

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

ნინო მელიქიძე

შრომითი კმაყოფილებისა და დემოგრაფიული ცვლადების
კავშირის კვლევა

ევროპული ინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციალური მეცნიერებათა მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: თამთა მარღანია

ფსიქოლოგიის მაგისტრი

თბილისი

2017

შრომითი კმაყოფილებისა და დემოგრაფიულ მონაცემთა კავშირის კვლევა

ანოტაცია

ნაშრომი ეხება შრომითი კმაყოფილებისა და დემოგრაფიული ცვლადების კავშირის შესწავლას. დასაქმება მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს ინდივიდისათვის, მაგრამ სამუშაოზე დასაქმებულის შრომითი კმაყოფილება ორმაგად მნიშვნელოვანია. 21-საუკუნეში შრომითი კმაყოფილების საკითხი საკმაოდ აქტუალურია. მეცნიერები ხშირად კამათობენ, რომელი ცვლადი ახდენს გავლენას შრომითი კმაყოფილებაზე. ადამიანს, რომელსაც აქვს მაღალი კმაყოფილება, უყალიბდება დადებითი ემოციები სამუშაოს მიმართ. თითოეული მენეჯერი ვალდებულია იკვლევდეს მის დაქვემდებარებაში მყოფ დასაქმებულებში რა არის მნიშვნელოვანი, იმისათვის, რომ თანამშრომლის პროდუქტულობა გაიზარდოს. ნაშრომში გამოყენებულია სხვადასხვა მკვლევართა და მეცნიერთა დასკვნები იმის შესახებ, თუ რა იწვევს დასაქმებულში შრომით კმაყოფილებას. კვლევის პროცესში გამოყენებულია რაოდენობრივი მონაცემების შეგროვების მეთოდი, კონკრეტულად მინესოტას შრომითი კმაყოფილების კითხვარი და Greenhaus, Parasuraman, and Wormley-ს კარიერული კმაყოფილების კითხვარი. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 160-მა რესპონდენტმა. კვლევის მიზანს წარმოადგენდა დემოგრაფიული ცვლადების - სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, განათლება, სამუშაო სტაჟი და თანამდებობა, გავლენის შესწავლა შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელზე. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ზოგიერთ დემოგრაფიულ მონაცემს მნიშვნელოვანი ან ნაკლებად მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს შრომით კმაყოფილებაზე, ხოლო, ზოგიერთი ცვლადის გავლენა კმაყოფილებაზე საერთოდ არ შეიმჩნევა.

ძირითადი საძიებო სიტყვები: შრომითი კმაყოფილება, სქესი, ასაკი, შრომითი მახასიათებლის მოდელი.

Annotation

The master thesis “Research between job satisfaction and demographic variables” made by Melikidze N.

The research paper is studying relation between job satisfaction and demographic variables. Employment generally is very important on individual level, but satisfaction degree of employees at the workplace is more important. The issue of job satisfaction in the 21st century is quite relevant. Scientists often argue about which variable affects job satisfaction more. A person with a high degree of satisfaction will develop positive emotions towards work. Each manager should know what is important for increasing employee productivity. In frames of this paper, there are discussed conclusions of several researches and scientists about what makes the employees to have high job satisfaction. Qualitative research methods have been chosen and used during this survey, specifically Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and Greenhaus, Parasuraman, and Wormley's Career Satisfaction Questionnaire. Research sample size composed from 160 respondents. The goal of the research was to identify how demographic variables, such as sex, age, marital status, education, work experience and position affect job satisfaction. The results of the study have shown that some demographic variables have significant or less significant impact on labor satisfaction, and some variables have not been observed to have any influence on satisfaction level at all.

Key words: *Job satisfaction, sex, age, Model of labor characteristics*

სარჩევი

თავი 1- ლიტერატურის მიმოხილვა	8
1.1 შრომითი კმაყოფილების ისტორია	8
1.2. თეორიები შრომით კმაყოფილებაზე:	15
1.2.1. შრომითი მახასიათებლის მოდელი:.....	16
1.2.2. Herzberg-ის ორფაქტორიანი მოდელი:.....	17
1.3 თანამდეროვე კვლევები შრომითი კმაყოფილების შესახებ.....	19
1.3.1. შრომითი კმაყოფილება და გენდერი.....	20
1.3.2. შრომითი კმაყოფილება და ასაკი.....	27
1.3.3 შრომითი კმაყოფილება ევროპის სხვადასხვა ქვეყანაში.....	31
თავი 2- კვლევის ანალიზი	34
2.1 მეთოდოლოგია	34
2.2. კვლევის შედეგები.....	38
2.2.1. აღწერითი სტატისტიკური მონაცემები.....	38
2.2.2 დემოგრაფიული მონაცემების გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე.....	41
2.3 დასკვნა.....	50
გამოყენებული ლიტერატურა.....	52
დანართი 1	56
დანართი 2	61

პრობლემის აქტუალობა

დასაქმების საკითხი ნებისმიერი ქვეყნისათვის მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს. ინდივიდები შრომითი შემოსავლის საშუალებით ახერხებენ არსებობასა და სხვადასხვა მნიშვნელოვანი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას. დასაქმებული ადამიანი თვითრეალიზებულია და საზოგადოებაში გარკვეული ადგილიც აქვს დაკავებული. რასაც ვერ ვიტყვით დაუსაქმებელ ადამიანზე, რომელიც სერიოზულ პრობლემას უქმნის პირველ რიგში საკუთარ თავს და შემდეგ მთელს საზოგადოებას (უმუშევრობა უკავშირდება ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებას). შრომით ურთიერთობებს¹ საქართველოში აწესრიგებს შრომის კოდექსი. იმ საკითხებს, რომელსაც შრომითს კოდექსი ვერ აწესრიგებს რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 2010).

დასაქმება, როგორც აღვნიშნე, მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს, მაგრამ სამუშაოზე დასაქმებულის შრომითი კმაყოფილება ორმაგად მნიშვნელოვანია. ეს საკითხი წარსულშიც და განსაკუთრებით ახლა მნიშვნელოვან კვლევის საგანს წარმოადგენს. აქტუალობა გამოწვეულია იმით, რომ დამსაქმებლები ცდილობენ დასაქმებულებს მოსახერხებელი გარემო-პირობები შესთავაზონ, რადგან სწორედ ადამიანი არის ძირითადი მამოძრავებელი ძალა ორგანიზაციის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის. მკვლევარები (Robert Hoppock, Brayfield, Crockett Herzberg, Mausner, Vroom, Spector, Hackman, Oldham, Clark და ა.შ.) ცდილობენ ახსნან, თუ რა ფაქტორები განაპირობებს შრომითი კმაყოფილებას (Saari & Jude, 2004)

მეცნიერები მნიშვნელოვან კავშირს ხედავენ ორგანიზაციის წარმატებით, ეფექტურად მუშაობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის. შრომითი კმაყოფილება დეტერმინირებულია ინდივიდუალური ფაქტორებით სამუშაო, რომელიც ერთ ადამიანს აკმაყოფილებს, შესაძლებელია მეორე არ დააკმაყოფილოს. კმაყოფილება არის

¹ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. (საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი)

მრავალფეროვანი ცვლადი, რომლებიც შეგვიძლია სამ კატეგორიად დავყოთ: პირველი-ორგანიზაციული პოლიტიკა და პროცედურები დაჯილდოებისა და გადაწყვეტილების მიღების სისტემა, მეორე- ინდივიდუალური ფაქტორები, ინდივიდუალური მახასიათებლები, უნარები, ჯანმრთელობა და სხვა, მესამე- სამუშაო ამოცანასთან დაკავშირებული ფაქტორები, პასუხისმგებლობა, უკუკავშირი, ავტონომია.² კმაყოფილება მნიშვნელოვანია, როგორც ინდივიდუალური ასევე, ორგანიზაციული შედეგებისთვის (მისი გაუმჯობესებისათვის). შრომითი კმაყოფილება მოითხოვს დიდ ენერჯიას, ენთუზიაზმს. უკმაყოფილობა კი უკავშირდება ემოციურ აშლილობას, უსიამოვნო ჩართულობასა და ნერვიულობას. კმაყოფილების განმსაზღვრელი რამდენიმე ცვლადის გამოყენებაა შესაძლებელი- გენდერი, იდენტობა, ეთნიკურობა, სამუშაოს ბუნება, ხელფასი კოლეგიური ურთიერთობები, წოდება, უფლებამოსილებები. კმაყოფილების გასაზომად რამდენიმე ცვლადია საჭირო, მისი გაზომვა ერთი ცვლადით შეუძლებელია (Sabharwal & Corley, 2009). ხოლო, როდესაც სამუშაო განიჭებს სიამოვნებას ეს, გარკვეულწილად უკავშირდება შრომით კმაყოფილებას.

ჩემი აზრით, შრომითი კმაყოფილება ინდივიდისათვის მნიშვნელოვან ცვლად წარმოადგენს. არამარტო ორგანიზაციის ნორმალურად ფუნქციონირებას უწყობს ხელს, არამედ მნიშვნელოვანია ადამიანის განვითარებისათვის. პრობლემაა, როდესაც დამსა

დასაქმებული არ ზრუნავს დასაქმებულთა კმაყოფილების ამაღლებაზე. თითოეული მენეჯერი უნდა იკვლევდეს მის დაქვემდებარებაში მყოფ ადამიანებისათვის რა არის მნიშვნელოვანი იმისათვის, რომ საქმე გახდეს პროდუქტიული.

მკვლევარები, მეცნიერები ხშირად კამათობენ ქალის უფრო მაღალი შრომის კმაყოფილება აქვს, თუ მისი საპირისპირო სქესის წარმომადგენელს. მათი აზრი სამ ნაწილად იყოფა. პირველი ნაწილი მეცნიერებისა და მკვლევარებისა თვლის, რომ იქიდან გამომდინარე, რადგან ქალის შრომით ბაზარზე ჩართულობა ახალი მოცემულობაა ისინი, შესაბამისად, მეტედ კმაყოფილნი არიან არსებული სამუშაოთი. მეორე ნაწილი ამ

² სალექციო კურსი შრომის და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მიმართულების სტუდენტებისთვის. მასალა-შრომითი კმაყოფილება. გვ. 1-3

მოსაზრებას უარყოფს და მიიჩნევს, რომ მამაკაცებს ბევრად მაღალი შრომითი კმაყოფილება აქვთ. მესამე ნაწილი, კი საერთოდ ვერ ხედავს კავშირს გენდერსა და შრომით კმაყოფილებას შორის. სწორედ ამის დასადგენად გადავწყვიტე ჩემი კვლევა შრომით კმაყოფილებაზე და მის განმპირობებელ ფაქტორებზე გამეკეთებინა. მნიშვნელოვან ცვლადად კი გენდერი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა და პოზიციური რანგი მივიჩნიე. წლების განმავლობაში მაინტერესებდა გენდერის კვლევა, ეხლა კი შესანიშნავი შანსი მომეცა, რომ ეს საკითხი გარკვეულწილად ჩემს სამაგისტრო თემას დავუკავშირო. ეტაპობრივად საზოგადოება თანხმდება, რომ ქალი კაცის თანასწორია და მათ ერთნაირი უფლებები გააჩნიათ შრომის ბაზარის ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით. უკვე დასაქმებულ ადამიანს კი აუცილებლად სჭირდება იყოს კმაყოფილი იმ საქმით, რომელსაც აკეთებს. ნაშრომისა და კვლევის ძირითადი მიზანი არის დემოგრაფიული მონაცემებისა და შრომითი კმაყოფილების კავშირის კვლევა. გამოვიყენე, რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 160-მა რესპონდენტმა, 60-მა ქალმა და 120-მა კაცმა, ისინი დასაქმებულნი არიან კერძო სექტორში. ჩემი კვლევა ჩატარდა 3 კერძო ორგანიზაციაში.

თავი 1- ლიტერატურის მიმოხილვა

1.1 შრომითი კმაყოფილების ისტორია

1990-იანი წლების შუა პერიოდში ავსტრალიელი ფსიქოლოგი Elton Mayo ამტკიცებდა, რომ ქარხანაში მუშაობამ სხვადასხვა უარყოფითი ემოციები გამოიწვია როგორცაა: შიში, ეჭვი, დაბალი ანაზღაურება ეს, თავის მხრივ უკავშირდებოდა შრომითი კავშირებისა და დასაქმებულებს შორის არეულობას. Elton Mayo სწორედ ამ დამოკიდებულებებს იკვლევდა. იგი აქტიურად ეწინააღმდეგებოდა შრომით კავშირებს ავსტრალიაში, ამის შემდეგ კი, იგი აშშ-ში ჩამოვიდა სამუშაოდ. ამ დროისათვის ნაკლები ინტერესის საგანს წარმოადგენდა მენეჯერებისა და მომუშავეების ურთიერთობები. მუშებისათვის მნიშვნელოვანი იყო მხოლოდ ის ხელფასი რასაც მათ უხდიდნენ.

1930-იან წლებში ორი მნიშვნელოვანი კვლევა ჩატარდა შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით. პირველი კვლევა ეხებოდა პენსილვანიაში მცხოვრებ ახალგაზრდა დასაქმებულებს. კვლევის ფარგლებში მეცნიერი Robert Hoppock-ი (1935) დაინტერესდა ორი კითხვის პასუხით. პირველი, რამდენად ბედნიერები იყვნენ დასაქმებულები სამუშაო ადგილზე და მეორე, რამდენად კმაყოფილები იყვნენ სხვადასხვა პროფესიის დასაქმებულები. მან აღმოაჩინა, რომ დასაქმებულ რესპოდენტთა მხოლოდ 12% იყო უკმაყოფილოდ თავიანთი მუშაობით. Robert Hoppock-მა (1935) განაცხადა, რომ ადამიანისათვის მნიშვნელოვანია ის თუ რა პოზიციაზეა იგი დასაქმებული მაგალითად: მენეჯერები, უნარშეზღუდულებთან და მუშებთან შედარებით, ბევრად ბედნიერები და კმაყოფილები აღმოჩნდნენ. მან ივარაუდა, რომ სამუშაო ცვლადები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. მეორე კვლევა, ჩატარდა 1920-იანი წლების შემგომ ჰოტორნში- დასავლეთის ელექტრონულ კომპანიაში (Hawthorne plant of the Western Electric Company (Cicero, Illinois)). ამ კვლევის მიზანი იყო დაედგინა ფიზიკური ასპექტების და სამუშაო გარემოს (განათება, სამუშაო საათები, დასვენების დრო) გავლენა დასაქმებულის პროდუქტიულობაზე. როდესაც, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა გაუმჯობესდა,

პროდუქტიულობა გაიზარდა. ასევე, შესვენების დროის რეგულირებამაც გაზარდა პროდუქტიულობის მაჩვენებელი. შედეგები საკმაოდ მოულოდნელი აღმოჩნდა. ამას მოჰყვა მკვლევართა, ექსპერიმენტების, ინტერვიუები და დაკვირვება, თუ რატომ არ შეამცირა გაზრდილმა სამუშაო საათებმა პროდუქტიულობის მაჩვენებელი. მკვლევარებმა აღმოაჩინეს ერთი მნიშვნელოვანი გარემოება, ექსპერიმენტში მონაწილე მუშებმა მიიღეს ბევრად მეტი ყურადღება ხელმძღვანელებისა და მენეჯერებისაგან ადრინდელთან შედარებით. ამ გაზრდილმა ყურადღებამ კი, დადებითი გავლენა მოახდინა დასაქმებულებზე და მათ უკეთესი შეხედულება გაუჩნდათ ხელმძღვანელობაზე, ამ გარემოებამ, თავისთავად იმოქმედა პროდუქტიულობაზე.

1935-დან 1955 წლამდე შრომითი კმაყოფილების კვლევა საკმაოდ აქტუალური იყო, რადგან ეს საკითხი მჭიდროდ უკავშირდებოდა ორ მნიშვნელოვან შედეგს: გაფიცვის თავიდან აცილებასა და პროდუქტიულობას. კმაყოფილების გასაზომად რესპოდენტებს სთხოვდნენ ჩამოეთვალათ ყველაზე მნიშვნელოვანი საჭიროებები სამუშაო ადგილზე. მეცნიერები მიიჩნევდნენ, რომ ჩამოთვლილ საჭიროებათა დაკმაყოფილება გამოიწვევს შრომითი კმაყოფილების მნიშვნელოვან ზრდას (Schaffer, 1953) . ამ პერიოდისათვის სოციალური ფსიქოლოგია საკმაოდ განვითარდა. ფსიქოლოგები, მკვლევარები დაინტერესდნენ ყველა სახის დამოკიდებულებით დასაქმებულისა და სამუშაოს მიმართ.

Brayfield-მა და Crockett-მა (1955) დაასკვნეს, რომ კავშირი შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებულ სამუშაოს შორის იყოს ძალიან მცირე. ამის საპირისპირო მოსაზრება ჰქონდათ Herzberg-ს Mautner-ს, Peterson-სა და Capwell-ს (1957). შრომითი კმაყოფილება იყო შიდა სამუშაო მახასიათებლების შედეგი მაგალითად, საინტერესო სამუშაო, ხოლო უკმაყოფილება გარე მახასიათებლების შედეგი მაგალითად, სამუშაო პირობების. Fisher (2003) მიიჩნევს, რომ შრომითი კმაყოფილება ასოცირდება სამუშაო ქცევასთან.

36 კომპანიის 7,933 ბიზნეს წარმომადგენელთა მეტა-ანალიზმა გამოავლინა დადებითი კავშირი დასაქმებულთა და მომხმარებელთა კმაყოფილებას, მოგებას, უსაფრთხოებასა და დასაქმების სტაბილურობას შორის. (Harter, Schmidt, and Hayes (2002)).

რამდენიმე კვლევამ აჩვენა, (LePine, Erez, & Johnson, 2002; Tang & Ibrahim, 1998) რომ გაზრდილი შრომითი კმაყოფილება დაკავშირებულია ორგანიზაციაში დასაქმებულის ქცევის ნორმების გაუმჯობესებასთან. (organizational citizenship behavior) Williams-ის (2006) მეტა-ანალიზმა აღმოაჩინა, რომ ანაზღაურება უკავშირდება ბრუნვის გეგმებს და რეალურ ბრუნვას.

Judge-მა Thoreson-მა Bono-მ, და Patton-მა (2001) დაამტკიცეს დადებითი კორელაცია შრომით კმაყოფილებასა და ამოცანათა შესრულებას შორის. კმაყოფილი დასაქმებული არის ნაკლებად უგულისყურო სამუშაოს მიმართ (Johns, 1997). ასევე, კმაყოფილი დასაქმებული ნაკლებად იგვიანებს სამუშაო ადგილზე (Kozlowsky, Sagie, Krausz, და Singer)

Conte-მ Dean-მა Ringenbach-მა Moran-მა და Landy-მ (2005) აღმოაჩინეს, რომ შრომითი კმაყოფილება უკავშირდება სამუშაო ანალიზის რეიტინგებს. კმაყოფილ თანამშრომელს აქვს მნიშვნელოვნად მაღალი რეიტინგი.

რამდენიმე კვლევამ აჩვენა, პოზიტიური დამოკიდებულება შრომით კმაყოფილებასა და ზოგადად ცხოვრების კმაყოფილებასა და კეთილდღეობას შორის (Landy & Conte, 2012)

შრომითი კმაყოფილება ავტომატურად არ ნიშნავს, რომ თუ, ადამიანს აქვს კომპლექსური სამუშაოები ის ბევრად კმაყოფილია. შრომითი კმაყოფილება იწვევს ორგანიზაციისადმი ვალდებულებას, რაც გულისხმობს დასაქმებულის ერთგულებას დამსაქმებლის მიმართ. თუ ჩვენ გვინდა შრომითი კმაყოფილების გაზრდა, პირველ რიგში, უნდა მოვახდინოთ კმაყოფილების გაზომვა. კმაყოფილების საზომი შესაძლებელია იყოს : ხელფასი, ზედამხედველობა, თანამშრომლები, საკუთარ თავზე მუშაობა. ამ კატეგორიათა კორელაცია უკავშირდება კმაყოფილების მაჩვენებელს. მაგალითად, თუ ჩვენ მივიჩნევთ, რომ ხელფასი და თვითონ სამუშაო უფრო მნიშვნელოვანია ვიდრე ზედამხედველობა და თანამშრომლები, ეს ცვლადები უნდა შევადაროთ ერთმანეთს (Anderson, Ones, Kepir, & Chockalingam, 2001, გვ. 16-38).

მნიშვნელოვანია, იმის განსაზღვრა, თუ რა უბიძგებს დასაქმებულს უყვარდეს, ან სძულდეს სამსახური? ფსიქოლოგიის ლიტერატურის დიდი ნაწილი ყურადღებას ამახვილებს ისეთ ცვლადებზე როგორცაა : უნარ-ჩვევები, ამოცანათა იდენტიფიცირება,

ამოცანათა მნიშვნელობა, ავტონომია და ა.შ. გენდერსა და ასაკს შრომითი კმაყოფილების განხილვისას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. მონაცემები აჩვენებს რომ დროის გასვლასთან და ასაკის მატებასთან ერთად, შრომითი კმაყოფილება ხდება სტაბილური Staw-სა და Ross-ის (1985) კვლევის მონაცემების საფუძველზე, სადაც მონაწილეობა მიიღო 5,000-ზე მეტმა რესპოდენტმა, 5 წლის სტაჟის გასვლის შემდეგ შრომითი კმაყოფილება გახდა სტაბილური. იმ შემთხვევაშიც, როდესაც დასაქმებულმა შეიცვალა პოზიცია ან დამსაქმებელი (Anderson, Ones, Kepir, & Chockalingam, 2001, გვ. 252-255)

Weiss-მა და Brief-მა ჩაატარეს კვლევა- რა ფაქტორები ახდენს ზეგავლენას სამუშაო ადგილზე, გარემოზე. მათ დაასკვნეს, რომ შრომითი კმაყოფილება მოიცავს არა მარტო ეფექტურობის კომპონენტს (Locke, 1976), არამედ რწმენა-დაჯერებას (Weiss, Nicholas, & Daus, 1999). კმაყოფილება აერთიანებს განცდებსა და ფიქრებს. ეს კი საბოლოო ჯამში ზრდის მოტივაციის დონეს. შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით, არის ორი განსხვავებული მეტა-ანალიზი, რომელიც ამ მოსაზრებას ეთანხმება. Kraus-მა (1995) მიმოიხილა 88 სხვადასხვა კვლევა და შეისწავლა კავშირი, ატიტუდები და ქცევა. მან აღნიშნა, რომ მდგომარეობა განსაზღვრავს ქცევას და გავლენას ახდენს რწმენაზე, ხოლო განწყობა იწვევს სამომავლო ქცევას, იგი გარკვეულწილად წინასწარმეტყველებს მომდევნო ქცევას. Williams, Gordon, McManus, McDaniel, და Nguyen (2000) მიიჩნევენ, რომ დადებითი კმაყოფილება უკავშირდება ვალდებულებებსა და სამუშაოს შესრულებას. ხოლო უარყოფითი კმაყოფილება, სამსახურის დატოვებასა და სამუშაო ძალის დენადობას. ფსიქოლოგები ცდილობენ ახსნან კავშირი სამუშაო შესრულებასა და შრომით კმაყოფილებას შორის (Kraus, 1995). არსებობს მოსაზრება, რომ შრომით კმაყოფილებასა და სამუშაოს შესრულებას შორის სუსტი კავშირია, რადგან შრომითი კმაყოფილება არის უფრო გლობალური და ზოგადი, ხოლო სამუშაოს შესრულება კი კონკრეტული ქმედებაა

შრომითი კმაყოფილება არის მრავალმნიშვნელოვანი ფსიქოლოგიური რეაქცია. არსებობს შრომითი კმაყოფილების სხვადასხვა განმარტებები, რომელიც დროთა განმავლობაში იცვლება. უნდა აღინიშნოს, სოციალური ატიტუდებისა და შრომითი კმაყოფილების ერთმანეთზე დამოკიდებულება. სოციალური ატიტუდები სუსტად, მაგრამ

მაინც უკავშირდება კონკრეტულ ქცევასა თუ ქმედებას. (Borman, Ilgen, & Klimoski, 2003, pp. 255-260)

ბევრი შესაძლო ვარიანტია სამუშაოს შესაფასებლად. ამისათვის მნიშვნელოვანი გასაღებია შრომითი კმაყოფილების განსაზღვრა. ორგანიზაციებმა უკვე დიდი ყურადღება დაუთმეს შრომითი კმაყოფილების გაუმჯობესებას. მნიშვნელოვანია, რამდენიმე გარემოება:

1. სამუშაო შესრულება: ბედნიერი მუშაკი უფრო პროდუქტიულია. დამოკიდებულება კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის შეიძლება იყოს ორმხრივი- მხოლოდ დასაქმებულები, რომლებიც ბედნიერები არიან თავიანთი სამსახურით არ არიან პროდუქტიულები, არამედ კარგად შესრულებული სამუშაოსათვის დაჯილდოება იწვევს კმაყოფილების გაზრდას.
2. შრომითი კმაყოფილება ნეგატიურ კორელაციაშია სამუშაოს გაცდენასთან, დაუსწრებლობასთან და სამუშაო ძალის დენადობასთან, ასევე ისეთ ქცევებთან როგორცაა დასაქმებულთა გაერთიანებები, წამალ-დამოკიდებულება, სამსახურიდან გადადგომა.
3. ცხოვრების კმაყოფილება: მას შემდეგ, რაც სამუშაო იქცა ცხოვრების მნიშვნელოვან ნაწილად, კავშირს შრომით კმაყოფილებასა და ცხოვრების კმაყოფილებას შორის დიდი მნიშვნელობა მიენიჭა. თუ, ადამიანს აქვს სამუშაო სავარაუდოა, რომ ცხოვრებაც ბედნიერი ექნება. მეცნიერები მიიჩნევენ, რომ შრომით კმაყოფილებასა და განწყობას შორის არის კავშირი და განწყობა გარკვეულწილად განსაზღვრავს კმაყოფილების დონეს (Bronzwaer, pp. 15-17).

მიუხედავად მრავალი სამეცნიერო კვლევისა, ზუსტი დეფინიცია შრომითი კმაყოფილების არ არსებობს, რადგან ზოგადად, სამუშაო რას წარმოადგენს, ესეც კი, არ არის ბოლომდე განმარტებული. ამიტომ, სხვადასხვა ავტორებსა და მეცნიერებს აქვთ განსხვავებული მიდგომა შრომითი კმაყოფილების განსაზღვრისას. Hoppock-ი განსაზღვრავს შრომით კმაყოფილებას, როგორც ფსიქოლოგიური, ფიზიოლოგიური, და გარემო პირობების კომბინაციას. ის გარემოება, როდესაც დასაქმებული გულწრფელად

ამბობს, რომ კმაყოფილია თავისი სამსახურით. კმაყოფილება გავლენას ახდენს როგორც შიდა, ასევე გარე ფაქტორებზეც. შრომითი კმაყოფილება კი წარმოადგენს იმ ფაქტორების კომპლექსს, რომელიც იწვევს სიამოვნების გრძნობას.

Vroom-ი ყურადღებას ამახვილებს დასაქმებულის როლზე სამუშაო ადგილზე. სწორედ, ინდივიდის როლი სამუშაო ადგილზე განსაზღვრავს კმაყოფილებას.

შრომითი კმაყოფილების ყველაზე ხშირად გამოყენებული განმარტება უკავშირდება Spector-ის განმარტებას. კმაყოფილება განისაზღვრება იმით, თუ როგორ გრძნობენ ადამიანები თავს სამუშაო ადგილზე ანუ რამდენად კმაყოფილია ადამიანი სამუშაო ადგილზე.

შრომითი კმაყოფილება არის დადებითი და უარყოფითი გრძნობების კომბინაცია. იგი კავშირშია ქცევასთან, რომელსაც ინდივიდს აქვს სამუშაო ადგილზე (Davis et al.,1985).

Kaliski-ი თვლის, რომ კმაყოფილება უკავშირდება პროდუქტიულობასა და პირად კეთილდღეობას. ასევე, დაჯილდოების გრძნობასა და ძალისხმევას, ენთუზიაზმსა და ბედნიერებას. ეს გრძნობა განსაზღვრავს აღიარებას, შემოსავალს, მიზნების მიღწევას, ხელშეწყობასა და ჯილდოს.

George et al.-ი (2008) მიიჩნევს, რომ ტერმინი შრომითი კმაყოფილება არის გრძნობისა და რწმენის ერთობლიობა. რომელიც, განსაზღვრავს კმაყოფილებისა და უკმაყოფილების მაჩვენებელს.

შრომითი კმაყოფილება არის კომპლექსური და მრავალმხრივი კონცეფცია, განსხვავებული აზრი და მოსაზრება. ის უკავშირდება მოტივაციას, მაგრამ კმაყოფილება არ ნიშნავს მოტივაციას (Mullins, 2005).

შრომითი კმაყოფილება შესაძლებელია, ჩაითვალოს ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად ორგანიზაციაში, როდესაც საქმე ეხება ეფექტურობას. მისი ანალიზის აზრი არის ის, რომ კმაყოფილი დასაქმებული- ბედნიერი თანამშრომელია. ეს გრძნობა იწვევს პოზიტიურ ქცევას, ხოლო უკმაყოფილება-უარყოფითს.

Rue და Byars-ის კმაყოფილების გამომწვევი რამდენიმე ძირითადი ფაქტორს ასახელებენ: სამუშაოს დიზაინი-მასშტაბი, სიღრმე, ინტერესი, აღიარება, ღირებულება,

კომპენსაცია, სამუშაო პირობები, სოციალური ურთიერთობები, გრძელვადიანი შესაძლებლობები, განსხვავებული მოსაზრებები, მისწრაფების დონე და საჭიროება. კმაყოფილება იწვევს ვალდებულებას ორგანიზაციის მიმართ. უკმაყოფილება კი უკავშირდება: საჩივარს, საბოტაჟს, გადადგომას, გაფიცვას. შრომითი კმაყოფილების განხილვისას დიდი ყურადღება ენიჭება ჯილდოებს, რომელიც აუმჯობესებს კმაყოფილების მაჩვენებელს, რომელიც ზრდის პროდუქტიულობის მაჩვენებელს.

Vanderberg და Lance-ი (1992) მიიჩნევენ, რომ მჭიდრო კავშირია კმაყოფილებასა და თანამშრომელთა ერთგულებას შორის, შრომითი კმაყოფილება პირდაპირპროპორციულად აისახება დასაქმებულთა ერთგულების მაჩვენებელზე. შრომითი კმაყოფილება ერთ-ერთი პრობლემური საკითხია დღევანდელი მენეჯერებისათვის. ათასობით კვლევა და დაკვირვება ამ საკითხზე ჩატარებული, თუ როგორ უნდა მოახდინონ მენეჯერებმა დაქვემდებარებულთა კმაყოფილების გაუმჯობესება, გაზრდა (Aziri, 2011).

ბოლო 20 წლის განმავლობაში შრომითი კმაყოფილების მახასიათებლები იცვლებოდა, რამაც მეცნიერები საკმაოდ შეაშფოთა. წამოიჭრა ისეთი საკითხები როგორცაა: ორგანიზაციული და სამუშაო პირობები, ჯანმრთელობა, შრომითი მხარდაჭერა, იერარქიული სტრუქტურა, ემოციური მდგომარეობა, ცხოვრების კმაყოფილება, სამუშაო გამოცდილება, სტრესული და რთული პირობები, მხარდაჭერა, წახალისება, განვითარება, კონფლიქტი და გადატვირთვა. შრომითი კმაყოფილება პირდაპირ უკავშირდება კარიერულ კმაყოფილებას, რომელიც მოიცავს: ორგანიზაციის მიმართ ვალდებულებას, ორგანიზაციის ცვლილებების მიმართ მხარდაჭერას, კარიერულ განვითარებას. ეს არის ინდივიდუალური, სუბიექტური განწყობა წარმატებისა და მოლოდინების მიმართ. თავდაპირველად ადამიანი მეტ მნიშვნელობას ანიჭებს კარიერულ პროგრესს, მაგრამ შემდეგ აქცენტი უკვე ოჯახსა და ოჯახურ ცხოვრებაზე კეთდება (Butt, Hu, Shafi, & Malik, 2015).

1.2. თეორიები შრომით კმაყოფილებაზე:

სამუშაო კმაყოფილების კონცეფცია მრავალმხრივია, შესაბამისად რამდენიმე თეორია არსებობს შრომით კმაყოფილებაზე. მათ შორის არის კმაყოფილების საჭიროებათა თეორია ეფუძნება მოსაზრებას, რომ ინდივიდი აფასებს გარემო მდგომარეობას და ირჩევს შესაბამის რეაქციას (Landy, 1985), ხოლო შრომითი კმაყოფილება უკავშირდება ინდივიდის მოლოდინებს (Arthur, 1987).

შრომითი კმაყოფილება უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია და უკავშირდება ნებისმიერი დასაქმებულის შეკავებას შრომით ადგილზე. 21-ე საუკუნეში დამსაქმებლები ცდილობენ დასაქმება გახადონ ხელმისაწვდომი, მოხერხებული დასაქმების მსურველებისათვის (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013).

იმის დასადგენად, თუ რატომ არის ადამიანი თავისი შრომით კმაყოფილი არსებობს უამრავი თეორია. მაგალითად არსებობს თეორია, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს ინტერაპერსონალურ შედეგებზე. რაც გულისხმობს, რომ შრომითი კმაყოფილების განცდა სუბიექტურ სტანდარტს და საქმიანობით უკვე მიღწეულს შორის აღქმული სხვაობით არის დეტერმინირებული. ამ დროს მკვლევარები თვლიან, რომ დასაქმებული თავის სურვილს საკუთარ მიღწეულს ადარებს. ეს სხვაობა რაც უფრო პატარაა კმაყოფილების განცდა უფრო მაღალია. არსებობს ამ მოდელის განსხვავებული მოდელი. რომლის მიხედვითაც დასაქმებულის კმაყოფილება სხვების და საკუთარი მიღწევების ურთიერთშედარებით განისაზღვრება. ადამიანის საკუთარ საქმიანობას სხვების საქმიანობის გათვალისწინებით აკეთებს³.

ზოგადად, შრომითი კმაყოფილება განისაზღვრება, როგორც კმაყოფილება საგნისადმი ან სამუშაოსადმი. Locke-მა სამუშაო კმაყოფილება განსაზღვრა, როგორც პოზიტიური სასიამოვნო ემოციური მდგომარეობა რის შედეგადაც ინდივიდს აქვს მაღლიერება საკუთარი საქმისადმი, გამოცდილების მიმართ.

³ სალექციო კურსი შრომის და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მიმართულების სტუდენტებისთვის. მასალა-შრომითი კმაყოფილება. გვ. 6-7

Oshagbem-მა განსაზღვრავს შრომით კმაყოფილებას, როგორც ემოციურ პასუხს, რომელიც ახდენს ადამიანის საბოლოო ინტეგრაციას. Robbins-ი კმაყოფილებას განიხილავს, როგორც საერთო გრძნობების ერთობლიობას, რომელიც უკავშირდება სამუშაოს შესრულებს.

შრომითი კმაყოფილება უკავშირდება ორ ფაქტორს- სიტუაციურს ანუ გარე ფაქტორს და პირადს ანუ შინაგანს. Heller-ი განსაზღვრავს ორივე ფაქტორს. სიტუაციური უკავშირდება ხელფასს, შესაძლებლობების განვითარებას, სამუშაოს პირობებსა და მის მახასიათებლებს. ხოლო პიროვნული ფაქტორები მოიცავს- განწყობას, მოტივაციასა და ემოციას.

ბოლო დროის ემპირიული კვლევები გვიჩვენებ კორელაციას შრომით კმაყოფილებაა და ორგანიზაციის ფუნქციონირებას შორის (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013) , (Dugguh, Ayaga, & Dennis, 2014)

1.2.1. შრომითი მახასიათებლის მოდელი:

შრომითი კმაყოფილება ხდება მაშინ, როდესაც სამუშაო გარემო ხელს უწყობს შინაგან მოტივირებულ მახასიათებლებს. Hackman-მა და Oldham-მა გამოყვეს ხუთი ძირითადი შრომითი მახასიათებელი:

1. უნარების მრავალფეროვნება- რამდენ განსხვავებულ უნარ-ჩვევას მოითხოვს სამუშაოს შესრულება? დასაქმებულის მოვალეობაა რამდენიმე განსხვავებული საქმის გაკეთება, თუ ის ასრულებს ერთფეროვან და მონოტონურ სამუშაოს.
2. სამუშაო იდენტურობა- არსებობს მკაფიოდ განსაზღვრული დასაწყისი, შუა ნაწილი და დასასრული სამუშაო ამოცანის შესრულების? დასაქმებულმა იცის რა და როგორ გააკეთოს, როდესაც ის წარმატებით დაასრულებს სამუშაოს?.
3. სამუშაოს მნიშვნელობა- სამუშაოს აქვს მნიშვნელოვანი გავლენა? არის ეს სამუშაო/ამოცანა მნიშვნელოვანი?

4. ავტონომია- რამდენი თავისუფლება აქვს ინდივიდუალურ საქმიანობას? ეს თავისუფლება მოიცავს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას? როგორ უნდა შესრულდეს სამუშაო/ამოცანები? (Faturochman, 1997) (Moritz Brian) (Riley, 2017).
5. უკუკავშირი- სამუშაო უზრუნველყოფს თანამშრომლის მიერ მის შესრულების ეფექტურობას. დასაქმებულს შეუძლია შეაფასოს საკუთარი ძალისხმევის შედეგი.

ამ ხუთი ძირითადი განზომილებათა განვითარება, მოგვიანებით სამუშაოს გარემოს გაუმჯობესებასაც გამოიწვევს და რაც მთავარია გაიზრდება შრომითი კმაყოფილება (Hackman J.Richard, 1976). როდესაც დასაქმებული არის მოტივირებული იგი სამუშაოს ასრულებს ეფექტურად, ანუ დასაქმებულს აქვს პოზიტიური შიდა გრძნობები მუშაობის პროცესში, როდესაც დაკისრებულ სამუშაოსა თუ დავალებას წარმატებით ასრულებს. უარყოფითი შიდა გრძნობების განვითარება ხდება ცუდად შესრულებული დავალების შემთხვევაში. Maslow-სა და Herzberg-ის თეორიებისაგან განსხვავებით შრომით მახასიათებლის მოდელს აქვს მეტი ემპირიული მხარდაჭერა. Hackman-ისა და Oldham-ის სამუშაოს მახასიათებლის მოდელი ეფუძნება რწმენას, რომ თვითონ სამუშაო/ამოცანა არის თანამშრომელთა მოტივაციის გასაღები. მათი აზრით, ამ სამუშაოს დიზაინს შეუძლია შრომითი მოტივაციის გაზრდა. ეს არის ნორმატიული მიდგომა სამუშაოს გამდიდრებისთვის. (Hackman & Oldham, 1975).

1.2.2. Herzberg-ის ორფაქტორიანი მოდელი:

Herzberg-ის ორფაქტორიანი თეორია ერთ- ერთი ცნობილი თეორიაა, რომელიც აღწერს მოტივაციასა და შრომით კმაყოფილებას. ჰერცბერგის აზრით შრომითი კმაყოფილება და უკმაყოფილება არის სხვადასხვა განზომილება, სხვადასხვა კონტინუმი. ფაქტორები, რომლებიც მოქმედებენ შრომით კმაყოფილებაზე ორ კატეგორიადაა დაყოფილი: პირველი კატეგორიაა- ჰიგიენური ფაქტორები: ინტერპერსონალური

ურთიერთობები, სუპერვიზია, სამუშაო პირობები, კომპანიის პოლიტიკა, ადმინისტრაცია, ხელფასი, შრომითი უსაფრთხოება. ასევე, ფიზიკური და ფსიქოლოგიური პირობები, ის გარემო სადაც დასაქმებული მუშაობს. ამ ფაქტორთა დარეგულირება არ იწვევს შრომით კმაყოფილების განცდას, მაგრამ ამცირებს უკმაყოფილებას. მეორე ჯგუფს უწოდამოტივატორული ფაქტორები, რომელიც უკავშირდება შრომით შინაარსს, სამუშაოს ბუნებას. ესენია: დამოუკიდებლობა, მიღწევა, პასუხისმგებლობა, დაწინაურება და ა.შ. აქ მნიშვნელოვანია თავად სამუშაოს შინაარსი. ის მიიჩნევა, რომ დამსაქმებელმა სამუშაო უნდა გახადოს მრავალფეროვანი, საინტერესო არარუტინული, განავითაროს წახალისების სისტემა. შესაბამისად, სამუშაო უნდა იყოს აზრიანი, საინტერესო და რთული.

დასაქმებულებს სთხოვეს აღწერათ გრძნობები სამუშაო ადგილზე განსაკუთრებით ცუდ და კარგ მდგომარეობაში ყოფნისას. აღმოჩნდა, რომ კარგი და დადებითი ემოციები დაკავშირებული იყო სამუშაოს შინაარსთან ანუ, მოტივატორულ ფაქტორებთან, ხოლო ცუდი გრძნობები უკავშირდებოდა სამუშაო კონტექსტს ჰიგიენურ ფაქტორებს (Arab British Academy for Higher Education.).

Evans და Olumide Aluko მიიჩნევენ, რომ Herzberg-ის თეორია ფოკუსირებულია სამუშაო კლიმატზე, იგი ყურადღებას აქცევს თანამშრომელთა მოტივაციას, მას აქვს ორი განსხვავებული ფაქტორთა ჯგუფი. პირველი, რომელსაც შეუძლია მოტივირება ან კმაყოფილება და მეორე რომელიც ქმნის უკმაყოფილებას (Gonen & Lev-AriLilac, 2016).

Lindsay, Marks-მა, და Gorlow-მ (1967) ჩაატარეს კვლევა შრომითი კმაყოფილების მოდელზე. მათ დაასკვნეს, რომ ეთი და იმავე ფაქტორმა შესაძლებელია გავლენა იქონიოს როგორც შრომით კმაყოფილებაზე ასევე უკმაყოფილებაზე. ამიტომ ჰერცბერგის თეორია აუცილებლად უნდა გადამოწმდეს. Wolf-მა აღნიშნა, რომ სამუშაო კონტექსტი და შინაარსი იწვევდეს როგორც კმაყოფილებას ასევე მის საპირისპირო ქმედებას. (Stello, 2011)

კვლევამ შრომით კმაყოფილებაზე (Employee Job Satisfaction and Engagement (SHRM, 2016)) აჩვენა, რომ 2005 წლიდან 2009 წლამდე შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელი საკმაოდ გაიზარდა. 2005-დან 2013 წლამდე კი მოხდა შრომითი კმაყოფილების შემცირება. 2013 წლიდან კი შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელი წლების გასვლასთან ერთად

იზრდებოდა. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო ამერიკელმა დასაქმებულებმა. სწორედ გამოკითხულთა 88 % მა განაცხადა, რომ თავიანთი არსებული სამუშაოთი, ისინი არიან კმაყოფილნი -37% ძალიან კმაყოფილი, ხოლო 51% კმაყოფილი. ეს ქმნის კმაყოფილების უმაღლეს დონეს ბოლო 10 წლის განმავლობაში. 2013 წლიდან კი შეინიშნება შრომითი კმაყოფილების ზრდა, მაგრამ აშკარაა, რომ ეს მხოლოდ დასაქმებულთა გარკვეული ნაწილს ეხება, რაც აუცილებლად მოითხოვს მდგომარეობის გაუმჯობესებას. კვლევამ აჩვენა, 5 ძირითადი ფაქტორი რაც იწვევს შრომით კმაყოფილებას არის: 1. თანამშრომელთა პატივისცემა სამუშაო ადგილზე, 2. კომპენსაცია/ ხელფასი 3. სოციალური შეღავათები, პენსიები 4. შრომითი უსაფრთხოება 5. ნდობა თანამშრომლებსა და ხელმძღვანელობას შორის (A research report by the society for human resource management, 2016, pp. 4-15).

1.3 თანამდეროვე კვლევები შრომითი კმაყოფილების შესახებ

შრომითი კმაყოფილება მნიშვნელოვანი ასპექტია და ხშირად, ის კომპანიის წარმატების საწინდარია. 2003 წელს ჩატარებული ეროვნული სამეცნიერო ფონდის კვლევა დოქტორანტების მიერ ჩატარებული (National Science Foundation's, Survey of Doctorate Recipients) გვიჩვენებს, რომ დასაქმებაში არის როგორც გენდერული ასევე ეთნიკური განსხვავებები. ამ ჯგუფებს არ აქვთ იდენტური ატრიბუტები და კულტურა ამიტომ, მნიშვნელოვანია, იმ შესაბამის ფაქტორთა განსაზღვრა, რომელიც იწვევს შრომით კმაყოფილებას (Sabharwal & Corley, 2009). შრომითი კმაყოფილებისთვის მნიშვნელოვანია ხუთი ძირითადი ელემენტი: კოლეგები-თანამშრომლები, ზედამხედველობა, თავად სამუშაო ანუ, შიდა ფაქტორები. ხელფასი, ხელშეწყობა გარე ფაქტორებია. გარდა ამისა Locke ამატებს ახალ ასპექტებს : სამუშაო პირობები, ორგანიზაცია, მენეჯმენტი და აღიარება. Neuberer და Allerbeck-ი გვთავაზობენ კმაყოფილების გასაზომ შვიდ სხვადასხვა ელემენტს: 1. სამუშაოს შინაარსი, 2. სამუშაოს უნარი, 3. ორგანიზაცია 4. მენეჯმენტი, 5. განვითარების შესაძლებლობა 6. ორგანიზაციაში წინსვლის ხელშეწყობა, არსებობა, 7. შემოსავალი და ხელფასი.

შრომით კმაყოფილებაზე არის უამრავი თეორია, რომელთა დაჯგუფება შესაძლებელია ოთხ კატეგორიად: პირველი, სიტუაციური თეორიები, მეორე, ტენდენციური, მესამე, ინტერაქციული, მეოთხე, ტრანსნაციონალური მოდელი (Lipińska-Grobelny & Wasiak, 2019). მიუხედავად ფართო კვლევებისა, მნიშვნელოვანია, არამარტო იმ ფაქტორთა ცოდნა რომელიც იწვევს კმაყოფილებას, არამედ, როგორ ზემოქმედებენ ეს ფაქტორები დასაქმებულებზე, მათ გენდერსა და ასაკზე (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013).

1.3.1. შრომითი კმაყოფილება და გენდერი

გენდერული ნიშნით შრომითი სეგრეგაციის საკითხზე და შესაბამისად შრომით კმაყოფილებაზე ყურადღება იყო გამახვილებული სამუშაოს რთული ბუნებიდან გამომდინარე. ეს დაკავშირებულია არამარტო შემოსავლებთან, არამედ უკავშირდება სამუშაო პირობებს, შეღავათებს, თანამშრომელთა და ხელძღვანელებთან ურთიერთობას. (Moore, 1985)

გენდერული განსხვავებები გავლენას ახდენს სამუშაო კმაყოფილების მაჩვენებელზე. ხშირად, კვლევები მიუთითებენ იმას, რომ ქალები მეტად კმაყოფილები არიან თავიანთი სამსახურით, ვიდრე მამაკაცები მიუხედავად დაბალი ხელფასისა (Huang & Gamble, 2015) .

შრომითი კმაყოფილება ეფუძნება ისეთ ფაქტორებს როგორცაა: სამუშაო მახასიათებელი, ოჯახური მდგომარეობა, პირადი მოლოდინები. ამ ფაქტორების ხელშეწყობამ, შესაძლებელია განავითაროს მაღალი შრომითი კმაყოფილება (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013). ეს მოსაზრება შესაძლებელია გაქრეს მაშინ, როდესაც მოგვარდება დემოგრაფიული, ინსტიტუციური, და კარიერასთან დაკავშირებული პრობლემები (Sabharwal & Corley, 2009). გენდერულ როლს აქვს მოდერატორული ფუნქცია შრომით კმაყოფილებასთან მიმართულებით. ამას ემატება სხვადასხვა მახასიათებელიც: ასაკი, განათლება, სამუშაო ხანგრძლივობა და ა.შ, ასევე, სამუშაოზე დაცულობის შეგრძნება,

კოლეგებთან ურთიერთობა, ავტონომია, სტატუსი და წინსვლის შესაძლებლობა_(NEIL & SNIZEK, 1988).₂

Sloane და Williams-ის (2000) შრომითი კმაყოფილების შედარებითმა ანალიზმა მამაკაცებსა და ქალებს შორის აჩვენა, რომ მათ აქვთ განსხვავებული შრომითი კმაყოფილება, მაშინაც კი, როდესაც აქვთ ერთნაირი სამუშაო გარემო. Sloane-მ და Williams-მა ადრეულ კვლევებში იპოვეს მოსაზრება, რომ მიუხედავად ქალთა დაბალი ანაზღაურებისა, მათ აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილება მამაკაცებთან შედარებით. ამას ეწოდება გენდერული შრომითი კმაყოფილების პარადოქსი, რომელიც შეინიშნება ისეთ ქვეყნებში, როგორცაა შეერთებული შტატები, გაერთიანებული სამეფოსა და სხვა ზოგიერთ ქვეყანაში.

Clark-მა (1997) აღმოაჩინა, რომ ქალებს აქვთ ნაკლები მოლოდინები და სწორედ ეს იწვევს გენდერულ პარადოქსს. ქალთა შრომითი ჩართულობის გაზრდასთან ერთად კი მოხდება ამ პარადოქსის ნელ-ნელა მოშლა. Clark-მა (1997) და Sousa-Poza-მ (2003) გამოიყენეს არსებული 10 წლის მონაცემები, შრომით კმაყოფილებაზე ჩატარებული კვლევები გაერთიანებულ სამეფოში. მათ აჩვენეს, რომ გენდერული პარადოქსი ყოველწლიურად შემცირდა- ქალთა შრომითი კმაყოფილების შემცირების გამო. Bender et al.-ის (2005) მოსაზრებით ქალებს, რომელთაც დაკავებული აქვთ მათთვის შესაბამისი სამუშაო ადგილები, აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილება, რადგან სწორედ ამ სამუშაო ადგილებს ახასიათებთ მეტი მოქნილობა. Sloan-ი და Williams-ი (2000) თვლიან, რომ ქალებს აქვთ მეტი საშუალება აირჩიონ სამუშაო ადგილები, რაც უზრუნველყოფს მაღალ შრომით კმაყოფილებასა და ხაზს უსვამს გენდერული-სამუშაო კმაყოფილების პარადოქსს. გარდა ამისა მათ აღმოაჩინეს, რომ მაშინ, როდესაც მამაკაცებმა და ქალებმა აირჩიეს ისეთი სამსახურები, სადაც მაქსიმალურად იყენებენ თავიანთ შესაძლებლობებს მათ ვერ შეძლეს შეესწავლათ გენდერული განსხვავებები შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით. (Yukawa & Arita, 2014, გვ. 70-73)

70-იანი წლებიდან ქალთა მონაწილეობამ შრომით ბაზარზე ნელ-ნელა უკუაგდო აზრი, რომ ქალები არიან პერიფერიული მუშახელი. ქალებს, მამაკაცების მსგავსად სურთ დაიკავონ ადგილი მაღალ თანამდებობებზე, გამოიმუშაონ მეტი თანხა, იყვნენ თანასწორი

ნებისმიერ მოლაპარაკებებში. ისინი, ნელ-ნელა დაწინაურდნენ აღმასრულებელ პოზიციებზე, რამაც გამოიწვია გენდერული როლისა და სტერეოტიპების ცვლილება საზოგადოებაში.

Lyness-მა და Thompson-მა დაადგინეს, რომ ქალები ნაკლებად კმაყოფილები იყვნენ სამუშაო ადგილით, ვიდრე მამაკაცები. 500 ორგანიზაციის მაგალითზე ქალები უფრო ხშირად ტოვებენ სამუშაო ადგილებს, დაახლოებით ორი წლის მუშაობის შემდეგ (აქ იგულისხმება მაღალი პოზიციები, მენეჯერული თანამდებობები). მსგავსი ქცევა გამოწვეულია შრომითი როლის უკმაყოფილებით ოჯახურ როლთან მიმართებაში. რეალურად, სოციალურმა ცვლილებებმა უნდა გამოიწვიოს გენდერული სტერეოტიპების ცვლილება (Lipińska-Grobelny & Wasiak, 2019).

ქალთა შრომითი კმაყოფილება, შესაძლებელია აიხსნას მოლოდინის თეორიის საშუალებით. Clark-ი ამტკიცებს, რომ შრომითი კმაყოფილება მოლოდინის ფუნქციას წარმოადგენს. იმის ვარაუდი, რომ ქალებს აქვთ ნაკლები მოლოდინები სამუშაოს მიმართ განმარტავს ზემოხსენებულ წინადადებას. მაგალითად: ტრადიციულად შრომითი კმაყოფილება განისაზღვრება, როგორც ემოციური რეაქცია სამუშაოს ბუნების მიმართ. ქალთა მაღალი კმაყოფილება გამოწვეულია მათივე, დაუცველობით სამუშაო ადგილზე. ყველაზე ცნობილი განმარტება შრომითი კმაყოფილების, არის Locke-ის განმარტება „შრომითი კმაყოფილება არის სასიამოვნო ან პოზიტიური სახელმწიფო, რომელიც აფასებს ერთის მხრივ სამუშაოს ან შრომით გამოცდილებას“. (Lies & Judge, 2004).

კმაყოფილება-უკმაყოფილება დამოკიდებულია ინდივიდზე, ანუ რამდენად კმაყოფილია, თუ არა დასაქმებული არსებული სამუშაოთი. კმაყოფილება არის სუბიექტური პოზიტიური განწყობა, ან ემოციური მდგომარეობა. Rose (2003) მიიჩნევს, რომ არსებობს რამდენიმე ფაქტორთა ჯგუფი, რომელიც საბოლოო ჯამში ქმნის შრომით კმაყოფილებას ესენია:

1. ძირითადი ფაქტორები, სამუშაოს მახასიათებლები: შრომითი ხელშეკრულების ვადები და პირობები, სამუშაო საათები, ფინანსური სარგებელი და ჯილდო, სამუშაო მდგომარეობა.

2. გარეგანი მახასიათებლები, რომელსაც მიეკუთვნება: ანაზღაურება, შრომითი უსაფრთხოება, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობა.
3. შიდა მახასიათებლები: ტრენინგები და მომხმარებელთან ურთიერთობა (Huang & Gamble, 2015).

შრომითი კმაყოფილებისთვის ხელშემწყობია ემოციური და კოგნიტური შემეცნებისა და შეფასების ეფექტი. ემოციური ასპექტი კონცეფტუალიზდება არა მხოლოდ ერთ განზომილებაზე, არამედ დამოუკიდებლად ზომავს პოზიტიურ და ნეგატიურ გავლენას შრომისადმი.

Ahmadi და Keshavarzi-ი (2012) სწავლობდნენ ისლამურ უნივერსიტეტებში ლექტორთა შრომით კმაყოფილებას. კვლევამ აჩვენა, რომ ლექტორ ქალებს ჰქონდათ მაღალი შრომითი კმაყოფილება მათ კოლეგა მამაკაცებთან შედარებით. Okpara et al.-მა (2005) აღნიშნა, რომ მკვეთრი განსხვავებაა შრომითი კმაყოფილების მხრივ უნივერსიტეტის ლექტორებსა და მასწავლებლებს შორის. ქალ ლექტორებს აქვთ ნეგატიური დამოკიდებულება ხელფასზე, ზედამხედველობაზე, ხელშეწყობაზე, რის გამოც უყალიბდებათ დაბალი შრომითი კმაყოფილება.

Sabharwal-ს და Corrley-ს აქვთ საწინააღმდეგო მოსაზრება. მნიშვნელოვანი განსხვავებაა ქალ და კაც ლექტორებს შორის შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით. მათმა კვლევამ აჩვენა, რომ ქალები არიან ნაკლებად კმაყოფილნი, ვიდრე მამაკაცები. მათი კმაყოფილება ვლინდება ჯანდაცვის, სოციალური მეცნიერების, საინჟინრო სფეროებში. Aidin et al-ის (2012) კვლევამ აჩვენა, რომ კაცებს თურქეთში აქვთ ქალებთან შედარებით მაღალი შრომითი კმაყოფილება, კვლევა ეხება უნივერსიტეტის ლექტორებს. (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013).

მაშინაც კი, როდესაც ქალი არის მენეჯერულ პოზიციაზე მისი კარიერა განსხვავდება მამრობითი სქესის კოლეგებისგან. Lyness და Thompson-ი წერენ ქალებზე, რომლებიც ნაკლებად კმაყოფილები არიან მამაკაცებთან შედარებით. Clark's -მა შეისწავლა ბრიტანელი ქალების შრომითი კმაყოფილება და დასკვნა, რომ მათ აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილება, მიუხედავად დაბალი შემოსავლებისა და ნაკლები ხელშეწყობისა.

მდედრობითი სქესის წარმომადგენელთა შრომითი კმაყოფილება განსხვავდება ხელფასისა და სამუშაო პირობების მიხედვით. Clark's-ის მიგნების მოწინააღმდეგეები არიან Donohue და Heywood, რომლებიც მიიჩნევენ რომ შრომით კმაყოფილებასა და გენდერს არ აქვს კავშირი (Lipińska-Grobelny & Wasiak, 2019). Sabharwala-სა და Elizabeth A. Corley -ის აზრით ქალები ყურადღებას აქცევენ შიდა ფაქტორებს. როგორცაა, წინსვლის შესაძლებლობა, ინტელექტუალური გამოწვევები (Sabharwal & Corley, 2009). მამრობითი სქესის დასაქმებულები კი გარე ფაქტორებს- ხელფასს, სარგებელს. ანუ იმ შემთხვევაში თუ ქალებს აქვთ ნაკლები შემოსავალი მამაკაცებთან შედარებით, მათი კმაყოფილება ბევრად მაღალია. ეს აძლიერებს მოსაზრებას, რომ ქალები დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ შიდა ფაქტორებს, ვიდრე გარეგანს.

Shiho Yukawa-ს კვლევის ფარგლებში გენდერი-შრომითი კმაყოფილების პარადოქსის ფაქტორთა დაყოფის საფუძველზე (Factor Decomposition of the Gender–Job Satisfaction Paradox) შრომითი კმაყოფილების თვალსაზრისით კაცებმა გამოთქვეს მაღალი შრომითი კმაყოფილება ვიდრე საპირისპირო სქესის წარმომადგენლებმა, სამი ძირითადი მიმართულებით „თუ მე ამ კომპანიაში ვმუშაობ, ჩემი ძალისხმევა დაჯილდოვდება, დაფასდება“, „ჩემი სამუშაო მოვალეობები საინტერესოა“, „გასულ წელთან შედარებით ჩემი სამუშაო შესაძლებლობები განვითარდა და პროგრესირდა“. ამ სამი განაცხადის საფუძველზე მკვლევარმა აღმოაჩინა ქალებისა და მამაკაცების საერთო კმაყოფილების მნიშვნელოვანი განსხვავება. ამის საპირისპიროდ ქალებმა სხვა მიმართულებით გამოავლინეს კმაყოფილების მაღალი მაჩვენებელი: „ტრენინგების შესაძლებლობა“, „სამუშაო საათების შესაბამისობა შესრულებულ სამუშაოსთან“, „ხელფასი“ და „სამუშაო ხარისხი“. შედეგებმა აჩვენა, რომ საშუალოდ მამაკაცები გამოხატავენ მაღალ პროფესიულ შრომით კმაყოფილებას ვიდრე ქალები. რაც შეეხება ქალებს, ისინი ძირითადად შრომით კმაყოფილების შეფასებას ახდენენ. ეს გარემოება მიგვანიშნებს, რომ გენდერული მიმართულებით აშკარად არსებობს განსხვავება შრომითი კმაყოფილებაში (Yukawa & Arita, 2014, გვ. 70-71)

კვლევაში, სადაც მონაწილეობა მიიღო 1817-მა მოქმედმა სპეციალისტმა, 20 კომიტეტიდან-ინგლისში შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით. Warr et al-ის მიიჩნევს, რომ შრომითი კმაყოფილების დაბალი მაჩვენებელი გამოწვეულია სამუშაო საათებითა და ხელფასით. მისი აზრით ქალებს აქვთ ბევრად მაღალი შრომითი კმაყოფილება ($p < 0.001$) მამაკაცებთან შედარებით (Cooper, Rout, & Faragher, 1989)

O'bell-მა და Kaczala-მა ჩაატარეს კვლევა შრომით კმაყოფილებაზე- 200 უფროსი დირექტორი, 200 მრჩეველი, 200 მასწავლებელი, როგორც ქალები ასევე მამაკაცები. მათ დაასკვნეს, რომ მამაკაცებს აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილება. Eichinger, Heifetz, და Ingraham-მა განაცხადეს- „ანდროგენული ორიენტაცია ქალ მასწავლებლებში უკავშირდება მაღალ შრომითი კმაყოფილებას და ნაკლებ შრომით სტრესს“. Ushasree-მ, Seshu Reddy-მ, და Vinolya-მ დააფიქსირეს საწინააღმდეგო აზრი- „ანდროგენული და მასკულინური ტიპის მასწავლებლებს აქვთ მეტი სტრესი და ნაკლებად მნიშვნელოვანი განსხვავებები შრომითი კმაყოფილების“. გენდერულ იდენტობასა და ემოციური ასპექტებს შრომით კმაყოფილებაზე აქვს მნიშვნელოვანი გავლენა. სხვადასხვა ტიპის ქალებს აქვთ განსხვავებული დადებითი და უარყოფითი სტრესი სამუშაოს მიმართ. ქალი მენეჯერები არიან მეტად მასკულინური და ანდროგენული. ეს დასკვნა უკავშირდება Strykowska-ს მოსაზრებას, რომ არიან ქალები ვინც მართავენ და ისინი, ვისაც მართავენ. მასკულინურ ქალებს აქვთ დადებითი გავლენა სამუშაოზე, ხოლო ფემინურ ქალებს უარყოფითი. ფემინურ ქალებთან შედარებით, ანაზღაურებით მასკულინური ტიპის მენეჯერები უფრო კმაყოფილები არიან. კმაყოფილ ქალს აქვს მეტად პოზიტიური დამოკიდებულება თანამშრომლებთან, დაქვემდებარებულებთან, განვითარებულია შრომითი კულტურა, მოტივირებულია სამუშაოს კარგად შესრულებისკენ. ასევე გააჩნიათ შრომითი კმაყოფილების ემოციური ასპექტი (Lipińska-Grobelny & Wasiak, 2019).

მეცნიერთა გარკვეული ნაწილი მიიჩნევს, რომ ქალთა და მამაკაცთა შრომითი კმაყოფილება არ განსხვავდება ერთმანეთისაგან. ძირითადად იმიტომ, რომ ქალები შედარებას აკეთებენ საკუთარი სქესის წარმომადგენლებთან, ხოლო მამაკაცები შედარებას აკეთებენ ისევ მამაკაცებთან (Hodson 1989). სწორედ ამიტომ, გენდერი არ მიიჩნევა

მნიშვნელოვან ცვლადად. აღმოჩნდა, რომ ქალთა კმაყოფილება გამოწვეული იყო სამუშაო პოზიციიდან რის შედეგადაც, დასაქმებულის განსხვავებული შრომითი კმაყოფილება არ ეფუძნება მხოლოდ სქესს. Hodson-ის (1989) მიერ ჩატარებულმა კვლევამ, ქალთა მაღალი შრომითი კმაყოფილება აჩვენა მათი საპირისპირო სქესის წარმომადგენლებთან შედარებით (Sarwar, 2014).

დასაქმებულთა კმაყოფილების შესახებ კვლევები ძირითადად ეფუძნებოდა დასავლური ქვეყნებში, განსაკუთრებით აშშ-სა და გაერთიანებულ სამეფოში შეგროვებულ მონაცემებს. თუმცა, შრომითი კმაყოფილება განსხვავდება კულტურებსა და ქვეყნებს შორის.

Clark-ი (1997) ამტკიცებს, რომ შრომითი კმაყოფილება არის მოლოდინების ფუნქცია. ქალთა მაღალი შრომითი კმაყოფილება გამოწვეულია ისევე მათივე დაბალი მოლოდინებით. სწორედ ამიტომ, აქვთ სუსტი პოზიცია შრომით ბაზარზე. ქალთა შრომითი კმაყოფილება არ ასახავს იმას, რომ ისინი უკეთეს ადგილზე მუშაობენ. არამედ, მათი სამუშაო ადგილები ადრე ბევრად უარესი იყო ამიტომაც, არის, რომ მდედრობითი სქესის წარმომადგენლებს აქვთ დაბალი მოლოდინები. სწორედ სოციალური როლის თეორია განმარტავს ხალხის შეხედულებას გენდერულ როლთან მიმართებაში და როგორი ქცევა უნდა ახასიათებდეს თითოეული გენდერის წარმომადგენელს (Huang & Gamble, 2015).

აღსანიშნავია, ის გარემოება, რომ ქალთა სამუშაო და ოჯახური როლები მამაკაცებისაგან განსხვავებით საკმაოდ შეიცვალა, ამან გამოიწვია მასკულიური როლის გაზრდა ქალებში, განსაკუთრებით, მათში ვინც ჰქონდა მენეჯერული პოზიცია. ოჯახში მხოლოდ მამაკაცი აღარ წარმოადგენს დომინანტს, როგორც ეს ადრეულ წლებში ხდებოდა. ქალები შეძლებისდაგვარად იკავებენ მენეჯერულ პოზიციებს, რომელიც მანამდე მათთვის არ იყო ხელმისაწვდომი.

Barron და Norris-ი მიიჩნევენ, რომ ქალები ნაკლებად იკავებენ კვალიფიციურ თანამდებობებს. უფრო მეტიც, მათ აქვთ რუტინული, არასაინტერესო და დაბალსტატუსიანი სამსახური. მაღალკვალიფიციური სამსახური ქალთა მხოლოდ მცირე ნაწილისთვისაა ხელმისაწვდომი. Miller-ი შრომით კმაყოფილებასთან მიმართებაში მნიშვნელოვან შეკითხვას სვამს „რომელი სქესის წარმომადგენელია უფრო კმაყოფილი,

ქალი თუ მამაკაცი?“ და მიიჩნევს, რომ სწორედ სტერეოტიპული დამოკიდებულების გამო ქალები, ხშირ შემთხვევაში თანხმდებიან დაბალი სტატუსის მქონე სამსახურებს, შემდეგ კი ეს სამუშაო ქმნის მათ მაღალ შრომით კმაყოფილებას. Miller-ი საბოლოოდ ეთანხმება მოსაზრებას, რომ გენდერი მნიშვნელოვნად განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას. (NEIL & SNIZEK, 1988).

1.3.2. შრომითი კმაყოფილება და ასაკი

ჩვენს დროში მნიშვნელოვანია თითოეული ორგანიზაციისათვის, გაზარდონ სამუშაო ადგილები, მოიზიდონ კვალიფიციური მუშახელი, შექმნან მოხერხებული გარემო. შრომით კმაყოფილებაზე საუბრისას გასათვალისწინებელია, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გარემოება-ყველა დასაქმებული არის განსხვავებული ასაკისა და თაობის. ბევრი მკვლევარი აღნიშნავს, რომ შრომითი კმაყოფილება განსხვავდება სქესისა და ასაკის მიხედვით.

Gibson-მა გამოიკვლია სქესისა და შრომითი კმაყოფილების კავშირი. ასაკი დაჰყო 3 ჯგუფად:

1. დემოგრაფიული აფეთქების დროს დაბადებული ადამიანები (1946-1964). (Baby Boomer)
2. 1965-1980 წლებში დაბადებულნი, რომელიც აღნიშნეს X-ით
3. 1981 წლიდან დაბადებულები (Y).

Chan-ი შეისწავლიდა კავშირს შრომით კმაყოფილებას x და y თაობებში. მისი აზრით 21 საუკუნის ლიდერებმა უნდა განავითარონ თაობებს შორის სტრატეგიები.

Taylor-ი და Tompson-ი იკვლევდნენ შრომით კმაყოფილებას 16 დან 65 წლამდე ასაკის მქონე დასაქმებულებში. კვლევამ აჩვენა, რომ დროთა განმავლობაში ახალ თანამშრომლებში მოტივაცია, თვითგამოხატვა უფრო დიდ რაოდენობით იყო, ძველ კოლეგებთან შედარებით. Y თაობა მიიჩნევს, რომ მათ აქვთ შესაძლებლობა ისწავლონ და გაიზარდონ, განსხვავებით სხვა თაობისგან. აღსანიშნავია ისიც, რომ ძველ თანამშრომლებს აქვთ ბევრად მაღალი შრომითი კმაყოფილება.

Fauziah Noordin-ისა და Kamaruzaman Jusoff-ის კვლევებმა აჩვენა, რომ აკადემიური პერსონალი, ასოცირებული პროფესორთა ჯგუფი, რომლებიც 44 წლის ზევით იყვნენ, ჰქონდათ უფრო მაღალი შრომითი კმაყოფილება, შედარებით იმ თანამშრომლებთან, რომელთა ასაკიც იყო 31დან 44 წლამდე.

Okpara-ს თქმით საერთო შრომითი კმაყოფილება 35 წლამდე აკადემიკოსებში არის დაბალი. ასაკის მატებასთან ერთად კმაყოფილების ხარისხი იზრდება, 55 წლამდე და უფრო ზევით. ამ მოსაზრებას გარკვეულწილად ეხმიანება Jothi და Sharma - დასაქმების საწყისი წლების შემდეგ კმაყოფილება იზრდება და რჩება თითქმის მუდმივი 45 წლამდე. 46-50 წლებში კმაყოფილება მცირდება და ის ისევ იწყებს ზრდას 56-60 წლის დასაქმებულებში.

წინა კვლევები შეესაბამება მოსაზრება, რომ ასაკოვანი და ძველი თანამშრომლები არიან უფრო კმაყოფილები და ორგანიზაციის ერთგულები (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013).

ქალები მნიშვნელობას ანიჭებენ პიროვნულ და შიდა სამსახურეობრივ ურთიერთობებს. ასაკი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. ხანშიშესული ქალი დასაქმებული ახალგაზრდა დასაქმებულთან შედარებით უფრო კმაყოფილია, მაგრამ ასაკი საერთოდ არ ახდენს გავლენას მამაკაცთა შრომით კმაყოფილებაზე (NEIL & SNIZEK, 1988).

ზოგიერთი შრომითი კმაყოფილების კვლევა მიუთითებს, რომ ხანდაზმული მუშა უფრო კმაყოფილია თავისი სამუშაოთი, ვიდრე ახალგაზრდა. ეს შესაძლებელია გამოწვეული იყოს გრძელვადიანი კარიერის შენარჩუნებით, მაღალი ხელფასით, მეტი სარგებლითა და წარმატებით სამუშაო ადგილზე.

ვაშინგტონ პოსტის მწერალმა Carol Morello-მ თავის სტატიაში, სადაც 2900 დასაქმებული იყო გამოკითხული. განაცხადა, რომ გამოკითხულთა 45% იყო კმაყოფილი ან ძალიან კმაყოფილი სამუშაო ადგილზე. რესპოდენტებს უნდა აღენიშნათ მათი შრომითი კმაყოფილების ხარისხი ხუთბალიან სკალაზე. 2011 წლის კვლევით (Gallup-Healthways Well-Being Index-ის ფარგლებში ჩატარდა), რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 62000-მა რესპოდენტმა აჩვენა რომ მათგან 87.5% კმაყოფილია არსებული სამსახურით. რაც შეეხება,

უფროს თაობას, მათგან 95%-მა განაცხადა რომ კმაყოფილნი არიან სამუშაოთი. შრომითი კმაყოფილება იზრდებოდა ასაკის მატებასთან ერთად. Carol Morello-მ აღნიშნა, რომ ასაკი საუკეთესო საშუალებაა შრომითი კმაყოფილების გასაზომად. 50-ან წლებში დაბადებულებს აქვთ კარგი შრომითი ისტორია თავიანთ სფეროში, ამან კი ხელი შეუწყო მათი ავტორიტეტისა და პატივისცემის გაზრდას. ამ ადამიანებს აქვთ მაღალი ანაზღაურება ახალგაზრდებთან შედარებით. "Los Angeles Times"-ის მწერალი Tiffany Hsu მიიჩნევს, 25 წლამდე ასაკის დასაქმებულთა მხოლოდ 36 %-ია სამუშაოთი კმაყოფილი. ეს გარემოება, უკავშირდება მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებს, რომელიც ამ ასაკობრივი ჯგუფისათვის არ არის ხელმისაწვდომი. ახალგაზრდებს აქვთ არასწორი მოლოდინები და მათ სურთ ადვილად და სწრაფად ჩაერთონ ამ სიტუაციაში (Burks Frances, -).

მნიშვნელოვანია, შრომითი კმაყოფილების გაზრდა შუა ხნის ასაკის მქონე დასაქმებულებში, რადგან ამ პერიოდში ადამიანებს სურთ მიაღწიონ მაღალ თანამდებობას, ჰქონდეთ უსაფრთხოების, საგადასახადო , ბავშვის მოვლის სისტემა . ეს გარკვეულწილად არის გარდამავალი ეტაპი მათი ცხოვრებისა. მეცნიერები მიიჩნევენ რომ ქალთა ასაკი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. რაც შეეხება მამაკაცებს მათში ამ ცვლადის გავლენა ნაკლებად აისახება.

მრავალი კვლევა ჩატარდა ასაკისა და შრომითი კმაყოფილების დამოკიდებულების შესაფასებლად. Doering და Rhodes-ი მიიჩნევენ. რომ ხანდაზმულ და ასაკოვან დასაქმებულებში, ახალგაზრდა მომუშავეებთან შედარებით მაღალი შრომითი კმაყოფილება ხასიათდება. აქ შესაძლებელია, დაისვას ორი მნიშვნელოვანი კითხვა: პირველი, „არის თუ არა, დადებითი კავშირი შრომით კმაყოფილებასა და ასაკს შორის?“ , მეორე, „რა ცვლადები შეიძლება გამოვიყენოთ ასაკისა და კმაყოფილების კავშირის დასადგენად“. Weaver-მა წარმოადგინა შვიდი სოციალური კვლევის შედეგის შეჯამება, რომელიც ეხებოდა შრომითი კმაყოფილებას. კვლევები ჩატარდა 1972-1978 წლებში აშშ-ში. კვლევაში მონაწილეობდნენ, როგორც ქალები ასევე, მამაკაცები. 20 წლამდე რესპონდენტებმა გამოავლინეს შრომითი კმაყოფილების ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი. მსგავსი დასკვნა გააკეთეს O'Brien-მა და Dowling-მა ავსტრალიაში ჩატარებული კვლევით.

რატომ არიან ხანდაზმული თანამშრომლები მეტად კმაყოფილნი? არსებობს ექვსი არგუმენტი არის ამის დასასაბუთებლად:

პირველი, ბევრი ხანდაზმული ადამიანი ისეთ სამსახურში გადადის, რომელსაც მათთვის სასურველი თვისებები და პირობები გააჩნია. ამის შედეგად, უნდა გაიზარდოს შრომითი კმაყოფილება. Morrow და McElroy თვლიან, რომ ასაკოვან თანამშრომლებს უნარჩუნდებათ შიდა შრომითი კმაყოფილება, ვიდრე კარიერის ადრეულ ეტაპზე ჰქონდათ.

მეორე, არსებობს მტკიცებულება, რომ ხანდაზმულ თანამშრომლებს აქვთ სპეციფიკური, კონკრეტული ღირებულებები, რომელიც მათ სამუშაოს უფრო მიმზიდველს ხდის, რაც ახალგაზრდა თანამშრომლებისათვის ნაკლებად სასურველია. Wright, Hamilton, Kalleberg და Loscocco- შემოსავლები, ხელშეწყობისა და განვითარების შესაძლებლობა ხანდაზმულ თანამშრომლებზე არ მოქმედებს. სამუშაო ღირებულები ყველა ასაკობრივი ჯგუფისთვის განსხვავებულია.

მესამე, ასაკოვან თანამშრომელს აქვს შემცირებული მოლოდინები, ეს კი ქმნის პოზიტიურ სამუშაო დამოკიდებულებას. სამსახური ხდება „იდეალური“. ასაკიანი ადამიანი ნაკლებად ეძებს სხვა სამსახურს, მათ მეტი პოზიტიური დამოკიდებულება აქვთ არსებული სამუშაოს მიმართ.

მეოთხე, არის კოჰორტული განსხვავება. ხანდაზმულ თაობათა შრომითი კმაყოფილების კვლევის საფუძველზე, აღმოჩნდა, რომ ახალგაზრდა თაობის წარმომადგენელს აქვს ნაკლები შრომითი კმაყოფილება. Clark-ი და Oswald-ი ამტკიცებენ, რომ ეს ზემოაღნიშნული მოსაზრება სწორია და სხვა მტკიცებულება, რომელიც ამ გარემოებას უკუაგდებს ძალიან სუსტია.

მეხუთე, განსხვავება სხვადასხვა ასაკობრივ კატეგორიებში შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით შესაძლებელია აიხსნას ადამიანთა განსხვავებული ჩართულობით შრომით ბაზარზე. 25-წლიდან 55-წლამდე ასაკის ბრიტანელ მამაკაცთა 90%-ზე მეტია ეკონომიკურად აქტიური, 55-დან 65-წლამდე ასაკის მამაკაცების მხოლოდ ორი მესამედია ჩართული შრომით ბაზარზე. ქალებისათვის ეს მაჩვენებელი არის 70% და 35% (Department of Employment). ხანდაზმული თანამშრომლები შრომით ბაზარზე ნაკლებად არიან

წარმოდგენილნი, მათი დასაქმების მაჩვენებელი 1970-იან და 80-იან წლებში საკმაოდ შემცირდა. სწორედ ეს მდგომარეობა იწვევს, ასაკოვანი დასაქმებულების, პოზიტიურ სამუშაო დამოკიდებულებას.

და ბოლოს, შრომითი კმაყოფილების განხილვისას მნიშვნელოვანია, ცხოვრების კმაყოფილება, დეპრესია, ოჯახური მდგომარეობა, ბავშვების რაოდენობა და ა.შ (Clark, Oswald, & Warr, 1996, pp. 57-60).

1.3.3 შრომითი კმაყოფილება ევროპის სხვადასხვა ქვეყანაში

ევროკავშირის 14 ქვეყანაში ჩატარდა კვლევა „გენდერი და შრომითი კმაყოფილების განსხვავებები“. ამ კვლევამ გამოავლინა, რომ კეთილდღეობის სხვადასხვა მოდელში არის განსხვავებული შრომითი კმაყოფილება. ევროკავშირში გაიზარდა ქალების როლი. სახელმწიფო ცდილობს მათ ხელი შეუწყოს ბავშვთა აღზრდაში ჰქონდეთ ნახევარ განაკვეთიანი სამსახურები და ა. შ.

ქვეყნები, სადაც კვლევა ჩატარდა დაჯგუფებული იყო სამ ჯგუფად: დანია, ფინეთი, ნიდერლანდები. ამ ქვეყნებში შრომითი კმაყოფილება გენდერული მიმართულებით არ ყოფილა განსხვავებული. მნიშვნელოვანია, პორტუგალიის მაგალითი, სადაც მამაკაცების შრომითი კმაყოფილება ბევრად მაღალია ქალთა შრომით კმაყოფილებაზე, როდესაც ძირითადად ევროპის ქვეყნებში მდგომარეობა პირიქით გვხვდება. ასევე, კვლევამ აჩვენა, რომ დანიელი ქალები გერმანელებთან შედარებით ბევრად დაცულები არიან დასაქმების კუთხით.

შრომით ბაზრის ხელმისაწვდომობა ქალებისათვის ევროპის ნებისმიერ ქვეყანაში ბევრად შეზღუდულია. სწორედ ან შედეგებიდან გამომდინარე, ევროპის 14 ქვეყნიდან 10 ქვეყანაში გამოვლინდა რომ ქალებს მამაკაცებთან შედარებით მაღალი შრომითი კმაყოფილება აქვთ ანუ მათ აქვთ ადაპტაციური შრომითი კმაყოფილება. მაგალითად- დანიაში, ფინეთსა და ნიდერლანდებში არ არის მნიშვნელოვანი გენდერული განსხვავებები შრომით კმაყოფილებაში. აქ ძირითადად ვხვდებით შრომითი კმაყოფილების

თანასწორობას. მიუხედავად ამისა, ამ ქვეყნებში მდედრობითი სქესის დასაქმებულები სამუშაო საათებით უკმაყოფილონი არიან. (Kaiser, 2005).

სოციალური როლების განხილვისას მნიშვნელოვანია 3 ასპექტი (Hodson, Clark, Aletraris) : პირველი ქალები და მამაკაცები განსხვავებულად აფასებენ სამსახურის შიდა და გარე ჯილდოებს, მეორე , ქალები მამაკაცებთან შედარებით მეტად ფოკუსირებული არიან ოჯახურ როლზე, მესამე ქალებსა და მამაკაცებს აქვთ განსხვავებული პიროვნული მოლოდინები. გენდერული როლების კვლევა მიუთითებს სტრესზე, რომელიც ჩნდება ოჯახური როლებისა და შრომითი მოვალეობების გადანაწილების დროს, რაც მნიშვნელოვნად მოქმედებს შრომით კმაყოფილებაზე (Huang & Gamble, 2015).

Hodson-ის გენდერული განსხვავებულობის ასპექტების კვლევისას. ბევრი მეცნიერი შეეცადა გაერკვია რა იწვევს შრომით კმაყოფილებას ქალებსა და მამაკაცებში. ზოგადად არის მოსაზრება და სტიგმა, რომ ქალები მუშაობენ „უარეს“ სამსახურში ვიდრე მამაკაცები აქვთ დაბალი ხელფასი, დაბალი შესაძლებლობები. შრომით კმაყოფილებას თავიდან შეისწავლიდნენ აშშ-ში და დიდ ბრიტანეთში, მაგრამ განსხვავებები შეინიშნება ბევრ სვა ევროპის ქვეყნებშიც. 1997 წლის საერთაშორისო სოციალური კვლევის პროგრამის დასკვნით (ISSP) გენდერული დიფერენციაცია არ ხდება ყველა ქვეყანაში, მიუხედავად ქალთა მაღალი შრომითი კმაყოფილებისა, რომელიც გვხვდება აშშ-სა და დიდ ბრიტანეთში. Kanter-ი (1977) მიიჩნევს, რომ მამაკაცები და ქალები „მუშაობის განსხვავებულ მახასიათებლებს აფასებენ“. მეორე– „ქალები ოჯახურ როლებზე საკმაოდ დიდ აქცენტს აკეთებენ“. და ბოლოს „ქალებს აქვთ ნაკლები მოლოდინები მამაკაცებთან შედარებით“. ამ ბოლო მოსაზრებას ბევრი მკვლევარი იკვლევდა წლების განმავლობაში. 15 წლის მონაცემებით ქალთა და მამაკაცთა შრომითი კმაყოფილება ერთმანეთს უტოლდებოდა (Hauret & Williams, 2013).

მეცნიერები ხშირად იყენებენ გენდერულს როლსა და სქესს , როგორც განსხვავებულ კონტინიუმს შრომითი კმაყოფილების მახასიათებლად. სოციალური როლის თეორიები მიიჩნევენ, რომ შრომითი დივიზია გამომდინარეობს გენდერული სტერეოტიპებიდან. სქესი ხშირად განმსაზღვრავს გარკვეული ტიპის როლს საზოგადოებაში. ადამიანის ქცევა ხდება

განზოგადებული სხვადასხვა სიტუაციაში. ამ შედეგს ეწოდება „სქესობრივი როლის გადართვა“ (sex-role spillover) (Lipińska-Grobelny & Wasiak, 2019)

თავი 2- კვლევის ანალიზი

2.1 მეთოდოლოგია

ჩემი სამაგისტრო ნაშრომის თემას წარმოადგენდა, შრომითი კმაყოფილებისა და დემოგრაფიულ მონაცემთა კავშირის კვლევა.

კვლევაში გამოვიყენე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი, კითხვარის ადმინისტრირება მოხდა პირისპირ. ეს მეთოდი საკმაოდ რეპრეზენტატულ შედეგებს იძლევა, საიმედოა, კარგად გავრცელებული და გამოყენებული პრაქტიკაში.

რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი საშულებას იძლევა, ვიკვლიო ფართო ჯგუფი, ამ შემთხვევაში დასაქმებული ადამიანები. ეს, კი ამყარებს მის სანდოობას. ასევე, ჩემი, როგორც მკვლევარისა და ინტერვიუერის გავლენა რესპონდენტებზე არ არის.

ჩემი კვლევის ფარგლებში ჩავატარე პირისპირ სტრუქტურირებული ინტერვიუ. კითხვარი შედგებოდა რამდენიმე ნაწილისაგან- დემოგრაფიული შეკითხვებისაგან: სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო სტაჟი, განათლება, თანამდებობა და ფსიქოგრაფიული შეკითხვებისგან, რომელიც ორი ბლოკისაგან შედგება პირველი, სამუშაო ასპექტები და მეორე, კარიერული კმაყოფილება ⁴.

კვლევაში გამოყენებულია მინესოტას შრომითი კმაყოფილებისა და Greenhaus-ის, Parasuraman-ისა, და Wormley-ს კარიერული კმაყოფილების კითხვარი, რომელიც ფასდება ხუთბალიან სკალაზე- ძალიან უკმაყოფილო, უკმაყოფილო, არც კმაყოფილი არც უკმაყოფილო, კმაყოფილი, ძალიან კმაყოფილი. ხოლო, კარიერული კმაყოფილების კითხვარი- სრულიად არ ვეთანხმები, არ ვეთანხმები, ნეიტრალური, სრულიად ვეთანხმები. რესპონდენტები აფიქსირებენ თავიანთ შეხედულებასა თუ დამოკიდებულებას არსებულ ხუთბალიან სკალაზე.

⁴ (წულაძე, 2008)

რესპონდენტთა და ჩემი ინტერესების შესაბამისად ჩატარებული კვლევა არის კონფიდენციალური და ანონიმური. ყველა რესპონდენტი ამის შესახებ წინასწარ იყო გაფრთხილებული.

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო კერძო სექტორში დასაქმებულმა რესპონდენტებმა. კვლევა ჩატარდა სამ კერძო კომპანიაში. მივიჩნევ, რომ საკმაოდ მნიშვნელოვანია ის გარემო, რომელშიც კვლევა უნდა ჩატარდეს. ამიტომ, გადავწყვიტე, რომ საუკეთესო ვარიანტი, კითხვარების შევსებისა კვლევაში მონაწილეთა სამუშაო ადგილი იქნებოდა და შედეგებიც რეპრეზენტატიული გამოვიდოდა. რესპონდენტებს კითხვარები გადავეცი და შევსების დასრულებამდე ვაკონტროლებდი სიტუაციასა და გარემოს. მათ პირველ რიგში განვუმარტე კვლევის კონფიდენციალურობისა და ანონიმურობის შესახებ, ასევე ავუხსენი კითხვარის შევსების ინსტრუქცია, რათა მაქსიმალურად სწორედ აღექვათ კითხვების შინაარსი.

მეთოდი:

კვლევაში გამოყენებულია მინესოტას შრომითი კმაყოფილების საკვლევი კითხვარი (The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)), ეს საკმაოდ პოპულარული მეთოდია, რომელიც შრომით კმაყოფილებას განიხილავს შინაგან ან გარეგან ფაქტორებთან მიმართებაში. მომუშავეს შინაგანი კმაყოფილება ესაა მისი განწყობა, იმ სამუშაო დავალების ბუნების მიმართ, რასაც იგი ასრულებს; გარეგანი კმაყოფილება დამოკიდებულია არასამუშაო დავალებებთან დაკავშირებულ გარე ასპექტებთან, ან მთლიანად სამუშაოსთან. MSQ-ს ყველაზე მცირე 30 წელია იყენებენ, სხვადასხვა სამუშაოს, მათ შორის წარმოების, მენეჯმენტის, განათლების, ჯანდაცვისა და გაყიდვების მიმართულებით. არსებობს კითხვარის ორი ვრცელი ვერსია და ერთი მოკლე. კვლევაში გამოყენებულია ამ კითხვარის მოკლე ვერსია, რომელიც 20 დებულებას მოიცავს. დებულებები ლაიკერტის სკალაზე ფასდება.

შრომითი კმაყოფილების სამი სუბსკალა მოიცავს:

შინაგანი კმაყოფილება: მოიცავს ათეიმებს, რომლებიც აფასებს მომუშავეს კმაყოფილებას, უშუალოდ სამუშაო დავალებების ხასიათს, ორგანიზაციაში მის მიერ

დაკავებული როლის, საკუთარი უნარების განვითარების შესაძლებლობის, უსაფრთხოების განცდის, დამოუკიდებლობის, მრავალფეროვანი სამუშაო დავალებების არსებობის, ჯგუფისათვის მნიშვნელოვან წევრად საკუთარი თავის აღქმის მიღწევის განცდის მიმართულებით.

გარეგანი კმაყოფილება: საკვლევი აითემები ზომავს მომუშავის კმაყოფილებას ზოგადად სამუშაოსთან ან ორგანიზაციასთან მიმართებაში ეს მოიცავს ორგანიზაციის მიზნების შესაბამისობას მომუშავის შეხედულებებთან, უშუალო ხელმძღვანელის კომპეტენციისადმი მომუშავის დამოკიდებულებას, ორგანიზაციული პოლიტიკის პრაქტიკაში გატარების შესაძლებლობას. ხელფასის შესაბამისობას შესრულებულ სამუშაოსთან, სათანადო უკუკავშირსა და ორგანიზაციის მიერ შემოთავაზებული კარიერული განვითარების შესაძლებლობას.

კმაყოფილების ზოგადი აითემები: არ უკავშირდება უშუალოდ მომუშავის პიროვნულ მოთხოვნილებებს. მოიცავს სამუშაო პირობებსა და თანამშრომელთა შორის დამოკიდებულების ხასიათს. მომუშავემ, შესაძლებელია ვერ მოახდინოს გავლენა ამ ფაქტორებზე, თუმცა ჩვენ შეგვიძლია გავზომოთ დასაქმებულის დამოკიდებულება ამგვარ ასპექტებთან დაკავშირებით.

სანდოობა: შინაგანი შეთანხმებულობა მერყეობს .84-დან .91-მდე შინაგანი კმაყოფილების სუბსკალაზე, ხოლო .77-დან .82-მდე გარეგანი კმაყოფილების სუბსკალაზე. .87-დან 92-მდე ზოგადი კმაყოფილების სუბსკალაზე.

კონსტრუქციული ვალიდობა: შინაგანი კმაყოფილება უფრო მეტად არის დაკავშირებული შრომით ჩართულობასთან, ვიდრე გარეგანი კმაყოფილება. ამასთან შინაგანი კმაყოფილება მეტ კავშირშია მომუშავის ემოციურ მდგომარეობასთან, ვიდრე გარეგანი (University of Minnesota).

მინესოტას კითხვართან ერთად გამოვიყენებ Greenhaus, Parasuraman, and Wormley-ს კარიერული კმაყოფილების კითხვარს, რომელიც ძირითადად გამოიყენება დასაქმებულის თვითშეფასებისათვის, კარიერული კმაყოფილების მასშტაბი ($\alpha=.88$) აფასებს

ინდივიდუალურ განვითარებას. ამ კითხვარს აქვს ძირითადი ხუთი ელემენტი, რომელიც ფასდება ლიკერტის სკალაზე (Cesinger, 2011).

კვლევის მიზანი და ამოცანები:

- კვლევა ორიენტირებულია შრომით კმაყოფილების განმაპირობებელ ფაქტორებზე. კვლევის მიზანია, გამოვავლინო დემოგრაფიული ფაქტორების: სქესის, ასაკის, განათლების, ოჯახური მდგომარეობის დადებითი და უარყოფითი გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე. მნიშვნელოვანია, განვსაზღვრო როგორ განსხვავდება, შრომითი კმაყოფილება ასაკისა და სქესის მიხედვით.

ჰიპოთეზა:

- ადამიანის დემოგრაფიული მონაცემები- სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, განათლება, სამუშაო სტაჟი, თანამდებობა გავლენას ახდენს შრომითი კმაყოფილების დონეზე და სხვადასხვა ასპექტებზე.

კვლევაში მონაწილეთა შერჩევა მოხდა:

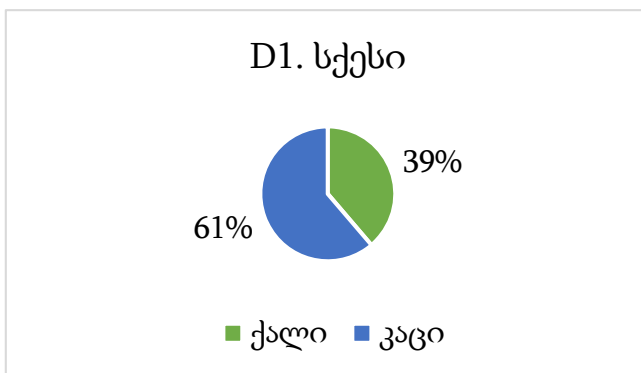
- რესპოდენტთა შერჩევა მოხდა შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით.
- კვლევაში მონაწილეთა ასაკის დიაპაზონი არის 25 დან 50 წლამდე დასაქმებულები.
- კითხვარი შეივსო ანონიმურად და დაცულია მისი კონფიდენციალურობა.
- შერჩევის მოცულობა არის 160 დასაქმებული. მათ შორის 60 ქალი და 100 კაცი. ასაკობრივი კატეგორია გაიყო 3 ნაწილად 20-30 წლამდე, 30-დან 40-მდე, 40-დან 50-მდე. შემთხვევითი პრინციპით.

2.2. კვლევის შედეგები

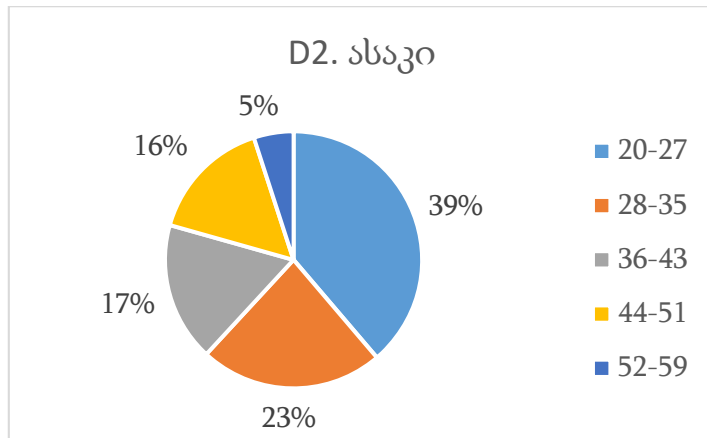
2.2.1. აღწერითი სტატისტიკური მონაცემები

საკვლევი კითხვარი შედგებოდა 31 დახურული კითხვისაგან. კითხვარი 3 ნაწილად იყო დაყოფილი პირველი ხუთი კითხვა მოიცავდა- დემოგრაფიულ მონაცემებს (სქესს, ასაკს, ოჯახური მდგომარეობას, სამუშაო სტატუსსა და თანამდებობას). მომდევნო 20 კითხვა ეხებოდა სამუშაო ასპექტებს: შინაგან კმაყოფილებას, გარეგან კმაყოფილებასა და ზოგად კმაყოფილებას. ბოლო 5 კითხვა კი კარიერულ კმაყოფილებას ანუ, რამდენად კმაყოფილი იყო დასაქმებული წარმატებითა და პროგრესით ორგანიზაციაში და ხელფასითა სოციალური ურთიერთობების განვითარებით. რესპონდენტები სკალაზე აფიქსირებენ დამოკიდებულებას, რამდენად ეთანხმებიან თუ არ ეთანხმებიან შეთავაზებულ კითხვებს თითოეულ კითხვაზე მხოლოდ ერთ პასუხის დაფიქსირება იყო შესაძლებელი.

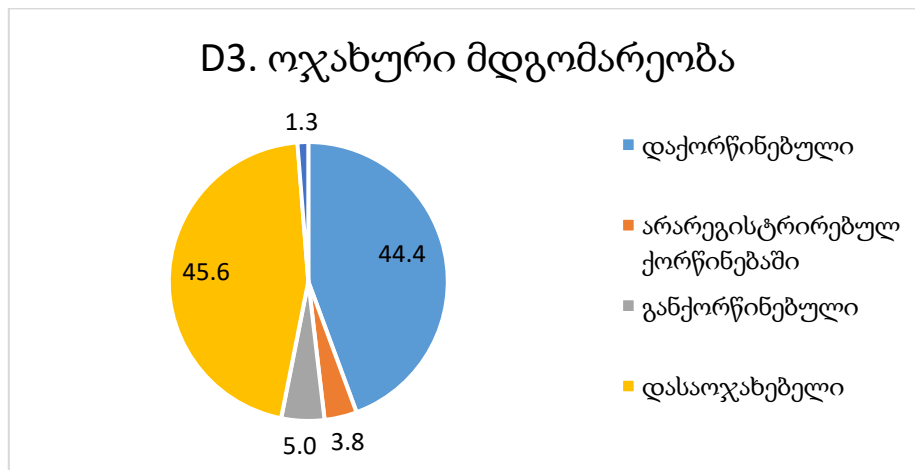
კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 160-მა დასაქმებულმა კერძო სექტორში მომუშავეებმა, რომელთაგან 62 (39%) იყო მდედრობითი სქესის წარმომადგენელი და 98 (61%) მამრობითი სქესის წარმომადგენელი.



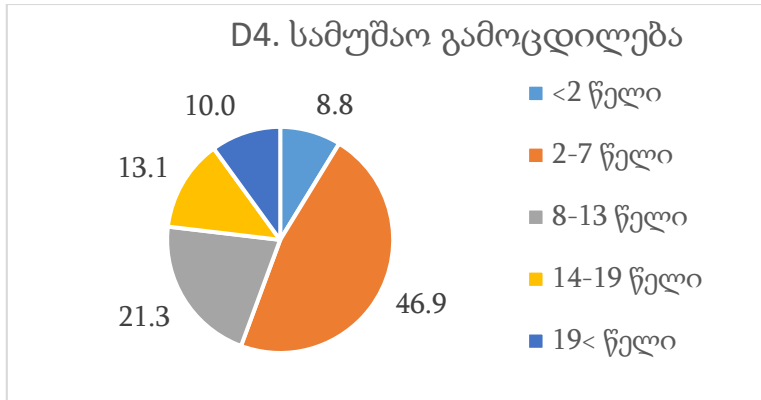
რესპონდენტთა ასაკი ხუთ ჯგუფად იყო დაყოფილი, რომელიც შემდეგნაირად გადანაწილდა 20-27, 28-35, 36-43, 44-51, 52-59 წელის დასაქმებულები. პირველი ასაკობრივ ჯგუფს წარმოადგენდა 62 (38,8%), მეორეს 37 (23,1%), მესამეს 28 (17,5%), მეოთხეს 25 (15,6%) და მეხუთეს 8 (5,0%) ადამიანი.



ოჯახური მდგომარეობა შემდეგნაირად იყო დაყოფილი: დაქორწინებული 71 (44,4%), არარეგისტრირებულ ქორწინებაში მყოფი 6 (3,8%), განქორწინებული ან გამორეზული 8 (5,0%), დასაოჯახებელი 73 (45,6%), ქვრივი 2 (1,3%) რესპონდენტი.

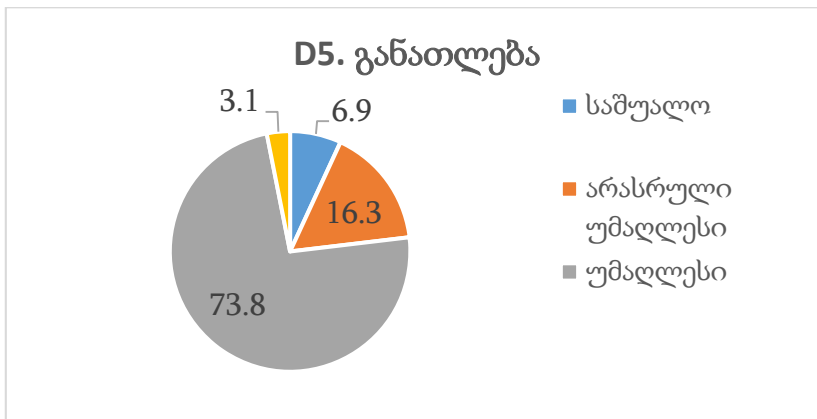


სამუშაო სტაჟი და გამოცდილება დაეყავი 5 ნაწილად: <2 , 2-7 , 8-13, 14-19, 19<. პირველ ჯგუფს წარმოადგენდა 14 (8,8%), მეორეს 75 (46,9%), მესამეს 34 (21,3), მეოთხეს 21 (13,1%), მეოთხეს 16 (10,0%) რესპონდენტი.



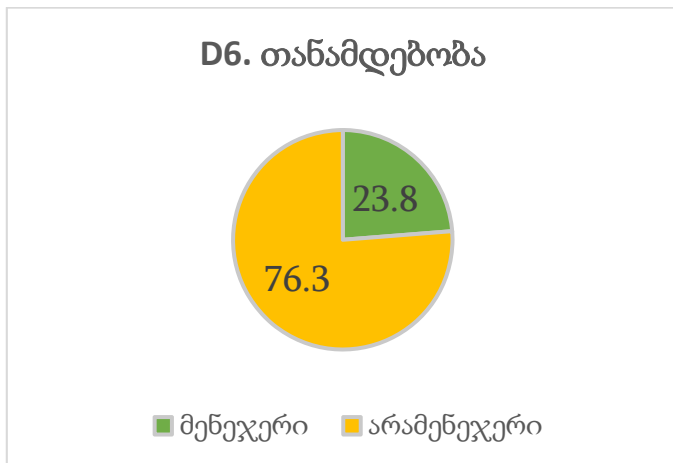
ჩემი აზრით, სამუშაო გამოცდილებასა და ასაკს დიდი როლი ენიჭება შრომითი კმაყოფილების განხილვისას. ეს ორი ცვლადი მნიშვნელოვნად მოქმედებს დასაქმებულის კმაყოფილების მაჩვენებელზე.

ნებისმიერი ადამიანისათვის და განსაკუთრებით მომუშავე ადამიანისათვის საკმაოდ მნიშვნელოვანია განათლების დონე. კვლევაში მონაწილე 160 რესპონდენტის განათლება რანგობრივად ასე გადანაწილდა: საშუალო განათლება ჰქონდა გამოკითხულთაგან 11 (6,9%) ადამიანს, არასრული უმაღლესი 26-ს (16,3%), უმაღლესი 118-ს (73,8%) ხოლო პროფესიული ტექნიკური 5-ს (3,1%).



ჩემი კვლევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ცვლადია რესპონდენტთა თანამდებობა და პოზიციური რანგი, რომელიც ორ ჯგუფად დაყვავი ხელმძღვანელები/მენეჯერები და არამენეჯერები ანუ ვინც მართავს და ვისაც მართავენ. გამოკითხულთა 23,8%-ს (38

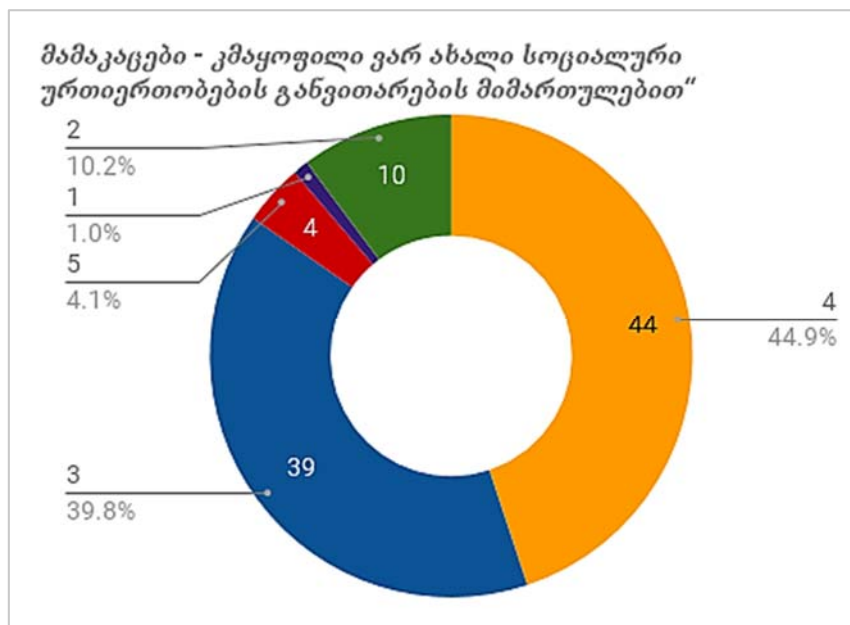
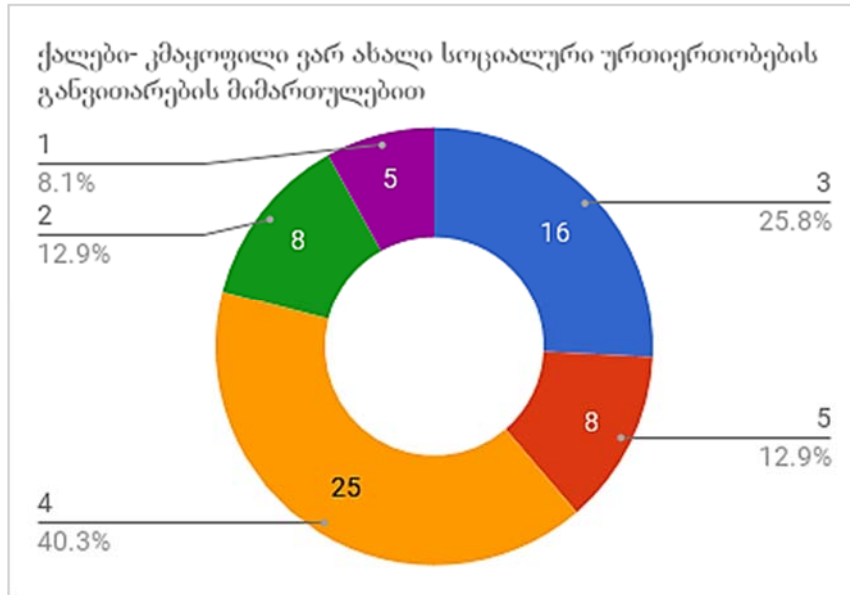
ადამიანი) ჰქონდა მმართველო პოზიცია, ხოლო დანარჩენი 76,3% (112 ადამიანი) იყო არამენეჯერი.



2.2.2 დემოგრაფიული მონაცემების გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე

კვლევაში მონაწილეობდა 61% მამრობითი სქესის წარმომადგენელი, ხოლო 39% მდედრობითი სქესის წარმომადგენელი. სხვადასხვა ცვლადების მიხედვით საშუალოებს შორის განსხვავება დავთვალე (0.05) დონეზე.

ჩემს კვლევაში, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ცვლადი იყო, სქესი და მისი გავლენა შრომითი კმაყოფილების სხვადასხვა მახასიათებელზე. მონაცემების დამუშავების შემდეგ აღმოჩნდა, რომ კითხვაზე „კმაყოფილი ვარ ახალი სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით“ (.001). პასუხები შემდეგნაირად იყო გადანაწილებული 1. სრულიად არ ვეთანხმები, 2. არ ვეთანხმები, 3. ნეიტრალური, 4. ვეთანხმები, 5. სრულიად ვეთანხმები. გენდერული სხვაობა საკმაოდ მკვეთრი აღმოჩნდა . კვლევაში მონაწილე მამაკაცები მეტად კმაყოფილნი აღმოჩნდნენ (3.37) კარიერული, სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით ვიდრე ქალები (3.41).



ინდივიდზე ნებისმიერი გარემო-ფაქტორი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მაგალითად: კულტურა, პოლიტიკა, სოციალურ- ეკონომიკური ფაქტორები და ა.შ. გასაკვირი არ არის რომ ქალსა და მამაკაცს განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე განსხვავებული სოციალური ურთიერთობები უყალიბდებათ. შესაბამისად, მათი კმაყოფილება/ უკმაყოფილება ერთნაირი ვერ იქნება. სამუშაო თითოეული სქესისათვის

განსხვავებულად აღიქმება, მათ განსხვავდება ურთიერთობა და დამოკიდებულება, კოლეგებთან, ხელმძღვანელობასთან.

გენდერული ნიშნით მკვეთრი განსხვავება შეინიშნება, როდესაც რესპონდენტებს დაესვათ კითხვა რამდენად შეუძლია მათ საქმეზე მარტოდ დამოუკიდებლად მუშაობა- „საქმეზე მარტო, დამოუკიდებლად მუშაობის შესაძლებლობა“ (A2- კითხვა). კვლევამ აჩვენა, რომ კაცებს აქვთ მეტად გამოხატული დამოუკიდებლობა (3.98) დაკისრებული დავალებისა თუ საქმის შესრულების მიმართულებით, ხოლო ქალებს (3.71). აქედან გამომდინარე, შემძლია დავასკვნა, რომ კაცებს განვითარებული აქვთ- შინაგანი კმაყოფილება, რომელიც მოიცავს, დამოუკიდებლობას, მრავალფეროვანი სამუშაოსა და დავალების შესრულებას. ჰერცბერგი ამ გარემოებას უწოდებს მოტივატორულ ფაქტორებს, ეს უკავშირდება შრომის შინაარსს და სამუშაოს ბუნებას. საქმე ხდება მნიშვნელოვანი და ღირებული. ადამიანს კი კარგი და დადებითი გრძნობები უვითარდება . ეს გრძნობა თავისთავად უკავშირდება შრომით კმაყოფილებას, რადგან ადამიანს მოსწონს მრავალფეროვანი სამუშაო და არა რუტინული (Bloomfield, 2016) . იქედან გამომდინარე, რომ დამოუკიდებლობა მნიშვნელოვანი ცვლადია შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით, შემძლია ვივარაუდო, რომ ამ მიმართულებით მამაკაცებს ქალებთან შედარებით აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელი.

რაც შეეხება კითხვარში დასმულ სხვა კითხვებს როგორცაა: ხელფასი, შემოსავალი, თანამშრომელთა ურთიერთობა, უსაფრთხოების განცდა, პროგრესი ორგანიზაციაში, სამუშაო პირობები და ა.შ. მდებრობითი სქესისა და მამრობითი სქესის წარმომადგენელთა პასუხები მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება ერთმანეთისაგან (კითხვარის სრული ვერსია იხილეთ დანართში).

ასევე, კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ასაკი საკმაოდ დიდ გავლენას ახდენს შრომითი კმაყოფილების სხვადასხვა მაჩვენებელზე. რესპონდენტთა პასუხების დამუშავების შედეგად აღმოჩნდა, რომ კმაყოფილების მაჩვენებელი სხვადასხვა ასაკში დასაქმებულებს სხვადასხვაგვარი აქვთ.

კითხვაზე (A1) „მაქვს შესაძლებლობა ყოველთვის რაიმე საქმით ვიყო დაკავებული“.

ეს კითხვა მოიცავს ძირითად საქმესთან ერთად, დამატებით რაიმე საქმესა თუ ჰობს. რესპონდენტები ხუთბალიან სკალაზე აფასებდნენ თავიანთ აზრსა და შეხედულებას. კითხვა ასევე, მოიცავს დამატებითი საქმის კეთების შესაძლებლობას, დასაქმებულებს აქვთ თუ არა საშუალება ჰქონდეს ძირითადი, ან სხვა რაიმე საქმე. მსგავსი კითხვა ხშირად ისმის, როგორც პირად ასევე საზოგადოებრივ სივრცეში. ეს, გარკვეულწილად ასახავს ადამიანის შესაძლებლობას ჰქონდეს მრავალფეროვანი, დატვირთული, არარუტინული საინტერესო ცხოვრება. ასევე მნიშვნელოვანია, როგორ ახერხებს დროისა და რესურსების გადანაწილებას. ასაკი ამ შემთხვევაში საკმაოდ მნიშვნელოვანი ცვლადი აღმოჩნდა (.001). 20დან 27 წლამდე რესპონდენტებს აქვთ საშუალება გარკვეული საქმით დაკავებულნი (.4.16).

ეს ის პერიოდია, როდესაც ადამიანი იწყებს კარიერის განვითარებაზე ზრუნვასა, და პირველ ნაბიჯებს დგამს, ამ მიმართულებით. სამუშაოებს, რომლებსაც ამ ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენლები ასრულებენ კარიერული განვითარების საწყის ეტაპს წარმოადგენს. შესაბამისად, ახალგაზრდა თაობა ცდილობს, რაც შეიძლება ბევრი რამ ისწავლოს. გამოკითხულთა ყველაზე დიდი ნაწილი 39 % სწორედ ამ ასაკობრივ ჯგუფს მიეკუთვნებოდა (20-27 წლის), მათი მნიშვნელოვანი ნაწილი სწავლობს სხვადასხვა პროფესიულ თუ უმაღლეს სასწავლებელში. შესაბამისად, ზოგიერთს უწევს მინიმუმ ორი საქმით იყოს დაკავებული. სწავლა-სწავლების პროცესი მოიცავს ტრენინგებსა და განვითარებას, სტაჟირებას, ენის კურსებისა და სხვადასხვა საშუალებებს.

რაც შეეხება 44-დან 51 წლამდე რესპონდენტებს მათ კმაყოფილების ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი აქვთ. ჩემი აზრით, ამის გამომწვევია ოჯახში ინდივიდის როლის გაზრდა. ეს არის კარიერის განვითარების აქტიური ნაწილი, რადგან ამ ასაკში ადამიანს უკვე აქვს თავისი სამუშაო საქმე და გარემო. ასაკის მატებასთან ერთად ინდივიდზე დაკისრებულ მოვალეობათა რიცხვი იზრდება, შესაბამისად დრო იმის, რომ ყოველთვის რაიმე საქმით იყვნენ დაკავებული ნაკლებად აქვთ. ამ კითხვაში იგულისხმება არამარტო ერთი სამუშაოს კეთება, ძირითადი სამსახურის, არამედ დამატებითი ნებისმიერი სახის ქმედება, რომელიც შესაძლებელია ჩაითვალოს ე.წ „საქმედ“.

მნიშვნელოვანი განსხვავებაა კითხვაზე, ასაკთან მიმართებაში, თუ როგორ შეუძლია სხვადასხვა ასაკის ადამიანს დამოუკიდებულად იმუშაოს დავალებულ საქმეზე, კითხვა A2- „საქმეზე მარტო, დამოუკიდებლად მუშაობის შესაძლებლობა“. უნდა ავლნიშნო, რომ მამაკაცებს მეტი უნარი აქვთ საქმეზე დამოუკიდებლად მოახერხონ მუშაობა, აიღონ პასუხისმგებლობა და ა.შ. 52-59 ასაკის ადამიანებს შეუძლიათ სამუშაოს თავი დამოუკიდებლად გაართვან. ჩემი აზრით, ეს გამოწვეულია დაგროვებული გამოცდილებით და კარიერული განვითარების უმაღლესი საფეხურით. ახალგაზრდა დასაქმებულს აქვს ნაკლები პრაქტიკული გამოცდილება ასაკიან ადამიანთან შედარებით. 20 წლის დასაქმებული გამოცდილ კადრად ვერ მიიჩნევა. პრაქტიკა და გამოცდილება, თავისთავად, ქმნის დამატებით მოცემულობას-თავდაჯერებულობას. კვალიფიციური ადამიანი მეტად აფასებს რისკებს, ასევე შეუძლია პასუხისმგებლობა საკუთარ თავზე აიღოს. აღსანიშნავია ისიც, რომ მამრობითი სქესის დასაქმებულებს მეტად შეუძლიათ საქმეს დამოუკიდებლად გაართვან თავი.

ასაკოვან თანამშრომელს, შრომითი კმაყოფილების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აქვს. როგორც, Fauziah Noordin-ისა და Kamaruzaman Jusoff-ის კვლევამ აჩვენა 44 წლის ზევით დასაქმებულ ადამიანს აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილება 31-44-თან შედარებით. Jothi და Sharma- მიიჩნევენ რომ ასაკის მატებასთან ერთად იზრდება შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელი.

კითხვაზე მაქვს შესაძლებლობა, მითითება მივცე, თუ რა უნდა გააკეთონ აღმოჩნდა რომ 28-35 წლის დასაქმებულებს ყველაზე მეტად აქვთ საშუალება გასცენ მითითებები (.011). სწორედ ამ ასაკში ადამიანებს აქვთ კარიერის აქტიური განვითარების ფაზა. ამყარებენ სამუშაო პოზიციებს. აყალიბებენ ურთიერთობებს ორგანიზაციის შიგნით.

კვლევამ აჩვენა რომ ოჯახური მდგომარეობა არ ახდენს გავლენას შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით. სხვადასხვა მკვლევარი, მიიჩნევს, რომ ოჯახი მჭიდრო კავშირშია დასაქმებასთან და შემდეგ შრომით კმაყოფილებასთან. (Hodson, Clark, Aletraris) ისინი აღნიშნავენ, რომ ქალი ფოკუსირებულია საოჯახო საქმეებზე . როლი რომელიც დასაქმებულ ქალს აქვს ორ ასპექტს უკავშირდება პირველი-ოჯახური როლი და მეორე-

შრომითი მოვალეობების გადანაწილების. ეს ორი ფაქტორი მოქმედებს შრომით კმაყოფილებაზე, რომელიც მჭიდრო კავშირშია ცხოვრების კმაყოფილებასთან დეპრესიასთან, ბავშვების რაოდენობასთან და ა.შ. (Clark, Oswald, & Warr, 1996, pp. 57-60). მკვლევარები მიიჩნევენ რომ ოჯახური მდგომარეობა გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. მნიშვნელოვანია, რომ ჩემი კვლევის შედეგები არ ეთანხმება ამ მოცემულობას. რადგან, გავლენა ოჯახურ მდგომარეობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის საერთოდ არ გამოჩნდა. Robert Hoppock-ი თვლის რომ სამუშაო ცვლადები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე, მაგრამ ჩემს მიერ ჩატარებულმა კვლევამ ვერ იპოვა კავშირი ოჯახურ მდგომარეობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის.

ლოგიკურად რომ ვიმსჯელოთ, სამუშაო გამოცდილება პირდაპირ კავშირშია შრომით კმაყოფილებასთან. როგორც ასაკია მნიშვნელოვანი ცვლადი შრომითი კმაყოფილების კვლევის პროცესში, ასევე გამოცდილებაც გარკვეულწილად მოქმედებს კმაყოფილების ხარისხზე. სტაჟის მომატება ცვლის ადამიანის შეხედულებას, დამოკიდებულებას, შეფასებას. საკვლევი კითხვარის შედგენის პროცესში შრომითი გამოცდილება მნიშვნელოვნად მივიჩნეო და მართალიც აღმოვჩნდი, რესპონდენტებმა განსხვავებული აზრი დააფიქსირეს ორ კითხვაზე. A1-“მაქვს შესაძლებლობა ყოველთვის რაიმე საქმით ვიყო დაკავებული” და B5-“კმაყოფილი ვარ ახალი სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით”. იმ დასაქმებულებს, რომელთა საშუალო სტაჟი შეადგენს 2-7 წელს მათ აქვთ შესაძლებლობა ყოველთვის რაიმე საქმით იყვნენ დაკავებულები. ეს გარკვეულწილად უკავშირდება ასაკს. როდესაც რესპონდენტების ასაკი შევისწავლე- შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით 20-დან 27 წლამდე რესპონდენტებს A1 კითხვაზე აღმოაჩნდათ ყველაზე მაღალი კმაყოფილების მაჩვენებელი (.4.16)-. ასაკი და სამუშაო გამოცდილება, ჩემი აზრით, საკმაოდ მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან და შრომით კმაყოფილებასთან. კითხვაზე „-მაქვს შესაძლებლობა ყოველთვის რაიმე საქმით ვიყო დაკავებული“ კმაყოფილების ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი აქვს მათ, ვისი სამუშაო გამოცდილებაც 2 წელზე ნაკლებია. ეს შესაძლებელია გამოწვეულია დროის სიმცირის გამო კარიერის საწყის ეტაპზე ადამიანი დამაბუღია, არ იცის წინ რა ელოდება, როგორ

წარიმართება მისი მომავალი და ა. შ. ამიტომ ჩემი აზრით, უკმაყოფილება გამოწვეულია იმ სტრესით, რომელიც შესაძლებელია, გამოუცდელ ადამიანს ჰქონდეს. შესაძლებელია, ასეთი მცირე გამოცდილების მქონე ადამიანები სწავლობდნენ სხვადასხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, რაც აფერხებს შესაძლებლობას ელემენტარულად გამონახო თუნდაც ყოველთვის რაიმე საქმით იყო დაკავებული.

ნებისმიერ ინდივიდს ახსოვს ის განცდები, რომელსაც პირველ სამსახურში ჰქონდა. 2 წელზე ნაკლები სამუშაო გამოცდილება შემძლია შევადარო დაწყებით კლასებს, მომდევნო კლასში გადასვლა კი დამატებითი ცოდნის მიღებასა, და მაღალ საფეხურზე გადასვლას გულისხმობს. შესაბამისად, არ არის გასაკვირი ის უკმაყოფილება, რომელიც ნაკლებად სტაჟიან დასაქმებულებს აქვთ, მათ არ აქვთ საშუალება ყოველთვის რაიმე სამით იყვნენ დაკავებულნი. Staw-სა და Ross-ი (1985) მიიჩნევენ, რომ 5 წლის სტაჟის გასვლის შემდეგ შრომითი კმაყოფილება ხდება სტაბილური. იმ შემთხვევაშიც, როდესაც დასაქმებულმა შეიცვალა პოზიცია ან დამსაქმებელი (Anderson, Ones, Kephir, & Chockalingam, 2001, გვ. 252-255)

კითხვაზე -კმაყოფილი ვარ ახალი სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით კვლევამ აჩვენა, რომ კმაყოფილების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აქვთ დასაქმებულებს რომელთა სტაჟის 2 წელზე ნაკლებია. ურთიერთობების განვითარების თვალსაზრისით ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი აქვთ 8-13 წლის სტაჟის მქონე დასაქმებულებს.

განათლება საზოგადოებისათვის მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს, რადგან ის გავლენას ახდენს ადამიანის განვითარებაზე, შეხედულებაზე, მოკლედ რომ ვთქვათ, მთელს ცხოვრებაზე. Aronsson and Göransson-ი მიიჩნევენ, რომ განათლებულ ადამიანს მეტად შეუძლია სტრესულ გარემო-პირობებში მუშაობა, ისინი მეტად ჩართულნი არიან ორგანიზაციის საქმიანობაში. განათლების დაბალი დონე, ფინანსური შემოსავალი ინდივიდს უარყოფით თვითშეფასების უვითარებს საკუთარ თავზე.

Kesstin Pisani-ის კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 518-მა ქალმა და 264-მა მამაკაცმა. შედეგმა აჩვენა, რომ მაღალი განათლება ასოცირდებოდა სამუშაო კმაყოფილებასთან, კარგ თვითშეფასებასთან, პიროვნულ ზრდასთან (Pisani, 2009).

როგორც ქალებისათვის, ასევე მამაკაცებისათვის განათლების დაბალი დონე პირდაპირპროპორციულად მოქმედებს შრომითი კმაყოფილების შემცირებაზე. ასევე, მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს პირად განვითარების, ფსიქოლოგიური და ფიზიკური ჯანმრთელობის მიმართულებით.

ჩემს კვლევაში, განათლება მნიშვნელოვნად განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას. (A6) კითხვაზე „ჩემი ხელმძღვანელის კომპეტენცია გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში“ (sig 0.018). აღმოჩნდა, რომ ის დასაქმებულები რომელთაც აქვთ საშუალო ან პროფესიული განათლება მიღებული, კმაყოფილნი არიან ხელმძღვანელის კომპეტენციით. ხოლო უმაღლესი და არასრული უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულები უარყოფითად არიან განწყობილი ხელმძღვანელის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით.

განსხვავებული განათლების მცოდნე რესპონდენტებს განსხვავებული დამოკიდებულება აქვთ ორგანიზაციაში სამუშაო პირობების მხრივ (sig 0.011) (კითხვა A18). პროფესიული და საშუალო განათლების მქონე დასაქმებულები კმაყოფილნი არიან იმ სამუშაო პირობებით, რომელსაც ორგანიზაცია, დამსაქმებელი სთავაზობს. ეს, ჩემი აზრით, გამოწვეულია დაბალი მოლოდინისა და თვითშეფასების გამო. უმაღლესი განათლება კავშირშია სამუშაო კმაყოფილებასთან, კარგ თვითშეფასებასთან, პიროვნულ ზრდასთან.

კითხვაზე (B4) „კმაყოფილი ვარ საკუთარი კარიერული წინსვლით“ (sig 0.035), აღმოჩნდა, რომ განათლება მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ამ მოცემულობაზე. კმაყოფილების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აქვთ უმაღლესი (3.03) და არასრული უმაღლესი (3.08) განათლების მქონე რესპონდენტებს. ამ გარემოების გამომწვევ მიზეზად მივიჩნევ, რომ უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანს აქვს მეტი ამბიცია, სურვილი რომ დაიკავოს ორგანიზაციაში მაღალი პოზიციური რანგი, რაშიც მას განათლების დონეც უწყობს ხელს. რაც შეეხება, მაგალითად, დაწყებითი განათლების მქონე ადამიანს-მენეჯერი რომ გახდეს ბევრად მეტი დრო და შრომა დასჭირდება, რადგან კარიერულ წინსვლას

შესაბამისად სჭირდება განათლების ხარისხისა და დონის ამაღლება. ამიტომ გასაკვირი არ არის, რომ უმაღლესი ან არასრული უმაღლესი განათლების მქონენი კარიერული წინსვლით უფრო კმაყოფილნი არიან ვიდრე საშუალო ან პროფესიული განათლების მქონე რესპონდენტები. ისინი ძირითადად მიისწრაფვიან არამენეჯერული, დაბალსტატუსიანი სამუშაო პოზიციებისაკენ, ჩემი აზრით, ასეთ ადამიანებს თვითშეფასება, ხელფასი და ამბიციები აქვთ შედარებით დაბალი. ასეთივე შედეგი მოგვცა B5-მა კითხვამ (კმაყოფილი ვარ ახალი სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით) (sig 0.045). უმაღლესი (3.4) და არასრული უმაღლესის (3,69) მქონე რესპონდენტები უფრო კმაყოფილნი აღმოჩნდნენ, იმ სოციალური ურთიერთობების განვითარებით, რომელიც ორგანიზაციაში იყო, ვიდრე პროფესიული (3.00) ან საშუალო (2.82) განათლების მქონე დასაქმებულები.

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ უმაღლესი ან არასრული უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტთა შრომითი კმაყოფილება მაღალია განსხვავდებით, იმ მომუშავეებისაგან რომელთაც აქვს პროფესიული ან საშუალო განათლება. მაღალი განათლება ასოცირდებოდა, კარგ თვითშეფასებასთან, პიროვნულ ზრდასთან.

ჩემი კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ სამუშაო რანგი არ ახდენს გავლენას შრომით კმაყოფილებაზე. მენეჯერი და არამენეჯერი ადამიანის შრომითი კმაყოფილება არ განსხვავდება ერთმანეთისაგან. შესაბამისად, მოსაზრება, რომ მაღალსტატუსიანი სამსახური ქმნის შრომით კმაყოფილებას არ დადასტურდა. ბევრი კვლევა ჩატარდა ამ მიმართულებით. მეცნიერთა ნაწილი პოზიციურ რანგს მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, ზოგი კი საერთოდ ვერ ხედავს კავშირს შრომით კმაყოფილებასა და პოზიციურ რანგს შორის. 23,8%-ს (38 ადამიანი) ჰქონდა მმართველო პოზიცია, ხოლო დანარჩენი 76,3% (112 ადამიანი). მათი პასუხებიდან გამომდინარე შემიძლია დავასკვნა რომ, თანამდებობა, პოზიციური რანგი არ უკავშირდება შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელს.

2.3 დასკვნა

გენდერული ნიშნით შრომითი კმაყოფილება მამაკაცებს მეტად ჰქონდათ გამოხატული, ვიდრე ქალებს, მაგრამ განსხვავება მკვეთრად არ არის გამოხატული. ვთვლი, რომ ჩემს მიერ მოპოვებული მონაცემები არ არის საკმარისი ამიტომ, არ გამოჩნდა სქესთა შორის მნიშვნელოვანი განსხვავება შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით. მივიჩნევ, რომ საჭიროა სხვა სექტორთა კვლევა, უფრო მოცულობითი და დიდი შერჩევა, იმისათვის, რომ განსხვავებები კარგად გამოჩნდეს. ქალისა და მამაკაცს დროთა განმავლობაში სხვადასხვა სოციალური ურთიერთობები უყალიბდებათ. კაცები ქალებთან შედარებით, მეტად დამოუკიდებლები არიან, შეუძლიათ პასუხიმგებლობის თავის თავზე აღება, დავალებისა თუ სამუშაოს დამოუკიდებლად შესრულება. რაც შეეხება ხელფასს, შემოსავალს, თანამშრომელთა ურთიერთობას, უსაფრთხოების განცდას, პროგრესს ორგანიზაციაში, სამუშაო პირობებს და ა.შ. მდედრობითი სქესისა და მამრობითი სქესის წარმომადგენელთა პასუხები მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება ერთმანეთისაგან. 52-59 წლის დასაქმებულებს, განსაკუთრებით მამაკაცებს აქვთ სამსახურში მეტი დამოუკიდებლობა, ეს გამოწვეულია კარიერული განვითარების საბოლოო საფეხურით. წლებისა და სტაჟის მატებასთან ერთად იზრდება შრომითი კმაყოფილება. რაც შეეხება ოჯახური მდგომარეობისა და შრომითი კმაყოფილების კავშირს მონაცემების დამუშავების შედეგად ეს კავშირი ვერ აღმოვაჩინე. ასაკისა და სტაჟის მატებასთან ერთად ინდივიდის სამუშაოს მიმართ უვითარდება სტაბილურობის განცდა, ისინი მეტად არიან ჩართული სამუშაო პროცესში. რაც შეეხება განათლებას, იგი პირდაპირპროპორციულად მოქმედებს კმაყოფილების მაჩვენებელზე. განათლებული, საშუალო ასაკის დასაქმებულს აქვს მაღალი შრომითი კმაყოფილება. შრომითი კმაყოფილება ხშირად ასოცირდება პოზიციურ რანგთან. თანამდებობა უნდა განაპირობებდეს შრომით კმაყოფილებას, მაგრამ ჩემს მიერ ჩატარებულმა კვლევამ ვერ იპოვა კავშირი განათლებასა და შრომით კმაყოფილებას შორის.

ზიპოთეზა, რომ განათლება და ოჯახური მდგომარეობა განაპირობებენ შრომით კმაყოფილებას საერთოდ არ დადასტურდა. რაც შეეხება დანარჩენ ცვლადებს მეტად ან

ნაკლებად აქვთ გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე. ჰიპოთეზა, რომ დემოგრაფიული მონაცემების დიდი ნაწილი გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. მიუხედავად მრავალი კვლევისა, კონკრეტული დასკვნა, ახდენს თუ არა შრომით კმაყოფილებაზე გენდერული ცვლადები გავლენას-არ არსებობს. ნებისმიერ მოსაზრებას ამ მიმართულებით აქვს გარკვეული ხარვეზი. ინდივიდები ცხოვრების უდიდეს ნაწილს ძირითადად სამსახურში ატარებენ, ამიტომ ძალიან მნიშვნელოვანია დასაქმებულთა შრომითი კმაყოფილება სამუშაო ადგილზე. კმაყოფილება გარკვეულწილად არის, ინდივიდის პროდუქტიულობის გასაღები.

გამოყენებული ლიტერატურა

- A research report by the society for human resource management. (2016). *Employee Job Satisfaction and Engagement: Revitalizing a Changing Workforce*. USA.
- Anderson, N., Ones, D. S., Kepir, S. H., & Chockalingam, V. (2001). *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (Vol. 1:Personnel Psychology). London: SAGE publications.
- Arab British Academy for Higher Education. (n.d.). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Abahe.co.uk*, 1-2.
- Arthur, C. V. (1987). Job satisfaction and its relationship to gender, career orientation, and childcare needs among white collar and blue collar residence hall employees. *Iowa State University*.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: a literature review. *Managemeny Research and practice*, 3(4), 77-86.
- Bloomfield, G. (2016). *Which is the key to happiness: High salary or job satisfaction?* Retrieved from engineering and technology: <https://engineering-jobs.theiet.org/article/which-is-the-key-to-happiness-high-salary-or-job-satisfaction-/>
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). *Hand book of psychology* (Vol. Industrial and Organizational Psychology). USA: John Wiley & Sons,.
- Bronzwaer, R. (n.d.). *Work&Organizational Psychology*. work Psychology & Human resources.
- Burks Frances. (-). *What Is the Relationship Between Job Satisfaction & Age*. Retrieved from <http://smallbusiness.chron.com>: <http://smallbusiness.chron.com/relationship-between-job-satisfaction-age-12618.html>
- Butt, M., Hu, B., Shafi, K., & Malik, B. H. (2015, August). The Negative Relationship between Work Family Conflict and Career Satisfaction and the Role of Individual Differences. *Sciences, International Journal of Academic Research in Business and Social*, 5(2), 102-113.
- Cesinger, B. (2011). Measurement of Objective and Subjective Career Success. *EBSCO*, 1-12.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Ocupational and organizational psichology*, 68(1), 57-81.

- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989, FEBRUARY 11). Mental health, job satisfaction, and job stress among general. *University of Manchester*, 298, 366-370.
- Dhanapal, S., Alwie, S. b., Subramaniam, T., & Vashu, D. (2013, October). Factors Affecting Job Satisfaction among Academicians: A Comparative Study between Gender and Generations. *International journal of management excellence*, 2, 128-139.
- Dugguh, S. I., Ayaga, P. D., & Dennis, P. D. (2014, may). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(5), 11-18.
- Faturochman. (1997). The Job Charecteristic Theory. *A Review, Buletin Psikologi*, 5(2), 1-13.
- Gonen, A., & Lev-AriLilac. (2016). The relationship between work climate and nurse educators' use of information technology. *Nurse Education Today*, 39, 1-6.
- Hackman J.Richard. (1976, Aufust). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *sciencedirect*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hauret, L., & Williams, D. R. (2013). Cross-national analysis of gender differences in job-satisfaction. *CEPS/INSTEAD*, 1-27.
- Huang, Q., & Gamble, J. (2015, February 2). Social expectations, gender and job satisfaction: Front-line employees in China's retail sector. *Human Resource Management Journal*, 25(3), 331-347.
- Iies, T., & Judge, T. A. (2004, September). An Experience-Sampling Measure of Job Satisfaction and Its Relationships with Affectivity, Mood at Work, Job Beliefs, and General Job Satisfaction. *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, 367-389.
- Kaiser, L. (2005, december). Gender-Job Satisfaction Differences across Europe:An Indicator for Labor Market Modernization. *IZA Discussion Paper No. 1876*, 28(1), 1-28.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2012). *Work in the 21st Century* (Fourth ed.). (A. I. Psychology, Ed.) United States of America: Wiley.

- Lipińska-Grobelny, A., & Wasiak, K. (2019). Job satisfaction and gender identity of women managers and non-managers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(2), 161-166.
- Moore, H. A. (1985, December). Job satisfaction and women's spheres of work. *Sociology, Department of at DigitalCommons@University of Nebraska - Lincoln*, 13(11-12), 663–678.
- Moritz Brian. (n.d.). *Motivation at a Glance*. Retrieved from Job Characteristics Theory: <https://sites.google.com/site/motivationataglanceischool/job-characteristics-theory>
- NEIL, C. C., & SNIZEK, W. E. (1988, may 1). Gender as a Moderator of Job Satisfaction . *SAGE Journals*, 15(2), 201-219.
- Pisani, K. (2009). Education as related to job satisfaction and health. *Diva Vetenskapliga Arkivet*, 1-19.
- Riley, J. (2017). *study notes, reference library*. Retrieved from Hackman & Oldham's Job Characteristics Model: <https://www.tutor2u.net/business/reference/hackman-oldhams-job-characteristics-model>
- Saari, L. M., & Jude, T. A. (2004, November 17). Employee attitudes and job satisfaction. *Human resource management*, 43(4), 395-407.
- Sabharwal, M., & Corley, E. A. (2009, September). Faculty job satisfaction across gender and discipline. *The Social Science Journal*, 46(3), 539-556.
- Sarwar, M. (2014). *GENDERED DIFFERENCES IN JOB SATISFACTION: HOW MEN AND WOMEN*. MA-degree.
- Stello, C. M. (2011). *Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction*.: University of Minnesota. (n.d.). *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Retrieved from <http://vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire>: http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf
- Yukawa, S., & Arita, Y. (2014). Factor Decomposition of the Gender–Job Satisfaction Paradox. *Journal of Applied Business and Economics*, 16(3), 69-89.

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. (2010, 12 17). *matsne.gov.ge*. Retrieved 12 27, 2017, from

საქართველოს შრომის კოდექსი: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>

წულაძე, ლ. (2008). *რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები*. თბილისი.

დანართი 1

შრომითი კმაყოფილების საკვლევ კითხვარი

კვლევა ტარდება სოციალური და პოლიტიკური მეცნიერებათა მაგისტრის ხარისხის მოსაპოვებლად. კვლევაში მონაწილეების ანონიმურობა დაცულია. მადლობას გიხდით მონაწილეობისთვის.

პატივისცემით,

ნინო მელიქიძე

კითხვარის შევსების ინსტრუქცია: ყურადღებით გაეცანით ქვემოთ მოცემულ თითოეულ დებულებას. ყოველი მათგანის გასწვრივ მონიშნეთ პასუხის ის ვარიანტი, რომელიც ყველაზე ზუსტად აღწერს თქვენს დამოკიდებულებას სამუშაოს მითითებულ ასპექტთან დაკავშირებით. კითხვარის შევსების დასრულებისას გადაამოწმეთ რომ ყველა დებულებაზე გქონდეთ შესაბამისი პასუხი მონიშნული.

- პასუხები ფასდება ხუთ ბალიან სკალაზე, სადაც:

1 = ძალიან უკმაყოფილო

2 = უკმაყოფილო

3 = არც კმაყოფილი, არც უკმაყოფილო

4 = კმაყოფილი

5 = ძალიან კმაყოფილი

- გაითვალისწინეთ შემდეგი საკითხები ყოველი პუნქტის შეფასებისას:

➤ თუ თვლით, რომ თქვენი სამუშაო გაძლევთ იმაზე მეტს, ვიდრე მოელოდით, გააკეთეთ აღნიშვნა გრაფაში „ძალიან კმაყოფილი“.

➤ თუ თვლით, რომ თქვენი სამუშაო გაძლევთ იმას, რასაც მოელოდით მისგან, გააკეთეთ აღნიშვნა „კმაყოფილი“ სათაურის ქვეშ.

- თუ ვერ წყვეტთ, გაძლევთ თუ არა სამუშაო იმას, რასაც მოელოდით მისგან, გააკეთეთ აღნიშვნა გრაფაში „*არც კმაყოფილი, არც უკმაყოფილო*“.
- თუ თვლით, რომ თქვენი სამუშაო გაძლევთ იმაზე ნაკლებს, ვიდრე მისგან მოელოდით, გააკეთეთ აღნიშვნა „*უკმაყოფილო*“ სათაურის ქვეშ.
- თუ თვლით, რომ თქვენი სამუშაო გაძლევთ გაცილებით, მნიშვნელოვნად ნაკლებს, ვიდრე მისგან მოელოდით, მონიშნეთ გრაფა „*ძალიან უკმაყოფილო*“.

• შესაბამისი გრაფა მონიშნეთ X-ით

D1. სქესი:

- ქალი
- კაცი

D2. ასაკი:

- 20-27 28-35 36-43 44-51 52-59

D3. ოჯახური მდგომარეობა:

- დაქორწინებული
- არარეგისტრირებულ ქორწინებაში მყოფი
- განქორწინებული/გამორეხული
- დასაოჯახებელი
- ქვრივი

D4. სამუშაო სტაჟი:

- <2 2-7 8-13 14-19 19<

D5. განათლება:

1. საშუალო
2. არასრული უმაღლესი
3. უმაღლესი
4. პროფესიული/ტექნიკური

D5. თანამდებობა:

1. ხელმძღვანელი (მენეჯერი)
2. არამენეჯერი

A1. მაქვს შესაძლებლობა ყოვეთვის რაიმე საქმით ვიყო დაკავებული

1. სრულიად არ ვეთანხმები
2. არ ვეთანხმები
3. ნეიტრალური
4. ვეთანხმები
5. სრულიად ვეთანხმები

A2. მაქვს შესაძლებლობა საქმეზე დამოუკიდებლად მუშაობის

6. სრულიად არ ვეთანხმები
7. არ ვეთანხმები
8. ნეიტრალური
9. ვეთანხმები
10. სრულიად ვეთანხმები

№	სამუშაოს ასპექტები	მლიან	შამათოთო	უკმაყოფილო	არც კმაყოფილი, არა შამათოთო	კმაყოფილი	მლიან	შამათოთო
A3	ერთმანეთისაგან განსხვავებული, მრავალფეროვანი საქმეების კეთების შესაძლებლობა							
A4	შესაძლებლობა, იყო მნიშვნელოვანი ჯგუფისათვის (იმ ადამიანებისათვის, ვისთანაც მუშაობ)							
A5	როგორ უმკლავდება ჩემი უფროსი თავის დაქვემდებარებულ თანამშრომლებს							
A6	ჩემი ხელმძღვანელის კომპეტენცია გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში							
A7	ისეთი სამუშაოს, საქმეების კეთების შესაძლებლობა, რაც არ ეწინააღმდეგება ჩემს შეხედულებებს							
A8	უსაფრთხოების, დაცულობის განცდა, რომელსაც მაძლევს ჩემი სამუშაო							
A9	სხვა ადამიანებისათვის (ზოგადად) რაიმეს გაკეთების შესაძლებლობა							
A10	მაქვს შესაძლებლობა, მითითება მივცე, თუ რა უნდა გააკეთონ							
A11	ჩემს შესრულებულ სამუშაოში ვიყენებ ჩემს უნარებს							
A12	ორგანიზაციის პოლიტიკის პრაქტიკაში გატარება, დანერგვა							
A13	ჩემი ხელფასის შესაბამისობა შესრულებული სამუშაოს მოცულობასთან							
A14	საქმეში (პროფესიაში) განვითარების, წინსვლის პერსპექტივა							
A15	დამოუკიდებლობა სამუშაო დავალებასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში							
A16	სამუშაოს შესასრულებლად ჩემი საკუთარი (ან ჩემ მიერ შერჩეული) მეთოდების გამოყენების შესაძლებლობა							
A17	სამუშაო პირობები							

A18	თუ როგორ ეწყობიან ერთმანეთს ჩემი კოლეგები ერთმანეთს					
A19	შექება, რომელსაც ვიღებ კარგად შესრულებული სამუშაოსთვის					
A20	მიღწევის განცდა, რომელიც მეუფლება ჩემი სამუშაოსგან					

№	კარიერული კმაყოფილება	სრულიად არ აითანხმები	არ ვეთანხმები	ნეიტრალური	ვეთანხმები	სრულიად ვეთანხმები
B1	კმაყოფილი ვარ საკუთარი წარმატებით					
B2	კმაყოფილი ვარ პროგრესით, რომელიც განვახორციელე ზოგადი კარიერული მიზნების განხორციელების მიმართულებით					
B3	კმაყოფილი ვარ საკუთარი ფინანსური შემოსავლებით					
B4	კმაყოფილი ვარ საკუთარი კარიერული წინსვლით					
B5	კმაყოფილი ვარ ახალი სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით					

დანართი 2

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Nino Melikidze

Research between job satisfaction and demographic variables

European Integration and Employment Relations

The work is done for academic degree MA in social sciences

Supervisor: TamTa Marghania

Ma in psychology

Tbilisi

2017