

თამარ მაყდინიანი

ორგანიზაციული ვორქაპოლიზმი

წარმოდგენილია ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მოსაპოვებლად

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
თბილისი 0178, საქართველო
ივნისი 2019

საავტორო უფლება 2019 მაგისტრანტის თამარ მაყდინიანი

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი ბიზნესისა და ინჟინერიის ფაკულტეტი

ჩვენ, ქვემოთ ხელისმომწერი ვადასტურებთ, რომ გავეცანით თამარ მაჟდინიანის მიერ შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომს დასახელებით: „ორგანიზაციული ვორქაპოლიზმი“ და ვაძლევთ რეკომენდაციას აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ბიზნესისა და ინჟინერიის ფაკულტეტის საგამოცდო კომისიაში მის განხილვას ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად.

თარიღი

ხელმძღვანელი: ლილიო ბიბილაშვილი

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
2019 წელი

ავტორი: თამარ მაჟდინიანი

დასახელება: ორგანიზაციული ვორქაპოლიზმი

ფაკულტეტი : ბიზნესისა და ინჟინერიის

ხარისხი: ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრი

სხდომა ჩატარდა:

ინდივიდუალური პიროვნებების ან ინსტიტუტების მიერ ზემომოყვანილი დასახელების ნაშომის გაცნობის მიზნით მოთხოვნის შემთხვევაში მისი არაკომერციული მიზნებით კოპირებისა და გავრცელების უფლება მინიჭებული აქვს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტს.

თამარ მაჟდინიანი

ავტორის ხელმოწერა

ავტორი ინარჩუნებს დანარჩენ საგამომცემლო უფლებებს და არც მთლიანი ნაშრომის და არც მისი ცალკეული კომპონენტების გადაბეჭდვა ან სხვა რაიმე მეთოდით რეპროდუქცია დაუშვებელია ავტორის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

ავტორი ირწმუნება, რომ ნაშრომში გამოყენებული საავტორო უფლებებით დაცული მასალებზე მიღებულია შესაბამისი ნებართვა (გარდა ის მცირე ზომის ციტატებისა, რომლებიც მოითხოვენ მხოლოდ სპეციფიურ მიმართებას ლიტერატურის ციტირებაში, როგორც ეს მიღებულია აკადემიური ნაშრომების შესრულებისას) და ყველა მათგანზე იღებს პასუხისმგებლობას.

რეზიუმე

ჩვენს დროში, როდესაც ადამიანის კეთილდღეობა, ავტორიტეტი, კარიერა და საზოგადოებრივი მნიშვნელობა ხშირად დამოკიდებულია მის საქმიან თვისებებზე და უნარზე გადანყვითოს ესა თუ ის ამოცანა სხვებზე უკეთესად და სწრაფად, ადამიანების სულ უფრო მეტი რაოდენობა თვლის სამუშაოს თავისი ცხოვრების ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან სფეროდ. ამას არ შეიძლება ეწოდოს ცუდი ტენდენცია. სამუშაო ხელს უწყობს ადამიანის როგორც პიროვნების განვითარებას, ზრდის მის თვითშეფასებას, აძლევს მას თვით აქტუალიზების საშუალებას. თუმცა, სამუშაოს არასწორად ორგანიზებული რეჟიმის დროს შეიძლება ადგილი ჰქონდეს ნეგატიურ მომენტებსაც, მაგალითად, პიროვნების პროფესიული დეფორმაცია, შრომითი ადიქციები. ადამიანების ნაწილი შრომითი საქმიანობის მეშვეობით თვითრეალიზების მისწრაფებით ხდება სამუშაოზე დამოკიდებული, როდესაც მნიშვნელოვანი ხდება არა შრომის შედეგი (მაღალი ხელფასი, დანინაურება და ა.შ.), არამედ თავად პროცესი, როგორც აკვიატებული იდეა.

ვორქაპოლიზმის შესახებ ძირითად ინფორმაციას ვიღებთ უცხოური ლიტერატურიდან მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში აღნიშნულ ფენომენს არ ექცევა დიდი ყურადღება, მაინც ვფიქრობ, რომ პროფესიული დეფორმაციების და შრომითი ადიქციების მქონე ადამიანები ჩვენთანაც ბევრნი არიან და ისინი მოითხოვენ ყურადღებას, რადგან თითოეული პათოლოგიური ადიქციისგან იტანჯება არამხოლოდ თავად ადამიანი, არამედ მისი გარემოცვა.

უცხოურ სამეცნიერო ლიტერატურაში ვორქაპოლიზმის მოვლენა სულ უფრო აქტუალური ხდება. Web of Science რეფერატული მონაცემთა ბაზის მიხედვით, ბოლო პერიოდში საგრძნობლად გაიზარდა სამეცნიერო სტატიების რაოდენობა წამყვან უცხოურ ჟურნალებში. 1976-1990 წლებში ამ თემატიკაზე გამოიცა 31 პუბლიკაცია, 1990-2000 წლებში -54 სტატია, ხოლო 2001-2010 წლამდე 143 სტატია, ბოლო 15 წლის მანძილზე კი სტატიების რაოდენობა გასამმაგდა.

ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს, ამ დროის მანძილზე ჩამოყალიბებული ემპირიული შედეგების ანალიზი და შეჯამება, ხოლო ჩემ მიერ ჩატარებული რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევების მიზანია, ვორქაპოლიზმის გამომწვევი მიზეზების დადგენა და ასევე რა უფრო მნიშვნელოვანია ორგანიზაციისთვის: ჰყავდეს ვორქაპოლიკი თუ სამუშაო პროცესში გატაცებით და დობირებულად ჩართული თანამშრომელი.

Abstract

In our time, when human well-being, authority, career and public importance often depend on its business qualities and the ability to decide specific task better and faster than others, the more people think of the job as one of the most important spheres of life. This can not be called a bad trend. The work helps a person to develop, increases its self-esteem, gives him an opportunity to act on it. However, during an incorrectly organized regime, there may be negative moments, for example, professional deformation of personality, labor addicts. Part of people are dependent on self-employment through labor activities when it is important not the result of labor (high salaries, promotion, etc.), but the process itself as an obsessed idea.

The basic information about workoholism we get from foreign literature. In spite of the fact that in Georgia, the phenomenon is not paid much attention, I still think that there are many people with professional deformation and labor addiction and they demand attention, because with this addiction is suffering not only the person itself, but also his entourage.

In the scientific literature the workaholism is becoming more urgent. According to the database of Web of Science, the number of scientific articles has been significantly increased in recent foreign journals. In 1976-1990 31 articles were published on this theme, in the 1990-2000 -54 articles and 143 articles from 2001-2010, the number of articles in the last 15 years has tripled.

The aim of the article is to analyze and summarize the empirical data on the workaholism that has accumulated to date. And the purpose of the quantitative and qualitative research conducted by me is to determine the causes of workaholism and also what is more important for the organization: to have a workaholic employee or an enthusiastic employee.

სარჩევი

1. ვორქაპოლიზმი.....	7
1.1 ვორქაპოლიზმის არსი	7
1.2 შრომისმოყვარეობა და ვორქაპოლიზმი - განსხვავება:	10
1.3 წინააღმდეგობები ვორქაპოლიკების აღწერაში.....	15
1.4 ვორქაპოლიზმის სახეობები.....	17
1.5 ვორქაპოლიზმი როგორც პირად ცხოვრებაში პრობლემებისგან გაქცევის გზა	18
1.6 ვორქაპოლიზმის საზომი მეთოდოლოგია.....	19
1.7 ვორქაპოლიკების მოტივაცია	22
1.8 ვორქაპოლიზმი სხვადასხვა ქვეყანაში.....	25
2.1 სამუშაოს დაკარგვის შემდგომი განცდები	31
პერფექციონიზმი და ემოციური გადაწვა.....	37
3.1 რა არის პერფექციონიზმი?	37
3.2 ემოციური გადაწვა	40
პიროვნების თავისებურებები და კარიერული მიდრეკილებები ...	47
კვლევა და მისი შედეგები	50
დასკვნა.....	58
რეკომენდაციები	59
დანართი #1	60

თავი 1

1. ვორქაპოლიზმი

1.1 ვორქაპოლიზმის არსი

ვორქაპოლიზმის მოვლენის ერთიანი განსაზღვრება და განმარტება არ არსებობს. ბევრი განსაზღვრება არსებითად არაფერს გვაძლევს. განვიხილოთ, მაგალითად, შემდეგი აზრი: «ვორქაპოლიზმის შესახებ საუბარი შეიძლება იმ შემთხვევაში, თუ ადამიანი არ იღებს სიამოვნებას სამუშაოსგან, იღლებს, პრობობს საშუალო სტატისტიკურ ნორმაზე გაცილებით მეტს, მაგრამ ამავე დროს არ შეუძლია ამისგან გარიდება, თავის დაღწევა». წარმოიდგინეთ, რომ ადამიანი იძულებულია შეასრულოს მისთვის არასაინტერესო სამუშაო, თავისი ან უფროსის არაორგანიზებულობის გამო იძულებულია მუდმივად დაყოვნდეს სამუშაოზე და არ შეუძლია ამ სამუშაოს მიტოვება იმიტომ, რომ სხვა სამუშაო უბრალოდ არ არის.

ვორქალიზმის განმარტება ხდება, როგორც ადამიანის მისწრაფება სამუშაოს მიმართ, რომელიც დამოკიდებულების ხასიათის მიღების დროს

დევნის ყველა სხვა ინტერესს და მოთხოვნილებას, ავსებს თავის ცხოვრებას. ტერმინი „ვორქაჰოლიზმი“ (workaholism) შემოიღო ამერიკელმა მღვდელმა და რელიგიის ფსიქოლოგიის სპეციალისტმა იუენ ოუტსმა (Oats, 1971), რომელმაც შეაერთა სიტყვები «შრომა» (work) და «ალკოჰოლიკი» (alcoholic), რათა ხაზი გაესვა მსგავსებისთვის დამოკიდებულების ორ სახეობას შორის. მან 1971 წელს გამოსცა წიგნი «ვორქაჰოლიკის აღსარება». 1983 წელს ნიუ-იორკში შეიქმნა ანონიმური ვორქაჰოლიკების პირველი საზოგადოება. 1991 წელს გამოიცა ბარბარა კლინჯერის წიგნი «ვორქაჰოლიკები, რესპექტაბელური ნარკომანები» - კლასიკური სახელმძღვანელო ყველასთვის, ვინც აწყდება მოცემულ პრობლემას.

იუენ ოუტს მოჰყავს ვორქაჰოლიზმის შემდეგი ნიშან-თვისებები: ვორქაჰოლიკი სიამაყით ყვება იმის შესახებ, რომ ის ბევრს მუშაობს; ზიზღით მოიხსენიებს სხვა ადამიანებს, რომლებიც მასზე ნაკლებს ან უარესად მუშაობენ; მას არ შეუძლია უარი თქვას დამატებითი სამუშაოს შესრულების თხოვნაზე და მიდრეკილია მეტოქეობისკენ.

ვორქაჰოლიზმი განიხილება, როგორც ნეგატიური და რთული პროცესი (Killinger, 1992), რომელიც საბოლოო ჯამში ახდენს გავლენას ინდივიდის უნარზე იფუნქციონიროს სათანადოდ. ვორქაჰოლიკებში არსებობს სწრაფვა აღიარებისა და წარმატების მიღწევისკენ, რომელმაც, მაინც, შეიძლება მიიყვანოს ისინი არასწორ გადანყვეტილებებთან და პიროვნულ კრახთან.

ფსიქოთერაპევტები და ფსიქიატრები აღნიშნავენ ვორქაჰოლიზმს, როგორც სამუშაოზე ადამიანის ფსიქოლოგიურ დამოკიდებულებას და მუდმივად მუშაობის მის არაკონტროლირებად მოთხოვნილებას. ეს იგივე არ არის, რომ მძიმედ იშრომო ან იმუშაო დამატებითი საათები, - თვლის მოცემული დარღვევის ერთ-ერთი ყველაზე გამოჩენილი ამერიკელი მკვლევარი და ვორქაჰოლიზმზე წიგნების ავტორი ბრაიან რობინსონი (Robinson, 2006).

როგორც ავადმყოფობა ვორქაპოლიზმი პირველად იყო აღწერილი ფსიქოანალიტიკოსს შანდორ ფერენცის მიერ 1919 წელს. ის უსვამდა დიაგნოზს «საკვირაო ნევროზი» თავის პაციენტებს, რომლებიც შეუძლოდ ხდებოდნენ, როდესაც მთავრდებოდა სამუშაო კვირა, და ხდებოდნენ კარგად, როდესაც ორშაბათს გადიოდნენ სამუშაოზე. მათ აღენიშნებოდათ ჩამორთმევის ნათლად გამოხატული სიმპტომები (ნარკოტიკული „ლომკის“ ანალოგი) - ემოციური მერყეობა. სხვა სიტყვებით, ვორქაპოლიკები ადგილს ვერ პოულობენ, უმიზეზოდ ხდებიან ავები და უღიმღამოები, როდესაც მათ ართმევენ შრომის შესაძლებლობას. ყველაფერი, რაც სამუშაოს ფარგლებს გარეთაა, მათთვის ნიშნავს უსაქმურობას, სიზარმაცეს, რაც მათ აღიზიანებთ. როგორც ალკოჰოლიკები, ისინი ბოლომდე «ჯიუტობენ», უარყოფენ რა დამოკიდებულების არსებულ პრობლემას.

ადამიანში ვორქაპოლიზმის სინდრომის არსებობის რამდენიმე მიზეზი: ვორქაპოლიზმის სინდრომისგან არც ერთი ჯანმრთელის ადამიანი არ არის დაზღვეული. განვიხილოთ რამდენიმე მიზეზი, იმისა თუ რატომ უთმობს ადამიანი გადამეტებულად დიდ დროს თავის ამა თუ იმ საქმიანობას:

1. პერფექციონიზმი - პერფექციონისტი ადამიანი თავდაუზოგადავ შრომობს მაშინაც, თუ საქმიანობა მას არ ანიჭებს სათანადო სიამოვნებას. აკვიატებული აზრი რომ ყველაფერი უნდა გაკეთდეს იდეალურად, მას არ აძლევს ამოსუნთქვის საშუალებას. მისი პერფექციონიზმი გავლენას ახდენს მისი ცხოვრების ყველა ასპექტზე.
2. პრობლემა პირად ცხოვრებაში - სახლში წასვლის სურვილის არქონა სხვადასხვა მიზეზის გამო, ვორქაპოლიკს აიძულებს სამუშაო ადგილზე დიდი დროის გატარებას და სასურველი ან/და არასასურველი საქმის კეთებას.
3. მარტოობის შიში - მარტოხელა ადამიანი არ მიდის იქ, სადაც მას არ ელიან, ამიტომ ურჩევნია იმუშაოს ბევრი და თავდაუზოგავად, რათა საქმეზე გადაიტანოს მთელი ყურადღება.

4. დაფასებული თანამშრომელი - ფასეულ თანამშრომლად აღიარების სურვილი, გავლენას ახდენს ადამიანის მიერ სამუშაო ადგილზე გატარებულ დროზე. თუ თანამშრომელი ხედავს, რომ მას აფასებენ, იგი ღირებულია ორგანიზაციისთვის, ამასთან ერთად მას ხიბლავს ის საქმიანობა რასაც აკეთებს, ცხოვრების სხვა სფერო, როგორცაა მეგობრებთან ან ოჯახთან ურთიერთობა კარგავს გარკვეულ აზრს.
5. შფოთვის მაღალი დონე - მშფოთვარე ადამიანი ასევე ძალიან მარტივად ხდება ვორქაჰოლიკი, ვინაიდან მას გამუდმებით ეჭვი შეაქვს საკუთარ კომპეტენციებში, მათთვის მნიშვნელოვანია საკუთარი ცოდნისა და უნარების დადასტურება ყოველდღიურ პრაქტიკაში. რაც უფრო მაღალია მიღწევა - მით უფრო დაბალია შფოთვის განცდა, თუმცა უმნიშვნელო შეცდომასაც კი შეუძლია წარმოდგენის შეცვლა საკუთარ თავზე.
6. საქმიანობაზე დამოკიდებულება - ვორქაჰოლიზმი როგორც დამოკიდებულება ადამიანისთვის ისეთივე საშიშია, როგორც ალკოჰოლიზმი. სიმპტომებით ეს ორი დამოკიდებულება ძალიან ჰგავს ერთმანეთს. დაძაბული სამუშაო პროცესი დასვენების გარეშე, ადამიანში ზრდის დაღლილობის შეგრძნებას, რაც საბოლოო ჯამში იწვევს სერიოზულ ქრონიკულ დაავადებებს.

1.2 შრომისმოყვარეობა და ვორქაჰოლიზმი - განსხვავება:

დამსაქმებლების უმრავლესობა წახალისებს უწევს ვორქაჰოლიზმს, აიგივებს ამ ცნებას თანამშრომლის შრომისმოყვარეობასთან. თუმცა ბევრი თვლის, რომ შრომისმოყვარეობა და ვორქაჰოლიზმი - სხვადასხვა ფსიქოლოგიური მოვლენაა. თუ პირველი უნდა წახალისდეს, მეორე უნდა აღიკვეთოს.

როგორც ხაზს უსვამს ბრიტანელი ფსიქოლოგი მარკ გრიფიტსი (Griffiths, 1996), პრომისმოყვარეობისა და ვორქაჰოლიზმის ძირითადი სხვაობა, როგორც სხვა ქცევითი ადიქციების შემთხვევაშიც, მდგომარეობს იმაში, რომ ჯანმრთელ ქცევით მოდელებს რაღაც შემოაქვს ცხოვრებაში, მაშინ როდესაც ადიქციებს რაღაც მიაქვს ცხოვრებიდან.

ითვლება, რომ პრომისმოყვარე ადამიანს აქვს მიზანი ცხოვრებაში, მისთვის მნიშვნელოვანია მისი პრომის შედეგი, მისთვის პროფესიული საქმიანობა არის მხოლოდ ცხოვრების ნაწილი, თვითგამოხატვის გზა, თვითუზრუნველყოფის და მატერიალური კეთილდღეობის შექმნის საშუალება. ვორქაჰოლიკისთვის ყველაფერი პირიქით არის: სამუშაოს შედეგს არ აქვს მნიშვნელობა, სამუშაო - ეს არის დროის შევსების გზა, ის ორიენტირებულია სანარმოო პროცესზე. ოჯახური ურთიერთობები, თავად ოჯახი ვორქაჰოლიკის მიერ აღიქმება როგორც დაბრკოლებები, რომელსაც ყურადღება გადააქვს სამუშაოსგან და ეს იწვევს გაღიზიანებასა და წყენას.

როგორც ნებისმიერი ადიქცია, ვორქაჰოლიზმი არის რეალობისგან გაქცევა თავისი ფსიქიკური მდგომარეობის შეცვლის მეშვეობით, რომელიც მოცემულ შემთხვევაში მიიღწევა სამუშაოზე ფიქსაციით. თანაც სამუშაო არ წარმოადგენს იმას, რაც ის არის ჩვეულებრივ პირობებში: ვორქაჰოლიკი არ მიისწრაფვის სამუშაოსკენ ეკონომიკური საჭიროების გამო, სამუშაო არ არის მისი ცხოვრების ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილიც - ის თავის თავით ანაცვლებს ერთგულებას, სიყვარულს, გართობას, აქტიურობის სხვა სახეობებს.

სპენსი და რობინსი (Spence, Robbins, 1992) შემდეგ სხვაობებს ავლენენ ვორქაჰოლიკებსა და პრომით ენთუზიასტებს შორის. უკანასკნელებს აქვთ როგორც მაღალი ჩართულობა სამუშაოში, ასევე სიამოვნების მიღება სამუშაოსგან. ვორქაჰოლიკებში არის მხოლოდ პირველი პარამეტრი, ხოლო სამუშაოსგან ისინი ცოტა სიამოვნებას განიცდიან. მათ აღენიშნებათ პერფორმანსის მაღალი დონე, სხვის მხრებზე პასუხისმგებლობის

გადატანის სურვილის უქონლობა. ისინი ხშირად უჩივიან ცუდ ჯანმრთელობას.

შრომისმოყვარეობისას ადამიანი არეგულირებს თავის სამუშაო დროს რაღაც სასარგებლოს გაკეთების საჭიროებიდან გამომდინარე. მას, როგორც წესი, ესმის, რომ დასვენების გარეშე მისი შრომის პროდუქტიულობა შემცირდება, შესაბამისად, მისი «დატვასება» გაუარესდება. მაშასადამე, დასვენებაც (როგორც წესი, დაგეგმილი) - ასევე არის მისი «შრომისმოყვარეობის» ნაწილი. ამავე დროს შრომისმოყვარე ადამიანი არ უგულვებელყოფს თავისი ცხოვრების სხვა მხარეებს (ოჯახს, მეგობრებთან ურთიერთობას და ა.შ.)

ვორქაპოლიზმი კი არის მძიმე ფსიქიკური დამოკიდებულება სამუშაოზე. ვორქაპოლიკები მუშაობენ სწორედ თავად სამუშაოს პროცესის გულისთვის, და არა შედეგისთვის. სამუშაო სრულიად იმორჩილებს ვორქაპოლიკის გონებასა და გულს.

აღნიშნავენ, რომ შრომისმოყვარე ადამიანი გატაცებულია სამუშაოს პროცესით და მიმართულია საბოლოო შედეგის მიღებაზე. ამას შეიძლება დაეთანხმო. ხოლო სხვა თემისი - შრომისმოყვარე ბევრს მუშაობს იმისათვის, რომ შემდეგ მოახდინოს გამომუშავებულის რეალიზაცია (მიიღოს ფული და წავიდეს შვებულებაში, იყიდოს სახლი და ა.შ.), - ინვესტ ეჭვს. სამუშაოს მიმართ რომელ სიყვარულზე შეიძლება ლაპარაკი იმ შემთხვევაში, როდესაც სამუშაო არის მხოლოდ მატერიალური კეთილდღეობის მიღწევის საშუალება? რა თქმა უნდა, შრომისმოყვარე ადამიანისთვის, ისევე როგორც ნებისმიერი ადამიანისთვის, ბუნებრივი არის სწრაფვა პირადი კეთილდღეობისკენ, თავისი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისკენ. თუ ის თვლის, რომ კეთილდღეობა მისთვის არის კარგი მანქანა, ბინა, ძვირადღირებული დასვენება, კიდევ სასიამოვნო, მაგრამ ფულს რომ მოითხოვს ისეთი ნივთები, - რატომაც არა? ის შრომობს ამის გულისთვის, მაგრამ არა მხოლოდ ამის გულისთვის. შრომისმოყვარეობის გაგებაში

უკანასკნელისთვის განსაკუთრებული ყურადღების მიქცევით ამ თვალსაზრისის მომხრეებს (მაგალითად, ფსიქიატრი ვასილი კუკი., 2007, 2010) მხედველობიდან რჩებათ მთავარი - შრომისმოყვარე ადამიანის მუშაობის მუდმივი მოთხოვნილება. შრომისმოყვარე ადამიანს არ შეუძლია საქმის გარეშე ჯდომა, ხანგრძლივი უსაქმურობა მას ამძიმებს. ამაში მდგომარეობს შრომისმოყვარეობისა და ვორქაპოლიზმის გარჩევის მთავარი სიძნელე - შრომისმოყვარეობის დროს და ვორქაპოლიზმის დროსაც ადამიანი თავისი ცხოვრების ნაწილს უთმობს სამუშაოს.

რაღაც დროის შემდეგ სამუშაოთი მსგავსი გატაცება გადაიქცევა ვორქაპოლიზმში. ზღვარი სასარგებლო შრომისმოყვარეობისა და სამუშაოზე მავნე დამოკიდებულების შორის გადის იქ, სადაც სამუშაო საშუალებიდან გადაიქცევა მიზნად. შეგრძნება, რომ შრომითი საქმიანობა არის ერთადერთი ღირებულება ცხოვრებაში, - არის ვორქაპოლიზმის განმასხვავებელი ნიშანი. შრომისმოყვარე ადამიანებს ჩვეულებრივ აქვთ შრომისა და დასვენების (Work-Life Balance) ბალანსი ცხოვრებაში. შრომისმოყვარე ადამიანები მუშაობენ რათა იცხოვრონ, ხოლო ვორქაპოლიკები ცხოვრებენ, რათა იმუშაონ. ვორქაპოლიკისთვის საშინელი ტანჯვა არის თავად ფიქრი დასვენების შესახებ. ის ხშირად თავის იმართლებს იმით, რომ «მუშაობს, რათა ფული იშოვოს». შესაბამისად, შეიძლება საუბარი ვორქაპოლიზმის ორი ნაირსახეობის - «ჯანმრთელი» და «პათოლოგიური» - არსებობის შესახებ.

ჯანმრთელი ვორქაპოლიკები, თავისი საქმის ენთუზიასტები, სამუშაოს განსაკუთრებით ერთგულები არიან, გატაცებული არიან მისით და მისგან იღებენ უდიდეს სიამოვნებას. ადამიანები, რომლებიც იტანჯებიან «პათოლოგიური» ვორქაპოლიზმით, ასევე გატაცებული არიან თავისი საქმით, მაგრამ მას მათთვის მოაქვს ნაკლები კმაყოფილება. დადგენილია, რომ «პათოლოგიური» ვორქაპოლიზმი - არის ცხოვრების არა ნებაყოფლობითი, არამედ იძულებითი სტილი, რომლის საფუძველში დევს

სამსახურებრივი მოვალეობებისთვის თავის გართმევის საჭიროება (შულცი დ., შულცი ს. 2003.).

სამსახურებრივი დამოკიდებული ვორქაჰოლიზმის ერთ-ერთ ძირითად ნიშნად ხშირად განიხილება დრო, რომელსაც ადამიანი ატარებს სამუშაოზე. ასე, ვორქაჰოლიკად თვლიან თითოეულს, ვისაც უყვარს ზეგანაკვეთური მუშაობა, ან ადამიანს, რომელიც სამუშაოზე ატარებს კვირაში 50 საათზე მეტს. თუმცა ამის გარეგანი და შინაგანი მიზეზების გამორკვევის გარეშე ვორქაჰოლიზმზე საუბარი იქნება წინდაუხედავი. ყველა ადამიანი, რომელიც არ არის არანორმირებული სამუშაო დღის წინააღმდეგი, ხომ არ არის ვორქაჰოლიკი. ხშირად თანამშრომლები, რომლებიც რჩებიან სამუშაოზე გვიანობამდე, იქცევიან ასე არა იმიტომ, რომ ხელმძღვანელობენ სამუშაოს მიმართ თავგამოდებით, არამედ პირადი მოტივებით, რომლებიც შეიძლება იყოს სხვადასხვაგვარი (ინტერნეტში «ჯდომა», პიკის საათისთვის თავის არიდება და სხვა).

თუმცა, თუ ადამიანი ყოველდღიურად ყოვნიდება სამუშაოზე საქმის გამო, თანაც ასრულებს რუტინულ მოვალეობებს ისე, რომ არ პროგნოზირებს თავისი დატვირთვის კლებას, მაშინ ეს მეტყველებს ან მისი დაბალი კვალიფიკაციის და თვითორგანიზების ცუდად განვითარებული უნარების შესახებ (განსაკუთრებით ეს ეხება ხელმძღვანელებს), ან პერსონალის აშკარა ნაკლებობის შესახებ.

ვორქაჰოლიკისთვის მნიშვნელოვანია არა მისი პირადი ღირსებები და თავისებურებები, არამედ მხოლოდ მისი სოციალური მნიშვნელობა.

გარდა ამისა გამოყოფენ სხვა თვისებებს, რომლებიც ნიშანდობლივია ტიპური თანამედროვე ვორქაჰოლიკისთვის: სიყვარული წესრიგის მიმართ, კეთილსინდისიერება, მოთმინება სამუშაოზე, შეუპოვრობა, რომელიც გადაიზრდება სიჭიუტეში.

1.3 წინააღმდეგობები ვორქაპოლიკების აღწერაში

უნდა ითქვას, რომ ვორქაპოლიზმის პრობლემის აქტუალობიდან გამომდინარე გაჩნდა ბევრი წინააღმდეგობა თავად ამ მოვლენის აღწერაში. დაკავშირებულია ეს იმასთან, რომ ვორქაპოლიკებს მიაკუთვნებენ ადამიანებს ისე რომ ხელმძღვანელობენ მათი ქცევის მხოლოდ გარეგანი ნიშნებით. ხშირად ვორქაპოლიკებს უწოდებენ მათ, ვინც ატარებს სამუშაოზე ნორმირებულ დროზე მეტს, არ ითვალისწინებენ რა ამის მიზეზებს (აშკარაა, რომ მათ შორის შეიძლება იყვნენ ადამიანი, რომლებსაც არ აქვთ სამუშაოს მიმართ რაიმე დამოკიდებულება - ფსევდოვორქაპოლიკები). ვორქაპოლიკებს შეიძლება მიაკუთვნონ აქტიური, ენერგიული, პრომისმოყვარე ადამიანები, რომლებიც თავისი თანდაყოლილი ორგანიზებულობის გამო მუდმივად განიცდიან აქტიურობის დიდ მოთხოვნილებას, ხოლო სამუშაო აძლევს მათ მისი დაკმაყოფილების შესაძლებლობას (ნორმალური ვორქაპოლიზმი). ბოლოს, ვორქაპოლიკების შორის შეიძლება იყვნენ სამუშაოს მიმართ პათოლოგიური დამოკიდებულების მქონე ადამიანები, რომელთათვის დამახასიათებელია ფსიქოთერაპევტებისა და ფსიქიატრების მიერ აღწერილი სიმპტომები (პათოლოგიური ვორქაპოლიკები), მაგრამ აქაც უნდა გარკვევა - ვორქაპოლიზმი იწვევს ამ სიმპტომატიკას თუ ნევროზებისა და დეპრესიების სიმპტომატიკა შეიცავს ასევე ვორქაპოლიზმსაც.

ზოგიერთ შემთხვევაში ამბობენ, რომ ვორქაპოლიკი არ განიცდის კმაყოფილებას თავისი სამუშაოსგან, ხოლო სხვა შემთხვევებში - რომ კმაყოფილების გრძობა მას შეუძლია მხოლოდ სამუშაოს დროს, რომ სწრაფვა პრომითი პროცესით ტკბობის მიმართ წარმოშობს ამ ტკბობის დაუცხრომელ შიმშილს და რომ ის იღებს სიამოვნებას გარშემო მყოფთათვის თავისი საჭიროების, გამოსადეგობის, შეუცვლელულობის შეგრძნებისგან, ასევე

ძალაუფლების შეგრძნებისგან, რომელიც უზრუნველყოფს მისთვის პროფესიულ უნარებს, თანამდებობასა და გამომუშავებულ ფულს.

ერთის მხრივ, მტკიცდება, რომ ვორქაპოლიკები - არიან, როგორც წესი, საიმედო ქმრები, მზრუნველი მამები, ჰუმანური უფროსები და გულმოდგინე თანამშრომლები (თუმცა არ არის აუცილებელი რომ ყველა ეს თვისება იყოს განსახიერებელი ერთი ადამიანში), მეორეს მხრივ, მტკიცდება, რომ სამუშაოს შესახებ მუდმივი ფიქრის გამო ვორქაპოლიკი ნაკლებ ყურადღებას უთმობს ოჯახს, რის გამოც ურთიერთობები ნათესავებთან ფუჭდება. წერენ, რომ ვორქაპოლიკებს არ აქვთ შობი, რადგან ამისთვის არ აქვთ არც დრო, არც სურვილი (სამუშაო ხომ ყველაფერს ანაცვლებს). თუმცა, ამასთანავე გამოყოფენ ცალკე ჯგუფში მრავალმხრივ განვითარებულ ვორქაპოლიკებს, ამტკიცებენ რა, რომ ადამიანებს, რომლებიც მოცემულ მომენტში თავით ჩაფლულები არიან სამუშაოში, ყოველთვის არ აინტერესებთ მხოლოდ კომპანიის განვითარება. მათ უმრავლესობას გააჩნია სხვადასხვა ინტერესი და შობი, უფრო მეტიც, ისვენებენ ისინი ისევე აქტიურად, როგორც მუშაობენ. როგორც ვხედავთ, მკაფიო წარმოდგენა ვორქაპოლიკების შესახებ არ არის. ამიტომ არ არის შემთხვევითი, რომ ვორქაპოლიკების აღწერების კითხვის დროს ზოგჯერ იქმნება შთაბეჭდილება, რომ სხვადასხვა ავტორი გულისხმობს სრულიად სანინააღმდეგო ხალხს. აშკარაა, რომ ფსევდოვორქაპოლიკების გამოყოფის გარეშე, ნორმალურ და დამოკიდებულ (პათოლოგიურ) ვორქაპოლიკებად დაყოფის გარეშე და ვორქაპოლიკების მიზგზების გათვალისწინების გარეშე ჩვენ ასევე გავაგრძელებთ დაბნეულობას მათ ფსიქოლოგიურ მახასიათებლებში.

1.4 ვორქაპოლიზმის სახეობები

განვიხილოთ ვორქაპოლიზმის სახეობები:

სამსახურებრივი ვორქაპოლიზმი

ძირითადად, როდესაც საუბარი ეხება ვორქაპოლიზმს, განიხილება მომსამსახურე პერსონალის, ბიზნესმენების, პროგრამისტების პრობლემები. ბევრი თვლის, რომ ვორქაპოლიზმი - ეს არის საპასუხისმგებლო ადამიანების ცხოვრების წესი. ვორქაპოლიზმის მაგალითი შეიძლება იყოს კადრების განყოფილების თანამშრომლის ქცევა, რომელიც მუდმივად ჩართულია წარმოების საქმიანობაში და სახლში მიაქვს დაუმთავრებელი სამუშაო.

სპორტული ვორქაპოლიზმი

კვლევის მონაცემებით, სპორტულ დარბაზში საკუთარ თავზე ყოველდღიურმა მუშაობამ შეიძლება გამოიწვიოს დამოკიდებულება ფიზიკურ ვარჯიშზე. მეცნიერებმა აღმოაჩინეს, რომ ტვინის განყოფილებები, რომლებიც პასუხისმგებელია ძრლიერ მიღრევილებაზე ნარკოტიკების, სპირტიანი სასმელებისა და აზარტული თამაშების მიმართ, შეიძლება იყოს მომატებულ აქტიური, როდესაც ფიტნესის ფანატიკოსებს ჩამოართმევენ ფიზიკურ ვარჯიშს. ამ დასკვნებმა შეიძლება ბოლო მოუღოს დიდი ხნის დავას იმის შესახებ, რომ არის თუ არა ვარჯიშზე დამოკიდებულება ფიზიკური ან ფსიქოლოგიური ფენომენი.

შემოქმედებითი ვორქაპოლიზმი

ვორქაპოლიკების ნათელი წარმომადგენლები შეიძლება ვუნოდოთ ყველა შემოქმედებით ნიჭიერ ადამიანს, რომლებიც განსაკუთრებით გამოირჩეოდნენ ლიტერატურული ნაყოფიერებით: იაპონელმა მწერალმა ასიჰი კანომ 20 წელიწადში დაწერა 200 წიგნზე მეტი, ეს ზეაადამიანური ტემპი გახდა მისი ნაადრევი სიკვდილის მიზეზი. ვორქაპოლიზმა მოკლა გენიალური

დრამატურგი უილიამ შექსპირი 52 წლის ასაკში (1564-1616), მან დაწერა 36 პიესა (სამუშალო ტემში - 2 პიესა წელიწადში), მას თავად უწევდა სპექტაკლის დადგმა, თამაში, თეატრის დირექტორად ყოფნა. შექსპირს, ალბათ, ჰქონდა დამოკიდებულება ნიჭზე, მისი ენერჯია, როგორც მისი პიესების ჩანაფიქრები, იყო უღვევი. «უილი იმდენად იყო დაკავებული, რომ იშვიათად პოულობდა დროს თავისი ოჯახის მოსანახულებლად» (William Shakespeare. Haydn Middleton. Oxford University Press. 1997). გამოგონებების დამოკიდებულებით (თუ ასე თქმა შეიძლება) იტანჯებოდა ტომას ედისონი, თავისი ცხოვრების 84 წლის მანძილზე მან დააპატენტა 1093 გამოგონება.

„საშინაო“ ვორქაპილოზმი

«ახლა ვორქაპილოზმი უფრო გავრცელებულია ქალებში იმიტომ, რომ ჩვენ უფრო ხშირად ვხედავთ ქალებს სამუშაო ადგილზე, თუმცა სახლში ისინი ასეთივე ვორქაპილიკები არიან», - ამბობს რობინსონი (Robinson, 2006). დიასახლისის ცხოვრება მიმდინარეობს მუდმივ ზრუნვაში ოჯახური მყუდროებისა და ახლობლების მოხერხებულობის შესახებ საკუთარი მოთხოვნილებების იგნორირების შეთავსებით. ისინი შეიძლება იმდენად გაერთონ თავისი მოვალეობებით, რომ მათ ცხოვრებაში მეტი არაფერი იქნება - არც ჰობი, არც გართობა.

1.5 ვორქაპილოზმი როგორც პირად ცხოვრებაში პრობლემებისგან გაქცევის გზა

რობინსონმა (Robinson, 2000) აღწერა ვორქაპილოზმი როგორც სიტუაცია, როდესაც ადამიანი ამჯობინებს შრომას, რათა გაერიდოს განცდებს და პირად ცხოვრებაში არსებულ პრობლემებს. ასეთი ადამიანისთვის სამუშაო ხდება ერთგვარ ფსიქოლოგიურ დაცვად, ფარად, რომელიც იგერიებს უარყოფით ემოციებს. ეს სხვა არაფერია, თუ არა სინამდვილისგან გაქცევის,

საკუთარ თავში მარტობის, მღელვარების და შიშის ჩახშობის მცდელობა და ამავე დროს ეს არის საკუთარი პრობლემების არ გადაჭრის საბაბი. უფრო სწორად, ვორქაპოლიკს ეჩვენება, რომ სამუშაოს დახმარებით ის წყვეტს მათ, მაგრამ ჩვეულებრივ ეს არის უბრალოდ გზა, რომელიც არსად მიდის.

1.6 ვორქაპოლიზმის საზომი მეთოდები

Work Addiction Risk Test (WART)

ვორქაპოლიზმის ყველაზე პირველი რაოდენობრივი საზომი მეთოდი იყო [Robinson, 1989] ბ.რობინსონის მიერ შემუშავებული 25 პუნქტიანი სკალა Work Addiction Risk Test (WART). მსჯელობა ეფუძნებოდა სიმპტომებს, რომლებსაც აღნიშნავდნენ სამუშაოზე დამოკიდებულების პრობლემების მქონე პაციენტებთან მომუშავე ექიმები. რიგი კვლევების შედეგებმა აჩვენა მოცემული სკალის კარგი ფსიქომეტრული თვისებები. WART-მა აჩვენა კარგი ამკარა ვალიდობა, სტუდენტებს შეეძლოთ მსჯელობის კლასიფიცირება შესაბამისი სკალების მიხედვით [Robinson & Post, 1994], ასევე შინაარსის ვალიდობა [Robinson, 1996; Robinson & Philips, 1995]. ამავე დროს მეთოდიკამ აჩვენა სანდოობის კარგი მნიშვნელობები [Burke, 2001a; Robinson & Post, 1995; Robinson, Post, & Khakee, 1992]. თავდაპირველად მოსალოდნელი იყო, რომ 25 პუნქტი უნდა განაწილებულიყო 5 ფაქტორის/სკალის მიხედვით: 1) კომპულსიური ტენდენციები; 2) კონტროლი; 3) კომუნიკაციის დარღვევა / თვითშთანთქმა; 4) დელეგირების უუნარობა; 5) თვითშეფასება. თუმცა კ.ფლაუერსის და ბ. რობინსონის კვლევამ აჩვენა, რომ 25 პუნქტიანი სკალა WART არ არის 5-ფაქტორიანი. ემპირიულად გამოყოფილმა სამმა ფაქტორმა მოახდინა ადამიანების კლასიფიცირება ვორქაპოლიკებად და არა ვორქაპოლიკებად შემთხვევების 89%-ში. ავტორები მივიდნენ დასკვნამდე, რომ კომპულსიური

ტენდენციების სკალა არის ყველაზე მნიშვნელოვანი ადამიანების დასაყოფად ვორქაჰოლიკებზე და არა ვორქაჰოლიკებზე, და მომდევნო კვლევებში წარმოადგინეს განახლებული სკალა [Flowers & Robinson, 2002]. WART-ის ჰოლანდიურმა ვერსიამ აჩვენა ამერიკული ვერსიის მსგავსი ფსიქომეტრული მაჩვენებლები [Taris, Shaufeli, & Verhoeven, 2005].

Workaholism Battery (WorkBAT)

ვორქაჰოლიზმის ყველაზე ციტირებადი და ყველაზე გამოყენებადი საზომი მეთოდია არის [Spence & Robbins, 1992] ჯ.სპენსისა და ე. რობინსის მიერ შემუშავებული მეთოდია Workaholism Battery (WorkBAT). ის გულისხმობს, რომ ვორქაჰოლიზმი შეიცავს ისეთ განზომილებებს როგორცაა სიამოვნება სამუშაოსგან, შინაგანი დრაივი და ჩართულობა სამუშაოში. ამ წარმოდგენების შესაბამისად მეთოდია შეიცავს სამ სკალას: 1) ჩართულობა სამუშაოში, 2) დრაივი სამუშაოს მიმართ, 3) სიამოვნება სამუშაოსგან. WorkBAT შეიცავს 25 პუნქტს, რომლებიც ფასდება ლაიკერტის 5-ქულიანი სკალის დახმარებით. თუმცა, იმის მიუხედავად, რომ ამჟამად WorkBat არის ვორქაჰოლიზმის ყველაზე ხშირად გამოყენებადი საზომი მეთოდია, მისი ფსიქომეტრული შემონმების შედეგები არის არაერთგვაროვანი. მაგალითად, მონაცემები 3-ფაქტორიანი სტრუქტურის არსებობის შესახებ ემპირიულ დონეზე სხვადასხვა კვლევებში განსხვავდება. ასე, ბერკის და მისი კოლეგების კვლევაში 3-ფაქტორიანმა სტრუქტურამ აჩვენა სანდლობის მისაღები მნიშვნელობები (Burke, Richardsen, & Martinussen, 2002). ამასთანავე სხვა კვლევებში მოცემული სტრუქტურა სრულიად არ იწარმოება. მის მაგივრად ემპირიულად გამოიყოფა მხოლოდ ორი ფაქტორი: სიამოვნება სამუშაოსგან, დრაივი სამუშაოს მიმართ [Andreassen, Ursin, & Eriksen, 2007; Burke & Koksal, 2002; Ersoy-Kart, 2005; Kanai, Wakabayashi, & Fling, 1996; McMillan, et al., 2002]. მეთოდის ჩინურ

ვერსიაში 2 ან 3 ფაქტორიანი სტრუქტურის ნაცვლად იყო მიღებული 5-ფაქტორიანი. [Huang, Hu, & Wu, 2010].

Dutch Workaholism Scale (DUWAS)

ცოტა ხნის წინ ბ.შაუფელმა კოლეგებთან ერთად შეიმუშავა ვორქაჰოლიზმის კიდევ ერთი სკალა - Dutch Workaholism Scale (DUWAS) [Schaufeli, Shimazu, et al., 2009]. ავტორები ამტკიცებენ, რომ ვორქაჰოლიკების ძირითად თვისებებს შეიძლება მივაკუთვნოთ დროის დიდი ოდენობის ხარჯვა შრომით საქმიანობაზე, ასევე თავისი სამუშაოთი შეპყრობილობა. ამ წარმოდგენებზე დაფუძნებით, მათ შეიმუშავეს 10 პუნქტისგან შემდგარი DUWAS, რომლებიც გაერთიანებულია ვორქაჰოლიკების მოცემული თვისებების ამსახველ ორ სკალაში. DUWAS-მა რიგ კვლევებში აჩვენა კარგი ფსიქომეტრული თვისებები [Del Libano, Llorens, Salanova, & Schaufeli, 2010; Schaufeli, Shimazu, et al., 2009].

Bergen Work Addiction Scale (BWAS)

ნორვეგიელმა მკვლევარებმა შეიმუშავეს ვორქაჰოლიზმის ახალი საზომი მეთოდის - Bergen Work Addiction Scale (BWAS) (Andreassen, Griffiths, Hetland, & Pallesen, 2012). მისი თავისებურება მდგომარეობს იმაში, რომ ის შემუშავებულია ადიქციის მიმართ ზოგადი მიდგომის ფარგლებში, რომლის მიხედვითაც დამოკიდებულებების (როგორც ქიმიური, ასევე არა ქიმიურიც) შეიცავს შვიდ ძირითად კომპონენტს: 1) ამოზნექილობა (salience) (საქმიანობა ახდენს აზროვნებისა და ქცევის დეტერმინირებას); 2) გუნების ცვლილება (საქმიანობა ცვლის/აუმჯობესებს გუნებას); 3) ტოლერანტობა (საქმიანობის სულ უფრო მეტი მოცულობა საჭიროა თავდაპირველი ეფექტის მისაღწევად); 4) „ლომკა“ (არასასიამოვნო შეგრძნებების გაჩენა, როდესაც საქმიანობა წყდება ან მკვეთრად მცირდება მისი მოცულობა); 5) კონფლიქტი (საქმიანობა იწვევს კონფლიქტებს სოციალურ ურთიერთობებში და სხვა

სახის საქმიანობაში); 6) რეციდივი (თავშეკავების შემდეგ იმავე საქმიანობასთან დაბრუნების ტენდენცია) [Griffiths, 1996]. ამგვარად, BWAS შედგება 7 პუნქტისგან, რომელთაგან თითოეული ასახავს სამუშაოზე დამოკიდებულების ერთ-ერთ კომპონენტს (ავტორებმა დაამატეს კიდევ ერთი კომპონენტი და პუნქტი მისთვის). შემონმებამ აჩვენა მეთოდის სანდოობის და ვალიდობის კარგი მაჩვენებლები [Andreassen, et al., 2012].

1.7 ვორქაპოლიკების მოტივაცია

ვორქაპოლიკების განსაზღვრების ანალიზიდან ხდება აშკარა, რომ ვორქაპოლიკებს არ აქვს არაფერი საერთო სამუშაოსადმი წრფელ სიყვარულთან ან ორგანიზაციის მიერ დასმული მიზნების მიღწევაში თავისი წვლილის შეტანის წრფელ სურვილთან. ამიტომ ჩნდება კითხვა ვორქაპოლიკების მოტივაციის შესახებ: რატომ ხარჯავენ ისინი ბევრ დროსა და ძალას თავის სამუშაოზე.

ბოლოდროინდელი კვლევები აჩვენებს, რომ (Ryan & Deci, 2000) თვითდეტერმინაციის თეორიის ფარგლებში გამოყოფილი სამივე თანდაყოლილი მოთხოვნილებების (ავტონომიის მოთხოვნილება, სხვა ადამიანებთან კორელაციის მოთხოვნილება, კომპეტენტურობის მოთხოვნილება) დაკმაყოფილება უარყოფითად არის დაკავშირებული სამუშაოს აკვიატებულობასთან [Andreassen, et al., 2010]. ამგვარად შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ვორქაპოლიკისთვის ავტონომიით მოტივირებული ყოფნის შესაძლებლობა იზღუდება. მოცემულ შედეგებზე დაფუძნებით ს. ანდრეასენმა კოლეგებთან ერთად ივარაუდა, რომ ვორქაპოლიკი დადებითად უნდა იყოს დაკავშირებული საკონტროლებელ გარეგან მოტივაციასთან, ესე იგი გარეგან რეგულირებასთან (external regulation) და ინტროექტირებულ რეგულირებასთან (introjected regulation). მათი კვლევის

შედეგები აჩვენებს, რომ დრავივი სამუშაოს მიმართ უარყოფითად არის დაკავშირებული ძირითადი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებულობასთან. ასე, ავტონომიურობის დაბალი დონის მქონე დასაქმებულები აღნიშნავენ მაღალ დრავივს სამუშაოს მიმართ. ეს შინაგანი განზრახვა, რომელიც აიძულებს მათ მუშაობას, შეიძლება იყოს მოტივირებული თვითდეტერმინაციის მოთხოვნილებების დაუკმაყოფილებლობის სიტუაციის გადაწყვეტის მცდელობით. გარდა ამისა, დრავივი უარყოფითად იყო დაკავშირებული კომპეტენტურობისა და კუთვნილების მოთხოვნილებასთან. ეს შეიძლება აიხსნას იმით, რომ სამუშაოს მიმართ ძლიერი დრავივის მქონე ადამიანები ცდილობენ აღმოფხვრან შეუსაბამობა მათი ფაქტიური კომპეტენტურობის დონისა და სამუშაოს მოთხოვნებს შორის. სამუშაოს მიმართ დრავივის მაღალი დონე ასევე შეიძლება წარმოიქმნას როგორც საკუთარი მაღალი მოლოდინებისა და მოხვეული არარეალური მიზნების შედეგი, რომლებიც მიიღწევა იმისათვის, რომ ადამიანი ჩანდეს კომპეტენტური, ავტონომიური და ჯგუფთან კუთვნილი. ამ მიზნების მიღწევის უუნარობამ შეიძლება გამოიწვიოს საკუთარი უძლურობისა და არაკომპეტენტურობის შეგრძნება და ამით შთააგონოს ვორქაჰოლიკს დაისახოს სხვა არარეალური მიზნები, ეცადოს შეესაბამებოდეს მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების მაღალ შინაგან სტანდარტებს [Andreassen, et al., 2010].

[Van Beek, et al., 2012] ი. ვან ბიკისა და მისი კოლეგების კვლევამ აჩვენა, რომ ვორქაჰოლიკებისთვის დამახასიათებელია გარეგანი მოტივაცია, ისინი ძლიერ ჩართული არიან თავის შრომით საქმიანობაში, მაგრამ აღიქვამენ მას როგორც სხვა მიზნების მიღწევის საშუალებას. კერძოდ, ვორქაჰოლიზმი დადებითად არის დაკავშირებული ინტროექტირებულ რეგულირებასთან (introjected regulation) [Ryan & Deci, 2000], რაც ნიშნავს იმას, რომ ვორქაჰოლიკები აღიქვამენ სოციალური მოწონების და თვითშეფასების გარედან მოცემულ სტანდარტებს, თუმცა თავად არ ახდენენ საკუთარი თავის

ამ სტანდარტებთან სრულად იდენტიფიცირებას. მათი საკუთარი ღირსებისა და თავისი თავის პატივისცემის გრძობა დამოკიდებულია იმაზე, შეძლებენ თუ არა ისინი დააკმაყოფილონ ეს გარედან მოცემული სტანდარტები, ხოლო თუ ისინი არ შეესაბამებიან ამ სტანდარტებს, მათ წარმოექმნებათ დანაშაულის, სირცხვილის გრძობა. მოცემული შედეგები თანხმდება წარმოდგენებთან იმის შესახებ, რომ ვორქაპოლიზმი არის დაბალი თვითშეფასებისა და თავის თავში დაურწმუნებლობის შედეგი და რომ ვორქაპოლიკების ძირითადი მოტივაცია არის მისწრაფება თვითდამკვიდრებისკენ და იმის დასამტკიცებლად, რომ მათ ეს შეუძლიათ [Mudrack, 2006].

ასევე არსებობს წარმოდგენები იმის შესახებ, რომ ვორქაპოლიკები იმ გარე ფაქტორებით არიან მოტივირებული, რომლებიც დაკავშირებულია მატერიალურ ან სოციალურ ჯილდოებთან ან სასჯელის საშიშროებასთან. ზოგიერთი ავტორი ვარაუდობს, რომ ვორქაპოლიკები მიისწრაფვიან მაღალი სტატუსისკენ, ალტაცებისკენ კოლეგების მხრიდან ან ხელმძღვანელის მხრიდან დაფასებისკენ [Spence & Robbins, 1992], ისინი დაკავებული არიან მხოლოდ იმით, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს ხელფასის გაზრდა, სამსახურში დანინაურება ან სოციალური აღიარების სხვა ნიშნები [Porter, 1996]. თუმცა, ვან ბიკის და მისი კოლეგების კვლევა არ ადასტურებს ამ ვარაუდს. მათი შედეგები აჩვენებს, რომ ვორქაპოლიკები მუშაობენ შეუპოვრად, რადგან განიცდიან ამის შინაგან მოთხოვნილებას, და არა ზენოლას გარედან. ისინი გულმოდგინედ შრომობენ იმისათვის, რომ თავიდან აიცილონ ნეგატიური ემოციები (დანაშაულის, სირცხვილის, შფოთვის გრძობა) ან განიცადონ დადებითი ემოციები, რომლებიც ამალლებს თვითშეფასებას (სიამაყე) [Van Beek, et al., 2012]. ამის გარდა, ვორქაპოლიზმი დადებითად არის დაკავშირებული სოციალურად დეტერმინირებულ პერფორმანსთან [Taris, van Beek, & Schaufeli, 2010], ესე იგი წარმოდგენებთან იმის შესახებ, რომ მნიშვნელოვანი სხვები მისდევენ

მაღალ სტანდარტებს და ვორქაპოლიკი იქნება მიღებული ამ სხვების მიერ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ის შეესაბამება ამ სტანდარტებს [Hewitt & Flett, 1991].

1.8 ვორქაპოლიკში სხვადასხვა ქვეყანაში

ახალი ტექნოლოგიების სწრაფი განვითარებისა და სასტიკი კონკურენციის პერიოდში პრაქტიკულად ყველა პროფესიულ დარგში იმ ადამიანთა რაოდენობა, ვინც სამუშაოსა და კარიერის ფორმირებას უთმობს თავის ბევრ დროს, წლიდან წლამდე ხდება სულ უფრო მეტი.

კარიერისკენ პირველ რიგში ისწრაფვიან ჯანმრთელი ამბიციების მქონე 20-35 წლის ადამიანები, რომლებიც ორიენტირებული არიან სწრაფ დაწინაურებაზე სამსახურში და თავისი შემოსავლის დონის ამაღლებაზე. რა თქმა უნდა, მაღალი შემოსავლები და სწრაფი კარიერული აღმათრენა მათებს გარკვეულ ხიბლს შრომით ენთუზიაზმს, მაგრამ მას თან ახლავს ინფორმაციული გადატვირთულობა, სამუშაოს გადაჭარბებული მოცულობა, სადღეღამისო ურთიერთობა კლიენტებთან და პარტნიორებთან.

მრავალი ადამიანი სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას დაწესებული 40 საათის ნაცვლად უძღვნის 60-დან 100 საათამდე კვირაში. დამსაქმებელთა უმრავლესობა წახალისებას უწევს ამას, აწესებს რა პირდაპირ დამოკიდებულებას მუშაკის მიერ სამუშაოზე გატარებული საათების რაოდენობისა და კომპანიის საკეთილდღეოდ მისი საქმიანობის ეფექტურობის შორის.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მიერ ჩატარებული კვლევის (დიაგრამა #1) მიხედვით, 2017 წლის მდგომარეობით მსოფლიოში ყველაზე შრომისმოყვარე ქვეყნად დასახელდა მექსიკა, სადაც ადამიანები წელიწადში მუშაობენ 2246 საათს (კვირაში

მიახლოებით 47 საათს), ხოლო წელიწადში შვებულების დღეების რაოდენობა მექსიკაში შეადგენს მხოლოდ და მხოლოდ 6 დღეს, თუ არ ჩავთვლით ეროვნულ დღესასწაულებს, რომლის რაოდენობაც შეადგენს 15 დასვენების დღეს.

სამხრეთ კორეა იკავებს მეორე ადგილს: 2024 საათი - ასეთია კორეელის საშუალო სამუშაო წელიწადი. პრაქტიკაში ეს ნიშნავს 42 საათიან, ექვს დღიან სამუშაო კვირას და შვებულებას, რომელიც იშვიათად აჭარბებს 3-5 დღეს. ცხადია, რომ ასეთ ვითარებაში არ რჩება დრო პირადი ცხოვრებისთვის. კორეელი მამა-ვორქაჰოლიკი ბავშვებთან ურთიერთობაზე ხარჯავს დაახლოებით 15 წუთს დღეში. ევროპული თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მოხსენებაში აღინიშნებოდა, რომ კორეელები, როგორც მშობლები სხვა განვითარებული ქვეყნების მოსახლეობასთან შედარებით ატარებენ ბავშვებთან ყველაზე ნაკლებ დროს. მაღალ დატვირთვებსა და სტრესებს კორეელები პირდაპირ მიჰყავთ თვითმკვლელობამდე - ამ მაჩვენებლით ქვეყანა ასევე იკავებს ერთ-ერთ მონინავე ადგილს.

მესამე ადგილზეა რუსეთი წელიწადში 1980 სამუშაო საათით. ხოლო მეოთხე ადგილს, რაც არ უნდა გასაკვირი იყოს იკავებს საბერძნეთი. გავრცელებული აზრის მიუხედავად, ბერძენი მუშაკი კვირაში დაახლოებით 41 საათს მუშაობს.

აღბათ, ყველაზე კარგად მოეწყო დასავლეთ ევროპის მოსახლეობა - გერმანიაში, საფრანგეთში, ავსტრალიაში, ესპანეთში, კანადასა და გაერთიანებულ სამეფოში სამუშაო წელიწადი გრძელდება 1600 საათი, რაც შეადგენს დაახლოებით 35 საათს კვირაში.

დიაგრამა #1

2017 წელს ქვეყნების მიხედვით დასაქმებუ ლის მიერნამუ შევარი საათების
სამუ ალო რაოდენობა



სამუშაოს მიმართ თავგამოდება ბევრ ადამიანს იმდენად დიდი აქვს, რომ ისინი მუშაობენ მაშინაც კი, როდესაც ავად არიან. ქალბატონები მამაკაცებზე ხშირად მიდიან ოფისში ავად ჰყოფნის დროს, ხოლო ძლიერი სქესის წარმომადგენლებს ურჩევნიათ სამუშაოს სახლზე აღება ან დისტანციურად მუშაობა. ავადმყოფი მუშაკების ნახვა ყველაზე ხშირად შეიძლება ბულალტერიისა და ფინანსურ დეპარტამენტში, შესყიდვების ან ლოჯისტიკის განყოფილებაში მომუშავეთა შორის, ასევე მეურნეთა შორის; მარკეტინგის თანამშრომლების 16%, საინჟინრო-ტექნიკური განყოფილების პერსონალისა და ბიზნესის განვითარებით დაკავებული ადამიანების 15% მოაქვს სამუშაო სახლში.

ყველაზე დიდი პროცენტი იმათ შორის, ვინც სამუშაოზე მიდის ავადმყოფობის დროს, არის საშუალო რგოლის ხელმძღვანელებისა და ტოპ-მენეჯერებს შორის. ყველაზე იშვიათად ავად ყოფნის შემთხვევაში მუშაობენ რიგითი თანამშრომლები და მენარმეები. ახალგაზრდა სპეციალისტები (18-22 წელი) უფრო ხშირად დადიან სამუშაოზე არაჯანმრთელ მდგომარეობაში, ვიდრე მათი უფრო გამოცდილი კოლეგები;

რატომ მიისწრაფვის ასე ადამიანი სამუშაოსკენ? რას იღებს იგი სამუშაო სტრესების, დაღლილობისა და პროფესიული დაავადებების

სანაცვლოდ? წარმოიდგინეთ ტოპ-მენეჯერები, რომლებიც მუშაობენ დიდ კორპორაციებში და გამოიმუშავენ მილიონ დოლარზე მეტს კვირაში. ისინი აგრძელებენ შრომას. ან ახალგაზრდა კაპიტალისტები, რომლებიც დებენ ფულს სარისკო ბიზნესში, ან მსოფლიო ბიზნესის ლიდერები, მილიარდერები, რომლებიც დღე-ღამეში ბევრ საათს მუშაობენ და ძალიან იშვიათად ისვენებენ; ისინი ემორჩილებიან იგივე შინაგან იმპულსებს, რომლებიც ამოძრავებდა მათ მაშინ, როდესაც ისინი მხოლოდ იწყებდნენ თავის კარიერას.

აი რას წერენ ამის თაობაზე დ.შულცი და ს. შულცი (2003): „სამუშაო აძლევს ადამიანს არამხოლოდ სახსრებს არსებობისთვის, არამედ რაღაც ბევრად უფრო მეტს. ის, ვისაც გაუმართლებს იპოვოს სამუშაო, რომელიც შეესაბამება მის უნარებსა და მიდრეკილებებს, მიხვდება თუ რა კმაყოფილების გრძნობის მოტანა შეუძლია მას და თუ რას ნიშნავს თავისი შრომის შედეგებით ამაცობა. ეს გრძნობები არის ის დამატებითი ჯილდო, რომელსაც იღებს ადამიანი თავისი სამუშაოს სანაცვლოდ და რომელიც არც თუ ისე იშვიათად ნებისმიერ ფულზე უფრო მნიშვნელოვანია. შესაბამისად, სამუშაო - ფაქტორია, რომელზეც არის დამოკიდებული ადამიანის არამხოლოდ ფინანსური კეთილდღეობა, არამედ მისი ფსიქიკური ჯანმრთელობა, საკუთარი ღირსების გრძნობა და ცხოვრებით კმაყოფილება. თქვენი სამუშაო დაგეხმარებათ გამოავლინოთ თქვენი ინდივიდუალობა და შეიძინოთ გარკვეული სტატუსი, რომელიც გიჩვენებთ თქვენ და აჩვენებს სხვას თუ ვინ ხართ და რას წარმოადგენთ. თქვენმა სამუშაომ შეძლება მოგცეთ შესაძლებლობა დაეუფლოთ ახალ უნარ-ჩვევებს და ისწავლოთ ახალი პრობლემების დაძლევა, ის შეიძლება გახდეს პოზიტიური სოციალური გამოცდილების წყარო, დააკმაყოფილოს თქვენი მოთხოვნილება მიეკუთვნებოდეთ გარკვეულ სოციალურ ჯგუფს და მტკიცე რწმენის მოთხოვნილება, რომელსაც იძლევა იმის გაცნობიერება, რომ თქვენ ხართ გუნდის წევრი, რომელიც დაფასებულია კოლეგების მიერ. ხშირად სწორედ

სამუშაოზე ადამიანი ხვდება ხალხს, რომლებიც შემდგომში იქცევიან მის მეგობრებად და იმათ, ვისი ცხოვრებისეული გამოცდილება მნიშვნელოვნად განსხვავდება მისი საკუთარისგან“.

ბრიტანელი ფსიქოლოგი იაჰოდა (Jahoda, 1981) ამტკიცებს, რომ შრომით დატვირთვას ადამიანისთვის გააჩნია როგორც აშკარა, ასევე არა აშკარა შედეგები. თავისი არსებობის უზრუნველყოფის შესაძლებლობა - შრომითი დაკავების ყველაზე აშკარა შედეგია, თუმცა სამუშაოს ფსიქოლოგიური მნიშვნელობა დაკავშირებულია ფარულ, ლატენტურ შედეგებთან. პროფესიული დატვირთვას გააჩნია ხუთი მნიშვნელოვანი ლატენტური შედეგი: 1) ფხიზლად ყოფნის დროის სტრუქტურირება; 2) ნუკლეარული ოჯახის გარეთ ადამიანებთან რეგულარული კონტაქტი; 3) მიზნების არსებობა; 4) პირადი სტატუსისა და იდენტურობის ზოგიერთი ასპექტის განსაზღვრა; 5) აქტიური საქმიანობის საჭიროება. იაჰოდა აღნიშნავს, რომ პროფესიული დატვირთვის ეს ფარული შედეგები „აკმაყოფილებს ადამიანის ბაზისურ მოთხოვნილებებს“. ამიტომ მტკიცდება, რომ შრომითი საქმიანობა - ეს არის სოციალური ინსტიტუტი, რომელიც საიმედოდ და ეფექტურად უზრუნველყოფს ფსიქიკური კეთილდღეობის მოცემულ კომპონენტებს.

ფსიქოლოგიის დოქტორი მ.ა. ბენდიუკოვისა და მისი კოლეგების მონაცემებით (2007), სამუშაო, პირველ რიგში, არის თვითაქტუალიზაციის (ინტერესი, წარმატების მიღწევა, ცხოვრების არსი, მოთხოვნილების დაკმაყოფილების საშუალება და მხოლოდ მეორე რიგში - სხვა მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების წყარო (მატერიალური, თვითდამკვიდრების).

ამასთანავე გამოიხატება ისეთი დამოუკიდებელი სამუშაოს პოვნის სურვილი, რომელსაც ექნებოდა სიახლის შესწავლისა და არსებული გამოცდილების გაუმჯობესების შესაძლებლობა.

საერთოდ, თუ განვიხილავთ ქალების დამოუკიდებულებას სამუშაოს მიმართ, საჭიროა აღვნიშნოთ ზოგიერთი განსხვავება მამაკაცებთან

შედარებით. ქალთა შორის, ამერიკელი მკვლევარების მონაცემებით (Pietromonaco et al., 1987), გამოიყოფა ორი გამოკვეთილად კონტრასტული ჯგუფი: ვინც მიისწრაფის კარიერისკენ და ვინც არ თვლის სამუშაოს მთავარ ფაქტორად ცხოვრებაში.

მრავალრიცხოვანი კვლევები ამტკიცებს, რომ ბევრი ქალბატონი არ განსხვავდება მამაკაცებისგან რისკის მიმართ მათი დამოკიდებულების, მიღებული შრომის ანაზღაურების და სამსახურში დანინაურების პარამეტრით (Rynes, Rosen, 1983). ქალებისთვის არ არის დამახასიათებელი უფრო ნაკლები მოტივაცია მიღწევისკენ, ვიდრე მამაკაცებისთვის, და მათი კარიერული გეგმები არ არის ნაკლებად მკაფიო და განსაზღვრული, ვიდრე მამაკაცების. როგორც წესი, ისეთი საქმიანობის ტრადიციულად ქალურ სფეროებში როგორცაა პედაგოგია, სოციალური სამუშაო ან საექთნო საქმე, დაკავებული ქალები ნაკლებად პატივმოყვარეები არიან და უფრო მეტს ფიქრობენ იმის შესახებ, თუ როგორ შექმნან პირობები ნორმალური ცოლქმრული და ოჯახური ცხოვრებისთვის, მაშინ, როდესაც საქმიანობის ტრადიციულად მამაკაცურ სფეროებში როგორცაა მაგალითად ბიზნესი, იურისპრუდენცია და მედიცინა, დაკავებული ქალების კარიერული გეგმები ძალიან ჰგავს მამაკაცების კარიერულ გეგმებს, რომლებიც მუშაობენ იგივე მიმართულებებით.

თავი 2

2.1 სამუშაოს დაკარგვის შემდგომი განცდები

რამდენად მნიშვნელოვანია ადამიანისთვის შრომა ჩანს იმის მიხედვით თუ როგორ რეაგირებენ ადამიანები დათხოვნის საშიშროებისას და უმუშევართა თანრიგში მოხვედრისას.

სამუშაოს დაკარგვის შესაძლებლობა არის თანამედროვე მუშაკის მღელვარების ერთ-ერთი ძირითადი წყარო. ყოველწლიურად ათასობით ადამიანი კარგავს სამუშაოს სანარმოების დახურვის და შემცირებების გამო. ადამიანი კარგავს არამხოლოდ ნორმალური არსებობის სახსრებს, არამედ ჩნდება საზოგადოებისთვის უსარგებლობის, თავისი დაბალი პროფესიული კვალიფიკაციის შეგრძნება (რადგან გაათავისუფლეს სწორედ ის, და არა ვინმე სხვა). ვანბერგი თანაავტორებთან ერთად (Wanbergetal., 1999) აღნიშნავს მნიშვნელოვან მომენტს, რომელიც არბილებს გაათავისუფლების ნეგატიურ შედეგებს: იმ მუშაკების გუნება-განწყობილება, რომლებსაც ჰქონდათ გაათავისუფლების მიზეზების ამომწურავი განმარტებები და გაათავისუფლებისთვის კანდიდატების შერჩევის მექანიზმი, იყო ბევრად უკეთესი, ვიდრე მათ, ვინც იღებდა არაადექვატურ ინფორმაციას. პატიოსნად ინფორმირებული მუშაკები იყვნენ უფრო მიდრეკილნი განეხილათ თავისი გაათავისუფლება როგორც ხელმძღვანელობის პატიოსანი საქციელი, აგრძელებდნენ კომპანიის კარგად დახასიათებას და არ ჰქონდათ სურვილი მიემართათ სასამართლოსთვის კომპანიის წინააღმდეგ თავისი გაათავისუფლების გამო.] ირღვევა მისთვის ურთიერთობის ჩვეული წრე, რომელიც ჩამოყალიბდა სამუშაოზე.

ადამიანს, რომელმაც დაკარგა სამუშაო, ეცვლება ცხოვრების სტილი, მისი მოლოდინები, მიზნები და ფასეულობები. ის კარგავს დამსაქმებელთან

ფარული ხელშეკრულების რწმენას, რომლის თანახმადაც მუშაკის მიერ ლოიალურობის დემონსტრირება სანარმოს მიმართ და მონდომება სამსახურში გამოიწვევს კარგს შემოსავალს, თანამდებობრივ დაწინაურებას და ხვალინდელი დღის რწმენას.

გათავისუფლების ყველაზე დამახასიათებელი შედეგები - სინდისის ქეჩნა, აღშოთება, დეპრესია, მომავლის შიში, ჩივილები ცუდი ფიზიკური მდგომარეობის შესახებ, ალკოჰოლიზმი, ნარკოდამოკიდებულება, განქორწინება, ბავშვებსა და მეუღლეზე ძალადობა. უმუშევარი ადამიანის სტრესის თვისებებს შეიძლება მივაკუთვნოთ თავის ტკივილი. უმუშევარ ადამიანებში უმწეობის სიმპტომებია: თვითშეფასების უფრო დაბალი დონე და დეპრესიის უფრო მაღალი დონე.

სამუშაოს დაკარგვა იწვევს ცვლილებას ფსიქიკური კეთილდღეობის ცხრიდან რვა გარემოს დეტერმინანტში, მათ მიეკუთვნება (Warr, 1987): კონტროლის შესაძლებლობა, უნარების გამოყენების შესაძლებლობა, გარედან წარმოშობილი მიზნები, გარემოს სხვადასხვაგვარობა, გარემოს გარკვეულობა, ფულის ხელმისაწვდომობა, ფიზიკური უსაფრთხოება, ინტერპერსონალური (პიროვნებათა შორის) კონტაქტის შესაძლებლობა, ღირსეული სოციალური მდგომარეობა.] (Jahoda, 1981; Fryer, Payne, 1986).

- სოციალურ პროგრამებზე დამოკიდებულება ამცირებს ადამიანის უნარს აკონტროლოს ის თუ რა ხდება მასთან დაკავშირებით.
- ყველაზე ხშირად ადამიანს მით უფრო არ შეუძლია თავისი პროფესიული უნარების გამოყენება, რაც უფრო მაღალია მის პროფესიული დონე.
- ირღვევა ადამიანისთვის ჩვეული დღის განაწესი, კვირეული ციკლი.
- ადამიანი კარგავს გარემოს მრავალფეროვნებას, რადგან ახლა მას იშვიათად უწევს სახლიდან გასვლა, ხოლო სახლის საქმეები ჩვეულებრივ ერთფეროვანია, შეიცავს რუტინულ ქმედებებს.

- ადამიანი კარგავს გარემოს გარკვეულობას, ინფორმაციას თავისი მომავლის შესახებ, თავისი ცხოვრების გარკვეული ვადით დაგეგმვის შესაძლებლობას. ხოლო გაურკვეველობა იწვევს მღელვარებას.
- ადამიანს უქვეითდება ფიზიკური უსაფრთხოება: შემოსავლების შემცირება ქმნის მისაღები საცხოვრებლის დაკარგვის საფრთხეს.
- სამუშაოს დაკარგვით ადამიანი კარგავს სოციალურად მონონებულ როლს და მასთან დაკავშირებულ დადებით თვითშეფასებას. სოციალური შემწეობის მიღება განიხილება მის მიერ როგორც რალაც სამარცხვინო.
- ერთადერთი, რაც არ უზიანდება უმუშევარს, - პიროვნებათა კონტაქტების შესაძლებლობა, რომელიც საშუალო ასაკის მქონე პირებს შეიძლება გაეზარდოთ კიდევაც.

ფრაიერი და პეინი (Fryer, Payne, 1986) გვთავაზობენ ოდნავ სხვა ახსნას იმისა თუ რატომ აქვს სამუშაოს უქონლობას დამლუპველი ზემოქმედება ფსიქიკაზე. ისინი იყენებენ ცნებას კონტროლის დაკარგვა. მათი განმარტება დაფუძნებულია სამუშაოს უქონლობისა და შემოსავლის წყაროს დაკარგვის შორის კავშირზე. ფინანსური პრობლემები დგას პირველ ადგილზე უმუშევართა უმრავლესობისთვის, ხოლო ფულის დეფიციტი იქცევა ურთიერთობის დარღვევის ერთ-ერთი ფარულ მიზეზად. უმუშევართა უმრავლესობისთვის აშკარა არის შემოსავლის დონის შემცირება, მაგრამ არ არის აშკარა დიდი ხნით არის ეს თუ არა. უმუშევრების შეზღუდული რესურსები ართმევს მათ არჩევანის თავისუფლებას, მაგალითად, საკვები პროდუქტებისა და ტანსაცმლის ყიდვის დროს. პრობლემის გადაჭრის მცდელობა მწირი რესურსების არსებობის შემთვევაში, როგორც წესი, იწვევს იმას, რომ ზარალდება გადანყვეტილების ხარისხი, ხოლო ეს, თავის მხრივ, იწვევს „ჩავარდნის“ შეგრძნებას და თვითშეფასების დაქვეითებას. ამგვარად, ფინანსური რესურსების დაკარგვა ზღუდავს არჩევანს, იწვევს რა საკუთარ

ცხოვრებაზე შეზღუდული კონტროლის გრძნობას. ამ მდგომარეობას მოსდევს ფსიქიკური ჯანმრთელობის გაუარესება.

მ.ა. ბენდიუკოვისა და მისი თანაავტორების მონაცემებით (2007), უმუშევრები ყველაზე ხშირად აღნიშნავენ ისეთ განცდებს, როგორცაა გაცრუებული მოლოდინები და დაუკმაყოფილებლობა (განსაკუთრებით ეს ეხება უმუშევრებს 40 წლის შემდეგ). დანაშაულის გრძნობას განიცდიან ყველაზე იშვიათად (თუმცა უფრო ხშირად მამაკაცების და უმუშევრები 40 წლამდე). გულის დამძიმება და უმწეობა უფრო დამახასიათებელია უმუშევრებისთვის 40 წლის შემდეგ. ადამიანის სამუშაოს გარეშეყოფნის ხანგრძლივობას არსებითად არ გააჩნია გავლენა მის ემოციურ მდგომარეობაზე.

როგორც აღნიშნავენ დ. შულცი და ს. შულცი, რაც უფრო მაღალი არის თანამდებობა, რომელსაც იკავებდა ადამიანი, მით უფრო მძაფრად განიცდის ის სამუშაოს არ ქონას. ადამიანები, რომლებიც არ იკავებდნენ მაღალ პოსტებს, უფრო იოლად განიცდიან გათავისუფლებას.

არ შეიძლება არ გავითვალისწინოთ, რომ სამუშაოზე ადამიანი იკმაყოფილებს სხვა ადამიანებთან კონტაქტის მოთხოვნილებას, იჩენს მეგობრებს. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ადამიანებისთვის, რომლებიც დაკავებული არიან ნაკლებად პერსპექტიული სამუშაოებით (Kanter, 1977, Repetti et al., 1989; Forest, Micolaitis, 1986). სამუშაოზე მიღებული ემოციური მხარდაჭერა შეიძლება არის ერთ-ერთი მიზეზი იმისა, რომ ქალბატონებს, რომლებიც მუშაობენ სახლის გარეთ, ჩვეულებრივ გააჩნიათ უკეთესი ფსიქიკური და ფიზიკური ჯანმრთელობა, ვიდრე მათ, ვინც ახორციელებს შრომით საქმიანობას სახლში ან საერთოდ არ მუშაობს (Baruch, Barnett, 1986; McBride, 1990; Peretti et al., 1989; Rodin, Ickovics, 1990). სამუშაოს დაკარგვით, ადამიანი კარგავს თავისი ამხანაგების მხარდაჭერას, ურთიერთობის ჩვეულ წრეს, რომელიც მისთვის გახდა აუცილებელი.

ვანბერგი (Wanberg, 1997) აღნიშნავს, რომ სამუშაოს ძებნა ასევე ახდენს არახელსაყრელ გავლენას ადამიანის ფსიქიკაზე. რადგან ყოველ ჯერზე, თავისი კანდიდატურის შეთავაზებით, ისინი განიცდიან უხეში, კრიტიკული შეფასების შიშს და საბოლოო ჯამში - ფრუსტრაციას უარის დროს.

ნაწილობრივი შემცირებები, რომლებიც მიმართულია კომპანიის მუშაობის ეფექტურობის ამაღლებაზე, თავს იჩენს ორგანიზაციაში დარჩენილ სხვა მუშაკებზეც. ჰენისა და მისი თანაავტორების მონაცემებით (Heaney et al., 1994), დაურწმუნებლობა და საკუთარი ბედის ლოდინი მოცემულ ორგანიზაციაში საფრთხის მერე ერთი წლის გასვლის შემდეგაც კი გამხდარა სამუშაოთი კმაყოფილების მნიშვნელოვანი შემცირების მიზეზად და სტრესის წყაროდ. აშშ-ის შრომის სამინისტროს მოხსენებაში აღინიშნება, რომ იმათ შორის, ვინც გადაურჩა გათავისუფლების საფრთხეს, მაგრამ საბოლოოდ შეინარჩუნა სამუშაო, იზრდება სტრესის დონე, ორგანიზაციისადმი ერთგულება. გარდა ამისა, ისინი საუბრობდნენ ასევე, რომ მათი მეგობრებისა და კოლეგების განთავისუფლების შემდეგ ისინი უკვე არ განიცდიან უწინდელ ერთგულებას ორგანიზაციის მიმართ (Shah, 2000). რაც უფრო გატაცებული არის ადამიანი თავის სამუშაოთი, მით უფრო მძაფრად განიცდის ის ასეთ სიტუაციას (Probst, 2000).

შემცირებას გააჩნია გავლენა არა მხოლოდ ცალკეულ თანამშრომლებზე, რომლებიც დარჩნენ ორგანიზაციაში, არამედ ჯგუფის ფუნქციონირებაზეც. კრანცი (Krantz, 1985) აღნიშნავს ჯგუფის ტენდენციას დამცავი მოქმედებისკენ, რომელიც მიმართულია შემცირებასთან დაკავშირებით სტრესის გადალახვაზე. დამცავი ქცევა ვლინდება ჯგუფური ამოცანების შესრულების დროს მოქნილობისა და ადაპტირების შემცირების ფორმაში. არის ასევე მონაცემები იმის შესახებ, რომ სამუშაო ჯგუფები ხდება უფრო ერთსულოვანი და გამძლე ცვლილებების მიმართ საგარეო საფრთხეების საპასუხოდ. ცვლილების მიმართ გაზრდილმა ამტანობამ შეიძლება მნიშვნელოვნად გაართულოს გარკვეული სახის ჯგუფების

ფუნქციონირება. განსაკუთრებით იმათი, რომელთაგან თავდაპირველად მოითხოვებოდა პირობების ცვლილებაზე რეაგირების მომატებული უნარი. შემცირების შემდეგ ორგანიზაციაში დარჩენილი თანამშრომლების კიდევ ერთი რეაქცია არის სამუშაოთი გადატვირთულობის შეგრძნება, რადგან მათ ხშირად უწევთ საკუთარ თავზე დათხოვნილთა მოვალეობების აღება. ამასთანვე ისინი იძულებული არიან დათანხმდნენ ამას, რათა შეინარჩუნონ საკუთარი სამუშაო ადგილი.

იმისათვის, რომ დარჩეს ორგანიზაციაში, ზოგიერთ მუშაკს უწევს ნაკლებად კვალიფიციურ სამუშაოზე გადასვლა, რაც იწვევს ხელფასის შემცირებას, მატერიალურ და მორალურ დანახარჯებს.

ახალი სამუშაოს ძებნა უფრო ეფექტურია იმ პირებში, რომლებსაც აქვთ განათლების მაღალი დონე, ავლენენ დაუინებულობას, და მათში, ვინც მიჩვეულია დაისახოს საკუთარი თავის წინაშე გარკვეული მიზნები და ვისაც უფრო ესაჭიროება მატერიალური კეთილდღეობა. ახალი სამუშაოს პოვნის შემდეგ ადამიანი, როგორც წესი, თავს აღწევს დროებითი უმუშევრობის ნეგატიურ შედეგებს. თუმცა ამ პროცესის წარმატებულობა დამოკიდებულია ახალი სამუშაოს ხასიათზე და იმაზე, უძლებს თუ არა ის ძველთან შედარებას. ახალი სამუშაოთი უკმაყოფილო ადამიანებს არ შეუძლიათ წინა სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლებით წარმოშობილი ნეგატიური გრძნობების უმრავლესობასთან გამომშვიდობება. თავისი ახალი სამუშაოთი უფრო კმაყოფილი არიან ისინი, ვინც არ დაიწყო მისი ძებნა დაუყონებლივ გათავისუფლების შემდეგ, ვინც მოასწრო რაღაც დროში დეპრესიისა და თავისი თავის პატივისცემის დაბალი დონის დაძლევა (Gowanetal., 1999).

თავი 3

პერფექციონიზმი და ემოციური გადანვა

3.1 რა არის პერფექციონიზმი?

„ნუ გეშინიათ სრულყოფილების. თქვენ მას ვერ მიაღწევთ. მით უფრო, რომ სრულყოფილებაში არ არის არაფერი კარგი“.

სალვადორ დალი

სიტყვა „პერფექციონიზმი“ ევროპულ ენებში მოვიდა ლათინურიდან: perfectus – «აბსოლუტური სრულყოფილება». შუასაუკუნეების რელიგიური დოგმატებისა და უფრო გვიანი დროის ფილოსოფიური სწავლებების თვალსაზრისით პერფექციონიზმი - ეს არის დარწმუნებულობა იმაში, რომ სრულყოფა არის ის მიზანი, რომლისკენაც უნდა მიისწრაფოდეს როგორც ცალკეული ადამიანი, ასევე მთლიანად კაცობრიობაც.

თანამედროვე ფსიქოლოგიაში პერფექციონიზმი - ეს არის სუბიექტის სწრაფვა სრულყოფილებისკენ, მაღალი პირადი სტანდარტები, ადამიანის მისწრაფება მიიყვანოს თავისი ნებისმიერი საქმიანობის შედეგები ყველაზე მაღალ ეტალონებთან (ზნეობრივ, ესთეტიკურ, ინტელექტუალურ) შესაბამისობამდე; ეს არის თავისი საქმიანობის სრულყოფილების მოთხოვნილება. პერფექციონიზმი დამახასიათებელია არა მხოლოდ შემოქმედებითი პროფესიებისთვის. მარკეტოლოგები, კონსტრუქტორები, ხარისხის მენეჯერები და პროგრამისტები მზად არიან უსასრულოდ დახვეწონ თავისი შრომის შედეგები, თუ მათ არ ზღუდავს ვადები და არ ხდება შუალედური შედეგების კონტროლი. პერფექციონისტებისთვის არ არსებობს

ცნება «საჭიროა და საკმარისია». პერფექციონიზმი უფრო ხშირად გვხვდება საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში, სადაც მაღალია კონკურენცია.

პერფექციონიზმის სახეობები: ჯანმრთელი და პათოლოგიური (დესტრუქციული)

პერფექციონიზმის პრობლემის განხილვა საზღვარგარეთის კლინიკურ ფსიქოლოგიასა და ფსიქოთერაპიაში 1960-1980 წლებში დაიწყო; თავდაპირველად მან მიიღო გარკვეულწილად ცალმხრივი გაშუქება, კერძოდ როგორც პათოლოგიური ადიქცია. ფსიქოთერაპევტები და ფსიქიატრები თვლიდნენ, რომ არ უნდა მოხდეს საკუთარ შესაძლებლობებსა და მიღწევილებებზე დაყრდნობილი ჯანმრთელი მოტივაციისა (მიღწევის მოტივაციისა) და შეუპოვრობის არევა იდეალის მიღწევის ავადმყოფურ აკვიატებულ მისწრაფებასთან, რომელიც ეყრდნობა გარედან მოცემულ ორიენტირებს (გარკვეული დონის შეესაბამება), რომლებიც აღინიშნება როგორც პერფექციონიზმი.

თუმცა დროთა განმავლობაში ეს თვალსაზრისი შეიცვალა. ხედავდნენ რა ისეთი შემოქმედებითი მოღვაწეების მაღალ მიღწევებს, რომლებსაც არ აღენიშნებოდათ ნევროტიკული დარღვევები, მკვლევარებმა დაიწყეს საუბარი ჯანმრთელი და პათოლოგიური (დესტრუქციული) პერფექციონიზმის შესახებ, შესაბამისად საუბარი უკვე იყო იმის შესახებ, რომ პერფექციონიზმი შეიძლება იყოს პიროვნების ნორმალური მახასიათებელიც, და არა მხოლოდ ნევროტიკული ფსიქიკური დარღვევა. ამის შესახებ პირველმა საუბარი დაიწყო ფსიქოლოგმა დონალდ ჰამაჩეკმა (Hamachek, 1978). ჯანმრთელ პერფექციონიზმს ის უწოდებს ნორმალურს: ადამიანი აღმოაჩენს ლიდერის თვისებებს, მაღალ შრომისუნარიანობას, აქტიურობას, მოტივაციას მიზნის მისაღწევად, ამასთანვე ადამიანი საღად აფასებს თავის რეალურ უნარებს, ე.ი. აქვს მოთხოვნების ადეკვატური დონე. მუშაობის პროცესში ასეთი ადამიანი შეიძლება განიცდიდეს მსუბუქი ხარისხის ღელვას და აზარტს; მისი

ყურადღება კონცენტრირებულია თავის შესაძლებლობებზე და მიზნის მიღწევის გზებზე.

ადამიანი თავის თავს უწესებს მაღალ სტანდარტებს და ძნელადმისაღწევ მიზნებს და ამასთან იღებს სიამოვნებას ასეთი მიზნებისგან და რაც მთავარია - მათი მიღწევის პროცესისგან. სურვილი მიაღწიოს სრულყოფილებას, გახდეს საუკეთესო ვლინდება ხელოვნებაში, მეცნიერებაში, სპორტში. ის, ვინც აღწევს წარმატებს, იღებს მაღალ წოდებას, რომელსაც თან ახლავს დიდება, აღიარება, ფულადი ჯილდო. ამასთან დაკავშირებით ადამიანს გააჩნია მაღალი თვითშეფასება.

პერფექციონიზმის მეორე სახეობას ჰამჩეკი უწოდებს ნევროტიკულს. ნევროტიკული პერფექციონიზმის მქონე ადამიანს სურვილი უჩნდება წარმატებლობის მიმართ შიშის წყალობით. ასეთი პერფექციონისტისთვის სურვილი გახდეს კიდევ უკეთესი, ვიდრე არის, იქცევა იდეატივად, ამიტომ ის ყოველთვის დაუკმაყოფილებელია. მოცემულ შემთხვევაში პერფექციონიზმი შეიძლება დახასიათდეს როგორც ფუჭი სწრაფვა იდეალისკენ, მიუღწეველი სრულყოფილებისკენ. პერფექციონისტ-ნევროტიკს იმის საჩვენებლად, რომ ის იმსახურებს სიყვარულს და საყოველთაო პატივისცემას, ორიენტირის სახით იღებს რაღაც ეტალონს, რომელიც არ შეესაბამება მის პოტენციალს. შესაბამისად, ასეთ ადამიანს აქვს მოთხოვნების არაადეკვატურად გადაჭარბებული დონე. თუ ჯანმრთელი პერფექციონიზმი მდგომარეობს რწმენაში, რომ საუკეთესო შედეგი შეიძლება (და უნდა) იყოს მიღწეული, პერფექციონიზმის პათოლოგიური ფორმის დროს წარმოიქმნება რწმენა, რომ სამუშაოს არასრულყოფილი შედეგი არ არის მისაღები. ნევროტიკული პერფექციონისტი ადგენს საკუთარი თავისთვის აშკარა შეუსრულებელ მიზნებსა და სტანდარტებს და მოძრაობს მათი მიმართულებით არა სიამოვნების ან ამბიციების გამო, არამედ განდევნის და წარმატებლობის შიშის გამო. სამუშაოს მიმდინარეობისას მისი ყურადღება ფოკუსირებულია საკუთარ ნაკლოვანებებზე და აზრებზე შესაძლო შეცდომის, მარცხის შესახებ.

ამიტომ ის არ განიცდის კმაყოფილებას გაკეთებული საქმისგან იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ყველაფერი ჩინებულად არის გაკეთებული. საბოლოო ჯამში იდეალზე გამოდევნება გადაიქცევა საკუთარი თავის წვალეობაში. ყველა მეცნიერი არ ეთანხმება პერფექციონიზმის დაყოფას ჯანმრთელ და პათოლოგიურ პერფექციონიზმად. ტ. გრინსპუნმა (Greenspun, 2000) გააკრიტიკა რა დ. ჰამჩეკის წარმოდგენები, განაცხადა, რომ «ნორმალური პერფექციონიზმი» - არის ტერმინის მცდარი გამოყენება და რომ არსებობს პიროვნებების მხოლოდ ორი ტიპი - პერფექციონისტები და არაპერფექციონისტები. პირველები მიისწრაფვიან სრულყოფილებისკენ, ხოლო მეორეები - არა. პერფექციონიზმი კი შეიძლება გამოვლინდეს მეტი ან ნაკლები ხარისხით.

3.2 ემოციური გადაწვა

უცხოურ ლიტერატურაში ასევე დიდი ინტერესით განიხილავენ ემოციური გადაწვის ფენომენს, როგორც ადამიანებთან მომუშავე პირების (მასწავლებლების, ფსიქოლოგების, ფსიქიატრების, მღვდლების, პოლიციელების, იურისტების, მწრფთნელების, მომსახურების სფეროს მუშაკების და სხვა) პროფესიული ქრონიკული მდგომარეობის სპეციფიკური სახეობა. ბევრი თვლის, რომ ემოციური გადაწვა შეიძლება იყოს ვორქაჰოლიზმის შედეგი, თუმცა არსებობს აზრი, რომ «სამუშაოზე გადაწვის» ფენომენთან ვორქაჰოლიზმს აქვს ირიბი და არაპირდაპირი დამოკიდებულება.

ფენომენის არსი.

ტერმინი «ემოციური გადაწვა» (burn out – გადაწვა), როგორც წერს ბურიში (Burisch, 1989), შემოიღეს ამერიკელმა ფსიქიატრებმა ფრეინდენბერგერმა და გინზბურგმა (Freunderberger, Ginsburg, 1974) იმ ჯანმრთელი ადამიანების ფსიქოლოგიური მდგომარეობის

დახასიათებისთვის, რომლებიც იმყოფებიან კლიენტებთან, პაციენტებთან ინტენსიურ და მჭიდრო ურთიერთობაში პროფესიული დახმარების განწვევის დროს ემოციურად გაჯერებულ ატმოსფეროში. თავდაპირველად ამ ტერმინის განსაზღვრა ხდებოდა როგორც დაღლილობის, გამოფიტულობის მდგომარეობა საკუთარი უსარგებლობის შეგრძნებით. შემდეგ მოხდა ემოციური გადაწვის ფენომენის დეტალიზება, რის შედეგადაც გამოიყო მისი სინდრომი (Maslach, 1982; Pelman, Hartman, 1982). პელმანმა და ხარტმა (Pelman, Hartman, 1982) ბევრი განსაზღვრებიდან გამოყვეს სამი ძირითადი კომპონენტი: ემოციური ან/და ფიზიკური გამოფიტვა (გამოფიტულობა), დეპერსონალიზაცია და დაქვეითებული შრომითი პროდუქტიულობა.

ემოციური გამოფიტვა (გამოფიტულობა) ვლინდება დაქვეითებულ ემოციურ ფონში, გულგრილობასა ან ემოციურ გადამეტებაში, გაღიზიანებაში. წარმოიშობა სიცარიელის, თავისი ემოციური რესურსების ამოწურვის გრძნობა. ადამიანი ხვდება, რომ მეტი არ შეუძლია მიეცეს სამუშაოს ისეთივე აღფრთოვანებით, როგორც ადრე.

დეპერსონალიზაცია ვლინდება სხვა ადამიანებთან ურთიერთობების დეფორმაციაში. ჩნდება გულგრილი ან ნეგატიური დამოკიდებულება კი იმ ადამიანების მიმართ, რომელთათვის ხდება მომსახურების განწვევა სამუშაოს სახეობიდან გამომდინარე. მათთან კონტაქტები ხდება ფორმალური. წარმოშობილ ნეგატიურ განწყობას თავიდან აქვს ფარული ხასიათი და ვლინდება შინაგანად შეკავებულ გაღიზიანებაში, რომელიც დროთა განმავლობაში ამოხეთქავს გარეთ და იწვევს კონფლიქტებს კოლეგებთან, კლიენტებთან, პაციენტებთან ურთიერთობებში ცინიზმის, ნეგატივიზმის ზრდის შედეგად. სხვა შემთხვევებში დეპერსონალიზაცია ვლინდება სხვებზე დამოკიდებულების წარმოქმნაში.

მ. ბურიშმა დაწვრილებით აღწერა გადაწვის ფსიქოლოგიური, ფსიქოსომატური და ქცევითი სიმპტომები.

ფსიქოლოგიური რეაქციები: ღებრესია, თვითშეფასების შემცირება, დანაშაულის მუდმივი გრძნობა, ხასიათის ცვალებადობა, აპათია, უსაფუძვლო შიშები, ყურადღების კონცენტრაციის დაქვეითება, აზროვნების რიგიდულობა, წარმოსახვის უქონლობა, საკუთარი ინიციატივის არ ქონა, მარტობა, უარის თქმა ჰობიზე, ცხოვრებისეული იდეალის დაკარგვა, კონცენტრაცია საკუთარ მოთხოვნილებებზე, შური, ცხოვრების უაზრობის და უმწეობის გრძნობა, სასონარკვეთილება.

ფსიქოსომატური რეაქციები: იმუნიტეტის დაქვეითება, თავისუფალ დროს რელაქსაციის უუნარობა, წნევის აწევა, თავის ტკივილები, ნიკოტინზე, ყავაზე, სასმელზე დამოკიდებულება.

ქცევითი რეაქციები: მარცხში თავისი მონაწილეობის იგნორირება, სხვების დადანაშაულება, ტოლერანტობისა და კომპრომისის უნარის არ ქონა, კონფლიქტები გარემოცვასთან, გარშემომყოფების ცინიკური შეფასება, კოლეგების დადებითი აღქმის არ არსებობა, გულგრილობა ყველაფრის მიმართ, სამუშაოთი დაუკმაყოფილებლობა, დავალებების შესრულება მკაცრად ინსტრუქციის მიხედვით, თავისი მოვალეობების შესრულების სურვილის უქონლობა, სამუშაოში შესვენებების ხელოვნური გახანგრძლივება, დაგვიანებები, სამუშაოდან დროზე ადრე წასვლა.

გამოყოფენ გადანვის განვითარების ფაზებს, რომელთა რაოდენობა სხვადასხვა ავტორთან სხვადასხვაა.

ჯ. გრინბერგი (2002) გამოყოფს ხუთ ფაზას:

პირველი ფაზა - «თათულობის თვე». ადამიანი ჩვეულებრივ კმაყოფილია სამუშაოთი, ეკიდება მას ენთუზიანტით. თუმცა რამდენადაც გრძელდება სამუშაო სტრესები პროფესიული საქმიანობა იწყებს სულ უფრო ნაკლები კმაყოფილებას, მუშაკი ხდება ნაკლებად ენერგიული.

მეორე ფაზა - «საწვავის ნაკლებობა». ჩნდება დაღლილობა, აპათია, ძილის პრობლემები. დამატებითი სტიმულირების არარსებობისას მუშაკი სწრაფად კარგავს ინტერესს მოცემულ ორგანიზაციაში სამუშაოსა ან შრომის მიმართ.

მისი საქმიანობის პროდუქტიულობა მცირდება. შესაძლებელია შრომითი დისციპლინის დარღვევები და თავისი პროფესიული მოვალეობების მიმართ გულის არ დადება. თუმცა მაღალი მოტივაციის არსებობისას მუშაკს შეუძლია თავის საქმიანობის ენთუზიაზმით შესრულება შინაგანი რესურსების ხარჯზე, მაგრამ თავისი ჯანმრთელობის საზიანოდ.

მესამე ფაზა - ქრონიკული სიმპტომები. გადაჭარბებული მუშაობა დასვენების გარეშე (ვორქაჰოლიზმი) იწვევს ქრონიკულ სიბრაზეს, გულდამძიმებულობას, «კუთხეში შევიწროებას». წარმოიქმნება დროის მუდმივი ნაკლებობის განცდა.

მეოთხე ფაზა - კრიზისი. ვითარდება ქრონიკული დაავადებები, რაც იწვევს შრომისუნარიანობის ნაწილობრივ ან სრულ დაკარგვას. ძლიერდება თავისი სამუშაოს და ცხოვრების ხარისხის ეფექტურობით დაუკმაყოფილებლობა.

მეხუთე ფაზა - «კედლის განგრევა». ფიზიკური და ფსიქოლოგიური პრობლემები გადადის მწვავე ფორმაში და შეიძლება მოახდინოს მძიმე დაავადებების წარმოშობის პროვოცირება. კარიერის გარგძელება დგება საფრთხის ქვეშ.

ვ.ვ. ბოიკო (1999) გამოყოფს სამ ფაზას სტრესის განვითარების ფაზების შესაბამისად:

- მღელვარებით სავსე დაძაბულობა: ფსიქოტრავმების მომყენებელი გარემოებების განცდა; დაუკმაყოფილებლობა საკუთარი თავით; «გალიაში მომწყვდევს» შეგრძნება; მღელვარება და დეპრესია;
- რეზისტენცია: არაადექვატური (შერჩევითი) ემოციური რეაგირება; ემოციურ-ზნეობრივი დეზორიენტაცია; ემოციების ეკონომია; პროფესიული მოვალეობების რედუქცია;
- გამოფიტვა: ემოციური დეფიციტი; ემოციური მოშორებულობა; დეპერსონალიზაცია; ფსიქოსომატური სიმპტომები.

ფაქტორები, რომლებიც არსებით როლს თამაშობენ ემოციურ გადანვაში ასეთებს მიეკუთვნება: პიროვნული, როლური და ორგანიზაციული (ტ.ვ. ფორმანიუკი, 1994).

პიროვნული თავისებურებების გავლენა: გადაწვისთვის ხელის შეწყობა პიროვნულ თავისებურებებს შორის გამოყოფენ ემპათიას, ჰუმანურობას, გატაცებულობას, იდეალიზებულობას, ინტროვერტირებულობას (ინტერესების მიმართულობა შინაგანი მსოფლიოს მოვლენებზე, დაბალი სოციალური ადაპტირებულობა და აქტიურობა), ფანატიკურობა (ფრეიდენბერგი ხ.). როჯერსი და დობსონი (Rodgers, Dobson, 1988) გამოყოფენ სხვა თავისებურებებსაც: რეექტიულობა (ემოციური რეაგირების ძალა და სისწრაფე), სისასტიკე და ავტორიტარულობა სხვების მიმართ, თავისი თავის პატივისცემის დაბალი დონე, ვორქაჰოლიზმი, მეტისმეტად მაღალი ან დაბალი სწრაფვა წარმატებისკენ. ა. პაინსმა (1982) კოლეგებთან ერთად დაადგინა გადაწვის კავშირი სამუშაო ადგილზე საკუთარი თავის მნიშვნელობის გრძნობასთან, პროფესიულ დანინაურებასთან, ავტონომიასა და ხელმძღვანელობის მხრიდან კონტროლის დონესთან. სამუშაოს მნიშვნელობა არის ბარიერი გადაწვის განვითარებისთვის. ამავე დროს დაუკმაყოფილებლობა პროფესიული ზრდით, მხარდაჭერის მოთხოვნილება, ავტონომიის ნაკლებობა ხელს უწყობს გადაწვას. ვ.ი. კოვალჩუკი (2000) აღნიშნავს ისეთი პიროვნული თავისებურებების როლს, როგორცაა თვითშეფასება და კონტროლის ლოკუსი. თვითშეფასების დაბალი დონისა და კონტროლის ექსტერნალური ლოკუსის მქონე ადამიანებს უფრო ემუქრება დაძაბულობა, ამიტომ ისინი არიან უფრო მონწყვლადი და მათ უფრო ადვილად ემართებათ გადაწვა.

მასლაჩ და ლეიტერი თავის წიგნში სამართლიანად ხაზს უსვამენ, რომ გადაწვის პრობლემით დამსაქმებლებიც უნდა იყვნენ დაკავებული. პირველ რიგში პასუხისმგებელმა ხელმძღვანელებმა უნდა მიიღონ ზომები, რომლებიც არ დაუშვებს იმას, რომ მათი თანამშრომლები «გადაიწვან». ასეთი ზომები არამხოლოდ თავიდან აცილებს ადამიანებს ტანჯვას, არამედ ყველაზე ხშირად, თუ ისინი ხანგრძლივია, ეს აწყობს ფირმასაც. დამტკიცებულია, რომ სამუშაო დანაკარგები გადაწვის შედეგად იწვევს ფინანსურ ზარალს,

რომელიც არ არის სასურველი დამსაქმებლისთვის. ფირმის ხელმძღვანელობა პასუხისმგებელია იმაზე, რომ უზრუნველყოს შრომის მისაღები პირობები, ზომიერი სანარმო დატვირთვა, დამსახურებების აღიარება, გასამჯელო, თანამეგობრობის სული, წესიერება, პატივისცემა, ღირსეული ხელფასი.

კ. კონდო (Kondo, 1991) ყველაზე მონყვლად, გადანვას რომ ემორჩილებიან მიიჩნევს მათ, ვინც სტრესულ სიტუაციებს ჭრის აგრესიულად, მეტოქეობაში, თავშეუკავებლად, ნებისმიერ ფასად, ასევე ვორქაჰოლიკებს, ე.ი. ადამიანებს, რომლებმაც გადანყვიტეს თავი მიეძღვნა მხოლოდ სამუშაო მიზნების რეალიზებას, ვინც იპოვა თავისი მონოღება და მუშაობს თავდავინყებამდე.

ნ.ე. ვოდოპიანოვამ თანაავტორებთან (1997) ერთად აღმოაჩინა გადანვის ხარისხის დამოკიდებულება იმ დამცავ მექანიზმებზე, რომლებსაც იყენებენ მენეჯერები. ყველაზე მაღალი ემოციური გამოფიტვა და პიროვნული მიღწევების რედუცირება აღინიშნებოდა იმ მენეჯერებში, რომლებიც ამჯობინებენ პრობლემის გადაჭრისთვის თავის არიდებას. უფრო ნაკლებად განიცდიან გადანვას ისინი, ვინც ამჯობინებს შეჯობრებას და შეგუებას, თუმცა ყველაზე დაბალი გადანვა იმ ადამიანებს აღინიშნება, რომლებიც იყენებენ ისეთ დამცავ მექანიზმებს, როგორცაა კომპრომისი და თანამშრომლობა.

ქცევის აქტიური და შემოქმედებითი სტრატეგიების მქონე მენეჯერებს, იგივე ავტორების მონაცემებით, ნაკლებად ემართებათ დეპრესონალიზაცია და მიღწევების რედუცირება. გადანვის მაღალი ხარისხი აღინიშნება მენეჯერებს, რომლებსაც გააჩნია დაბალი ემოციური განონასწორებულობა მაღალ ემოციური მგრძნობელობასა და არაეფექტური კომუნიკაციური სტრატეგიებთან შერწყმაში.

როლური ფაქტორი, რომელიც აადვილებს გადანვას, ვლინდება როლურ კონფლიქტურობაში, როლურ გაურკვეველობაში, პროფესიული და

პიროვნული ზრდით დაუკმაყოფილებლობაში, დაბალ სოციალურ სტატუსში, გარიყულობაში მნიშვნელოვანი (რეფერენტული) ჯგუფის მიერ, ნეგატიური ნახევრად როლურ განწყობებში, რომლებიც ლახავს ქალთა უფლებებს [14 - არსებობს მონაცემები, რომ ქალებს ემოციური გამოფიტვა ემართებათ უფრო სწრაფად, ვიდრე მამაკაცებს, თუმცა ეს დასტურდება არა ყველა კვლევაში.] (კონდო, 1991; Kuunarpuu, 1984).

ორგანიზაციულ ფაქტორს, რომელიც ხელს უწყობს გადაწვას, მიაკუთვნებენ: იმ სამუშაოს მრავალსაათიანი ხასიათი, რომელიც არ ფასდება სათანადოდ, გააჩნია ძნელად გასაზომი შინაარსი და მოითხოვს განსაკუთრებულ პროდუქტიულობას; უფროსობის მხრიდან სახელმძღვანელო მოთხოვნების არაადეკვატურობა სამუშაოს შინაარსთან მიმართებაში, პასუხისმგებლობის გაურკვეველობა ან ნაკლებობა და ა.შ.

როგორც აღნიშნავს ვ.ი. კოვალჩუკი, ორგანიზაციულ ფაქტორებს შორის გადამწვარი პირები უთითებენ გადაწვის შემდეგ მიზეზებს: დაძაბულობის გადაჭარბებული დონე და სამუშაოს მოცულობა (განსაკუთრებით მისი შესრულების არარეალური ვადების დროს); სამუშაოს მონოტონურობა გამეორების მეტისმეტად დიდი რაოდენობის შედეგად; სამუშაოში დიდი პიროვნული რესურსების ჩადება აღიარებისა და დადებითი შეფასების ნაკლებობის დროს; ფიზიკური დაქანცულობა, არასაკმარისი დასვენება ან ნორმალური ძილის უქონლობა; სამუშაო შემდეგი პროფესიული დახელოვნების გარეშე; დაძაბულობა და კონფლიქტები პიროვნულ ურთიერთობებში; არასაკმაო მხარდაჭერა კოლეგების მხრიდან; ემოციური ნაჭერობა ან კომუნიკაციის კოგნიტური სირთულე.

სამუშაოზე გადაწვა ადვილად ემართებათ პირველ რიგში პასუხისმგებელ პირებს, რომელზედაც იმედებს ამყარებს ხელმძღვანელობა. ამიტომ ემოციური გადაწვა შეიძლება აღვიქვათ ვორქაჰოლიკების პროფესიულ დაავადებად. დღევანდელ რეალობაზე დაკვირვებით კი უნდა აღინიშნოს, რომ უკანასკნელ ათწლეულებში, კომპიუტერების ერის

დადგომასთან ერთად, გადაწვის სინდრომის წარმოქმნის საფრთხე კი არ შემცირდა, არამედ, პირიქით, გაიზარდა.

თავი 4

პიროვნების თავისებურებები და კარიერული მიდრეკილებები

ადამიანთა უმრავლესობისთვის ცნობილია, რომ ყველა სამუშაო არ არის მათთვის მიმზიდველი, არამედ ის, რომელიც პასუხობს მათ მიდრეკილებებს. ტრადიციულად მიდრეკილება, როგორც სხვა ფსიქოლოგიური ცნებები, სხვადასხვაგვარად განისაზღვრება ფსიქოლოგების მიერ. მიდრეკილებას ხშირად იგებენ როგორც მიმართულობას (ბ.მ. ტეპლოვთან მიდრეკილება - მიმართულობა დაკავდე გარკვეული საქმიანობით, პირადი დამოკიდებულება საქმიანობის მიმართ, «ეს არის ტენდენცია დაკავდე რომელიმე გარკვეული საქმიანობით» (1954. გვ. 220)). ს.ლ. რუბინშტეინი (1946), ბ.მ. ტეპლოვი (1941), ნ.ს. ლეიტესი (1950), მიჯნავენ რა «ინტერესსა» და «მიდრეკილებას», თვლიან, რომ პირველი - მიმართულობა შეცნობაზე, ხოლო მეორე - მიმართულობა საქმიანობაზე. პირიქით, ფსიქოლოგიურ ლექსიკონში (1983) «ინტერესი» წარმოდგენილია «მიდრეკილების» შემადგენლობაში. იქ მოცემულია ასეთი განმარტება: «მიდრეკილება - ნებისმიერი დადებითი, შიგნიდან მოტივირებული

დამოკიდებულება (სწრაფვა, ინტერესი და სხვა) რომელიმე საქმიანობის მიმართ. მიდრეკილების ფსიქოლოგიურ ფუძეს შეადგენს გარკვეული საქმიანობის პიროვნების მყარი მოთხოვნილება, როდესაც მიმზიდველია არამხოლოდ მიღწევადი შედეგები, არამედ თავად საქმიანობის პროცესიც». მაშასადამე, მიდრეკილების გაგება შეიძლება არამხოლოდ როგორც მიმართულობა (მჯობინება), არამედ როგორც მისწრაფება რომელიმე საქმიანობისკენ. ამგვარად, მასში არის როგორც შინაარსობრივ-შეფასებითი მხარე (დამოკიდებულება რაღაცის მიმართ), ასევე დინამიური, წამქვამელი (რაღაცის კეთებისკენ მიმართული მისწრაფება), თუმცა ნამდვილი მიდრეკილება ნიშნავს განწყობას თავად საქმიანობის პროცესის მიმართაც, როდესაც სამუშაო არის არა უბრალოდ რაღაც მიზნების მიღწევის საშუალება, არამედ ის თავისთავადაც ხდება მიმზიდველი. ეს არ ნიშნავს, რომ საქმიანობა მიდრეკილების მიხედვით ყოველთვის არის იოლი და სასიამოვნო. ხშირად ადამიანი იძულებულია გამოავლინოს ნებისყოფა, მზადყოფნა შესწიროს რამე საქმიანობის წარმატებისთვის და თავად შესაძლებლობისთვის დაკავდეს ამ საქმიანობით.

საიდან უჩნდება ადამიანს მიდრეკილება ამა თუ იმ სახეობის საქმიანობის, პროფესიის მიმართ? მრავალრიცხოვან კვლევებში მიღებული მონაცემები აჩვენებს: ამა თუ იმ სახეობის საქმიანობის მიმართ მიდრეკილებაზე ძლიერ გავლენას ახდენს პიროვნების თანდაყოლილი თავისებურებები (ტემპერამენტის თვისება, ნერვული სისტემის თვისებების გამოვლინების ტიპოლოგიური თავისებურებები). მაგალითად, ნერვული პროცესების მოძრაობის მქონე პირები მიდრეკილები არიან მრავალფეროვანი შინაარსის მქონე საქმიანობისკენ, ნერვული პროცესების ინერტულობის მქონე პირების რიგილობა განაპირობებს მათ მიდრეკილებას გულმოდგინედ დაამუშავონ შესრულებადი ქმედებების დეტალები. ადამიანების ბოლო ჯგუფისთვის უფრო კომფორტული აღმოჩნდება წინასწარმეტყველობის სიტუაცია, რომელიც არ მოითხოვს სასწრაფო

გადაწყვეტილებების მიღებას. ძლიერი ნერვული სისტემის მქონე პირების მიდრეკილება რისკისკენ ბევრი მათგანი მიიყვანა საქმეებთან, რომლებიც დაკავშირებულია საქმიანობის ექსტრემალურობასთან.

ბელგიელი ფსიქოლოგების დე ფრიუსა და მერვილდის (DeFruyt, Mervielde, 1996) ნაშრომებში იყო აღმოჩენილი, რომ სტუდენტებმა, რომლებიც სპეციალიზდებიან ფილოლოგიისა და ისტორიის დარგში, მიიღეს ყველაზე მაღალი შეფასებები ნეიროტიზმის სკალის მიხედვით და ყველაზე დაბალი - ექსტრავერსიის მიხედვით. სტუდენტ-ფსიქოლოგებს ჰქონდათ დაბალი შეფასება კეთილსინდისიერებაში, საშუალო შეფასება ნეიროტიზმისა და ექსტრავერსიის მიხედვით და ყველაზე მაღალი - გახსნილობაში ახალი გამოცდილების მიმართ. სტუდენტებს, რომლებმაც აირჩიეს ბუნებრივი და საინჟინრო მეცნიერებები, ჰქონდათ ყველაზე დაბალი შეფასება ნეიროტიზმის მიხედვით და ა.შ.

ექსტრავერსია - ინტროვერსია და პროფესიული საქმიანობის სახეობის არჩევა.

ინტროვერტებთან შედარებით ექსტრავერტები უფრო მიდრეკილები არიან აირჩიონ პროფესია, რომელიც დაკავშირებულია სოციალურ კონტაქტებთან. ასე, ვ.ვ. ბლიზნოვამ და მ.ნ. შევცოვმა (1977) კულტურის ინსტიტუტის თეატრალური რეჟისურის განყოფილების სტუდენტებში გამოავლინეს უფრო დიდი გულღიაობა ვიდრე უნივერსიტეტის სტუდენტებში. თუმცა თუ პირველებს გულღიაობა აქვთ საშუალო დონეზე, უნივერსიტეტების სტუდენტები უნდა განვიხილოთ უფრო როგორც გულჩათხრობილები. ამიტომ არსებობს საფრთხე, რომ ინტროვერტი-მუშაკები შეიძლება განიცდიდნენ დაძაბულობას, თუ მათი პროფესიული საქმიანობა მოითხოვს სხვა ორგანიზაციებიდან ადამიანებთან კონტაქტების მნიშვნელოვან რაოდენობას და მასში არ არის რუტინული ოპერაციები. ბლანტმა (Blunt, 1978) ივარაუდა, რომ ამ მიზეზით ინტროვერტი-მენეჯერები ამჯობინებენ თანამდებობებს, რომლებიც დაკავშირებულია შედარებით რუტინულ

მოვალეობასთან (ფინანსები, წარმოება, ტექნიკური მენეჯმენტი), მაშინ როდესაც ექსტრავერტი-მენეჯერები ეძებენ სამუშაოს ვაჭრობის, მარკეტინგის, ტრასპორტის დარგში. ეს დასტურდება (Furnham A., 1992a; Furnham A., Coveney R., 1996; Furnham A., Miller T., 1997) ა. ფურნჰამის მიერ სავაჭრო აგენტების შესწავლისას გაკეთებული დასკვნებით: ექსტრავერტებს ჰქონდათ სამუშაოს შესრულებისა და ზოგადი პოტენციალის უფრო მაღალი შეფასებები, ვიდრე ინტროვერტებს.

თავი 5

კვლევა და მისი შედეგები

საკვლევ საკითხებს წარმოადგენს: ვორქაპოლიზმის გამომწვევი მიზეზების დადგენა და ასევე რა უფრო მნიშვნელოვანია ორგანიზაციისთვის: ჰყავდეს ვორქაპოლიკი თუ სამუშაო პროცესში გატაცებით და დოზირებულად ჩართული თანამშრომელი. ჰიპოთეზა მდგომარეობს შემდეგში: „ხელმძღვანელის მართვის სტილი ვორქაპოლიზმის ძირითადი გამომწვევი მიზეზია.“ აღნიშნული საკითხების გამოსაკვლევად გამოვიყენე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი. რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები მონაცემების მოპოვების საიმედო და აღიარებულ ტექნიკადაა მიჩნეული. ამასთან, რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები საშუალებას იძლევა, სწორად განხორციელებული შერჩევის შემთხვევაში, მოსახლეობის ფართო ჯგუფებზე

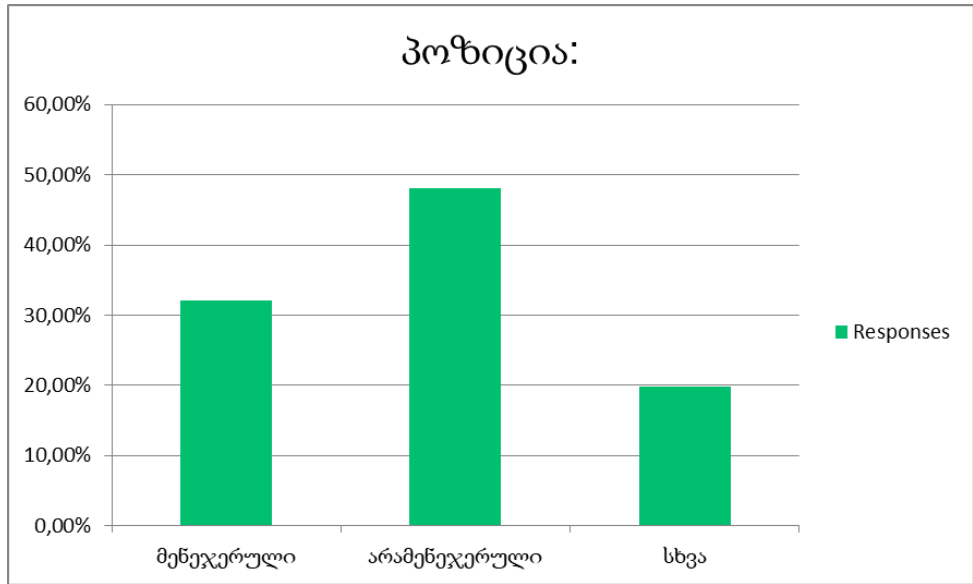
და გარკვეული საზოგადოების მასშტაბითაც კი მოხდეს შედეგების განზოგადება, რაც რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების განსაკუთრებულ სანდოობაზე მეტყველებს, შესაბამისად, განსაკუთრებით მიმზიდველს ხდის მკვლევართათვის.

გამოკითხულთა ძირითადი მასა წარმოადგენს საფინანსო სტრუქტურასა და საჯარო სამსახურში დასაქმებულ ადამიანებს. 131 ადამიანიდან 78,76% მდებარეობითი სქესის წარმომადგენლები არიან, ხოლო 21,24% მამრობითი. აქედან 32,06% დასაქმებულია მენეჯერულ პოზიციაზე, 48,09 % არამენეჯერულ პოზიციაზე, ხოლო 19,85% მითითებული აქვთ სხვადასხვა საქმიანობა (კერძო ბიზნესი, პედაგოგიური საქმიანობა და სხვ.). 46,02% თვლის, რომ სამუშაო დატვირთვა მათ პოზიციაზე უფრო მეტია, ვიდრე ერთ ადამიანს შეუძლია შეასრულოს სამუშაო საათების მანძილზე, 42,48% კი თვლის რომ სამუშაო საათების აღქვაცაა უფრო, დარჩენილი 11,5% მითითებული აქვთ, რომ სამუშაო დატვირთვა უფრო ნაკლებია და მათ რჩებათ თავისუფალი დრო სამუშაო საათების დასრულებამდე და ასევე ზოგს შეთავსებულებს აქვს სხვა პიროვნების საქმე. გამოკითხულთა 33,63% ხშირად უწევს მუშაობა დასვენებისა და უქმე დღეებში ან/და სამსახურეობრივი საქმიანობის შესრულება სამუშაოს საათების შემდეგ. კითხვაზე დაცულია თუ არა შრომისა და დასვენების (Work-Life Balance) ბალანსი მათ ცხოვრებაში დადებითი და უარყოფითი პასუხების რაოდენობა თანაბრად გაიყო 50-50-ზე. ასევე საინტერესო იყო კითხვა თუ რისი გავლენა ურჩევნიან გამოკითხულ ადამიანებს, როდესაც სამუშაო ადგილზე უჩნდებათ თავისუფალი დრო, შედეგი იყო შემდეგნაირი: 53,98% ამბობს, რომ რჩება ოფისში, ისვენებს, ეცნობა სოც. ქსელში არსებულ ინფორმაციას და ა.შ. 34,51% არ შეუძლია უსაქმოდ ყოფნა და წინასწარ აკეთებს შესასრულებელ საქმეს, რომლის შესრულების ვადა ჯერ კიდევ შორს არის, ხოლო 11,50% უთითებს სხვადასხვა პასუხს. ანალიზისთვის შერჩეულ კითხვაზე: „მუშაობთ თუ არა თავდაუზოგავად მაშინაც კი როდესაც საქმის კეთება არ განიჭებთ

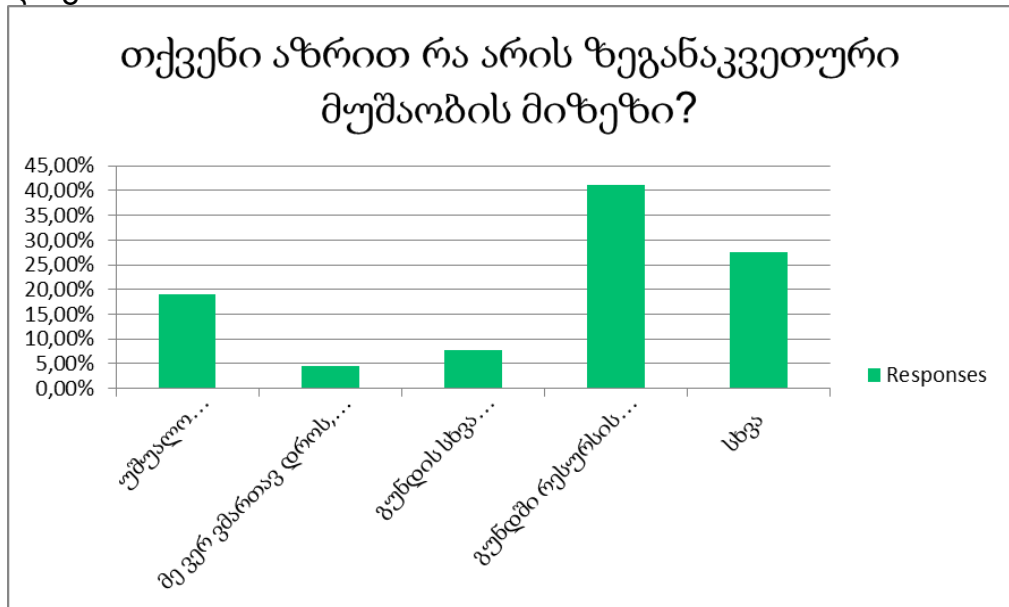
სიამოვნებას?“ გამიკითხულთა 82,30% მონიშნა დადებითი პასუხი, ხოლო 15,04% უარყოფითი. სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას მოტივატორს წარმოადგენს 53,10% შედეგი, 13,27 % პროცესი, 23,01% ვალდებულებები და ა.შ. ხოლო ზეგანაკვეთური მუშაობის მიზეზს 43,36% ასახელებს გუნდში რესურსის ნაკლებობას, 21,24% ფიქრობს, რომ ხელმძღვანელი ვერ ანაწილებს სამუშაოს მართებულად და ვერ განსაზღვრავს პრიორიტეტებს, მხოლოდ 4,42% თავად ვერ მართვას დროს და ვერ საზღვრავს გასაკეთებელი საქმის პრიორიტეტებს, 8,85% კი ფიქრობს, რომ გუნდის სხვა წევრების არაპროფესიონალიზმი არის ზეგანაკვეთური სამუშაოს მიზეზი. რაოდენობრივ კითხვარში ასევე მქონდა ერთი ღია კითხვა, რომლითაც ვადგენდი გამოკითხულთა აზრს იმის შესახებ თუ რა განაპირობებს ორგანიზაციაში ფუნქციების მოცულობისა და სამუშაო დროის თანაფარდობის დაცვას. უმრავლესობის ფიქრობს, რომ ხელმძღვანელის მხრიდან სწორი მენეჯმენტი და კვალიფიციური, პროფესიონალებისგან შემდგარი გუნდი განაპირობებს ორგანიზაციაში ფუნქციების მოცულობისა და სამუშაო დროის თანაფარდობის დაცვას.

ჰიპოთეზიდან გამომდინარე საინტერესო იყო სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულთა აზრი ვორქაჰოლიზმის გამომწვევი მიზეზების შესახებ. აქედან გამომდინარე მონაცემთა შეგროვებით შევამოწმე კავშირი ორ ცვლადს შორის (იხ. დიაგრამა #2, დიაგრამა #3, ნახაზი #1)

დიაგრამა #2



დიაგრამა #3



ნახაზი #1

თქვენი აზრით რა არის ზეგანაკვეთური მუშაობის მიზეზი? * პოზიცია

თქვენი აზრით რა არის ზეგანაკვეთური მუშაობის მიზეზი?	პოზიცია			ჯამი
	არამენეჯერული	მენეჯერული	სხვა	
გუნდის სხვა წევრების არაპროფესიონალიზმი უპასუხისმგებლობა		100.0%		100.0%

გუნდში რესურსის ნაკლებობა	98.1%	1.9%		100.0%
მე ვერ ვმართავ დროს, ვერ ვსაზღვრავ გასაკეთებელი საქმის პრიორიტეტებს		100.0%		100.0%
სხვა	27.8%		72.2 %	100.0%
უშუალო ხელმძღვანელი ვერ ანაწილებს სამუშაოს მართებულად, ვერ განსაზღვრავს მიზნებს		100.0%		100.0%
ჯამი	48.1%	32.1%	19.8 %	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	205.491 ^a	8	.000
Likelihood Ratio	219.381	8	.000
N of Valid Cases	131		

$$X^2(2)=205.491$$

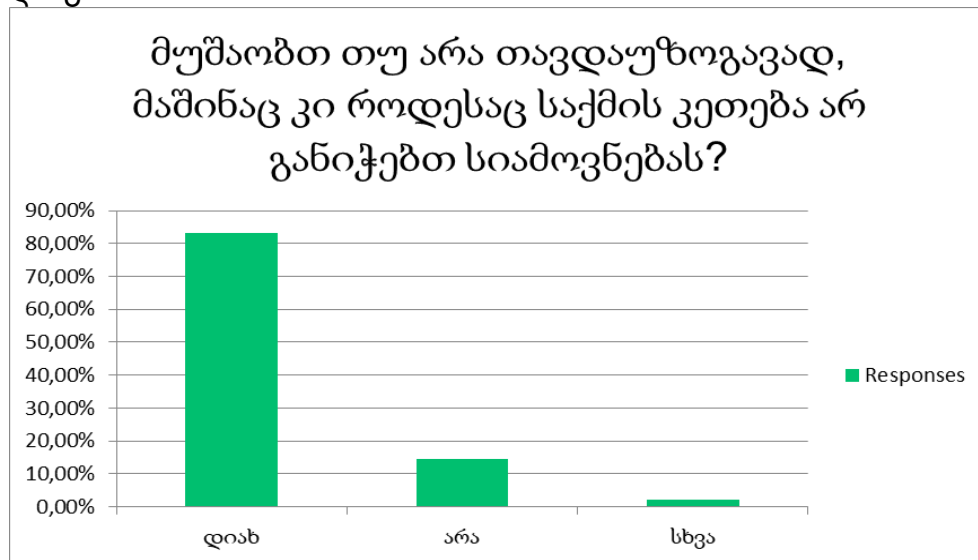
$P=0.000$, asymp sig არის 0.05-ზე ნაკლები ეს ნიშნავს, რომ ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა დადგენილზე ნაკლებია და ამიტომ ცვლადებს შორის კავშირი/განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია.

როგორც ვხედავთ, მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული ადამიანებიდან მხოლოდ 1,9% თვლის რომ ზეგანაკვეთური მუშაობის მიზეზი შეიძლება იყოს გუნდში რესურსის ნაკლებობა, ხოლო არამენეჯერული პოზიციების წარმომადგენლების 98,1 % თვლის რომ ზუსტად ეს არის მიზეზი მათი სამუშაოზე დაყოვნებისა. გუნდში რესურსის ნაკლებობას შეიძლება ჰქონდეს რამდენიმე მიზეზი მათ შორის ხელმძღვანელის არაპროფესიონალიზმიც. ხელმძღვანელმა უნდა შეძლოს თანამშრომელთა არსებულ რაოდენობაზე საქმის ისე გადანაწილება, რომ ყველა

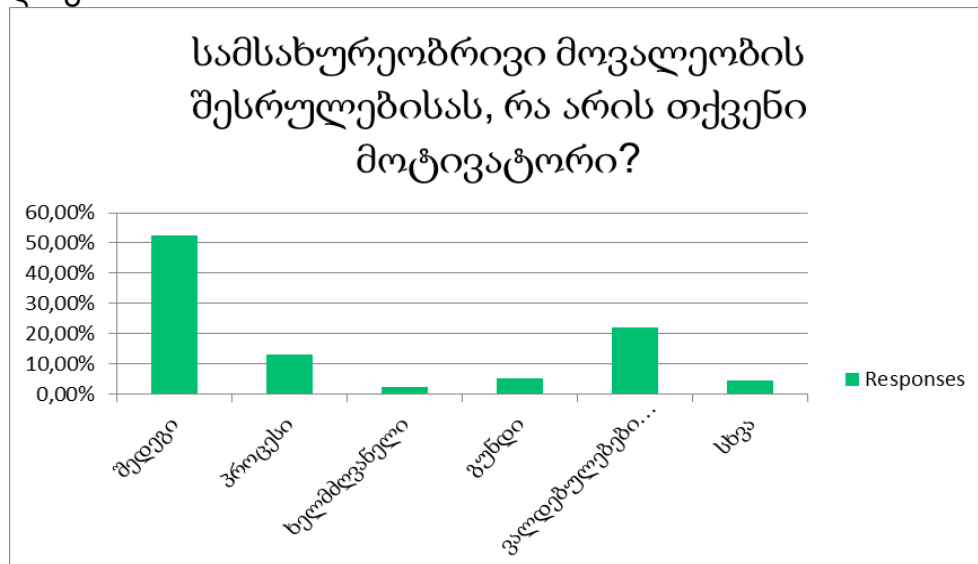
თანამშრომელი ადექვატურად იყოს დატვირთული, ასევე ზედა რგოლის ხელმძღვანელობას უნდა გააჩნდეს საჭიროების შემთხვევაში კადრის დამატების რესურსი.

საინტერესო იყო ასევე ორ ცვლადს შორის კორელაციის გაანალიზება:

დიაგრამა #4



დიაგრამა #5



თუ ადამიანი მუშაობს თავდაუზოგავად მაშინაც, როდესაც საქმე მას არ ანიჭებს შესაბამის სიამოვნებას, მაშინ რა არის იძულებით საქმის კეთების მიზეზი/მოტივატორი.

ნახაზი #2

მუშაობთ თუ არა თავდაუზოგავად, მაშინაც კი როდესაც საქმის კეთება არ განიჭებთ სიამოვნებას?	სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას, რა არის თქვენი მოტივატორი?						ჯამი
	გუნდი	პროცესი	შედეგი	სხვა	ვალდებულ ებები (ოჯახი/სესხი და ა.შ.)	ხელმძღვა ნელი	
არა				50.0 %	55.2%		14.5 %
დიახ	100.0%	100.0%	100.0%		44.8%	100.0%	83.2 %
სხვა				50.0 %			2.3%
ჯამი	100.0%	100.0%	100.0%	100.0 %	100.0%	100.0%	100.0 %

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	128.086 ^a	10	.000
Likelihood Ratio	87.898	10	.000
N of Valid Cases	131		

$$X^2(2)=128.086$$

P=0.000, asymp sig არის 0.05-ზე ნაკლები ეს ნიშნავს, რომ ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა დადგენილზე ნაკლებია და ამიტომ ცვლადებს შორის კავშირი/განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია.

ანალიზისას როგორც #2 ნახაზზე ხედავთ აღნიშნულ ორ ცვლადს შორის ასევე დადგინდა კავშირი, თუმცა შედეგი ვერ ჩაითვლება რელევანტურად, ვინაიდან ვალდებულებები (ოჯახი, სესხი და ა.შ.) როგორც მამოტივირებელი ფაქტორი, თითქმის თანაბრად აირჩიეს მათ ვინც არ

მუშაობენ თავზაუდოვად მუშინაც როცა სამსახური არ ანიჭებთ სიამოვნებას და ასევე ადამიანებმა, რომლებიც მუშაობენ თავდაუზოგადვად მუშინაც როდესაც საქმე არ ანიჭებთ მათ სიამოვნებას.

ვარაუდის გასამყარებლად ასევე ჩავატარე ინტერვიუ ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში გამოცდილ წარმომადგენლებთან (დანართი #1). მათთან გასაუბრებით დავადგინე ზოგადი წარმოდგენები ვორქაპოლიზმის შესახებ, როგორი უნდა იყოს ხელმძღვანელის მმართვეის სტილი ორგანიზაციაში, როგორ ხდება ან როგორ უნდა ხდებოდეს თანამშრომელზე შესასრულებელი ამოცანების (To Do List) განსაზღვრა, რა შეიძლება იყოს თანამშრომლის მიერ დროის ვერ მართვის მიზეზი/ები და რომელი უფრო სასურველია: ვორქაპოლიკი თუ სამუშაო პროცესში დობირებულად ჩართული თანამშრომელი?

შედეგებიდან გამომდინარე ვადგენთ, რომ ვორქაპოლიზმი უმეტეს შემთხვევაში მაინც აღიქმება, როგორც უარყოფითი მოვლენა, ზოგ შემთხვევაში ხელმძღვანელი უწყობს ხელს აღნიშნული ფენომენის წახალისებას, ვინაიდან ის შეიძლება ვერ უზრუნველყოფდეს ორგანიზაციაში ფუნქციების მოცულობისა და სამუშაო დროის თანაფარდობის დაცვას.

დასკვნა

ვორქაპოლიზმის პრობლემატიკაზე ემპირიული კვლევების უმრავლესობა იყენებს აღწერილობით, კორელაციურ დიზაინს და ჯერ ბოლომდე ვერ ხსნის სამუშაოზე ადამიანის დამოკიდებულების არსებობისა და წარმოქმნის ფსიქოლოგიურ მექანიზმებს. მიუხედავად იმისა, რომ ვორქაპოლიკების მოტივაციისა და გადაჭარბებული მუშაობის სხვადასხვა საფუძვლების გამოყოფის (სამუშაოზე დამოკიდებულება და სამუშაოთი გატაცება) ბოლო კვლევები [Van Beek, et al., 2012] იძლევა ვორქაპოლიზმის პრობლემატიკის უფრო ღრმა გაანალიზების და ამ ფენომენის ბუნების გაგების შესაძლებლობას. განხილული კვლევების შედეგებზე განზოგადებული შეხედულება გვაიძულებს განვმარტოთ ვორქაპოლიზმი როგორც ნეგატიური ფენომენი. ორგანიზაციის მუშაკებისთვის ვორქაპოლიზმის შესაძლო დროებითი უპირატესობების პირობებში გრძელვადიან პერსპექტივაში ის გამოიწვევს ნეგატიურ შედეგებს როგორც თავად თანამშრომლისთვის, ასევე მთლიანად ორგანიზაციისთვისაც. ამიტომ ორგანიზაციისთვის მომგებიანია ჰყავდეს გატაცებული და სამუშაო პროცესში დობირებულად ჩართული თანამშრომელი და არა სამუშაოზე დამოკიდებული. ამისათვის არ არის საკმარისი უბრალოდ ზეგანაკვეთური მუშაობის წახალისება და სტიმულირება, საჭიროა თანამშრომლების ჩაბმა მიზნების მიღწევის პროცესში, მათი მოხიბვლა საქმიანობით.

რაც შეეხება ჩემს ვარაუდს იმის შესახებ, რომ ვორქაპოლიზმის ძირითად გამომწვევ მიზეზს წარმოადგენს ხელმძღვანელის მართვის სტილი, დადასტურებულია. ჩატარებული რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევებიდან გამომდინარე ნათლად ჩანს, რომ გამოკითხულთა უმრავლესობა ზეგანაკვეთური მუშაობის მიზეზად უმეტესად ასახელებს

უშუალო ხელმძღვანელს ან გუნდში რესურსის ნაკლებობას, რამაც ასევე შეიძლება მიგვითითოს ზემდგომი მენეჯერის არაკვალიფიციურობაზე.

რეკომენდაციები

ვორქაჰოლიზმი რიგ შემთხვევაში შეიძლება დამლუპველიც აღმოჩნდეს, თუ მას არ ექნება ადექვატური მხარდაჭერა ხელმძღვანელის მხრიდან. ზემდგომმა მენეჯერმა უნდა შეძლოს პრიორიტეტებისა და სამუშაოს ხარისხიანად შესრულების კრიტერიუმების განსაზღვრა, დავალებების მიზანშეწონილი დელეგირება, კონკრეტული ვადების განსაზღვრა, კოლეგებს შორის ურთიერთობების ნორმალიზება, სიტუაციის, რომელიც მოითხოვს თანამშრომლის სამუშაო ადგილზე ნორმირებულ დროზე მეტ ხანს დაყოვნებას, გარკვევა, რუტინული საქმიანობის ავტომატიზაცია და ოპტიმიზაცია და ასევე ხელმძღვანელი უნდა იყოს მაგალითი იმისა თუ როგორ შეიძლება დაიცვა სამუშაოსა და დასვენების (Work-Life Balance) ბალანსი და უნდა იყოს სამუსაოსადმი ამ ტიპის დამოკიდებულების წამხალისებელი.

დანართი #1

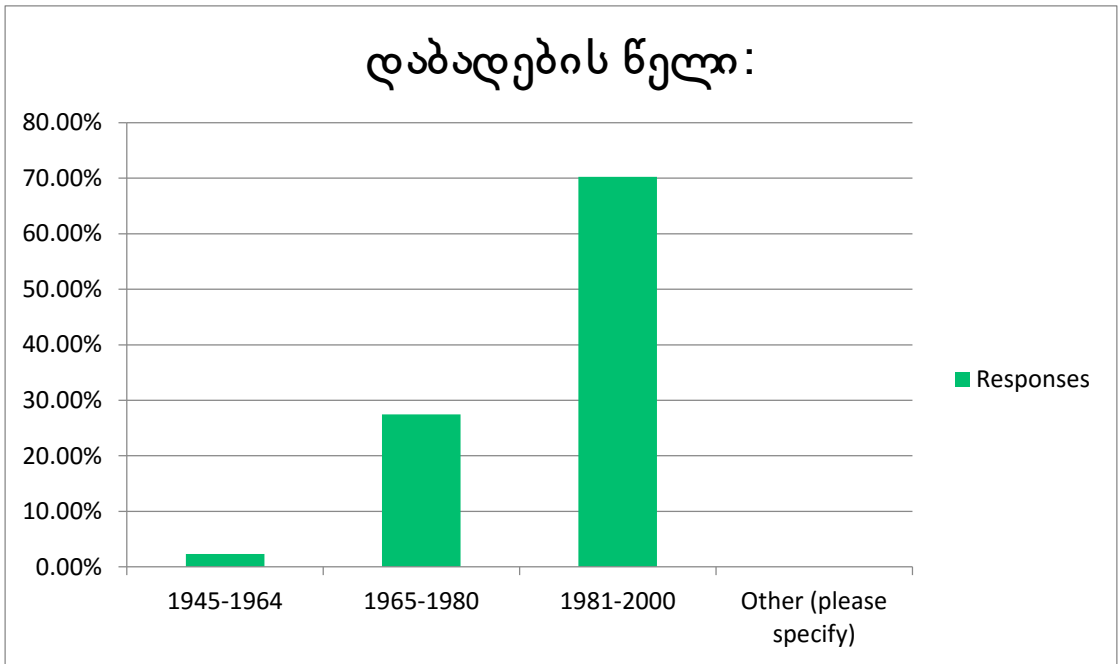
რაოდენობრივი კვლევისთვის შემუშავებული კითხვარი და შედეგები

გამოკითხვის მიზანია ვორქაპოლიზმის გამომწვევი მიზეზების დადგენა და ასევე რა უფრო მნიშვნელოვანია ორგანიზაციისთვის: ჰყავდეს ვორქაპოლიკი თუ სამუშაო პროცესში გატაცებით და დობირებულად ჩართული თანამშრომელი. აღნიშნული საკითხების გამოსაკვლევად გამოვიყენე რაოდენობრივი და ასევე თვისებრივი კვლევის მეთოდები.

გამოკითხილთა ძირითადი მასა წარმოადგენს საფინანსო სტრუქტურასა და საჯარო სამსახურში დასაქმებულ ადამიანებს.

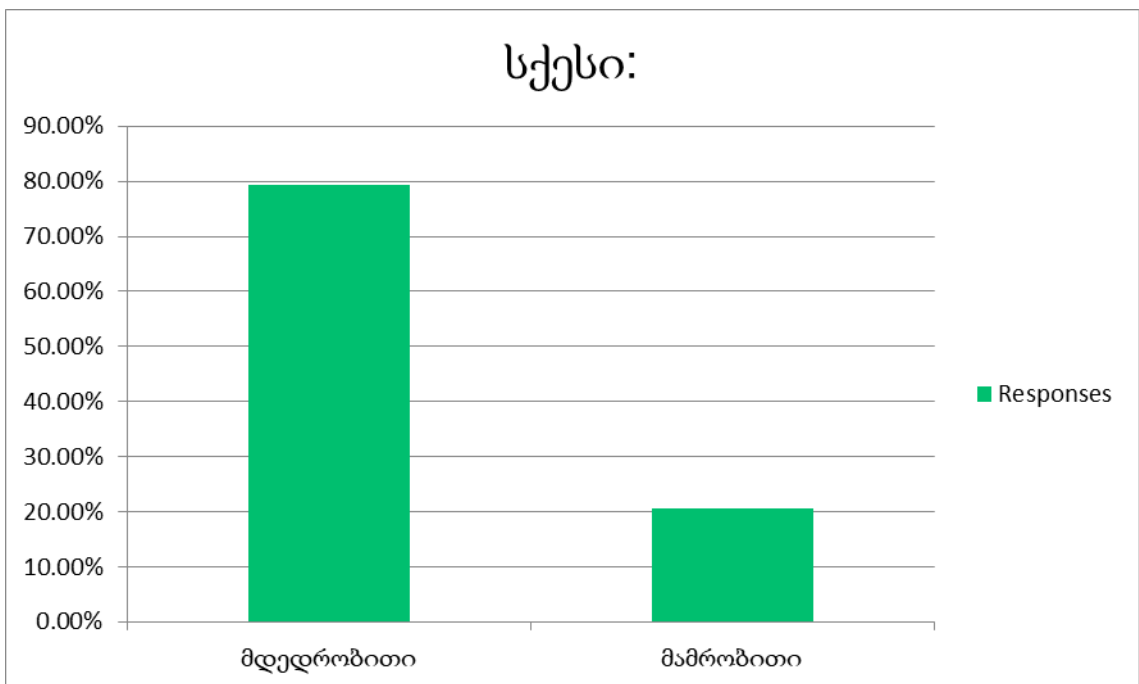
1. დაბადების წელი:

- 1945-1964
- 1965-1980
- 1981-2000



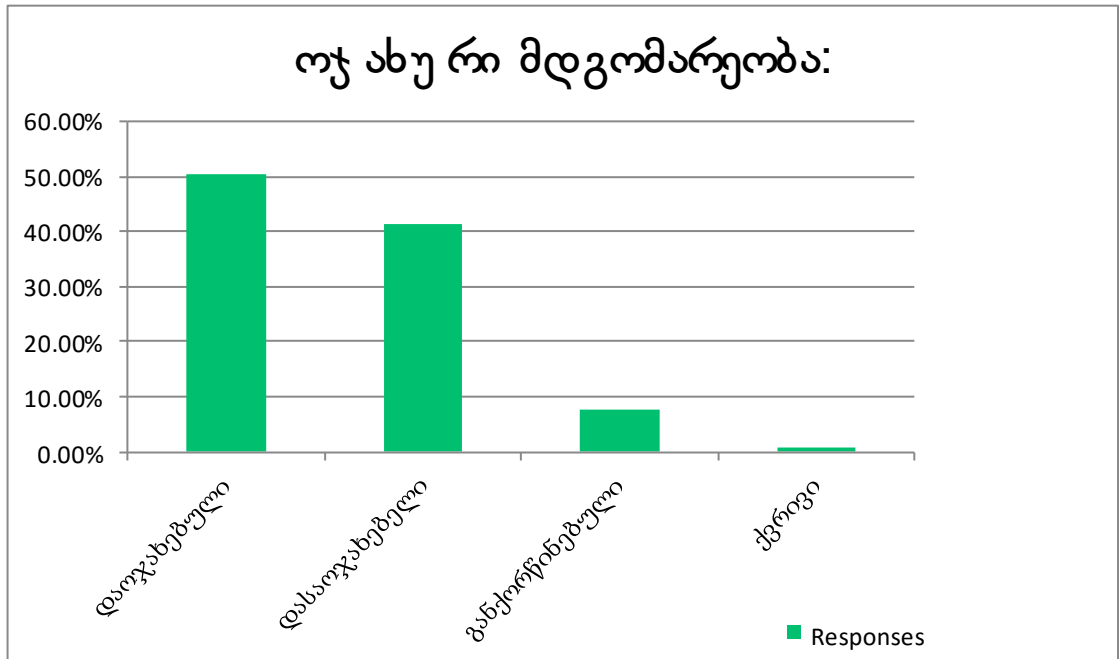
2.სქესი:

- მდედრობითი
- მამრობითი



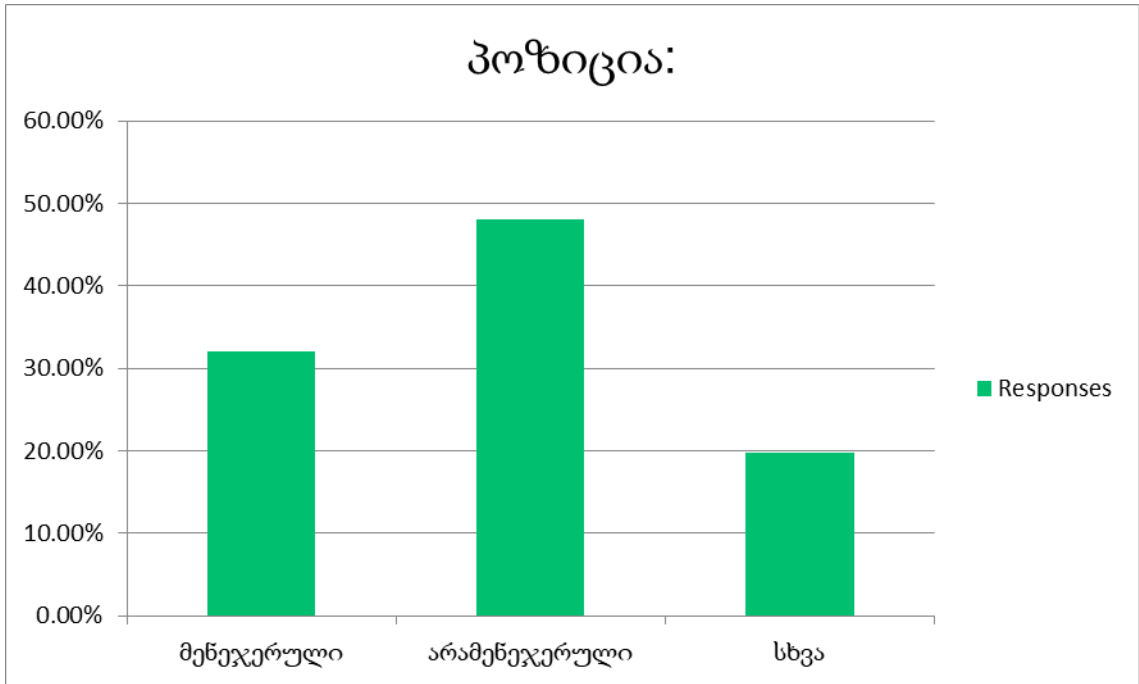
3.ოჯახური მდგომარეობა:

- დაოჯახებული
- დასაოჯახებელი
- განქორწინებული
- ქვრივი



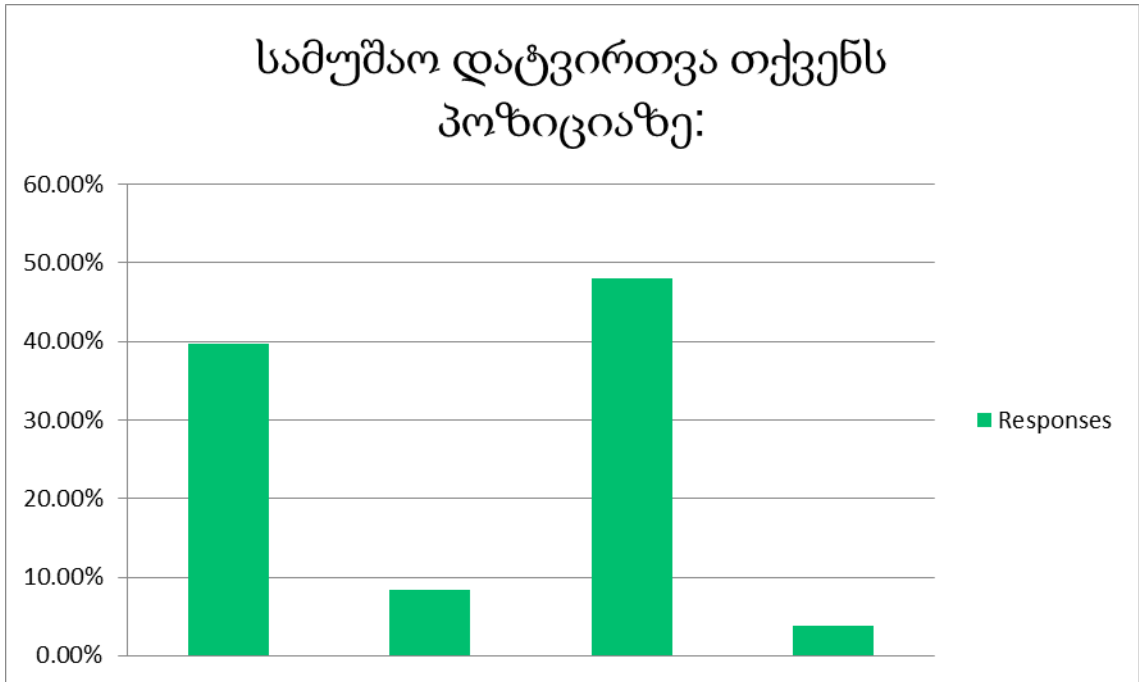
4.პოზიცია:

- მენეჯერული
- არამენეჯერული
- სხვა _____



5.სამუშაო დატვირთვა თქვენს პოზიციაზე:

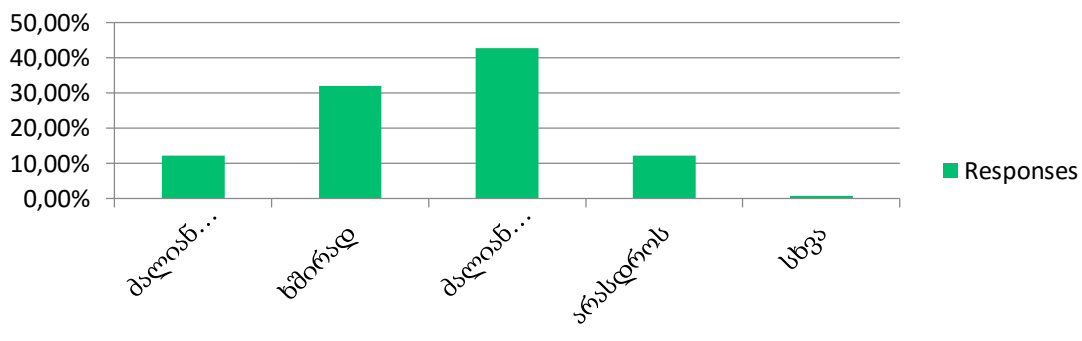
- უფრო მეტია, ვიდრე ერთ ადამიანს შეუძლია, შეასრულოს სამუშაო საათების მანძილზე
- უფრო ნაკლებია, მრჩება თავისუფალი დრო
- სამუშაო საათების ადექვატურია
- სხვა _____



6. ხშირად გინევთ თუ არა მუშაობა დასვენებისა და უქმე დღეებში ან/და სამსახურეობრივი საქმიანობის შესრულება სამუშაო საათების შემდეგ?

- ძალიან ხშირად/სისტემატიურად
- ხშირად
- ძალიან იშვიათად
- არასდროს

ხშირად გინევთ თუ არა მუ შაობა დასვენებისა და უ ქმე დღეებში ან/და სამსახუ რეობრივი საქმიანობის შესრუ ლება სამუ შაო საათების შემდეგ?

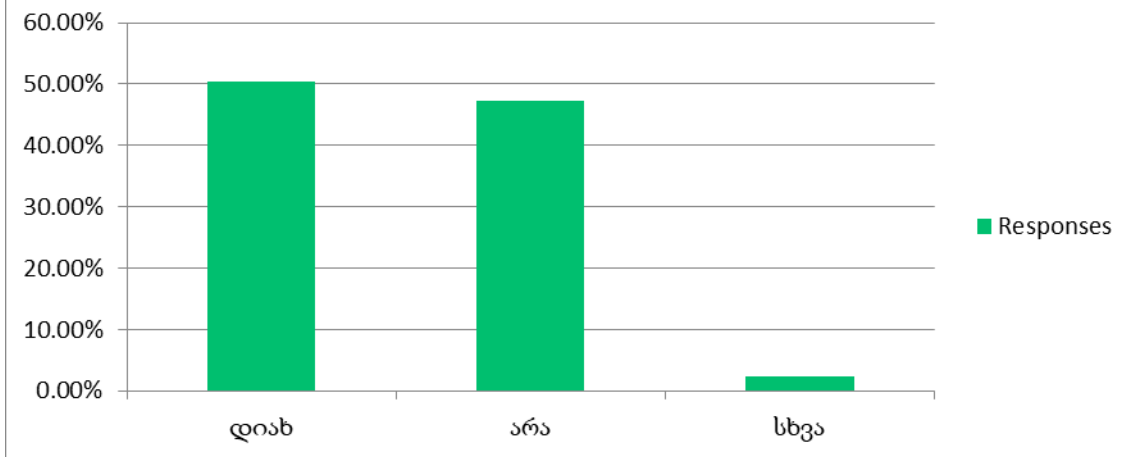


7.დაცულია თუ არა შრომისა და დასვენების (Work-life Balance) ბალანსი

თქვენს ცხოვრებაში?

- დიახ
- არა
- სხვა _____

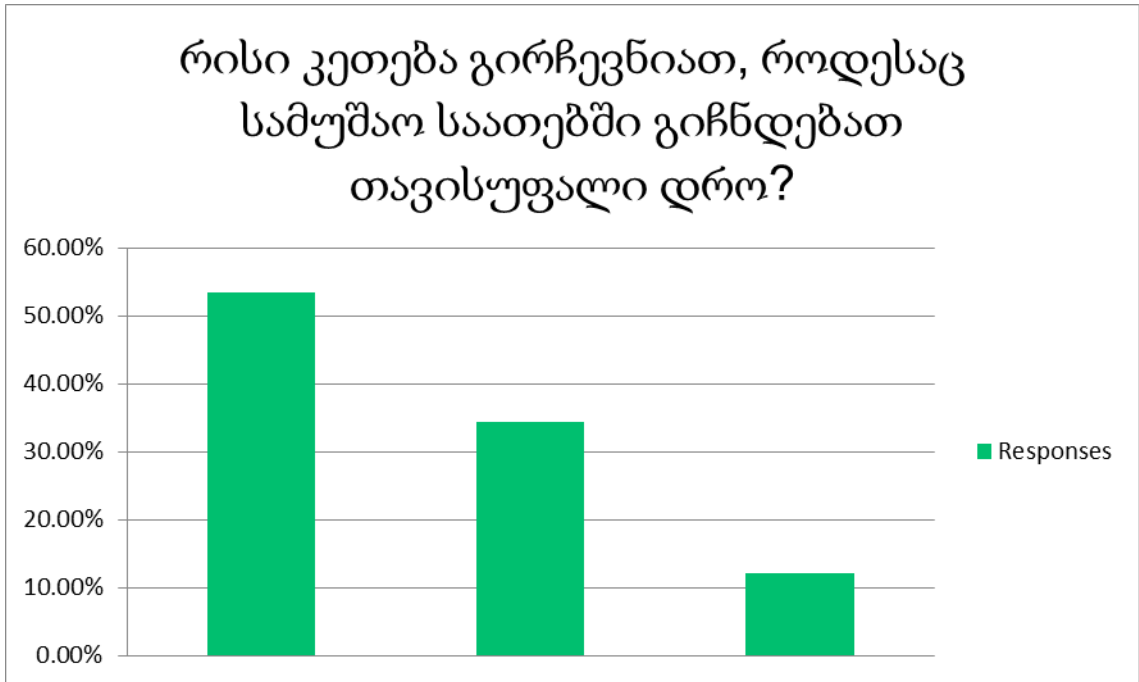
დაცულია თუ არა შრომისა და დასვენების (Work-life Balance) ბალანსი თქვენს ცხოვრებაში?



8.რისი კეთება გირჩევნიათ, როდესაც სამუშაო საათებში გიჩნდებათ

თავისუფალი დრო?

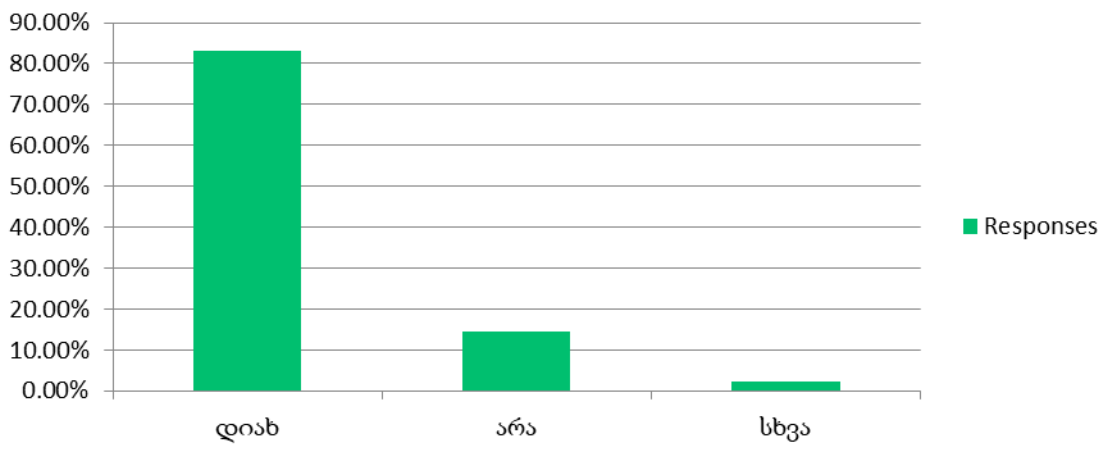
- ვრჩები ოფისში, ვისვენებ, ვათვარიელებ სოც. ქსელებს, ვეკონტაქტები მეგობრებს და ა.შ.
- არ შემიძლია უსაქმოდ ყოფნა, ვფიქრობ სხვადასხვა პროექტზე და ახალ იდეებზე, წინასწარ ვაკეთებ შესასრულებელ საქმეს და ა.შ.
- სხვა _____



9. მუშაობთ თუ არა თავდაუზოგავად, მაშინაც კი როდესაც საქმის კეთება არ განიჭებთ სიამოვნებას.

- დიახ
- არა
- სხვა _____

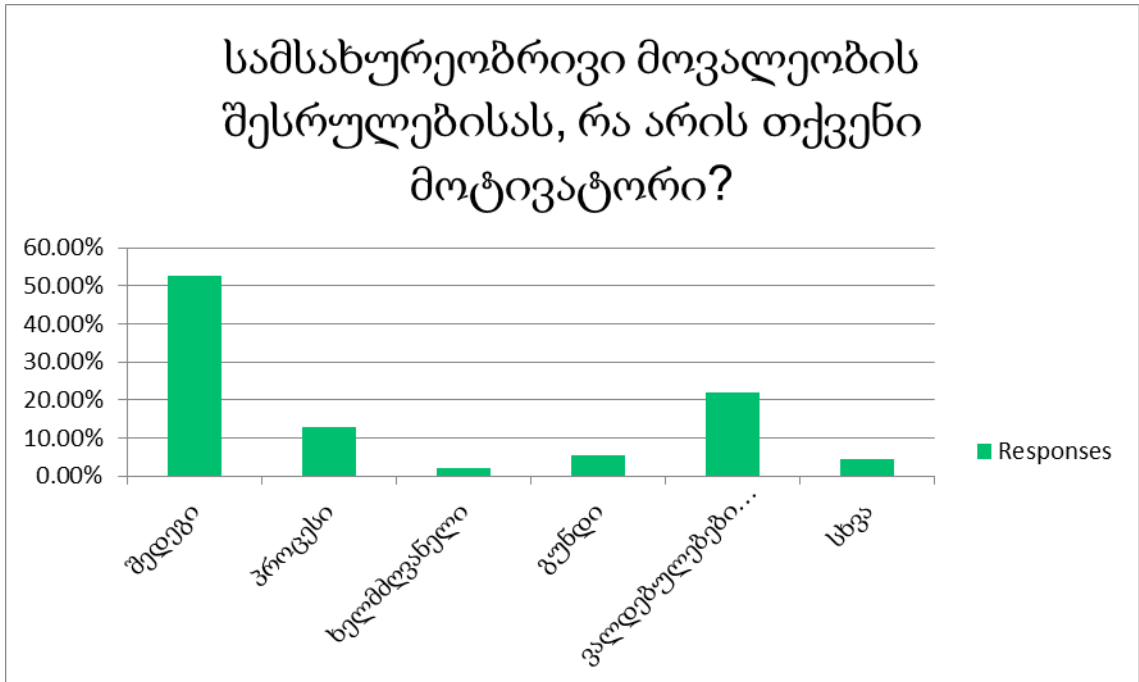
მუშაობთ თუ არა თავდაუზოგავად,
მაშინაც კი როდესაც საქმის კეთება არ
განიჭებთ სიამოვნებას?



10.სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას, რა არის თქვენი

მოტივატორი

- შედეგი
- პროცესი
- ხელმძღვანელი
- გუნდი
- ვალდებულებები (ოჯახი/სესხი და ა.შ.)
- სხვა_____

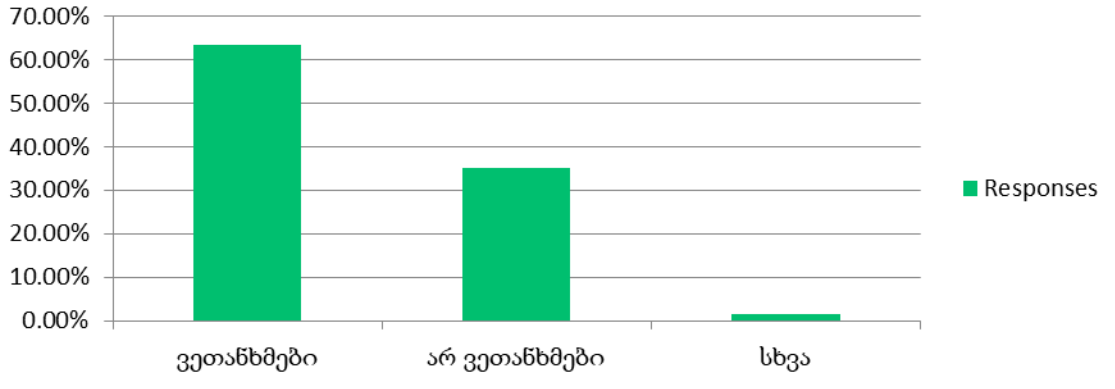


11.სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას, ისე ვარ საქმეში

ჩათვლული, რომ ვერ ვაკონტროლებ დროს?

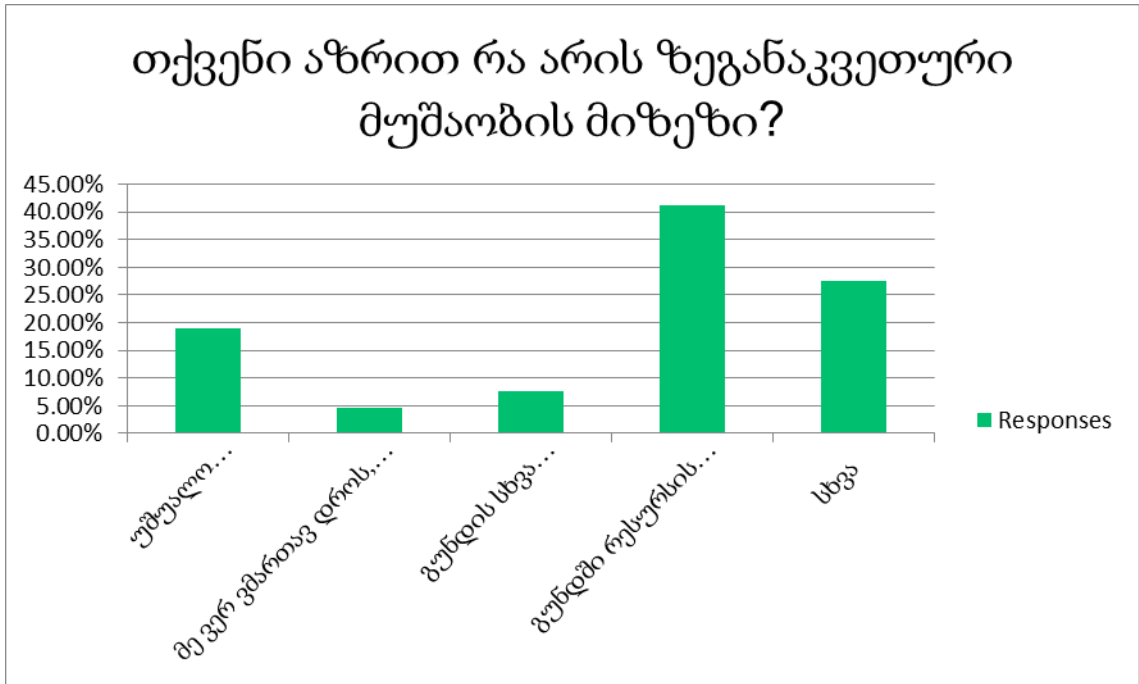
- დიახ
- არა
- სხვა _____

სამსახურეობრივი მოვალეობის
შესრულებისას, ისე ვარ საქმეში
ჩაფლული, რომ ვერ ვაკონტროლებ
დროს



12. თქვენი აზრით, რა არის თქვენი ზეგანაკვეთური მუშაობის მიზეზი?

- უშუალო ხელმძღვანელი ვერ ანაწილებს სამუშაოს მართებულად, ვერ განსაზღვრავს პრიორიტეტებს/მიზნებს
- მე ვერ ვმართავ დროს, ვერ ვსაზღვრავ გასაკეთებელი საქმის პრიორიტეტებს
- გუნდის სხვა წევრების არაპროფესიონალიზმი ან/და უპასუხისმგებლობა
- სხვა _____



13. თქვენი აზრით რა განაპირობებს ორგანიზაციაში ფუნქციების მოცულობისა და სამუშაო დროის თანაფარდობის დაცვას (გთხოვთ, მიუთითოთ)

1. მენეჯერის სწორი გადაწყვეტილებები;
2. ყოველივე დამოკიდებულია თანამშრომლის შესაძლებლობებზე;
3. კარგი, ჭკვიანურად გათვლილი მენეჯმენტი;
4. კვალიფიციური კადრები და სწორი მენეჯმენტი;
5. სწორი მენეჯმენტი და პროფესიონალი საკადრო რესურსი;
6. პროფესიონალიზმი;
7. თანამშრომლის კვალიფიციურობა;
8. სამუშაოს მოცულობა უნდა იყოს გადანაწილებული ადექვატურად (თანამშრომლის შესაძლებლობების და სამუშაო დროის გათვალისწინებით) თანამშრომლებს შორის;
9. ადამიანური რესურსების ქონა;
10. სრულყოფილი მენეჯმენტი
11. მენეჯერი (რა კი არა ვინ);
12. სამსახურებრივი სტრუქტურა

13. სისტემური პროცესები. თითოეულმა ადამიანმა უნდა იცოდეს, რა გზებს მიმართოს დროის უკმარისოვის შნეთ ვევაში და რა ეტაპზე. შესაბამისი რეაგირების უზურნველტოფა.
14. სწორი მენეჯმენტი;
15. ხელმძღვანელის მიერ პროცესების მართვა;
16. თანამშრომლების გონებრივი და ფიზიკური რესურსის სწორი განაწილება, გუნდებში სხვადასხვა სიძლიერის კადრების ყოლა (მოსწავლე-მასწავლებელი) , სტიმულის არსებობა.
17. სწორად გადანაწილებული დრო და იმ საქმის სიყვარული რასაც აკეთებ. ყველაზე მეტად პასუხისმგებლობის შეგრძნება..
18. სწორად დაგეგმილი მენეჯმენტი
19. კარგი მენეჯერი!დროის სწორად გამოყენება
20. ხელმძღვანელის მიერ პროცესების სწორი მართვა
21. სწორად გადანაწილებული ფუნქციებიდა კარგი მენეჯერი;
22. საქმის მცოდნე გუნდის წევრების და სამუშაოს მოცულობის ადეკვატურობა და დროის მენეჯმენტი;
23. ზუსტი სამუშაო აღწერა, რომელიც დაფუძნებული იქნება დაკვირვებაზე;
24. პროცესების სწორი მართვა.

თვისებრივი კვლევისთვის შემუშავებული კითხვარი და შედეგები (ინტერვიუ)

1. თქვენი აზრით, რა მოვლენაა ვორქაპოლიზმი?

რესპოდენტი #1: საქმიანობა, რომელიც წრეზე ატრიალებს ადამიანს, საქმიანობის კეთება, რომელიც არ ანიჭებს სიამოვნებას პიროვნებას, ისეთივე გადახრა, როგორიცაა ალკოჰოლიზმი და ა.შ.

რესპოდენტი #2: პერფექციონიზმის ნაწილი, გადახრა ნორმალური მდგომარეობიდან.

2. თქვენი აზრით, არის თუ არა ყურადღება გამახვილებული ამ მოვლენაზე (ვორქაპოლიზმზე) იმ დოზით, რა დოზით საჭიროებს?

რესპოდენტი #1: საქართველოში ადამიანები არ არიან იდეით შეპყრობილნი, შესაბამისად ვფიქრობ, რომ ვორქაპოლიზმის პრობლემა საქართველოში არ გვაქვს, პირიქით ადამიანებს სიზარმაცე უფრო ახასიათებთ.

რესპოდენტი #2: საქართველოში ვორქაპოლიზმზე ყურადღებას არაფერ ამახვილებს. რა ინფორმაციასაც ვფლობთ, აღებული გვაქვს უცხოური ლიტერატურიდან.

3. როგორ ფიქრობთ რა არის ამის მიზეზი?

რესპოდენტი #1: ის, რომ ჩვენს რეალობაში ვორქაპოლიკები არ ჭარბობენ.

რესპოდენტი #2: ალბათ, ის რომ ჩვენთან უფრო ნაკლებად არიან ვორქაპოლიკები, ვიდრე სხვა ქვეყნებში.

4. თქვენი აზრით როგორი უნდა იყოს ხელმძღვანელის მართვის სტილი?

რესპოდენტი #1: პარტნიორული, ორგანიზაციაში უნდა არსებობდეს ღია მენეჯმენტი, თანამშრომელს უნდა მიეცეს პოტენციალის გახსნის შესაძლებლობა და ის თავად უნდა იყოს იდეების გენერატორი.

რესპოდენტი #2: მენეჯერს არ უნდა ჰქონდეს ხელმძღვანელობის ერთი მიმართულება, ალბათ სიტუაციიდან გამომდინარე ხდება სტილის შერჩევა, კრიზისულ სიტუაციებში უნდა მიმართოს სხვა მიდგომას, ხოლო სტანდარტულ სიტუაციებში სულ სხვა მიდგომას.

5. თქვენი აზრით, რატომ უწევთ თანამშრომლებს მუშაობა დასვენებისა და უქმე დღეებში, ან/და სამსახურეობრივი საქმიანობის შესრულება სამუშაო საათების შემდეგ? რა შეიძლება იყოს აღნიშნულის გამომწვევი მიზეზი?

რესპოდენტი #2: ორგანიზაცია ავალდებულებს, საქმის დიდი მოცულობა, თანამშრომლის მიერ time-management-ის დარღვევა, ოთახში ბევრი

თანამშრომლის არსებობა, თანამშრომელი შეიძლება ხმაურში ვერ კონცენტრირდებოდეს თავის საქმეზე, ასე შეიძლება გარკვეულ წილად ამ გზით გაურბოდეს პირად პრობლემებს.

6. როგორ ხდება ან როგორ უნდა ხდებოდეს თანამშრომელზე შესასრულებელი ამოცანების (To Do List) განსაზღვრა?

რესპოდენტი #1: მენეჯერმა თანამშრომელი უნდა მიიყვანოს იქამდე, რომ მან თვითონ შეძლოს შესასრულებელი ამოცანების განსაზღვრა, To Do List-ზე მან უნდა იმუშაოს დამოუკიდებლად.

რესპოდენტი #2: მენეჯერმა უნდა მისცეს დავალება თანამშრომელს, გააცნოს მთავარი ამოცანა, ხოლო გასაკეთებელი საქმის პრიორიტეტების გადანაწილება უნდა მიანდოს თავად თანამშრომელს.

7. თქვენი აზრით, რა შეიძლება იყოს თანამშრომლის მიერ დროის ვერ მართვის მიზეზი/ები?

რესპოდენტი #1: არაფოკუსირება საქმეზე, ბევრი დროის მჭამელი, სისტემის არ ქონა, სუსტი კომუნიკაცია, არარეალისტური ამოცანები, ადამიანის შესაძლებლობები, შიში, სანამ დაიწყებ საქმეს.

რესპოდენტი #2: მთავარი მიზეზი არის ის, რომ არ იცის დროის მართვა.

8. თქვენი აზრით, ვინ უნდა უზრუნველყოს, განსაზღვროს ორგანიზაციაში ფუნქციების მოცულობისა და სამუშაო დროის თანათარღობის დაცვა?

რესპოდენტი #1: მენეჯერმა, უშუალო უფროსმა.

რესპოდენტი #2: უშუალო ხელმძღვანელმა

9. თქვენი პრაქტიკული გამოცდილებიდან, რამდენად ხშირად ყოფილა შემთხვევა, როდესაც თანამშრომელს სამუშაოს დიდი მოცულობის გამო დაეტოვებინა სამსახური?

რესპოდენტი #1: საქმის დიდი მოცულობა სამსახურის დატოვებისას იყო ერთ-ერთი მიზეზი, მაგრამ არა მთავარი.

რესპოდენტი #2: როდესაც თანამშრომელი ტოვებს სამსახურს, იქ არსებობს რამდენიმე მიზეზი, მხოლოდ საქმის დიდი მოცულობის გამო არ მახსენდება ვინმეს დაეტოვებინა პოზიცია.

10. თქვენი აზრით, შეიძლება თუ არა ჰქონდეს დადებითი შედეგები ვორქაპოლიზმს? გთხოვთ დაასახელოთ ისინი

რესპოდენტი #1: არაფერი გენიალური არ შექმნილა ვორქაპოლიკის გარეშე. იდეა მართავს ადამიანს, გავიხსენებ თუნდაც სტივ ჯობსის მაგალითს. კარგია, როდესაც ვორკაპოლიკი იდეით არის შეპყრობილი, თუმცა ცუდია როდესაც ჩვენ მენეჯერები ვახდენთ აღნიშნული მოვლენის ნახალისებას.

რესპოდენტი #2: აქვს, შედეგზე ორიენტირებულობა, ვორკაპოლიკი ადამიანი მეტ საქმეს აკეთებს.

11. თქვენი აზრით ხელმძღვანელისთვის რომელი უფრო სასურველია: ვორქაპოლიკი თუ სამუშაო პროცესში დობირებულად ჩართული თანამშრომელი?

რესპოდენტი #1: გააჩნია რა სჭირდება საქმეს. მენეჯერმა უნდა შეძლოს თანამშრომლის სწორი მართვა, რათა არ მიიყვანოს ის ვორქაპოლიზმამდე.

რესპოდენტი #2: გააჩნია მენეჯერს. თუ მენეჯერი ვორქაპოლიკია მას გაუჭირდება ჩვეულებრივ თანამშრომელთან მუშაობა და მისი მართვა.

ბიბლიოგრაფია

International Review of Industrial and Organizational Psychology 2003 Volume 18
Edited by Cary L. Cooper and Ivan T. Robertson
University of Manchester Institute of Science & Technology, UMIST, UK

POSITIVE AND NEGATIVE WORKAHOLISM-A Thesis
Presented to The Faculty of the Department of Psychology University of Houston
by Cyrus S. Mirza May 2012

Евгений Ильин - Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень
издательство Питер, год 2011

Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия –
Ловаков А. В. Национальный исследовательский университет «Высшая школа
экономики», Москва, Россия, Организационная психология 2012

თვისებრივი მეთოდები სოციალურ კვლევაში (თ. ზურაბიშვილი, თბილისი,
2006)

<http://old.ucss.ge/publication/012%20Tvisibrivi%20Metodebi%20Socialur%20Kvl%20evebshi.pdf>