



თანამშრომელთა მოტივაცია და მწარმოებლურობის დონე

ავტორები: ლევან თოდაძე

მარიამ თედიაშვილი

სალომე ფაჩულია

*სამაგისტრო პროექტის ანგარიში წარდგენილია ილიას
სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ბიზნესის, ტექნოლოგიისა და განათლების ფაკულტეტზე*

ხელმძღვანელი:

გიორგი აბაშიშვილი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი 2019

მიმოხილვა

თანამედროვე მსოფლიოში აღნიშნული თემა ძალიან აქტუალურია, რადგან მენეჯერთათვის თანამშრომელთა მოტივაციაზე ზრუნვა ერთ-ერთ უმთავრეს საზრუნავს წარმოადგენს, მათთვის მოტივაციის ასამაღლებლად ფინანსური თუ არაფინანსური სქემების შემუშავება, რადგან, საბოლოოდ, მოტივირებული თანამშრომელია კომპანიის წარმატებულად ფუნქციონირების ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორია. აღნიშნული ტენდენცია საქართველოშიც აქტუალური ხდება, შესაბამისად კომპანიები ცდილობენ დასაქმებულთათვის უპირატესი, კონკურენტუნარიანი სამუშაო გარემოს შექმნას და ამით მათი მოტივაციის დონის ამაღლებას. აღნიშნული ფაქტორების გათვალისწინებით, ნაშრომის ძირითად მიზანს წარმოადგენს შედარებითი ანალიზისა და სიღრმისეული კვლევის საფუძველზე ორგანიზაციაში მაღალი მწარმოებლურობის დონის უზრუნველსაყოფად ეფექტური სამოტივაციო სქემის განსაზღვრა. შესაბამისად, ნაშრომის ძირითად ამოცანებს წარმოადგენდა:

1. თანამშრომელთა მოტივაციის მეთოდების მიმოხილვა წარსულ კონტექსტში;
2. ორგანიზაციაში თანამშრომლების მოტივაციის თანამედროვე მიდგომებისა და თეორიების მიმოხილვა;
3. ორგანიზაციაში თანამშრომლების მოტივაციის სხვადასხვა მეთოდების გავლენისა და ეფექტიანობის შედარებითი ანალიზი;
4. მსოფლიოში და საქართველოში მოქმედი კომპანიების სამოტივაციო პოლიტიკის მიმოხილვა;
5. თანამშრომელთა მოტივაციასა და მწარმოებლურობის დონეს შორის კავშირის განსაზღვრა;

კვლევის საფუძველზე ორი ჰიპოთეზა ჩამოყალიბდა:

ჰიპოთეზა 1: კომპანიებში, სადაც ფინანსურთან ერთად დანერგილია არაფინანსური სამოტივაციო სქემა, თანამშრომლების მწარმოებლურობის დონე

უფრო მაღალია, ვიდრე იმ კომპანიებში, სადაც დანერგილია მხოლოდ ფინანსური სამოტივაციო სქემა.

ჰიპოთეზა 2: მაღალი მწარმოებლურობის დონით გამორჩეული თანამშრომლების მოტივაციის ამაღლებაში უფრო მნიშვნელოვან როლს თამაშობს არაფინანსური სქემით გათვალისწინებული ღონისძიებებით კმაყოფილება, ვიდრე ფინანსური სქემით კმაყოფილება.

აღმოჩენითი კვლევის შემდეგ ჩატარდა რაოდენობრივი კვლევა. პირველადი მონაცემების შესაგროვებლად, კვლევის ინსტრუმენტად გამოყენებულ იქნა შესრულებული სამუშაოს შეფასების ინსტრუმენტი, ამონაკრების ზომა იყო 100 ადამიანი ($n=100$), ხოლო ამონაკრების ერთეული - კომპანია „ირაოსა“ (სადაზღვევო სფერო) და „თერმოინდუსტრიის“ (გათბობა, კონდიცირება, წყალმომარაგება, ვენტილაციის სფერო) ქართველი დასაქმებულები. კვლევის მეორე ინსტრუმენტად გამოყენებული იქნა თანამშრომელთა მოტივაციის დონის შეფასების კითხვარი.

წინასწარ შეთანხმებული კითხვარის საშუალებით გამოიკითხა კომპანია „თერმოინდუსტრიის“ თანამშრომლები, სულ - 50 თანამშრომელი.

კითხვარში წარმოდგენილი კითხვები დაყოფილი იყო ორ მსხვილ ჯგუფად: კითხვები, რომლებიც ზომავენ ფინანსურ მოტივაციას და კითხვები, რომლებიც ზომავენ არაფინანსურ მოტივაციას. შეფასებისთვის გამოყენებული იქნა 5 ბალიანი სკალა და რამდენიმე ღია კითხვა.

ჩატარებული კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ნაშრომის პირველი ჰიპოთეზის დასასაბუთებლად ან უარსაყოფად მონაცემთა საშუალოებს შორის არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება, შესაბამისად, ჰიპოთეზის უარყოფა ან დამტკიცება და მეცნიერული დასკვნების გაკეთება შეუძლებელი აღმოჩნდა, ხოლო ნაშრომის მეორე ჰიპოთეზა დამტკიცდა.

სარჩევი

თავი I: არსებული მიდგომების, თანამედროვე პრაქტიკისა და ლიტერატურის მიმოხილვა	12
1.1 მოტივაციის ისტორია	18
1.2 მოტივაციის თეორიების მიმოხილვა	24
1.3 მოტივაციის მაგალითები ქართულ და უცხოურ კომპანიებში	35
თავი II: კვლევის მეთოდოლოგია და კვლევის შედეგები.....	41
2.1 კვლევის მეთოდოლოგია	41
2.2 კვლევის შედეგები	43
დასკვნები და რეკომენდაციები.....	85
თავი III: გამოყენებული ლიტერატურა.....	88
დანართი 1	91
დანართი 2	95