

მოტივაცია და სიცოცხლისუნარიანობა დისტანციურად და ოფისის
სტილით მომუშავეთა შორის

ნატო ფანცულაძე

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
მეცნიერებისა და ხელოვნების ფაკულტეტზე სოციალური ფსიქოლოგის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოთხოვნების შესაბამისად*

სოციალური ფსიქოლოგია

სამეცნიერო ხელმძღვანელი : ნინო სხირტლაძე



ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2020

განაცხადი

„როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად“

ნატო ფანცულაძე 10.07.2020

აბსტრაქტი

ყველას გვექონია შეხება მოტივაციის არქონის ან დაკარგვის პრობლემასთან სამსახურში, ასევე, უენერგიობასთან, რაც პრობლემებს გვიქმნის როგორც სამსახურში, ასევე, ყოველდღიურ ცხოვრებაში.

ნაშრომის საკვლევი თემა მოიცავს ოფისიდან მუშაობასა და დისტანციური სტილით მუშაობას შორის სხვაობის შესწავლას დასაქმებულის მოტივაციისა და სიცოცხლისუნარიანობის თვალსაზრისით.

კვლევის პროცესში შემუშავდა შემდეგი ჰიპოთეზები:

ა. თვით-დეტერმინირებული მოტივაცია დისტანციურად მომუშავე ადამიანებს უფრო მაღალი აქვთ, ხოლო მაკონტროლებელი მოტივაცია უფრო დაბალი ოფისში მომუშავეებთან შედარებით.

ბ. ამოტივაცია ოფისში მომუშავეებს უფრო მაღალი აქვთ, ვიდრე დისტანციურად მომუშავეებს.

გ. სიცოცხლისუნარიანობა დისტანციურად მომუშავეებს უფრო მაღალი აქვთ, ვიდრე ოფისში მომუშავეებს.

კვლევის შედეგების მიხედვით აღმოჩნდა, რომ ოფისში მომუშავეებსა და დისტანციურად მომუშავეებს შორის თვით-დეტერმინირებული მოტივაციის თვალსაზრისით არ არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობა. მაკონტროლებელი მოტივაცია, ამოტივაცია და სიცოცხლისუნარიანობა კი დისტანციურად მომუშავეებს უფრო მაღალი აქვთ ოფისში მომუშავეებთან შედარებით.

საძიებო სიტყვები: სიცოცხლისუნარიანობა, თვით-დეტერმინირებული მოტივაცია, მაკონტროლებელი მოტივაცია, ამოტივაცია.

Abstract

We have all been exposed to the problem of lack, or loss of motivation, as well as lack of energy, which causes us problems both at work and in everyday life. The research topic of the paper includes the study of the difference between working from an office and working in a remote style in terms of employee motivation and vitality. The following hypotheses were developed during the research:

- A. Self-determined motivation is higher for people who work remotely, while control motivation is lower than in the office workers.
- B. Amotivation is higher for office workers than for remote employees.
- G. The vitality of remote workers is higher than that of office workers.

According to the results of the study, there is no statistically significant difference in terms of self-determined motivation between office workers and remote employees. Control motivation, amotivation, and vitality are higher for remote workers than for office workers.

Key words: **Vitality, Self-determined motivation, Control motivation, Amotivation**