის მეცნიერებათა დოქტორი,
პროფესორი, სოციოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის ხელმძღვანელი

თსუ, თბილისი

2017

ანოტაცია

სამსახურის ფსიქო-სოციალური დისფუნქციები

სამსახური აქტუალურ პრობლემას წარმოადგენს ჩვენს საზოგადოებაში, ეს პრობლემა თავს სხვადასხვა სახით იჩენს. იქნება ეს უმუშევრობა, სასურველი სამსახურის მოძიება, ანაზღაურებით კმაყოფილება, თავისუფალი დრო და უშუალოდ სამუშაოთი კმაყოფილება.

მკვლევარების აზრით, სამსახური ადამიანის ბედნიერების ერთერთ მნიშვნელოვან განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს. კვლევებმა აჩვენა, რომ საკუთარ ბედნიერებას განსხვავებულად აფასებენ დასაქმებული და უმუშევარი ადამიანები. ეს მრავალი კონკრეტული ფაქტორითაა განპირობებული, მაგრამ მათი შეჯამება იძლევა შედეგს, რომ ადამიანის ბედნიერებისათვის სამსახური მნიშვნელოვანი პირობაა. მაგრამ არ უნდა ვიფიქროთ, რომ უბრალოდ სამსახურის ქონა პირდაპირ პროპორციულად განაპირობებს ადამიანის ბედნიერებას. (World Happiness Report, 2017)

სწორედ იმის გარკვევას ემსახურება ჩემი კვლევა, თუ რა კონკრეტული ფაქტორები განაპირობებს სამსახურით კმაყოფილებას და რამდენად ასრულებს სამსახური ამ დაკისრებულ როლს ჩვენს რეალობაში. არის სამსახური ადამიანების ბედნიერების განმაპირობებელი? თუ ის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა. ასევე ჩემი კვლევის მიზანი იყო იმის გარკვევა, თუ რამდენად მნიშვნელოვან როლს ასრულებს პროფესიის არჩევა და არჩევის გზები, ასევე საკუთარი პროფესიით დასაქმება მომავალში ადამიანის სამსახურით კმაყოფილებაზე.

ამ და სხვა კითხვებზე პასუხი მივიღე კვლევის შედეგად. გამოიკვეთა სურათი, რომ გარდა იმისა, რომ გამოკითხულთა უმრავლესობა სამსახურს უყურებს როგორც მხოლოდ შემოსავლის წყაროს. ჩემი აზრით და კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, შესაძლოა ეს აიხსნას იმით, რომ ადამიანების საკმაოდ დიდი ნაწილი არ ირჩევს პროფესიას თავად, რაც ჩემი აზრით მომავალში იძლევა შედეგს, რომ ადამიანებს არ უყვარს ის საქმე რასაც აკეთებენ.

კიდევ ერთი რამ, რაც კვლევის შედეგებით გამოვლინდა და საკმაოდ დიდ პრობლემას წარმოადგენს არის ის, რომ ზრდასრული ადამიანების დიდი ნაწილი არაა დასაქმებული საკუთარი პროფესიით. ამასაც სწორედ იქამდე მივყავართ, რომ ადამიანები ისევ, არ აკეთებენ საქმეს რაც მათთვის საყვარელია ან სასურველი. რა თქმა უნდა ანაზღაურების შეუსაბამობა და თავისუფალი დროის არ ქონა იმის გამო, რომ სამუშაო ცხოვრების უმეტეს ნაწილს იკავებს, ასევე მნიშვნელოვანი ფაქტორებია, რაც ხელს უშლის ადამიანების ბედნიერებას.

ანალიზში დეტალურად არის გაანალიზებული ყველა ასპექტი რაც ხელს უწყობს, თუ უშლის ადამიანის ბედნიერებას, ის ასპექტები, რომლებითაც გამოვლინდება ის დისფუნქციები რაც ახლავს სამსახურს ჩვენს ქვეყანაში.

კვლევის შედეგად დამტკიცდა ყველა ჰიპოთეზა, რომელიც ვივარაუდებ კვლევის დასაწყისში. ჰიპოთეზები არ მოიცავდა იმ მიგნებებს, რომლებიც აღიარებულია და გაზიარებული, იმ ფაქტორების გამოსავლენად, რაც განაპირობებს სამსახურის ადამიანისთვის ბედნიერების მოტანის ფუნქციის შესრულებას.

Annotation

Work related psycho-social dysfunctions

Job is an actual issue in our society; this issue comes in different ways, this being unemployment, finding desired job, being satisfied with payment, free time and specifically job satisfaction.

According to researchers, the job is one of the most important determinants of happiness. The studies have shown that employed and unemployed people assess their happiness differently. This is due to many specific factors, but summarizing them gives the outcome, that job is important factor for happiness. However we should not think that, just having a job directly proportional to happiness. (World Happiness Report, 2017)

My research is precisely meant to understand the factors which determine job satisfaction and how well the job itself performs assigned role in our reality. Is the job source of human happiness? Or is it just source of income? In addition the goal of my research was to find out, how important is the role of choosing profession and ways of choosing, also how being employed on own profession in future affects job satisfaction.

I obtained the answers to these and other questions as a result of research. The picture revealed is that most respondents view the job only as source of income. Based on the results of the survey, this picture may be explained by the fact that a large number of people do not choose the profession themselves, which in my opinion definitely gives the result that the people do not like what they do. Another thing revealed by the results of the survey and which represents quite a problem is that a large number of adults are not employed by their profession. This leads to the fact that people still do not do what they love or desire. Of course payment inadequacy and lack of free time due too fact, that job takes most of lifetime, are also important factors, which prevent human happiness.

Report gives detailed analyses of all factors which either supports, or prevents happiness, the aspects, which reveal the dysfunctions which accompany having a job in our country.

All initially proposed hypotheses in research have been approved. Hypotheses did not include the findings that are recognized and shared, to identify the factors which determine the fulfillment of function of job to bring people happiness.

სარჩევი:

შესავალი	7
თავი 1	9
თეორიული მიმოხილვა	9
თავი 2	16
ემპირიული კვლევა	16
2.1 კვლევის მეთოდოლოგია	16
2.2 კვლევის ანალიზი	16
დასკვნა/ძირითადი მიგნებები	40
ლიტერატურული მიმოხილვა	44

შესავალი

ბედნიერება ადამიანის სოციალურ თუ პირად ცხოვრებაში მნიშვნელოვან როლს ასრულებს. მიუხედავად იმისა, რომ ბედნიერება არასდროს წარმოადგენდა სოციოლოგიის კვლევის საგანს, უფრო ფსიქოლოგიის კვლევის სფეროში ექცევა. მაგრამ აუცილებლად გასათვალისწინებელია ის ფაქტორი, რომ დღესდღეობით სოციალურის გავლენა ადამიანის ცხოვრების ყველა ასპექტზე ძალიან დიდია, ასევე არ უნდა დაგვავიწყდეს ისიც, რომ თანამედროვე მეცნიერებებს, განსაკუთრებით კი სოციალურ მეცნიერებებს შორის ზღვარი ისეთი მკაფიო აღარაა.

ბედნიერება სოციალური მეცნიერებებისა და ფილოსოფიის ერთერთ ცენტრალურ პრობლემად რჩება. ყველა მეცნიერებას ბედნიერების თავისებური ხედვა თუ ახსნა აქვს, ფსიქოლოგებისთვის ის არის პიროვნული განწყობის მახასიათებელი, ბიოლოგებისათვის ქიმიური პროცესების შედეგი, ფილოსოფოსები მას განიხილავენ მორალურ კონტექსტში, სოციოლოგებისათვის ბედნიერება დანახულია სოციალურ კონტექსტში. სოციოლოგების აზრით, მიუხედავად იმისა რომ ბედნიერება წმინდად პიროვნული და ფსიქოლოგიური ფენომენია, ეს ინდივიდუალური მდგომარეობა განპირობებულია სოციალურით და მისი საფუძველი სწორედ სოციალურშია. ადამიანის ცხოვრებით კმაყოფილებას და ბედნიერებას არაერთი ინდიკატორი განსაზღვრავს. ის განისაზღვრება ზრდასრული ადამიანის ადამიანის ცხოვრების სხვადასხვა კომპონენტებით და მისი კვლევაც სხვადასხვა ფაქტორების შესწავლის მეშვეობით ხდება, თანამედროვე კვლევებში, ბედნიერების კვლევის ანგარიშში (World Happiness Report, 2017) იკვეთება შემდეგი ინდიკატორები: შემოსავალი, განათლება, ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობა, ოჯახური სტატუსი, სოციალური ჩართულობა და დასაქმება. ამ ფაქტორების გავლენა ადამიანის ბედნიერებაზე განსხვავებულია, მაგრამ ერთმნიშვნელოვნად აღიარებული. რიგი მკვლევარებისა მიიჩნევენ, რომ ბედნიერების სუბიექტური აღქმა განსხვავებულია სხვადასხვა ასაკობრივ ჯგუფებში და ასევე სქესის მიხედვითაც.

მკვლევარების აზრით დასაქმება და სამსახური ადამიანის ბედნიერების ერთერთი მნიშვნელოვანი განმსაზღვრელი ფაქტორია. ჩემი კვლევის მიზანი ზრდასრული ადამიანების ბედნიერების სწორედ ამ ჭრილში შესწავლაა. კვლევის საგანია იმ ნეგატიური თუ პოზიტიური გავლენების გამოკვეთა რასაც სამსახური ახდენს ადამიანებზე.

ზოგადად დასაქმება აქტუალური პრობლემაა ჩვენს საზოგადოებაში და ამ პრობლემას არ აქვს ცალსახა განსაზღვრება. არსებობს პრობლემა სამსახურის მოძებნის, შენარჩუნების, პროფესიის შერჩევის და მისი შესაბამისი სამსახურის მოძებნის, არსებულ რეალობასთან მიმართებაში შესაბამისი ანაზღაურების ქონა და სამსახურით კმაყოფილების მიღება. ეს ყველაფერი აუცილებელი პირობაა იმისა, რომ დასაქმებული კმაყოფილი იყოს სამსახურით, სამსახურით კმაყოფილება კი ერთერთი ცენტრალური განმაპირობებელია ადამიანის ბედნიერებისა.

კვლევის მიზანია იმის დადგენა, სამსახური მხოლოდ არსებობისათვის საჭირო რესურსის მოპოვების საშუალებაა თუ მისგან ადამიანები რაღაც უფრო მეტს იღებენ, არის თუ არა სამსახური ადამიანების ბედნიერების წყარო, როგორც ეს უნდა იყოს და როგორია ჩვენი საზოგადოების რეალური სურათი.

თავი 1.

თეორიული მიმოხილვა

კლასიკური თეორიები ბედნიერების შესახებ

ფსიქოლოგიის და ეკონომიკის სფეროების გადაკვეთაზე აღმოცენდა „ახალი მეცნიერება ბედნიერების შესახებ“, რომელიც ემსახურება იმის კვლევას თუ როგორ აფასებენ ადამიანები თავიანთ ცხოვრებას, ეს ახალი მიმართულება იკვლევს ადამიანების ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას. მრავალი წლის მანძილზე იყო დავა იმ საკითხის გარშემო თუ როგორ მოხდებოდა ბედნიერების ცნების ოპერაციონალიზაცია, მრავალი კვლევის შედეგად კი თანამედროვე კვლევებში ბედნიერების გაზომვისას, იზომება ადამიანების სუბიექტური აღქმა მათი ყოფიერების და ცხოვრების შესახებ და ცხოვრებით კმაყოფილება. (Kroll, 2011).

მკვლევარების აზრით აუცილებელია სოციოლოგიის ჩართვა ამ ახალ მიმართულებაში, რადგან ამ დარგს ძალიან ბევრის შეთავაზება შეუძლია, ისინი ფიქრობენ რომ სოციალურ თეორიები გაამდიდრებენ ცოდნას ბედნიერების შესახებ და სოციოლოგიური კვლევის ტექნიკებიც დაეხმარებათ საკითხის უკეთ შესწავლაში. მათი აზრით ეს სოციოლოგიისთვისაც მომგებიანი იქნება, რადგან ბიძგს მისცემს ახალი სოციალური თეორიების წარმოქმნას, რომლებიც ისეთივე მაპროგნოზირებელი და შორეულ პერსპექტივაშიც ვალიდური იქნება, როგორც უკვე არსებული სოციალური თეორიები. (Glatzer, 2000) მკვლევარების აზრით სწორედ სოციოლოგიას შეუძლია გაანალიზოს ის ფაქტი, რომ დღესდღეობით ბედნიერების კვლევა მისი დღევანდელი ფორმით არის მეტისმეტი კვლევის საგანი და ეს კვლევები არ არის თეორიულად გამყარებული. (Reeves, 2009, გვ.24)

ბედნიერება არ წარმოადგენდა მნიშვნელოვან საკვლევ საგანს სოციოლოგიაში, სოციალურ თეორიებში მას ხშირად ვერ შევხვდებით. სოციალური თეორიის რამოდენიმე

წარმომადგენელი განიხილავს სოციოლოგიურ პრიზმაში ბედნიერებას, ესენი არიან ო. კონტი, ე. დიურკჰეიმი და გ. ზიმელი. მათ მიერ ბედნიერების განხილვა აუცილებელია მოხდეს ისტორიული კონტექსტის გათვალისწინებით, მათ შეხედულებებსა და არსებულ რეალობას შორის უნდა იქნეს პარალელები გავლენის და ამ ანალიზის შედეგების გადმოცემა უნდა მოხდეს თანამედროვე ტერმინოლოგიით.

კონტის მიერ შექმნილი ტერმინი სოციოლოგია, წარმოადგენდა არა მხოლოდ იმ დროისათვის ერთერთი წამყვანი მეცნიერების სახელს, არამედ ეს სახელწოდება და დისციპლინა კონტის გაგებით მჭირდოდ იყო დაკავშირებული ბედნიერებასთან. კონტის შეხედულებების გათვალისწინებით, ბედნიერება აუცილებლად მოითხოვს სისტემურ ცოდნას იმ სამყაროს შესახებ რომელშიც ადამიანები ცხოვრობენ, კერძოდ კი იმის ცოდნას რისი შეცვლა არის მეტნაკლებად შესაძლებელი. ამის გათვალისწინებით ადამიანური ცხოვრების შესახებ მეცნიერული ცოდნის წარმოება, ერთგვარი ხელშეწყობაა ადამიანის ბედნიერებისათვის. (Glatzer, 2000)

ბედნიერების კვლევა 50-იან წლებში დაიწყო, აქედან გამომდინარე არანაირი მონაცემი არ არსებობს იმის გადასამოწმებლად მოყვა თუ არა კონტისა და პოზიტივისტების დაპირებას რომ მე-20 საუკუნე იქნებოდა ბედნიერების ერა, მათი მეცნიერული დამოკიდებულებების და ცოდნის მეშვეობით, მაგრამ არსებობს 50-იანი წლების შემდეგ მოგროვილი მონაცემების კატალოგი, რომელში თავმოყრილი ინფორმაციის მეშვეობით შესაძლებელი ხდება კონტის მოსაზრებათა თანამედროვე ემპირიული კვლევების მეშვეობით გადამოწმება სხვადასხვა ინდიკატორების მეშვეობით. (Glatzer, 2000)

ტექნოლოგია: კონტი დიდ იმედს ამყარებდა მეცნიერებისა და ტექნოლოგიის განვითარებაზე. შესაძლოა ითქვას რომ მათმა განვითარებამ ხელი შეუწყო ბედნიერების ზრდას? მონაცემთა ანალიზის შედეგადად მტკიცდება რომ ბედნიერების ხარისხი მაღალია ისეთ საზოგადოებებში სადაც მეცნიერება და თანამედროვე ტექნოლოგიები მეტადაა განვითარებული და უკეთესი სოციალური პირობებია. მართალია მხოლოდ ამ კორელაციაზე დაყრდნობით რთულია ცალსახად იმის თქმა, რომ ტექნოლოგიური წინსვლა

პირდაპირ პროპორციულად ზრდის ადამიანების ბედნიერებას, აუცილებელია იმის გათვალისწინებაც რომ ბედნიერებას სხვა მრავალი ფაქტორიც განსაზღვრავს, მაგრამ აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ შესაძლოა ყველა მეცნიერებისა თუ ტექნოლოგიური წინსვლის გავლენა არ არის თანაბარი, მაგრამ ზოგადად ამ მხრივ მიღწეულმა განვითარებებმა პოზიტიური როლი ითამაშეს ადამიანების ბედნიერებაზე. თუმცა აუცილებლად აღსანიშნავია თანამედროვე ტექნოლოგიებისადმი ნდობის ფაქტორი, რომელიც კვლევის შედეგების მიხედვით მე-20 საუკუნის ბოლო ათწლეულებში მნიშვნელოვნად შემცირდა. დასკვნის სახით შეიძლება იმის თქმა, რომ მეცნიერების და ტექნოლოგიების განვითარებამ ბიძგი მისცა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში იმგვარ ცვლილებებს, რომლებიც გავლენას ახდენენ ადამიანების ბედნიერებაზე. (Veenhoven, 1999a, Veenhoven, 1996)

თავისუფლება: კონტის მოსაზრებით თავისუფლება მნიშვნელოვნად ზრდის ადამიანის ბედნიერებას. ამ დებულების გადამოწმებაც შესაძლებელია. ჩატარებულ კვლევებში ადამიანის თავისუფლების ინტერპრეტაცია ხდება, როგორც არჩევანის თავისუფლება. ბედნიერების კვლევების შედეგებში ჩანს მაღალი კორელაცია თავისუფლებასა და ბედნიერებას შორის ისეთ საზოგადოებებში სადაც განათლების დონე მაღალია. ასევე გასათვალისწინებელ ფაქტორს წარმოადგენს სიმდიდრე/სიღარიბე, კორელაციის ხარისხი თავისუფლებასა და ბედნიერებას შორის დამოკიდებულია ადამიანების სიმდიდრეზე, მხოლოდ ამ გარემოებაში ჩანს ამ ორ ფენომენს შორის კავშირი, რაც მცირდება სიღარიბის შემთხვევაში. (Veenhoven, 2000)

შესაძლოა იმის თქმა, რომ კონტის შეხედულებები და პროგნოზები მტკიცდება კვლევის შედეგებითაც, თუმცა არსებობს რიგი გადაცდომებისა და გარეშე ფაქტორების, რომელთა გათვალისწინებაც კონტის მიერ ვერ მოხდებოდა, სწორედ ისტორიული ფაქტორის გამო.

ო. კონტის ოპტიმიზმი მომავალი ბედნიერებისადმი ფერმკრთალდება ე. დიურკჰემის მიდგომებში. მისი აზრით ბედნიერების ძირითადი ხელშემშლელია ანომია, რისი ზრდაც ამცირებს ბედნიერებას საზოგადოებაში. დიურკჰემი ამტკიცებდა, რომ ანომიის ზრდა

გავლენას იქონიებს სუიციდის სიხშირეზე, ეს ზრდა კი მისი აზრით განპირობებული იყო იმით, რომ სოციალური მობილობა და სოციალური ცვლილებები ხელოვნური ჩარევებით და ძალდატანებით მიიღწევა, ამას კი აუცილებლად მოყვება შედეგი ბედნიერების კლების სახით. ამ მოსაზრების გასამყარებლად შესაძლოა სამი მაგალითის გამოყენება, პირველი ეს არის გერმანიაში მიმდინარე მოვლენების განხილვა მისი გამთლანების პროცესში 90-იანი წლებიდან მოყოლებული, მეორე - სამხრეთ აფრიკის დემოკრატიზაციის პროცესი და პირველი დემოკრატიული არჩევნები და მესამე - რუსეთი, რომელიც ტრანსფორმაციას განიცდის გვიანი 80-იანი წლებიდან. ამ მოვლენების შესწავლისას მთავარი მიგნებები მხოლოდ ნაწილობრივ ამყარებს დიურკჰემის მოსაზრებებს. (Glatzer, 2000)

მიუხედავად მრავალი სოციალური ცვლილებისა აღმოსავლეთ გერმანიაში, ანომია არ შეიმჩნევა იმ სიხშირით რაც მოსალოდნელი იყო, თუმცა უფრო ხშირია ვიდრე დასავლეთ გერმანიაში. ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ ბედნიერების კვლევის შედეგად დასავლეთ გერმანიაში უფრო მაღალი იყო ბედნიერების ხარისხი ვიდრე აღმოსავლეთში. (Glatzer and Boes, 1998, Bullhman 2000)

სამხრეთ აფრიკის მაგალითის გაანალიზებისას დემოკრატიზაციის პროცესში ჩანს შაკვანიან ხალხში ბედნიერების ხარისხის ზრდა, რომელმაც გადააჭარბა კიდევ სამხრეთ აფრიკაში მცხოვრებ თეთრკანიანთა ბედნიერების ხარისხს, ეს განსხვავება დასტაბილურდა დროთა განმავლობაში. (Moller, 2000)

რუსეთის მაგალითზე დიურკჰემის თეზისი შესაძლოა შემოწმდეს კომუნიზმის დაცემის შემდგომ პერიოდში, რადგან კომუნიზმის მმართველობაში შესაძლებელი არ იყო ბედნიერების კვლევა. კვლევის შედეგების მიხედვით ეკონომიკური თუ სოციალური არეულობა გახდა ბედნიერების დაბალი მაჩვენებლის გამომწვევი მიზეზი. (Veenhoven, 2000, Veenhoven, 2001)

სამი ისტორიული მოვლენის დროში შესწავლამ აჩვენა, რომ სოციალური ცვლილებები ყოველთვის არ იწვევს უბედურებას, თუმცა ასეთი შემთხვევებიც არსებობს.

გ. ზიმელმა განავითარა ინდივიდუალიზმის თანამედროვე იდეა და მოდერნულობის ძირითად მახასიათებლად სწორედ მიიჩნია. ის ბედნიერებისკენ სწრაფვის ძირითად აქცენტს ინდივიდუალიზმზე სვამდა. ადამიანის კმაყოფილებას გასნაზღვრავს ბედნიერება და სიამოვნება, ბედნიერება, ზიმელის აზრით, მართალია რელატიური მიზანია, რომელზე მაღლაც დგას მორალურობა და თავისუფლება, მაგრამ ის უმნიშვნელო მიზანი არაა. (Veenhoven, 1989, Easterlin, 2000)

მისი მოსაზრების გადამოწმება შესაძლებელია ემპირიული კვლევების შედეგად, რომელთა მიზანიც იყო სხვადასხვა საზოგადოებებს შორის პარალელის გავლება და შედეგების შედარებითი ანალიზი. კვლევის შედეგები ადასტურებს, რომ ინდივიდუალისტურ საზოგადოებებში ბედნიერების ხარისხი უფრო მაღალია. (Veenhoven, 1989)

კვლევისას ინდივიდუალიზმი გაზომილი იყო სხვადასხვა ცვლადების მიხედვით, ესენია: ინდივიდუალიზმის მორალური შეფასება, არჩევანის შესაძლებლობა და არჩევანის თავისუფლების ჩარჩოები. მიუხედავად იმისა, რომ ინდივიდუალისტურ საზოგადოებაში ცხოვრება უპრობლემო არაა, იმ ნაკლოვანებებს რაც მას გააჩნია გადაწონის მისი პოზიტიური მხარეები. კვლევის შედეგებით მტკიცდება, რომ ის ადამიანები რომლებიც თავს ბედნიერად თვლიან უფრო ავტონომიურები არიან სოციალურ ცხოვრებაში ვიდრე ისინი, ვინც ნაკლებ ბედნიერად თუ უბედურად მიიჩნევენ თავს. (Veenhoven, 1989, Easterlin, 2000)

მსოფლიო ბედნიერების ანგარიში

ანგარიში მსოფლიო ბედნიერების შესახებ პირველად გამოიცა 2012 წლის აპრილში და მას შემდეგ ყოველწლიურად მიმდინარეობს ბედნიერების კვლევა მსოფლიოს მასშტაბით. ყოველი ანგარიში განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს ბედნიერების სოციალურ საფუძვლებს, რაც ზეგავლენას ახდენს ინდივიდების ბედნიერებაზე და აისახება ერების შესახებ ანგარიშში. ეს ანგარიში ეყრდნობა გელაპის მსოფლიო გამოკითხვას და მსოფლიოს მოსახლეობის 98%-სათვის რეპრეზენტატულია. (World Happiness Report, 2017)

ბედნიერება განისაზღვრება და გაიზომება ადამიანების ცხოვრებისეული გამოცდილებებისა და მთლიანობაში ცხოვრების შეფასებების მიხედვით. იქიდან გამომდინარე, რომ ადამიანები ცხოვრების უმეტეს ნაწილს სამსახურში ატარებენ, აუცილებელია იმის კვლევა თუ რა როლს ასრულებს სამსახური ადამიანებისა თუ საზოგადოების ბედნიერების ხარისხის განპირობებისას. აუცილებელია იმის გარკვევა, თუ რა გავლენას ახდენს დასაქმების სტატუსი, სამსახურის ტიპი და სამუშაო გარემო სუბიექტური ყოფის აღქმაზე. აუცილებლად გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ სამსახურსა და ბედნიერებას შორის უპირობო კავშირი არსებობს, მაგრამ ეს კავშირი არ არის ცალმხრივი, არამედ ორმხრივია და ორივე ფაქტორი ერთმანეთზე გარკვეული გავლენის მქონეა. თუმცა ჩემი კვლევის მიზანი, სწორედ იმაშია, რომ გამოვკვეთო სამსახურის გავლენები ადამიანის ბედნიერებაზე და არა პირიქით.

ბედნიერების კვლევის ანალიზში აშკარად ჩანს თუ რამდენად მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს სამსახურის ქონას ადამიანის ბედნიერებაზე მსოფლიოს მასშტაბით. მთლიანობაში აღებული მსოფლიო მოსახლეობის მონაცემების ანალიზის შედეგად ჩანს, რომ დასაქმებული ადამიანები მათი ცხოვრების ხარისხს უფრო დადებითად აფასებენ ვიდრე ისინი ვინც დასაქმებულნი არ არიან. სამსახურის მნიშვნელოვნება, ამ გაგებით, სცდება მხოლოდ ხელფასის ოდენობას, ასევე მნიშვნელოვანი ფაქტორებია სოციალური სტატუსი და კავშირები, ყოველდღიური ცხოვრების წესი და მიზნები, რაც დიდ გავლენას ახდენს ადამიანის ბედნიერებაზე. (World Happiness Report, 2017)

ანალიზში აღნიშნულია სხვადასხვა სახის გავლენები რასაც სამსახური როგორც კომპლექსურ შემადგენლების ერთობლიობაა გავლენას ახდენს ადამიანზე.

განსხვავება ჩანს სამსახურში ადამიანის მიერ დაკავებული პოზიციის გავლენებშიც მის ბედნიერებაზე, მაგალითად კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ქვედა რგოლის წარმომადგენლების ბედნიერების ხარისხი უფრო დაბალია ვიდრე ზედა რგოლის წარმომადგენლებისა. ასევე ზეგავლენას ახდენს სამუშაო გარემო და ის თუ რამდენად სტრესულია თავად სამსახური, გასათვალისწინებელი ფაქტორია ანაზღაურება, არაა

გასაკვირი ის, რომ კვლევის შედეგების მიხედვით ადამიანები, რომლებსაც მაღალი ანაზღაურება აქვთ უფრო დადებითად აფასებენ თავიანთ ცხოვრებას. თავისუფალი დროისა და სამუშაო დროის ბალანსი კიდევ ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს, ისევე როგორც სამუშაოს შესაბამისობა დასაქმებულის ინტერესებთან. (World Happiness Report, 2017)

სამუშაოთი კმაყოფილების კვლევისას და მისი გავლენის გამოსავლენად ადამიანის ბედნიერებაზე, მნიშვნელოვანი ფაქტორად ითვალისწინებენ ადამიანის ჯანმრთელობას. რა თქმა უნდა ჯანმრთელობა ადამიანის ბედნიერების საზომ ერთერთ ცალკეულ და მნიშვნელოვან ინდიკატორს წარმოადგენს, მაგრამ ის ბედნიერების კვლევისას შესწავლილია როგორც ცალკე ინდიკატორი, რომელიც სხვადასხვა ინდიკატორებთანაა შეხებაში, თუნდაც სამსახურთან დაკავშირებულ მაჩვენებლებთან მიმართებაში, არსებობს მოსაზრება, რომ ჯანმრთელობას და სამსახურს ურთიერთგანმაპირობებელი კავშირი აქვთ ერთმანეთთან. (World Happiness Report, 2017)

თავი 2.

ემპირიული კვლევა

2.1. მეთოდოლოგია

კვლევისას გამოყენებული იყო რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი - თვითადმინისტრირებადი კითხვარი, ინტერნეტ გამოკითხვის მეშვეობით. კითხვარის ძირითადი ნაწილი მოიცავს რესპონდენტების მიერ დამოკიდებულებების შესწავლას, რადგან გავრცელებული აზრია, ადამიანის ბედნიერების კვლევისას რესპონდენტს საშუალება მიეცეს თავად შეაფასოს ამა თუ იმ საკითხისადმი თავისი განწყობა.

გამოკითხული იქნა ინტერნეტის მომხარებელი რესპონდენტები, რომლებიც სარგებლობენ სოციალური ქსელით „Facebook” და არიან დასაქმებულები.

კვლევის ჰიპოთეზებია:

1. სამსახური უმრავლესობისთვის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა;
2. ადამიანები რომლებმაც თავად აირჩიეს პროფესია უფრო კმაყოფილები არიან პროფესიით ვიდრე ისინი, ვინც პროფესია სხვა ადამიანების გავლენით აარჩიეს;
3. ადამიანები რომლებიც საკუთარი პროფესიით მუშაობენ უფრო კმაყოფილები არიან სამსახურით ვიდრე ისინი ვინც არ მუშაობენ საკუთარი პროფესიით;

მონაცემების დამუშავება მოხდა პროგრამა SPSS-ში უნივარიაციული და ბივარიაციული ანალიზის მეთოდებით (აღწერითი სიხშირული ანალიზი, კროსტაბულაცია და კორელაცია).

2.2. კვლევის ანალიზი

თვითადმინისტრირებადი ანკეტა შედგება ორი ძირითადი ბლოკისგან, პირველი ბლოკი არის დემოგრაფიული და თემატური ბლოკი. სწორედ თემატურ ბლოკშია ჩამოთვლილი

დებულებები და მოცემულობები, რომელთა შეფასებაც ხდება რესპონდენტის მიერ 5 ბალიან სკალაზე, სადაც „1“ ქულა შეესაბამება მინიმალურ შეფასებას, ხოლო „5“ მაქსიმალურს.

რესპონდენტების მიერ შეფასდა შემდეგი მოცემულობები და დებულებები:

1. სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილება;
2. სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსი და მისით კმაყოფილება;
3. ბედნიერების ხარისხი სამუშაოს შესრულებისას;
4. მოტივაცია სამუშაოს შესრულებისას;
5. რესპონდენტის მიერ მისი სამსახურებრივი როლის მნიშვნელოვნების აღქმა;
6. რესპონდენტის მიერ არჩეული პროფესიის შესაბამისობა მის მოლოდინებთან;
7. იმ ორგანიზაციის შესაბამისობა მოლოდინებთან სადაც ის დასაქმებულია;
8. სამსახურის სარგებლიანობა საზოგადოებისთვის;
9. სამსახურის მიერ გამოწვეული სტრესი;
10. სამსახური როგორც მხოლოდ შემოსავლის წყარო;
11. ანაზღაურების შესაბამისობა გაწეულ სამუშაოსთან მიმართებაში;
12. სამსახურს შეცვლის სურვილი და ამ სურვილის რეალიზების შესაძლებლობა;
13. რესპონდენტის ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით მისი ბედნიერება;
14. რესპონდენტის ჯანმრთელობა.

დემოგრაფიული ბლოკი

რესპონდენტთა 54% არიან მდედრობითი სქესის წარმომადგენლები, ხოლო 46% მამრობითის. რესპონდენტები განაწილდნენ შემდეგ ასაკობრივ ჯგუფებში: 20-30 წელი – 57%, 31-40 წელი - 29%, 41-50 წელი - 8%, 51-60 წელი - 5%, 61-73 წელი - 1%. გამოკითხულთა

უმრავლესობა მიეკუთვნება 20-დან 30 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფს, ხოლო ამ ასაკობრივი ჯგუფის 13%-ს 26 წლის რესპონდენტები წარმოადგენენ.

დასაქმება:

გამოკითხულთა 3% თვითდასაქმებულთა, 91% დაქირავებული თანამშრომელი, ხოლო დარჩენილ 6%-ს საკუთარი ბიზნესი აქვს დარეგისტრირებული.

რესპონდენტებმა პასუხი გასცეს კითხვებზე თუ რამდენი ხანია არიან დასაქმებულნი ზოგადად და ამჟამინდელ სამსახურში. შედეგები შემდეგნაირად განაწილდა, ზოგადად მუშაობის პერიოდი: რესპონდენტთა 55% დასაქმებულია 5 წელზე მეტი, 17% დასაქმებულია 3-დან 5 წლამდე პერიოდში, 2-დან 3 წლამდე პერიოდში დასაქმებულია რესპონდენტთა 12%, 1-დან 2 წლამდე - 10%, ხოლო გამოკითხვის დროისათვის წლამდე პერიოდში დასაქმებულია რესპონდენტთა 6%. ამჟამინდელ სამსახურში მუშაობის პერიოდი: ამჟამინდელ სამსახურში რესპონდენტთა 27% მუშაობს ერთ წლამდე ვადით, 1-2 წელია მუშაობენ რესპონდენტთა 17%, 2-3 წელია- 13%, 3-5 წლამდე - 15%, ხოლო ამჟამინდელ სამსახურში 5 წელზე მეტია რაც მუშაობს რესპონდენტთა 28%.

სამსახურში დაკავებული პოზიციების მიხედვით, მმართველ რგოლს წარმოადგენს რესპონდენტთა 16%, რესპონდენტთა უმრავლესობა შუა რგოლის წარმომადგენელია, კერძოდ კი 51%, ქვედა რგოლი 32%, დარჩენილი 1% კი მიეკუთვნებიან თვითდასაქმებულ ადამიანებს, რომელთა 31%-მა თავი არ მიაკუთვნა დაკავებული პოზიციის არცერთ კატეგორიას, მათი 60% ტაქსის მძღოლია, ხოლო 40% რეპეტიტორი.

შემოსავალი:

რესპონდენტთა 3% არ აფიქსირებს პირად შემოსავალს, 100 ლარზე ნაკლები შემოსავალი აქვს 1%-ს, 17%-ის შემოსავალი 100-500 ლარია, 26%-ს პირადი შემოსავალი მერყეობს 501-დან 900 ლარამდე, 22%-ის შემოსავალია 901-1500 ლარი, 15%-ის შემოსავალი 1501-2500 ლარია, ხოლო გამოკითხულთა 16%-ის პირადი შემოსავალი აღემატება 3000 ლარს. პირადი შემოსავლის ყველაზე ხშირი მაჩვენებელი დაფიქსირდა 901-1200 ლარამდე ყოველთვიური შემოსავალი.

რაც შეეხება ოჯახის შემოსავალს, გამოკითხულთა 10% უარს აცხადებს ოჯახის შემოსავლის გამხელაზე, 3%-ის ოჯახის შემოსავალი მერყეობს 100-500 ლარის ფარგლებში,

8%-ის 501-დან 900 ლარამდე, 14% -ის ოჯახის შემოსავალი მერყეობს 901-1500 ლარის ფარგლებში, 32%-ის 1501-2500 ლარის ფარგლებში, ხოლო რესპონდენტთა დარჩენილი 33%-ის ოჯახის შემოსავალი აღემატება 3000 ლარს. ოჯახის შემოსავლის ყველაზე ხშირი მაჩვენებელია 1501-2000 ლარამდე.

განათლება/პროფესია:

რესპონდენტთა 10%-ს მიღებული აქვს 5 წლიანი განათლება, 40% აქვს ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი, 46%-ს მაგისტრის აკადემიური ხარისხი, ხოლო 4%-ს აქვს დოქტორის ხარისხი მინიჭებული.

რესპონდენტებს მითითებული აქვთ აკადემიური ხარისხის შესაბამისი პროფესიები, ანუ შესაძლებელია ერთ რესპონდენტს მითითებული ჰქონდეს ერთზე მეტი პროფესია. პროფესიები განაწილებულია შემდეგნაირად:

იურიდიული - 11%

სამედიცინო - 8%

პოლიტიკის მეცნიერებები - 3%

ჟურნალისტიკა - 3%

სოციოლოგია/სოციალური მუშაობა - 11%

საერთაშორისო ურთიერთობები - 5%

ფსიქოლოგია - 4%

პედაგოგიკა - 5%

ფილოლოგია - 4%

ეკონომიკა - 12%

ბიზნესის ადმინისტრირება - 14%

ტურიზმის მენეჯმენტი - 2%

მარკეტინგი - 3%

ფინანსები - 9%

ინფორმაციული ტექნოლოგიები - 3%

ზუსტი და საბუნებისტმეტყველო მეცნიერებები - 5%

ხოლო 9% რესპონდენტებისა ერთერთ პროფესიად მაინც ასახელებს შემდეგ პროფესიებს: სამხედრო განათლება, ეკოლოგია, რესტავრაცია, საზოგადოებასთან ურთიერთობა, ადამიანური რესურსების მართვა, საზოგადოებრივი გეოგრაფია, საჯარო ადმინისტრირება, ინჟინერია, თეოლოგია, უცხო ენები, ამერიკანისტიკა, ხელოვნებათმცოდნეობა, ეთნოლოგია, კულტურის კვლევები, ისტორია და ფილოსოფია.

ყველაზე მეტი რესპონდენტის მიერ დასახელებული პროფესიაა ბიზნესის ადმინისტრირება, გამოკითხულთა 14% მიერა აქვს ერთი ან რამოდენიმე აკადემიური ხარისხი აღნიშნულ პროფესიაში.

რესპონდენტთა მხოლოდ 52% მუშაობს თავისი პროფესიით. რაც საკმაოდ დაბალი მაჩვენებელია.

საჭიროდ მივიჩნიე ასევე იმის გარკვევა, თუ როგორ მოხდა პროფესიის არჩევა და პროფესიის არჩევისას გადაწყვეტილების მიღებაზე ვინ იქონია გავლენა. გამოკითხულთა 75% ამბობს, რომ თავად აირჩია პროფესია, 23%-ს მშობლები და ახლო ნათესავები დაეხმარნენ პროფესიის არჩევაში, ხოლო 2%-მა ნაცნობებისა და მეგობრების დახმარებით არჩია პროფესია.

დამოკიდებულებების და ცხოვრებისეული ფაქტების/მოცემულობების შეფასების

ბლოკი

დამოკიდებულებების შეფასების ბლოკში რესპონდენტები 5 ბალიან სკალაზე შესაბამისი ქულით შეფასებით გამოხატავდნენ მათ მოსაზრებას და დამოკიდებულებას მათი ცხოვრებისეული მოცემულობების შესახებ. სადაც „1“ ქულა ნიშნავს ყველაზე უარყოფით შეფასებას, „2“ - უფრო უარყოფითს ვიდრე დადებითს, „3“ - მეტნაკლებად უარყოფითს თუ დადებითს და ნეიტრალურ შეფასებად ითვლება, „4“ დადებითი შეფასებაა, ხოლო „5“ სრულიად დადებითია.

ასევე მათ შესაფასებლად ჰქონდათ მოცემული სხვადასხვა დებულება და ეს დებულება უნდა შეეფასებინათ ასევე 5 ბალიან სკალაზე, სადაც „1“ ქულა ნიშნავს რომ რესპონდენტი სრულიად არ ეთანხმება ამ დებულებას, ხოლო „5“ ქულა ნიშნავს, რომ სრულიად ეთანხმება მას.

სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილება

ზოგადად სამუშაოთი კმაყოფილების შეფასებისას გამოვლინდა, რომ რესპონდენტთა 18% აფასებს „5“ ქულით მათი სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, რესპონდენტთა 32% სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას აფასებს „4“ ქულით, რესპონდენტთა 34% - „3“ ქულით, 11% სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას აფასებს „2“ ქულით, ხოლო 5% „1“ ქულით.

გამოკითხულთა პასუხების მიხედვით ჩანს, რომ სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას ისინი უფრო მეტად პოზიტიურად აფასებენ, ვიდრე ნეგატიურად. ყველაზე დიდი სიხშირით კი ნეიტრალური პასუხი დასახელდა, კერძოდ „3“ ქულით შეფასდა სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილება, რაც თავის თავში გულისხმობს მეტნაკლებად კმაყოფილსაც და უკმაყოფილოსაც.

ანალიზისას გამოვლინდა კავშირი სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილების ცვლადსა და საკუთარი პროფესიით მუშაობის ცვლადს შორის. კერძოდ ის ადამიანები რომლებიც საკუთარი პროფესიით მუშაობენ უფრო ბედნიერები არიან ზოგადად სამუშაოთი, ვიდრე ისინი ვინც არა. იმ რესპონდენტთა 70% ვინც „5“ ქულით აფასებს სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას სწორედ თავისი პროფესიით მუშაობს. ხოლო იმ რესპონდენტთა 80%,

რომელიც „1“ ქულით აფასებს სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, არ მუშაობს თავისი პროფესიით.

სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსი და მისით კმაყოფილება

სამუშაო დრო:

იმის გასარკვევად თუ რა დროს ატარებენ სამსახურში რესპონდენტებს დაესვათ კითხვა თუ რამდენ საათს ატარებენ კვირის განმავლობაში სამსახურში. რესპონდენტთა 8% სამსახურში კვირის განმავლობაში 30 საათზე ნაკლებს ატარებს, გამოკითხულთა 6% 30-დან 34 საათამდე, 14% 35-39 საათს ატარებს სამსახურში, 30% - 40-44 საათს, 22% - 45-49 საათს, ხოლო რესპონდენტთა 20% სამსახურში ატარებს 50 საათს ან მეტს.

გამოკითხულთა ყველაზე დიდი ნაწილი სამსახურში 40-44 საათს ატარებს, მაგრამ ასევე აღსანიშნავია რომ რესპონდენტთა 20% სამსახურში ატარებს 50 საათზე მეტს, რაც საკმაოდ არასახარბიელო მოვლენაა, რაც ჩემი აზრით გავლენას ახდენს ადამიანის სამუშაოთი კმაყოფილებაზე და ზოგადად მის ბედნიერებაზე, რადგან ამ შემთხვევაში ადამიანს დრო აღარ რჩება ცხოვრების სხვა ასპექტებისათვის.

სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით კმაყოფილება:

რესპონდენტთა 12% ძალიან უკმაყოფილოა სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით და ამ მოცემულობას „1“ ქულით აფასებს, 10% მას „2“ ქულით აფასებს, 37% მეტნაკლებად კმაყოფილია სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით და ამ მოცემულობას „3“ ქულით აფასებს, 27% მის კმაყოფილებას „4“ ქულით აფასებს, ხოლო 14% ამ მოცემულობას აფასებს „5“ ქულით და ძალიან კმაყოფილია სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით.

იმ რესპონდენტთა 52% რომლებიც სამსახურში 50 საათზე მეტს ატარებენ სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსს „1“ და „2“ ქულით აფასებენ, ხოლო დარჩენილი 48% „3“ ქულით.

იმ რესპონდენტების უმრავლესობა ვინც სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსი „1“ ქულით შეაფასეს, კერძოდ კი მათი 50% სამსახურში 50 საათზე მეტს ატარებს.

იმ რესპონდენტთაგან 27% რომელიც სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსს „5“ ქულით აფასებს ყველაზე სამსახურში ატარებს 35-39 საათს.

ამ მოცემულობის „5“ ქულიანი შეფასება იმ რესპონდენტთაგან მიიღო, რომლებიც სამსახურში 35-39 საათს ატარებენ, კერძოდ კი მათი 27% ასეთი რესპონდენტები არიან.

ბედნიერების ხარისხი სამუშაოს შესრულებისას

იმის გასარკვევად, თუ რამდენად ანიჭებს რესპონდენტებს ბედნიერებას სამუშაოს შესრულება, მათ უნდა შეეფასებინათ დებულება „სამუშაოს შესრულებისას ბედნიერი ვარ“, ზემოთაღნიშნული წესის მიხედვით 5 ბალიან სკალაზე.

რესპონდენტთა 9% „1“ ქულით აფასებს ამ დებულებას, რაც იმას ნიშნავს, რომ სრულიად არ ეთანხმება მას, 13% ამ დებულებას „2“ ქულით აფასებს, 29% - „3“ ქულით, 30% ამ დებულებას „4“ ქულით აფასებს, ხოლო 19% სრულიად ეთანხმება დებულებას „სამუშაოს შესრულებისას ბედნიერი ვარ“ და მას „5“ ქულით აფასებს.

რესპონდენტთა 62%, რომლებიც „5“ ქულით აფასებს ბედნიერებას სამუშაოს შესრულებისას, საკუთარი პროფესიით მუშაობს, ხოლო იმ რესპონდენტთა 72% ვინც სრულიად არაა ბედნიერი სამუშაოს შესრულებისას არ მუშაობს თავისი პროფესიით.

მოტივაცია სამუშაოს შესრულებისას

შემდეგი დებულება რაც შეაფასეს რესპონდენტებმა არის „მოტივირებული ვარ სრულად დავიხარჯო სამსახურში“. მონაცემების ანალიზისას გამოიკვეთა, რომ გამოკითხულთა 7% სრულიად არ ეთანხმება ამ დებულებას და მას „1“ ქულით აფასებს სკალაზე, 10% დებულებას აფასებს „2“ ქულით, 23% - „3“ ქულით, 29% „4“ ქულით, ხოლო რესპონდენტთა 31% სრულიად ეთანხმება დებულებას და მას „5“ ქულით აფასებს.

კავშირი ჩანს მოტივაციის და სამუშაოს შესრულებისას ბედნიერების ცვლადებს შორის. იმ რესპონდენტთა 92% რომლებიც ბედნიერია სამუშაოს შესრულებით „5“ ქულით აფასებს მოტივაციას სრულად დაიხარჯოს სამუშაოს შესრულებისას. იმ რესპონდენტთა 79% რომელიც „1“ ქულით აფასებს სამუშაოს შესრულებისას ბედნიერებას, სრულიად არაა მოტივირებული სრულად დაიხარჯოს სამსახურში.

ის რესპონდენტები რომლების საკუთარი პროფესიით მუშაობენ მეტად მოტივირებულები არიან სამუშაოს შესრულებისას. 89% რესპონდენტებისა, რომლებიც მოტივირებული არიან სრულად დაიხარჯონ სამუშაოს შესრულებისას სწორედ თავისი პროფესიით მუშაობენ.

რესპონდენტის მიერ მისი სამსახურებრივი როლის მნიშვნელოვნების აღქმა

დებულება „ჩემი როლი სამსახურში მნიშვნელოვანი და საპასუხისმგებლოა“ გამოკითხულთა 1%-მა შეაფასა „1“ ქულით, 4%-მა „2“ ქულით, 15%-მა ეს დებულება „3“ ქულით შეაფასა, 31%-მა „4“ ქულით, ხოლო 49% სრულიად ეთანხმება ამ დებულებას და ის „5“ ქულით შეაფასა.

იმ რესპონდენტთა 83%, რომლებიც ბედნიერები არიან სამუშაოს შესრულებისას საკუთარ როლს სამსახურში მნიშვნელოვნად და საპასუხისმგებლოდ მიიჩნევენ. ასევე იმ რესპონდენტთა 78% რომლებიც „5“ ქულით აფასებენ სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას თავიანთ როლს სამსახურში მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ. მონაცემთა ანალიზმა ამ ცვლადებს შორის საშუალო ხარისხის კორელაცია აჩვენა.

რესპონდენტის მიერ არჩეული პროფესიის შესაბამისობა მის მოლოდინებთან

შემდეგი დებულება რაც რესპონდენტებმა შეაფასეს არის „ჩემი პროფესია სრულიად შეესაბამება ჩემს მოლოდინებს“. ამ დებულების შეფასებისას რესპონდენტთა 15% სრულიად არ დაეთანხმა მას და დებულება შეაფასა „1“ ქულით, ასევე 15% მას „2“ ქულით აფასებს, 23% დებულებას აფასებს „3“ ქულით, 29% „4“ ქულით, ხოლო 18% სრულიად ეთანხმება ამ დებულებას და მას „5“ ქულით აფასებს.

იმ რესპონდენტთა 77%, რომლებიც ამ დებულებას „4“ ქულით აფასებენ თავად აირჩიეს პროფესია, „5“ ქულით ვინც შეაფასა დებულება „ჩემი პროფესია სრულიად შეესაბამება ჩემს მოლოდინებს“ იმ რესპონდენტთა 89%-მა ასევე თავად აარჩია პროფესია. ხოლო ის რესპონდენტები ვინც უარყოფითად აფასებენ ამ დებულებას და მიიჩნევენ რომ მათი პროფესია არ შეესაბამება მათ მოლოდინებს, სხვების დახმარებით აირჩიეს პროფესია, კერძოდ რესპონდენტთა 85% რომლებიც ნეგატიურად აფასებენ მათი პროფესიის შესაბამისობას მათ მოლოდინებთან, მშობლების და ახლო ნათესავების დახმარებით აირჩიეს პროფესია.

იმ ორგანიზაციის შესაბამისობა მოლოდინებთან სადაც რესპონდენტი დასაქმებულია

დებულების „ორგანიზაცია, რომელშიც ვმუშაობ სრულიად შეესაბამება ჩემს მოლოდინებს“ შეფასება შემდეგნაირი სიხშირით მოხდა, რესპონდენტთა 12% ამ დებულებას აფასებს „1“ ქულით და სრულიად არ ეთანხმება მას, 16% დებულებას არ ეთანხმება და „2“ ქულით აფასებს, რესპონდენტთა 26% მას „3“ ქულით აფასებს, 28% - „4“ ქულით, ხოლო 18% ეთანხმება დებულებას და მას „5“ ქულით აფასებს.

მონაცემთა ანალიზის დროს გამოიკვეთა მაღალი ხარისხის კავშირი შემდეგ ცვლადებს შორის: მოტივაცია სამუშაოს შესრულებისას, ბედნიერება სამუშაოს შესრულებისას და ორგანიზაციით კმაყოფილება. ამ ცვლადებს შორის კროსტაბულაციური ანალიზის მიხედვით გამოვლინდა შემდეგი:

იმ რესპონდენტთა 54% რომლებიც ორგანიზაციისადმი მოლოდინებს უარყოფითად აფასებენ, „1“ ქულით, არ არიან მოტივირებულები სრულად დაიხარჯონ სამსახურში. ასევე იმ რესპონდენტთა 66%, რომლებიც ორგანიზაციისადმი მოლოდინებს „1“ ქულით აფასებენ, სრულიად არ არიან სამუშაოს შესრულებისას ბედნიერები.

იმ რესპონდენტთა 64%, რომელთა მოლოდინსაც სრულიად შეესაბამება ორგანიზაცია სადაც მუშაობენ და „5“ ქულით აფასებენ ამ დებულებას, სრულიად მოტივირებულები არიან დაიხარჯონ სამსახურში. ასევე იმ რესპონდენტთა 52%, რომლებიც „5“ ქულით აფასებენ

ორგანიზაციის შესაბამისობას მათ მოლოდინებთან, ბედნიერები არიან სამუშაოს შესრულებისას.

სამსახურის სარგებლიანობა საზოგადოებისთვის

რესპონდენტებმა შეაფასეს დებულება „ჩემს სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი მოაქვს“. რესპონდენტთა 4% ამ დებულებას „1“ ქულით აფასებს, ანუ სრულიად არ ეთანხმება მას, 8% დებულებას „2“ ქულით აფასებს, 19% - „3“ ქულით, 28% - „4“ ქულით, ხოლო 40% სრულიად ეთანხმება დებულებას და მას „5“ ქულით აფასებს.

იმ რესპონდენტთა 62%, რომლებიც თვლიან რომ მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი მოაქვს, ასევე კმაყოფილები არიან იმ ორგანიზაციით სადაც მუშაობენ და თვლიან რომ ის სრულიად შეესაბამება მათ მოლოდინებს. ასევე რესპონდენტთა 66%, რომლებიც თვლიან რომ მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი მოაქვს, ბედნიერია სამუშაოს შესრულებისას, ასევე ამ რესპონდენტთა 77% მოტივირებულია სრულიად დაიხარჯოს სამსახურში. ის რესპონდენტები რომლებიც მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სასარგებლოდ მიიჩნევენ დადებითად აფასებენ სამსახურით კმაყოფილებას, კერძოდ 67% ამ რესპონდენტებისა კმაყოფილია ზოგადად სამსახურით. ანალიზმა აღნიშნულ ცვლადებს შორის მაღალი ხარისხის კორელაცია აჩვენა.

სამსახურის მიერ გამოწვეული სტრესი

„სამსახურის გამო სტრესის ქვეშ ვიმყოფები“, ამ დებულებას სრულიად ეთანხმება რესპონდენტთა 15%, დებულებას „4“ ქულით აფასებს 16%, „3“ ქულით - 27%, „2“ ქულით - 22%, ხოლო 20% სრულიად არ ეთანხმება ამ დებულებას და მას „1“ ქულით აფასებს.

რესპონდენტთა 65% რომელიც დებულებას „სამსახურის გამო სტრესის ქვეშ ვიმყოფები“ სრულიად ეთანხმება და „5“ ქულით აფასებს მას, სრულიად უკმაყოფილოა სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით. ასეთი რესპონდენტების 57% არაა ბედნიერი სამუშაოს შესრულებისას, 70% დაბალი მოტივაციით გამოირჩევა სრულიად დაიხარჯოს სამსახურში, 71% უარყოფითად აფასებს ზოგადად სამუშაოთი კმაყოფილებას.

სამსახური, როგორც მხოლოდ შემოსავლის წყარო

რესპონდენტთა 7% სრულიად არ ეთანხმება დებულებას „სამსახური ჩემთვის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა“ და დებულებას „1“ ქულით აფასებს, 9% - „2“ ქულით, 10% - „3“ ქულით, 22% - „4“ ქულით, ხოლო 52% - „5“ ქულით. რესპონდენტთა უმრავლესობისათვის სამსახური მხოლოდ შემოსავლის წყაროა.

იმ რესპონდენტთა 78% რომლებისთვისაც სამსახური მხოლოდ შემოსავლის წყაროა, არ არის ბედნიერი სამუშაოს შესრულებისას, მათი 73% მიიჩნევს რომ მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი არ მოაქვს, ამ რესპონდენტთა 58% უარყოფითად აფასებს სამსახურით ზოგად კმაყოფილებას, ასეთ რესპონდენტთა 64% არ არის მოტივირებული სრულად დაიხარჯოს სამსახურში. ასევე საინტერესო კავშირი ჩანს შემდეგ ორ ცვლადს შორის, კერძოდ კი იმ რესპონდენტთა 68% რომელთათვისაც სამსახური მხოლოდ შემოსავლის წყაროა, არ მუშაობს თავისი პროფესიით.

ანაზღაურების შესაბამისობა გაწეულ სამუშაოსთან მიმართებაში

დებულებას „ჩემი ანაზღაურება შეესაბამება ჩემს მიერ შესრულებულ სამუშაოს“ სრულიად არ ეთანხმება რესპონდენტთა 22%, მას „2“ ქულით აფასებს 22%, „3“ ქულით აფასებს 25%, „4“ ქულით - 18%, ხოლო დებულებას სრულიად ეთანხმება და „5“ ქულით აფასებს 13%.

იმ რესპონდენტების 73%, რომლებიც თვლიან, რომ მათი ანაზღაურება შეესაბამება შესრულებულ სამუშაოს, კმაყოფილები არიან სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით. ასევე ამ რესპონდენტთა 84% დადებითად აფასებს სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, იმ რესპონდენტთა 67% რომელიც შესაბამისად თვლის თავის ანაზღაურებას მოტივირებულია სრულად დაიხარჯოს სამსახურში. რესპონდენტთა 79% რომელიც თვლის, რომ ანაზღაურება შეესაბამება მის შესრულებულ სამუშაოს ასევე ბედნიერიც არის სამუშაოს შესრულებისას.

ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ კავშირი ჩანს ამ ცვლადსა და ორგანიზაციის მოლოდინების ცვლადს შორის, კერძოდ, რესპონდენტთა 74%, რომელიც მიიჩნევს, რომ მისი

ანაზღაურება შეესაბამება მის საქმიანობას დადებითად აფასებს იმ ორგანიზაციას რომელშიც მუშაობს, „5“ ქულით აფასებს დებულებას „ორგანიზაცია, რომელშიც ვმუშაობ სრულიად შეესაბამება ჩემს მოლოდინებს“.

სამსახურს შეცვლის სურვილი და ამ სურვილის რეალიზების შესაძლებლობა

რესპონდენტების მიერ დებულების „შესაძლებლობა რომ მქონდეს სამსახურს გამოვიცვლიდი“ შეფასების ანალიზმა შემდეგი შედეგები აჩვენა: რესპონდენტთა 15% სრულიად არ ეთანხმება ამ დებულებას და მას „1“ ქულით აფასებს, 13% - „2“ ქულით აფასებს აღნიშნულ დებულებას, 17% - „3“ ქულით, 19% - „4“ ქულით, ხოლო საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელი აქვს ამ დებულების „5“ ქულით შეფასებას, კერძოდ გამოკითხულთა 36%-ს შესაძლებლობა რომ ჰქონდეს სამსახურს შეიცვლიდა. ამ ცვლადის გაზომვის შედეგად ჩანს, რომ რესპონდენტების დიდი ნაწილი არაა კმაყოფილი საკუთარი სამსახურით.

სხვა ცვლადებთან მიმართებაში დამოკიდებულებების გამოვლენის მიზნით კორელაციამ აჩვენა, რომ ამ ცვლადს მაღალი ხარისხის კავშირი აქვს სხვადასხვა ცვლადთან, რაც შემდეგნაირად გამოიყურება:

რესპონდენტები რომლებსაც დაბალი შემოსავალი აქვთ, უფრო იხრებიან პასუხის იმ ვარიანტისკენ, რომ მეტად სავარაუდოა სამსახური შეიცვალოს თუ ამის შესაძლებლობა ექნებათ, კერძოდ რესპონდენტთა 67%-ს, ვინც სრულიად ეთანხმება ამ დებულებას, შემოსავალი 1200 ლარზე ნაკლებია. ხოლო ის რესპონდენტები, ვისაც მაღალი შემოსავალი აქვთ დებულებას „შესაძლებლობა რომ მქონდეს სამსახურს გამოვიცვლიდი“ ნაკლებად ეთანხმებიან, კერძოდ იმ რესპონდენტთა 69%-ის შემოსავალი 2000 ლარზე მეტია.

რესპონდენტთა 60% ვინც არ შეიცვლიდა სამსახურს, დადებითად აფასებს სამუშაოთი ზოგადად კმაყოფილებას, „5“ ქულით. ხოლო იმ რესპონდენტთა 63% ვინც შეიცვლიდნენ სამსახურს, იმ კატეგორიას მიეკუთვნება, რომლებიც უარყოფითად, „1“ ქულით, აფასებენ სამსახურის ზოგად კმაყოფილებას.

რესპონდენტთა 73% რომლებიც არ შეიცვლიდნენ სამსახურს, სრულიად კმაყოფილები არიან სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით, ხოლო იმ რესპონდენტთა 60% ვინც შეიცვლიდა სამსახურს უკმაყოფილოა ამ ბალანსით.

რესპონდენტთა 74% ვინც არ შეიცვლიდა სამსახურს და ამ დებულებას „1“ ქულით აფასებენ, საკუთარი პროფესიით მუშაობს, ხოლო იმ რესპონდენტთა 62% რომლებიც შეიცვლიდნენ სამსახურს, და დებულებას „5“ ქულით აფასებენ, არ მუშაობენ საკუთარი პროფესიით.

82% იმ რესპონდენტებისა ვინც ამ დებულებას „5“ ქულით აფასებს, არაა ბედნიერი სამუშაოს შესრულებისას, ხოლო ისინი ვინც ამ დებულებას „1“ ქულით აფასებენ და არ შეიცვლიდნენ სამსახურს, ბედნიერები არიან სამუშაოს შესრულებისას, კერძოდ კი ასეთი რესპონდენტები წარმოადგენენ მათ 66%-ს.

იმ რესპონდენტთა 74%-ის მოლოდინებს, ვინც სამსახურს არ შეიცვლიდა, სრულიად შეესაბამება ორგანიზაცია სადაც ისინი მუშაობენ, ხოლო ისინი ვისაც სამსახურის შეცვლის სურვილი აქვს, მათი 76%, არ მიიჩნევენ ორგანიზაციას სადაც დასაქმებულნი არიან მათი მოლოდინების შესაბამისად და ამ დებულებას უარყოფითად აფასებენ.

რესპონდენტების უმრავლესობა, რომლებსაც სამსახურის შეცვლის სურვილი აქვთ, სტრესის ქვეშ არიან სწორედ სამსახურის გამო, 72% იმათგან ვინც ამბობს, რომ შესაძლებლობის შემთხვევაში სამსახურს გამოიცვლიდა სრულიად ეთანხმება დებულებას „სამსახურის გამო სტრესის ქვეშ ვიმყოფები“.

იმ რესპონდენტთა 80%, რომლებსაც სამსახურის შეცვლის სურვილი აქვთ, თვლიან რომ ამჟამინდელი სამსახური მათთვის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა, რაც იმაზე მიანიშნებს, რომ სამსახურისგან ისინი მეტს ელიან, ვიდრე აქვთ.

ასევე არაა გასაკვირი, რომ იმ რესპონდენტთა 84% ვისაც სამსახურის შეცვლა სურს, სრულიად შეუსაბამოდ მიიჩნევენ ანაზღაურებას და გაწეულ შრომასთან მიმართებაში.

იმის გასარკვევად თუ რესპონდენტთა რა ნაწილს აქვს შესაძლებლობა მათი სამსახურით უკმაყოფილების რეალიზება ქმედებაში მოახდინოს და წინა დებულების შეფასებების გადასამოწმებლად, მათ დაესვათ კითხვა აპირებდნენ თუ არა უახლოესი ერთი წლის მანძილზე სამსახურის შეცვლას, კითხვაზე გაცემული პასუხები შემდეგნაირად განაწილდა. რესპონდენტთა 42% უახლოესი ერთი წლის განმავლობაში ფიქრობს სამსახურის შეცვლას, ასევე 42% არ აპირებს უახლოესი ერთი წლის განმავლობაში შეიცვალოს სამსახური, ხოლო 16%-ს ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა უჭირს.

იმ რესპონდენტთა 65% ვინც ერთი წლის მანძილზე სამსახურის შეცვლას აპირებს, სწორედ ისინი არიან ვინც დებულებას „შესაძლებლობა რომ მქონდეს სამსახურს შევიცვლიდი“ სრულიად ეთანხმება და „5“ ქულით აფასებს. ხოლო იმ რესპონდენტთა, 77% ვინც ერთი წლის განმავლობაში სამსახურის შეცვლაზე არ ფიქრობს, ზემოაღნიშნულ დებულებას არ ეთანხმება.

რესპონდენტის ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით მისი ბედნიერება

რესპონდენტებმა შეაფასეს შემდეგი მოცემულობა „თქვენი ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით რამდენად ბედნიერად მიიჩნევთ თავს“ ასევე „5“ ბალიან სკალაზე. ამ მოცემულობის შეფასებას შემდეგი შედეგები მოჰყვა: რესპონდენტთა 3% „1“ ქულით აფასებს ბედნიერების ხარისხს ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, რესპონდენტთა 5% ამ მოცემულობას „2“ ქულით აფასებს, 33% - „3“ ქულით, რესპონდენტთა 42% - „4“ ქულით, ხოლო რესპონდენტთა მხოლოდ 16% მიიჩნევს თავს სრულიად ბედნიერად, ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, რაც ჩემი აზრით საკმაოდ დაბალი მაჩვენებელია, თუმცა სრულიად მოსალოდნელი, თუ გავითვალისწინებთ, იმ მონაცემებს, რაც სამსახურით უკმაყოფილების შეფასებამ აჩვენა.

სრულიად შესაბამისი შედეგი მივიღე, იმ მოსაზრებისა, რომ სამსახური ერთერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია ადამიანის ბედნიერების განსაზღვრისას, ამ ცვლადის კორელაციის შედეგად სხვა ცვლადებთან.

ის რესპონდენტები, რომლებიც სრულიად ბედნიერად მიიჩნევენ თავს, ძალიან დადებითად აფასებენ სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, კერძოდ კი 87% რესპონდენტებისა რომლებიც ამბობენ, რომ სრულიად ბედნიერები არიან სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას „5“ ქულით აფასებს.

იმ რესპონდენტთა 73% რომლებიც უკმაყოფილოები არიან საკუთარი სამუშაოთი, უკიდურესად ნეგატიურად აფასებენ საკუთარ ბედნიერებას, ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით.

რესპონდენტთა 85%, რომლებიც თავს სრულიად ბედნიერად მიიჩნევენ, ასევე ბედნიერია სამუშაოს შესრულებისას.

ანაზღაურებას რა თქმა უნდა მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს იმ სხვადასხვა ფაქტორებში, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ სამსახური ადამიანის ბედნიერებაზე გავლენას ახდენს. კერძოდ გამოკითხულთა 81%, რომელიც თავს სრულიად ბედნიერად მიიჩნევენ, კმაყოფილია საკუთარი ანაზღაურებით. ხოლო ანაზღაურების, როგორც სამსახურის ერთერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორის, ნეგატიური გავლენის გამოსავლენად ადამიანის ბედნიერებაზე, აქცენტი გავაკეთე იმაზე, თუ როგორ აფასებენ საკუთარ ბედნიერებას ის რესპონდენტები, რომლებიც თავიანთ ანაზღაურებას შეუსაბამოდ მიიჩნევენ. იმ რესპონდენტთა 71% რომელიც თავს სრულიად არ მიიჩნევენ ბედნიერად, თვლის, რომ მისი ანაზღაურება სრულიად არ შეესაბამება მის მიერ შესრულებულ სამუშაოს.

ანაზღაურებასა და ადამიანის ბედნიერების ცვლადებს შორის კავშირის გამოსავლენად ადამიანების მიერ მათი ანაზღაურების შესაბამისობის შეფასების ცვლადის გაზომვა და არა კონკრეტულად მათი ყოველთვიური შემოსავლის შედარებითი ანალიზი ბედნიერების ხარისხთან მიმართებაში, აიხსნება იმით, რომ ხელფასის ოდენობა და მისი დადებითად შეფასება, სუბიექტურ აზრზე დამოკიდებული და ინდივიდუალურია, ხოლო იმის შეფასება თუ რამდენად შეესაბამება ანაზღაურება ადამიანის მიერ გაწეულ სამუშაოს, სწორედ ამ სუბიექტურ აზრს გამოხატავს, უფრო უკეთ ვიდრე გარკვეული რიცხვი, რომელიც ტოლია ადამიანის ყოველთვიური ხელფასისა.

კვლევის შედეგების შედეგად ნათელია, რომ სამსახური ადამიანის ბედნიერებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს, მაგრამ ასევე ბედნიერების ნაკლებობაზეც. რაც ჩემი აზრით ძალიან ხშირად გამოწვეულია იმით, რომ ადამიანებს სამსახურის გამო დრო აღარ რჩებათ ცხოვრების სხვა მნიშვნელოვანი ასპექტებისათვის. ამას აჩვენებს ანალიზიც, რესპონდენტების უმრავლესობა, 89% რომელიც თავს ბედნიერად მიიჩნევს, კმაყოფილია სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით.

დასაქმების ტიპი და ბედნიერება

კვლევის შედეგების ანალიზისას მინდოდა გამომეკვეტა კავშირი დასაქმების ტიპსა და ადამიანის მიერ საკუთარი ბედნიერების შეფასებას შორის.

თვითდასაქმებულთა 46% ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, საკუთარ ბედნიერებას „3“ ქულით აფასებს, 14% - „4“ ქულით, ხოლო 40% - „5“ ქულით. როგორც ჩანს თვითდასაქმებულები, მეტნაკლებად ბედნიერად მიიჩნევენ თავს, დასაქმების ამ ტიპს პოზიტიური გავლენები აქვს ადამიანის ბედნიერებაზე.

დაქირავებული თანამშრომლების 2% საკუთარ ბედნიერებას „1“ ქულით აფასებს, მათი 5% - „2“ ქულით აფასებს ამ მოცემულობას, 33% - „3“ ქულით, 44% - 4 ქულით, ხოლო 11% - მიიჩნევს თავს სრულიად ბედნიერად.

საკუთარი ბიზნესის მქონე რესპონდენტების 11% საკუთარ ბედნიერებას „1“ ქულით აფასებს, 36% - „3“ ქულით, 39% - „4“ ქულით, ხოლო 14% - „5“ ქულით აფასებს ბედნიერებას, ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით.

დასაქმების ტიპებსა და ბედნიერების აღქმას შორის შედარებითი ანალიზის მიხედვით აღმოჩნდა, რომ თვითდასაქმებულთა უმრავლესობა მეტნაკლებად პოზიტიურად აფასებს საკუთარ ბედნიერებას ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, კერძოდ მათი 40%, ხოლო არცერთი მათგანი არ თვლის რომ საერთოდ არ არის ბედნიერი. დაქირავებული თანამშრომლების ძალიან მცირე ნაწილი 2% მიიჩნევს, რომ საერთოდ არ არის ბედნიერი, ხოლო საკუთარი ბიზნესის მქონეთა 11% არ მიიჩნევს

თავს ბედნიერად. გამოკითხულთა უმრავლესობა, სამივე ტიპის დასაქმებულთა ქვეჯგუფში საშუალოდ ბედნიერად მიიჩნევს თავს, აქედან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმების ტიპს ბედნიერების აღქმაზე თუ განსაზღვრისას განსაკუთრებული გავლენა არ აქვს.

სამსახურში დაკავებული პოზიცია და ბედნიერება

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ სხვადასხვა პოზიციაზე მომუშავეთა ბედნიერების ხარისხი განსხვავებულია, რაც აჩენს ვარაუდს, რომ პოზიცია რაც უკავია ადამიანს, გარკვეულწილად გავლენას ახდენს მის ბედნიერებაზე.

მმართველი რგოლის წარმომადგენელთა მხოლოდ 4% აფასებს ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით საკუთარ ბედნიერებას „1“ ქულაზე, 35% ბედნიერებას აფასებს „3“ ქულით, 44% - „4“ ქულით, ხოლო 17% საკუთარ ბედნიერებას „5“ ქულით აფასებს.

შუა რგოლის წარმომადგენელთა 3% საკუთარ ბედნიერებას „1“ ქულით აფასებს, 6% - „2“ ქულით, 30% - „3“ ქულით, 46% - 4 ქულით აფასებს საკუთარ ბედნიერებას, ხოლო 15% - სრულიად ბედნიერად მიიჩნევს თავს.

ქვედა რგოლის წარმომადგენელთა 26% ბედნიერებას - „1“ ქულით აფასებს, 36% - „2“ ქულით, 17% - „3“ ქულით აფასებს საკუთარ ბედნიერებას ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, 14% - „4“ ქულით, ხოლო 7% თვლის, რომ სრულიად ბედნიერია.

სამსახურში დაკავებული პოზიციის და სამსახურით კმაყოფილების შედარებითმა ანალიზმა შემდეგი აჩვენა: მმართველი რგოლის წარმომადგენელთა უმრავლესობა, 42% სრულიად კმაყოფილია სამსახურით, ხოლო მათი მხოლოდ 3% აფასებს სამუშაოთი კმაყოფილებას სრულიად ნეგატიურად. შუა რგოლის წარმომადგენელთა მცირე ნაწილი აფასებს ნეგატიურად სამუშაოთი კმაყოფილებას, კერძოდ 4%, მაგრამ ასევე მცირე ნაწილია სრულიად კმაყოფილი სამსახურით, მხოლოდ 14%. ქვედა რგოლის წარმომადგენელთა უმრავლესობა, 35% ნეგატიურად აფასებს სამუშაოთი კმაყოფილებას, ხოლო მათი 15% სრულიად კმაყოფილია სამსახურით.

შედეგების ასეთი განაწილების გამომწვევი მიზეზების გასარკვევად, გადავწყვიტე ოგივე ფაქტორები გამომეყენებინა, რაც დასაქმების ტიპებისა და მათი სამსახურით კმაყოფილების კორელაციის მიზეზების ამხსნელად მივიჩნიე, კერძოდ ანაზღაურების შესაბამისობა და სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსი.

დაკავებული პოზიციების მიხედვით შესაბამისი ანაზღაურების ცვლადი გარკვეულწილად იმეორებს მათი სამსახურით კმაყოფილების განაწილებას, მმართველი რგოლის წარმომადგენელთა უმრავლესობა, 58% კმაყოფილია ანაზღაურებით, შუა რგოლის წარმომადგენლების მცირე ნაწილია ანაზღაურებით კმაყოფილი, 19%, ისინი უფრო საშუალოდ აფასებენ ანაზღაურების შესაბამისობას მათ მიერ გაწეულ სამუშაოსთან მიმართებაში, ხოლო ქვედა რგოლის წარმომადგენელთა უმრავლესობა, 73% ნეგატიურად აფასებს ანაზღაურების შესაბამისობას.

სამსახურში დაკავებული სხვადასხვა პოზიციის წარმომადგენლების ბედნიერებაც გარკვეულწილად სხვადასხვა სახეს იღებს. ცხოვრების ყველა ასპექტით გათვალისწინებით ქვედა რგოლის წარმომადგენელთა 62% უარყოფითად აფასებს ბედნიერების დებულებას და არ თვლის თავს ბედნიერად, მათი მხოლოდ 21% აფასებს დადებითად საკუთარ ბედნიერებას. მმართველი რგოლის წარმომადგენელთა 61% დადებითად აფასებს საკუთარ ბედნიერებას, მათი მხოლოდ 4% აძლევს ამ დებულებას უარყოფით შეფასებას. ხოლო შუა რგოლის წარმომადგენელთა 61% დადებითად, 9% კი არ მიიჩნევს თავს ბედნიერად.

როგორც კვლევამ აჩვენა, სამსახურში დაკავებული პოზიცია გავლენას ახდენს ადამიანის ბედნიერებაზე. მსოფლიო ბედნიერების კვლევის ანგარიშშიც აღნიშნულია, რომ სამსახურში დაკავებული პოზიციების გავლენა ძალიან დიდია ადამიანების მიერ საკუთარი ცხოვრების შეფასებაზე. კერძოდ ანგარიშში ნათქვამია „ყოველისმომცველი მიგნება სწორედ ის არის, რომ მსოფლიო მასშტაბით მოგროვილი მონაცემებით მქლავნდება ის მნიშვნელოვანი განსხვავება თუ რა კავშირი აქვს თეთრ და ცისფერ საყელოს ბედნიერებასთან.“ (World Happiness Report, 2017, გვ. 156)

ორგანიზაციით კმაყოფილება და ბედნიერება

რესპონდენტთა 89%, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ ორგანიზაცია სადაც მუშაობენ სრულიად შეესაბამება მათ მოლოდინებს, საკუთარ ბედნიერებას დადებითად აფასებენ. ხოლო იმ რესპონდენტთა 87% ვინც თვლის, რომ ორგანიზაცია სადაც მუშაობენ არ შეესაბამება მათ მოლოდინებს, საკუთარ ბედნიერებას უარყოფითად აფასებს.

სამსახურით გამოწვეული სტრესი და ბედნიერება

ის რესპონდენტები, რომლებიც სამსახურის გამო სტრესის ქვეშ არ იმყოფებიან უფრო პოზიტიურად აფასებენ საკუთარ ბედნიერებას ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით (67%), ისინი, ვისაც სამსახურის გამო სტრესის ქვეშ უწევთ ყოფნა (74%) საკუთარ თავს არ მიიჩნევენ ბედნიერად.

ბედნიერების ხარისხი სამუშაოს შესრულებისას და ბედნიერება

ის რესპონდენტები, რომლებიც ბედნიერები არიან სამუშაოს შესრულებისას, ასევე პოზიტიურად მიიჩნევენ საკუთარ ბედნიერებასაც, კერძოდ კი ასეთი რესპონდენტების 77% საკუთარ ბედნიერებას „5“ ქულით აფასებს. იმ რესპონდენტთა 77%, რომლებიც არ არიან ბედნიერები სამუშაოს შესრულებისას, არ მიიჩნევენ თავს ბედნიერებად, ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით.

რესპონდენტის მიერ მისი სამსახურებრივი როლის მნიშვნელოვნების აღქმა და ბედნიერება

იმ რესპონდენტთა 75%, რომელიც თვლის, რომ მისი როლი სამსახურში მნიშვნელოვანია, დადებითად აფასებს საკუთარ ბედნიერებას ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, ხოლო იმ რესპონდენტთა 73%, რომლებიც თვლიან რომ მათი როლი სამსახურში მნიშვნელოვანი არაა, საკუთარ თავს ბედნიერად არ მიიჩნევენ.

სამსახურის სარგებლიანობა საზოგადოებისთვის

ის რესპონდენტები, რომლებიც თვლიან, რომ მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი მოაქვთ, უფრო მიდრეკილნი არიან დადებითად შეაფასონ საკუთარი

ბედნიერება, კერძოდ რესპონდენტთა 73%, რომლებიც საკუთარ სამსახურს სასარგებლოდ მიიჩნევენ საზოგადოებისთვის, საკუთარ ბედნიერებას დადებითად აფასებს. ხოლო ისინი ვინც თვლიან, რომ მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი არ მოაქვს, საკუთარ ბედნიერებასაც უფრო ნეგატიურად აფასებენ, კერძოდ კი მათი 65%.

ჯანმრთელობა

როგორც ზემოთ ავლინებ, თანამედროვე კვლევების მიხედვით, სამსახურით კმაყოფილების კვლევისას ჯანმრთელობა ერთერთ ფაქტორადაა მიჩნეული, რომელზეც სამსახურს გავლენა აქვს და პირიქით. აქედან გამომდინარე, საჭიროდ ჩავთვალე კითხვარში ყოფილიყო ცალკე კითხვა „რამდენად ჯანმრთელად მიიჩნევთ თავს“.

რესპონდენტთა 2% საერთოდ არ მიიჩნევენ თავს ჯანმრთელად, ამ დებულებას „1“ ქულით აფასებს, ასევე 2% დებულებას აფასებს „2“ ქულით, 22% - „3“ ქულით, 48% - „4“ ქულით, 26% კი სრულიად ჯანმრთელად მიიჩნევენ თავს.

გამოკითხვამ აჩვენა, რომ რესპონდენტთა მეტი ნაწილი დადებითად აფასებს საკუთარ ჯანმრთელობას. ჩემი აზრით ამ შედეგებზე ჩაღრმავება საჭიროა. ამ ცვლადსა და სამსახურით კმაყოფილების ცვლადს შორის კავშირი აჩვენა ანალიზმა. კერძოდ, რესპონდენტთა 58%, რომლებიც თავს ჯანმრთელად არ მიიჩნევენ, ასევე უკმაყოფილოები არიან საკუთარი სამსახურით. იმ რესპონდენტების 71% კი რომლებიც თავს სრულიად ჯანმრთელად მიიჩნევენ, კმაყოფილია თავისი სამუშაოთი.

ასაკი/სქესი და სამსახურით კმაყოფილება

მკვლევარების აზრით სხვადასხვა ასაკის თუ სქესის ადამიანებისათვის სამსახური როგორც ბედნიერების ინდიკატორი, სხვადასხვა მნიშვნელობის მატარებელია. ჩემი კვლევის შედეგებით ეს მოსაზრება არ მტკიცდება. თითქმის მცირე ეფექტის კორელაცია აჩვენა სამსახურით ზოგადი კმაყოფილების ცვლადსა და ასაკის/სქესის ცვლადებს შორის.

დასაქმების ტიპი და სამსახურით კმაყოფილება

ჩემთვის საინტერესო იყო იმის გარკვევა, არსებობდა თუ არა კავშირი სამსახურის ტიპსა და სამსახურით კმაყოფილებას შორის და თუ რანაირად ავლენს თავს ეს კავშირი რესპონდენტების პასუხებში.

კვლევაში მონაწილე რესპონდენტების 3% თვითდასაქმებულია. მათი 20% უარყოფითად აფასებს სამსახურით ზოგადი კმაყოფილების დებულებას, კერძოდ „1“ ქულით, 6%- „2“ ქულით, 46% „3“ ქულით აფასებს მას, ხოლო დარჩენილი 28% - „5“ ქულით.

დაქირავებული თანამშრომლები გამოკითხულთა უმრავლესობას წარმოადგენენ, 91%-ს. მათი 5% „1“ ქულით აფასებს სამსახურებით კმაყოფილების დებულებას, 11% - „2“ ქულით, 32% - „3“ ქულით, 33% - „4“ ქულით, ხოლო 19% - სამსახურით ძალიან კმაყოფილია.

საკუთარი ბიზნესი დარეგისტრირებული აქვს გამოკითხულთა 6%-ს. მათი უმრავლესობა დადებითად აფასებენ სამსახურით ზოგად კმაყოფილებას. მათი 54% სამსახურით კმაყოფილებას „3“ ქულით აფასებს, 21% - 4 ქულით, ხოლო 25% სრულიად კმაყოფილია სამსახურით და ამ დებულებას „5“ ქულით აფასებს.

დასაქმების სამი სხვადასხვა ტიპის წარმომადგენელთა სამსახურით კმაყოფილების შედარებითი ანალიზის შედეგად ჩანს, რომ თვითდასაქმებულები, ამ ჯგუფის შიგნით, ყველაზე დიდი სიხშირით აფასებენ სამსახურით კმაყოფილებას ძალიან დადებითად, „5“ ქულით, კერძოდ კი თვითდასაქმებულთა 28%. თუმცა ასევე სწორედ ამ ჯგუფის წარმომადგენლები აფასებენ ამ დებულებას ნეიტაგიურად, „1“ ქულით, ყველაზე მეტი სიხშირით, თვითდასაქმებულთა 20% სამსახურით უკმაყოფილოა. როცა დაქირავებული თანამშრომლების მხოლოდ 5% აფასებს „1“ ქულით სამსახურით კმაყოფილებას და მათი 19% „5“ ქულით, ხოლო საკუთარი ბიზნესის მქონე არცერთი რესპონდენტი სამსახურით უკმაყოფილო არაა, მათი 25% კი სრულიად დადებითად აფასებს სამსახურით ზოგად კმაყოფილებას.

იმის გასარკვევად, თუ რა გავლენები ახდენს დასაქმების სხვადასხვა ტიპის წარმომადგენლების სამსახურით კმაყოფილებაზე, გადავწყვიტე წინ წამომეწია

მნიშვნელოვანი ფაქტორები, რომელიც ჩემი აზრით, განაპირობებს სამუშაოთი კმაყოფილებას, კერძოდ ანაზღაურება და სამუშაო საათები. ასევე მსოფლიო ბედნიერების შესახებ ანგარიშის მიხედვითაც, ანაზღაურება და თავისუფალი დროის ქონა, ცენტრალურ ფაქტორებს წარმოადგენს, რაც განაპირობებს ადამიანის კმაყოფილებას სამსახურით. (World Happiness Report, 2017, გვ. 145)

თვითდასაქმებულთა საგრძნობლად დიდი ნაწილის უკმაყოფილება სამუშაოთი მარტივად აიხსნება ამ ფაქტორებით. კერძოდ თვითდასაქმებულთა უმრავლესობა უკმაყოფილოა ანაზღაურებით, კერძოდ მათი 65%. ასევე მათი 68% უკმაყოფილოა სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით.

დაქირავებული თანამშრომლების მხოლოდ 23% ამბობს, რომ ანაზღაურება სრულიად შეუსაბამოა გაწეული სამსახურის და მათი მხოლოდ 22% აფასებს სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსს ყველაზე დაბალი ქულით.

რაც შეეხება საკუთარი ბიზნესის მქონე რესპონდენტებს და იმას თუ რა განაპირობებს ასეთი რესპონდენტების კმაყოფილებას სამუშაოთი, მათი 37% უკმაყოფილოა ანაზღაურებით და თვლის რომ გაწეულ სამუშაოსთან შესაბამისი არაა, ხოლო მხოლოდ 11% აცხადებს, რომ სრულიად უკმაყოფილოა სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით.

სამსახურში დაკავებული პოზიცია და სამსახურით კმაყოფილება

ასევე საინტერესო იქნება იმის გამოკვეთა, როგორ აფასებენ სხვადასხვა პოზიციებზე დაკავებული რესპონდენტები სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას და ბედნიერებას ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით.

კვლევაში მონაწილეთაგან, სამსახურში დაკავებული პოზიციების მიხედვით, მმართველ რგოლს წარმოადგენს 16%, რესპონდენტთა უმრავლესობა შუა რგოლის წარმომადგენელია, კერძოდ კი 51%, ქვედა რგოლი 32%. დანარჩენი რესპონდენტები, როგორც

ზემოთ იქნა აღნიშნული, ჩამოთვლილთაგან არცერთ კატეგორიას მიაკუთვნებენ თავიანთ სამსახურს.

მმართველი რგოლის წარმომადგენლების 3% „1“ ქულით აფასებს სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, 22% - „3“ ქულით, 33% - „4“ ქულით, ხოლო 42% სრულიად დადებითად, „5“ ქულით, აფასებს სამუშაოთი კმაყოფილებას.

შუა რგოლის წარმომადგენელთა 4% სრულიად უკმაყოფილოა სამუშაოთი, „1“ ქულით აფასებს სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილების დეზულეზას, 8% მას „2“ ქულით აფასებს, 37% - 3 ქულით, ასევე 37% ამ დეზულეზას „4“ ქულით აფასებს, ხოლო 14% სრულიად კმაყოფილია სამუშაოთი.

ქვედა რგოლის წარმომადგენელთა 35% სრულიად უკმაყოფილოა სამუშაოთი და „1“ ქულით აფასებს სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, 20% - „2“ ქულით, 9% - „3“ ქულით, 21% ამ დეზულეზას „4“ ქულით აფასებს, ხოლო 15% სრულიად კმაყოფილია სამუშაოთი და „5“ ქულით აფასებს ამ დეზულეზას.

დასკვნა/ძირითადი მიგნებები

ჩემი კვლევის საგანი დღესდღეობით საკმაოდ აქტუალურ პრობლემას, სამსახურს ეხმიანება. სამსახურის ფსიქო-სოციალური დისფუნქციები, ანუ ის პრობლემები და რაც მოსდევს სამსახურს, რა გავლენასაც ახდენს ის ადამიანების ცხოვრებაზე, საკმაოდ მნიშვნელოვანია. ბევრ ადამიანს გააჩნია სამსახური, მათ შორის მეც, მაგრამ არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ სამსახური არ არის მხოლოდ ვალდებულება, არც მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, სამსახური არის ადგილი სადაც ადამიანმა უნდა გამოავლინოს პოტენციალი, შეეჭიდოს ახალ გამოწვევებს, განვითარდეს პროფესიულად და ასევე პიროვნულად. სამსახური არის ადგილი სადაც თავს იყრის სოციალური ცხოვრების ისეთი მნიშვნელოვანი ასპექტები როგორცაა ინტერაქცია და სოციალიზაცია, თანამედროვე მკვლევარების აზრით სამუშაო ადგილი მიჩნეულია სოციალური კაპიტალის ერთერთ მნიშვნელოვან არეალად. (World Happiness Report, 2017)

კვლევის პროცესში და ანალიზის შედეგად ბევრი საინტერესო მიგნება გამოიკვეთა. კერძოდ კვლევის შედეგებმა, სხვადასხვა კონტექსტში აჩვენა სამსახურის პოზიტიური თუ ნეგატიური გავლენები ადამიანის ბედნიერებაზე. რაც სწორედ იმაზე მიუთითებს, თუ რა ფსიქო-სოციალურ დისფუნქციებთან გვაქვს საქმე, როდესაც ადამიანი სამსახურით კმაყოფილი არაა. ადამიანები, რომლებიც სამუშაოს ზოგადი შეფასებისას ნეგატიურ დამოკიდებულებას ავლენენ, ნაკლები ბედნიერების ხარისხით გამოირჩევიან, აქ ჩანს პირდაპირი კავშირი ადამიანის სამსახურსა და მის ბედნიერებას შორის, ეს რა თქმა უნდა ორმხრივი გავლენაა, მაგრამ შეიძლება ითქვას, რომ სამსახურით კმაყოფილება, ერთერთი განმაპირობებელია ადამიანის ბედნიერებისა.

სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილების გარდა, გამოვლინდა სამსახურის სხვა მრავალი ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს ადამიანის ბედნიერებაზე თუ მის უბედურებაზე. სამსახურით გამოწვეული სტრესი აისახება ადამიანის მიერ საკუთარი ბედნიერების შეფასებაზე. სამსახურის სარგებლიანობა საზოგადოებისთვის, ადამიანები მიდრეკილნი არიან, რომ იყვნენ უფრო ბედნიერები, თუ მათი ყოველდღიური საქმიანობა სარგებელის

მომტანია საზოგადოებისათვის, ეს ალბათ განპირობებულია იმ თანდაყოლილი ნიშანთვისებით, რაც ადამიანს ახასიათებს, კერძოდ კი სოციალურობა და მუდმივი სწრაფვა ინტერაქციისადმი. წარმოუდგენელია ადამიანი სრულფასოვან ცხოვრებას ეწეოდეს ისე, რომ არ იყოს საზოგადოების წევრი. ასევე იმ სამუშაოსადმი თუ ორგანიზაციისადმი, სადაც ადამიანი დასაქმებულია, დადებითი განწყობა, გავლენას ახდენს, არათუ მის სამსახურით კმაყოფილებაზე, არამედ ეს ფაქტორები მნიშვნელოვანი გავლენის მქონეა ადამიანის ბედნიერებაზეც.

რა თქმა უნდა, იმისათვის, რომ ადამიანი კმაყოფილი იყოს სამუშაოთი აუცილებელი პირობაა, ჰქონდეს შესაბამისი ანაზღაურება, მისი სამუშაო საათები აძლევდეს სოციალური ცხოვრების საშუალებასაც და არ იკავებდეს ცხოვრების უმეტეს ნაწილს, ასევე სამსახურით კმაყოფილებას განსაზღვრავს ის როლი და პასუხისმგებლობები რაც ადამიანს აქვს დაკისრებული სამსახურში. ადამიანი, რომელიც თვლის რომ სამსახურში მისი როლი უმნიშვნელოა, ნაკლებ სავარაუდოა კმაყოფილი იყოს სამსახურით. ასევე მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს პოზიცია რაც მას უკავია სამსახურში. კვლევამაც აჩვენა, რომ ეს დასახელებული ფაქტორები რა თქმა უნდა გავლენას ახდენს ადამიანის კმაყოფილებაზე მისი სამსახურით, მაგრამ ასევე ადამიანის ბედნიერების მნიშვნელოვანი განმაპირობებელი ფაქტორებია.

კვლევის შედეგების გათვალისწინებით შეიძლება ითქვას, რომ სამსახურთან დაკავშირებული ამ მრავალი ფაქტორის ერთობლიობა და მოცემულობა, რა თქმა უნდა მათ პოზიტიურ ვარიაციებში, იძლევა იმის გარანტიას, რომ სამსახურმა პოზიტიური გავლენა იქონიოს ადამიანის ცხოვრებაზე და იყოს მისი ბედნიერების წყარო. რაც ჩემი აზრით აუცილებელი პირობაა სრულფასოვანი ცხოვრებისათვის. ამ აზრს გამოთქვამს არაერთი მკვლევარი, იგივე აზრის მატარებელია მსოფლიო ბედნიერების შესახებ ანგარიშიც, რომლის მიხედვითაც საგრძნობლად განსხვავდება დასაქმებულ და უმუშევარ რესპონდენტთა ბედნიერების ხარისხი, ცხოვრების შეფასებისას. (World Happiness Report, 2017, გვ.147)

თუმცა აუცილებლად გასათვალისწინებელია, რომ სამსახურის ქონა, პირდაპირ

პროპორციულად არ განაპირობებს ადამიანის ბედნიერებას, ამისთვის, როგორც ზემოთ ავლინებში, საჭიროა მრავალი პირობის არსებობა.

კვლევის ჩატარებამდე ჩამოყალიბებული მქონდა შემდეგი ჰიპოთეზები:

1. სამსახური უმრავლესობისათვის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა;
2. ადამიანები რომლებმაც თავად აირჩიეს პროფესია უფრო კმაყოფილები არიან პროფესიით ვიდრე ისინი, ვინც პროფესია სხვა ადამიანების გავლენით აარჩიეს;
3. ადამიანები რომლებიც საკუთარი პროფესიით მუშაობენ უფრო კმაყოფილები არიან სამსახურით ვიდრე ისინი ვინც არ მუშაობენ საკუთარი პროფესიით.

ჰიპოთეზებთან მიმართებაში, კვლევის ანალიზმა შემდეგი შედეგები აჩვენა.

პირველი ჰიპოთეზა, რომლითაც ვივარაუდებ, რომ სამსახური გამოკითხულთა უმრავლესობისათვის მხოლოდ შემოსავლის წყარო იქნებოდა, გამართლდა. რესპონდენტთა 52% ეთანხმება დებულებას, რომ სამსახური მათთვის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა.

მეორე ჰიპოთეზის მიხედვით, მოსალოდნელი იყო, რომ იმ ადამიანების კმაყოფილების ხარისხი პროფესიით უფრო მაღალი იქნებოდა ვინც თავად აირჩია პროფესია, ვიდრე მათი, ვინც პროფესია სხვების გავლენით და დახმარებით აარჩიეს. ეს ჰიპოთეზაც გამართლდა. კერძოდ, იმ რესპონდენტთა 89%, ვინც თვლის, რომ მათი პროფესია სრულიად შეესაბამება მათ მოლოდინებს, თავად აარჩიეს პროფესია. ხოლო რესპონდენტთა 85% რომლებიც ნეგატიურად აფასებენ მათი პროფესიის შესაბამისობას მათ მოლოდინებთან, მშობლების და ახლო ნათესავების დახმარებით აირჩიეს პროფესია.

რაც შეეხება მესამე ჰიპოთეზა, რომლის მიხედვითაც ვივარაუდებ, რომ ის ადამიანები, რომლებიც საკუთარი პროფესიით მუშაობენ, მეტად არიან მიდრეკილნი სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილებისაკენ ასევე გამართლდა. კვლევის შედეგების მიხედვით რესპონდენტთა 70%, ვინც სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას დადებითად აფასებს, სწორედ

თავისი პროფესიით მუშაობს. ხოლო რესპონდენტთა 80%, ვინც უკმაყოფილოა სამუშაოთი, არ მუშაობს თავისი პროფესიით.

ეს ჰიპოთეზები იყო კონკრეტულად ქართული სოციუმისთვის დამახასიათებელი პრობლემებით გამოწვეული და ქვეყანაში არსებული რეალობის შესახებ ვარაუდები. აღსანიშნავია, რომ სამსახური და მისი არ არსებობა ქვეყანაში აქტუალურ პრობლემას წარმოადგენს, ასევე მნიშვნელოვანი პრობლემაა, პროფესიული განვითარება, რისი საშუალებაც დღეს მრავალს არ აქვს, რადგან დასაქმებულთა დიდი ნაწილი ვერ ახერხებს საკუთარი პროფესიით იმუშაოს, სხვადასხვა მიზეზთა გამო, რომელთაგანაც ყველაზე მნიშვნელოვანი, ჩემი აზრით, პროფესიის შესაბამისი სამსახურის მოძებნასთან დაკავშირებული სირთულეები და ასეთი სამსახურების არარსებობაა. კვლევის შედეგების მიხედვით, რესპონდენტთა 48% არაა დასაქმებული საკუთარი პროფესიით, რაც საგრძნობლად დიდი მაჩვენებელია.

ჰიპოთეზებად არ მქონდა დასახელებული მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში ჩატარებული კვლევების, ბედნიერების მსოფლიო ანგარიშში ჩამოყალიბებული თუ თეორიული ნაშრომების ანალიზის შედეგად გამოკვეთილი ძირითადი მიგნებები სამსახურის და ადამიანის ბედნიერებას შორის კაუზალური კავშირების შესახებ, რომლებიც ჩემი კვლევის შედეგადაც გამოვლინდა და ანალიზის თუ დასკვნის სახითაც არის წარმოდგენილი ნაშრომში.

ლიტერატურული მიმოხილვა:

1. Glatzer, W (2000). Happiness: Classic Theory in the Light of Current Research;
2. Glatzer, W (1991) Quality of Life in Advanced Industrialised Countries: The Case of Germany. In: Strack/Argyle/Schwarz 1991, pp. 261–280.
3. Glatzer, W and Mathias Bös (1998) Subjective Attendants of Unification and Transformation in Germany. Social Indicators Research, 43(1–2), pp. 171–196;
4. Kroll, C (2011). Towards a Sociology of Happiness: The case of an age perspective on the social context of well-being;
5. Veenhoven, R, World Database of Happiness;
6. Veenhoven, R (1989) How Harmful is Happiness? Consequences of Enjoying Life or Not. Universitaire Press, Rotterdam;
7. Veenhoven, R (1991) Questions on Happiness: Classical Topics, Modern Answers, Blind Spots In: Strack, Argyle and Schwarz 1991, 7–27;
8. Veenhoven, R (1996) Happy Life-Expectancy. A Comprehensive Measure of Quality of Life in Nations Social Indicators Research, vol. 39, pp. 1–57;
9. Veenhoven, R (1997) Advances in Understanding Happiness Revue Quebecoise de Psychologie, vol. 18, pp. 29–79;
10. Veenhoven, R (1999a) World Data Base of Happiness Erasmus University, Rotterdam, www.eur.nl/fsw/research/happiness;
11. Veenhoven, R (1999b) Quality of Life in Individualistic Society: A Comparison of 43 Nations in the Early 1990's. Social Indicators Research, vol. 48, no.2, pp. 157–186;
12. Veenhoven, R (2000) Freedom and Happiness. A Comparative Study in 44 Nations in the Early 1990's. in: Diener, E and Suh, E, (eds.) Subjective wellbeing across nations, MIT press, Boston;
13. Veenhoven, R (2001) Are the Russians as unhappy as they say they are? Journal of Happiness Studies, vol. 2, in press;

14. Reeves R. 2009. Introduction: The new utilitarianism. In: Social Market Foundation (ed.) Well-Being - How to lead the good life and what government should do to help, London.
15. World Happiness Report, (2017);
16. Lindström, M. (2008). Invited commentary: Social capital, social contexts, and depression. *American Journal of Epidemiology*, 167 (10), 1152–1154;
17. Moller, V. (2000) Happiness Trends under Democracy: Where Will the New South African Set Level Come to Rest? Grahamstown/South Africa, Manuscript;
18. Bulmahn, T. (2000) Modernity and Happiness – The Case of Germany. *Journal of Happiness Studies*, 1(3), pp. 375–400;
19. Easterlin, Richard A. (2000) Life Cycle Welfare: Trends and Differences *Journal of Happiness Studies*, 2(1).

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Faculty of Social and Political Sciences

Mariam Pochkhua

Work related psycho-social dysfunctions

Master's program – sociology

Thesis is conducted for achieving master's degree in sociology

Iago Kachkachishvili, doctor of social sciences, professor,
supervisor of master's program sociology

TSU, Tbilisi

2017