

ანაზღაურება და ინტერპერსონალური ურთიერთობების ხარისხი
თანამშრომლებს შორის როგორც სამუშაოთი კმაყოფილების
პრედიქტორები

მარიამ ცირეკიძე

*სამაგისტრო ნაშრომი წარმოდგენილია სახელმწიფო უნივერსიტეტის მეცნიერებათა
და ხელოვნების ფაკულტეტზე, სოციალური ფსიქოლოგიის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მინიჭების მოთხოვნის შესაბამისად*

პროგრამა: ფსიქოლოგია

მიმართულება: სოციალური ფსიქოლოგია

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ირინა ვარდანაშვილი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2025

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.

მარიამ ცირეკიძე

15 ივნისი, 2025

აბსტრაქტი

წინამდებარე კვლევა მიზნად ისახავს დაადგინოს, არის თუ არა ანაზღაურება და ინტერპერსონალური ურთიერთობების ხარისხი სამუშაოთი კმაყოფილების პრედიქტორები და ასრულებს თუ არა სქესი მოდერატორის როლს ამ კავშირში. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 125-მა სხვადასხვა ორგანიზაციაში დასაქმებულმა პიროვნებამ. მონაცემების შესაგროვებლად გამოყენებულ იქნა ხელმისაწვდომობის შერჩევა. კვლევამ აჩვენა, რომ ანაზღაურება არის სამუშაოთი კმაყოფილების დადებითი და სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორი, ხოლო ინტერპერსონალური ურთიერთობების ხარისხსა და ანაზღაურებას შორის კავშირი აღმოჩნდა ძალიან სუსტი. ინტერპერსონალური ურთიერთობების ხარისხი არის უარყოფითი პრედიქტორი, რაც მიუთითებს, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში ინტერპერსონალური კავშირები შეიძლება არ უწყობდეს ხელს სამუშაოთი კმაყოფილებას. მოდერაციულმა ანალიზმა ვერ დაადასტურა, რომ სქესი მოდერირებს აღნიშნულ ცვლადებს შორის კავშირში. შესაბამისად, ანაზღაურებასა და ინტერპერსონალური ურთიერთობების ხარისხის გავლენა სამუშაოთი კმაყოფილებაზე მსგავსი აღმოჩნდა, როგორც მამაკაცებში, ისე ქალებში. მიღებული შედეგები მიანიშნებს, რომ სამუშაოთი კმაყოფილება კომპლექსური ფენომენია და მასზე თანაბრად ახდენს გავლენას როგორც მატერიალური სტიმულები, ისე სოციალური ფაქტორები. ამავდროულად, ორგანიზაციული პოლიტიკის დაგეგმვისას საჭიროა ყოვლისმომცველი მიდგომა, რომელიც ითვალისწინებს როგორც ანაზღაურების, ისე თანამშრომელთა ურთიერთობების ხარისხს.

ძირითადი საძიებო სიტყვები: ინტერპერსონალური ურთიერთობების ხარისხი, ანაზღაურება, სამუშაოთი კმაყოფილება

Abstract

The present study aims to determine whether compensation and the quality of interpersonal relationships are predictors of job satisfaction, and whether gender moderates this relationship. The study involved 125 individuals employed in various organizations. Convenience sampling was used to collect the data. The results showed that compensation is a positive and statistically significant predictor of job satisfaction, while the relationship between the quality of interpersonal relationships and job satisfaction was found to be very weak. The quality of interpersonal relationships emerged as a negative predictor, suggesting that in some cases, interpersonal connections may not contribute to job satisfaction. The moderation analysis did not confirm that gender moderates the relationship between these variables. Accordingly, the influence of compensation and the quality of interpersonal relationships on job satisfaction was similar for both men and women. The findings indicate that job satisfaction is a complex phenomenon influenced equally by material incentives and social factors. At the same time, organizational policy planning requires a comprehensive approach that considers both compensation and the quality of employee relationships.

Keywords: interpersonal relationship quality, compensation, job satisfaction