

УДК 65 (075)

ქართული ორგანიზაციული კულტურის განვითარების ფსიქოლოგიური ფაქტორები

გ. გოროშიძე

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
 ი. ჭაჭავაძის გამზ. 1, goroshidze@gmail.com

ანოტაცია

სტატიაში ემპირიული კვლევების საფუძველზე ნაცადია ქართულ ორგანიზაციულ კულტურის მოდელის ეფექტიანობის ამაღლების გზების და მექანიზმების გამოვლენა. ნაჩვენებია, რომ ორგანიზაციული კულტურის ეფექტიანობის ამაღლება წარმოადგენს ყველაზე უფრო ადეკვატურ გზას მწირი რესურსების მქონე საქართველოს განვითარებისთვის. ორგანიზაციულ კულტურაზე ჩვენს მიერ ჩატარებული ემპირიული კვლევის საფუძველზე შესაძლებელი გახდა ქართულ ორგანიზაციებში მიღებული შედეგები შედარებულიყო აშშ-ს და იაპონიის ორგანიზაციებში წარმოებული ანალოგიური კვლევების შედეგებთან. როგორც შედარებითმა ანალიზიმა გვიჩვენა, ქართული ორგანიზაციების ეფექტიანობის ამაღლების ამოცანებისთვის ყველაზე უფრო მისაღებია ორგანიზაციული კულტურის იაპონური მოდელის ისეთი კომპონენტების ათვისება, რომლებიც შეესატყვისებთან ქართული ორგანიზაციული კულტურის ძირითად განზომილებებს. ამ მხრივ ყველაზე უფრო მეტად საჭირო ხდება ორგანიზაციების მართვის მოდელებში, იაპონიის მსგავსად, მართვის დემოკრატიული სტილის და ინსტიტუტების განვითარებისთვის საჭირო სამუშაოების ინტენსიური გაფართოება. **საკვანძო სიტყვები:** ორგანიზაციული კულტურა, ორგანიზაციის ეფექტიანობა.

ორგანიზაციული კულტურა ორგანიზაციის მართვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მექანიზმს წარმოადგენს. ორგანიზაციის კულტურა იზოლირებულად არ არსებობს და თავის ჩამოყალიბების პროცესში ძლიერ ზეგაღებს განიცდის ეროვნული კულტურის მხრიდან, რომელშიც მას უხდება ფუნქციონირება. ამდენად როგორც ორგანიზაციის მართვის, ისე ორგანიზაციული კულტურის შესწავლისას, არ შეიძლება არ მივიღოთ მხედველობაში ქვეყნის კულტურის ზოგადი თავისებურებანი და, შესაბამისად, ასეთ ფართო კონტექსტში უნდა ხდებოდეს ორგანიზაციის წინაშე მდგარი ამოცანების გადაწყვეტა. ყოველი ორგანიზაცია თავისი უნიკალრი მახასიათებლებით გასხვავდება სხვა ორგანიზაციისგან ისევე როგორც ერთი ადამიანი მეორისგან. ორგანიზაციის ეს თვისებები ორგანიზაციული კულტურის ინტეგრირებულ ცნებაში არის გამოხატული.

ორგანიზაციული კულტურა მიმართულია შრომითი პოტენციალის განვითარებისკენ და გამოხატავს ორგანიზაციის ძირითად ღირებულებებს. იგი მართვის იდეოლოგიაა და ვლინდება ორგანიზაციის მიზნებსა და მისიაში. კულტურა მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს თანამშრომლების დამოკიდებულებაზე ორგანიზაციისადმი და ორგანიზაციის დამოკიდებულებაზე მათ მიმართ, აგრეთვე შრომის ძირითადი პრინციპების, ორგანიზა-

ციის მსოფლმხედველობის და გარემოს მიმართ. ორგანიზაციის ღირებულებებს ქმნის როგორც მატერიალური საგნების, ისე ქმედებების და მოვლენების მნიშვნელობის გააზრება მისი მუშაკების მიერ. ღირებულებები ბევრწილად განსაზღვრავენ მთლიანად ორგანიზაციული საქმიანობის მიმართულელებას, გადაწყვეტილების მიღების სპეციფიკას და ა.შ. ამდენად, ორგანიზაციული კულტურა ქმნის მართვის პროცესის ფუნდამენტს.

ზოგადად ორგანიზაციულ კულტურა ზეგავლენას ახდენს ორგანიზაციის მუშაკებსა და ქვედანაყოფებს შორის ურთიერთობებზე, ქმნის ხელსაყრელ ფსიქოლოგიურ კლიმატს მომუშავეთა საქმიანობისთვის. იგი ხელს უწყობს ორგანიზაციის სოციალური და ეკონომიკური თვითორგანიზაციის სრულყოფას პერსონალის მეშვეობით. ამ მთავარი მიზნის მიღწევა შესაძლებელი ხდება ადამიანური რესურსების პოტენციალის ამაღლებით, რისთვისაც უნდა იქმნებოდეს შესაბამისი გარემო.

ორგანიზაციული კულტურა იქმნება ისეთი მახასიათებლების ერთობლიობით როგორებიცაა: ორგანიზაციის ღირებულებები, თანამშრომელთა შორის ურთიერთობათა ნორმები, შრომითი განწყობები, დამკვიდრებული ტრადიციები და სხვა. ორგანიზაციული კულტურის ძირითად ელემენტებს წარმოადგენს:

- **ქცევითი სტერეოტიპები:** ორგანიზაციის წევრების მიერ გამოყენებული საკომუნიკაციო ენა, ასევე სხვადასხვა ჩვეულებანი და ტრადიციები, რომლებსაც ისინი მიჰყვებიან და ის რიტუალები, რომლებსაც ასრულებენ გარკვეულ სიტუაციებში.
- **ჯგუფური ნორმები:** ჯგუფებისთვის დამახასიათებელი ურთიერთობათა სტანდარტები და ნიმუშები, რომლებიც ახდენენ მათი ქცევების რეგლამენტირებას.
- **ადიარებული ღირებულებები:** საჯაროდ განცხადებული პრინციპები და ღირებულებები, რომელთა რეალიზაციისკენ მიისწრაფის ორგანიზაცია.
- **ორგანიზაციის ფილოსოფია:** ზოგადი პოლიტიკური და იდეოლოგიური პრინციპები, რომლებითაც განისაზღვება ორგანიზაციის დამოკიდებულება თანამშრომლებისადმი, კლიენტებისადმი და შუამავლებისადმი.
- **საქმიანობის გაძღოლის წესები:** ორგანიზაციის მუშაობის პროცესში გამოყენებული ქცევებისა და საქმიანობის წესები.
- **ორგანიზაციული კლიმატი:** ორგანიზაციის შრომით კოლექტივში და მის ხელმძღვანელობაში შემაჯავლი წევრების ურთიერთქმედების თავისებური სისტემა, რომელიც წარმოადგენს მათი დამოკიდებულებების ანუ განწყობების გამოვლინებას ერთმანეთისადმი, გარეშე პირებისადმი და სხვა ორგანიზაციებისადმი.
- **არსებული პრაქტიკული გამოცდილება:** მუშაობის მეთოდები და ტექნიკური ხერხები, რომლებიც გამოიყენება კოლექტივის წევრთა მიერ გარკვეული მიზნების მისაღწევად. ისინი გადაეცემა თაობიდან თაობას და არ საჭიროებს აუცილებლად წერილობით ფიქსირებას.

ორგანიზაციას გააჩნია ობიექტური და სუბიექტური მახასიათებლები. ობიექტურ მახასიათებელთა რიგს განეკუთვნება ორგანიზაციაში მიმდინარე რეალური პროცესები და ადამიანთა ქცევები, მასში დამკვიდრებული ურთიერთობათა სტანდარტები, რიტუალები და ტრადიციები. სუბიექტურ მახასიათებელთა რიგს კი განეკუთვნება ორგანიზაციის კოლექტივში ფორმირებული ღირებულებები, თვალსაზრისები, მოლოდინები, განწყობები. ორგანიზაციაში მომუშავე ყველა პიროვნებას თავისი წვლილი შეაქვს ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბებაში. თავის მხრივ ორგანიზაციული კულტურა, როგორც

ორგანიზაციის მთლიანობითი მახასიათებელი, ძლიერ ზეგავლენას ახდენს თითოეულ მომუშავეზე. ორგანიზაციული კულტურა გვევლინება როგორც ეროვნული კულტურის ერთ-ერთი შემადგენელი და თავისი თავისებურებით გამოირჩევა სხვა ორგანიზაციებში და, განსაკუთრებით, სხვა ქვეყნების ორგანიზაციებში დამკვიდრებული კულტურებისგან [1], [2].

ორგანიზაციაზე ეროვნული კულტურის ზეგავლენა მრავალმხრივ არის შესწავლილი ჰოლანდიელი მკვლევარის გ. ჰოფსტედეს მიერ [3]. ეროვნულ კულტურაში მან რამდენიმე განზომილება გამოყო, რომელთა გათვალისწინებით შრომის სფეროში არსებული სხვადასხვა კულტურათა ღირებულებების და ურთიერთობათა წესების ურთიერთ-შედარებას აწარმოებდა. ეს განზომილებებია: 1. ძალაუფლებრივი დისტანცია; 2. ინდივიდუალიზმი და კოლექტივიზმი; 3. მასკულინობა და ფემინურობა; 4. განუსაზღვრელობის თავიდან აცილება; 5. ხანგრძლივი და ხანმოკლე ორიენტაცია. სტრატეგიული თვალსაზრისით მათ შორის ყველაზე მნიშვნელოვნად შეიძლება ჩაითვალოს: ძალაუფლებრივი დისტანცია, ინდივიდუალიზმი-კოლექტივიზმი და მასკულინობა-ფემინურობა. სწორედ ისინი განაპირობებენ ორგანიზაციული პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების ფორმირებას. ძალაუფლებრივი დისტანცია აღწერს ორგანიზაციის მართვის თავისებურებას (სტილს), რომელიც ბევრწილად განსაზღვრავს ორგანიზაციის მენეჯმენტის დამოკიდებულებას თანამშრომლების მიმართ და თანამშრომლების პროფესიული თუ ინტელექტუალური პოტენციალის გამოყენების შესაძლებლობებს ორგანიზაციის წინაშე მდგარი ამოცანების გადასაწყვეტად. ინდივიდუალიზმი-კოლექტივიზმი გამოხარტავს ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების კონსოლიდირების ხარისხს და პასუხისმგებლობათა განაწილების თავისებურებას მათ შრომით საქმიანობაში. მასკულინობა-ფემინურობის მახასიათებელი წარმოადგენს ორგანიზაციის თანამშრომელთა აზროვნების წესის გამოხატულებას, რომლითაც თანამშრომელ ქალთა კონტინგენტი გამოირჩევა თანამშრომელ მამაკაცთა კონტინგენტისგან როგორც ურთიერთობების საკითხში, ისე სამუშაოსადმი და ორგანიზაციის მართვის მექანიზმებისადმი დამოკიდებულების საკითხებში.

ძალაუფლებრივი დისტანცია ორგანიზაციული კულტურის იმ განზომილებას გულისხმობს, რომელიც ორგანიზაციის თანამშრომელთა შორის ძალაუფლების არათანაბრად განაწილების ხარისხს ეხება. ორგანიზაციაში, რომელშიც მცირე ძალაუფლებრივი დისტანცია არსებობს, თანამშრომელთა შორის უფრო მჭიდრო და დინამიური სოციალური ურთიერთქმედება ხორციელდება. ამ დროს ადამიანებს სოციალური სტატუსის ამალღების უფრო დიდი შესაძლებლობები უჩნდებათ.

ინდივიდუალიზმი და კოლექტივიზმი ადამიანებს შორის კავშირების ხასიათს და ფუნქციების განაწილების თავისებურებას განსაზღვრავს. ინდივიდუალიზმი ახასიათებს ორგანიზაციის ისეთ კოლექტივს, რომელშიც ინდივიდებს შორის არსებული კავშირები სუსტია და ყველა თავისი თავის მოვლითაა დაკავებული. კოლექტივიზმი ახასიათებს ორგანიზაციის ისეთ კოლექტივს, რომელშიც ადამიანები ერთიანდებიან მთელი სიცოცხლის განმავლობაში და ქმნიან ძლიერ, შეკრულ ჯგუფებს. ასეთი ერთგულების სანაცვლოდ თანამშრომლები ღებულობენ მუდმივ მხარდაჭერას და დაცვას კოლექტივის მხრიდან.

მასკულიზაცია და ფემინიზაცია გამოხატავს ისეთ ორგანიზაციულ კულტურას, რომლის ფორმირებაც ეფუძნება მამაკაცურ ან ქალურ თვისებებს. კულტურას მასკულიზირებული ეწოდება მაშინ, როდესაც მასში დომინირებს ისეთი მამაკაცური თვისებები, როგორებიცაა: ასერტიულობა, სიმძლიერე და მატერიალურ წარმატებაზე ორიენტაცია. ხოლო ფემინურ კულტურაში დომინირებს ისეთი ქალური თვისებები, როგორებიცაა: მორიდებულობა, სინაზე და ცხოვრების ხარისხით დაინტერესებულობა. კულტურის პირველი თუ მეორე თვისება საერთო ხდება ორივე სქესის წარმომადგენლებისთვის [3].

ორგანიზაციული კულტურის კვლევა ქართულ სინამდვილეში დიდი აქტუალობით გამოირჩევა, ვინაიდან ქვეყნის მისრაფება ევროპული თანამეგობრობისკენ, რომელშიც უმეტესწილად განვითარებული ქვეყნებია წარმოდგენილი, მთელი სიმწვავეით აყენებს ჩვენი ორგანიზაციების ეფექტიანობის ამადლების ამოცანების გადაწყვეტას, რაც ქვეყნის განვითარებისთვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ხელშემწყობი ფაქტორია. უხვი ბუნებრივი რესურსების არმქონე ქვეყნისთვის, რომელსაც თანამედროვე ტექნოლოგიური ბაზა ჯერ არ გააჩნია (მისი შექმნა ძალიან დიდი ფინანსური რესურსების გაღებას და დროს მოითხოვს), არსებული მატერიალური და ადამიანური რესურსების მაქსიმალური ეფექტიანობით გამოყენება ორგანიზაციული კულტურის განვითარებით არის შესაძლებელი. ეს კი სრულებით არ ითხოვს ისეთი ოდენობის დანახარჯების გაღებას, რომელიც შეიძლება ქვეყნისთვის პრობლემატური იყოს. ამდენად, უდავოდ ხელშესაწყობია ორგანიზაციული კულტურის და მართვის მოდელების შესწავლა და მათ შორის ყველაზე მოწინავე ვარიანტის დანერგვა პრაქტიკაში, რომელიც არ მოვა მკვეთრ წინააღმდეგობაში ეროვნული კულტურის სპეციფიკასთან. ჩვენ მიერ ჩატარებული კვლევა სწორედ ორგანიზაციული კულტურის და მართვის ასეთი მოდელის შერჩევას ისახავდა მიზნად ზემოხსენებული სამი ძირითადი განზომილების საფუძველზე: ძალაუფლებრივი დისტანციის, ინდივიდუალიზმი-კოლექტივიზმის, მასკულიზაცია-ფემინიზაციის.

ძალაუფლებრივი დისტანციის კვლევის შედეგები გ. ჰოფსტედეს მიხედვით რამდენადმე წინააღმდეგობრივ ხასიათს ატარებს და ადეკვატუტად ვერ აღწერს არსებულ ვითარებას გარკვეულ კულტურებში. მაგალითად: იგი უფრო მეტია იაპონიაში (54 ქულა) ვიდრე აშშ-ში (40 ქულა), მაშინ როდესაც სინამდვილეში სტატუსებს შორის სხვაობები უფლებრივი და ფინანსური თვალსაზრისით იაპონიაში მინიმალურია, ხოლო აშშ-ში გაცილებით მეტი. ამის გამო ჩვენ ვარჩიეთ, რომ ორგანიზაციის მართვის მოდელის ეს განზომილება შეგვესწავლა ორგანიზაციული კლიმატის ერთ-ერთი შემადგენლის - შრომაში ჩართულობის მეშვეობით, რომელიც უშუალოდ ასახავს იმას, თუ რამდენად ჩართულია კოლექტივი ორგანიზაციის მიზნების დასახვის და გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში. სწორედ შრომაში ჩართულობაში უფრო მეტად ვლინდება ის, თუ როგორია მართვის სტილი - დემოკრატიული თუ ავტორიტარული. მართვის დემოკრატიული სტილის შემთხვევაში აღინიშნება შრომაში ჩართულობის მაღალი მაჩვენებელი, ხოლო ავტორიტარული სტილის შემთხვევაში პირიქით - დაბალი მაჩვენებელი.

შრომაში ჩართულობის საკვლევადა გამოყენებული იყო კითხვარი [4], რომლის ფაქტორებია - მიზნების დასახვაში და გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობა. კვლევა ჩატარდა 6 ორგანიზაციაში (კონფიდენციალობა დაცულია) 103 რესპონდენტზე (ე.აზამიძესთან თანამშრომლობით). მიღებული იქნა შემდეგი შედეგები (იხ. ტაბულა №1):

	M საშუალო	F _{max} ფაქტორის მაქსიმუმი	SD სტანდარტ. გადახრა	V ვარიაციის კოეფიციენტი
შრომაში ჩართულობა	17.74	26	2.760	15.56 %

სადაც M არის ფაქტორის საშუალო სიდიდე; F_{max} არის ფაქტორის მაქსიმალური მნიშვნელობა; SD არის სტანდარტული გადახრა; V არის ვარიაციის კოეფიციენტი. ვარიაციის კოეფიციენტის მნიშვნელობები მოქცეულია მაღალი სტატისტიკური სანდოობის დიაპაზონში – 0% - 20%.

ორგანიზაციის მართვის მსოფლიოში აღიარებული ორი ძირითადო მოდელის - იაპონურის და ამერიკულის - ფარგლებში შრომაში ჩართულობის პროცესების კვლევით მიღებული შედეგები [5], [6], [7], [8] უფრო ნათლად წარმოაჩენს ჩვენს სინამდვილეში მიღებული შედეგების თავისებურებას (იხ. ტაბულა №2):

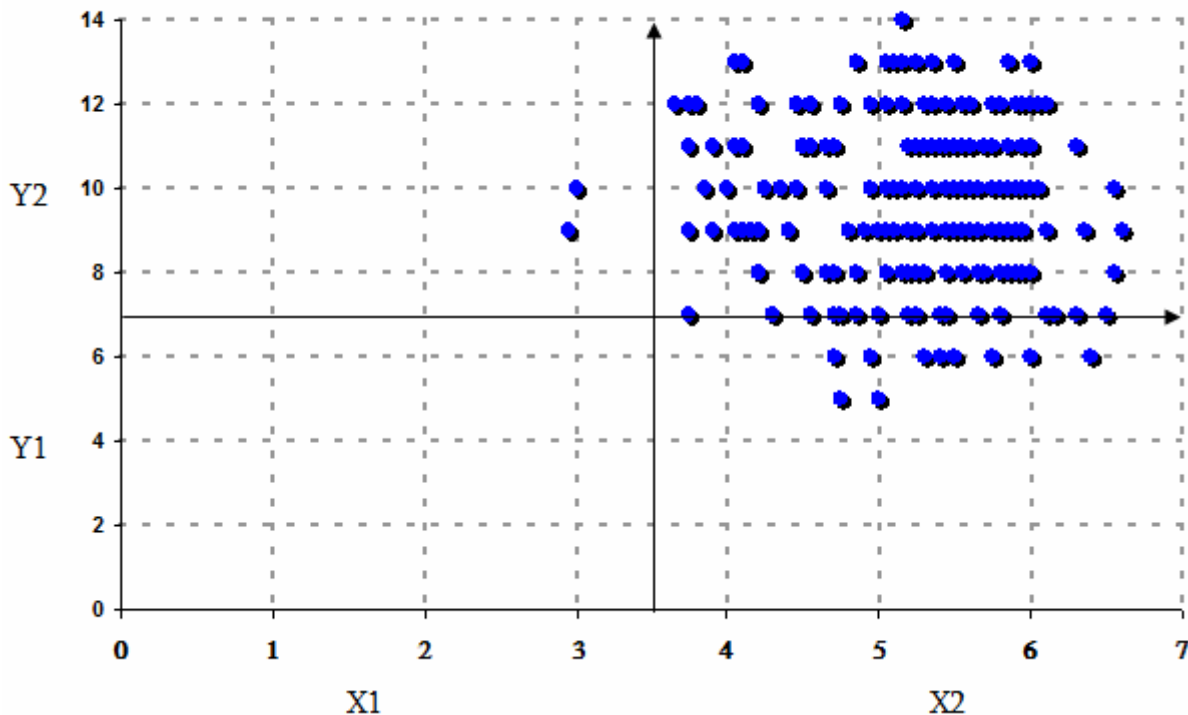
ტაბულა №2

	იაპონია (M)	აშშ (M)	საქართველო (M)
შრომაში ჩართულობა	39.08	21.05	17.74

აქ მოყვანილი საშუალო სიდიდეები (M) სტატისტიკურად შედარებადია და სანდო. როგორც ჩანს შრომაში ჩართულობის საკითხში ყველაზე მაღალი შედეგი აღინიშნება იაპონიის ორგანიზაციების შემთხვევაში.

ინდივიდუალიზმი-კოლექტივიზმი და მასკულინობა-ფემინურობა ერთდროულად იქნა შესწავლილი რამოდენიმე ორგანიზაციაში (კონფიდენციალობა დაცულია) და მათ ფარგლებს გარეთ სულ 267 რესპონდენტზე (ს.ლომთაძესთან თანამშრომლობით). ინდივიდუალიზმი-კოლექტივიზმის საკვლევად გამოყენებული იყო გ.ჰოფსტედეს კითხვარი [9], ხოლო მასკულინობა-ფემინურობის საკვლევად გამოყენებული იყო ს.ბემის კითხვარი [10], რომელიც იძლევა მასკულინობის, ფემინურობის და ანდროგინიის (როდესაც მასკულინობა და ფემინურობა თანაბრად არის წარმოდგენილი ინდივიდში) შესწავლის შესაძლებლობას. მიღებული შედეგები მეტი თვალსაჩინოებისთვის წარმოდგენილია დიაგრამის სახით (იხ. ტაბულა №3):

მასკულინობა-კოლექტივიზმის მონაცემთა განაწილება



სადაც X1 აღნიშნავს ფემინობას, X2 – მასკულინობას, Y1 – ინდივიდუალიზმს, Y2 – კოლექტივიზმს. როგორც მოცემულ დიაგრამაში წამოდგენილი შედეგებიდან ჩანს,

ქართულ ორგანიზაციულ კულტურაში აშკარად იკვეთება რესპონდენტთა კოლექტივისტური თვისებები. სხვაობები თითქმის არ აღინიშნება როგორც ორგანიზაციის შიგნით, ისე მის გარეთ გამოკვლეულ ჯგუფებს შორის. რაც შეეხება ფემინობა-მასკულინობის თვისებებს, ისინი წარმოდგენილია ორ ნაწილად – ანდროგინია და მასკულინობა –, რომლებიც დიაგრამაზე მოქცეულია გენდერული განზომილების მონაცემთა 2-დან 5-მდე დიაპაზონში. ანდროგინიის შემთხვევათა რაოდენობა საგრძნობია, თუმცა მათში აღინიშნება უფრო მასკულინური კომპონენტების პრევალირება. გარდა ამისა, მკვეთრად მასკულინური შემთხვევების რაოდენობა მნიშვნელოვნად აღემატება ანდროგინური შემთხვევების რაოდენობას. ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ ქართულ ორგანიზაციულ კულტურაში უფრო მეტადაა გავრცელებული მასკულინური თვისებები. მიღებული მონაცემების მიხედვით აღსანიშნავია ის, რომ მომუშავეთა მასკულინური თვისებების მაღალი მაჩვენებლები მჭიდროდ თანაარსებობს კოლექტივისტური თვისებების მაღალ მაჩვენებლებთან.

თუ გადავხედავთ ორგანიზაციის მართვის ზემოხსენებული ორი ძირითადი მოდელის (აშშ-ს და იაპონიის) თავისებურებებს, უფრო ადვილად წარმოსადგენი იქნება ის, თუ რომელი მათგანის ცალკეული შემადგენელი ელემენტების გამოყენება იქნება უფრო მიზანშეწონილი ქართული ორგანიზაციული კულტურის ეფექტიანობის ამაღლების

თვალსაზრისით. გ. ჰოფსტედეს კვლევებმა აჩვენა [3], რომ ორგანიზაციული კულტურის სამი ძირითადი მახასიათებლის (განზომილების) მიხედვით აშშ და იაპონია საგრძნობლად განსხვავდებიან ერთმანეთისგან (იხ. ტაბულა №4):

ტაბულა №4

	აშშ	იაპონია
ძალაუფლებრივი დისტანცია	40	54
ინდივიდუალიზმი	91	46
მასკულინობა	62	95

სადაც კულტურის მახასიათებლები მოცემულია ქულებში, ხოლო ქულების მეტ-ნაკლებობა კულტურის მახასიათებელთა გამოკვეთილობის მეტ-ნაკლებობის გამომხატველია.

როგორც მონაცემებიდან ჩანს, იაპონიის ორგანიზაციული კულტურა ხასიათდება გაცილებით უფრო მაღალი მასკულინური და კოლექტივისტური თვისებებით ვიდრე აშშ-ს ორგანიზაციული კულტურა. ეს გარკვეულწილად ეხმიანება იმ მონაცემებს, რომლებიც ჩვენს მიერ არის მიღებული ქართული ორგანიზაციული კულტურისთვის. №3 ტაბულიდან ჩანს, რომ მასშიც იკვეთება კოლექტივიზმის და მასკულინობის მაღალი მაჩვენებლები. ეს გარემოება მიგვანიშნებს იმაზე, რომ ჩვენს ორგანიზაციებში არსებობს იმის რესურსი, რომ მისი ეფექტიანობის ამაღლების ამოცანების გადასაჭრელად (რომლის აქტუალობაში ეჭვის შეტანა ძნელია) დაისახოს იაპონური ორგანიზაციული კულტურის მოდელის იმ კომპონენტების შესწავლის და ორგანიზაციებში დანერგვის ღონისძიებები, რომლებიც მეტად უკავშირდებიან მასკულინობა-ფემინურობის და ინდივიდუალიზმი-კოლექტივიზმის განზომილებებს.

რაც შეეხება ძალაუფლებრივ დისტანციას (რომელიც სტატუსებს შორის განსხვავების ხარისხზე მიგვანიშნებს), როგორც უკვე აღვნიშნეთ, იგი საკამათოა, ვინაიდან აშშ-ს ძალაუფლებრივი დისტანციის მაჩვენებლის ნაკლებობა იაპონურთან შედარებით არ ეთანხმება აშშ-ს სინამდვილეში გავრცელებულ პრაქტიკას, რომელიც ამ დისტანციის ფორმალური სიმცირის მიუხედავად ინდივიდზე ახორციელებს ძლიერ ადმინისტრაციულ დიქტატს. იაპონიის შემთხვევაში მსგავს დამოკიდებულებებს არ აქვს ადგილი. აღნიშნული გარემოება მრავალ კვლევებში არის დადასტურებული და საყოველთაოდ აღიარებულად მიიჩნევა. ჩვენ მიერ ამ განზომილების სანაცვლოდ შრომაში ჩართულობის მაჩვენებლის გამოყენება სწორედ ამით იყო განპირობებული. როგორც №2 ტაბულიდან ჩანს, ქართულ ორგანიზაციებში შრომაში ჩართულობის მაჩვენებელი ყველაზე უფრო ნაკლებია, რაც ბუნებრივად ითხოვს ამ მიმართულებით როგორც ყურადღების გამახვილებას, ისე სამუშაოთა გაფართოებას ქართული ორგანიზაციული კულტურის ეფექტიანობის ამაღლებისთვის სწორი ორიენტირების ფორმირების და მათ საფუძველზე დასახული მიზნების მისაღწევად ადეკვატური პროგრამების შემუშავებისთვის.

ამრიგად, ჩვენ მიერ ჩატარებული გამოკვლევების შედეგად იკვეთება ჩვენ სინამდვილეში ფუნქციონირებადი ორგანიზაციების ეფექტიანობის ამაღლების ქმედითი გზები. ორგანიზაციების ეფექტიანობის ამაღლების მწვავე საჭიროება გამომდინარეობს იქიდან, რომ ქვეყანაში არსებული მწირი ბუნებრივი, მატერიალური და ფინანსური რესურსები

მხოლოდ ორგანიზაციული საქმიანობის გაუმჯობესებით შეიძლება იქნეს მაქსიმალური უკუგებით გამოყენებული. ასევე ორგანიზაციებში არსებული ინტელექტუალური პოტენციალიც შრომითი საქმიანობის სწორი ორგანიზებით და მართვით, მოწინავე და ეფექტიანი ორგანიზაციული კულტურის დამკვიდრებით შეიძლება იქნეს წარმატებით გამოყენებული. ამისთვის აუცილებელი ხდება ჩვენ ორგანიზაციულ კულტურაში ისეთი ინოვაციების განხორციელება, რომლებიც ხელს შეუწყობს მასში მსოფლიო ლიდერის - იაპონიის - ორგანიზაციული კულტურის მოდელის გარკვეული კომპონენტების ჩართვას. ამ მხრივ, ჩვენი კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, ყველაზე მეტ ყურადღებას ითხოვს ჩვენი ორგანიზაციების მართვის მოდელებში, იაპონიის მსგავსად, მართვის დემოკრატიული სტილის და ინსტიტუტების განვითარებისთვის საჭირო სამუშაოების ინტენსიური გაფართოება.

ლიტერატურა:

1. რობინსი სტივენ პ. ჯაჯი ტიმოთი ა. ორგანიზაციული ქცევის საფუძვლები. თბილისი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2009.
2. ჩარკვიანი დ. ფსიქოლოგია ინდუსტრიულ ორგანიზაციებში. თბილისი, 2001.
3. ჰოფსტედე გერტ, ჰოფსტედე გერტ იან. კულტურები და ორგანიზაციები. ილიას სახელობის უნივერსიტეტი, თბილისი, 2011.
4. Sanders Jason, Organizational Climate Survey Results, State of Hawaii, 2005, p. 1-25 (PDF).
5. Hafer John C. and Martin Thomas N. Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. University of Nebraska at Omaha, 2006. p. 2-19.
6. Wai-ling. A Study of Job Satisfaction and Job Involvement of Assistant Social Work Officers in the Social Welfare Department. The University of Hong Kong, 2003.
7. Hyun Ha-Young . Analysis the Factors impact on the Job Involvement and Organizational Commitment. Department of Public Administration Korea University (PDF).
8. Khan Tariq Iqbal, Jam Farooq Ahmed, Akbar Aisha, Khan Muhammad Bashir, Hijazi Syed Tahir. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 4; April 2011, p. 252-262.
9. Hofstede Geert. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills CA: Sage Publications, 1980.
10. Практикум по гендерной психологии Под ред. И.С. Клециной. СПб., 2003. С. 277-280.

სტატიაში მოყვანილია 4 ტაბულა.

Article received: 2012-04-26