

შრომითი კმაყოფილებისა და სამუშაო გადაწვის ურთიერთმიმართება
სხვადასხვა თაობის ადამიანებში

ნინო ჩინჩალაძე

*„სამაგისტრო ნაშრომი წარმოდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის,
ტექნოლოგიებისა და განათლების ფაკულტეტის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად მენეჯმენტში“*

მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: თამარ ჯინჭველაძე, ასოცირებული პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2023 წელი

განაცხადი

„როგორც წარმოდგენილი ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევრს, ხოლო სხვა ავტორების ნამუშევრები არის მოხსენებული ან ციტირებული სათანადო წესების დაცვით.“

ნინო ჩინჩალაძე

თარიღი:

01.06.2023

აბსტრაქტი

სამაგისტრო ნაშრომში, „შრომითი კმაყოფილებისა და სამუშაო გადაწყვეტილების ურთიერთმიმართება სხვადასხვა თაობის ადამიანებში“, საუბარია დასაქმებულთა სამუშაო გადაწყვეტილების (დეპერსონალიზაცია, პიროვნული მიღწევები, პროფესიული გადაწყვეტილება) და შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებლებზე და მათ ურთიერთმიმართებაზე თაობათა ჭრილში. უფრო კონკრეტულად კი, აღნიშნული ნაშრომის მიზანია, დაგვანახოს თაობებს შორის სხვაობები შრომითი კმაყოფილებისა და სამუშაო გადაწყვეტილების ცვლადებთან მიმართებაში.

აღნიშნული სამაგისტრო ნაშრომი შედგება სამი ნაწილისგან: შესავალი (კვლევის აქტუალობა, კვლევის მიზანი და საკვლევი საკითხები), ლიტერატურის მიმოხილვა, შედეგების ანალიზი და ინტერპრეტაცია. კვლევაში გამოყენებულია რაოდენობრივი მეთოდი, მონაწილეობა მიიღო 206 ადამიანმა, ხოლო ინსტრუმენტებად შერჩეულ იქნა Minnesota-ს შრომითი კმაყოფილებისა და Maslach burnout inventory (MBI) -სამუშაო გადაწყვეტილების კითხვარები.

კვლევის შედეგების ანალიზის შედეგად ნათელი გახდა, რომ თაობები სამუშაო გადაწყვეტილების სამი კომპონენტის მიხედვით (დეპერსონალიზაცია (Mean: $X=12.81$, $Y=6.12$, $Z=11.34$), პიროვნული მიღწევები (Mean: $X=32.98$, $Y=35.22$, $Z=32.91$), და პროფესიული ამოწურვა (Mean: $X=27.94$, $Y=35$, $Z=28.29$) განსხვავებულ მაჩვენებლებზე არიან, ასევე განსხვავებულია მათი შრომითი კმაყოფილების დონეც (Mean: $X=69.88$, $Y=77.16$, $Z=73.12$). კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ შრომით კმაყოფილება და სამუშაო გადაწყვეტილება ერთმანეთთან მჭიდროდ არის დაკავშირებული.

საკვანძო სიტყვები: შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო გადაწყვეტილება, X, Y, Z თაობა.

Abstract

In the master's thesis, "Relationship between job satisfaction and job burnout among people of different generations", it is discussed about indicators of job burnout (depersonalization, personal achievements, professional burnout) and job satisfaction of employees and their relationship in terms of generations. More specifically, the aim of this work is to show us the differences between generations in relation to the variables of job satisfaction and job burnout.

The mentioned master's thesis consists of three parts: introduction (relevance of the research, purpose of the research and research questions), review of the literature, analysis and interpretation of the results. Quantitative method was used in the research, 206 people participated, and Minnesota job satisfaction and Maslach burnout inventory (MBI) questionnaires were selected as tools.

As a result of the analysis of the results of the research, it became clear that the generations are at different indicators according to the three components of work burnout (depersonalization (Mean: X=12.81, Y=6.12, Z=11.34), personal achievements (Mean: X=32.98, Y=35.22, Z=32.91), and professional exhaustion (Mean: X=27.94, Y=35, Z=28.29), and their level of work satisfaction (Mean: X=69.88, Y=77.16, Z=73.12) is also different. As a result of the research, it was determined that job satisfaction and job burnout are closely related.

Key words: Job satisfaction, Job burnout, X, Y, Z generation.