

ხატია კეშელავა

**პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსი-
თანამშრომელთა მაღალი დენადობის შემცირების
ინსტრუმენტი**

წარმოდგენილია ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მოსაპოვებლად

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

თბილისი 0178, საქართველო

ივნისი 2019

საავტორო უფლება 2019 მაგისტრანტი ხატია კეშელავა

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

ბიზნესისა და ინჟინერიის ფაკულტეტი

ჩვენ, ქვემოთ ხელისმომწერი ვადასტურებთ, რომ გავეცანით ხატია კეშელავას მიერ შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომს დასახელებით: „პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსი-თანამშრომელთა მაღალი დენადობის შემცირების ინსტრუმენტი“ და ვაძლევთ რეკომენდაციას აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ბიზნესისა და ინჟინერიის ფაკულტეტის საგამოცდო კომისიაში მის განხილვას ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად.

თარიღი

ხელმძღვანელი: ნინო გონაშვილი

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

2019 წელი

ავტორი: ხატია კეშელავა

დასახელება: პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსი- თანამშრომელთა მალალი დენადობის შემცირების ინსტრუმენტი

ფაკულტეტი : ბიზნესისა და ინჟინერიის

ხარისხი: ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრი

სხდომა ჩატარდა:

ინდივიდუალური პიროვნებების ან ინსტიტუტების მიერ ზემომოყვანილი დასახელების ნაშრომის გაცნობის მიზნით მოთხოვნის შემთხვევაში მისი არაკომერციული მიზნებით კოპირებისა და გავრცელების უფლება მინიჭებული აქვს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტს.

ხატია კეშელავა

ავტორის ხელმოწერა

ავტორი ინარჩუნებს დანარჩენ საგამომცემლო უფლებებს და არც მთლიანი ნაშრომის და არც მისი ცალკეული კომპონენტების გადაბეჭდვა ან სხვა რაიმე მეთოდით რეპროდუქცია დაუშვებელია ავტორის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

ავტორი ირწმუნება, რომ ნაშრომში გამოყენებული საავტორო უფლებებით დაცული მასალებზე მიღებულია შესაბამისი ნებართვა (გარდა ის მცირე ზომის ციტატებისა, რომლებიც მოითხოვენ მხოლოდ სპეციფიურ მიმართებას

ლიტერატურის ციტირებაში, როგორც ეს მიღებულია აკადემიური ნაშრომების შესრულებისას) და ყველა მათგანზე იღებს პასუხისმგებლობას.

აბსტრაქტი

ნაშრომში საუბარია პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მნიშვნელობაზე, როგორც დამსაქმებლების, ასევე დასაქმებულთათვის და განხილულია, მაღალი დენადობის გავლენა ორგანიზაციებზე, მისი პირდაპირი და ირიბი ხარჯების გათვალისწინებით.

ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის საკითხს წარმოადგენს, პროფესიულსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსისა და კომპანიის დენადობას შორის კავშირის დადგენა. კვლევისთვის გამოყენებული იქნა, რაოდენობრივი კვლევის ერთ-ერთი ფართოდ გავრცელებული მეთოდი, მასობრივი გამოკითხვა. კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა 354 რესპოდენტი, სოციალური ქსელის საშუალებით. ისინი წარმოადგენდნენ საქართველოს შრომის ბაზრის იმ ნაწილს, რომლებიც ამჟამად არიან დასაქმებულნი ან წარსულში ერთხელ მაინც მუშაობდნენ, რომელიმე ორგანიზაციაში. გამოკითხვა მიმდინარეობდა თვითშევისებადი კითხვარის მეშვეობით.

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ სამუშაო-პირად ცხოვრებას შორის ბალანსსა და ორგანიზაციებიდან პერსონალის დენადობას შორის საკმაოდ მჭიდრო კავშირია და დასაქმებულების მიერ კომპანიების დატოვების ერთ-ერთ მნიშვნელოვანი მიზეზს, სწორედ ამ ორს შორის არსებული დისბალანსი წარმოადგენს.

შედეგებმა დაადასტურა, რომ ორგანიზაციებმა პერსონალის დენადობის მაღალი მაჩვენებლის შემცირების ინსტრუმენტად, სწორედ სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის ხელშეწყობა შეიძლება გამოიყენონ.

ძირითადი საძიებო სიტყვები: პროფესიულსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი, პერსონალის დენადობა, პერსონალის შენარჩუნება.

Abstract

The below research reviews the importance of work and life balance for employers as well as for employees. It also refers to the impact of high turnover taking into consideration its direct and indirect costs.

The research aims at determining the relationship between work-life balance and turnover at organizations. Mass survey as one of the most common methods of quantitative research was applied for the research. Within the survey, 354 respondents were interviewed via social network. They were part of the Georgian labor market who are currently employed or at least once in the past were employed. The survey was conducted through a self-contained questionnaire.

As a result of the study, it was established that work and life balance is quite closely related with the organizational turnover and one of the most important reasons for the employee's exit within organizations is the imbalance between the two.

The results have proven that organizations can use work-life balance as a tool for reducing high turnover

Key Words: Work-Life balance, staff turnover, employee retention.

მადლობა

მადლობა, მინდა გადავუხადო ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრს, ნინო გონაშვილს ნაშრომის მომზადებაში გაწეული წვლილისთვის. ასევე მადლიერი ვარ, კვლევის მონაწილეების, რომლებმაც შესაძლებელი გახადეს ჩემი კვლევის ჩანაწერის ფრთაშესხმა.

სარჩევი

1. შესავალი.....	11
1.1 საკვლევი საკითხი და ჰიპოთეზა.....	13
1.2 კვლევის აქტუალობა.....	13
2. ლიტერატურის მიმოხილვა.....	16
3. მეთოდოლოგია.....	30
3.1 კვლევის მეთოდი და რელევანტურობა.....	30
3.2 კვლევის ეთიკა.....	31
3.3 კვლევის პროცესის აღწერა.....	31
3.4 კვლევაში გამოყენებული ტექნოლოგიები.....	33
3.5 კვლევის შეზღუდვები და ლიმიტები.....	33
4. შედეგები.....	35
4.1 შედეგების ინტერპრეტაცია/დისკუსია.....	40
4.2 კვლევის შეჯამება, მიგნებები და აღმოჩენილი ტენდენციები.....	57
5. დასკვნა.....	63
6. რეკომენდაცია.....	65
ბიბლიოგრაფია.....	66
დანართები.....	69

ცხრილებისა და გრაფიკების ჩამონათვალი

ცხრილები

ცხრილი №1 სამუშაოსა და პროფესიულ ცხოვრებას შორის ბალანსის კავშირი ორგანიზაციულ შერულებასთან	20
ცხრილი №2 სამსახურისა და პირადი ცხოვრების ბალანსის შედარება სამსახურში დარჩენის ხანგრძლივობასთან.....	44
ცხრილი №3 სამუშაო- პირად ცხოვრებასა და სამუშაოს ხანგრძლივობის ცვლადებს შორის კავშირის სტატისტიკური მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი	44
ცხრილი №4 რესპოდენტების პირადი და პროფესიული ცხოვრების შედარება მათ სქესთან.....	45
ცხრილი №5 რესპოდენტების პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსისა და სქესის ცვლადებს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი	46
ცხრილი №6 კომპანიების მიერ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მისაღწევად გამოყენებული მექანიზმებისა და პერსონალის მუშაობის წლების შედარება	47
ცხრილი №7 კომპანიების მიერ სამუშაოსა და პირად ცხოვრების ბალანსის მისაღწევად გამოყენებული მექანიზმებისა და პერსონალის მუშაობის წლებს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი	47
ცხრილი №8 სამსახურის შემდეგ პირადი ინტერესებისათვის დარჩენილი დროის ცვლადის შედარება მუშაობის პერიოდთან	48
ცხრილი №9 სამსახურის შემდეგ პირადი ინტერესებისათვის დარჩენილი დროის ცვლადის შედარება მუშაობის პერიოდის ცვლადებს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი.....	49
ცხრილი №10 ოჯახის წევრებისა და მეგობრებისათვის დათმობილი დროის ცვლადის შედარება სამსახურში დარჩენის წლებთან.....	50

ცხრილი №11 ოჯახის წევრებისა და მეგობრებისათვის დათმობილი დროის ცვლადსა და სამსახურში მუშაობის წლებს შორის სტატისტიკური კავშირის მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი.....	51
ცხრილი №12 სამუშაო კვირის დღეებისა და მუშაობის წლების ხანგრძლივობა	53
ცხრილი №13 სამუშაო კვირის დღეებისა და მუშაობის წლების ხანგრძლივობის ცვლადებს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი	53
ცხრილი №14 სამუშაო წლების ხანგრძლივობა და მუშაობის გრაფიკი.....	54
ცხრილი №15 სამუშაო წლების ხანგრძლივობასა და მუშაობის გრაფიკის ცვლადებს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი	54
ცხრილი №16 კვლევაში მონაწილე დასაქმებულთა რაოდენობა სექტორების მიხედვით	77

გრაფიკები

გრაფიკი №1 რესპოდენტების დანაწილება სამსახურის გრაფიკის მიხედვით..	35
გრაფიკი №2 რესპოდენტების დანაწილება მუშაობის წლების მიხედვით	35
გრაფიკი №3 რესპოდენტების დანაწილება სქესის მიხედვით	71
გრაფიკი №4 რესპოდენტების დანაწილება ასაკის მიხედვით	71
გრაფიკი №5 რესპოდენტების დანაწილება დასაქმებულობის მიხედვით	72
გრაფიკი №6 რესპოდენტების დაყოფა იმის მიხედვით ჰყავთ თუ არა მათ მცირეწლოვანი ბავშვები	72
გრაფიკი №7 რესპოდენტების დაყოფა მათი სამუშაო გრაფიკის მიხედვით	73
გრაფიკი №8 რესპოდენტების დაყოფა იმის მიხედვით თუ რა დროით მუშაობენ/მუშაობდნენ არსებულ ან წინა სამსახურში	73
გრაფიკი №9 რესპოდენტების დანაწილება კვირაში სამუშაო დღეების რაოდენობის მიხედვით.....	74

გრაფიკი №10 მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლების დაყოფა შვილებთან დროის გატარების ხარისხის კმაყოფილების მიხედვით	74
გრაფიკი №11 რესპოდენტების დაყოფა ოჯახის წევრებთან და მეგობრებთან გატარებული დროის ხარისხის კმაყოფილების მიხედვით	75
გრაფიკი №12 რესპოდენტების პროცენტული დანაწილება იმის მიხედვით აქვთ თუ არა დრო სამსახურის შემდეგ პირადი ინტერესებისთვის	75
გრაფიკი №13 რესპოდენტების პროცენტული წილი იმის მიხედვით მიმართავენ თუ არა მათი კომპანიები რაიმე მექანიზმებს პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაცვის მიზნით	76
გრაფიკი №14 რესპოდენტების დანაწილება პირადი და პროფესიული ცხოვრების დაბალანსების მიხედვით	76

1. შესავალი

სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი მნიშვნელოვანია, როგორც დამსაქმებლისთვის, ასევე დამქირავებლისთვის, რადგან ერთის მხრივ ის უზრუნველყოფს სამუშაოთი კმაყოფილებას, ჯანმრთელობისა და ბედნიერების ინდექსის ზრდას, მეორე მხრივ კმაყოფილი თანამშრომლები მეტად პროდუქტიულები არიან სამსახურში.

სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსზე განასხვავებენ ამერიკულ და ევროპულ ხედვებს და მიდგომებს: თუ ამერიკული კულტურისთვის ბალანსის მიღწევა პიროვნების პასუხისმგებლობაა, ეს ინდივიდუალური ხედვა ეწინააღმდეგება ევროპულ ხედვას, რომლის მიხედვითაც მნიშვნელოვანია სახელმწიფოსა და ორგანიზაციის როლი. ამ თვალსაზრისით ინსტიტუციები და კომპანიები გავლენას ახდენენ ინდივიდების სამუშაოსა და ცხოვრების შორის ბალანსის მიღწევაზე (Bologna business school, 2017). თუ ევროპულ ხედვას გავითვალისწინებთ შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ბევრი თანამშრომელი ცდილობს მოიპოვოს პირადი, პროფესიული და ფულადი საჭიროებები, სამუშაოსა და ცხოვრების ბალანსი, თუმცა შეიძლება ამის მიღწევა ინდივიდუალურად რთული იყოს მათთვის. ამიტომ დამსაქმებლებს შეუძლიათ დაეხმარონ დასაქმებულებს, ბალანსის მიღწევაში, როგორცაა მოქნილი სამუშაო გრაფიკები, თავისუფალი გრაფიკი, სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა, კომპანიის მიერ დაფინანსებული აქტივობები და ა.შ. რაც თავის მხრივ შეამცირებს სამსახურეობრივ გადაწვას და დენადობის რისკებს ორგანიზაციებიდან (Bologna business school, 2017), რომელთა მნიშვნელობაც განხილული იქნება მომდევნო აბზაცებში.

სამსახურეობრივი გადაწვანა ძალიან აქტუალური საკითხია, მას მოაქვს მთელი რიგი პრობლემები, ორგანიზაციებისთვისა და პერსონალისთვის. მაგალითად: ამან შეიძლება გამოიწვიოს პერსონალის მხრიდან საქმისადმი ზერელე დამოკიდებულება, სამსახურის დატოვების მოთხოვნილება, მოტივაციის დაკარგვა, სამსახურში წაუსვლელობის სურვილი, რასაც შესაძლებელია კავშირი ჰქონდეს დენადობასთან. ამ პრობლემის მოგვარების გზა შეიძლება იყოს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი (marketer.ge 2018).

დენადობის რიცხვი კი გვიჩვენებს თანამშრომლებთან პროცენტულ წილს, რომლებმაც კონკრეტული პერიოდის განმავლობაში დატოვეს სამუშაო ადგილები. დენადობის მაღალი მაჩვენებელი კომპანიებს საკმაოდ ძვირი უჯდებათ, რადგან ეს ხარჯებთან არის დაკავშირებული, კერძოდ პერსონალის მოზიდვა, გასაუბრება, შერჩევა, ტრენინგი, შემცირებული პროდუქტიულობა. კომპანიები ცდილობენ შეამცირონ დენადობა, რადგან ახალი პერსონალის აყვანა კომპანიისთვის უფრო მეტ ხარჯებთან არის დაკავშირებული, ვიდრე არსებული თანამშრომლის შენარჩუნება (თ. დუშუაშვილი, 2015). ეს რაც შეეხება პირდაპირ ხარჯებს, თუმცა არსებობს ირიბი ხარჯები: თანამშრომლის შერჩევაში დახარჯული დრო, გადამზადებაზე დახარჯული დრო, ახალი თანამშრომლის მცირე პროდუქტიულობა, სანამ მთლიანად აითვისებს სამუშაოს (თ. დუშუაშვილი, 2015). არსებობს პერსონალის დენადობის ორი ტიპი, ესენია: ნებაყოფლობითი და იძულებითი დენადობა. ნებაყოფლობითია დენადობა, როდესაც სამსახურის დატოვების გადაწყვეტილებას იღებს დასაქმებული საკუთარი ინიციატივით, ხოლო იძულებითი დენადობის დროს ორგანიზაცია იღებს გადაწყვეტილებას შეამციროს ან დაითხოვოს პერსონალი (იუნონა მარგალიტაძე, 2007). ნაშრომში საუბარი იქნება ნებაყოფლობითი დენადობის

შესახებ. ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მოვალეობაა შეისწავლოს და გაანალიზოს ინფორმაცია დასაქმებულთა კმაყოფილების, პერსონალის დამაგრებისა და დენადობის შესახებ (იუნონა მარგალიტაძე, 2007).

1.1 საკვლევი საკითხი და ჰიპოთეზა

საკვლევი საკითხს წარმოადგენს დადგინდეს, სამუშაო და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსს აქვს თუ არა კავშირი პერსონალის დენადობასთან. გამოკვლევული იქნება რესპოდენტებს აქვთ თუ არა მოქნილი გრაფიკი და დისტანციური მუშაობის საშუალება სამსახურში, რამდენი დასვენების დღე აქვთ კვირაში, ყოფილან თუ არა სამსახურებრივი გადაწვის მსხვერპლნი, გამოკითხული იქნება მათი სამუშაო მოტივაციის მექანიზმები, აქვთ თუ არა შესაძლებლობა დრო დაუთმონ ოჯახის წევრებს, ჰობს, მეგობრებსა და სოციალურ ურთიერთობებს. დაუტოვებიათ თუ არა სამსახური და რა იყო ამის გამომწვევი მიზეზი. ამ საკითხების გამოკვლევის შედეგად დასკვნაში მოცემული იქნება დამტკიცდება თუ არა შემდეგი ჰიპოთეზა: დისბალანსი სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის შეიძლება იყოს ორგანიზაციებიდან თანამშრომელთა გადინების გამომწვევი მიზეზი.

1.2 კვლევის აქტუალურობა

კვლევის აქტუალურობა გამოიხატება იმაში, რომ კომპანიების უმრავლესობა, რომლებიც პოზიციონირებენ საქართველოს ბაზარზე, არ იყენებს სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსს, როგორც თანამშრომლის მამოტივირებელ მექანიზმს. აქტუალურობიდან გამომდინარე კვლევის საჭიროება მდგომარეობს შემდეგში: კომპანიების ხელმძღვანელობამ გაიაზროს,

თანამშრომლების სამუშაო და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მნიშვნელობა ორგანიზაციებისთვის.

საკვლევი თემა პირდაპირ კავშირშია ადამიანური რესურსების მართვასთან, ვინაიდან პერსონალის მაღალი დენადობა, მოითხოვს დიდ ღროსა და შრომას ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტში, რომ არათუ ვთქვათ ორგანიზაციისთვის ფინანსურ ხარჯზე. კადრების დენადობის შემცირება უნდა იყოს აღნიშნული დეპარტამენტის სტრატეგია. ასევე ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მოვალეობაა გამოიკვლიოს თანამშრომელთა კმაყოფილება, რათა კომპანიამ შემდგომში მოახდინოს თანამშრომელთა უკმაყოფილების მიზეზების აღმოფხვრა (ს. ორმოცაძე, 2019).

2. ლიტერატურის მიმოხილვა

სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი არის წონასწორული სიტუაცია, როდესაც დასაქმებული ახერხებს ერთმანეთს შეუთავსოს პირადი ცხოვრება, პროფესიული ცხოვრება და ოჯახი. ტერმინი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი ბოლო დროს გახდა აქტუალური, ის პირველად გამოყენებულ იქნა 1970-1980-იან წლებში ამერიკის შეერთებულ შტატებსა და დიდ ბრიტანეთში. ეს ტერმინი გამოიყენება იმის აღსაწერად, რომ ადამიანს სჭირდება დრო, როგორც სამსახურისთვის ასევე ცხოვრების სხვა ასპექტებისთვის. ბოლო ათწლეულში ტექნოლოგიურმა მიღწევებმა, თავის მხრივ, შესაძლებელი გახადა, სმარტფონის, ელ-ფოსტის, ვიდეო ზარებისა და სხვა ტექნოლოგიური პროგრამების მეშვეობით, სამუშაოების შესრულების საშუალება დისტანციურად (Wikipedia.org, 2018).

London Hazards Centre-ის მიერ ჩატარებულ კვლევაში, საუბარია იმის შესახებ, რომ სამუშაო დღეს უფრო ინტენსიურია ვიდრე ეს იყო ათწლეულების წინ, რაც ქმნის მუშაობისა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის აუცილებლობას. თანამშრომლები, რომლებიც განიცდიან პროფესიულ გადაწვას, მუშაობენ ხანგრძლივი სამუშაო საათების განმავლობაში და სტრესულ სიტუაციებში, კვლების თანამხმად დადასტურდა მათი ფიზიკური თუ ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და ოჯახური ცხოვრების გაუარესება. ბრიტანეთის მთავრობამ აღიარა ეს რეალობა და დაიწყო ძალისხმევა, რათა გაეუმჯობესებინათ დასაქმებულთა პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი, პორტატული ელექტრონული აღჭურვილობის გამოყენების საშუალებით, რომელიც დისტანციურად მუშაობის საშუალებას იძლევა (wikipedia.org). 2010 წელს ამერიკის შეერთებულ შტატებში National Health

Interview Survey Occupational Health Supplement-ის მიერ ჩატარებულ კვლევის ფარგლებში, დადგინდა, რომ ამერიკის შეერთებული შტატების დასაქმებული მოსახლეობის 16% განიცდის დისბალანსს სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის. ეს საკითხი განსაკუთრებით მწვავედ დგას 30-44 წლის ასაკობრივ კატეგორიაში. დასაქმებულთა იმ ნაწილისთვის, ვისაც აქვს ბაკალავრის ხარისხი და უმაღლესი განათლება, მათი 18%-ისთვის მეტად უფრო რთულია სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მოპოვება, ვიდრე სკოლადამთავრებულ მოსახლეობის იმ ნაწილისთვის ვისაც უმაღლესი განათლება არ მიუღიათ, მათმა 15%-მა აღნიშნა, რომ არ აქვს დაბალანსებული პროფესიული და პირადი ცხოვრება. ყველაზე დაბალი დისბალანსი შეინიშნება მოსახლეობის იმ ნაწილში, რომლებიც მრეწველობის სფეროში არიან დასაქმებულნი, როგორებიცაა: სოფლის მეურნეობა, სატყეო მეურნეობა, თევზაობა და ნადირობა, მათმა რიცხვმა, რომლებიც განიცდიან დისბალანსს მხოლოდ 9% შეადგინა, სხვა სექტორებთან შედარებით, რომელთა პროცენტული რიცხვი 16%-ს შეადგენს. პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის დისბალანსის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა სამართლებრივ სექტორში, ამ სექტორში დასაქმებულთა 26 % ვერ ახერხებს სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის შენარჩუნებას. დისბალანსის შედარებით დაბალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა ოფისში, ადმინისტრაციულ პოზიციაზე დასაქმებულ რესპოდენტებში, მხოლოდ 14 %-ს არ აქვს პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი დაცული (wikipedia.org, 2018). ერთ-ერთმა ზელანდიურმა კომპანიამ Perpetual Guardian, 2018 წელს ჩაატარა ექსპერიმენტი, რომელიც მდგომარეობდა შემდეგში: ტოპ მენეჯმენტის გადანაცვლებით თანამშრომლები კვირაში მხოლოდ 4 დღე მუშაობდნენ, თუმცა ხელფასი იგივე დაუტოვეს. ექსპერიმენტის შედეგად მიიღეს პერსონალის პუნქტუალურობის, შემოქმედებითობისა და ეფექტიანობის ზრდა. მათი მუშაობა-

ცხოვრების ბალანსი 24 % -ით გაიზარდა და ამას მოყვა სამსახურიდან ადრე წასვლისა და day off-ების აღების შემცირება (marketer.ge, 2018).

ჟურნალ Business Post-ის მიერ 2018 წელს გამოქვეყნებულ სტატიაში: „მოქნილი მსოფლიო“: როგორ მუშაობენ დასავლეთის განვითარებული სახელმწიფოები“, საუბარია ოფისის გარეთ, თავისუფალი გრაფიკით მუშაობის შესახებ, რომელიც ეხმარება დასაქმებულებს სამუშაო ვალდებულებები და პირადი ცხოვრება ჰქონდეთ დაბალანსებული. სტატიაში საუბარია 1960-იანი წლების შვედურ ექსპერიმენტზე. რაც გულისხმობდა შვედური პროფკავშირების მიერ მოქნილი გრაფიკის ლობირებას, ამის შემდეგ დასაქმებულები იშვიათად ხდებოდნენ ავად, სამსახურში არ გამოცხადების ფაქტები მნიშვნელოვნად შემცირდა, ასევე გაიზარდა შრომის მოტივაცია და პროდუქტიულობა. დღეისთვის შვედური კომპანიების 50% თანამშრომლებს საშუალებას აძლევს თავად განსაზღვრონ თავიანთი გრაფიკი და მეტი დრო დაუთმონ ოჯახს, ჰობს, სპორტს და ა.შ.

Hrhub-ის საიტზე გამოქვეყნებულ სტატიაში „რა ბენეფიტები ახედნიერებთ ახალგაზრდებს სამსახურში?“, საუბარია კვლევის შედეგებზე, რომლის მიხედვით გამოკითხულთა 33%-მა მოტივაციის ნაკლებობის მიზეზად სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი დაასახელა. ამავე კვლევის თანახმად ყველაზე დიდი მოტივატორი არის მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, რომელიც ყველაზე მნიშვნელოვან ბენეფიტად გამოკითხულთა 67 %-მა დაასახელა. გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 20-დან 65 წლის ჩათვლით 2000 -მა რესპოდენტმა.

Robert half-ის საიტზე გამოქვეყნებულ სტატიაში „Employees leave for a better work-life balance“ მოცემულია კვლევის შედეგები, რომელიც 2015 წელს ლონდონში ჩატარდა და რომლის მიხედვითაც სამსახურის დატოვების პირველ მიზეზად work-life ბალანსი დასახელდა გამოკითხულთა უმრავლესობის მიერ.

ფილადელფიაში დაფუძნებული გლობალური მენეჯმენტის საკონსულტაციო ფირმა " Hay Group-მა" ჩაატარა კვლევა, რომელმაც აღმოაჩინა, რომ "ორგანიზაციებში ოთხიდან ერთზე მეტი თანამშრომელი, რომელთაც არ გააჩნდათ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი, მომდევნო ორი წლის განმავლობაში ტოვებდნენ სამსახურს.

ჯანეტ სმიტსონისა და ელიზაბეტ სტოკის მიერ, 2005 წელს გამოქვეყნებულ სტატიაში „დისკუსია სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსზე“, საუბარია მიმდინარე დებატებზე გენდერული თანასწორობის შესახებ, მოქნილ სამუშაო გრაფიკზე, სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსზე. სტატიაში მოცემულია ინტერვიუები მენეჯერებთან და დასაქმებულებთან, ზემოთ აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით. სტატიაში ლაპარაკია ქალების შესახებ, რომლებსაც მოქნილი სამუშაო გრაფიკი აქვთ, რადგან ისინი მიცერწლოვანი ბავშვების მშობლები არიან. განხილულია ანგარიშის ის შედეგები, სადაც რესპოდენტებს მიაჩნიათ, რომ ორგანიზაციის პოლიტიკა უნდა ანიჭებდეს უპირატესობას ქალებს და მშობლებს. მათ მიერ ჩატარებული თვისობრივი კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ მცნება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე იყო ძალიან მნიშვნელოვანი. ეს განიხილებოდა, როგორც გზა კარიერული ზრდისა, ხოლო ასეთი მუშაობის დროს შეუძლებელია პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაბალანსება. ეს მკვლევარებისთვის საყურადღებო იყო, რადგან ამას ეთანხმებოდა როგორც ქალი ასევე კაცი რესპოდენტები. მიუხედავად იმისა, რომ პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაბალანსება განიხილება თავისუფალ არჩევანად, ის მაინც არ არის სრულიად თავისუფალი და დამოკიდებულია კომპანიის პოლიტიკაზე. სტატიაში მოყვანილია საბუღალტრო კომპანიის დამფუძნებლის ინტერვიუ, რომელიც მიიჩნევს, რომ მოქნილი სამუშაო გრაფიკით პერსონალის უზრუნველყოფა

იქნება წინაპირობა იმისა, რომ შეინარჩუნონ საუკეთესო თანამშრომლები და ეს იქნება იმის ინსტრუმენტი, რომ გახდნენ საუკეთესო კომპანია ბაზარზე. ახალგაზრდა ბუღალტერ ქალებს, ვისაც მცირეწლოვანი შვილი ჰყავთ, მიეცათ პირობა იმუშაონ, რამოდენიმე დღე კვირაში, 9:30 დან 14:30-მდე, თუ ისინი ამაზე თანახმანი არიან. ეს კომპანიას აძლევს საშუალებას შეინარჩუნონ კარგი ბუღალტრული უნარების მქონე პერსონალი.

ჯინ გარდინერის, მარკ სტიუარტის, კრის ფორდის, იან გრინუდის, რობერტ მაკკენსისა და რობ პერეტის ნაშრომში „პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი ხანდაზმულ მუშებში“ ძირითადად ფოკუსირებულია იმ კონტექსტებზე, სადაც სამსახური ზღუდავს ცხოვრების სხვა აქტივობებს. განხილულია საპენსიო კონცეფცია, რომელიც უკავშირდება კეთილდღეობის ზრდასა და მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ საპენსიო სისტემის გაჩენას. მოყვანილია კვლევა, რომლის მიხედვითაც ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ქვეყნებში 76 წლის ასაკში მუშა ხელი ჩვეულებრივ დასაქმებულები იყვნენ (guillemard, 2001:234) 1980-იან და 90-იან წლებში ხანდაზმულ ასაკობრივ ჯგუფებში შრომის ბაზარზე აქტივობის შემცირება დაფიქსირდა.

ალექსანდრა ბიურეგარდისა და ლესლი ჰენრის სტატიაში „კავშირი დაბალანსებულ პროფესიულ და პირად ცხოვრებასა და ორგანიზაციულ პერფორმანსზე“ საუბარია იმ გზებზე, რომლითაც სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსმა შესაძლებელია გავლენა მოახდინოს ორგანიზაციაში შესრულების ხარისხზე. ლიტერატურის იმგვარი ინტეგრირება, როგორც ავტორებს სტატიაში აქვთ წარმოდგენილი გვაძლევს ახალ ხედვებს პოტენციური მოდერატორების მიმართ რომლებიც კავშირშია სამუშაო და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსსა და ორგანიზაციულ პერფორმანს შორის. რომლის

თვალსაჩინოებისთვის ავტორებს მოცემული აქვთ ცრილი (იხილეთ ცხრილი №1).

ცხრილი № 1 სამუშაოსა და პროფესიულ ცხოვრებას შორის ბალანსის კავშირი ორგანიზაციულ შესრულებასთან.



აღნიშნული ავტორების კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ პროფესიულ ცხოვრებასა და პირად ცხოვრებას შორის დისბალანსი იწვევს თანამშრომელთა მუშაობის ნეგატიურ შედეგებს, ამიტომ ორგანიზაციის მიერ ხარჯის გაღება, რაც ხელს შეუწყობს თანამშრომელს ქონდეს ჰარმონია სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის, არის აუცილებელი, რადგანაც ეს თავის მხრივ გამოიწვევს დასაქმებულთა მეტ პროდუქტიულობას (T.Alexandra Beauregard, Lesley C.Henry 2009).

2015 წლის 27 აგვისტოს ლონდონში გამოქვეყნდა რობერტ ჰალფის მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგები. კვლევა ემყარება 200 ინტერვიუს, რომელიც დიდ ბრიტანეთში სხვადასხვა ორგანიზაციების ადამიანური რესურსების სამსახურების აღმასრულებელ ხელმძღვანელებს ჩაუტარდათ. კვლევის შედეგად დადასტურდა, რომ დასაქმებულებისთვის მნიშვნელოვანი პრიორიტეტი, რაც ყველაზე მეტად ხიბლავდათ, ეს არის სამუშაო საათებისა და მათი ცხოვრების კარგი ბალანსი. თუ მათ სხვა კომპანია ამ ბალანსს სთავაზობს, ეს მათ გადანყვეტილებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს და მათ უბიძგებთ სამსახურის გამოცვლისკენ, უკეთესი სამსახურებრივი და პირადი ცხოვრების ბალანსისთვის.

ამ კვლევის თანახმად, მეორე მიზეზი რის გამოც სამსახურს იცვლიდნენ დასაქმებულები იყო ის რომ ახალ პოზიციაზე გადასვლა მათ აძლევდათ კარიერაში წინსვლის საშუალებას. ხშირად დასაქმებულებს აქვთ ლიმიტირებული შესაძლებლობების განცდა, რომ მათ სამსახური გარკვეულ ჩარჩოებში ათავსებს კარიერულ გზაზე. ლონდონის კვლევამ ცხადყო რომ დასაქმებულების უმთავრესი შინაგანი მოთხოვნილება სწორედ რომ კარიერული წინსვლაა. ამ პროგრესს კი მათ ის ორგანიზაცია უნდა სთავაზობდეს სადაც დასაქმებულები არიან.

ამ კვლევის მიხედვით, ადამიანური რესურსების სამსახურმა ხუთი მიზეზი დაასახელა თუ რატომ იცვლიან ადამიანები სამსახურს:

- უკეთესი დაბალანსება პირადი ცხოვრებისა და სამუშაო გრაფიკის (30%)
- კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა (29%)
- უფრო მაღალი ანაზღაურება (27%)
- უკეთესი ადგილმდებარეობა(11%)

- უკეთესი კოლეგიალური მუშაობის კულტურა (6%) (რობერტ ჰალფი. 2015 წელი)

ჯონ რამპტონის სტატიაში „როგორ შეუძლია სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსს შეინარჩუნოს თანამშრომლების ბედნიერება და ორგანიზაციული სიჯანსაღე“, საუბარია იმ მეთოდებსა და მექანიზმებზე, რომლის მეშვეობითაც კომპანიას შეუძლია უზრუნველჰყოს თანამშრომელის პირადი და პროფესიული ცხოვრების დაბალანსება. ცხოვრების და სამსახურის ბალანსს შეუძლია დასაქმებული ბედნიერ, პროდუქტიულ და წარმატებულ თანამშრომლად აქციოს. დღე-ღამეში 12 საათი მუშაობით დასაქმებულები არაეფექტურები და შრომისუნაროები ხდებიან ამის შედეგად კი ორგანიზაცია ზარალდება და ვერ აღწევს წარმატებას. კარგი დამსაქმებელი ცდილობს დააბალანსოს სამუშაო და თანამშრომლების პირადი და პროფესიული ცხოვრება ისე, რომ არ დაკარგოს მათი ეფექტურობა და სამუშაოსადმი მოტივირებულობა. კარგად დაბალანსებული პერსონალური ცხოვრება სამუშაო გრაფიკთან შეთავსებულად ზრდის პროდუქტიულობას, რასაც არაერთი კვლევა ადასტურებს (ჯონ რამპტონი. 2016).

ვინ არიან საუკეთესო თანამშრომლები? რა თქმა უნდა ისინი ვინც არიან პროდუქტიულები, კრეატიულები, ლოიალურები, მოტივირებულები, რომლებიც ემსახურებიან ორგანიზაციას და ცდილობენ მისი ცნობადობა გაზარდონ. თუ ასეთი თანამშრომლები გსურთ თქვენს ორგანიზაციაში მაშინ უნდა დააბალანსოთ თანამშრომლების სამუშაო გრაფიკი მათ ცხოვრებასთან, რადგან ამ ნაბიჯით იწყება ზემოთხსენებული შედეგის მიღება,- გვეუბნება მენარმე და ინსვესტორი ჯონ რამპტონი (ჯონ რამპტონი. 2016).

თუკი დამსაქმებელი თავის ორგანიზაციაში დანერგავს თანამშრომლების ცხოვრებისა და მათი სამუშაო დროის დაბალანსების მეთოდებს, დამსაქმებული

მიიღებს მოტივირებული დასაქმებულებისგან შემდგარ ეფექტურ გუნდს. ასეთ გარემოში ყალიბდებიან ლიდერები და ვითარდება კომპანიის საქმიანობა (ჯონ რამპტონი. 2016).

არსებობს განსაზღვრული რჩევები და მიდგომები იმისთვის, თუ როგორ უნდა დაბალანსდეს დასაქმებულის სამუშაო განრიგი და მისი ცხოვრება ეფექტურად. პირველ რიგში, ბალანსი რომ შედგეს დასაქმებულს თავიდანვე უნდა შესთავაზოთ მისთვის ოპტიმალური გრაფიკი. მაგალითად, თუ თქვენ გყავთ დასაქმებულები, რომლებიც ამავე დროს მშობლებიც არიან, რა თქმა უნდა უმჯობესია ნება დართოთ, რომ მათი სამუშაო დრო უფრო ადრე დილით დაიწყოს ვიდრე ზოგადად იწყება, ამის შედეგად მათ საშალება ექნებათ სამუშაო დაახლოებით შუადღის 3 საათისთვის დაასრულონ, თუკი დილის 7 საათიდან დაიწყებენ. ეს გრაფიკი მათ საშუალებას მისცემს ბავშვები სკოლიდან მოიკითხონ. თუკი ისეთი თანამშრომლები გყავთ ვისაც დღის მეორე ნახევრიდან გვიან ღამემდე ურჩევნიათ მუშაობა და თავს კომფორტულად გრძნობენ ამ გრაფიკით მაშინ ეს მათთვის იდეალური გრაფიკია. ასევე, შევიძლიათ ალტერნატიული გრაფიკი შესთავაზოთ თანამშრომლებს, მაგალითად, იმუშაონ დღეში 10 საათი და შემდეგ 3 დღე დაისვენონ. ასევე შესაძლოა დაასაქმოთ ორშაბათი-ხუთშაბათის ჩათვლით 9 საათიანი გრაფიკით და ყოველი პარასკევი დღე დასვენების დღედ დაუმატოთ. სამუშაოს ცხოვრებასთან დაბალანსებულობის ერთ-ერთი მიდგომაა, რომ მივცეთ საშუალება ზოგიერთ პოზიციაზე მომუშავე თანამშრომელს ზოგჯერ მაინც თავისი სამუშაო სახლიდან შეასრულოს, თუ რა თქმა უნდა მისი პოზიცია არ მოდის კონფლიქტში სახლიდან მუშაობასთან და აუცილებლად არ მოითხოვს ოფისში მუშაობას. ზოგჯერ, გამონაკლისის სახით ეს მიდგომა თანამშრომლებზე ძალიან დადებითად აისახება და მათ უმყარდებათ უფრო მეტად თავიანთი სამსახურისადმი ნდობა და

პატივისცემა, რადგან მას, როგორც თანამშრომელს ხელი შეუწყვეს და სახლიდან მუშაობის საშუალება მისცეს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, ან რაიმე სხვა მიზეზი აწუხებდა და ვერ ახერხებდა სამსახურში მისვლას. თანამშრომლის სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსზე კარგად აისახება დამსაქმებლის მიერ კორპორატიული წვეულებების მონაცობა ეს იქნება თვეში ერთხელ, 3 თვეში ერთხელ თუ წელიწადში ორჯერ. კოლექტივზე უდავოდ დადებით გავლენას ახდენს სამუშაო გარემოსა და გუნდზე მსგავსი ტიპის შეკრებები, რადგან ის ამყარებს და აძლერებს გუნდურ ერთიანობას (ჯონ რამპტონი. 2016).

სოულიაიმა გუურანის 2019 წელს გამოქვეყნებულს სტატიაში „როგორ გამოიყურება მომავლის პირად ცხოვრებასა და პროფესიულ ცხოვრებას შორის ბალანსი“ საუბარია ახალი ცვლის შესახებ, რომელიც სთავაზობს დამსაქმებლებს და დასაქმებულებს, სხვაგვარად დაიწყონ ფიქრი, რომ მაქსიმალურად დაბალანსებული იყოს პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსი. ეს ცვლა იმიტომ არ გახდა პოპულარული, რომ ვინმემ ნაკლები იმუშაოს, არამედ იმიტომ, რომ 2020 წელს შრომის ბაზარს დაიკავეს მე-5 თაობა. თაობების ერთად ინტეგრაცია კომპანიებს იძულებულს გახდის შეცვალონ სამუშაოს დიზაინი და გრაფიკი, რათა კომპანიამ უპასუხოს ხუთივე თაობის მოთხოვნებს. იმისთვის, რომ ორგანიზაციებმა მაქსიმალურად ეფექტიანად შეძლონ ადამიანური რესურსის გამოყენება, მნიშვნელოვანია ფოკუსირება მოახდინონ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის უზრუნველყოფაზე. თუ ბალანსის კლასიკურ აღქმას გავითვალისწინებთ, ამოსავალი წერტილი ისაა, რომ სამუშაო და თავისუფალი დრო ორი შეურიგებელი კომპონენტია. თუმცა მათ შორის ბალანსის დაცვა აუცილებელია, როგორც კომპანიებისთვის ასევე მომუშავე პერსონალისთვის, განსაკუთრებით

ეს ეხება იმ სამუშაოებს, რომლებიც საჭიროებენ შემოქმედებით გადანყვეტილებებს, ცოდნასა და ინოვაციურობას. ასეთი თანამშრომლები, 9-დან 5 საათამდე მუშაობის ნაცვლად საკუთარი ინდივიდუალური გრაფიკით მუშაობენ. ისეთი ოჯახები, რომლებსაც ჰყავთ მცირეწლოვანი შვილები თუქრობენ, რომ ეს გრაფიკი მათთვის არახელსაყრელია, რადგან მათ ბავშვები ბალიდან უნდა გამოიყვანონ კონკრეტულ დროს. თუმცა კლასიკური მიდგომის დარღვევა მათ საშუალებას მისცემთ უფრო მეტი დრო და ენერჯია დარჩეთ ოჯახისთვის. იმის მაგივრად, რომ კარიერას უყურებდეს ადამიანი, როგორც მუდმივ მარათონს, უმჯობესია სცადოს ამას შეხედოს, როგორც შეჭიბვების სერიას. მარათონში მხოლოდ მაშინ უნდა ჩაერთოს, როდესაც სამუშაოს ჩაბარების ბოლო ვადა დადგენილი აქვთ მათ და ასევე, როდესაც მათ სამსახურში გამალებული მუშაობის პროცესი მიმდინარეობს, კომპანია დგას გამონწვევების წინაშე და ამას სჭირდება მაქსიმალური ყურადღება, მაშინაც კი, როცა ეს მთელი ღამის გათენებას მოითხოვს. როცა ეს გამონწვევები დასრულდება თანამშრომელს შეუძლია აიღოს შვებულება, გაეთავისუფლოს სამსახურიდან, გაატაროს დრო ოჯახის წევრებთან ერთად, აღიდგინოს ძალები, რომ არ იყოს მუდმივად სტრესულ სიტუაციაში, რადგან მუდმივი სტრესი გავლენას ახდენს ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე. სტატიაში ერთ-ერთი თავი არის მიძღვნილი თაობების დამოკიდებულებების შედარება სამუშაოსა და პირად ცხოვრების ბალანსსთან დაკავშირებით. კვლევამ აჩვენა, რომ „ბები ბუმერებისა“ და X თაობა არ ცდილობს თავიდან აირიდონ დისბალანსი სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის, ხოლო მათგან განსხვავებით Y და Z თაობები დაკავებულები არიან სამსახურისგან გადანვის პრევენციის საკითხებით. ისინი ორიენტირებულები არიან ტრადიციული მიდგომების შეცვლაზე. ეს როგორც ჩანს პირდაპირი შედეგია მათი გამოცდილების, როდესაც მათი მშობლები სახლში არ იყვნენ, ფოკუსირებულები იყვნენ სამსახურზე, მათი

ღირებულებები მატერიალიზმზე და თვითკმაყოფილებაზე იყო დაფუძნებული, ამიტომ ისინი მუდმივად განიცდიდნენ პროფესიულ გადაწვას (სოულაიმა გუურანი, 2019).

Startup Guide-ის ვებ გვერდზე გამოქვეყნებულ სტატიაში „პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი“, საუბარია იმ გამოწვევებზე, რომლის წინაშეც ორგანიზაციები დგანან, რომ დააბალანსონ თანამშრომლების პირადი და სამსახურეობრივი დრო. ზოგიერთი პოზიცია იძლევა იმის საშუალებას ჰარმონიულ კავშირში ჰქონდეთ დასაქმებულებს სამუშაო და თავისუფალი დრო, ზოგი კი პირიქით, მოითხოვს იმ დროის მნიშვნელოვნად შემცირებას რომელსაც დამსაქმებელი ოჯახის წევრებთან ატარებს. სტატისტიკის თანახმად ამერიკის შეერთებული შტატები დასახელდა 30-ე ქვეყანად, რომელის მოსახლეობას დაბალანსებული აქვს სამუშაო და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი. ეს იმის გამო, რომ ამერიკელების დიდი ნაწილი რეგულარულად მუშაობს ზეგანაკვეთური საათები. ამის გათვალისწინებით კომპანიები მუშაობენ, რომ მიაღწიონ ბალანსს სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის, განიხილავენ თუ რა ღონისძიებები უნდა განახორციელონ ამის მისაღწევად. ეს კეთდება არა მხოლოდ იმიტომ, რომ პერსონალი იყოს პროდუქტიული, არამედ იმიტომ, რომ მათი კმაყოფილებისა და ბედნიერების დონე გაიზარდოს. თავის მხრივ კმაყოფილი და ბედნიერი თანამშრომლის პროდუქტიულობა უფრო მაღალია. ავტორის თქმით რაც დარწმუნებით იცის, ეს არის ის, რომ ყველა მხარე სარგებელს იღებს პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსისგან. საქმიანობაზე ორიენტირებული საზოგადოება ხშირად არაფრად აგდებს „ბედნიერი თანამშრომლის“ პრინციპს, რაც კიდევ იწვევს დაბნეულობასა და სკეპტიციზმს მენეჯმენტის ზოგიერთ დონეზე. რისი მიზმიც შეიძლება იყოს კონკურენცია. ის ფაქტი, რომ კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად ჯაჭვში

ყველა მნიშვნელოვანი რგოლი უნდა იყოს ჩართული. ზოგჯერ არ ესმით, რომ დასაქმებული არ არის მანქანა, რომელიც უწყვეტად მუშაობა შეუძლია მთელი დღის მანძილზე, ღამით მარაგს, რომ ივსებდეს იმისთვის, რათა გააგრძელოს მომდევნო დღეს მუშაობა. ხშირ შემთხვევაში ხალხი იმისთვის ცხოვრობს, რომ იცოხვროს. ჯანსაღი დამოკიდებულება ცხოვრებისა და სამუშაოს ბალანსს შორის ინყება დამსაქმებლით. ისინი თავს უნდა ხედავდნენ არა უმაღლეს პრიორიტეტად დასაქმებულის ცხოვრებაში, არამედ, როგორც თანამგზავრი და დასაყრდენი, რომელიც ხელს უწყობს პერსონალს ჯანსაღი ცხოვრების სტილის შენარჩუნებაში (Startup Guide, 2019).

ეიჩარ აუთსორსინგის საიტზე 2016 წელს გამოქვეყნებულ სტატიაში „HR მეტრიკები-გადინების კოეფიციენტი“, საუბარია იმის შესახებ, რომ ბოლო დროს აქტუალური გახდა ორგანიზაციების მიერ HR მეტრიკების გამოყენება, რომლებიც წარმოადგენენ ადამიანური რესურსები მართვის რაოდენობრივ საზომებს. არსებობს რამდენიმე ასეთი საზომი, ზოგი ორგანიზაცია კი თავისით ქმნის ახალ ხერხებს საჭირო ინფორმაციის დასათვლელად, რის საფუძველზეც შესაძლებელი იქნება მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღება. ერთ-ერთ ასეთ HR მეტრიკას წარმოადგენს თანამშრომელთა დენადობის კოეფიციენტი. ეს რიცხვი გვიჩვენებს იმ თანამშრომელთა პროცენტულ წილს, ვინც კომპანია დატოვა დროის გარკვეულ მონაკვეთში (თვე, კვარტალი, წელიწადი). სტატიაში მოცემულია დენადობის კოეფიციენტის დათვლის 2 გზა, რომელსაც იყენებენ კომპანიები. ავტორი ასევე აღწერს, ხელის შემშლელ პარამეტრებსა და ცვლადებს, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს კვლევის საბოლოო შედეგზე. კერძოდ, დენადობა იძულებული იყო თუ ნებაყოფლობითი, რა სიდიდის არის ორგანიზაცია, ასევე კოეფიციენტზე გავლენა შეიძლება მოახდინოს ორგანიზაციიდან წასული თანამშრომლის ასაკმა, კომპანიის

გეოგრაფიულმა არეალმა, მუშაობის ხანგრძლივობამ და ასე შემდეგ. მაღალი დენადობა, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, საკმაოდ დიდ ხარჯებთან არის დაკავშირებული. ამიტომ, იმ შემთხვევაში თუ ორგანიზაციიდან დენადობის მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად გაიზარდა წინა წლებთან შედარებით და ასევე ის განსხვავებულია ზოგად საბაზრო მონაცემებთან, უნდა იქნას გამოკვლევული გამომწვევი მიზეზები და მიმართოს კომპანიამ ძალისხმევა ამის აღმოსაფხვრელად (HR Outsourcing.ge, 2016)

3. მეთოდოლოგია

3.1 კვლევის მეთოდი და რელევანტურობა

კვლევა ჩატარდა გამოკითხვის მეთოდის მეშვეობით, ამისთვის გამოყენებულ იქნა მისი ერთ-ერთი ტიპი- ანკეტირება. რომელიც განხორციელდა კითხვარის საშუალებით. რის ფარგლებშიც მოხდა კითხვარის ფორმულირება, დიაზინის განსაზღვრა, აწყობა შესაბამის პროგრამაში და გავრცელება. რაოდენობრივი კვლევის ეს მეთოდი არის მკვლევარის გავლენის ეფექტისგან თავისუფალი, მიუკერძოებელი და ობიექტური. ასევე გამოკითხვის მეთოდის ეფექტურობა მდგომარეობს შემდეგში შესაძლებელია მონაცემების განზოგადება, რაც გვაძლევს საშუალებას მონაცემების ანალიზის მეშვეობით ვიმსჯელოთ ფართო მასებზე (ლ.წულაძე, 2018).

კითხვარის უპირატესობა მდგომარეობს შემდეგში: ის გვაძლევს საშუალებას გამოვიკითხოთ ადამიანთა დიდი რაოდენობა, ის მიღებული მონაცემების თვლად რაოდენობას იძლევა და ასევე ადვილია მისი ანალიზი. კითხვარი იყო თვით-შევსებადი ტიპის, გამოყენებული იყო ამისთვის სოციალური ქსელი. რაც თავის მხრივ იძლევა საშუალებას რესპოდენტებმა გულწრფელად და თავისუფლად უპასუხონ კვლევის კითხვებს, ასევე კვლევაში მონაწილეს შეეძლო ის სასურველ დროს შეეცყო, თვითადმინისტრირებადი კითხვარის უპირატესობას ასევე წარმოადგენს მკვლევარის გავლენის მოხდენის რისკის შემცირება (ლ.წულაძე, 2018). კითხვარი დაკომპლექტებულია 19 დახურული და 1 ღია კითხვით. შედეგების ანალიზი მოხდა სპეციალური კომპიუტერული პროგრამის SPSS-ის მეშვეობით.

3.2 კვლევის ეთიკა

კვლევის ეთიკას რაც შეეხება, ინფორმაციული თანხმობა მოპოვებული იყო რესპოდენტებიდან, ეს გამოიხატებოდა მათ მოხალისეობაში, თითოეული მათგანი თავისუფალი იყო არჩევანში, რომ მათ თავიანთი წვლილი შეეტანათ კვლევაში, ან უარი ეთქვათ მონაწილეობაზე და შეწყვიტათ კითვარის შევსება. კითვარის დასაწყისში მოცემული იყო კონფიდენციალობის დაცვის შემდეგი პირობა: „კითვარის შევსების დროს მონაწილეობის ინფორმაცია იქნება გამოყენებული მხოლოდ კვლევის ზოგადი დასკვნებისთვის და არ იქნება დასახელებული, თქვენს მიერ აღნიშნული კომპანიები“. ამიტომ კვლევაში მონაწილეობის კომპანიები დაიყო სექტორების მიხედვით (იხილეთ დანართი, ცხრილი №16) და ამის შემდეგ შეფასდა მათ მიერ გაცემული პასუხების პროცენტულობა. კვლევის მონაწილეობის ანონიმურობა სრულიად დაცულია, მათ არ მოეთხოვებოდათ დაეფიქსირებინათ მათი სახელი, გვარი, პირადი ნომერი, მობილურის ნომერი, ელ-ფოსტა და სხვა მაინდენტიფიცირებელი ინფორმაცია. მკითხველს არ უძღვია ამოიცნოს რესპოდენტების ვინაობა.

3.3 კვლევის პროცესის აღწერა

კვლევის პროცედურა მიმდინარეობდა ეტაპობრივად, კვლევის მიზნების დადგენის შემდეგ, პირველ რიგში განისაზღვრა პრობლემა, ჩამოყალიბდა ჰიპოთეზა და კვლევის კითხვა, რომელიც შემდეგნაირად უღერს: რა როლი აქვს პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსს ორგანიზაციებიდან პერსონალის გადინების შემცირებაში? ამის შემდგომ მოხდა კვლევის დიზაინის არჩევა, დადგინდა კვლევის სეგმენტი, რომელსაც წამოადგენს საქართველოს მოსახლეობის ის ნაწილი, რომლებიც ამჟამად დასაქმებულები არიან ან წარსულში ერთხელ მაინც მუშაობდნენ სხვადასხვა კომპანიაში. შედგა კითვარის

იმის დასადგენად, რა კორელაციაშია სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსი და პერსონალის დენადობა ორგანიზაციებიდან. კითხვარი ჩამოყალიბებული იყო შესაბამისი წესებისა და ნორმების დაცვით, რის შედეგადაც გამოკვლეულ იქნა კვლევის მონაწილეთა სქესი, ასაკი, იყვნენ თუ არა დასაქმებულები კითხვარის შევსების დროს, ამჟამინდელი სამსახურის შესახებ შეავსებდნენ კვლევას, თუ წინა სამსახურის შესახებ. გამოკითხულთა ის ნაწილი, რომელიც წინა სამსახურის შესახებ ავსებდა კითხვარს, აფიქსირებდა სამსახურიდან თავისი განცხადების საფუძველზე წამოვიდა თუ არა. კითხვარი იძლევა იმ ინფორმაციას, რესპოდენტებმა სამსახური რა მიზეზით დატოვეს, ჰყავთ თუ არა მათ მცირეწლოვანი ბავშვი/ბავშვები, რამდენად კმაყოფილები არაინ/იყვნენ ისინი იმ დროის რაოდენობითა და ხარისხით, რასაც შვილებთან ატარებდნენ, როგორია/იყო მათი სამუშაო გრაფიკი, რამდენი ხანი გაჩერდნენ არსებულ/წინა სამსახურში, რამდენი დღე მუშაობდნენ/მუშაობენ კვირაში, როგორ ატარებენ დროს სამსახურის შემდეგ, რამდენ დროს უთმობდნენ ისინი ოჯახის წევრებსა და მეგობრებს. კვლევაში მონაწილეები, სამსახურის არჩევის დროს, პირველ რიგში, რას ითვალისწინებენ. რჩებათ/რჩებოდათ თუ არა სამსახურის შემდეგ დრო პირადი ინტერესებისთვის. ჰქონდათ თუ არა მათ ორგანიზაციას კონკრეტული მექანიზმები პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსის დაცვის მიზნით, და დადებითი პასუხის შემთხვევაში, რა მექანიზმებს იყენებდა მათი კომპანია. როგორია მათი სასურველი სამუშაო გრაფიკი. თვლიდნენ თუ არა რესპოდენტები, რომ ისინი აბალანსებენ/აბალანსებდნენ პირად ცხოვრებასა და პროფესიულ ცხოვრებას. კითხვარი დასრულდა ღია კითხვით, რესპოდენტებს უნდა დაესახელებინათ რომელ ორგანიზაციებში მუშაობენ/მუშაობდნენ.

3.4 კვლევაში გამოყენებული ტექნოლოგიები

კვლევის პროცესის წარმართვისთვის გამოყენებული იყო შემდეგი ტექნოლოგიები: google docs, სადაც მოხდა კითხვარის აწყობა, მონაცემთა შეგროვება Microsoft excel-ში და ასევე მონაცემების პროცენტული დანაწილება დიაგრამების მეშვეობით. ზემოთ აღნიშნულ პროგრამაში აწყობილი კითხვარის გავრცელება მოხდა სოციალური ქსელის (facebook) გამოყენებით. მონაცემების დამუშავება კი SPSS-ის სპეციალურ სტატისტიკურ პროგრამაში, სადაც დადგინდა სტატისტიკურად რამდენად მნიშვნელოვანი იყო ჰიპოთეზა. ამის შედეგად გაკეთდა საბოლოო დასკვნა და ანალიზი.

3.5 კვლევის შეზღუდვები და ლიმიტები

მონაცემების შეგროვება მიმდინარეობდა ათი დღის მანძილზე. დროის სიმცირის გამო, კვლევაში გათვალისწინებული არ იყო შემდეგი საკითხები: კითხვარის შესავალში არ იყო მითითებული დროის ის რაოდენობა, რომელიც სავარაუდოდ დასჭირდებოდათ რესპოდენტებს კითხვარის შესავსებად. ასევე არ იყო გათვალისწინებული, კვლევაში მონაწილეობის თანხმობა. რესპოდენტებს არ მიეცათ საშუალება, დაინტერესების შემთხვევაში მიეღოთ კვლევის ანგარიში, შესაბამისად კითხვარში არ იყო დამატებული ელ ფოსტის მითითების გრაფა და ინფორმაცია, რომ მათ შეუძლიათ მიიღონ კვლევის საბოლოო შედეგები. რესპოდენტებისთვის თითოეული კითხვის დასმამდე არ იყო მცირე შესავალი გაკეთებული თუ რის შესახებ მოდიოდა მომდევნო კითხვა. კითხვარის გარდა ასევე უნდა აღინიშნოს, რესპოდენტების ასაკის პროპორციული დაბალანსება, ეს გამოიწვია იმანაც, რომ კითხვარი ჩაეშვა სოციალური ქსელის მეშვეობით, და შეუძლებელი იყო ასაკის კონტროლი. კვლევის ამ შეზღუდვამ გარკვეული გავლენა მოახდინა შედეგებზე, რადგანაც 51-65 წლის ასაკობრივი პოპულაცია,

სოციალური ქსელის პასიური მომხმარებელია და შესაბამისად მათი გამოკითხვა ჯეროვნად ვერ მოხერხდა. ასევე შემდეგმა სირთულეებმა იჩინა თავი: რესპოდენტებს დაესვათ კითხვა, თუ რამდენი წელი მუშაობენ/მუშაობდნენ სამსახურში, რათა სხვა ცვლადებთან შედარების საფუძველზე გამოკვლეული იყო ახდენს თუ არა გავლენას პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი თანამშრომელთა დენადობაზე, შერჩევის სეგმენტიდან გამომდინარე, რომლებსაც წარმოადგენდა მოსახლეობის ის ნაწილი, რომლებიც ამჟამად არიან, ან ერთხელ მაინც იყვნენ დასაქმებულები, შესაძლებელია ამ ცვლადმა ცდომილება მოგვცეს, გამომდინარე იქიდან, რომ შესაძლებელია რესპოდენტების ნაწილს სამსახური ახალი დანწყებული აქვს და არ დაუტოვებია დაუბალანსებული პროფესიული და პირადი ცხოვრების გამო. მკვლევარს, რომელიც მონიღომებს და უფრო სიღმისეულად იკვლევს პირადსა და პროფესიულ ცხოვრებას შორის ბალანსისა და ორგანიზაციებიდან პერსონალის დენადობის კავშირს, ვურჩევდი, რომ კვლევის ეს სირთულეები გაითვალისწინოს.

4. შედეგები

კვლევებში, სოციალური ქსელის მეშვეობით, მონაწილეობა მიიღო 354-მა ადამიანმა, შერჩევას წარაუდგინდა ის ადამიანები, რომლებიც ამჟამად არიან დასაქმებულნი ან წარსულში მაინც იყვნენ დასაქმებულნი. კვლევის მონაწილეთა 74% (262 რესპოდენტი) იყო მდებარეობითი სქესის, ხოლო 26% (92 რესპოდენტი) მამრობითი სქესის. ასაკი შემდეგნაირად გადანაწილდა გამოკითხულთა 65,3% (231 რესპოდენტი) შეადგენდა 24-38 წლის ადამიანებს, 26,8 % (95 რესპოდენტი) იყო 16-23 წლის ახალგაზრდები, 6,8 % (24 რესპოდენტი), რომლებმაც შეავსო კითხვარი, იყვნენ 39-50 წლის ასაკის წარმომადგენლები. 1,1% (4 რესპოდენტი) იყო 51-65 ასაკის ჯგუფი. გამოკითხულთა 78,5% (278 რესპოდენტი) დასაქმებული, ხოლო 21,5% (76 რესპოდენტი) დაუსაქმებელი იყო კითხვარის შევსების დროს. რესპოდენტების 70,9% (249 რესპოდენტი) კითხვარს ავსებდა იმ სამსახურის შესახებ, რომელშიც კითხვარის შევსების დროს მუშაობდა. ხოლო დანარჩენი 29,1%-მა (102 რესპოდენტი) წინა სამსახურის გათვალისწინებით შეავსო კითხვარი. გამოკითხულთა 68,7% (101 რესპოდენტი) თავისი განცხადების საფუძველზე, 26,5 %-ს (39 რესპოდენტი) თავისი სურვილის მიუხედავად მოუწია სამსახურის დატოვება. დანარჩენმა მიუთითა სხვა პასუხის გრაფა, რომელშიც მიუთითეს შემდეგი მიზეზები: ორგანიზაციის დახურვა, დროის უკმარისობა, ფეხმძიმობა, კონტრაქტის დასრულება.

რაც შეეხება წინა სამსახურის დატოვების მიზეზებს (რესპოდენტებს ჰქონდათ საშუალება აერჩიათ რამდენიმე პასუხი) ხმები შემდეგნაირად გადანაწილდა: 42,7% - მა სამსახური დატოვა დაბალი ანაზღაურების გამო, 15,2 %- არ რჩებოდა დრო ოჯახისა და მეგობრებისთვის, 15,9 %- მა წამოსვლის მიზეზად ფსიქოლოგიური სტრესი დაასახელა, 6,1%-მა კონფლიქტი სამსახურში.

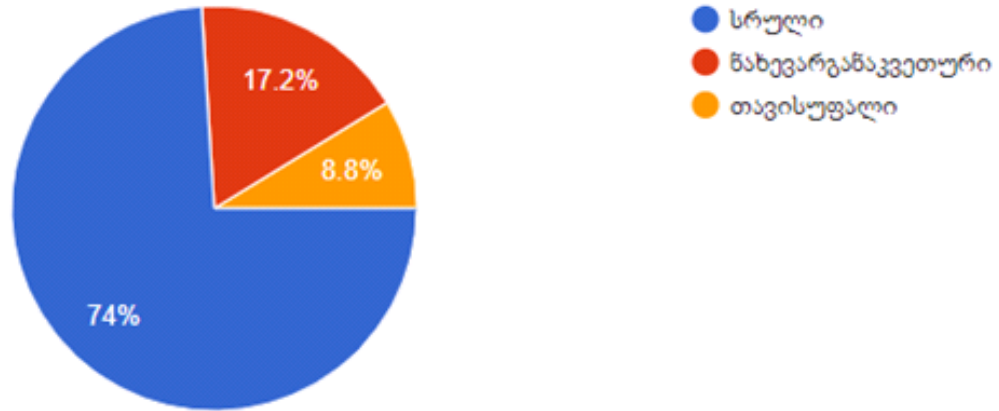
9,1 % -მა არამეგობრული სამუშაო გარემოს გამო დატოვა სამუშაო ადგილი. 6,7%-თვის ადგილმდებარეობა, 23,8%-თვის უკეთესი შემოთავაზება სხვა სამსახურიდან, 8,5 % -ისთვის ოჯახური პირობები იყო სამსახურის დატოვების მიზეზი. ხოლო ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სამსახურის დატოვების მიზეზად დაასახელა გამოკითხულთა 7,3%-მა. დანარჩენი მიზეზებიდან, რომლების რესპოდენტებმა თავად დაასახელეს (რეორგანიზაცია, მათი ბუნდოვანი როლის გამო ორგანიზაციაში, პირველი სამსახური, კონტრაქტის დასრულება, გამოცდები, ფეხმძიმობა, სეზონური სამსახური, ღამის ცვლები, მენეჯერის არამეგობრული დამოკიდებულება) თითოეული მონიშნა 0,6% -მა. ორგანიზაციის დახურვა მიუთითა 1,8% -მა, უხასიათობა 1,2%-მა, სწავლისთვის არასაკმარისი დრო 1,8% მა, ქვეყნის დატოვება 1,2% მა.

კითხვაზე ჰყავდათ თუ არა მცირეწლოვანი ბავშვები, რესპოდენტების 75,6%-მა (266 რესპოდენტი) უპასუხა, რომ არ ჰყავდა, ხოლო დანარჩენი 24,4% (86 რესპოდენტი) მცირეწლოვანი ბავშვის/ბავშვების მშობელია.

იმ რესპოდენტებს, რომლებსაც ჰყავთ მცირეწლოვანი ბავშვები დაესვათ შემდეგი კითხვა, თუ რამდენად კმაყოფილები იყვნენ იმ დროის რაოდენობითა და ხარისხით რასაც შვილებთან ერთად ატარებდნენ, კვლევაში მონაწილეთა მხოლოდ 23,1% (31 რესპოდენტი) კმაყოფილია სამსახურის შემდეგ, შვილებთან გატარებული დროის რაოდენობითა და ხარისხით, 38,8% (52 რესპოდენტი) ისურვებდა, რომ მეტი დრო რჩებოდას შვილებთან ურთიერთობისთვის, და დანარჩენი 38,1% (51 რესპოდენტი) სწუხს, რომ არ რჩება საკმარისი დრო სამსახურის შემდეგ, რომ დაუთმოს შვილებს.

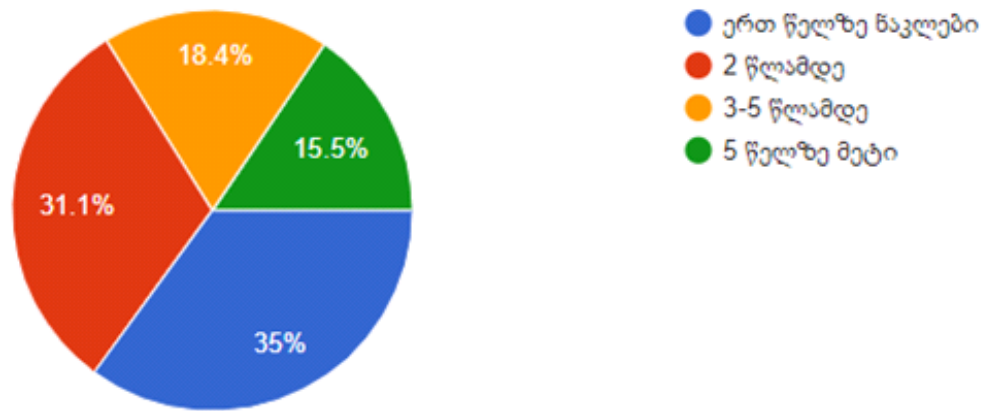
რესპოდენტების 74% (262 რესპოდენტი) სრული სამუშაო გრაფიკით, 17,2% (62 რესპოდენტი) ნახევარგანაკვეთურით, ხოლო დარჩენილი 8,8% (31 რესპოდენტი) თავისუფალი გრაფიკით მუშაობდა (იხილეთ გრაფიკი №1).

გრაფიკი №1 რესპოდენტების დანაწილება სამსახურის გრაფიკის მიხედვით



გამოკითხულთა უმრავლესობა 35% (124 რესპოდენტი) არსებულ/წინა სამსახურში გაჩერდა 1 წელზე ნაკლებ ხანს. 31,1% (110 რესპოდენტი) 2 წლამდე, 18,4% (65 რესპოდენტი) 3-5 წლამდე და 15,5% (55 რესპოდენტი) 5 წელზე მეტ ხანს გაჩერდა სამსახურში (იხილეთ გრაფიკი №2).

გრაფიკი №2 რესპოდენტების დანაწილება მუშაობის წლების მიხედვით



კვლევაში მონაწილეთა უმრავლესობამ 39%-მა (138 რესპოდენტი) დაასახელა, რომ 6 დღე მუშაობს კვირაში, 35,9 % (127 რესპოდენტი) 5 დღეს, 9,6 % (34 რესპოდენტი) 7 დღეს, გამოკითხულთა 9%-ს (32 რესპოდენტი) 4 დღიანი სამუშაო კვირა, 4%-ს (14 რესპოდენტი) 3დღიანი, 1,7%-ს (6 რესპოდენტი) 2 დღიანი, ხოლო 0,8%-ს (3 რესპოდენტი) 1 დღიანი სამუშაო კვირა აქვთ.

კითხვაზე თუ სად ატარებდნენ რესპოდენტები სამსახურის შემდეგ დროს, შემდეგი შედეგები მივიღეთ: რესპოდენტების უმრავლესობამ 51,1%-მა (181 რესპოდენტი) უპასუხა, რომ სამსახურის შემდეგ ძალიან დაღლილია/დაღლილი იყო და ურჩევნია/ერჩევნა სახლში დარჩენა და დასვენება, 24,6 % (87 რესპოდენტი) დროს ატარებს/ატარებდა მეგობრებთან ერთად, 9,3% (33 რესპოდენტი) სამსახურის შემდეგ ოჯახის წევრებთან ერთად სახლიდან გადის/გადიოდა გასართობად, 7,9% (28 რესპოდენტი) დროს უთმობს/უთმობდა თავის საყვარელ საქმეს, გატაცებას.

რესპოდენტების 55,4%-მა (196 რესპოდენტი), კითხვაზე თუ რა დროს უთმობდნენ ისინი სამსახურის შემდეგ ოჯახის წევრებსა და მეგობრებს დააფიქსირეს შემდეგი პასუხი: რომ ნაწილობრივ ახერხებენ დროის გამოყოფას მათთვის, თუმცა ისურვებდნენ, რომ უფრო მეტი დროის გამოყოფა შეეძლოთ, 23,4% (83,4 რესპოდენტი) კმაყოფილია იმ დროის რაოდენობითა და ხარისხით,

რასაც ატარებს ოჯახის წევრებთან და მეგობრებთან ერთად. ხოლო, 21,2% (75 რესპოდენტი) თავს დამნაშავედ გრძნობს, რომ ვერ ახერხებს ხარისხიანად გაატაროს დრო, სამსახურის შემდეგ, ოჯახის წევრებთან და მეგობრებთან.

ის ფაქტორები, რომლებსაც რესპოდენტები სამსახურის შერჩევის დროს ითვალისწინებენ პროცენტულად შემდეგნაირად გადანაწილდა (რესპოდენტებს შეეძლოთ დაესახელებინათ 1-ზე მეტი კრიტერიუმი):

- ანაზღაურება- 55,9% ;
- სამუშაო საათების ხანგრძლივობა- 25,7 %
- მოქნილი სამუშაო გრაფიკი- 24,6%
- დასვენების დღეების რაოდენობა კვირაში- 15,5%
- სამუშაო გარემო- 32,2%
- ადგილმდებარეობა- 16,6%
- პროფესიული განვითარების შესაძლებლობა- 35,6%⁵
- კარიერული განვითარების შესაძლებლობა- 34,5%
- საინტერესო სამუშაო- 18,4%
- კომპანიის ცნობადობა- 0,3%
- შრომის პირობები- 0,3%

კითხვაზე რჩებოდათ თუ არა სამსახურში დრო პირადი ინტერესებისთვის, რესპოდენტთა 27,4%-მა (97 რესპოდენტი) დააფიქსირა პასუხი „დიახ“, 56,8% (201 რესპოდენტი) თვლის რომ მას ნაწილობრივ რჩება/რჩებოდა დრო, 11,6% (41 რესპოდენტი) თვლის, რომ მას, სამსახურის შემდეგ, არ რჩებოდა დრო პირადი ინტერესებისთვის, ხოლო 4,2% (15 რესპოდენტი) თვლის, რომ საერთოდ არ რჩებოდა დრო.

კითხვაზე ჰქონდათ თუ არა იმ ორგანიზაციას, რომლებშიც რესპოდენტები მუშაობენ/მუშაობდნენ, მექანიზმები პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაცვის მიზნით რესპოდენტების 42,7% მა (151 რესპოდენტი) უპასუხა, რომ ჰქონდა. ხოლო 57,3%-მა (203 რესპოდენტი) უპასუხა, რომ არ ჰქონდა. იმ

რესპოდენტებიდან, რომლებმაც დადებითი პასუხი გასცა კითხვას, აირჩიეს ის მექანიზმები, რომლებსაც იყენებს/იყენებდა კომპანიები. 22,1% -მა დაასახელა ალტერნატიული სამუშაო გრაფიკი, 41,7%-მა მოქნილის სამუშაო გრაფიკი, 33,8%-მა საქმის განაწილების შესაძლებლობა, 9,3%-მა დისტანციურად მუშაობის საშუალება, ხოლო 7,4%-ს შეეძლო/შეუძლია სახლიდან მუშაობა.

გამოკითხულთა 19,8%-მა (70 რესპოდენტი) სასურველ სამუშაო გრაფიკად, სრული გრაფიკი დაასახელა, 31,9%-მა (113 რესპოდენტი) ნახევარგანაკვეთური, 36,2%-მა (128 რესპოდენტი) თავისუფალი, ხოლო 12,1%-ს (43 რესპოდენტი) სურს, რომ შეეძლოს სახლიდან მუშაობა.

კვლევაში მონაწილეთა 55,9% (198 რესპოდენტი) თვლის, რომ მუშაობის დროს აბალანსებდა/აბალანსებს პროფესიულსა და პირად ცხოვრებას, 41,1% (156 რესპოდენტი) თვლის რომ ის ვერ აბალანსებს პირად და პროფესიულ ცხოვრებას.

4.1 შედეგების ინტერპრეტაცია/დისკუსია

კითხვარის ბოლო შეკითხვა იყო შემდეგნაირი, რესპოდენტებს უნდა დაესახელებინათ კომპანიები, რომლის მიხედვითაც შეავსეს კითხვარი. მიღებული პასუხების შეჯამებით და დახარისხებით გამოიყო სფეროები (საბანკო/საფინანსო, საცალო ვაჭრობა, სამედიცინო სფერო, მომსახურება/სერვისი, წარმოება, სამშენებლო კომპანიები, სახელმწიფო ორგანიზაციები), სადაც ისინი მუშაობენ/მუშაობდნენ. სულ 335-მა რესპოდენტმა დაასახელა თავისი კომპანიის სახელი, ხოლო 19-მა მათგანმა კომპანიის დასახელებისგან თავი შეიკავა. საბანკო/საფინანსო სფეროში დასაქმებული სულ

51 რესპოდენტი გამოიკითხა, აღნიშნულ სფეროში დასაქმებულთა 37,25%-მა (19 რესპოდენტი) აღნიშნა, რომ ისინი ამ პოზიციაზე მუშაობის დროს აბალანსებდნენ პირადსა და პროფესიულ ცხოვრებას, ხოლო დანარჩენმა 62,75%-მა (32 რესპოდენტი) ამ კითხვაზე უარყოფითი პასუხი დააფიქსირა. შემდეგი სფერო საცალო ვაჭრობის სფეროში მომუშავე 57 ადამიანი გამოიკითხა, აქედან 42,1 % (24 რესპოდენტი) თვლის, რომ მათ დაბალანსებული სამსახურებრივი და პირადი ცხოვრება ჰქონდა, ხოლო დანარჩენი 57,9% (33 რესპოდენტი) თვლის, რომ არ ჰქონდათ ბალანსი. სამედიცინო სფეროდან გამოიკითხა 19 ადამიანი, აქედან 52,63%-მა (10 რესპოდენტი) კითხვაზე დადებითი პასუხი გასცა, ხოლო 47,37%-მა უარყოფითი. მომსახურების სფეროდან გამოიკითხა 127 რესპოდენტი, აქედან კითხვაზე დადებითი პასუხი 64,57%-მა (82 რესპოდენტი) დაასახელა, ხოლო უარყოფითი 35,43%-მა (42 რესპოდენტი). წარმოების სფეროდან გამოიკითხა სულ 25 კვლევის მონაწილე, აქედან 68%-მა (17 რესპოდენტი) აღნიშნა, რომ ისინი აბალანსებდნენ პროფესიულ და პირად ცხოვრებას, ხოლო დანარჩენმა 32%-მა (8 რესპოდენტი) აღნიშნა, რომ ისინი ამას ვერ ახერხებენ/ახერხებენ. სამშენებლო სექტორში გამოიკითხულთა (24 რესპოდენტი) ხმები შუაზე გაიყო, 50%-მა (12 რესპოდენტი) კითხვაზე დადებითი პასუხი დააფიქსირა, დანარჩენმა 50%-მა (12 რესპოდენტი) უარყოფითი. სახელმწიფო ორგანიზაციებიდან სულ გამოიკითხა 32 რესპოდენტი, აქედან დადებითი პასუხი დასმულ შეკითხვას გასცა 68,75%-მა (22 რესპოდენტი), 31,25%-მა (10 რესპოდენტი) აღნიშნა, რომ ისინი ამ პოზიციაზე (რომლის მიხედვითაც კითხვარზე გასცეს პასუხები) მუშაობის დროს ვერ აბალანსებენ/აბალანსებენ პირად და პროფესიულ ცხოვრებას.

შედეგების შინაარსის აღწერისას, შეიძლება ითქვას, ისინი ერთმანეთს ლოგიკურად ებმება. როგორც უკვე აღვნიშნე შერჩევას წარმოადგენდა

საქართველოს მოსახლეობის ის ნაწილი, რომლებიც ამჟამად დასაქმებულები არიან, ან ერთხელ მაინც ყოფილან დასაქმებულნი რომელიმე კომპანიაში. ის ფაქტი, რომ გამოკითხულთა უმრავლესობა 24-38 წლის ასაკობრივ კატეგორიას მოიცავს, შესაძლოა მეტყველებდეს ამ ასაკობრივ ჯგუფის მიერ დაკავებულ შრომის ბაზრის საკმაოდ დიდ წილზე (საქსტატი დასაქმების დონე ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით 2018) ასევე ამას ემატება ისიც, რომ აღნიშნული ასაკობრივი კატეგორია სოციალური ქსელის აქტიური მომხმარებელია. შესაძლოა ეს უკანასკნელი გახდა იმის მიზეზი, რომ 207 რესპოდენტით აღემატებოდა 39-50 წლის ასაკობრივ ჯგუფს და 227 რესპოდენტით 51-65 წლის ასაკობრივ კატეგორიას. ხოლო იმის მიზეზი, რომ 16-23 წლის ასაკის ჯგუფს 136 რესპოდენტით აღემატება, შეიძლება ყოფილიყო ამ უკანასკნელის მცირე წილი შრომის ბაზარზე და არა სოციალური ქსელის გამო.

266 კვლევაში მონაწილე მცირეწლოვანი ბავშვის მშობელია, მათგან 134 მა უპასუხა შეკითხვას, თუ რამდენად კმაყოფილები იყვნენ იმ დროის რაოდენობითა და ხარისხით რასაც შვილებთან ერთად ატარებენ. მათი პასუხების შედარება მოხდა იმ მონაცემებთან თუ რამდენი წელი მუშაობდნენ/მუშაობენ კომპანიაში, რათა თვალსაჩინო ყოფილიყო ახდენს თუ არა გავლენას კადრების დენადობაზე სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი. კმაყოფილი რესპოდენტების რიცხვმა 31 შეადგინა. მათგან 32.26% (10 რესპოდენტი) სამსახურში 5 წელზე მეტი ხნით მუშაობს/მუშაობდა. 3-5 წლამდე მუშაობდა კმაყოფილი რესპოდენტების ასევე 32.26% (10 რესპოდენტი). მათი 22.58% (7 რესპოდენტი) სამუშაო ადგილზე 2 წლამდე გაჩერდა/მუშაობს, ხოლო დანარჩენი 12.90% (4 რესპოდენტი) 1 წელზე ნაკლები დროით მუშაობს/მუშაობდა კომპანიაში. კმაყოფილი თანამშრომლების უმეტესობა 64,52% დიდი ხნით დარჩნენ სამსახურებში (3-5 წლამდე, 5 წელზე მეტ ხანს), ამ

მონაცემზე დაყრდნობით, შეგვიძლიათ ვთქვათ, რომ სამსახურისა და პირადი ცხოვრების ბალანსი ამცირებს ორგანიზაციებიდან კადრების დენადობას, და კმაყოფილ თანამშრომლებს დიდი ხნით ინარჩუნებს კომპანია.

იმ რესპოდენტების რაოდენობა, რომლებიც ისურვებდნენ უფრო მეტი დროის გატარებას შვილებთან, იყო 53 ადამიანი. აქედან 5 წელზე მეტ ხანს კომპანიაში გაჩერდა 20,76% (11 რესპოდენტი), 3-5 წლამდე ასევე 20,76% (11 რესპოდენტი), 2 წლამდე გაჩერდა 22,64% (12 რესპოდენტი) ხოლო 1 წლამდე 35,84 % (19 რესპოდენტი). ეს მონაცემებიც ადასტურებს წარმოდგენილ კვლევის ჰიპოთეზას, რადგანაც როგორც მონაცემებიდან ჩანს , რესპოდენტების 58,48% მოკლე დროით მუშაობს/მუშაობდნენ ორგანიზაციებში (2 წლამდე, 1წლამდე).

ხოლო იმ რესპოდენტების რიცხვი, რომლებსაც საერთოდ არ რჩებოდათ/რჩებათ საკმარისი დრო შვილებისთვის, იყო 50 ადამიანი. აქედან 24% (12 რესპოდენტი) 5 წელზე მეტ ხანს გაჩერდა სამსახურში, 3-5 წლამდე მუშაობდა/მუშაობს მათი 14% (7 რესპოდენტი), წლამდე 34 % (17 რესპოდენტი), ხოლო 1 წლამდე 28% (14 რესპოდენტი). აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ იმ რესპოდენტების უმრავლესობა 62%, რომლებსაც საერთოდ არ რჩება/რჩებოდა დრო შვილებისთვის მალე ტოვებდნენ სამსახურს (1 წლამდე, 2 წლამდე).

იმის დასადგენად, სამუშაო დღეების რაოდენობა კვირაში განსაზღვრავს თუ არა სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსს, ეს 2 მონაცემი შეედარა ერთმანეთს. 1 დღიანი სამუშაო კვირის მქონე რესპოდენტების (3 რესპოდენტი) , რესპოდენტების 66,67% (2 რესპოდენტი) თვლის რომ ის ამ პოზიციაზე მუშაობის დროს ახერხებს/ახერხება სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების დაბალანსებას, ხოლო დანარჩენი 33,33 % (1 რესპოდენტი) თვლის, რომ ის ვერ ახერხებს/ახერხებდა დაებალანსებინა პროფესიული და პირადი ცხოვრება. 2

დღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში ხმები შემდეგნაირად გადანაწილდა 33,33 - მა დაათვისიერა (2 რესპოდენტი), რომ ის ახერხებდა/ახერხებს დაბალანსებინა სამუშაო და პირადი ცხოვრება, ხოლო 66,67 % (4 რესპოდენტი) თვლის რომ ვერ ახერხებდა/ახერხებს. 3 დღიანი სამუშაო კვირა აქვს/ჰქონდა სულ 14 რესპოდენტს, აქედან 64,29% (9 რესპოდენტი) აბალანსებდა/აბალანსებს, ხოლო დანარჩენი 35,71% (5 რესპოდენტი) ვერ ახერხებს დააბალანსოს პირადი და პროფესიული ცხოვრება. რადგან ერთი, ორი და სამ სამუშაო კვირიანი რესპოდენტების რაოდენობა მცირეა, არ იქნება სწორი განვაზოგადოთ შედეგები და გამოვიტანოთ დასკვნა. ამიტომ დასკვნაში შევა მხოლოდ ოთხი, ხუთი, ექვსი და შვიდი სამუშაო კვირის მქონე კვლევის მონაწილეები. 4 დღიანი სამუშაო კვირის მქონე 78,13% (25 რესპოდენტი) თვლის, რომ ახერხებდნენ ბალანსის შენარჩუნებას, ხოლო 21,87% (7 რესპოდენტი) თვლის, რომ ვერ ახერხებს/ახერხებდა. 5 დღიანი სამუშაო კვირის მქონე რესპოდენტების 54,33% (69 რესპოდენტი) კმაყოფილია სამუშაო და პირადი ცხოვრების დაბალანსებით, 45,67 % (58 რესპოდენტი) უკმაყოფილო. რაც შეეხებათ კვლევაში მონაწილეთა იმ ნაწილს, რომლებიც კვირაში 6 დღე მუშაობენ, მათი 52,17% (72 რესპოდენტი) ამ პოზიციამზე მუშაობის დროს, რომლის მიხედვითაც მათ კითხვარი შეავსეს, ახერხებდნენ/ახერხებენ პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსს დანარჩენი 47,83 (66 რესპოდენტი) ვერ ახერხებს/ახერხებდა. ხოლო გამოკითხულთა ნაწილი, რომლებიც კვირაში შვიდივე დღეს მუშაობენ 55,88% (19 რესპოდენტი) თვლის, რომ მათ დაბალანსებული ჰქონდათ პირადი და პროფესიული ცხოვრება და დანარჩენი 44,12 % (15 რესპოდენტი) თვლის რომ არ ჰქონდათ/აქვთ დაბალანსებული. ამ შედეგების გათვალისწინებით, ამ ორ მონაცემს შორის კავშირი არ დგინდება, ვინაიდან, შედეგების ანალიზის შედეგად აღამოჩნდა, რომ სამუშაო დღეების რაოდენობა კვირაში, არ ახდენს გავლენას დასაქმებულთა პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსზე.

თვლიდნენ თუ არა კვლევაში მონაწილეები რომ ისინი ახერხებენ/ახერხებდნენ, ამ პოზიციაზე მუშაობის დროს, რომლის მიხედვითაც შეავსევს კითხვარი, ჰონოდათ პირად და პროფესიულ ცხოვრებას შორის ბალანსი და სქესის ცვლადის შედარებით, გამოვლინდა შემდეგი ტენდენცია: გამოკითხული კაცების 60.86 % (56 რესპოდენტი) ახერხებს/ახერხებდა პირადი ცხოვრებისა და პროფესიული ცხოვრების დაბალანსებას, ხოლო დანარჩენი 39.14% (36 რესპოდენტი) თვლის რომ ვერ ახერხებს/ახერხებდა დაბალანსებას. რაც შეეხება გამოკითხულ ქალებს, მათი 54.20% (142 რესპოდენტი) თვლის, რომ ის მუშაობის დროს აბალანსებს პროფესიულ და პირად ცხოვრებას, ხოლო 45.8 % (120 რესპოდენტი) ვერ ახერხებს მათ შორის ბალანსის მოპოვებას. თუ ამ მონაცემს განვაზოგადებთ, შეინიშნება შემდეგი ტენდენცია, რომ კაცები უფრო მეტად ახერხებენ დაბალანსონ პირადი და პროფესიული ცხოვრება, ვიდრე ქალები.

მონაცემების ანალიზი მოხდა SPSS-ის პროგრამის დახმარებით, შედარებული იქნა ერთმანეთს რამდენიმე ცვლადი და დადგინდა მათ შორის სტატისტიკური მნიშვნელობა. თვლიდნენ თუ არა დასაქმებულები, რომ მუშაობის დროს აბალანსებდნენ/ აბალანსებენ პირად და პროფესიულ ცხოვრებას ამ კითხვის პასუხების შედარება მოხდა იმ წლებთან რამდენ ხანსაც მათ დაჰყვეს სამსახურში. შედეგები შემდეგნაირად განაწილდა, იმ რესპოდენტების რაოდენობა ვინც თვლის, რომ ვერ ახერხებდა ბალანსს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას, მათმა 48,2 %-მა 2წლამდე, 46,2%-მა 3-5 წლამდე, ერთ წელზე ნაკლები გაჩერდა 43,5% და 5 წლამდე 36,4%. ხოლო ისინი ვისაც დაბალანსებუი აქვს/ ჰქონდა პირადი და სამსახურებრივი ცხოვრება 51,8 % 2 წლანდე მუშაობდა სამსახურში, 53,8% 3-5 წლამდე, 5წელზე მეტი იმუშავა 63,6% მა და ერთ წელზე ნაკლები 56,5%-მა (იხილეთ ცხრილი №2). ცხრილში აღნიშნულ მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ 5 წელზე მეტ ხანს მუშაობდნენ სამსახურებში იმ

ადამიანების უმრავლესობა, ვინც კმაყოფილები არიან მათი პირადი და სამსახურეობრივი ცხოვრების ბალანსით. ასევე ყველაზე დაბალი პროცენტული მაჩვენებელი დაფიქსირდა (36,4%) იმ ადამიანების რიცხვი, რომლებიც არ თვლიან, რომ დაბალანსებული აქვთ პირადი და სამსახურეობრივი ცხოვრება და სამსახურში მუშაობენ ან მუშაობდნენ 5 წელზე მეტ ხანს. თუ ამ მონაცემებიდან გამოვალთ, შეგვიძლია ვიმსჯელოთ, რომ სამსახურისა და ცხოვრების ბალანსი არის ერთ-ერთი საშუალება თანამშრომელი დიდი ხნით დავაკაოთ ორგანიზაციაში. თუმცა საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ გამოკითხულთა 43,5%, რომლებიც თვლიდნენ ან თვლიან, რომ არ ჰქონდათ/ აქვთ ბალანსი ამ პოზიციაზე მუშაობის დროს, სამსახურში ერთ წელზე ნაკლებ ხანს გაჩერდა, ასევე 1 წელზე ნაკლებ ხანს გაჩერდა სამსახურში 56,5% ვისაც დაბალანსებული ჰქონდა პირადი და პროფესიული ცხოვრება. ასეთი შედეგის მიღების მიზეზი შესაძლებელია ყოფილიყო რესპოდენტების სიმცირე, რომლის გამო ვერ მოხდა ამ ორ ცვლად შორის მიღებული კავშირების განზოგადება, ამისთვის გამოთვლილი იქნა ცვლადებს შორის კავშირის სტატისტიკური მნიშვნელობა, რომელიც გამოისახება შემდეგნაირად: $X^2(2)=2,194$

$P=0.533$, asymp sig არის 0.05-ზე მეტი, ეს ნიშნავს, რომ ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა დადგენილზე მეტია და ამიტომ ცვლადებს შორის კავშირი/განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად უმნიშვნელოა (იხილეთ ცხრილი № 3).

ცხრილი №2 სამსახურისა და პირადი ცხოვრების ბალანსის შედარება სამსახურში დარჩენის ხანგრძლივობასთან.

თვლით თუ არა რომ ამ პოზიციაზე მუშაობისას აბალანსებდით თქვენს პირად და პროფესიულ ცხოვრებას	არსებულ ან ბოლო სამსახურში გავჩერდი				ჯამი
	2 წლამდე	3-5 წლამდე	5 წელზე მეტი	ერთ წელზე ნაკლები	

არა	48.2%	46.2%	36.4%	43.5%	44.4%
დიახ	51.8%	53.8%	63.6%	56.5%	55.6%
ჯამი	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0 %

ცხრილი #3 სამუშაო-პირად ცხოვრებასა და სამუშაოს ხაგვრძლივობის ცვლაღებს შორის კავშირის სტატისტიკური მნიშვნელობის დაღგენის ცხრილი

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.194 ^a	3	.533
Likelihood Ratio	2.215	3	.529
N of Valid Cases	354		

SPSS-ის პროგრამაში ასევე ერთმანეთს შეეღარა გამოკითხულთა სქესი შემღევ ცვლაღს, თვლიღნენ თუ არა რესპოღენტები, რომ ამ სამსახურში მუშაობის ღროს აბალანსებღნენ პირად და პროფესიულ ცხოვრებას. ამ ორი ცვლაღის შეღარებით შემღევი შეღეღები მივიღეთ. მამრობითი სქესის წარმომაღგენლების 38% თვლის, რომ ვერ აბალანსებღა/ აბალანსებს პირად და პროფესიულ ცხოვრებას, ხოლო დანარჩენი 62% ახერხებს ბალანსის მიღწევას. მღეღრობითი სქესის წარმომაღგენლების 46,6 % ვერ ახერხებს/ ახერხებღა ბალანსს მუშაობის ღროს, ხოლო დანარჩენი 53,4% ახერხებს ბალანსს. აქეღან გამომღინარე იკვეთებღ შემღევი ტენღენციები, მამრობითი სქესის წარმომაღგენლებს მეტად დაბალანსებული აქვთ პირადი და პროფესიული ცხოვრებღ ვიღრე მღეღრობითი სქესის წარმომაღგენლებს (იხიღეთ ცხრილი №4). თუ რამღენად მნიშვნელოვანია ამ ორ ცვლაღს შორის სტატისტიკური კავშირი SPSS-ის პროგრამაში გამოითვალღ, რომლის მიხეღვითაც $X^2(2)=2,003$. $P=0,0,157$, asymp sig არის 0.05-ზე მეტი, ეს ნიშნავს, რომ

ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის აღბათობა დადგენილზე მეტია და ამიტომ ცვლადებს შორის კავშირი/განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად უმნიშვნელოა (იხ. ცხრილი №5).

ცხრილი №4 რესპოდენტების პირადი და პროფესიული ცხოვრების შედარება მათ სქესთან.

თვლით თუ არა რომ ამ პოზიციამზე მუშაობისას აბალანსებდით თქვენს პირად და პროფესიულ ცხოვრებას	სქესი		ჯამი
	მამრობითი	მდედრობითი	
არა	38.0%	46.6%	44.4%
დიახ	62.0%	53.4%	55.6%
ჯამი	100.0%	100.0%	100.0%

ცხრილი №5 რესპოდენტების პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსისა და სქესის ცვლადებს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.003 ^a	1	.157		
Continuity Correction ^b	1.673	1	.196		
Likelihood Ratio	2.020	1	.155		
Fisher's Exact Test				.180	.098
N of Valid Cases	354				

შემდეგი ორი ცვლადი, რომლებიც ერთმანეთს შეედარა იყო ჰქონდათ თუ არა იმ პომპანიებს, სადაც რესპოდენტები მუშაობენ/ მუშაობდნენ, სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის შესანარჩუნებელი მექანიზმები და ის წლები, რამდენ ხანსაც კვლევაში მონაწილეები მუშაობენ, მუშაობდნენ აღნიშნულ კომპანიებში. ანალიზის შედეგად შემდეგი შედეგები გამოიკვეთა: 2 წლამდე მომუშავეთა 49,1%-ის კომპანია იყენებს კონკრეტულ მექანიზმებს, სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის შესანარჩუნებლად დანარჩენი 50,9 %-ის

კომპანია კი არ იყენებს არანაირ მექანიზმს, იმისთვის, რომ თანამშრომელს შეუქმნას ისეთი პირობები რაც მისცემს მათ საშუალებას დააბალანსონ პირადი და პროფესიული ცხოვრება. 3-5 წლამდე მომუშავეთა 58,5%-მა დაათქსირა, რომ მათი კომპანიები არ იყენებდნენ კონკრეტულ მექანიზმებს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის შენარჩუნებისთვის, დარჩენილი 41,5%-ის კომპანიებში კი იყენებდნენ. 5 წელზე მეტ ხანს მომუშავეთა 61,8%-ის კომპანიაში იყენებდნენ მექანიზმებს, ხოლო დანარჩენი 38,2% -ს კომპანიებში არ იყენებდნენ. ერთ წელზე ნაკლებ ხანს მომუშავეთა 62,1%-ის კომპანებში არ იყენებდნენ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის შესანარჩუნებელ კომპონენტებს ხოლო დანარჩენი 37,9%-ის კომპანიებში იყენებენ/ იყენებდნენ (იხ. ცხრილი № 6). ამ მონაცემებზე დაყრდნობით რთულია კორელაციის დადგენა, დენადობასა და ორგანიზაციის მიერ გამოყენებულ პირადსა და სამსახურეობრივ ცხოვრებას შორის ბალანსის შენარჩუნებისთვის გამოყენებულ მექანიზმებს შორის. ამის დასამტკიცებლად გამოთვლილი იქნა ამ ორ ცვლადს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობა, რომელიც მდგომარეობს შემდეგში: $X^2(2)=4,692$. $P=0.196$, asymp sig არის 0.05-ზე მეტი, ეს ნიშნავს, რომ ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა დადგენილზე მეტია და ამიტომ ცვლადებს შორის კავშირი/განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად უმნიშვნელოა (იხ. ცხრილი №7).

ცხრილი №6: კომპანიების მიერ სამუშაოსა და პირად ცხოვრების ბალანსის მისაღწევად გამოყენებული მექანიზმებისა და პერსონალის მუშაობის წლების შედარება.

აქვს/ჰქონდა თუ არა თქვენს ორგანიზაციას კონკრეტული მექანიზმები პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაცვის მიზნით	არსებულ ან ბოლო სამსახურში გავჩერდი				ჯამი
	2 წლამდე	3-5 წლამდე	5 წელზე მეტი	ერთ წელზე ნაკლები	
არა	49.1%	58.5%	61.8%	62.1%	57.3%

დიახ	50.9%	41.5%	38.2%	37.9%	42.7%
ჯამი	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

ცხრილი №7: კომპანიების მიერ სამუშაოს და პირად ცხოვრების ბალანსის მისაღწევად გამოყენებული მექანიზმებისა და პერსონალის მუშაობის წლებს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.692 ^a	3	.196
Likelihood Ratio	4.673	3	.197
N of Valid Cases	354		

შემდეგი ორი ცვლადი, რომელთა ერთმანეთთან შედარება მოხდა, იყო არსებულ/ ბოლო სამსახურში გაჩერების დრო და სამსახურის შემდეგ პირადი ინტერესებისთვის დარჩენილ დროს შორის, შედეგები შემდეგნაირად განაწილდა: იმ რესპოდენტების 10,9%, რომლებიც 2 წლამდე გაჩერდნენ სამსახურში თვლიდნენ, რომ მათ არ ჰქონდათ დრო სამსახურის შემდეგ პირადი ინტერესებისთვის, 5,5% თვლიდა, რომ მას საერთოდ არ რჩება/ რჩებოდა დრო, პირადი ინტერესებისთვის, 54,5% თვლის/ თვლიდა რომ მას ნაწილობრივ რჩებოდა სამსახურის შემდეგ, ხოლო დანარჩენი 29,1% აღნიშნავს რომ მათ სამსახურის დასრულების შემდგომ რჩებათ დრო პირადი ინტერესებისთვის. რაც შეეხება იმ რესპოდენტებს, რომლებიც სამსახურში 3-5 წლამდე მუშაობენ/ მუშაობდნენ 12,3% თვლის, რომ მას არ რჩება დრო პირადი ინტერესებისთვის, 3,1%-ს საერთოდ არ რჩება დრო, 24,6%-ს ნაწილობრივ რჩებოდა დრო სამსახურის შემდეგ, დანარჩენმა 60%-მა უპასუხა კითხვას შემდეგნაირად, ნაწილობრივ მათ რჩებოდათ/ რჩებათ დრო პირადი ინტერესებისთვის. რაც შეეხებათ იმ რესპოდენტებს რომლებიც სამსახურში 5 წელზე მეტ ხანს გაჩერდნენ მათი 9,7% თვლის, რომ არ რჩებოდა მათ დრო პირადი ინტერესებისთვის, 29,1%-მა უპასუხა დიახ, 54,5%-მა უპასუხა არა, ხოლო დანარჩენმა 5,6%-მა უპასუხა, რომ მათ სამსახურის შემდეგ დრო საერთოდ არ რჩებოდათ პირადი

ინტერესებისთვის. კვლევაში მონაწილეთა 9,7%, რომლებიც სამსახურში ერთ წელზე ნაკლებ ხანს მუშაობს/ მუშაობდა თვლის, რომ მათ არ რჩებოდათ დრო სამსახურის შემდეგ პირადი ინტერესებისთვის, 26,6%-მა უპასუხა დიახ, 58,1%-მა უპასუხა ნაწილობრივ, ხოლო დანარჩენმა 5,6%-მა აღნიშნა, რომ მათ საერთოდ არ რჩებოდათ დრო სამსახურის შემდეგ, პირადი ინტერესებისთვის (იხილეთ ცხრილი № 8). რესპოდენტების უმეტესობამ უპასუხა, რომ მათ დრო ნაწილობრივ რჩებოდათ. ამ ორი მონაცემის შედარების სტატისტიკური მნიშვნელობის გასაგებად გამოთვლილი იქნა ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა, რომელიც მდგომარეობს შემდეგში: $X^2(2)=5,732$. $P=0.766$, asymp sig არის 0.05-ზე მეტი, ეს ნიშნავს, რომ ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა დადგენილზე მეტია და ამიტომ ცვლადებს შორის კავშირი/განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად უმნიშვნელოა (იხ. ცხრილი №9).

ცხრილი №8: სამსახურის შემდეგ პირადი ინტერესებისთვის დარჩენილი დროის ცვლადის შედარება მუშაობის პერიოდთან.

გრჩებათ თუ არა სამსახურის შემდეგ დრო პირადი ინტერესებისთვის?	არსებულ ან ბოლო სამსახურში გავჩერდი				ჯამი
	2 წლამდე	3-5 წლამდე	5 წელზე მეტი	ერთ წელზე ნაკლები	
არა	10.9%	12.3%	16.4%	9.7%	11.6%
დიახ	29.1%	24.6%	29.1%	26.6%	27.4%
ნაწილობრივ	54.5%	60.0%	54.5%	58.1%	56.8%
საერთოდ არა	5.5%	3.1%		5.6%	4.2%
ჯამი	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

ცხრილი №9: სამსახურის შემდეგ პირადი ინტერესებისთვის დარჩენილი დროის ცვლადის შედარება მუშაობის პერიოდის ცვლადებს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
--	-------	----	-----------------------

Pearson Chi-Square	5.732 ^a	9	.766
Likelihood Ratio	7.899	9	.544
N of Valid Cases	354		

სერთმანეთს ასევე შეედარა ოჯახის წევრებთან გატარებული დროის რაოდენობის რაოდენობა და მუშაობის წლები. მონაცემები შემდეგნაირად განაწილდა: 2 წლამდე მომუშავე რესპოდენტების 29,1% კმაყოფილი იყო იმ დროის რაოდენობითა და ხარისხით რასაც ოჯახის წევრებთან ერთად ატარებდა, 51,8% ნაწილობრივ ახერხებდა დროის გამოყოფას, თუმცა ისურვებდა უფრო მეტი დროის გატარებას თავის ოჯახთან და მეგობრებთან, ხოლო დანარჩენი 19,1% თავს დამნაშავედ გრძნობს, რომ საერთოდ ვერ ახერხებს, სამსახურის შემდეგ, ხარისხიანი დროის გატარებას ოჯახის წევრებთან და მეგობრებთან.

3-5 წლამდე მომუშავეთა 21,5% კმაყოფილია გამოყოფილი დროით, რასაც ისინი უთმობენ ოჯახის წევრებსა და მეგობრებს. 63,1% ნაწილობრივ ახერხებს, ხოლო დანარჩენი 15,4% საერთოდ ვერ ახერხებს გამონახოს დრო სამსახურის შემდეგ და დაუთმოს მეგობრებსა და ოჯახის წევრებს.

5 წელზე მეტი დროით მომუშავე მონაწილეების 21,8% კმაყოფილია სამსახურის შემდეგ გამოყოფილი დროის რაოდენობითა და ხარისხით რასაც ის ოჯახთან და მეგობრებთან ატარებს, 54,5% ნაწილობრივ კმაყოფილია, დარჩენილი 23,6 %-ს არ აქვს დროის ხარისხიანად გატარების საშუალება ოჯახთან და მეგობრებთან ერთად.

ხოლო 1 წლამდე მომუშავეთა 20,2% კმაყოფილია დროის რაოდენობით, რაც სამსახურის შემდეგ რჩება, 54,8% ნაწილობრივ კმაყოფილია და 25% უკმაყოფილოა (იხ. ცხრილი №10)

აღნიშნულ მონაცემებს შორის მცირედი განსხვავების გამო დათვლილი იქნა ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა, რის შედეგადაც გამოვლინდა, რომ $X^2(2)=5,457$. $P=0.487$, asymp sig არის 0.05-ზე მეტი, ეს ნიშნავს, რომ ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა დადგენილზე მეტია და ამიტომ ცვლადებს შორის კავშირი/განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად უმნიშვნელოა (იხ. ცხრილი №11)

ცხრილი №10: ოჯახის წევრებისა და მეგობრებისთვის დათმობილი დროის ცვლადის შედარება სამსახურში დარჩენის წლებთან

რამდენ დროს უთმობთ/უთმობდით ოჯახის წევრებს ამ პოზიციაზე მუშაობის დროს?	არსებულ ან ბოლო სამსახურში გავჩერდი				ჯამი
	2 წლამდე	3-5 წლამდე	5 წელზე მეტი	ერთ წელზე ნაკლები	
კმაყოფილი ვარ იმ დროით, რასაც ვატარებ ჩემს ოჯახთან და მეგობრებთან;	29.1%	21.5%	21.8%	20.2%	23.4%
ნაწილობრივ ვახერხებ დროის გამოყოფას, მაგრამ მაქვს სურვილი, უფრო მეტი დრო გავატარო ჩემს ოჯახთან და მეგობრებთან;	51.8%	63.1%	54.5%	54.8%	55.4%
თავს დამნაშავედ ვგრძნობ, რომ საერთოდ ვერ ვახერხებ ხარისხიანი დროის გატარებას ჩემი ოჯახის წევრებთან და მეგობრებთან.	19.1%	15.4%	23.6%	25.0%	21.2%
ჯამი	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

ცხრილი №11: ოჯახის წევრებისა და მეგობრებისთვის დათმობილი დროის ცვლადსა და სამსახურში მუშაობის წლებს შორის სტატისტიკური კავშირის მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)

Pearson Chi-Square	5.457 ^a	6	.487
Likelihood Ratio	5.423	6	.491
N of Valid Cases	354		

რადგან ზემოთ აღნიშნულ, SPSS-ში დათვლილი მონაცემებს, შორის კავშირი სტატისტიკურად უმნიშვნელოა, მათი ანალიზი წარმოდგენილი იქნება მხოლოდ ტენდენციების გამოსახატავად. ხოლო დანარჩენი მონაცემების (კვირის დღეებისა და წლების შედარება, სამუშაო გრაფიკისა და წლების შედარება) იქნება მოცემული, ვინაიდან ამ ცვლადებს შორის კავშირი/განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, რაც იძლევა აღნიშნული მონაცემების განზოგადების საშუალებას.

შემდეგი ორი ცვლადი, რომელთა ერთმანეთთან შედარება მოხდა იყო სამუშაო დღეების რაოდენობა კვირაში და მუშაობის წლები. შედეგები შემდეგნაირად გადანაწილდა: იმ რესპოდენტების რაოდენობა, რომლებიც კვირაში ერთი დღე მუშაობდნენ 3-5 წლამდე მომუშავეთა 1,5%, ხოლო ერთ წელზე ნაკლები ხნით მომუშავეთა 1,6%-ს შეადგინა. გამოკითხულთა ის ნაწილი, რომლებსაც ორ დღიანი სამუშაო კვირა აქვთ 7,3% 5 წელზე დიდი ხნით მუშაობდა/ მუშაობს კომპანიაში, 1,6% კი ერთ წელზე ნაკლებ ხანს. 2 წლამდე მომუშავეთა 5,5% 3 დღე მუშაობს კვირაში, ასევე სამ დღიანი სამუშაო კვირა აქვთ 3-5 წლამდე დასაქმებულთა 6,2%-ს, 5 წელზე მეტი ხნით დასაქმებულთა 3,6%-ს და ერთ წელზე ნაკლები ხნით დასაქმებულთა 1,6%-ს. რაც შეეხებათ იმ რესპოდენტებს, რომლებსაც ოთხ დღიანი სამუშაო კვირა აქვთ, მათი 8,2% ორ წლამდე მუშაობდა/ მუშაობს ორგანიზაციაში. 3-5 წლამდე დასაქმებულთა 7,7% შეადგინა მათმა რიცხვა ვინც კვირაში ოთხი დღე მუშაობს, 5 წელზე მეტი ხნით დასაქმებულთა 1,8%, ხოლო ერთ წელზე ნაკლები დროით დასაქმებულთა 13,7%. 2 წლამდე ორგანიზაციაში მუშაობენ/ მუშაობდნენ რესპოდენტების 39,1%,

რომელთაც 5 დღიანი სამუშაო კვირა ჰქონდათ. 3-5 წლამდე 40%, 5წელზე მეტი ხნით 43,6%, ხოლო ერთ წელზე ნაკლები ხნით 27,4%. ექვს დღიანი სამუშაო კვირა 2 წლამდე დასაქმებული რესპოდენტების 39,1%-ს ჰქონდა/ აქვს, 3-5 წლამდე დასაქმებულთა 41,5%-ს, 5 წელზე მეტი დროით დასაქმებულთა 38,2%-ს და ერთზე წელზე ნაკლები დროით დასაქმებულთა 16,1%-ს. და ბოლოს კვლევაში მონაწილეთა რაოდენობამ, რომლებიც კვირაში შვიდივე დღე მუშაობს/ მუშაობდნენ 2 წლამდე მომუშავეთა 8,2%, 3-5 წლამდე მომუშავეთა 3,1%, 5 წელზე მეტი ხნით მომუშავეთა 5,5% და ერთ წელზე ნაკლები დროით მომუშავეთა 16,1% შეადგინა (იხილეთ ცხრილი № 12).

ამ ცვლადებს შორის კავშირის სტატისტიკური მნიშვნელობის დასადგენად გამოითვალა ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა, $X^2(2)=39,001$, $P=0.003$, asymp sig არის 0.05-ზე ნაკლები ეს ნიშნავს, რომ ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა დადგენილზე ნაკლებია და ამიტომ ცვლადებს შორის კავშირი/განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (იხილეთ ცხრილი №13)

ცხრილი №12 სამუშაო კვირის დღეებისა და მუშაობის წლების ხანგრძლივობა

კვირაში რამდენი დღე მუშაობთ/მუშაობდით*	არსებულ ან ბოლო სამსახურში გაფრედი				ჯამი
	2 წლამდე	3-5 წლამდე	5 წელზე მეტი	ერთ წელზე ნაკლები	
1		1.5%		1.6%	0.8%
2			7.3%	1.6%	1.7%
3	5.5%	6.2%	3.6%	1.6%	4.0%
4	8.2%	7.7%	1.8%	13.7%	9.0%
5	39.1%	40.0%	43.6%	27.4%	35.9%
6	39.1%	41.5%	38.2%	37.9%	39.0%
7	8.2%	3.1%	5.5%	16.1%	9.6%
ჯამი	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

ცხრილი №13 სამუშაო კვირის დღეებისა და მუშაობის წლების ხანგრძლივობის ცვლადებს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	39.001 ^a	18	.003
Likelihood Ratio	40.453	18	.002
N of Valid Cases	354		

ბოლო ორი ცვლადი, რომელთა შედარება მოხდა, იყო ორგანიზაციაში მუშაობის წლები და აღნიშნულ ორგანიზაციაში არსებული სამუშაო გრაფიკი. შედეგები შემდეგნაირად გადანაწილდა 2 წლამდე მომუშავეთა 32,8 % მუშაობდა/ მუშაობს ნახევარ განაკვეთზე, 30,5% სრულ განაკვეთზე, 32,3% მუშაობდა/ მუშაობს თავისუფალი გრაფიკით. 3-5 წლამდე მომუშავეთა ნახევარ განაკვეთთანაა პროცენტული წილი შეადგენს 13,1%-ს, სრულ განაკვეთთანაა წილი არის 18,3%, ხოლო თავისუფალ გრაფიკზე დასაქმებულთა რაოდენობა არის 32,3%. 5 წელზე მეტი ხნით დასაქმებულთა 4,9% ნახევარ განაკვეთზე მუშაობს, 19,1% სრულზე და 32,3%-ს თავისუფალი გრაფიკი აქვთ (იხილეთ ცხრილი № 14). ამ ორ ცვლადს შორის კავშირის სტატისტიკური მნიშვნელობის გამოსაკვლევად გამოკვლეული იქნა ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა, რომლის შედეგად დადგინდა $X^2(2)=15,343$. $P=0.018$, asymp sig არის 0.05-ზე ნაკლები ეს ნიშნავს, რომ ნულოვანი ჰიპოთეზის სისწორის ალბათობა დადგენილზე ნაკლებია და ამიტომ ცვლადებს შორის კავშირი/განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (იხ. ცხრილი №15).

ცხრილი №14: სამუშაო წლების ხანგრძლივობა და მუშაობის გრაფიკი

არსებულ ან ბოლო სამსახურში გაწევრდი	თქვენს მიერ არჩეული სამსახურის გრაფიკი არის/იყო	ჯამი
-------------------------------------	---	------

	ნახევარ განაკვეთური	სრული	თავისუფა ლი	
2 წლამდე	32.8%	30.5%	32.3%	31.1%
3-5 წლამდე	13.1%	18.3%	29.0%	18.4%
5 წელზე მეტი	4.9%	19.1%	6.5%	15.5%
ერთ წელზე ნაკლები ჯამი	49.2%	32.1%	32.3%	35.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

ცხრილი №15: სამუშაო წლების ხანგრძლივობასა და მუშაობის გრაფიკის ცვლადებს შორის სტატისტიკური მნიშვნელობის დადგენის ცხრილი

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.343 ^a	6	.018
Likelihood Ratio	16.732	6	.010
N of Valid Cases	354		

4.2 კვლევის შეჯამება, მიგნებები და აღმოჩენილი ტენდენციები

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა მნიშვნელოვანია, როგორც ორგანიზაციებისთვის, ასევე პერსონალისთვის. რადანაც დისბალანსი იწვევს პერსონალის გადინებას ორგანიზაციებიდან. ზემოთ აღნიშნულ კვლევაში მონაწილეთა 15,2%-მა სამსახურიდან წამოსვლის მიზეზად სწორედ ეს ფაქტორი დაასახელა. ასევე იყვნენ რესპოდენტები, რომლებმაც სამსახური ოჯახური პრობებისა და სწავლისთვის არასაკმარისი დროის გამო დატოვეს, რაც თავის მხრივ კავშირშია პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსთან. უნდა აღინიშნოს ის ფაქტიც, რომ კვლევაში მონაწილეთა იმ ნაწილიდან, რომლებიც მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლებს წარმოადგენენ, უმცირესობა, მხოლოდ 23,1% არის

კმაყოფილი, იმ დროის რაოდენობითა და ხარისხით, რასაც შვილებს უთმობს სამსახურის შემდეგ. დანარჩენი მონაწილეებიდან 38,1% სწუხს, რომ მეტი დრო არ რჩება შვილებისთვის. ამან შეიძლება გამოიწვიოს სამსახურის დატოვების სურვილი, სტრესი, რაც პირდაპირ აისახება სამუშაოს შესრულების ხარისხსა და ორგანიზაციიდან პერსონალის დენადობის რისკებზე.

თავისუფალი გრაფიკი, რომელიც იძლევა საშუალებას, დასაქმებულმა თავად მართოს თავისი დრო, თავად განსაზღვროს თავისი სამუშაო თუ შესვენების საათები, ამ გრაფიკით დასაქმებული რესპოდენტები გამოკითხულთა ყველაზე მცირე სეგმენტს შეადგენდნენ. მათი რიცხვი 8,8%-ს უტოლდება. აქედან ჩანს შემდეგი ტენდენცია, საქართველოში არ არის პოპულარული თავისუფალი გრაფიკით დასაქმება. უმეტეს წილად სრულ, სტანდარტულ გრაფიკზე მომუშავეთა სიმრავლე შეინიშნება. სამუშაო დღეების რაოდენობას რაც შეეხება რესპოდენტების უმეტესობა 39% კვირაში მხოლოდ ერთხი დღე ისვენებს. შესაძლებელია სწორედ ეს ფაქტორები იმის გამომწვევი მიზეზი, რომ კვლევაში მონაწილეთა უმეტესობა მცირე დროით გაჩერდა სამსახურში. ერთ წლამდე მომუშავეთა წილი 35%-ს შეადგენს, ხოლო 2 წლამდე დასაქმებულები 31,1%. ორგანიზაციებიდან დენადობის მაღალი დონე არც თუ მოულოდნელია, როცა რესპოდენტების უმრავლესობამ, 51,1%-მა, კითხვაზე, თუ სად ატარებს სამსახურის შემდეგ დროს, უპასუხა, რომ სამსახურის შემდეგ ძალიან დაღლილია და ურჩევნია სახლში დარჩენა და დასვენება.

კვლევის შედეგად გამოკითხული იყო რესპოდენტების ის მოტივატორები, რომლებსაც ისინი სამსახურის შერჩევის დროს ითვალისწინებენ. სხვა ფაქტორებთან ერთად მნიშვნელოვანი წილი უჭირავს იმ კომპონენტებს, რომლებიც პირდაპირ კავშირშია პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსთან. ესენია: სამუშაო საათების ხანგრძლივობა (25,7%), მოქნილი

სამუშაო გრაფიკი (24,6%) და დასვენების დღეების რაოდენობა კვირაში (15,5%). რაც საყურადღებოა ორგანიზაციებისთვის, როგორც პერსონალისთვის მოზიდვის, ასევე შენარჩუნების თვალსაზრისით.

კვლევაში მონაწილეთა დამსაქმებელი კომპანიების უმეტესობა 57,3%, არ იყენებს/ იყენებდა არანაირ მექანიზმს, რომელიც თანამშრომლებს ხელს შეუწყობდა დაემაღლანსებინათ სამსახურეობრივი დრო და სხვა აქტივობები. ხოლო დანარჩენი 42,7% კომპანიებისა, რომლებიც იყენებენ კონკრეტულ საშუალებებს პირადი და პროფესიული ბალანსის შენარჩუნებაში, უმეტესობა 41,7% მიმართავს მოქნილ სამუშაო გრაფიკს, რომ თანამშრომლებს მუშაობასთან ერთად, დრო დარჩეთ ოჯახისთვის, მეგობრებისთვის, საყვარელი საქმისთვის და ასე შემდეგ. რესპოდენტების უმეტესობისთვის (36,2%), სასურველი თავისუფალი გრაფიკი აღმოჩნდა.

ზემოთ აღნიშნული ფაქტორების მიუხედავად, გამოკითხულთა 55,9% მაინც თვლის, რომ ის ამ კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობის დროს, რომლის მიხედვითაც მოახდინა კითხვარის შევსება, ის აბალანსებდა პირად და პროფესიულ ცხოვრებას. ხოლო დანარჩენი 41,1% განიცდიდა სისბალანსს.

ღია კითხვის პასუხებიდან გამომდინარე, რომელიც გულისხმობდა იმ კომპანიის დასახელებას, რომლის მიხედვითაც რესპოდენტებმა შეავსეს კითხვარი, დაიყო კომპანიები სეგმენტების მიხედვით, რაც შეეძარა შემდეგ ცვლადს: რამდენად თვლიდნენ გამოკითხულები, რომ ამ პოზიციაზე მუშაობის დროს აბალანსებდნენ პროფესიულ და პირად ცხოვრებას. მონაცემთა ანალიზის შედეგად მივიღეთ შემდეგი ტენდენცია: საბანკო/ საფინანსო სექტორსა (62,75%) და საცალო ვაჭრობის სფეროში დასაქმებულთა უმეტესობა (57,9%) განიცდის დისბალანსს სამსახურეობრივ და პირად ცხოვრებას შორის. დანარჩენ სფეროებში შედარებით ნორმალური სიტუაცია შეინიშნება პროფესიული და პირადი

ცხოვრების დაბალანსების მხრივ. სამედიცინო სფეროში დასაქმებულთა 52,63%, მომსახურების სფეროში დასაქმებულთა 64,57%, წარმოებაში მომუშავეთა 68% და სახელმწიფო ორგანიზაციებში მომუშავეთა 68,57% თვლიან, რომ ისინი აბალანსებდნენ სამსახურსა და პირად ცხოვრებას. რაც შეეხება სამშენებლო სექტორს ხმები შუაზე გაიყო 50% თვლის რომ დისბალანსს განიცდის, ხოლო დანარჩენი 50% კმაყოფილია პირადი ცხოვრებისა და სამუშაოს ბალანსით.

იმის დასადგენად თუ რა გავლენას ახდენს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი თანამშრომელთა დენადობაზე, იმ რესპოდენტების რაოდენობა, რომლებსაც მცირეწლოვანი შვილი ან შვილები ჰყავს, შეეძარა ორგანიზაციაში მუშაობის ხანგრძლივობას. გამოკითხულთაგან 31 ადამიანი იყო კმაყოფილი, იმ დროის რაოდენობით, რასაც ისინი სამსახურის შემდეგ შვილებთან ერთად ატარებდნენ. კმაყოფილი რესპოდენტების უმეტესობა 64,52%, სამუშაო ადგილზე დიდი ხნით ჩერდება (3,5 წლამდე, 5 წლის ზემოთ). იმ რესპოდენტების რაოდენობამ, რომლებიც სამსახურის დასრულების შემდეგ, უფრო მეტი დროის გატარებას ისურვებდნენ შვილებთან, 53 ადამიანი შეადგინა. მათი უმეტესობა (58,48%) სამსახურში მცირე დროით ჩერდება (1-2 წლამდე). ხოლო იმ რესპოდენტებში, რომლებსაც საერთოდ არ რჩებათ დრო სამსახურის შემდეგ შვილებთან ურთიერთობისთვის, მაღალი დენადობა შეინიშნება, მათი 62% ადრე ტოვებს სამსახურს (ორ წლამდე 34%; ერთ წელე ნაკლები 28%). აქედან გამომდინარეობს, ჰიპოთეზის მართებულობა, რომ სამსახურებრივსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი შესაძლებელია იყოს ორგანიზაციებიდან პერონალის დენადობის მექანიზმი.

იმის დასადგენად, სამუშაო დღეების რაოდენობა კვირაში განსაზღვრავს თუ არა პროფესიულსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსს, გაკეთდა ანალიზი ამ ორი კომპონენტის შედარებით. კვირაში ერთ, ორ და სამ სამუშაო დღიანი

რესპოდენტების რიცხვის სიმცირის გამო (სულ 23 რესპოდენტი), განზოგადება შეუძლებელია, ამიტომ ანალიზში წარმოდგენილი იქნება კვირაში ოთხ, ხუთ, ექვს და შვიდ დღიანი სამუშაო დღის მქონე რესპოდენტების მონაცემები. პასუხებს შორის მნიშვნელოვანი სხვაობა გამოვლინდა ოთხ დღიანი სამუშაო კვირის მფლობელ რესპოდენტებში, მათი დიდი წილი 78,13 % მიიჩნებს, რომ აბალანსებს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას. დანარჩენ რესპოდენტებში სამუშაო კვირის დღეებსა და სამუშაო-პირადი ცხოვრების დაბალანსებას შორის განსხვავება უმნიშვნელოა.

პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსის შენარჩუნებასა და სქესის ცვლადის შედარებით გამოვლენილი ტენდენცია მდგომარეობს შემდეგში, მამრობითი სქესის წარმომადგენლები უფრო მეტად ახერხებენ შეინარჩუნონ სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი, ვიდრე მდედრობითი სქესის წარმომადგენლები. გამოკითხული კაცების 60,86% ხოლო ქალების 54,20% კმაყოფილია ბალანსით.

სამუშაო-პირად ცხოვრებას შორის ბალანსსა და დენადობას შორის კავშირის დასადგენად შედარდა სამსახურში დარჩენის ხანგრძლივობა და პროფესიული-პირადი ცხოვრების ცვლადები. ამ ორ ცვლადს შორის კავშირის დადგენა ვერ მოხერხდა, რადგან მონაცემებს შორის განსხვავება უმნიშვნელო იყო. თუმცა მაინც შეიძლება გარკვეული ტენდენციების გამოვლენა. 5 წელზე მეტი ხნით ორგანიზაციებში რჩებოდა რესპოდენტების უმრავლესობა 63,6%, რომლებიც ახერხებდნენ სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის შენარჩუნებას. დასაქმებულები, რომლებიც ვერ ახერხებენ ბალანსის მიღწევას, ყველაზე დაბალი პროცენტული მაჩვენებელი 36,4% პროცენტი მუშაობს 5 წელზე მეტი ხნით ორგანიზაციებში.

რესპოდენტების იმ ნაწილის რაოდენობა, რომლებიც თვლიდნენ, რომ აბალანსებდნენ პირად და პროფესიულ ცხოვრებას, ასევე შეედარა მუშაობის ხანგრძლივობას. ამ ორ ცვლადს შორის შედარების შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი ტენდენცია 5 წელზე მეტი ხნით დასაქმებულთაგან არცერთმა რესპოდენტმა არ დაათქვამა, რომ მას საერთოდ არ რჩებოდა დრო პირადი ინტერესებისთვის, ხოლო ორ წლამდე დასაქმებულთა 5.5%, 3-5 წლამდე დასაქმებულთა 3.1% და ერთ წელზე ნაკლები ხნით დასაქმებულთა 5.6% თვლიდა, რომ მათ სამსამსახურის შემდეგ საერთოდ არ რჩებოდათ დრო პირადი ინტერესებისთვის. ეს ტენდენციაც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი არის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტი, რომელიც უზრუნველყოფს სამსახურში ორგანიზაციაში კადრების დიდი ხნით დამაგრებას.

5. დასკვნა

ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით გამოვლინდა შემდეგი ტენდენციები: მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლების მცირე ნაწილია (23,1%) კმაყოფილი იმ დროის რაოდენობითა და ხარისხით რასაც შვილებს უთმობენ სამსახურის შემდეგ. თავისუფალი გრაფიკი ნაკლებად პოპულარულია, კომპანიებისთვის, რომლებიც პოზიციონირებენ საქართველოს ბაზარზე, რადგან იმ რესპოდენტებიდან, რომელთა კომპანიები იყენებენ/ იყენებდნენ კონკრეტულ მექანიზმებს თანამშრომლებისთვის პირად და პროფესიულ ცხოვრებას შორის ბალანსის შესაქმნელად, ყველაზე ნაკლები პროცენტული წილი შეადგინა თავისუფალ გრაფიკზე მომუშავე რესპოდენტებმა (8,8%). შემდეგ ტენდენციას რაც შეეძება, საბანკო/ საფინანსო სექტორში და საცალო ვაჭრობის სფეროში დასაქმებულებში სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დარღვევა შეინიშნება. ხოლო თანამშრომლებს ყველაზე მეტად სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის შენარჩუნებაში ხელს უწყობს სახელმწიფო ორგანიზაციები, ამ სფეროში დასაქმებული კმაყოფილი რესპოდენტთა პროცენტული წილი 68,57%-ს შეადგენს. ასევე გამოიკვეთა ის ფაქტი, რომ მცირეწლოვან ბავშვთა მშობლების იმ ნაწილის, რომლებიც კმაყოფილები არიან სამსახურის შემდეგ დარჩენილი თავისუფალი დროით, მათი დიდი წილი 64,52% სამსახურში დიდი ხნით ჩერდება. კვლევის ანალიზის თანახმად შემდეგი აღმოჩენა არის იმ რესპოდენტების მიერ მაღალი დონის სამუშაო და ცხოვრების ბალანსი, რომლებიც კვირაში მხოლოდ ოთხი დღე მუშაობენ. მათმა რიცხვმა კმაყოფილების ინდექსის მხრივ 78,13% შეადგინა. აქვე უნდა აღინიშნოს შემდეგი მიდრეკილება, მამაკაცები მეტად ახერხებენ მუშაობის დროს დააბალანსონ პირადი და სამსახურეობრივი ცხოვრება ვიდრე ქალი რესპოდენტები. და ბოლო ტენდენცია გამოიხატება შემდეგში: ადამიანები,

რომლებიც არიან კმაყოფილები თავიანთი სამუშაო და პირადი ცხოვრების დაბალანსებით ისინი 5 წელზე მეტი ხნით ჩერდებიან სამსახურში.

კვლევის შედეგად გამოვლილ ტენდენციებზე დაყრდნობით შეგვილია დავასკვნათ, რომ სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დარღვევა, არის ერთ-ერთი მიზეზთაგანი, რაც იწვევს კადრების გადინებას ორგანიზაციებიდან. რაც ამტკიცებს კვლევის ჩატარებამდე წამოყენებულ ჰიპოთეზას, რომ დისბალანსი სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის შეიძლება იყოს ორგანიზაციებიდან თანამშრომელთა გადინების გამომწვევი მიზეზი. ჩატარებული კვლევის მნიშვნელობა, სწორედ იმაში გამოიხატება, რომ შედეგების გათვალისწინებით კომპანიებმა შესაძლებელია თანამშრომლების პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსის ხელშეწყობა, გამოიყენონ როგორც ინსტრუმენტი, რომელიც დაეხმარება მათ შეამცირონ პერსონალის მაღალი დენადობა.

6. რეკომენდაცია

მომავალში ჩასატარებელი კვლევის პერსპექტივებს რაც შეეხება, კარგი იქნება, რომ გამოკვლეულ იქნას თუ რა გავლენას ახდენს სამუშაო- პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა შრომის ნაყოფიერებაზე. ვინაიდან ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული კვლევა მოიცავს სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის გემოქმედებას მხოლოდ პერსონალის დენადობაზე, საინტერესო იქნება თუ შემდგომში ჩატარებული კვლევა შეისწავლის, მის გავლენას არანაკლებ მნიშვნელოვან კომპონენტზე. ვინაიდან შრომის ნაყოფიერება პირდაპირ კავშირშია ორგანიზაციის შედეგებზე, სამუშაოს შესრულების ხარისხსა თუ კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნებასთან.

ბიბლიოგრაფია

- J. Smithson, E. H. Stokoe, „Discourses of Work–Life Balance: Negotiating ‘Genderblind’ Terms in Organizations“, Gender, Work and Organization. Vol. 12 No. (2005 March 2).
- T. A. Beaugerad, L. C. Henry “Making the between work-life balance and organization performance”, (2009).
- J. Gardiner, M. Stuart, C. Forde, I. Greenwood, R. MacKenzie and R. Perrett , “Work–life balance and older workers: employees’ perspectives on retirement transitions following redundancy“, Int. J. of Human Resource Management, (2007 March).
- Bologna Busines School. „Work-Life Balance: individual or organizational responsibility?“. (2017, September 27). <https://www.bbs.unibo.eu/hp/work-life-balance-responsabilita-individuale-o-organizzativa/>
- ჟურნალი მარკეტერი. „კარგი ლიდერის ერთი ჩვევა, რომლისაც უფროსების უმეტესობას ეზინია“, (2018), <https://www.marketer.ge/1-leadership-habit/>
- დუშუაშვილი. თ, რამდენად დიდ პრობლემად შეიძლება იქცეს კადრების დენადობა ორგანიზაციებისთვის?“, (2015). <http://forbes.ge/blog/130/ramdenad-did-problemad-SeiZleba-iqces-kadrebis-denadoba-organizaciisTvis%3F>
- მალრაძე. ი, „მენეჯმენტი“, თბილისი, (2007). <http://construction.gtu.ge/wp-content/uploads/2017/12/%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%94%E1%83%AF%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A2%E1%83%98.pdf>
- ორმოცაძე. ს, „რატომ არის მნიშვნელოვანი ადამიანური რესურსების მართვა“, <https://www.roigroup.ge/why-is-imp-hrm/>
- Wikipedia.org, “Work-Life balance”, (2010), https://en.wikipedia.org/wiki/Work%E2%80%93life_balance
- ჟურნალი მარკეტერი, „4 დღიანი სამუშაო კვირა - თანამშრომლების გაბედნიერების შესაძლებლობა?!“, (2018). <https://www.marketer.ge/4-working-days/>
- ბენია. მ, „მოქნილი მსოფლიო: როგორ მუშაობენ დასავლეთის განვითარებულ სახელმწიფოებში“, (2018).

<http://businesspost.ge/geo/page/news/2267>

წიკლაური. რ, „რა ბენეფიტები აბედნიერებთ ახალგაზრდებს სამსახურში?“, (2017) <https://hrhub.ge/%E1%83%A0%E1%83%90-%E1%83%91%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%94%E1%83%A4%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98-%E1%83%90%E1%83%91%E1%83%94%E1%83%93%E1%83%9C%E1%83%98%E1%83%94%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91/>

Robert Half, „*Employees leave for a better work-life balance*“, (2015, August 27). <https://www.roberthalf.co.uk/press/employees-leave-better-work-life-balance>

S. Gourani, „*This is how the future of Work-Life balance will look like*“, (2019) <https://www.forbes.com/sites/soulaimagourani/2019/05/03/this-is-how-the-future-of-work-life-balance-will-look-like/#594c932834ce>

Startup Guide, „*Work-life balance*“, (2019). <https://www.ionos.com/startupguide/productivity/work-life-balance/>

HROutsourcing.ge, „*HR მეტრიკები- გაღინების კოეფიციენტი*“, (2016). <http://hroutsourcing.ge/ka/blog/hr-metrikebi---gadinebis-koeficienti>

წულუკიძე. ლ, „*რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები სოციალურ მეცნიერებებში*“, თბილისი, (2008). http://css.ge/files/Books/Books/raodenobrivi_kvlevis_metodebis_saxelomzgv.pdf

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, „*უმუშევრობის დონე ასაკობრივ ჯგუფებში 2018 წელს %*“, (2018).

<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/38/dasakmeba-da-umushevropa>

J. Rampton, „*How work-life balance can keep your employees happy and your business healthy*“, (2016).

<https://www.inc.com/john-rampton/how-work-life-balance-can-keep-your-employees-happy-and-your-business-healthy.html>

დანართები

სამაგისტრო კვლევის კითხვარი

პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსი - თანამშრომელთა მაღალი დენადობის შემცირების ინსტრუმენტი

კვლევის მიზანი: ნაშრომის მიზანია დადგინდეს კორელაცია სამსახურსა - პირად ცხოვრებას შორის ბალანსსა და პერსონალის დენადობას შორის.

კითვარის შევსების დროს მონოდებული ინფორმაცია იქნება გამოყენებული მხოლოდ კვლევის ზოგადი დასკვნებისთვის და არ იქნება დასახელებული, თქვენს მიერ აღნიშნული კომპანიები.

ბალანსი პროფესიულსა და პირად ცხოვრებას შორის არის მდგომარეობა როდესაც დასაქმებული ახერხებს იმუშაოს, თან დარჩეს დრო პირად ცხოვრებასა და ოჯახისთვის.

ძვირფასო კვლევის მონაწილე,

კითხვარის შევსებისას გთხოვთ აირჩიოთ თქვენი ამჟამინდელი ან წინა სამუშაო ადგილი და მის საფუძველზე გასცეთ თქვენთვის სასურველი პასუხი:

1. სქესი:

- მდედრობითი
- მამრობითი

2. თქვენი ასაკი:

- 16-23

- 24-38
- 39-50
- 51-65

3. ხართ თუ არა დასაქმებული?

- დიახ
- არა

4. დაასახელოთ, რომელი სამსახურის შესახებ მომანვლით ინფორმაციას:

1. ამჟამინდელი სამსახურის შესახებ (თუ აარჩიეთ ეს პასუხი გადადით პირდაპირ მე-6 შეკითხვაზე)
2. ჩემი წინა სამსახურის შესახებ (თუ აარჩიეთ ეს პასუხი გთხოვთ უასუხოთ მე-5 შეკითხვას)

5. სამსახურიდან წამოველი ჩემი განცხადების საფუძველზე:

- დიახ
 - არა
 - სხვა (გთხოვთ დააკონკრეტოთ)
-

6. წინა სამსახურის დატოვების მიზეზი იყო (შეგიძლიათ დაასახელოთ ერთზე მეტი მიზეზი):

1. დაბალი ანაზღაურება;
2. არ მრჩებოდა დრო ოჯახისა და მეგობრებისთვის;

3. ფსიქოლოგიური სტრესი;
4. კონფლიქტი სამსახურში;
5. არამეგობრული სამუშაო გარემო;
6. ადგილმდებარეობა;
7. უკეთესი შემოთავაზება მივიღე სხვა კომპანიიდან;
8. ოჯახური პირობები;
9. ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო;
10. სხვა (გთხოვთ, დააკონკრეტოთ): _____

7. გყავთ თუ არა მცირეწლოვანი ბავშვი/ბავშვები?

- დიახ
- არა

8. თქვენს მიერ არჩეული სამსახურის გრაფიკი არის/იყო:

- სრული
- ნახევარგანაკვეთური
- თავისუფალი

9. არსებულ ან ბოლო სამსახურში გავჩერდი:

- ერთ წელზე ნაკლები
- 2 წლამდე
- 3-5 წელი
- 5 წელზე მეტი

10. კვირაში რამდენი დღე მუშაობთ/მუშაობდით?

- 7

- 6
- 5
- 4
- 3
- 2
- 1

11. აირჩიეთ თქვენთვის სასურველი ერთი პასუხი ამ პოზიციაზე მუშაობის

დროს:

- სამსახურის დასრულების შემდეგ დროს ვატარებ(დი) მეგობრებთან ერთად,
- სამსახურის დასრულების შემდეგ ოჯახის წევრებთან ერთად გავდივარ/გავდიოდი სახლიდან გასართობად,
- სამსახურის დასრულების შემდეგ დროს ვუთმობ(დი) ჩემს საყვარელ საქმეს/გატაცებას
- სამსახურის დასრულების შემდეგ ძალიან დაღლილი ვარ/ვიყავი და მირჩევნია/მერჩევნა სახლში დასვენება.
- სხვა (გთხოვთ, დააკონკრეტოთ)_____

12. რამდენად კმაყოფილი ხართ იმ დროის რაოდენობითა და ხარისხით ,

რასაც შვილებთან ატარებთ ამ პოზიციაზე მუშაობის დროს?

- კმაყოფილი ვარ, საკმარისი დრო მრჩება შვილისთვის/შვილებისთვის
- ვისურვებდი მეტი დრო მექონოდა შვილებთან ურთიერთობისთვის
- სამწუხაროდ არ მრჩება საკმარისი დრო ბავშვებისთვის

13. რამდენ დროს უთმობთ/უთმობდით ოჯახის წევრებს ამ პოზიციაზე მუშაობის დროს?

- კმაყოფილი ვარ იმ დროით, რასაც ვატარებ ჩემს ოჯახთან და მეგობრებთან;
- ნაწილობრივ ვახერხებ დროის გამოყოფას, მაგრამ მაქვს სურვილი, უფრო მეტი დრო გავატარო ჩემს ოჯახთან და მეგობრებთან;
- თავს დამნაშავედ ვგრძნობ, რომ საერთოდ ვერ ვახერხებ ხარისხიანი დროის გატარებას ჩემი ოჯახის წევრებთან და მეგობრებთან.

14. სამსახურის არჩევის დროს პირველ რიგში ვითვალისწინებ:

- ანაზღაურებას
- სამუშაო საათების ხანგრძლივობას
- მოქნილ სამუშაო გრაფიკს
- დასვენების დღეების რაოდენობას კვირაში
- სამუშაო გარემოს
- ადგილმდებარეობას
- პროფესიული განვითარების შესაძლებლობას
- კარიერული განვითარების შესაძლებლობას
- საინტერესო სამუშაოს
- სხვა (გთხოვთ, დააკონკრეტოთ)_____

15. გრჩებათ თუ არა სამსახურის შემდეგ დრო პირადი ინტერესებისთვის?

- დიახ
- ნაწილობრივ

- არა
- საერთოდ არა

16. აქვს /ჰქონდა თუ არა თქვენს ორგანიზაციას კონკრეტული მექანიზმები პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაცვის მიზნით?

- დიახ
- არა

17. მე-15 კითხვაზე დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ აირჩიეთ რომელ მექანიზმებს იყენებს/იყენებდა თქვენი კომპანია:

- ალტერნატიულ სამუშაო განრიგი;
- მოქნილი სამუშაო გრაფიკი;
- საქმის განაწილების შესაძლებლობა;
- დისტანციულ მუშაობის საშუალება;
- შემოდელია/ შემოდლო სახლიდან მუშაობა.

18. როგორ გრაფიკს ისურვებდით სამსახურში?

- სრული
- ნახევარგანაკვეთური
- თავისუფალი
- შემოდლოს სახლიდან მუშაობა

19. თვლით თუ არა რომ ამ პოზიციაზე მუშაობისას აბალანსებდით თქვენს პირად და პროფესიულ ცხოვრებას?

- დიახ

- არა

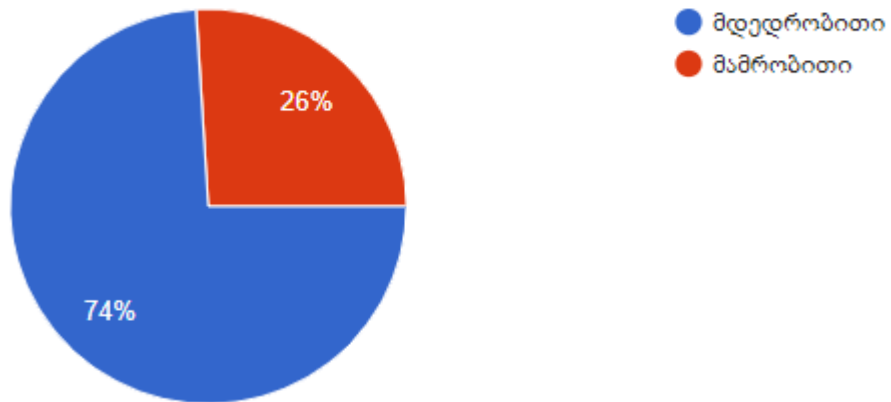
20. გთხოვთ ჩანეროთ, რომელ კომპანიაში მუშაობთ/მუშაობდით ?

- _____

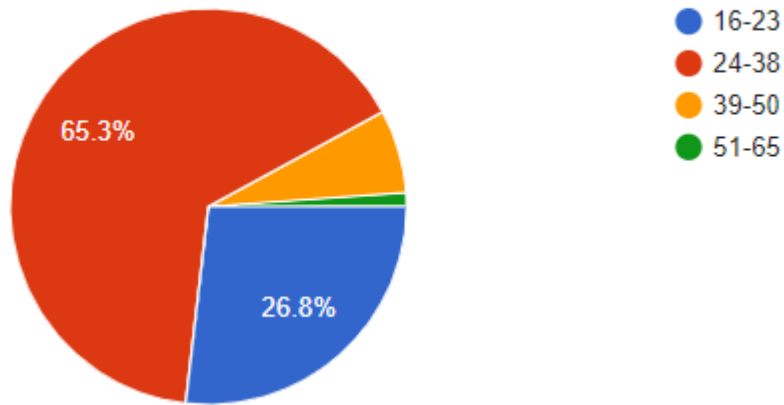
მადლობას გიხდით დათმობილი დროისთვის!

გრაფიკები

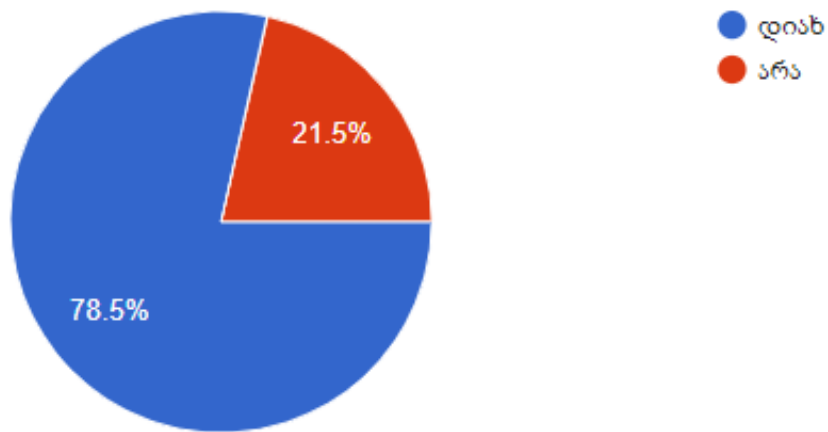
გრაფიკი №3 რესპოდენტების დანაწილება სქესის მიხედვით



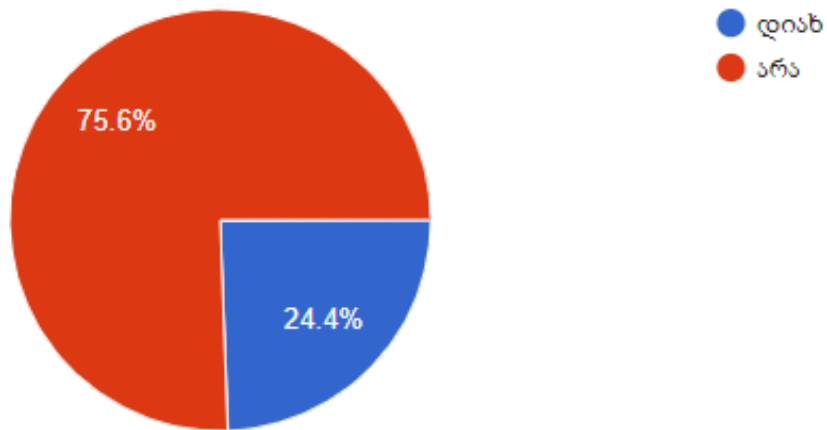
გრაფიკი №4 რესპოდენტების დანაწილება ასაკის მიხედვით



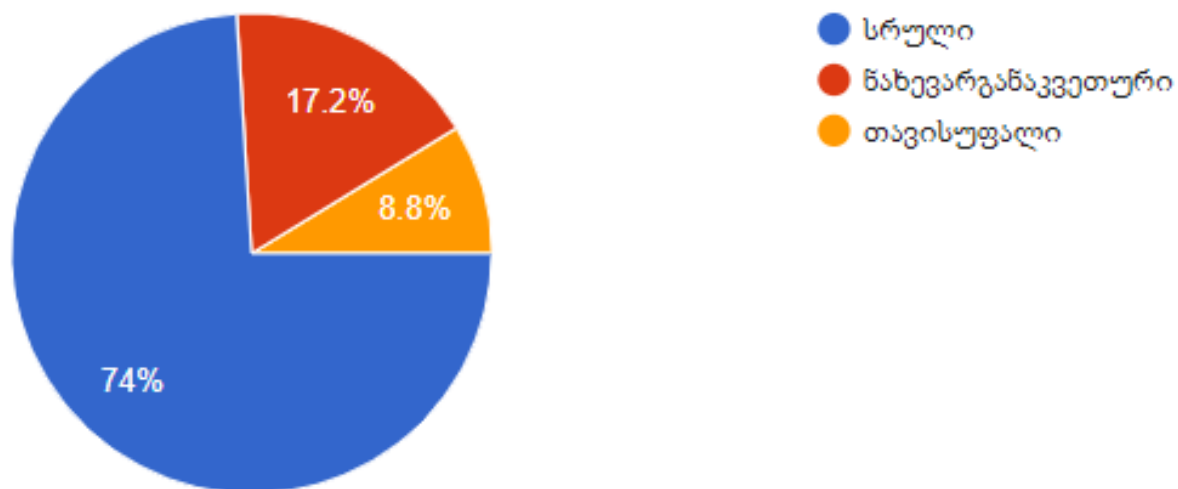
გრაფიკი №5 რესპოდენტების დანაწილება დასაქმებულობის მიხედვით



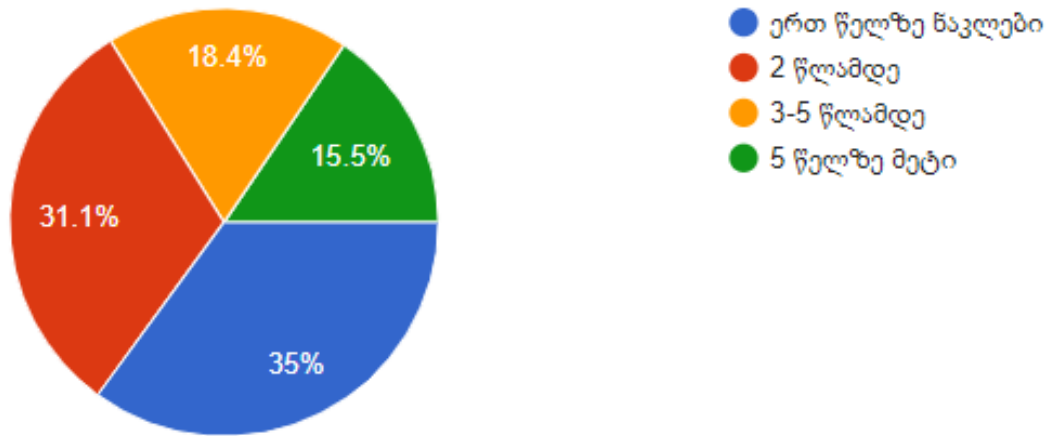
გრაფიკი №6 რესპოდენტების დაყოფა იმის მიხედვით ჰყავთ თუ არა მცირეწლოვანი ბავშვები



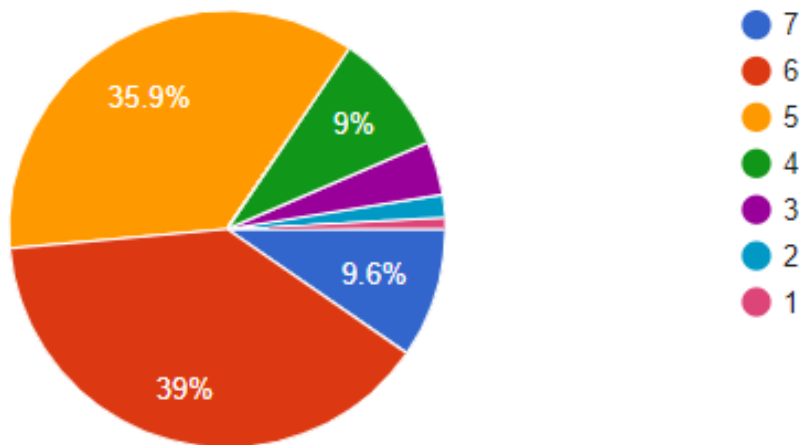
გრაფიკი №7 რესპოდენტების დაყოფა მათი სამუშაო გრაფიკის მიხედვით



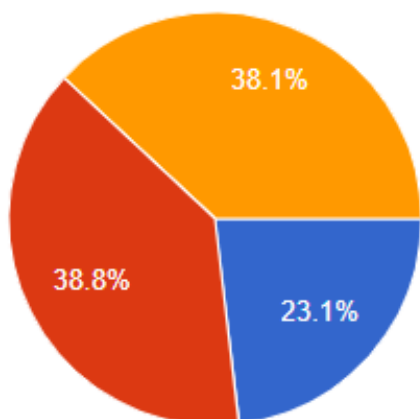
გრაფიკი №8 რესპოდენტების დაყოფა იმის მიხედვით თუ რა დროით მუშაობდნენ/ მუშობენ არსებულ ან წინა სამსახურში



გრაფიკი №9 რესპოდენტების დანაწილება კვირაში სამუშაო დღეების რაოდენობის მიხედვით

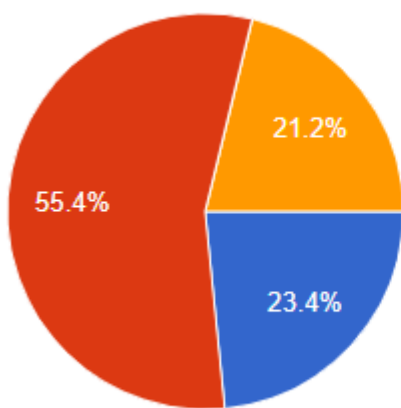


გრაფიკი №10 მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლების დაყოფა, შვილებთან დროის გატარების ხარისხის კმაყოფილების მიხედვით



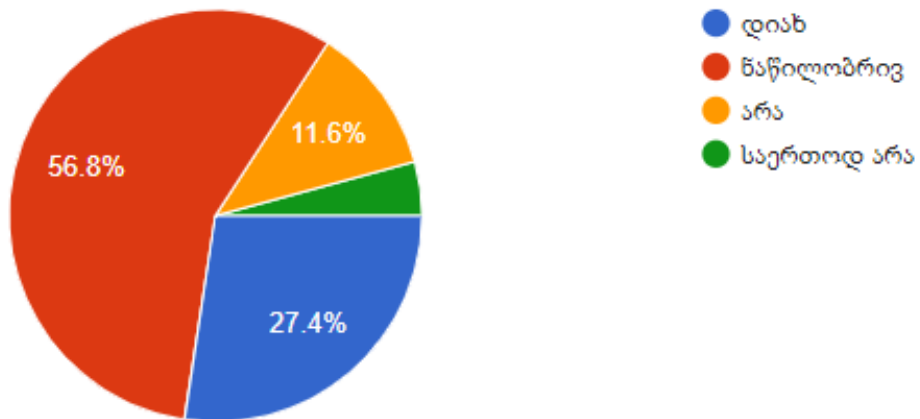
- კმაყოფილი ვარ, საკმარისი დრო მრჩება შვილისთვის/შვილებისთვის
- ვისურვებდი მეტი დრო მქონოდა შვილებთან ურთიერთობისთვის
- სამწუხაროდ არ მრჩება საკმარისი დრო ბავშვებისთვის

გრაფიკი №11 რესპოდენტების დაყოფა ოჯახის წევრებთან და მეგობრებთან გატარებული დროის ხარისხით კმაყოფილების მიხედვით

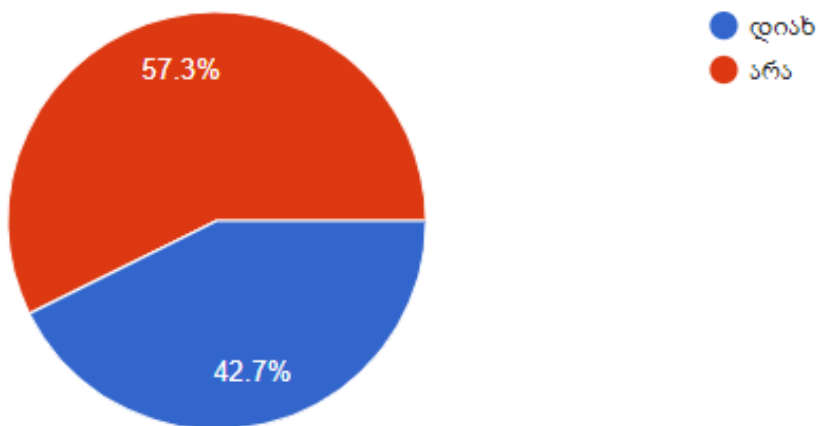


- კმაყოფილი ვარ იმ დროით, რასაც ვატარებ ჩემს ოჯახთან და მეგობრებთან;
- წაწილობრივ ვახერხებ დროის გამოყოფას, მაგრამ მაქვს სურვილი, უფრო მეტი დრო გავატარო ჩემს ოჯახთან და მეგობრებთან;
- თავს დამნაშავედ ვგრძნობ, რომ საერთოდ ვერ ვახერხებ ხარისხიანი დროის გატარებას ჩემი ოჯახის წევრებთან და მეგობრებთან.

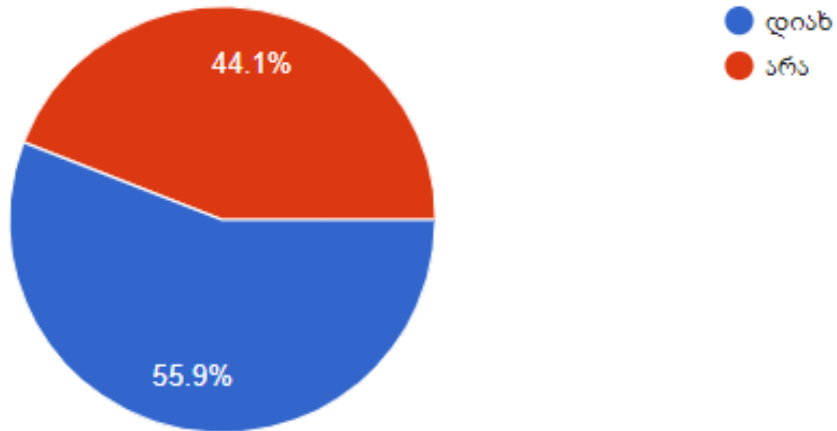
გრაფიკი №12 რესპოდენტების პროცენტული დანაწილება იმის მიხედვით აქვთ თუ არა დრო სამსახურის შემდეგ პირადი ინტერესებისთვის



გრაფიკი №13 რესპოდენტების პროცენტული წილი, იმის მიხედვით მიმართავენ თუ არა, მათი კომპანიები, რაიმე მექანიზმებს პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაცვის მიზნით.



გრაფიკი №14 რესპოდენტების დანაწილება პირადი და პროფესიული ცხოვრების დაბალანსების მიხედვით



ცხრილი №16 კვლევაში მონაწილე დასაქმებულთა რაოდენობა სექტორების მიხედვით

სექტორი	რესპოდენტების რაოდენობა
საბანკო/ საფინანსო	51
საჯალლო ვაჭრობა	57
სამედიცინო სფერო	19
სერვისი/ მომსახურება	127
წარმოება	25
სამშენებლო სექტორი	24
სახელმწიფო ორგანიზაციები	32