

ორგანიზაციული კულტურის გავლენა თანამშრომელთა გადინებაზე
საქართველოში

ავტორი: რუსუდან წვერავა

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის,
ტექნოლოგიისა და განათლების ფაკულტეტის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების
მოთხოვნების შესაბამისად*

პროგრამა: ბიზნეს ადმინისტრირების მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: საბა ჯაჯანიძე

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2022

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სადისერტაციო 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.

რუსუდან წვერავა

2023 წელი

აბსტრაქტი

წინამდებარე ნაშრომში განხილულია ორგანიზაციული კულტურის გავლენა თანამშრომელთა გადინებასა და ერთგულებაზე საქართველოში. გამომდინარე იქიდან, რომ როგორც ორგანიზაციული კულტურა, ასევე თანამშრომელთა გადინების მაჩვენებელი თანამედროვეობის ახალი გამოწვევაა, აუცილებელია დადგინდეს რა ურთიერთგავლენა აქვთ ამ ცვლადებს საქართველოს შრომითი ბაზრის შემთხვევაში. სწორედ ამიტომ ნაშრომის ფარგლებში ჩამოყალიბდა ჰიპოთეზა, რომლის მიხედვითაც, რაც უფრო პოზიტიურია ორგანიზაციული კულტურა ქართულ კომპანიებში, მით მეტია ერთგულება თანამშრომლების მხრიდან და მით ნაკლებია გადინების მაჩვენებელი.

აღნიშნული ჰიპოთეზა დადასტურებული იქნა სამაგისტრო ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული კვლევების საფუძველზე.

სამიეზო სტყვა: ორგანიზაციული კულტურა, თანამშრომელთა გადინება, თანამშრომელთა ერთგულება

Abstract

The present paper discusses the influence of organizational culture on employee turnover and commitment in Georgia. Therefore, both the organizational culture and the employee turnover rate are modern challenges, it is necessary to determine what is the mutual influence of these variables in the case of Georgia.. That's why a hypothesis was formed within the scope of the paper, according to which the more positive the organizational culture is in Georgian companies, the more committed are employees to cooperation and the less is indicator of outflow.

The mentioned hypothesis was proposed on the basis of research conducted within the framework of the master's thesis.

Search term: organizational culture, employee turnover, employee commitment