

ხელმძღვანელი მენეჯრების მართვის სტილის გავლენა
თანამშრომელთა მოტივაციაზე კერძო სექტორში

სალომე საბაძე

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის,
ტექნოლოგიისა და განათლების ფაკულტეტზე ბიზნესის ადმინისტრირების
მაგისტრის (მენეჯმენტში) აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების
შესაბამისად*

პროგრამა: ბიზნესის ადმინისტრირება (მენეჯმენტი)

სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელი: ნათია ვაჩეიშვილი, დოქტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
თბილისი, 2022წ.

განაცხადი

როგორც წარმოდგენილი ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოყენებულ, გამოსაყენებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

სალომე საბაძე

02/07/2022

აბსტრაქტი

დღეს დღეობით წარმატებული ორგანიზაციის, ერთერთი, მნიშვნელოვანი წინაპირობა მოტივირებული თანამშრომელია, რაც განმსაზღვრელი ფაქტორია საქმის მიმართ პროდუქტიულობის, რომელსაც ოგანიზაცია წარმატებამდე მიჰყავს. ხშირად, თანამშრომლის მოტივაციის თუ დემოტივაციის მიზეზს ხელმძღვანელი მენეჯერების მართვის სტილი წარმოადგენს, კერძოდ, მათი მიდგომები თანამშრომელთა თუ საქმის მიმართ. აღნიშნული ნაშრომით ვეცადე გამომეკვლია, რამდენად დიდი გავლენა აქვს მენეჯმენტის მართვის სტილს და რა შედეგები აქვს თანამშრომელთა მოტივაციასა და პროდუქტიულობაზე მართვის სხვა და სხვა მიდგომებს, ასევე, რომელი ფაქტორები ახდენენ მოტივაციის და პროდუქტიულობის ზრდას და პიქირით.

კვლევის მიზანია შეისწავლოს ხელმძღვანელი მენეჯერების სტილის გავლენა თანამშრომელთა მოტივაციაზე. მიზნის ირგვლივ, ნაშრომის საკვლევ კითხვას წარმოადგენს თუ რა გავლენა აქვს მენეჯმენტის მართვის სტილს თანამშრომელთა მოტივაციასა და პროდუქტიულობაზე კერძო სექტორში. ნაშრომში დამოუკიდებელ ცვლადად განხილულია მენეჯერების მართვის სტილი, ხოლო დამოკიდებულ ცვლადად თანამშრომლების მოტივაცია. კვლევაში განხილულია მართველობის სამი მთავარი სტილი, ესენია დემოკრატიული, ავტოკრატიული და ჩაურევლობითი. ამასთანავე შესწავლილ იქნა გავრცელებული მოტივაციის თეორიები: მიზნის მიღწევის, მოლოდინის, განტკიცების და სამართლიანობის თეორიები.

კვლევაში გამოყენებულ იქნა შემთხვევითი შერჩევის მეთოდი კერძო სექტორში დასაქმებულთა მონაცემების შესაგროვებლად. გამოკითხა 125 დასაქმებული, რაოდენობრივმა ანალიზმა აჩვენა, რომ არსებობს სტატისტიკურად ძლიერი და პოზიტიური კავშირი დემოკრატიულ მართვის სტილსა და დასაქმებულთა მოტივაციას შორის, ხოლო ავტოკრატიულ და ჩაურევლობით მართვის სტილს აქვს სუსტი დადებითი კავშირი თანამშრომლების მოტივაციასთან.

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ თანამშრომლების მოტივაციასა და პროდუქტიულობას ზრდის ხელმძღვანელთა მიერ თანამშრომელთა წახალისების

მექანიზმები, რომელიც გულისმობს სიტყვიერ შექებას და აღიარებას. მნიშვნელოვან ფაქტორად დასახელდა ხელმძღვანელთა მზაობა ჩართონ თანამშრომლები მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში.

კვლევამ გამოავლინა, რომ გავრცელებული თანამედროვე მოტივაციის თეორიებიდან თანამშრომელთა მოტივაციაზე დადებით გავლენას ახენს მოლოდინის თეორია და ხელმძღვანელის მიერ თანამშრომლებისთვის დასახული რთული კონკრეტული მიზნები, რომელიც დასაქმებულთა განვითარებას ემსახურება.

მართვის პროცესში გამოიკვეთა ხელმძღვანელი მენეჯერების მიერ დაქვემდებარებული თანამშრომლებისადმი მიდგომების მნიშვნელოვნება, კერძოდ ინტერპერსონალური უნარების დადებითი გავლენა დასაქმებულთა მოტივაციაზე. მენეჯერები, რომლებიც იჩენენ თანაგმნობას თანამშრომლების მიმართ და ამჟღავნებენ ემპათიას, დიპლომატიასთან ერთად, აქვთ მაღალი მოტივაციის უნარი თანამშრომლებთან მიმართებით.

ნაშრომში განხილულია მართვის სხვადასხვა სტილების და მიდგომების დადებითი და უარყოფითი მხარეები რაც შედარებითი ანალიზის საშუალებას იძლევა, თუ როდის არის ეფექტური თითოეული სტილის დანერგვა და პრაქტიკული გამოყენება.

Abstract

Nowadays, one of the important preconditions of a successful organization is a motivated employee, that is drastic factor of productive work that leads the organization to success. Often, the reason of motivation or demotivation of employees is the way head managers manage employees. Specifically, their attitude towards employees.

I tried with this work to find out how much influence does the style of management have on the motivation and the productivity of the employees and which factors increase and decrease their productivity and motivation.

The purpose of this research is to study the influence of the style of the head managers on the motivation of the employees. The research is centered around the question of what is the impact of management style on employee motivation and productivity in the private sector. Manager style of management in this work is considered as the independent variable while the motivation of the employee as the dependent variable. There are three main styles of management reviewed in this research and these are: democratic, autocratic and non-interventional. Common methods of motivation were studied as well: theory of reaching the goals; theory of expectation; theories of reinforce and justice.

There was the method of random selection used in this research in order to collect the data of employees working in private sector. Analysis made on the basis of 125 employees' interview shows that there is statistically strong and positive connection between the democratic style of management and the motivation of employees. As for the autocratic and non-interventional style, they have weak positive connection to the motivation of the employees.

As a result of the research, it was determined that leader's mechanisms of encouraging employees that might be a verbal praise, increases their motivation and productivity. Another important factor is the readiness of leaders to include employees in making important decisions.

This research revealed that from the modern common theories about motivation, positive affect on employees, have the theory of expectation and definite hard goals that the leader sets for employees to improve their skills.

During the management has been highlighted the importance of attitude of leader towards the employees specifically the positive influence of interpersonal skills on the motivation of employees. Managers who feel for the employees and show the empathy, together with diplomacy, are good motivators for employees.

There are different management styles and their pros and cons discussed in the paper that gives us an opportunity of comparative analyses _when is it effective to introduce and practice each style.