

УДК 316.6

სუბიექტური კეთილდღეობის დომინირება ინტელექტუალურ აქტივობაზე

გიორგი გოროშიძე, თამარ ზანგალაძე

(ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

აბსტრაქტი

სტატიაში ნაცადია სუბიექტური კეთილდღეობის ფორმირების პროცესში მომუშავეთა შრომითი კმაყოფილების და ემოციური ინტელექტის მნიშვნელობების გარკვევა. ასეთი სახის შესწავლის საჭიროება მათში ემოციური პროცესების ფიგურირებიდან გამომდინარეობს. შრომით კმაყოფილებაზე ბევრად არის დამოკიდებული შრომის საბოლოო შედეგები, რომლებიც აისახება მთელი ორგანიზაციის ეფექტიანობაზე. ემოციური ინტელექტი მნიშვნელოვანია მომუშავეთა ინტერაქციისთვის და კოორდინაციისთვის, რაც ასევე დადებით ზეგავლენას ახდენს ორგანიზაციის ეფექტიანობაზე. კვლევაში გამოვლინდა სუბიექტური კეთილდღეობის დომინირება როგორც შრომით კმაყოფილებაზე, ისე ემოციურ ინტელექტზე, რაც გვაფიქრებინებს იმას, რომ სუბიექტური კეთილდღეობა უფრო მაღალი დონის მოვლენას წარმოადგენს დანარჩენ ორთან შედარებით. ეს განსაკუთრებით მკაფიოდ ჩანს სუბიექტურ კეთილდღეობასა და ემოციურ ინტელექტს შორის ურთიერთმიმართებაში. კერძოდ, სუბიექტური კეთილდღეობა, რომელიც არის მჭიდრო კავშირში ადამიანის მორალურ მრწამსთან, თავად აღმოჩნდა მეტი ზეგავლენის მომხდენი ინტელექტზე (ემოციურ ინტელექტზე), რაც ადასტურებს თანამედროვე პირობებისთვის აქტუალურ თავისებურებას: სუბიექტური კეთილდღეობის (მორალის) მეტ პრიორიტეტულობას ინტელექტუალურ აქტივობასთან შედარებით.

საკვანძო სიტყვები: შრომითი კმაყოფილება, სუბიექტური კეთილდღეობა, მორალი, ემოციური ინტელექტი.

ადამანი გამუდმებით მიისწრაფვის თავისი მატერიალური და სულიერი მდგომარეობის გაუმჯობესებისკენ. მატერიალური მდგომარეობის გაუმჯობესება შესაძლებელი ხდება უმთავრესად შრომის მეშვეობით, რასაც თან ახლავს კმაყოფილების მეტ-ნაკლები ხარისხი. იგი გარკვეულ მონაწილეობას ღებუობს სულიერი მდგომარეობის გაუმჯობესებაში, მაგრამ ამ საბოლოოს კიდევ სხვა მნიშვნელოვანი ფაქტორების მოქმედება განაპირობებს.

შრომითი კმაყოფილება, როგორც მოვლენა, მნიშვნელოვან ადგილს იკავებს უშუალოდ ადამიანის შრომითი საქმიანობის სფეროში და ბევრად განსაზღვრავს მის ეფექტიანობას. შრომითი კმაყოფილების შინაარსს ქმნის მომუშავეს მიერ იმის განცდა, რომ ის კმაყოფილია თავისი სამსახურით, შრომის გარემოთი, შრომის ანაზღაურებით და სხვ. ეს არის სპეციფიკური სუბიექტური განცდა, რომელიც ნაწილობრივ მონაწილეობს ზოგადად სუბიექტური კეთილდღეობის (ბედნიერების) ფორმირებაში და განიცდება კონკრეტულად სამსახურით გამოწვეული კმაყოფილების სახით. შრომითი კმაყოფილება სპეციფიკური განწყობისეული მდგომარეობაა, რომელიც მიმართულია შრომის პროცესზე და ბევრწილად

განსაზღვრავს ადამიანის შრომის ეფექტიანობას. ორგანიზაციებში ჩატარებული კვლევების საფუძველზე მეცნიერები ცდილობენ გაარკვიონ ის, თუ რას წარმოადგენენ ადამიანის შრომითი კმაყოფილების განმსაზღვრელი ფაქტორები. კვლევების შედეგებიდან გამომდინარე, ყოველთვის აღინიშნება ძლიერი კავშირი მომუშავეთა შრომით კმაყოფილებასა და ორგანიზაციის ეფექტიანობას შორის, რითიც არის გამოწვეული მეცნიერთა დიდი ყურადღება იმ ფაქტორებისა და მექანიზმების მიმართ, რომლებიც განაპირობებენ შრომით კმაყოფილების სასურველი დონის მიღწევას. ორგანიზაციის ეფექტიანი მუშაობისთვის ძალიან მნიშვნელოვანი ფაქტორებია თანამშრომელთა ღირებულებები და განწყობები, ორგანიზაციული კულტურა და გარემო პირობები, მართვის სტილი და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობა, რაც პირდაპირ ასახვას ჰპოვებს თანამშრომელთა შრომით კმაყოფილებაზე. ორგანიზაციები საგრძნობლად განსხვავდებიან ერთმანეთისგან მათი ხელმძღვანელობის მიერ ამ ფაქტორების სხვადასხვა ხარისხით გათვალისწინების თვალსაზრისით.

შრომითი კმაყოფილება გაიგება როგორც პოზიტიური და სასიამოვნო ემოციური მდგომარეობა, რომელსაც ინდივიდი თავისი სამსახურის მიმართ გამოხატავს. შრომით კმაყოფილებას მრავალი განზომილება გააჩნია. ყველაზე ფართოდ გავრცელებული განზომილებებია კმაყოფილება საქმიანობით, ანაზღაურებით, აღიარებით, დაწინაურების შესაძლებლობის არსებობით, ურთიერთობით სამსახურის ხელმძღვანელობასთან და თანამშრომლებთან. თითოეული განზომილება ზეგავლენას ახდენს სამსახურით ზოგად კმაყოფილებაზე, თუმცა ისინი შეიძლება განსხვავებული ფსიქოლოგიური დატვირთვის იყოს სხვადასხვა მომუშავესთვის. ეს განსხვავებულობა გახდა მეცნიერული კვლევების საფუძველი, რომლებითაც დადგინდა შრომითი კმაყოფილების სამი უმთავრესი ასპექტი: 1) შრომითი კმაყოფილება გულისხმობს კონკრეტული ადამიანის დამოკიდებულებას მისი საქმიანობის მიმართ. იგი უხილავია, მაგრამ მასზე შედეგები მეტყველებენ; 2) შრომითი კმაყოფილება განისაზღვრება იმით, თუ რამდენად შეესაბამება და რამდენად აღემატება შედეგი მოლოდინებს. იგი გულისხმობს გაძლიერებულ ჩართულობას და ძალისხმევას სამსახურის ფორმალური მოთხოვნების შესრულებისთვის; 3) შრომითი კმაყოფილება გულისხმობს სამსახურისადმი დამოკიდებულებას. ორივე შემთხვევაში ინდივიდი ავლენს დამოკიდებულებას სამსახურებრივი როლისადმი და ამ დამოკიდებულების შედეგებისადმი [1].

შრომითი კმაყოფილება შეიძლება განვსაზღვროთ, როგორც შრომისადმი ადამიანის ზოგადი დამოკიდებულება, რომელიც მიღწეულ და სუბიექტურად სასურველ შედეგებს შორის სხვაობის შეფასების საფუძველზე განიცდება. შრომითი ჯგუფის ერთიანი დამოკიდებულებისგან განსხვავებით, შრომითი კმაყოფილება ინდივიდუალურ მოვლენად არის მიჩნეული. შრომით კოლექტივში შეიძლება ერთიანი მაღალი განწყობის არსებობა აღინიშნებოდეს და ამავე დროს, ცალკეული პიროვნება შრომით უკმაყოფილო დამოკიდებულებით გამოირჩოდეს. როგორც კვლევების შედეგად გაირკვა, შრომისადმი მომუშავეს დამოკიდებულებას მრავალი ფაქტორი განსაზღვრავს. მომუშავე შეიძლება თავის ხელფასს და კოლეგებს განსხვავებულად აფასებდეს და ამავე დროს ამ ფაქტორების ურთიერთქმედება მისი შრომისადმი სხვების მსგავს ზოგად დამოკიდებულებას განაპირობებდეს. ამრიგად მოსალოდნელია, რომ ორი მომუშავე სამუშაოთი ერთნაირად

შეიძლება იყოს კმაყოფილი, მაგრამ განსხვავებული მიზეზების გამო - ერთს, შეიძლება თანამშრომლების მიმართ დადებითი დამოკიდებულება გააჩნდეს და ხელფასს უარყოფითად აფასებდეს, რაც მის საშუალო დონის შრომით კმაყოფილებას განაპირობებს. მეორეს შეიძლება თანამშრომლების მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულება გააჩნდეს, ხოლო ხელფასის მიმართ კი დადებითი, რამაც შეიძლება მოახდინოს მისი შრომითი კმაყოფილების ასევე საშუალო დონის ჩამოყალიბება. შრომის პროცესის განსხვავებული ასპექტების მიმართ მომუშავეებს განსხვავებული დამოკიდებულებები გააჩნიათ [2].

შრომითი კმაყოფილების მეცნიერული შესწავლის სფეროში ერთ-ერთ გამორჩეულ მეცნიერს ფრედერიკ ჰერცბერგი წარმოადგენს. 1959 წელს გამოქვეყნებული მისი სამეცნიერო ნაშრომის მიხედვით, რომელიც შეეხებოდა სამუშაო ადგილზე მომუშავეს კმაყოფილებისა და უკმაყოფილების გამომწვევი ფაქტორების შესწავლას, მიიჩნევა რომ მაღალი შრომითი კმაყოფილების მიღწევა წარმოადგენს მომუშავეთა საქმინობის გაუმჯობესების მნიშვნელოვან ფაქტორს. სამუშაოს გაუმჯობესებასთან ერთად იზრდება ინდივიდუალური პროდუქტიულობა, სამსახურში დარჩენის ხანგრძლივობა და მთლიანად ორგანიზაციის ეფექტიანობა. შრომითი კმაყოფილების კონცეფცია იქცა სამსახურსა და თანამშრომლებზე მსჯელობის განუყოფელ ნაწილად. დღეს ადამიანური რესურსების მენეჯერებს სურთ იცოდნენ ის, თუ როგორ დააკმაყოფილონ თანამშრომლები, როგორ მიაღწიონ მათი შრომითი კმაყოფილების ზრდას. თანამშრომლებს და მენეჯერებს ხშირად შესაძლოა ჰქონდეთ განსხვავებული შეხედულებები იმის შესახებ თუ როგორ შეიძლება სამსახურში შრომის პირობების გაუმჯობესებამ აამაღლოს შრომითი კმაყოფილება. ამიტომ დასაქმებული ადამიანები ხშირად სამუშაო საათების დიდ ნაწილს სამსახურში ატარებენ, ფიქრობენ საქმეზე, ისვენებენ იმისთვის, რომ უკეთესად იმუშაონ, ემზადებიან სამსახურისთვის, ვინაიდან სამსახურს შემოსავალი მოაქვს. თუმცა, სამსახური ხშირად მაინც არ არის ის ადგილი, სადაც ისინი ამ თავიანთი მონდომებული მცდელობებით მაღალი შრომითი კმაყოფილების მიღწევას ახერხებენ [3].

აღნიშნული წინააღმდეგობრივი მოვლენების შესწავლას ფრედერიკ ჰერცბერგმა არაერთი მეცნიერული კვლევა დაუთმო, რაც საბოლოოდ 1950-იანი წლებისთვის მოტივაციის ორფაქტორიანი თეორიის შემუშავებით დაგვირგვინდა. ჰერცბერგმა და მისმა კოლეგებმა გამოავლინეს რიგი ფაქტორებისა, რომლებიც იწვევენ კმაყოფილებას და უკმაყოფილებას. ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა პროფესიული და კარიერული წარმატებები, პასუხისმგებლობის გრძნობა, გაღებული ღვაწლის აღიარება, და ა.შ. ქმნიან ფაქტორთა ისეთ კატეგორიას, რომელთა დაკმაყოფილების და გაუმჯობესების პირობების არსებობაც სამსახურში იწვევს სამუშაოთი კმაყოფილების განცდის აღმოცენებას, თუმცა ამ ფაქტორების გაუარესება და არარსებობა უკმაყოფილებას არ იწვევს. მეორეს მხრივ, ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა კარგი სამუშაო პირობები, ღირსეული ხელფასი, და სხვ., თავიანთი გაუარესების და არარსებობის შემთხვევაში წარმოადგენენ სამუშაოთი უკმაყოფილების გამომწვევებს, თუმცა მათი არსებობა და გაუმჯობესება არ იწვევს სამუშაოთი კმაყოფილების მატებას. პირველი რიგის ფაქტორებს ფ. ჰერცბერგმა უწოდა მოტივაციური ფაქტორები, ხოლო მეორე რიგის ფაქტორებს - ჰიგიენური ფაქტორები. ამ თეორიის მიხედვით ჭეშმარიტი მამოტივირებელი ძალა გააჩნიათ მოტივატორებს,

რომელთა ამოქმედებითაც შეიძლება მოხერხდეს შრომის ნაყოფიერების ამაღლება, რაც იგივე სიადვილით ვერ მიიღწევა ჰიგიენური ფაქტორების გაუმჯობესების შემთხვევაში [1].

ადამიანის აქტიური ცხოვრების ნახევარს იკავებს მისი შრომითი საქმიანობა. ამიტომ ბევრი რამ არის დამოკიდებული იმაზე, თუ რა წარმატებულობით უძღვება ადამიანი თავის სამსახურებრივ საქმიანობას და აქედან გამომდინარე რა მოსალოდნელი სიკეთეები ეძლევა მას საზოგადოებრივი ცხოვრებისთვის. ისეთი მოვლენა, როგორცაა სუბიექტური კეთილდღეობის განცდა, სხვადასხვა ხარისხით შეიძლება იყოს დამოკიდებული შრომით კმაყოფილებაზე, რაც იქნება განპირობებული მიმდინარე მომენტის სოციალური პროცესების სპეციფიკურობით, ქვეყნის და საზოგადოების კეთილდღეობის დონით და ა.შ. განვითარების დაბალი დონის მქონე ქვეყნებისთვის უფრო დამახასიათებელია ჰიგიენური ფაქტორების დაკმაყოფილების მეტი აქტუალობა და, შესაბამისად, სუბიექტური ბედნიერების განცდის შექმნაში ჰიგიენური ფაქტორების დაკმაყოფილება უფრო მნიშვნელოვან როლს თამაშობს. განვითარებული ქვეყნების შემთხვევაში უფრო წამყვან მნიშვნელობას იძენს მოტივაციური ფაქტორების (მოტივატორების) დაკმაყოფილების უზრუნველმყოფი პირობების შექმნა და, შესაბამისად, სუბიექტური ბედნიერების მოსაპოვებლად ორიენტაცია უფრო მეტად უნდა კეთდებოდეს მოტივატორების სრულფასოვან დაკმაყოფილებაზე. სუბიექტური კეთილდღეობის მაღალი ნიშნულების მიღწევა არ არის დამოკიდებული მხოლოდ სამუშაო გარემოსა და პირობების მოწესრიგებაზე [3].

მეცნიერები დიდი ხნის განმავლობაში მსჯელობდნენ იმაზე, თუ რა არის ბედნიერი ცხოვრება. ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად ისინი შეჩერდნენ ისეთ კრიტერიუმებზე, როგორებიცაა სიყვარული, სიამოვნება და თვითშეფასება, როგორც ცხოვრების დონის განმსაზღვრელი მახასიათებლები. ერთ-ერთი განსხვავებული აზრის მიხედვით, ბედნიერი ცხოვრება გულისხმობს იმას, რომ ადამიანებმა თავად უნდა იფიქრონ რომ ისინი ბედნიერი ცხოვრებით ცხოვრობენ. ეს მიდგომა ბევრწილად განსაზღვრავს სუბიექტურ ბედნიერებას, სუბიექტურ კეთილდღეობას (Subjective Well-being). ადამიანები თავს ბედნიერად გრძნობენ, როდესაც ისინი განიცდიან ბევრ პოზიტიურ და მცირე ნეგატიურ ემოციებს, როდესაც ისინი ჩართულები არიან საინტერესო აქტივობებში და როდესაც კმაყოფილები არიან საკუთარი ცხოვრებით. მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ადამიანთა მიერ ყველაზე მეტი მნიშვნელობა ენიჭება ცხოვრებით კმაყოფილებას (ბედნიერების განცდას). როგორც კი მატერიალური საჭიროებების დაკმაყოფილება ხდება, საკუთარი თვითრეალიზაციის მიზნის მისაღწევად ინდივიდები გადაინაცვლებენ არამატერიალური საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე [4].

მკვლევარებს დაუგროვდათ ასევე იმის მტკიცებულებებიც, რომ ცხოვრებისეული გარემოებების დიდი ნაწილი ბედნიერებასთან ძალიან დაბალ კორელაციაშია. მაგალითად ისეთი ფაქტორები როგორებიცაა შემოსავალი, მეგობრები, რელიგია, ინტელექტი და განათლება ერთიანად ბედნიერების მაჩვენებლების ვარაციის მხოლოდ 15%-ს ფარავენ. სხვადასხვა ქვეყნებში დასაქმებულთა გამოკითხვების შედეგად აღმოჩნდა, რომ არსებობს მცირე პოზიტიური კორელაცია სუბიექტურ ბედნიერებასა და შემოსავალს შორის. აღმოჩნდა ისიც, რომ ადამიანების სურვილები იზრდება მათი შემოსავლის ზრდასთან

ერთად და ძალიან მალე ადაპტაციას განიცდიან შემოსავლის მაღალ დონესთან, რაც შემდგომ იწვევს ბედნიერების განცდის ინტენსივობის კლებას [5].

სუბიექტურ ბედნიერებას მრავალი შემადგენელი ელემენტი გააჩნია, რის გამოც მისი გამოვლინებები არ არის სტერეოტიპული და ადვილად პროგნოზირებადი. ამ მხრივ საინტერესოა ის, თუ რომელ კომპონენტს გააჩნია მის ფორმირებაში მეტი მნიშვნელობა. ამ თვალსაზრისით აღნიშნული მოვლენის ემოციური თავისებურების გამო, ყურადღებას იპყრობს ემოციური ინტელექტი, რომლის მნიშვნელობაშიც იგულისხმება ემოციურ პროცესთა რეგულირების მექანიზმი. ეს ფსიქიკური მოვლენა ბოლო ხანებში მრავალი მეცნიერის ყურადღების ცენტრში აღმოჩნდა. მას ხშირად უფრო დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ ვიდრე კოგნიტურ ინტელექტს. ეს ხდება იმ ფონზე, როდესაც მეცნიერები ადამიანის ქცევის განმსაზღვრელ ფაქტორთა შორის სულ უფრო მეტად იხრებიან მისი ირაციონალური ბუნებისკენ, ნაცვლად ქცევის რაციონალური საწყისების დომინირების უალტერნატივობისა, რომელიც წარსულში მიიჩნეოდა უპირატეს მიდგომად.

ემოციურ ინტელექტში იგულისხმება როგორც საკუთარი, ისე სხვების ემოციების აღქმის ზოგადი უნარი. ამასთან, აღნიშნული უნარი გვეხმარება ემოციების მართვასა და დამაბულ ემოციურ სიტუაციებთან ეფექტურად გამკლავებაში. პრობლემების აღმოცენება პირად ურთიერთობებსა და ქორწინებაში, სამუშაო სტრესთან და საქმიანობის სირთულეებთან გამკლავების სიძნელე და სხვა, შესაძლოა დაბალი ემოციური ინტელექტის მაჩვენებელი იყოს. ემოციური ინტელექტის დასწავლა და გავარჯიშება სკოლებში, სამსახურებსა და ფსიქიატრიულ კლინიკებში წარმოადგენს საკმაოდ ღირებულ, ეფექტიან და ხანგრძლივ პერსპექტივაზე გათვლილ გამოსავალს რთული ვითარებებიდან, როგორც ადამიანის ინდივიდუალური, ისე საზოგადოების საჭიროებების მოგვარებისათვის. ის წარმოადგენს ბევრი პრობლემის გადაჭრის სწრაფ საშუალებას სხვადასხვა სფეროში. ემოციური ინტელექტის ძირითადი განზომილებებია შემდეგი: ა) თვითშემეცნება - იმის გაცნობიერება თუ რას გრძნობ, ბ) თვითმართვა - საკუთარი ემოციების და იმპულსების მართვის უნარი, გ) თითმოტივირება - დაბრკოლებებისა და წარუმატებლობების საპირისპირო აქტივობა, დ) თანაგრძნობა - სხვების გრძნობების გაგების უნარი, ე) სოციალური უნარჩვევები - სხვების ემოციურ რეაგირებებთან გამკლავების უნარი. ემოციურ ინტელექტს მრავალი თანამედროვე ავტორი იკვლევს, რომლებიც ამტკიცებენ ამ ფენომენის სიღრმისეულობას და დიდ პოტენციალს პროცესთა პროგნოზირების საკითხში. ემოციურ ინტელექტს კრიტიკოსებიც ჰყავს, რომლებიც გამორიცხავენ სხვა პროცესებთან მის მჭიდრო კავშირს და იმასაც აღნიშნავენ, რომ რაც უფრო ემატება მას ახალი ელემენტები, მით უფრო ბუნდოვანი და გაუგებარი ხდება იგი და ძნელდება სხვა პროცესებთან კავშირების გამოკვეთა [2], [3].

ემოციური ინტელექტის კონცეფცია აკავშირებს და ხსნის ინტელექტს ემოციების პოზიციებიდან და ემოციებს პირიქით, ინტელექტის პოზიციებიდან. ეს პროცესი კი ადამიანებს ეხმარება უკეთესად გაიაზრონ თითოეულის მნიშვნელობა და არსი (James R. Averill). ემოციური ინტელექტის ეფექტიანი გამოყენების საჭიროება გვხვდება ყველა სფეროში. განათლების ექსპერტები, აღმასრულებელი მენეჯერები და ა.შ. ყველა ერთხმად აღიარებს, რომ თანამედროვე სამყაროში ადამიანებს ყველაზე მეტად ესაჭიროებათ

ემოციური ცნობიერება, მეტი სენსიტიურობა და ურბანულ გარემოში ცხოვრების უნარი, რომელიც დღევანდელ პირობებში საკმაოდ არის დათვითული ნეგატიური მოვლენებით.

ზემოაღნიშნული მოსაზრებიდან გამომდინარე, ემოციური ინტელექტის მნიშვნელობა ძალიან დიდია. პრობლემები პირად ურთიერთობებსა და ოჯახში, სამუშაო სტრესთან და საქმესთან გამკლავების სირთულეები და სხვა, შესაძლოა დაბალი ემოციური ინტელექტის მაჩვენებელს წარმოადგენდეს. ემოციური ინტელექტის განვითარება და გავარჯიშება სკოლებში, სამსახურებში და სხვა სფეროებში წარმოადგენს ღირებულ, ეფექტურ და ხანგრძლივ პესრპექტივაზე გათვლილ გამოსავალს, როგორც ადამიანის ინდივიდუალური, ისე საზოგადოების და სხვა მასშტაბის საჭიროებების მოგვარებისათვის. ის წარმოადგენს მთელი რიგი პრობლემების გადაჭრის სწრაფ და ეფექტიან საშუალებას როგორც ინდივიდის, ისე ჯგუფის და ორგანიზაციის დონეებზე.

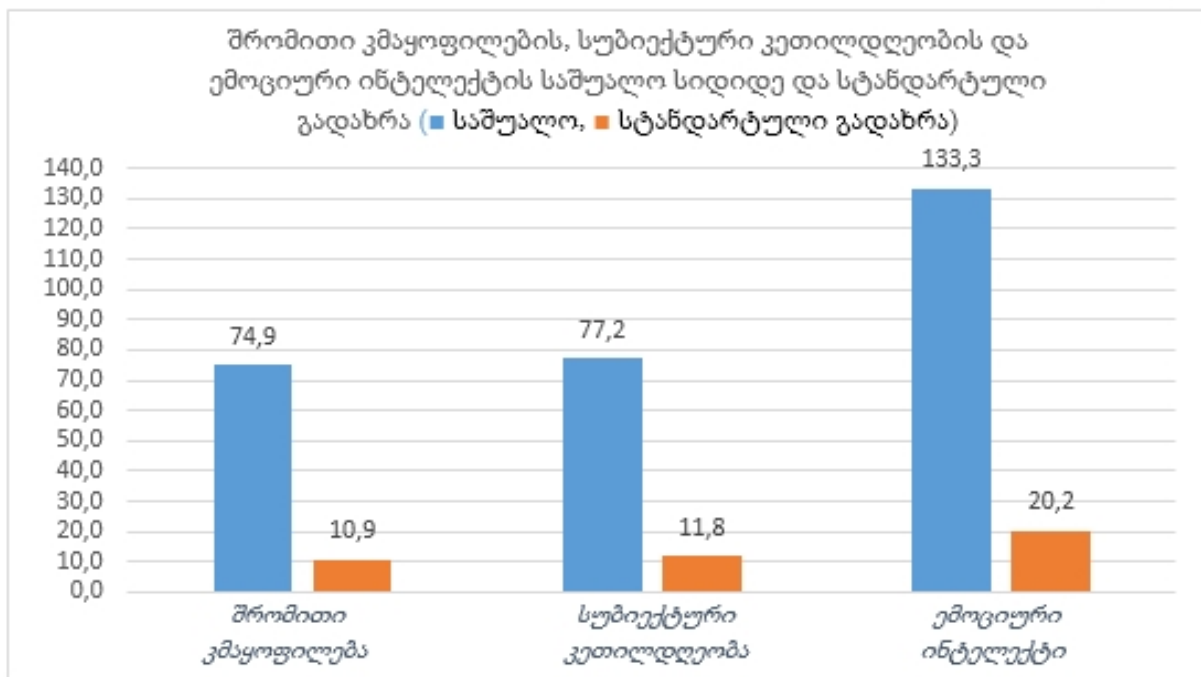
ზემოთ განხილულ მოვლენებს შორის არსებობს ნაწილობრივი საერთოობა და ეს არის ემოციური პროცესები. ამ მოვლენებს შორის შრომითი კმაყოფილება ყველაზე უფრო მეტად გამოირჩევა შრომით საქმიანობაში აქტიური მონაწილეობით. მრავალი კვლევა არსებობს, რომლებშიც მტკიცდება შრომითი კმაყოფილების დიდი მნიშვნელობა შრომის ნაყოფიერების განსაზღვრაში. ე.ი. ადამიანის შრომითი საქმიანობის ეფექტიანობა გარკვეულად დამოკიდებულია შრომითი აქტივობის თანმხლებ ემოციურ პროცესებზე. როგორც კვლევებიდან ჩანს, რაც უფრო მაღალია შრომითი კმაყოფილება, მით უფრო უმჯობესდება შრომის შედეგები. ეს გვაფიქრებინებს იმას, რომ თუკი გამოიძებნება შრომითი კმაყოფილების ამდლებისთვის დამატებითი სტიმულები, ეს კიდევ უფრო აამაღლებს შრომის ეფექტიანობას. აქედან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ შრომის ეფექტიანობა და მისით განპირობებული შემოსავლები წარმოადგენს მუდმივ პრობლემას, რომელიც აღნიშნულ საკითხს ყოველთვის უნარჩუნებს დიდ აქტუალობას.

აღნიშნული მოვლენების შესახებ წარმოდგენილი მოსაზრებების საფუძველზე, ჩვენ მიერ ჩატარებული იქნა ემპირიული კვლევა ხსენებულ მოვლენებს შორის მიმართებათა თავისებურების დადგენის მიზნით. შესწავლილი იყო შრომითი კმაყოფილება, ემოციური ინტელექტი და სუბიექტური კეთილდღეობა (subjective well-being). შრომითი კმაყოფილების კვლევა განხორციელდა „მინესოტას შრომითი კმაყოფილების საკვლევი კითხვარით“, სუბიექტური კეთილდღეობის კვლევა განხორციელდა „ოქსფორდის ბედნიერების საკვლევი კითხვარით“, ხოლო ემოციური ინტელექტის კვლევა განხორციელდა „ნ. ჰოლის ემოციური ინტელექტის საკვლევი კითხვარით“. სამივე კითხვარი გამოირჩევა მაღალი სტატისტიკური სანდოობით კრონბახის კრიტერიუმის მიხედვით. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 155-მა რესპონდენტმა, რომელთაგან 75 იყო საჯარო ორგანიზაციებიდან, 74 - კერძო ორგანიზაციებიდან, ხოლო 11 იყო დაკავებული სხვადასხვა ტიპის სამუშაოებით.

კვლევის მიზანს წარმოადგენდა დასაქმებულ ადამიანთა სუბიექტური კეთილდღეობის ფორმირებაზე (ბედნიერებაზე) ზეგავლენის მომხდენი ისეთი ფაქტორების შესწავლა, როგორებიცაა შრომითი კმაყოფილება და ემოციური ინტელექტი. კვლევის პირველადი მონაცემები ვიზუალურად წარმოდგენილია ქვემოთ მოყვანილ დიაგრამაში (იხ. დიაგრამა

1). მასზე ნაჩვენებია საკვლევ ფაქტორთა საშუალო სიდიდეები (ლურჯი) მათი შესაბამისი სტანდარტული გადახრების (წითელი) სიდიდეებთან ერთად. მონაცემთა სტატისტიკური მნიშვნელობის დასადგენად მოხდა თითოეული ფაქტორის ვარიაციის კოეფიციენტის გამოთვლა ფორმულით - $V = \sigma/m\%$. შრომითი კმაყოფილებისთვის ვარიაციის კოეფიციენტი უდრის $V = 0.145 * 100\% = 14.5\%$, სუბიექტური კეთილდღეობისთვის ვარიაციის კოეფიციენტი უდრის $V = 0.152 * 100\% = 15.2\%$, ხოლო ემოციური ინტელექტისთვის ვარიაციის კოეფიციენტი უდრის $V = 0.151 * 100\% = 15.1\%$. ე.ი. სამივე ფაქტორზე მივიღეთ თითქმის ერთი და იგივე ვარიაციის კოეფიციენტი $\approx 15\%$. ეს ის სიდიდეა, რომელიც სტატისტიკაში დადგენილი ნორმების მიხედვით გამოხატავს მიღებული მონაცემების საკმაოდ მაღალ სტატისტიკურ მნიშვნელობას.

დიაგრამა 1



ზემოაღნიშნულ ცვლადებს შორის კავშირის დასადგენად გამოყენებული იქნა შერეული მომენტის კორელაციის კოეფიციენტი (პირსონი). შრომით კმაყოფილებასა და სუბიექტურ ბედნიერებას შორის დადგინდა $r = 0.279, p < 0.01$; შრომითი კმაყოფილებასა და ემოციურ ინტელექტს შორის დადგინდა შედარებით დაბალი სანდო კორელაცია $r = 0.173, p < 0.05$; სუბიექტურ კეთილდღეობასა და ემოციურ ინტელექტს შორის დადგინდა ყველაზე მაღალი სანდო კორელაცია $r = 0.525, p < 0.01$ (იხ. ტაბულა N1

ტაბულა N1

კორელაციური ანალიზის შედეგები

	კორელაცია	სტატისტიკური სანდოობა
შრომითი კმაყოფილება - სუბიექტური კეთილდღეობა	$r = 0.279$	$p < 0.01$
შრომითი კმაყოფილება - ემოციური ინტელექტი	$r = 0.173$	$p < 0.05$
სუბიექტური კეთილდღეობა - ემოციური ინტელექტი	$r = 0.525$	$p < 0.01$

რაც შეეხება რეგრესული ანალიზის საფუძველზე მიღებულ შედეგებს, გამოვლინდა გამოკვლეული ფაქტორების დამოკიდებულებათა შემდეგი მნიშვნელობები (0.007 – 0.000 სტატისტიკური სანდოობის ფარგლებში): 1) სუბიექტურ კეთილდღეობაზე შრომითი კმაყოფილების მხრიდან ზეგავლენის მოხდენა განისაზღვრა შემდეგი სიდიდით - $Beta=0.188$, $t= 2.722$ (27.7%), ხოლო ემოციური ინტელექტის მხრიდან ზეგავლენა განისაზღვრა შემდეგი სიდიდით - $Beta=0.492$, $t=7.119$ (72.3%). ე.ი. ემოციურ ინტელექტს გაცილებით უფრო მეტი აქვს ზეგავლენა სუბიექტურ კეთილდღეობაზე ვიდრე შრომით კმაყოფილებას. 2) ემოციურ ინტელექტზე ზეგავლენის მოხდენის მხრივ გამოიკვეთა მხოლოდ სუბიექტური კეთილდღეობა - $Beta=0.516$, $t=7.119$ (94.1%) სიდიდით. ე.ი. სუბიექტურ კეთილდღეობას უფრო მეტი აქვს ზეგავლენა ემოციურ ინტელექტზე და არა პირიქით. 3) შრომით კმაყოფილებაზე ზეგავლენის მოხდენის თვალსაზრისით გამოიკვეთა მხოლოდ სუბიექტური კეთილდღეობა შემდეგი სიდიდით - $Beta=0.252$, $t= 2.722$ (85.9%). ე.ი. ემოციურ პროცესებს უფრო მეტი აქვთ ზეგავლენა შრომით კმაყოფილებაზე და არა პირიქით (იხ. ტაბულა N2).

ტაბულა N2

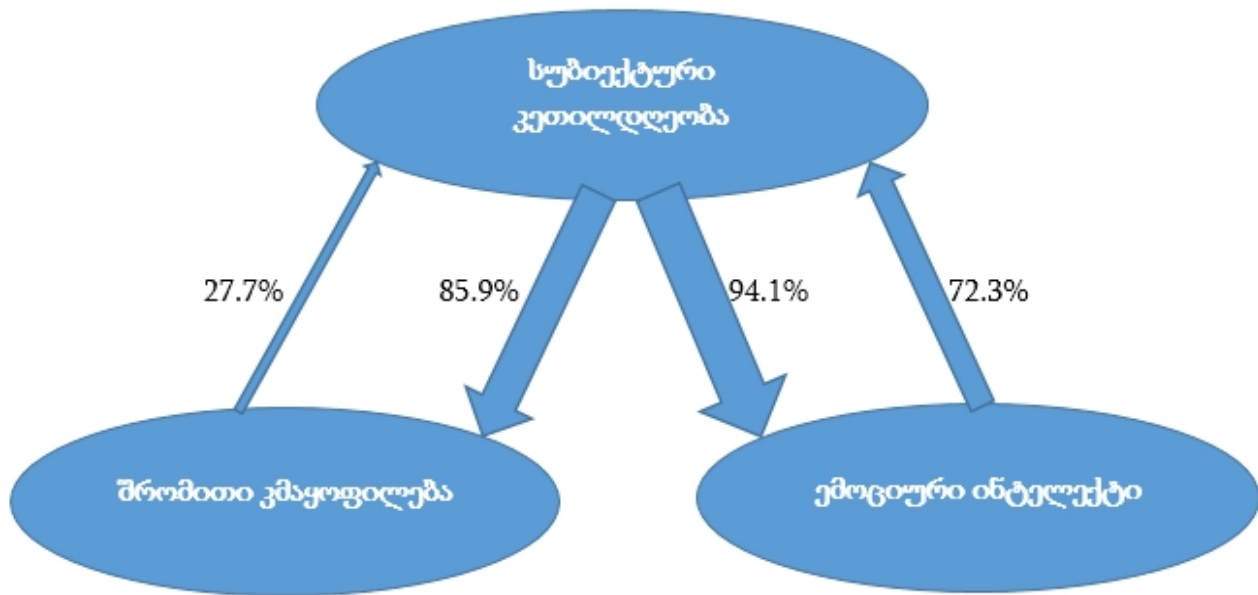
რეგრესული ანალიზის შედეგები

	Beta	ზეგავლენის სიდიდე %	სტატისტიკური სანდოობა
შრომითი კმაყოფილება - სუბიექტური კეთილდღეობა	0.188	27.7%	$P < 0.007$
ემოციური ინტელექტი - სუბიექტური კეთილდღეობა	0.492	72.3%	$P < 0.000$
სუბიექტური კეთილდღეობა - ემოცი- ური ინტელექტი	0.516	94.1%	$P < 0.000$

სუბიექტური კეთილდღეობა - შრომითი კმაყოფილება	0.252	85.9%	P < 0.007
--	-------	-------	-----------

მიღებული შედეგებიდან გამომდინარეობს ის, რომ მაღალი შრომითი კმაყოფილება არ ქმნის საკმარის საფუძველს ადამიანის მიერ მაღალი სუბიექტური კეთილდღეობის მდგომარეობის მიღწევისთვის. პირიქით, მაღალი სუბიექტური კეთილდღეობა საკმაოდ ძლიერ ზეგავლენას ახდენს შრომითი კმაყოფილების ამაღლებაზე. ეს ვითარება ასახულია დიაგრამაზე, რომლის მეშვეობითაც ნაცადია ზემოთ განხილულ მოვლენათა შორის არსებული ურთიერთმიმართებების ადეკვატური ვიზუალიზაცია (იხ. დიაგრამა 2). დიაგრამაზე გამოყენებული სხვადასხვა სისქის ისრებით გამოხატულია მოვლენებს შორის დადგენილი სხვადასხვა სიძლიერის ურთიერთზეგავლენები (რომლებიც გადმოცემულია სხვადასხვა პროცენტული მაჩვენებლებით).

დიაგრამა 2



მონცემთა განაწილების ასეთი თავისებურებიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ მაღალი შრომითი კმაყოფილების მიღწევა ბევრწილად არის დამოკიდებული თავად მომუშავეს მიერ ამაღლებული განწყობის შემუშავებისა და სუბიექტური ბედნიერების განცდის მიღწევის მცდელობებზე და ამ მიღწეული შედეგების შენარჩუნებაზე. ამრიგად, შრომითი კმაყოფილების მეშვეობით სხვა პროცესებისა და სუბიექტური მდგომარეობების გაუმჯობესების სანაცვლოდ საჭირო ხდება თავად შრომითი კმაყოფილების სასურველ ნიშნულამდე მიღწევისთვის სხვა ისეთი ფსიქიკური აქტივობების მოშველიება, როგორებიცაა მოტივაციის ამაღლება, საკუთარ თავზე მუშაობა და სხვ. საუკეთესო შედეგები შეიძლება იქნას მიღწეული მხოლოდ მაშინ, თუკი შრომითი კმაყოფილების

ამაღლებსთვის აქტიურად იქნება გამოყენებული როგორც ობიექტური, ისე სუბიექტური ფაქტორები.

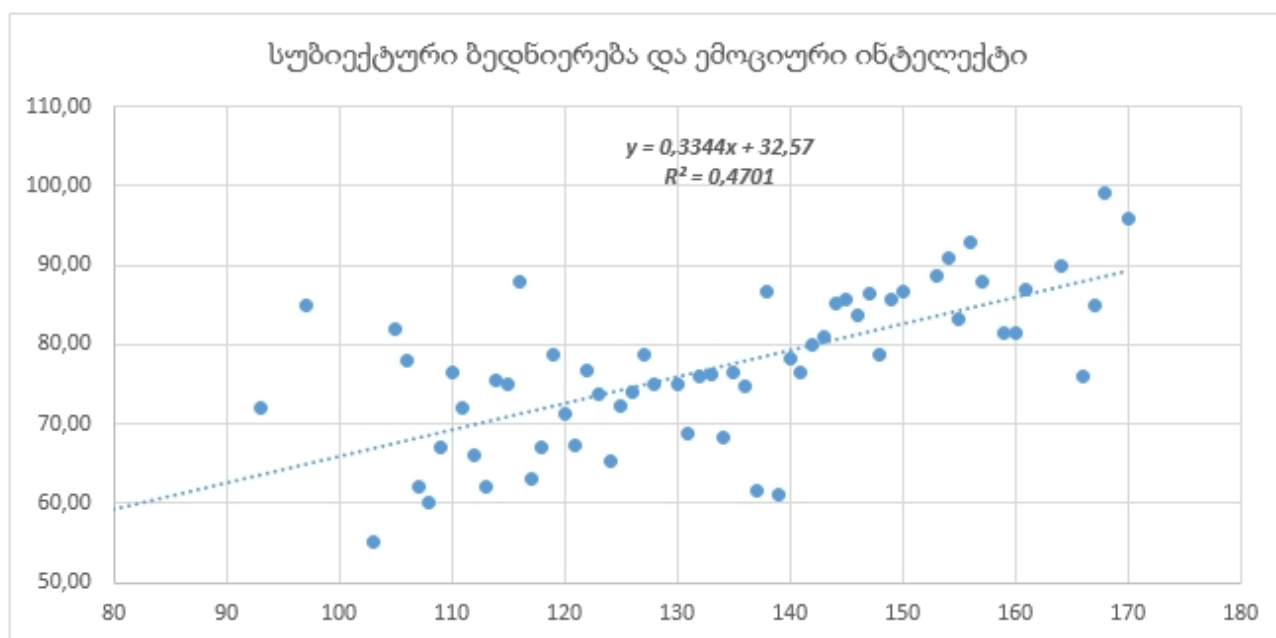
ჩატარებულ კვლევაში განსაკუთრებით მკაფიო კავშირები აღინიშნა გარკვეული საერთოობის მქონე ფსიქიკურ მოვლენებს შორის - სუბიექტურ კეთილდღეობასა და ემოციურ ინტელექტს შორის (ეს საერთოობა ორივე მოვლენაში ემოციური პროცესების ფიგურირებაში მდგომარეობს). მათ შორის არსებული კორელაციის „ვიზუალიზაცია“ ნათლად მეტყველებს ამ კავშირის საინტერესო თავისებურების შესახებ. მიღებული მონაცემების სტრუქტურულიდან იკვეთება ორმხრივი, თუმცა განსხვავებული სიდიდის, ურთიერთზეგავლენა სუბიექტურ კეთილდღეობასა და ემოციურ ინტელექტს შორის (**იხ. დიაგრამა 3**). რაც შეეხება შრომით კმაყოფილებასა და სუბიექტურ კეთილდღეობას შორის ზეგავლენების დადგენილ ურთიერთმიმართებას, მასში აღინიშნება მკვეთრი ასიმეტრია შრომით კმაყოფილებაზე სუბიექტური კეთილდღეობის კონტრასტულად მეტი სიდიდის ზეგავლენის სასარგებლოდ. როგორც მონაცემებიდან, ისე მე-2 დიაგრამიდან გარკვევით ჩანს, რომ მომუშავეთა სუბიექტურ კეთილდღეობას უკავია დომინანტური როლი შრომით კმაყოფილებასთან და ემოციურ ინტელექტთან მიმართებაში. აქედან გამომდინარეობს ის დასკვნა, რომ სუბიექტური კეთილდღეობა ინდივიდისთვის წარმოადგენს სიღრმისეულ, ზოგად მოვლენას, ხოლო ემოციური ინტელექტი და შრომითი კმაყოფილება წარმოადგენენ შედარებით ლოკალურ მოვლენებს. ყველაზე მეტი ლოკალურობით კი ამ ორს შორის გამოირჩევა შრომითი კმაყოფილება. სუბიექტურ კეთილდღეობასა და ემოციურ ინტელექტს შორის აღნიშნული ურთიერთმიმართება მკაფიოდ და დამაჯერებლად ჩანს ქვემოთ მოყვანილ ემპირიულ მონაცემთა განაწილების ამსახველ დიაგრამაზე (**იხ. დიაგრამა 3**).

როგორც კვლევის შედეგებიდან ჩანს, შრომითი კმაყოფილება ნაკლებად განაპირობებს პიროვნებისთვის მაღალი დონის და ღირებულ პროცესთა განვითარებას და არ გამოდის საკმარისი მისთვის სასურველი პოზიტიური სუბიექტური მდგომარეობის მიღწევისთვის. ხოლო სუბიექტური კეთილდღეობის მიერ ძლიერი ზეგავლენის მოხდენა სასურველი დონის შრომითი კმაყოფილების მიღწევაზე ემსახურება პრაგმატულ მიზანს შრომის ნაყოფიერების ამაღლების მექანიზმის მოძიების თვალსაზრისით და იძლევა ადეკვატური სამოქმედო პროგრამის შემუშავებისთვის კარგ პერსპექტივებს, რისთვისაც მომუშავეებში შრომითი კმაყოფილების ასამაღლებლად მენეჯერებს მრავალ საკითხზე კომპეტენტური და ყურადღებიანი მუშაობა მოეთხოვებათ. თავის მხრივ მომუშავეებიც უნდა აქტიურად ცდილობდნენ პოზიტიურ კონტექსტში გაიაზრონ თავიანთი სამუშაო. ამრიგად, შრომითი კმაყოფილების გამომწვევი ფაქტორებიდან რაც უფრო მეტი იქნება გაუმჯობესებული, მით უფრო მაღალ ნიშნულს მიუახლოვდება შრომითი კმაყოფილება და მით უფრო უკეთეს შედეგებს მიაღწევს ორგანიზაცია.

სუბიექტური კეთილდღეობის დომინანტური როლი ადამიანის ფსიქიკურ აქტივობაში და მის შრომით და სოციალურ ურთიერთობებში ითხოვს ამ მოვლენის უფრო დეტალურად გააზრებას და შედარებით მყარ მენტალურ მოვლენებთან მიმართებაში მოყვანას. კერძოდ, გასარკვევია ის, თუ რა აძლევს ადამიანის „სუბიექტურ კეთილდღეობას“ ინტელექტუალურ პროცესთან მიმართებაში უფრო მეტი „დაწინაურების“ შესაძლებლობას, მაშინ როდესაც ეს

საბოლოო ითვლება ადამიანის ფსიქიკური აქტივობის ყველაზე უფრო მაღალ დონეზე არსებულად. იბადება კითხვა, ეჭვის ქვეშ ხომ არ დგება ის აღიარებული ჭეშმარიტება, რომ ინტელექტი წარმოადგენს ადამიანის ფსიქიკური აქტივობის უმაღლეს „ინსტანციას“. ალბათ დადგა დრო, რომ ეს ურყევი ჭეშმარიტება ეჭვის ქვეშ იქნეს დაყენებული. ბოლო წლებში გახმაურებული და პრემირებული ფართომასშტაბიანი გამოკვლევები ადამიანის ქცევებში ირაციონალური ფაქტორების დომინირების შესახებ (რომელიც შესწავლილი იქნა არჩევანის სიტუაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში) ამის აშკარა და სანდო დადასტურებას წარმოადგენს.

დიაგრამა 3

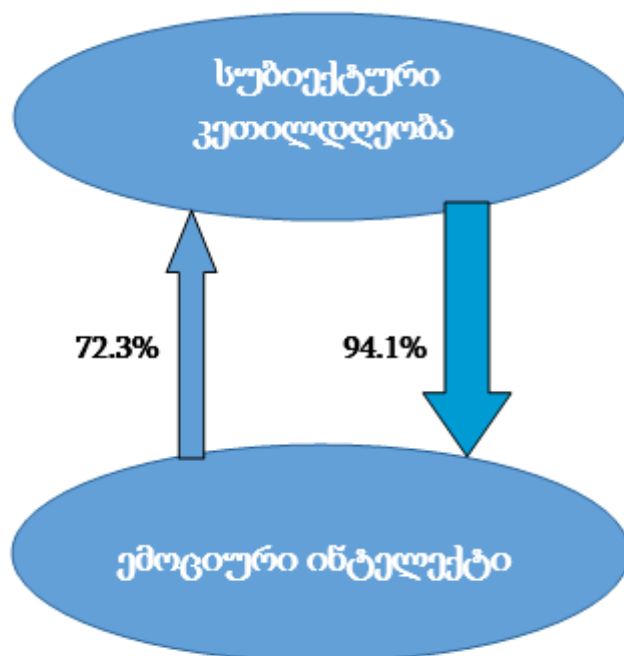


როგორც სუბიექტური კეთილდღეობა, ისე ემოციური ინტელექტი შეიცავენ ემოციურ კომპონენტებს და ერთი და იგივე ინტენსივობის პირობებში ისინი ვერ შექმნიან დაქვემდებარების მიმართებას. თუკი მოვახდენთ ემოციური პროცესებისგან აბსტრაგირებას, მაშინ ემოციური ინტელექტიდან დაგვრჩება ოპერირების უნარი და სხვა სახის ფსიქიკური აქტივობები, რომლებიც არ არის ისეთი სიღრმისეული და სტაბილური, როგორებიცაა სუბიექტურ კეთილდღეობასთან მჭიდრო კავშირში მყოფი მოვლენები ადამიანის ღირებულებების, ზნეობის და სხვა მსგავსი მოვლენების სახით [6], [7], [8], [9], [10], [11], [12], [13], [14], [15].

მეცნიერებაში სუბიექტური კეთილდღეობა ბედნიერების სინონიმად არის მიჩნეული, რითიც ხდება ადამიანისთვის ამ მოვლენის უაღრესად დიდი მნიშვნელობის ხაზგასმა. ბედნიერებას ქმნის მნიშვნელოვან ცხოვრებისეულ ფაქტორთა დიდი სიმრავლე, რის ფონზეც ემოციური ინტელექტი ლოკალურ მოვლენად გამოიყურება (იხ. დიაგრამა 4). ემოციური კომპონენტისგან აბსტრაგირების შემთხვევაში ეს გასხვავება კიდევ უფრო მეტი გახდებოდა ადამიანის სუბიექტური კეთილდღეობის აშკარა დომინირების სასარგებლოდ.

ამრიგად, სუბიექტურ კეთილდღეობას (ბედნიერებას) ენიჭება წაყვანი როლი ადამიანის შრომითი და სოციალური აქტივობების მაღალეფექტიანად განხორციელებაში.

დიაგრამა 4



როგორც მეცნიერები ამტკიცებენ, ადამიანში ყველაზე უფრო ამაღლებულ მოვლენას მისი მორალური მრწამსი წარმოადგენს. ასევე, ადამიანებს აერთიანებს კარგად ყოფნისა და ბედნიერების ღრმა და ძლიერი სურვილი. თვითრეალიზაციით ბედნიერების მიღწევა არის ადამიანების ცხოვრების მთავარი საზრუნავი. ა. მასლოუს მოტივთა იერარქიის ფართოდ აღიარებული მოდელის ლოგიკა ამის ნათელი დადასტურებაა. სხვა მეცნიერთა მიხედვით, უმაღლეს საფეხურზე ხდება სულიერი სიმშვიდის და მთლიანობის სიღრმისეული განცდის მიღწევა. ამ საფეხურზე არ არსებობს ურთიერთგამომრიცხავი და ალოგიკური განცდები. აქ განცდები გაწონასწორებულია და ურთიერთშემავსებელია. ეს არის ისეთი კომფორტული სულიერი მდგომარეობა, რომელიც მიიღწევა მხოლოდ და მხოლოდ ადამიანის მაღალი მორალური მრწამსის არსებობის პირობებში, სადაც ინტელექტი დაქვემდებარებულ როლს თამაშობს. თუ ადრე ადამიანი განისაზღვრებოდა როგორც გონიერი არსება (**Homo sapiens**) და მისგან ძირითადად მოელოდნენ ინტელექტუალური მოღვაწეობიდან გამომდინარე პროდუქტების მიღებას, დღევანდელ ტექნოლოგიურ და დიგიტალიზებულ სამყაროში ადამიანის არსების გამომხატველ განსაზღვრებად სულ უფრო მეტად ადეკვატურად მიიჩნევა „**Homo moralis**“ ანუ ის სუბიექტური სტატუსი, რომელიც უზრუნველყოფს ადამიანის ფსიქიკურ ჯანმრთელობას (მენტალურს,

ემოციურს), კომფორტულ სულიერ მდგომარეობას და ბედნიერების მიღწევის რეალურ შესაძლებლობებს.

ლიტერატურა

1. ჩარკვიანი დავით. ფსიქოლოგია ინდუსტრიულ ორგანიზაციებში. თბილისი, 2001.
2. Гоулман Дэниел: Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. Изд.: “Манн, Иванов и Фербер”, 2018 г.
3. Robbins Stephen P., Judge Timothy A. - Organizational Behavior -15th edition. by Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, New York, 2013.
4. Judge T. and Klinger, R. (2008) Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In: Eid, M. and Larsen, R., Eds., The Science of Subjective Well-Being, Guilford Publications, New York, p.393-413.
5. Diener Ed. Subjective Well-Being - American Psychologist, January, 2001, p.34-40.
6. The Cambridge Handbook of Intelligence. Second Edition. Edited by Robert J. Sternberg. Cambridge, Cambridge University Press, 2020.
7. The Cambridge Handbook of Intelligence and Cognitive Neuroscience. Edited by Aron K. Barbey, Sherif Karama, Richard J. Haier.
8. Hazem Zohny. Moral enhancement and the good life. Medicine, Health Care and Philosophy volume 22, pages 267–274 (2019).
9. Neera K. Badhwar. Happiness. In: The Routledge Handbook Of Philosophy Of Well-Being. London, Routledge, 2015.
10. Ruth Chang. Putting Together Morality and Well-Being. University of Oxford, 2004.
11. Suikkanen, Jussi. Morality and wellbeing. University of Birmingham, 2014.
12. Yew-Kwang Ng. Happiness, Life Satisfaction, or Subjective Well-being? A Measurement and Moral Philosophical Perspective. Singapore, Nanyang Technological University. 2016.
13. ბედნიერების კვლევა საჯარო სამსახურში. კვლევის ანგარიში. მომზადებული და გამოცემულია საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ გაეროს განვითარების პროგრამისა (UNDP) და შვედეთის მთავრობის ხელშეწყობით. თბილისი, 2021.
14. Leanne M. Olson. The Relationship Between Moral Integrity, Psychological Well-Being and Anxiety. Wisconsin Lutheran College. 1997.
15. А.А. Подузов, В.С. Языкова. Понятие субъективного качества жизни и психологического благополучия человека: очерк современных представлений. РФ, Проблемы прогнозирования 0868-6351. - 2017. - № 3. - с. 90-105.

Article received 2021-12-12