

მოტივაციის განვითარების თავისებურებები ორგანიზაციის მენეჯმენტში

ნათია ჯამბურია

ნათია სულხანიშვილი

ზვიად ნადარეიშვილი

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო
უნივერსიტეტის ბიზნესის სკოლის ბიზნესის ადმინისტრირების
ზოგადი მენეჯმენტის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მინიჭების მოთხოვნის შესაბამისად*

ბიზნესის ადმინისტრირება

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ნიკოლოზ მახარაშვილი, პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი 2016

სარჩევი

აბსტრაქტი.....	3
შესავალი.....	5
მოტივაციის ცნების განსაზღვრება.....	7
რატომუნდაშევისწავლოთდაგამოვიყენოთ მოტივაციის თეორიები?.....	9
ვისთვისიქნება სასარგებლო ჩვენი ნაშრომი?.....	10
ადამიანები და სამუშაო სისტემები ორგანიზაციული ქცევის კონტექსტში	11
პიროვნული თვისებები ორგანიზაციაში.....	12
მოტივაცია ორგანიზაციის იერარქიულ სტრუქტურაში.....	14
მოტივაციაზე მოქმედი შინაგანი და გარეგანი ძალები	16
მოტივაციის სახეები.....	20
მოტივაციის თეორიები.....	21
მოტივაციის შინაარსობრივი თეორიები.	
მასლოუს მოთხოვნილებათა იერარქია	23
მაკკლილანდის საჭიროებათა თეორია	24
ჰერცბერგის მოტივაცია-ჰიგიენის.....	25
მოტივაციის პროცესუალური თეორიები.	
პორტერ-ლოურენის მიდგომები	26
მაკგრეგორის X და Y თეორია.....	27
სამართლიანობის თეორია.....	28
თვითეფექტურობის თეორია.....	30
ვრუმის მოლოდინის კონცეფცია	31
მოტივაციის თეორიების ინტეგრირება ორგანიზაციებში.....	34
კვლევა.....	35
რაოდენობრივი კვლევა	36
რაოდენობრივი კვლევის შემაჯამებელი ანალიზი	60
თვისობრივი კვლევა	63
დასკვნა.....	68
დანართი.....	70
ბიბლიოგრაფია.....	79

აბსტრაქტი

თანამედროვე გლობალურმა ცვლილებებმა მნიშვნელოვანი როლი მიანიჭა ორგანიზაციებში მართვის და მენეჯმენტის ახალ მიდგომებს, არამარტო მსოფლიოში, არამედ საქართველოშიც ბიზნესში მიმდინარე ცვლილებებმა მნიშვნელოვანი გახადა ორგანიზაციულ მენეჯმენტში მოტივაციის როლი. რადგან დღესდღეობით კომპანიების მართვა ხდება ახალი მენეჯერული სისტემების დანერგვით ძირითადი მნიშვნელობა ენიჭება ადამიანურ რესურსს, იგი წარმოადგენს ძირითად კაპიტალს ორგანიზაციის წარმატების მიღწევაში. მოტივაცია ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია ადამიანური რესურსის ეფექტურად გამოყენების. რომ არა მოტივაცია პიროვნება ვერ იმუშავებს ენთუზიაზმით და თუ არა საქმის სიყვარული ის თავის შესაძლებლობებს მაქსიმალურად არ გამოიყენებს, მენეჯერების მთავარი ამოცანაა საქმესთან შესაბამისად სწორად შერჩეულ პერსონალს დაუსახოს უსუსტი სამოტივაციო სისტემა. მოტივაციის ძველმა და მის საფუძველზე განვითარებულმა ახალმა თეორიებმა დიდი გავლენა მოახდინა ორგანიზაციული ქცევის მენეჯმენტში. ადრე ძირითადად აქცენტი კეთდებოდა ადამიანთა შინაგანი მოთხოვნილებებისგან გამომდინარე ქცევაზე, მისი თანამდევით თეორიები და მისი ფუძემდებლები ა. მასლოუ ფ. ჰერცბერგი და დ. მაკკლელანდი ძირითადად აღიარებდნენ, რომ მოტივაციაზე მოქმედებს პიროვნული მოთხოვნილებები, ახალი თეორიები კი ძირითადად აღიარებენ ადამიანთა მოთხოვნილებებს, თუმცა დამატებით მნიშვნელობას ანიჭებენ აგრეთვე ადამიანთა აღქმას, მოლოდინს და ქცევის შედეგს. ყველაფერი ეს მოქმედებს პიროვნების ქცევაზე და განსაზღვრავს ამ პიროვნების მოტივაციას.

სამაგისტრო ნაშრომის თემაა ქართულ ორგანიზაციების მაგალითზე თანამშრომელთა მოტივაციის თავისებურებების კვლევა. თემა, საინტერესოა იმ მხრივ, რომ იგი მოიცავს სხვადასხვა თეორიების განხილვას და ამ თეორიების გამოყენების მაგალითზე, კვლევის ჩატარებას დაქირავებულ პერსონალსა და მენეჯერებს შორის. აღნიშნული თემა გამოსადეგია, რადგან იგი იძლევა რეალურ სურათს იმისას, თუ რა ტიპის მოტივატორი სჭირდებათ დაქირავებულ პერსონალს და რას ფიქრობენ ისინი საკუთარ

ორგანიზაციულ მენეჯმენტზე. ჩვენს მიერ წარმოდგენილ ნაშრომში აგრეთვე მოცემულია იმის ანალიზი, თუ სამომავლოდ რა სახის სამოტივაციო რეფორმა უნდა დანერგონ მენეჯერებმა ორგანიზაციებში.

ნაშრომში წარმოდგენილია: თეორიები, დიაგრამები, ცხრილები, შედარებითი ანალიზი და გრაფიკები, რაც თვალსაჩინოს ხდის თუ რა ტიპის მოტივაციის სახეები გამოიყენება როგორც საჯარო, აგრეთვე კერძო კომპანიებში. მონაცემები წარმოდგენილია რაოდენობრივი და თვისობრივი კვლევის ჩატარების შედეგად და დასკვნა მიღებულია ამ კვლევის ანალიზის საფუძველზე დაყრდნობით.

კვლევის მიზანი და ამოცანები. სამაგისტრო თემის კვლევის მიზანია ის, რომ გავარკვიოთ თუ როგორ ხდება ქართულ ორგანიზაციებში თანამშრომელთა მოტივაცია, იყენებენ თუ არა ორგანიზაციები მოტივაციის სხვადასხვა თეორიებს და რამდენობაა ქვეთმათ დასაქმებულთა მიმართ. აგრეთვე მნიშვნელოვან საკვლევ თემს წარმოადგენს მოტივაციის სახეების გარკვევა სხვადასხვა კომპანიებში.

მიღებული შედეგების საფუძველზე პრობლემის გადაჭრის გზების შემუშავება და წარმოდგენა დარეკომენდაციის მომზადება.

მიზნის განხორციელება. მიზნის განსახორციელებლად გამოვიყენებთ, როგორც ადგილობრივ აგრეთვე უცხოურ იავტორების და ადამიანურ რესურსების მართვის სპეციალისტების შეხედულებებს და მოსაზრებებს, რომლებიც დაკავშირებულია მოტივაციის დამისითეორიების და პრობლემატიკის კვლევასთან. განვითარებადი ქვეყნების მაგალითების, მოცემული ქეისების და ინფორმაციის დაკავშირებას ქართულ კომპანიებთან.

მეთოდოლოგია. ნაშრომში მოცემულისაკითხების გადასაწყვეტად ინფორმაციის მისაღებად გამოყენებული იქნება სისტემური მიდგომები, კვლევები და ანალიზი, დაკვირვების და ინტერვიუს მეთოდი, რომელიც დაგვხმარება ჩვენთვის საინტერესო ორგანიზაციებში გავიგოთ თუ როგორ ხდება თანამშრომელთა მოტივაცია დარაფორმითა ხდენენ ხელმძღვანელები ადამიანთა წახალისებას.