

JEL Classification: O15, J81
DOI:10.46361/2449-2604.8.1.2021.16-27

დისტანციური მუშაობის პირობებში სასურველი სამუშაო რეჟიმისა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების ანალიზი დემოგრაფიულ ჯგუფებში

ეკა მაღლაფერიძე
დოქტორანტი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი,
საქართველო
ელ.ფოსტა: emaghlaperidze@gmail.com
orcid.org/0000-0002-2126-4369

თანამედროვე მსოფლიოში დისტანციური მუშაობა საკმაოდ გავრცელებული პრაქტიკაა, თუმცა, განსაკუთრებით აქტუალური კოვიდ-19-ის პანდემიის პერიოდში გახდა, როდესაც კომპანიების აბსოლუტური უმრავლესობა იძულებული გახდა თანამშრომლები დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე გადაეყვანა. აქედან გამომდინარე, საინტერესოდ მიგვაჩნია თანამშრომელთა განწყობისა და დამოკიდებულებების შესწავლა დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით.

კვლევაში მონაწილეობის მისაღებად შერჩეული იქნა საქართველოში ლიცენზირებულ სადაზღვევო კომპანიებში დასაქმებული პირები. კვლევის მიზანს წარმოადგენდა დისტანციური მუშაობისას სასურველი სამუშაო რეჟიმის (სახლიდან მუშაობა, ოფისიდან მუშაობა, შერეული სისტემით მუშაობა) გამოვლენა დემოგრაფიულ ფაქტორთა (სქესი, ასაკი, განათლება, ოჯახური მდგომარეობა) გავლენისას. ასევე, კვლევის მიზანს წარმოადგენდა იმის შესწავლა თუ როგორ აღიქვამენ საკუთარ კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებს დისტანციურად მომუშავე ადამიანები და რა გავლენა აქვს კომპანიაში მუშაობის სტაჟსა და სამუშაო პოზიციას დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. შემუშავებული რეკომენდაციები მრავალ კომპანიას დაეხმარება დისტანციური მუშაობის რეჟიმის წარმატებით დანერგვასა და მაქსიმალური ეფექტიანობის მიღწევაში.

შემოსულია რედაქციში:
თებერვალი, 2021
რეცენზირებულია:
მარტი, 2021

საკვანძო სიტყვები: სიტყვები: დისტანციური მუშაობა, სამუშაო რეჟიმი, დემოგრაფიული ფაქტორები, კარიერული წინსვლა.

JEL Classification: O15, J81
DOI:10.46361/2449-2604.8.1.2021.16-27

PREFERRED WORK ARRANGEMENTS AND CAREER ADVANCEMENT OPPORTUNITIES IN REMOTE WORKING CONDITIONS - ANALYSIS IN DEMOGRAPHIC TERMS

EKA MAGHLAPERIDZE

PhD Student

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

E-mail: emaghlaperidze@gmail.com

orcid.org/0000-0002-2126-4369

Remote work is quite popular across the globe, however, it became especially relevant during the Covid-19 pandemic lockdown, when the vast majority of companies were forced to switch employees to remote work mode. Therefore, we find it interesting to examine the consequences of remote working and employee attitudes towards it.

People employed at licensed insurance companies in Georgia were selected to participate in the study. The aim of the study was to identify the preferred work arrangement (working from home, working from the office, part-time remote working) while working remotely under the influence of demographic factors (gender, age, education, marital status). Also, the aim of the study was to study how people working remotely perceive their career advancement opportunities and what are the impacts of work experience and job position in the company on issues related to remote work. Findings of the study and the recommendations can be critically useful for many different companies in order to successfully implement the remote working model and achieve the maximum efficiency.

***Key words:** Remote work, work arrangement, demographic factors, career advancement*

Edited by:

February, 2021

Reviewed by:

March, 2021

შესავალი

გლობალიზაციისა და თანამედროვე ტექნოლოგიების განვითარების კვალდაკვალ დისტანციური მუშაობა სულ უფრო აქტუალური და პოპულარული ხდება, ამ მიდგომის მიმართ დადებითად განწყობილი კომპანიების რაოდენობა კი ყოველწლიურად იზრდება. კომუნიკაციებისა და ტექნოლოგიების სფეროში არნახულმა წინსვლამ საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ასპექტზე იქონია გავლენა. ინტერნეტი ახალი ეკონომიკის საფუძველი გახდა, რომელიც გლობალიზაციისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარების ხელშემწყობი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი აღმოჩნდა. ცხოვრების წესისა და სამუშაო ჩვევების მუდმივი ცვლილება ბუნებრივია ზეგავლენას ახდენს შრომის ბაზარზე, იცვლება დასაქმების ბაზარზე არსებული ტენდენციები და სამუშაოს მაძიებელთა მიმართ წაყენებული მოთხოვნები. კონკურენტუნარიანობის უმთავრესი იარაღის - ადამიანური რესურსის მოთხოვნილებებიც შეიცვალა და ხელფასთან ერთად, დღეს მათთვის არანაკლებ მნიშვნელოვანია ემოციური კეთილდღეობა, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, სამუშაოსა და ოჯახს შორის ჰარმონიულად გადანაწილებული პასუხისმგებლობები, აღქმული ავტონომიის შეგრძნება და ა.შ.

დისტანციური მუშაობის, როგორც სამუშაოს შესრულების მოქნილი ფორმის შესახებ კვლევები ჯერ კიდევ 1970-იან წლებში დაიწყო. დისტანციური მუშაობის ცნება პირველად მეცნიერმა Jack Nilles-მა დაამკვიდრა 1970-იან წლებში, როდესაც იგი NASA-ს საკომუნიკაციო სისტემებზე დისტანციურად მუშაობდა და თავის საქმიანობას ტელეკომიუტიנגს (telecommuting) უწოდებდა, სწორედ ამ დროს დამკვიდრდა პირველად ტერმინი „ტელეკომიუტინგი“ რომელიც Jack Nilles-მა მოგვიანებით განსაზღვრა როგორც

„სტანდარტული სამუშაო ადგილისაგან მოშორებით მუშაობა სატელეკომუნიკაციო და კომპიუტერზე დაფუძნებული ტექნოლოგიის მეშვეობით“ [1]. ასევე, მოქნილი სამუშაო ადგილმდებარეობისა და გარემოს საკითხებს იკვლევდნენ მეცნიერები Belanger და Collins, რომელთაც დაამკვიდრეს ტერმინი - „განაწილებული სამუშაო“ [2]. განაწილებული საქმის ყველაზე ცნობილი სახეობაა „ტელეკომიუტინგი“ (Telecommuting); ამასთანავე, ასეთი ტიპის სამუშაო შეთანხმება აღიარებულია, როგორც ტელემუშაობა (telework) ან დისტანციური მუშაობა [3].

დისტანციური მუშაობის პრაქტიკა დღით დღე იზრდება მთელს მსოფლიოში. საკონსულტაციო-კვლევითი ორგანიზაცია „გლობალური სამუშაო ადგილების ანალიტიკის“ (Global Workplace Analytics, 2020) კვლევების მიხედვით, 2018 წელს ამერიკაში 5 მილიონი ადამიანი მუშაობდა სამუშაო დროის ნახევარს ან მეტს დისტანციურად. 2005 წელთან შედარებით ეს მაჩვენებელი 173%-ით არის გაზრდილი, თითქმის 47-ჯერ უფრო სწრაფად გაიზარდა დისტანციურად მუშაობის რიცხვი ვიდრე თვითდასაქმებულთა რაოდენობა, რომელიც მხოლოდ 4%-იანი ზრდის ტენდენციით ხასიათდებოდა [4]. ასევე, საერთაშორისო კორპორაცია PwC-ის (PwC United States, 2020) მიერ 2020 წლის ივნისში, აშშ-ში ჩატარებული მასშტაბური კვლევის მიხედვით, დისტანციურად მომუშავე თანამშრომელთა 72% სურს, რომ გააგრძელოს დისტანციურად მუშაობა კვირაში მინიმუმ ორჯერ მაინც, ხოლო თანამშრომელთა 32%-ს სურს, რომ იყოს სრულად დისტანციურად მომუშავე, ანუ კვირაში 5 დღე იმუშაოს დისტანციურად კოვიდ 19-ის დასრულების შემდეგად კი [5].

დისტანციური მუშაობა შესაძლებელია იყოს როგორც სრული ისე ნაწილობრივი.

Elizabeth Hamilton-ის მიხედვით, ფიზიკური პირები, რომლებიც დისტანციურად მუშაობენ სრული სამუშაო განაკვეთის შეთანხმების პირობებში, ყველა სამუშაოს ასრულებენ ოფისიდან მოშორებით, ძალიან მცირე პირდაპირი ინტერაქციით (ან საერთოდ ინტერაქციის გარეშე) ხელმძღვანელთან და სხვა თანამშრომლებთან. ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობა კი გულისხმობს ისეთი ტიპის შეთანხმებას, რომლის დროსაც თანამშრომელი მასზე დაკისრებულ ფუნქციონირებას ასრულებს დისტანციურად მხოლოდ ნაწილობრივ, კვირაში რამოდენიმე დღე, სამუშაოს ნაწილი კი სრულდება დამსაქმებელი კომპანიის ოფისიდან [6]. ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეთა რიცხვი დღითი დღე იზრდება, იზრდება ასევე ასეთი ტიპის შეთანხმებათა პოპულარობა და აღიარება, ვინაიდან ის ერთდროულად საუკეთესოდ უზრუნველყოფს ხარჯების შემცირებას და ბალანსის დაცვას სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის [7].

ბოლო დროინდელი კვლევების მიხედვით, რაც უფრო მაღალია დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა, მით უფრო კმაყოფილნი არიან დასაქმებულები. იმ ადამიანთა ჯგუფში კი, რომლებიც სამუშაო დროის მხოლოდ 1/4-ს უთმობენ დისტანციურ მუშაობას, გამოკითხულთა 82% აცხადებს, რომ სურს უფრო ხშირად იმუშავოს დისტანციურად (Buffer and AngelList, 2020) [8]. Owl Labs-სა და Global Workplace Analytics-ს ერთობლივი კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ დისტანციურად მომუშავე ადამიანების 71% ბედნიერია საკუთარი სამსახურით, მაშინ როდესაც ოფისში მომუშავე ადამიანების 55% გამოხატავს კმაყოფილებას სამსახურით. (Owl Labs, Global Workplace Analytics, 2019) [9].

დისტანციურ მუშაობა ბევრი უპირატესობითა და ნაკლოვანებით ხასიათდება. ერთის მხრივ, ავტონომია და სამუშაოს მართვის

მოქნილობა პროდუქტიულობის ზრდას და თანამშრომელთა კმაყოფილებას იწვევს, მეორეს მხრივ კი იგი ორი ძირითადი გამოწვევის წინაშე აყენებს თანამშრომლებს: სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების გამიჯვნის სირთულე და სოციალური იზოლაციის შეგრძნება. თანამშრომლებს, რომლებიც სახლიდან მუშაობენ, შეიძლება გაუჭირდეთ სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა. ვინაიდან დისტანციური მუშაობის დროს მუშაობა შეიძლება ნებისმიერი ადგილიდან, იგი ხდება საყოველთაო, შესაბამისად დისტანციურიად მომუშავეები ხშირად ზეგანაკვეთური სამუშაო საათებით მუშაობენ, ისინი უნებურად აღმოაჩენენ, რომ მუშაობენ გვიან ღამით, შაბათ-კვირას ან სულაც შვებულების დროსაც კი [6]. საერთაშორისო კვლევითი და საკონსულტაციო კომპანია Ipsos-ს მიერ ონლაინ სივრცეში ჩატარებულ გამოკითხვაში, რომელშიც 24 ქვეყნის მასშტაბით 11383 მუშაკი იღებდა მონაწილეობას, გამოკითხულთა 62%-მა აღიარა, რომ დისტანციური მუშაობა სოციალურად იზოლირებულს ხდიდა, ხოლო 50% შიშობდა, რომ დისტანციური მუშაობა კარიერული წინსვლის შანსებს შეუმცირებდა [10]. აქედან გამომდინარე, როგორც ნებისმიერ ორგანიზაციულ გარემოში აუცილებელია ყოველწლიური შეფასების სისტემისა და პროფესიული განვითარების გეგმის შემუშავება [11]. ასევე მნიშვნელოვანია დისტანციური მუშაობის დროსაც განსაკუთრებული ყურადღება მივაქციოთ თანამშრომელთა შრომითი საქმიანობის შეფასებას.

ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევით, გამოვავლინეთ სხვადასხვა ფაქტორები, რომელთა გავლენაც შეინიშნება სასურველი სამუშაო რეჟიმის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას, მათ შორის შევისწავლეთ თუ რამდენად განსხვავდება რეპოდენტთა დაკავებული პოზიციების მიხედვით აღქმა კარიერული წინსვლის შესახებ.

კვლევის ობიექტი და მეთოდები

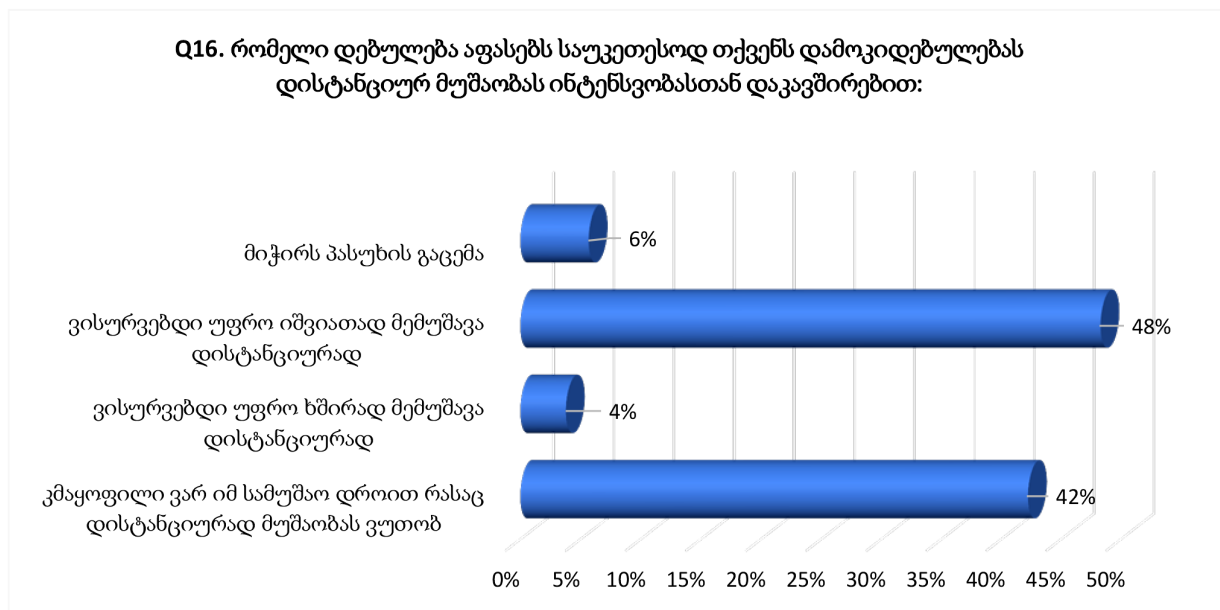
ჩვენი კვლევის ობიექტს წარმოადგენს საქართველოში ლიცენზირებული სადაზღვევო კომპანიები. ანონიმური ანკეტური გამოკითხვის მეთოდით, კვლევაში მონაწილეობა მიიღო აღნიშნულ ორგანიზაციებში დასაქმებულმა 528 თანამშრომელმა. ანკეტა მოიცავდა 42 კითხვას. კითხვარის პირველ ნაწილში ფიქსირდება დემოგრაფიულ ცვლადთა ჯგუფი: სქესი, ასაკი, განათლება და ა.შ, ხოლო მეორე ნაწილით დგინდება რესპოდენტთა დამოკიდებულებები დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით. მონაცემთა კვლევა ანალიზისას გამოყენებული იქნა სხვადასხვა სახის სტატისტიკური პროცედურები და მეთოდები: აღწერითი სტატისტიკა, სიხშირული ანალიზი, კროსტაბულაციური ანალიზი, ფილტრაცია, გრაფიკული ანალიზი, ხოლო ჰიპოთეზების შესამოწმებლად ცვლადთა ტიპებიდან გამომდინარე, გამოვიყენეთ სხვადასხვა სახის ტესტები: ბი-კვადრატ ტესტები, მან-უიტნის ტესტი (Mann-Whitney Test), კრუსკალ ვალის (Kruskal Wallis Test) ტესტი და სხვა.

დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული საკითხების კვლევა სოციალურ-დემოგრაფიულ ჭრილში

კვლევის პროცესში დავინტერესდით, თუ სამუშაო დროის რა ნაწილს უთმობენ დისტანციურ მუშაობას თანამშრომლები. აღმოჩნდა, რომ გამოკითხულთა 64% სრულად დისტანციურად მომუშავეა, ნაწილობრივ დისტანციურად გამოკითხულთა 26% მუშაობს, ძალიან მცირე ნაწილი კი - 10%, აფიქსირებს განსხვავებულ პასუხს აღნიშნულ კითხვაზე. მიღებული მონაცემები ცხადია გამომდინარეობს იმ პანდემიური რეალობიდან, რაც მთელი მსოფლიოს უდიდესი გამოწვევაა. შესაბამისად, კომპანიები იძულებულნი არიან დასაქმებული თანამშრომლები დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე გადაიყვანონ.

დისტანციური მუშაობის ინტენსივობასთან დაკავშირებით რესპოდენტთა 48% აცხადებს, რომ ისურვებდა უფრო იშვიათად ემუშავა დისტანციურად, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ ვინაიდან რესპოდენტთა უმე-

დიაგრამა 1.



ტესობა სრულად დისტანციურად მუშაობს, ეს მათთვის ნაკლებ სასურველია და ურჩევნიათ შედარებით იაშვიათად იმუშავონ სახლიდან. ამის საპირსპიროდ, გამოკითხულთა მხოლოდ 4% ისურვებდა უფრო ხშირად ემუშავა დისტანციურად, გამოკითხულთა 42% კი კმაყოფილია იმ სამუშაო დროით რასაც დისტანციურად მუშაობას უთმობს (დიაგრამა 1).

დემოგრაფიულ ჭრილში რესპოდენტთა სასურველი სამუშაო რეჟიმის (მხოლოდ ოფისიდან, მხოლოდ სახლიდან, შერეულ სისტემით) გამოვლენის, და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების ანალიზის მიზნით განვიხილეთ შემდეგი საკითხები:

- 1) სქესის, ასაკის, განათლების, ოჯახური მდგომარეობის, სამუშაო პოზიციისა და მუშაობის სტაჟის გავლენა მუშაობის სასურველი რეჟიმის არჩევაზე;
- 2) დისტანციურად მომუშავეთა სამუშაო პოზიციების კავშირი კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებთან;

ზემოთ მოყვანილი საკითხების გათვალისწინებით ფორმულირებულია შემდეგი ჰიპოთეზები:

- H1: სქესი გავლენას არ ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის შესახებ არჩევანზე
- H2: ასაკობრივ ჯგუფებს შორის სასურველი სამუშაო რეჟიმის შესახებ არჩევანი განსხვავებულია;
- H3: განათლების დონე გარკვეულ როლს თამაშობს მუშაობის სასურველი რეჟიმის არჩევისას;
- H4: ოჯახური მდგომარეობა გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე;
- H5: კომპანიაში მუშაობის პერიოდი გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე;
- H6: სამუშაო პოზიცია გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე;

H6_1: სპეციალისტები, რომლებიც ოფისიდან მუშაობას ამჯობინებენ სახლიდან მუშაობას, აქვთ კარიერული წინსვლის შიში, რადგან ხელმძღვანელი/მენეჯერი იშვიათად ხედავთ მათ.

სასურველი სამუშაო რეჟიმის ცვლადი ბაზაში წარმოდგენილია Q13 ცვლადის სახით, ხოლო მის კატეგორიებს წარმოადგენს:

1. მირჩევნია და მსურს ვიმუშაო მხოლოდ სახლიდან
2. მირჩევნია და მსურს ვიმუშაო მხოლოდ ოფისიდან
3. მსურს მქონდეს შესაძლებლობა ვიმუშაო შერეული სისტემით (დისტანციურად / ოფისში)
4. მიჭირს პასუხის გაცემა

სამომხმარებლო ცხრილების საშუალებით მივიღეთ სამუშაო რეჟიმის არჩევის მიმართ სქესის, ასაკის, განათლების, ოჯახური მდგომარეობის, სამუშაო პერიოდის და რესპოდენტის პოზიციის ცვლადთა სიხშირული განაწილება, და ხი-კვადრატ ტესტის შედეგები (ცხრილი 1), რომლის საშუალებითაც დავადგინეთ ჩამოთვლილი ფაქტორების კავშირის არსებობა სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადთან.

სიხშირული განაწილების ცხრილში საყურადღებო ფაქტს წარმოადგენს, რომ ყველა ფაქტორულ ცვლადში მოდას წარმოადგენს „შერეული სისტემით მუშაობა“ ანუ ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდეელი, რომელიც დანარჩენი ორი კატეგორიისგან მნიშვნელოვნად განსხვავდება. ასევე უშუალოდ ცვლადების შიგნითაც თითოეული კატეგორიის მიხედვით უმრავლესობის მიერ დიდი სხვაობით დომინირებს არჩევანი შერეული სისტემით მუშაობაზე.

სქესის მიხედვით ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის (შერეული სისტემის) შემდეგ, მდედრობით რესპოდენტთა შორის

მხოლოდ სახლიდან და მხოლოდ ოფისიდან მუშაობას შორის უმნიშვნელო სხვაობით დომინირებს არჩევანი ოფისიდან მუშაობაზე. მდებარეობითი სქესის წარმომადგენელთა 9 %-ს, ხოლო მამრობითი სქესის წარმომადგენელთა 2%-ს სურს მხოლოდ სახლიდან მუშაობა, მხოლოდ ოფისიდან კი ქალთა 10%-ს და მამაკაცთა 2%-ს. დისტანციური მუშაობის შერეულ სისტემას მხარს უჭერს ქალთა 81%, ხოლო მამაკაცთა 96%. ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით სქესის ცვლადსა და Q13 - სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის აღინიშნება მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირი 0.001 დონეზე (P არ აღემატება 0.001-ს), ხი-კვადრატ კოეფიციენტი ტოლია 27.045-ის;

ასაკის მიხედვით უნდა შევნიშნოთ, რომ შერეული სისტემის შემდეგ სახლიდან და ოფისიდან მუშაობას შორის, 35 წლამდე ასაკის ჯგუფებისთვის დომინირებს არჩევანი ოფისიდან მუშაობაზე, ხოლო 35 წლიდან და მის ზემოთ - პირიქით, უპირატესობა სახლიდან მუშაობას ენიჭება. მიღებული შედეგების მიხედვით შეგვიძლია ვიმსჯელოთ, რომ ვინაიდან საქართველოში უმეტესად, საშუალოდ 40 წლამდე ხდება რომელიმე კონკრეტულ სფეროში თავის დამკვიდრება, ადამიანებს სურთ საკუთარი თავის მეტად წარმოჩენა, ორგანიზაციაში თანამშრომლებისა და ხელმძღვანელი პირებისაგან მიღწევების საჯაროდ აღიარება, რის საშუალებასაც დისტანციური მუშაობა ნაკლებად იძლევა. ასაკის მიხედვით მოდას წარმოადგენს 25-34 წლის რესპონდენტთა ჯგუფის მიერ შერეული სისტემით მუშაობის არჩევანი. ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით ასაკსა და Q13 - სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის აღინიშნება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.05 დონეზე;

განათლების მიხედვით მოდა უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტთა არჩევანია - ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობა, რომლის შემდეგაც უმაღლესი განათლების მქონენი უპირატესობას სახლიდან მუშაო-

ბას ანიჭებენ, არასრული უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტები კი ოფისიდან და სახლიდან მუშაობას შორის ოდნავი სხვაობით უპირატესობას სახლიდან მუშაობას ანიჭებენ. ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით განათლებასა და Q13 - სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის აღინიშნება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.05 დონეზე;

ოჯახური მდგომარეობის მხრივ ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის არჩევანი დომინირებს ყველა კატეგორიაში, მოდას კი დასაოჯახებელ რესპონდენტთა მიერ დასახელებული ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობა წარმოადგენს (234 რესპონდენტი), თუმცა დაოჯახებულთა უმრავლესობის (205 რესპონდენტი) არჩევანსაც შერეული სისტემით მუშაობა წარმოადგენს. დანარჩენი ორი კატეგორიიდან - სახლიდან მუშაობას ამჯობინებენ დაოჯახებულები, დასაოჯახებლები კი - ოფისიდან, განქორწინებულები - თანაბარი ოდენობით. ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით ოჯახურ მდგომარეობასა და Q13 - სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.01 დონეზე;

კომპანიაში რესპონდენტის პოზიციის მიხედვით მოდას წარმოადგენს უფროსი ან უმცროსი სპეციალისტების მიერ დასახელებული ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელი. თუმცა დანარჩენი ორი კატეგორიის მიხედვითაც უმეტესობის მიერ სახელდება შერეული სისტემით მუშაობა. უმაღლესი რგოლის მენეჯერები და სპეციალისტები ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის შემდეგ ამჯობინებენ მხოლოდ ოფისიდან მუშაობას, ხოლო საშუალო რგოლის მენეჯერთა უმრავლესობა პირიქით - სახლიდან მუშაობას. ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით კომპანიაში რესპონდენტთა სამუშაო პოზიციასა და Q13 - სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.05 დონეზე;

კომპანიაში მუშაობის პერიოდის მიხედ-

ვით მოდას წარმოადგენს 1-3 წლის სტაჟის მქონე რესპონდენტთა არჩევანი შერეული სისტემით მუშაობაზე (214 რესპონდენტი), დანარჩენ ორ არჩევანს შორის კი უპირატესობას მათთვისაც და 4-6 წლის სტაჟის მქონეთათვისაც ოფისიდან მუშაობა წარმოადგენს. კომპანიაში მუშაობის პერიოდის მიხედვით დანარჩენი ჯგუფების მიერ დაფიქსირებული პასუხებით ირკვევა, რომ თითქმის ერთგვაროვნებაა არჩევანის გაკეთების მხრივ. ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით კომპანიაში მუშაობის პერიოდსა და Q13 - სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.05 დონეზე;

სიხშირული ცხრილის დეტალური ანალიზის შედეგად ვხედავთ, რომ მიუხედავად რესპონდენტთა ასაკის, სქესის, განათლების, სტაჟისა თუ ოჯახური მდგომარეობის,

ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელი წარმოადგენს მათთვის მუშაობის საუკეთესო ფორმას. მიღებული შედეგების ახსნა უნდა ვეძებოთ აღნიშნული მოდელის უპირატესობებში. ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელი შესაძლებელს ხდის, რომ დასაქმებულებმა ოფისიდან და სახლიდან მუშაობა ერთმანეთს შეუთავსონ, მიიღონ მათთვის სასურველი მოქნილობა და რაც მთავარია შეამცირონ პროფესიული და სოციალური იზოლაციის განვითარების რისკები. სოციალიზაციისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების შესუსტება კი უმეტესად სრულად დისტანციური მუშაობის ფორმისათვის არის დამახასიათებელი.

ცხრილი 1-ის მიხედვით ყველა ჩამოთვლილ ფაქტორსა და Q13 - სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი, კერძოდ:

ცხრილი 1. პირსონის ხი -კვადრატ ტესტები (Pearson Chi-Square Tests)

		ჩამოთვლილი დებულებებიდან რომელ მათგანს ემხრობით?
სქესი	Chi-square	27.045
	df	2
	Sig.	.000
ასაკი	Chi-square	18.977
	df	10
	Sig.	.041
განათლება	Chi-square	15.610
	df	8
	Sig.	.048
თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	Chi-square	23.712
	df	6
	Sig.	.001
კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	Chi-square	17.325
	df	8
	Sig.	.027
თქვენი პოზიცია კომპანიაში	Chi-square	7.968
	df	4
	Sig.	.049

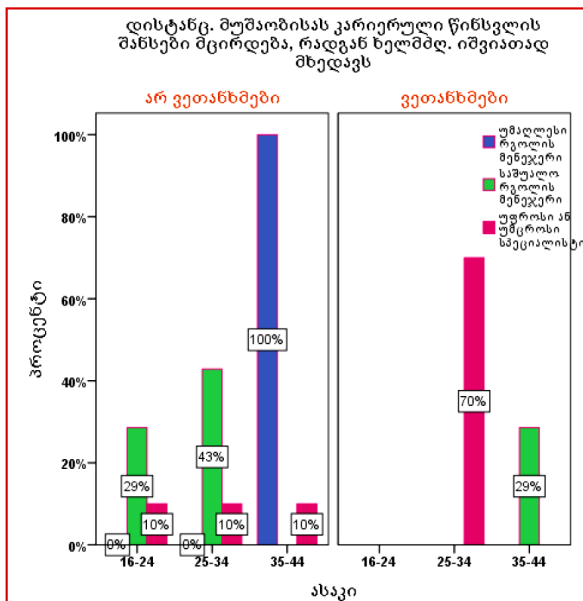
ბი-კვადრატ კოეფიციენტისა და სტატისტიკურად მნიშვნელოვანების დონის მიხედვით სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევისას ყველაზე მნიშვნელოვან როლს ასრულებს სქესი, შემდეგ ოჯახური მდგომარეობა, ასაკი და ა. შ. ბი-კვადრატ ტესტების საფუძველზე ვასკვნიტ, რომ ადგილი აქვს H2, H3, H4, H5, H6 ჰიპოთეზების ჭეშმარიტებას, ხოლო H1 ჰიპოთეზა უარყოფილია, ვინაიდან დამტკიცდა, რომ სქესი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე და ქალსა და მამაკაც რესპოდენტა შორის არაერთგვაროვნებაა სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევის მხრივ.

იმისათვის, რომ შეგვესწავლა დისტან-

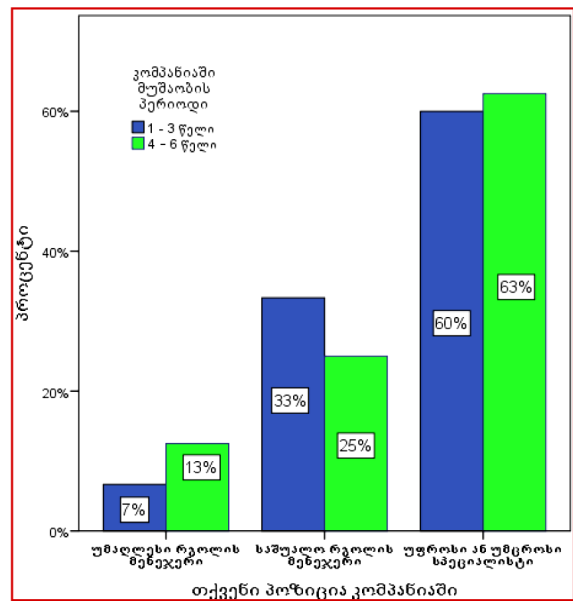
ხედავთ მათ.

დისტანციურად მომუშავეთა პოზიციებისა და კარიერული წინსვლის შანსების კროსტაბულაციური ანალიზით დგინდება, რომ დასაქმებულთა 62.9%-ს წარმოადგენს სპეციალისტები, კარიერული წინსვლასთან დაკავშირებით ნეგატიური მოლოდინები კი მათ უმეტესობას (65.4%) აქვს. კითხვებზე თუ რომელ სამუშაო პოზიციაზე იმყოფებიან 1-3 წლის და 4-6 წლის სტაჟიანი რესპოდენტები, რომლებიც შერეული სისტემის შემდეგ ოფისიდან მუშაობას ამჯობინებენ, და ხომ არ აქვთ მათ კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების შიში, პასუხს შემდეგი დიაგრამები გავცემენ:

დიაგრამა 2.



დიაგრამა 3.



ციურად მომუშავეთა სამუშაო პოზიციების გავლენა კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებზე, ამისათვის დაისვა შემდეგი ჰიპოთეზა:

H6_1: სპეციალისტები, რომლებიც ოფისიდან მუშაობას ამჯობინებენ სახლიდან მუშაობას, აქვთ კარიერული წინსვლის შიში, რადგან ხელმძღვანელი/მენეჯერი იშვიათად

პირველი დიაგრამიდან ჩანს, რომ უმეტესად სპეციალისტები ამჯობინებენ ოფისიდან მუშაობას, მეორე ადგილზეა საშუალო რგოლის მენეჯერები, ხოლო მესამე ადგილზე, მცირე რაოდენობით - უმალესი რგოლის მენეჯერები. მეორე დიაგრამიდან კი ვხედავთ, რომ ამ კატეგორიის რესპოდენტებიდან (1-3 წლის და 4-6 წლის სტაჟის მქო-

ნე), არც უმაღლესი რგოლის მენეჯერებს და არც საშუალო რგოლის მენეჯერთა უმეტესობას არ აქვთ კარიერული წინსვლის შიში. კარიერული წინსვლის შიში აქვთ 25-34 წლის ჯგუფის უფროს ან უმცროს სპეციალისტთა უმრავლესობას -70% და 35-44 წლის საშუალო რგოლის მენეჯერების მხოლოდ 29%-ს. მიღებული შედეგებით ირკვევა, რომ სპეციალისტთა პოზიციებზე მყოფ პირებს, ყველაზე მეტად სურთ დაწინაურება, შესაბამისად დისტანციურ მუშაობას განიხილავენ როგორც ერთ-ერთ მნიშვნელოვან შემაფერხებელ ფაქტორს.

ბელ ფაქტორს და ნაკლოვანებას ამ კუთხით. სპეციალისტთა და Q40 ცვლადს (დისტანციური მუშაობისას ჩემი კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს) შორის სტატისტიკური კავშირის არსებობის დასადგენად გამოვიყენეთ მან უიტნის ტესტი -Mann-Whitney Test. ტესტის შედეგების მიხედვით დგინდება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.001 დონეზე სამუშაო პოზიციასა და Q40 ცვლადს შორის (ცხრილი 2), რაც ადასტურებს H6_1-ის ჰიპოთეზას.

სტატისტიკური პარამეტრები (Test Statistics)

	Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში
Mann-Whitney U	16928.500
Wilcoxon W	34506.500
Z	-7.651
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. მაჯგუფებელი ცვლადი: Q40 დისტანციური მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს

ამრიგად, დადგინდა რომ სპეციალისტებს, რომელთათვისაც ოფისიდან მუშაობა უფრო მეტად სასურველია ვიდრე სახლიდან მუშაობა, აქვთ კარიერული წინსვლის შიში, ეს უკანასკნელი კი ხელმძღვანელთან ნაკლები უშუალო ინტერაქციით არის გამოწვეული. მიღებული შედეგი სრულად თავსებადია ადამიანის შრომითი მოტივაციის ფუნდამენტურ კომპონენტთან - ადამიანისათვის არსებითად მნიშვნელოვანია თავს დაფასებულად გრძნობდეს და დისტანციური მუშაობის გამო არ უჩნდებოდეს ეჭვი, რომ მისი ძალისხმევა დაუფასებელია.

მდგომარეობა, კომპანიაში მუშაობის პერიოდი და სამუშაო პოზიცია გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის შესახებ არჩევანზე. კვლევით დადგინდა, რომ დემოგრაფიულ ფაქტორთა ჭრილში განხილვისას ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელი რესპოდენტებისათვის წარმოადგენს მუშაობის საუკეთესო ფორმას.

დასკვნები და რეკომენდაციები

➤ სქესი, ასაკი, განათლება, ოჯახური

- სპეციალისტთა უმეტესობას, რომელთაც კომპანიაში მუშაობის მცირე სტაჟი გააჩნიათ, კარიერული წინსვლასთან დაკავშირებით ნეგატიური მოლოდინები აქვთ.
- სპეციალისტთა უმრავლესობა ფიქრობს, რომ ვინაიდან დისტანციური მუშაობის დროს ნაკლებია უშუალო ხელმძღვანელის მხედველობა, კომპანიაში მუშაობის პერიოდი და სამუშაო პოზიცია გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის შესახებ არჩევანზე.

ვანელთან პირდაპირი ინტერაქცია, ეს შესაძლოა მათი კარიერულის წინსვლის შემაფერხებელი ფაქტორი გახდეს, აქედან გამომდინარე ამჯობინებენ ოფისიდან მუშაობას.

კვლევის შედეგების მიხედვით, დისტანციური მუშაობის ფორმატთან დაკავშირებით შევიმუშავეთ შემდეგი რეკომენდაციები:

- მენეჯერები და დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლები დიდი სიფრთხილით უნდა მოეკიდნონ დისტანციური მუშაობის საკითხს, ვინაიდან მას შეუძლია მნიშვნელოვანი პოზიტიური/ნეგატიური გავლენა მოახდინოს როგორც თანამშრომელთა ემოციურ კეთილდღეობაზე ისე კომპანიაში საქმიანობის ეფექტურობაზე.
- დისტანციური მუშაობის ფორმატის დანერგვისას კომპანიაში, სასურველია უპირატესობა მიენიჭოს ნაწილობრივ, ანუ კვირაში რამოდენიმე დღით დისტანციურ მუშაობას, ვინაიდან ის უზრუნველყოფს თანამშრომელთა მეტ მოქნილობას, სოციალური იზოლაციის

განვითარების რისკების შემცირებას და კარიერულ

- მნიშვნელოვანია დისტანციური მუშაობის დროს თანამშრომელთა მონიტორინგი და შრომითი საქმიანობის შეფასება, რათა დისტანციურად მომუშავეებს არ დარჩეთ იმის განცდა, რომ მათი კარიერული წინსვლის შანსები შემცირებულია რადგან უშუალო ხელმძღვანელი ვერ აღიქვამს ან ვერ აფასებს მათ ყოველდღიურ შრომით დატვირთვას.
- ვინაიდან დასაქმებულთა შრომითი მოტივირებისა და შრომითი კმაყოფილების მისაღწევად ემოციური კეთილდღეობა, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსი და სხვა ფაქტორები უმნიშვნელოვანესია, სასურველია, რომ კომპანიამ განიხილოს დისტანციური მუშაობის ფორმა იმ თანამშრომლებთან, რომელთაც ამის დიდი სურვილიც აქვთ და ამავდროულად მათი საქმიანობის შინაარსი არ ეწინააღმდეგება მუშაობის აღნიშნულ ფორმას.

ლიტერატურა/REFERENCES

- [1] **Nilles, J. M.** (1994). Making telecommuting happen: a guide for telemanagers and telecommuters. New York: Van Nostrand Reinhold.
- [2] **Belanger, F., & Collins, R. W.** (1998). Distributed work arrangements: A research framework. *Information Society*(14), 137-152. doi:<https://doi.org/10.1080/019722498128935>
- [3] **Gajendran, R. S., & Harrison, D. A.** (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*(92), 1524-1541. doi:<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- [4] Global Workplace Analytics. (2020, March 13). Latest Work-At-Home/Telecommuting/Mobile Work/Remote Work Statistics. Retrieved February 20, 2021, from <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>
- [5] PwC United States. (2020, June 25). US Remote Work Survey. Retrieved February 22, 2021, from [pwc.com: https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html](https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html)
- [6] **Hamilton, E.** (2002). Bringing work home: Advantages and challenges of telecommuting. Boston: The center for Work & Family, Boston College, Carrol School of Management. Retrieved February 20, 2021, from file:///C:/Users/admin/Downloads/Bringing%20Work%20Home_Telecommuting.pdf
- [7] **Nickson, D., & Siddons, S.** (2011). Remote Working Linking people and organizations. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- [8] Buffer and AngelList. (2020). The 2020 State of Remote Work. Retrieved February 22, 2021, from <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>
- [9] Owl Labs, Global Workplace Analytics. (2019, September). State of Remote Work. Retrieved February 20, 2021, from <https://www.owl-labs.com/state-of-remote-work/2019>
- [10] Ipsos. (2012, January 23). The World of Work: Global Study of Online Employees Shows One in Five (17%) Work from Elsewhere. Retrieved March 20, 2021, from <https://www.ipsos.com/en-us/world-work-global-study-online-employees-shows-one-five-17-work-elsewhere>
- [11] **Kharadze, N., Paichadze, N., & Pharesashvili, N.** (2019). General Trends of Business Career Management. *European Journal of Economics and Business Studies*, 153-177. doi:<http://dx.doi.org/10.26417/ejes.v5i1.p153-177>