

ორგანიზაციული კულტურის გავლენა თანამშრომელთა ჩართულობაზე
სამშენებლო სექტორში

თეონა კაციაშვილი

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

მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: თამარ ჯინჭველაძე, ასოცირებული პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2023

განაცხადი

“როგორც წარდგენილი 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”.

თეონა კაციაშვილი

15.06.2023

აბსტრაქტი

წინამდებარე ნაშრომში მოცემულია სამშენებლო სექტორში ორგანიზაციული კულტურის გავლენის შეფასება თანამშრომელთა ჩართულობაზე. ორგანიზაციულ კულტურასა და თანამშრომელთა ჩართულობას შორის ურთიერთობის შესწავლით, აღნიშნული კვლევა მიზნად ისახავდა თანამშრომლების ჩართულობის, პროდუქტიულობის და მთლიანი ორგანიზაციული ეფექტურობის გაუმჯობესების სწორი სტრატეგიების გააზრებას ქართულ სამშენებლო სექტორში.

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა სამაგიდე კვლევა. მოხდა არსებული სამეცნიერო ლიტერატურის და მეორადი სტატისტიკური მონაცემების დამუშავება და ასევე, ჩატარდა რაოდენობრივი კვლევა.

კვლევებმა ცხადყო, რომ ქართულ სამშენებლო სექტორში გამოირჩევა ორგანიზაციული კულტურის მრავალფეროვნებით, იგი მოიცავს განსხვავებულ კულტურულ პროფილებს, დაწყებული ავტოკრატიული და იერარქიულიდან, მონაწილეობითი და თანამშრომლობითი კულტურით დამთავრებული, რაც ხაზს უსვამს სამშენებლო კომპანიებში დაფიქსირებულ გავრცელებულ კულტურულ ტენდენციებს. უფრო მეტიც, კვლევაში გამოვლინდა მნიშვნელოვანი კორელაცია ორგანიზაციულ კულტურასა და თანამშრომელთა ჩართულობას შორის. კერძოდ, ის აჩვენებს, რომ პოზიტიური ორგანიზაციული კულტურა, რომელიც ხასიათდება მხარდამჭერი ლიდერობით, ღია საკომუნიკაციო არხებით, ძლიერი გუნდური მუშაობით და თანამშრომელთა გაძლიერებით, ხელს უწყობს თანამშრომელთა ჩართულობის დონეს.

კვლევის შედეგები მნიშვნელოვანია სამშენებლო კომპანიებისთვის, რომლებიც ცდილობენ გააუმჯობესონ თანამშრომელთა ჩართულობის დონე და შექმნან

პოზიტიური სამუშაო გარემო. სპეციფიკური ორგანიზაციული კულტურის გაგებით, რომელიც ხელს უწყობს თანამშრომლების ჩართულობას, სამშენებლო კომპანიებს შეუძლიათ განახორციელონ მიზნობრივი სტრატეგიები თავიანთი კულტურის გასაუმჯობესებლად და საბოლოოდ გააუმჯობესონ თანამშრომლების კმაყოფილება და პროდუქტიულობა.

საკვანძო სიტყვები: თანამშრომელთა ჩართულობა, სამშენებლო სექტორი, ორგანიზაციული კულტურა

Abstract

This paper presents a comprehensive assessment of the impact of organizational culture on employee engagement within the construction sector. The study aims to explore the intricate relationship between organizational culture and employee engagement, with the overarching goal of identifying effective strategies to enhance engagement levels, productivity, and overall organizational effectiveness in the Georgian construction sector.

To accomplish this objective, a meticulous research approach was adopted, incorporating desk research, analysis of existing scientific literature, and examination of secondary statistical data. Through these methods, the study uncovers a diverse range of organizational cultures present within the Georgian construction sector. This sector exhibits a spectrum of cultural profiles, ranging from autocratic and hierarchical to participative and collaborative cultures, thereby reflecting the wide-ranging cultural trends prevalent in construction companies.

Significantly, the research findings establish a strong correlation between organizational culture and employee engagement. Specifically, they reveal that a positive organizational culture, characterized by supportive leadership, open channels of communication, robust teamwork, and employee empowerment, fosters heightened levels of employee engagement. This highlights the pivotal role of organizational culture in cultivating a conducive work environment that effectively engages and motivates employees within the construction sector.

The implications of these study results are of paramount importance to construction companies endeavoring to enhance employee engagement and cultivate a positive workplace atmosphere. By comprehending the specific organizational culture that drives employee

engagement, construction companies can implement targeted strategies to augment their existing culture, thereby fostering increased employee satisfaction and productivity.

In conclusion, this research contributes valuable insights into the relationship between organizational culture and employee engagement in the construction sector. It underscores the significance of a positive organizational culture in fostering high levels of engagement among employees, ultimately leading to improved performance and outcomes. By leveraging these findings, construction companies can embark on a transformative journey toward creating an organizational culture that prioritizes employee engagement, resulting in enhanced overall effectiveness within the sector.

Keywords: employee engagement, construction sector, organizational culture