სამუშაო დატვირთვის გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე

მამუკა ლეჟავა

ცოტნე ჯალაღონია

თამარ კვაჭანტირაძე

ჯგუფი 4

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის, ტექნოლოგიისა და განათლების ფაკულტეტზე მენეჯმენტის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად

პროგრამა: ბიზნესის ადმინისტრირება (მენეჯმენტი, საბანკო და საფინანსო საქმე, ტურიზმის მენეჯმენტი)

პროექტის ხელმძღვანელი: გიორგი აბაშიშვილი, ასოცირებული პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2020

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორები, ვაცხადებთ, რომ ნაშრომი არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებელად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

მამუკა ლეჟავა

ცოტნე ჯალაღონია

თამარ კვაჭანტირაძე

03.07.2020

აბსტრაქტი

თანამედროვე ეპოქაში, როგორც საქართველოში, ასევე მთელ მსოფლიოში, მკვეთრად შეინიშნება სამსახურის მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულება. სხვადასხვა მოსაზრების მიხედვით ამის გამომწვევი მთავარი მიზეზი პიროვნებებში მოტივაციის გაქრობა და ზედმეტი დატვირთვაა, რაც გავლენას ახდენს ხარისხსა და ეფექტურობაზე. შესაძლებელია სამსახურში ხანგრძლივმა ყოფნამ სრულიად შეცვალოს ინდივიდის ემოციური კავშირი და ბმა სამუშაოსადმი.

საქართველოში არსებული შრომითი ბაზრისადმი მეტად სასიამოვნო სიახლე და მოულოდნელობა აღმოჩნდა სამი კომპანიის მიერ გადადგმული საინტერესო და ინოვაციური ნაბიჯი. კერძოდ, კომპანიებმა: ინსორსმა, საერთაშორისო გაყიდვების ინსტიტუტმა და სტუდიო იმპულსმა მიიღეს გადაწყვეტილება თანამშრომლებისთვის შეემცირებინათ სამუშაო დატვირთვა და გადასულიყვნენ ოთხდღიან სამუშაო რეჟიმზე. მსგავსმა სიახლემ დიდი დაინტერესება გამოიწვია შრომით ბაზარზე. აღნიშნული თემის ფარგლებში კვლევა ჩატარდა სამივე კომპანიის წარმომადგენლებთან. საკითხის დეტალურად შესწავლისათვის გამოყენებული იქნა, რაოდენობრივი და თვისობრივი ტიპის კვლევები. ცხადია, პირველივე ეტაპზე კომპანიის მენეჯმენტთან იყო პრეინტერვიუ, რომლის ფარგლებშიც განემარტათ საკვლევი საკითხი, მიზნები და ამოცანები. აღსანიშნავია, რომ რაოდენობრივმა კვლევამ 100%-ით მოიცვა სამივე კომპანიის თანამშრომლები, ხოლო, თვისობრივი კვლევის ფარგლებში სიღრმისეული ინტერვიუ წარიმართა კომპანიის მმართველი რგოლის წარმომადგენლებთან - მენეჯერებთან.

მიმდინარე კვლევის ფარგლებში შემუშავდა ჰიპოთეზები შემდეგი გადამოწმების მიზნით. კერძოდ: ორგანიზაციული მხარდაჭერა ზრდის შრომით კმაყოფილებას,

პიროვნების და ორგანიზაციის ღირებულებების თანხვედრა დადებით კოლერაციაშია შრომით კმაყოფილებასთან, სამუშაო დღეების რაოდენობის შემცირება იწვევს მოტივაციის ამაღლებასა და შრომით კმაყოფილებას, შრომითი კმაყოფილება ამაღლებს შრომით ეფექტურობას და ზრდის კომპანიის მომგებიანობას. კვლევის ფარგლებში სამივე ჰიპოთეზა დადასტურდა.

ამავდროულად, გამოიკვეთა საინტერესო მიგნებები. კომპანიებმა სამუშაო დღეების შემცირების ხარჯზე მოახერხეს ხარისხისა და ეფექტურობის ამაღლება, რაც გამოიხატება თანამშრომლების მხრიდან მიღებულ უკუკავშირსა და ენთუზიაზმზე. მკვეთრად გაიზარდა იდეების მრავალფეროვნება, შემცირდა კონფლიქტის შემთხვევები და კადრების გადინება, მეტიც, თანამშრომლები ერთანეთის მიმართ გახდნენ ყურადღებიანები და უზიარებენ გამოცდილებას. მათი ოპერატიულობა, მიზანდასახულობა, დროის მენეჯმენტის მართვის ხელოვნება მკვეთრად არის თვალშისაცემი. რაც მთავარია გაიზარდა ფინანსური ბრუნვა და წმინდა მოგება.

Abstract

In the modern era, there is a clear negative attitude towards work both in Georgia and around the world. Pursuant to various assumptions, the main provoking reason is the disappearance of motivation and excessive workload in individuals, which affects the quality and efficiency. A long stay at work can possibly completely change an individual's emotional connection and linkage to work.

The most pleasant news and surprise for the labor market in Georgia was the interesting and innovative step taken by the three companies. In particular, the companies Insors, the International Sales Institute and Studio Impulse decided to reduce the workload for employees and switch to a four-day work schedule. Such news has aroused great interest in the labor market. Within the framework of this topic, we conducted a survey with representatives of all three companies. We used quantitative and qualitative research to study the issue in detail. Obviously, at the very first stage, we had a pre-interview with the company's management, in which we explained the research issue, goals and objectives. It should be noted that the quantitative survey covered 100% of the employees of all three companies, while we have conducted an in-depth interview with the representatives of the management of the company – managers within the qualitative survey.

Hypotheses have been developed for further verification as part of the ongoing study. Namely: organizational support increases job satisfaction, matching individual and organizational values is positively correlated with job satisfaction, reducing the number of working days leads to increased motivation and job satisfaction, job satisfaction increases labor efficiency and increases company profitability. All three hypotheses have been confirmed in the study.

At the same time, interesting findings were determined. Companies have managed to increase the quality and efficiency at the expense of reducing working days, which is reflected in the feedback

and enthusiasm received from employees. The variety of ideas has increased dramatically, the number of conflicts has decreased and the number of staff has increased, and employees have become more attentive to each other and share their experiences. Their operability, purposefulness, the art of time management is significantly evident. Most importantly, financial turnover and net profit increased.