

თანამშრომელთა მოტივაცია და მწარმოებლურობა პატარა და საშუალო ზომის
სამეწარმეო კომპანიებში საქართველოს მაგალითზე

მაგისტრანტი : აშშურ ბიტკაში

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის,
ტექნოლოგიისა და განათლების ფაკულტეტზე

მენეჯმენტში ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების
მოთხოვნების შესაბამისად

სამაგისტრო ნაშრომის სამეცნიერო ხელმძღვანელი:

ირინე გურული



ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2025

სარჩევი

განაცხადი.....	3
აბრევიატურები.....	4
აბსტრაქტი.....	5
შესავალი	6
ლიტერატურის მიმოხილვა.....	10
1.1 თვითგამორკვევის თეორია.....	11
1.2 სამუშაოზე მოთხოვნა-კონტროლის მოდელი	11
1.3 მოტივაცია და ციფრული ტრანსფორმაცია.....	14
1.4 ემოციური ინტელექტი	15
1.5 მდგრადობისა და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა.....	17
1.6. მოტივაციის თეორიული ჩარჩო	19
1.6.1 მოთხოვნილებების იერარქიათა თეორია.....	19
1.6.2 ორფაქტორიანი თეორია.....	21
1.6.3 მოტივაციის მოლოდინის თეორია	22
1.6.4 თეორია თვითგამორკვევის თეორია.....	22
1.6.5 კოგნიტური შეფასების თეორია	24
1.6.6 მოტივაციასა და პროდუქტიულობაზე მოქმედი ფაქტორები.....	24
1.7. თანამშრომლების მოტივაცია.....	28
1.8. თანამშრომლების პროდუქტიულობაზე მოქმედი ფაქტორები:.....	32
თავი 2: მეთოდოლოგია.....	35
2.1 კვლევის დიზაინი	35
2.2 შერჩევა.....	37
2.3 მონაცემთა შეგროვება	38
2.4 კვლევის შეზღუდვები	39
თავი 3: დასკვნები და ანალიზი.....	40
3.1 რესპონდენტების დემოგრაფიული მახასიათებლები.....	40
3.2 მონაცემთა ანალიზი და შედეგები	41
3.3 კორელაციის ანალიზი.....	53
3.4 ქართული კონტექსტი	56
თავი 4: დასკვნა	58
4.1 დასკვნების შეჯამება.....	58

4.2 სამომავლო კვლევა.....	60
რეკომენდაციები	61
ბიბლიოგრაფია.....	63
დანართები.....	67

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.

აშშურ ბიტკაში 15.06.2025

აბრევიატურები

მცირე და საშუალო საწარმოები (SMEs)

ემოციური ინტელექტის (EI)

მდგრადობისა და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის (CSR)

თვითგამორკვევის თეორია (SDT),

ადამიანური რესურსების (HR)

სტანდარტული გადახრა (SD)

სვ- სრულიად ვეთანხმები

ვ- ვეთანხმები

ნ- ნეიტრალური

არ ვ- არ ვეთანხმები

ს არ ვ - სრულიად არ ვეთანხმები

აბსტრაქტი

ამ კვლევაში განიხილება კავშირი თანამშრომელთა მოტივაციისა და სამუშაოს შესრულებას შორის. გამოკითხვისთვის გამოყენებული იყო ლიკერტის სკალის კითხვარი, რომელიც რესპონდენტებს სთხოვდა შეეფასებინათ საკუთარი მოტივაციისა და მუშაობის დონე. კითხვარი გაიგზავნა 120 პოტენციურ რესპონდენტთან. მონაცემების ანალიზისთვის გამოყენებულ იქნა აღწერითი სტატისტიკა, კორელაციური კოეფიციენტები და ფაქტორული ანალიზი.

შედეგებმა აჩვენა, რომ უმეტესობა რესპონდენტებისა მოტივირებული იყო მუშაობის მიზნობრიობით და მიიჩნევდნენ თავიანთ საქმეს მნიშვნელოვან და დამაკმაყოფილებლად, თანაც ასრულებდნენ ან აჭარბებდნენ დამსაქმებლის მოლოდინებს. თუმცა, თანამშრომელთა მუშაობის სწორად შეფასებისა და აღიარების კუთხით არსებობს გაუმჯობესების საჭიროება.

შედეგების მიხედვით, მოტივაციის გაძლიერებისა და მუშაობის ხელშეწყობისთვის, ორგანიზაციებმა ყურადღება უნდა გაამახვილონ პოზიტიური სამუშაო გარემოს შექმნაზე — წახალისების, აღიარებისა და თანამშრომელთა გაძლიერების გზით. გაუმჯობესების ზონების დასადგენად და უწყვეტი სწავლებისა და განვითარების კულტურის წასახალისებლად, შეიძლება ეფექტიანი იყოს რეგულარული შეფასება და უკუკავშირის მიცემა.

ეს კვლევა ხაზს უსვამს ამ ფაქტორების მნიშვნელობას ორგანიზაციული წარმატებისთვის და ამავდროულად წარმოადგენს დამატებით წვლილს თანამშრომელთა მოტივაციისა და მუშაობის კვლევის მზარდ სფეროში.

საკვანძო სიტყვები: თანამშრომელთა მოტივაცია, თანამშრომელთა მუშაობის შესრულება, ლიკერტის სკალის კითხვარი, თანამშრომელთა მუშაობის შესრულება