

Worker Job Satisfaction - A Component of Organization Success

ია ჯიმშიტაშვილი - პროფესორი
თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, Ia.jimshitashvili@tesau.edu.ge

Ia Jimshitashvili - Professor
Telavi State University, Ia.jimshitashvili@tesau.edu.ge

რეზიუმე. შრომითი კმაყოფილება და მისი კვლევა კვლავ რჩება საკმაოდ აქტუალურ საკითხად ბიზნეს სფეროში, სტატიაში განხილული მცირე კვლევაც აღნიშნულს ადასტურებს, მუშაკი როგორც ნებისმიერი ტიპის ორგანიზაციის ცენტრალური ფიგურა მუდმივად უნდა იყოს განხილვის საგანი და მუდმივად უნდა იდგეს დღის წესრიგში მისი სამუშაო უნარ-ჩვევების ამაღლება.

საკვანძო სიტყვები: ბიზნესი, ორგანიზაცია, სოციალური გარემო, შრომით კმაყოფილება.

Summary: Job satisfaction and its research remain a very topical issue in the business field. The small research discussed in the article also confirms that the worker as a central figure of any type of organization should be constantly discussed and constantly be on the agenda to improve his/her working skills.

Keywords: business, organization, social environment, job satisfaction.

ორგანიზაციების წარმატებული ფუნქციონირებისათვის საკმაოდ დიდი მნიშვნელობა აქვს მის სოციალურ გარემოს, რაზეც გარკვეულწილადაა დამოკიდებული მუშაკთა შრომის მწარმოებლურობის მაღალი დონე. ის თუ რამდენად კომფორტულად გრძნობს მუშაკი თავს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში და თუ რამდენად გრძელვადიანია ეს შეგრძნება აისახება მისი მუშაობის შედეგებზე.

დღეს ფართო განხილვის საგანია ოთხდღიან სამუშაო გრაფიკზე გადასვლა, რაც ძირითადად ევროპის განვითარებულ ქვეყნებში განიხილება, მნიშვნელოვანია ახალი ზელანდიის შედეგი, რომლებიც დროებით გადავიდნენ ოთხდღიან სამუშაო კვირაზე და ორი თვის შემდეგ გადაწყვიტეს რომ საერთოდ გადასულიყვნენ ამგვარ გრაფიკზე, მათთან მიღებული შედეგის მიხედვით გაიზარდა მუშაკთა პროდუქტიულობა, მუშაკები მეტ ყურადღებას აქცევენ დეტალებს, გამომდინარე იქიდან რომ დამსაქმებელმა მისცა მუშაკებს დასვენების დღის არჩევის უფლება (ორი

დღიდან ერთ-ერთი), და მათ თავისთავად სხვადასხვა დღე აირჩიეს, დაწესებულებაში შემცირდა მუშაკთა რაოდენობა, რამაც თავის მხრივ შეამცირა ხმაური, რამაც დანარჩენების საქმეში ჩართულობა და კონცენტრირება გაზარდა, საგრძნობლად შემცირდა სტრესის დონე, და გაიზარდა სამუშაოსადმი ერთგულება.

ამ მიდგომას რაღა თქმა უნდა ყავს მიმდევრებიც და მოწინააღმდეგეებიც, და რაღა თქმა უნდა ხელალებით ყველა კომპანიისთვის ეს შეიძლება არ იყოს მისაღები, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ თბილისში საკონსულტაციო რეკრუტინგულმა კომპანია „ინსორსმა“ განაცხადა რომ გადადის ოთხდღიან სამუშაო გრაფიკზე, ისინი დარწმუნებულები არიან რომ ამით გაიზრდება მუშაკთა „სამსახურებრივი ბედნიერება“. მომავალში დრო გვიჩვენებს თუ რამდენად მომგებიანი და გრძელვადიან პერსპექტივებზე გათვლილი აღმოჩნება ეს ახალშემონადები.

რას ვგულისხმობთ როდესაც ვსაუბრობთ სოციალურ გარემოზე? რა თქმა უნდა პირველ რიგში უნდა (1) მუშაკებს შევცხოთ, ორგანიზაციაში დასაქმებულ ადამიანებს, განურჩევლად პირობებისა თუ დროის ჭრილისა (ხელშეკრულებით დაქირავებულნი, შტატისანი თუ მოწვეული პერსონალი, კონსულტანტები თუ მენეჯერული ფენა, დამხმარე თუ ძირითადი შემადგენლობა);

2) შემდგომ მოვიაზრებთ ორგანიზაციის ინფრასტრუქტურას, სოციალურ ინფრასტრუქტურას, ამგვარის არსებობა არა მარტო ორგანიზაციის იმიჯზე მეტყველებს, არამედ ხელს უწყობს მათი თანამშრომლების კეთილდღეობას, მუშაკები ახერხებენ საკუთარი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას მინიმალური ფინანსური დანახარჯებით, საშუალება ეძლევათ გაიუმჯობესონ ჯანმრთელობის მდგომარეობა და აიმაღლონ შრომისუნარიანობა;

3) შემდგომ ყურადღებას გავამახვილეთ სოციალურ-ფსიქოლოგიურ შემადგენელზე, თუ როგორი ურთიერთობები აქვთ მუშაკებს ერთმანეთთან, ხელმძღვანელებთან, დაქვემდებარებულებთან, აღნიშნული მჭიდრო კავშირშია შრომისა და მართვის კულტურასთან, მართვის სტილთან, ურთიერთობების კულტურასთან;

4) აუცილებლად უნდა შევჩერდეთ შრომის პირობებზე და დაცვაზე (უსაფრთხოებაზე), აქ დიდი როლი ტექნიკურ შემადგენელსაც უკავია, აგრეთვე აქვე მოიაზრება სანიტარული და ჰიგიენური ნორმები;

5) სტიმულირების სისტემა, აუცილებელია იყოს გამჭვირვალე და ობიექტური, რეალურ მიღწევებზე დაფუძნებული;

6) სოციალური დაცვა - სოციალური შეღავათებისა და გარანტიების არსებობა;

7) დასვენების შესაძლებლობა, რომელიც არა მარტო მუშაკებზე არამედ მათი ოჯახის წევრებზეც გავრცელდება, კულტურული დასვენება ადამიანის ერთ-ერთი მოთხოვნილებაა, რაც ხელს უწყობს არა მარტო მისი კულტურის დონის ამაღლებას არამედ ოჯახური ფასეულობების ჩამოყალიბებას, სამუშაო ჯგუფში მჭიდრო და ჯანსაღი ურთიერთობების შექმნას. აღნიშნული საკითხის უფრო ღრმად შესწავლისათვის ჩვენ მიერ ჩატარებული იქნა მცირე კვლევა, გამოკითხვა, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 154 რესპოდენტმა.

მაღალი ანაზღაურება	54,10%
შრომის პირობები	18,03%
მეგობრული თანამშრომლები	19,67%
ინიციატივის გამოვლენის შესაძლებლობა	3,28%

პასუხები კითხვების ნაწილზე არ იყო ჩვენთვის მოულოდნელი, მაგალითად გამოკითხულთა უმეტესობისათვის სამსახურში ანაზღაურება ყველაზე მნიშვნელოვანია, რაც ლოგიკურიცაა ნებისმიერი განვითარებადი ქვეყნის მოსახლეობისათვის, თუმცა შრომით კოლექტივს და შრომის პირობებსაც აქვს გარკვეული მნიშვნელობა, სამწუხაროდ გამოკითხულებისთვის არ აღმონდა მნიშვნელოვანი საკუთარი ინიციატივის (შესაძლებლობების) გამოვლენის ფაქტორი, რაც მეტყველებს სამუშაოთი ნაკლებ დაინტერესებას. შემდეგი კითხვა კარიერული ზრდის შესაძლებლობას შეეხო და გამოკითხულთა 74% აქვს ამის შესაძლებლობა და 26% კი არა. საინტერესო იყო თუ რამდენად საინტერესო სამუშაო აქვთ გამოკითხულებს, პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა:

გაინტერესებთ და მოგწონთ	77,78%
არ გაინტერესებთ და არ მოგწონთ	4,04%
ველი წასვლის შესაძლებლობას	18,18%

გამოკითხულთა ძალიან მცირე ნაწილი ელოდება უკეთესი შემოთავაზების გამოჩენას რათა დაუყოვნებლივ დატოვოს სამსახური, აქედან გამომდინარე ცოტა გაუგებარია თუ 77% აქვს ძალიან საინტერესო სამუშაო რატომ არ აქვთ ინიციატივის გამოვლენის დაინტერესება? გამოკითხულთა 93% შრომის ანაზღაურება დროულად, დაგვიანებების გარეშე ერიცხება, ამ ფაქტორით უკმაყოფილო მხოლოდ 7% გახლდათ.

რაც შეეხება კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობას 68% აქვს დანარჩენი გამოკითხულები სამუშაოზე ამ სიკეთით ვერ სარგებლობენ, უნდა აუცილებლად აღინიშნოს რომ ორგანიზაციებმა მეტი ყურადღება უნდა მიაქციონ მუშაკთა კვალიფიკაციის ამაღლების საკითხს, რადგან სწრაფად ცვალებად გარემოში უთუოდ დიდი მნიშვნელობა აქვს ცოდნისა და საჭირო უნარების განახლებას, რა თქმა უნდა ეს დამატებით ხარჯებთან იქნება დაკავშირებული, მაგრამ ეს ისეთი ხარჯებია, რომელთა უგულვებელყოფა არანაირად არ მოუტანს ორგანიზაციას სიკეთეს გრძელვადიან პერსპექტივაში.

შემდეგმა კითხვამ გვაჩვენა რომ რესპოდენტთა 89% ხელმძღვანელებთან აქვს ღია და საქმიანი ურთიერთობები, რაც თავისთავად ძალიან კარგი ფაქტია და მეტყველებს მათ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში სწორი მენეჯმენტის არსებობაზე. აგრეთვე დადებითი მოვლენაა რომ რესპოდენტთა 87% მიიჩნევს რომ მათი დამსაქმებელი ორგანიზაცია პრესტიჟული სამუშაო ადგილია ქალაქისა და რეგიონის მასშტაბით, ანუ მაინც მნიშვნელოვანი ყოფილა არა მარტო ანაზღაურების სიდიდის ფაქტორი არამედ ისიც თუ რომელ კომპანიაშია მოქალაქე დასაქმებული, აესევე 76% დადებითად მიიჩნევს იმ პროდუქციისა თუ მომსახურების ხარისხს რასაც დამსაქმებელი კომპანია აწარმოებს / ეწევა. შრომის პირობებით 63% კმაყოფილი და ორგანიზაციაში დისციპლინის დონე 61% აკმაყოფილებს.

აქედან გამომდინარე შეგვიძლია შემდეგი დასკვნები გამოვიტანოთ, სოციალური სფერო და სამუშაოთი ყმაყოფილება მნიშვნელოვანი და ყურადსაღები ფაქტორია ნებისმიერი ორგანიზაციის წარმატებული საქმიანობისათვის და ეს ორი ფაქტორი მჭიდროდაა ერთმანეთთან დაკავშირებული. არ უნდა გამოგვრჩეს მხედველობიდან რომ მიუხედავად ბიზნეს ორგანიზაციის მიზნების კრებულისა - მუშაკი მაინც რჩება ცენტრალურ ფიგურად, ისინი დღეს გაცილებით ღიად საუბრობენ

პრობლემებზეც და მიღწევებზეც, ერთნაირი დოზით გამოხატავენ კმაყოფილებასაც და უკმაყოფილობასაც, რაც უფრო გაიზრდება უარყოფითი მუხტი და კლიმატი მუთ უფრო მეტად იქნება რისკის წინაშე კომპანია და მით უფრო ნაკლებად ეფექტური იქნება მისი არსებობა. მიუხედავად იმისა თუ რომელ სექტორშია იგი, კერძო თუ სახელმწიფო. მიუხედავად ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური სიდუხჭირის და მრავალი პრობლემის დამსაქმებლებს არ უნდა გამორჩეთ სტიმულირებისა და წახალისების საკითხი მხედველობის არედან, ისედაც ფართოდაა ცნობილი მრავალი დამასტიმულირებელი მიდგომა რომელიც არ საჭიროებს დიდი ფინანსურ დანახარჯებს და რომლებსაც შეუძლიათ აამაღლონ მუშაკის შრომისუნარიანობა, საჭიროა მათი მორგება ამა თუ იმ ორგანიზაციის სპეციფიკასთან.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. <https://moluch.ru/archive/137/38441/>
2. <https://e-koncept.ru/2017/970800.htm>
3. <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=35648>
4. http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RRu.ogr;tg9!xw!kg!uwjgtong.oo
5. https://studme.org/60441/psihologiya/sotsialnaya_sreda_organizatsii
6. <https://zachnik.com/spravochnik/psihologija/organizatsionnaja-psihologija/sotsialnaya-sreda-organizatsii/>