

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი



ეკა მაღლაფერიძე

დისტანციური მუშაობის თავისებურებები და განვითარების  
პერსპექტივები საქართველოში

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

წარმოდგენილი დისერტაცია

მეცნიერ-ხელმძღვანელი  
თსუ, ასოცირებული პროფესორი  
ნატალია ხარაძე

თბილისი  
2021

## აბსტრაქტი

მზარდი გლობალიზაციისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარების კვალდაკვალ იცვლება შრომის ბაზარზე არსებული ტენდენციები, სამუშაო სპეციფიკა და შრომითი მოთხოვნილებები. თანამედროვე ციფრული სამყაროს გავლენით სამუშაო ადგილის კლასიკური მნიშვნელობა შეიცვალა და დღეს, ისე როგორც არასდროს, დისტანციური მუშაობა წარმოადგენს დასაქმების ერთ-ერთ ყველაზე აქტუალურ და პოპულარულ შრომითი შეთანხმების ფორმას. გასაკვირი არ არის, რომ დისტანციური მუშაობის ფორმამ განსაკუთრებული მნიშვნელობა 2020 წელს, მსოფლიო მასშტაბით გავრცელებული კორონა ვირუსის - კოვიდ-19-ის პანდემიის პერიოდში შეიძინა, როდესაც თითქმის ყველა საჯარო თუ კერძო დაწესებულება იძულებული გახდა დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე გადასულიყო, ვინაიდან მუშაობის სწორედ აღნიშნული ფორმა გახდა საქმიანობის გაგრძელების ერთადერთი და შეუცვლელი წინაპირობა.

დისტანციური მუშაობა ბევრი უპირატესობითა და ნაკლოვანებით ხასიათდება. უპირატესობათა შორის აღსანიშნავია, რომ იგი საშუალებას იძლევა დაქირავებულმა თანამშრომელმა მისთვის სასურველი ადგილიდან აკეთოს საქმე და სანაცვლოდ შესაბამისი ანაზღაურებაც მიიღოს, ასევე დასაქმებული სარგებლობს მოქნილი სამუშაო გრაფიკის უპირატესობით და ზოგავს ფინანსებს. დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანებებიდან ყველაზე მნიშვნელოვანია პირდაპირი სოციალური კონტაქტების დეფიციტი, რაც სოციალურ იზოლაციას იწვევს. მნიშვნელოვან ნაკლოვანებას წარმოადგენს ასევე სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულეც. აღსანიშნავია, რომ დისტანციური მუშაობის ფორმა დამსაქმებელს შესაძლებლობას აძლევს არსებული რესურსები უფრო ეფექტიანად გამოიყენოს, შეამციროს თანამშრომელთა გაცდენები და გაზარდოს პროდუქტიულობა, რაც კომპანიის სასიკეთოდ არის მიმართული.

სადისერტაციო ნაშრომის სახით წარმოდგენილია დისტანციური მუშაობის თავისებურებების სისტემური კვლევა და ყურადღება გამახვილებულია მუშაობის აღნიშნულ ფორმატთან დაკავშირებულ ისეთ მნიშვნელოვან ფაქტორებზე, როგორცაა შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი, შრომის ნაყოფიერება, ავტონომია, გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლება და ა.შ.

წარმოდგენილი სადისერტაციო ნაშრომის მიზანია, საქართველოს სადაზღვევო სექტორში დასაქმებულთა დისტანციური მუშაობის თავისებურებების შესწავლა, სრულყოფის გზების დასახვა და განვითარების პერსპექტივების განსაზღვრა. აღნიშნული მიზნიდან გამომდინარე დაისახა შემდეგი ამოცანები:

- დისტანციური მუშაობის როგორც თანამედროვე დასაქმების ფორმის ზოგადი მიმოხილვა;
- დისტანციური მუშაობის დადებითი და უარყოფითი მხარეების გამოვლენა;
- დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გავლენის შეფასება თანამშრომელთა განწყობა/მდგომარეობაზე;
- დისტანციურ მუშაობასა და თანამშრომელთა შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირის დადგენა;
- დისტანციური მუშაობის გავლენის შეფასება კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებზე;
- დისტანციური მუშაობის გავლენის შეფასება თანამშრომელთა სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ხარისხზე და სხვა.

სადისერტაციო ნაშრომი შედგება კომპიუტერზე ნაბეჭდი 270 გვერდისაგან, რომელიც მოიცავს: შესავალს, სამ თავს, დასკვნებსა და რეკომენდაციებს, გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხას და სამ დანართს. ნაშრომში წარმოდგენილია 21 დიაგრამა, 38 ცხრილი და გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა 97 დასახელებით. ნაშრომის ბოლო ნაწილში წარმოდგენილია 3 დანართი, რომელიც აერთიანებს კვლევის პროცესში შემუშავებულ 124 დიაგრამასა და 74 ცხრილს.

სადისერტაციო ნაშრომის პირველი თავი „დისტანციური მუშაობის არსი და ორგანიზება“ თეორიული ხასიათისაა და განიხილავს დისტანციური მუშაობის მნიშვნელობას, მოყვანილია სხვადასხვა მეცნიერთა განმარტებები, დისტანციური მუშაობის ისტორია და განვითარების ეტაპები. აღნიშნულ თავში ასევე დეტალურად არის განხილული დისტანციური მუშაობის სახეობები და მათი თავისებურებები. დისტანციური მუშაობის ორგანიზების კუთხით კი წარმოდგენილია ყველა ის მნიშვნელოვანი და აუცილებელი აქტივობა, რომლებიც განხილული უნდა იქნეს დისტანციური მუშაობისას.

მეორე თავი „დისტანციური მუშაობის უპირატესობები და ნაკლოვანებები“ ყურადღებას ამახვილებს იმ უპირატესობებსა და ნაკლოვანებებზე რაც დისტანციურ მუშაობას ახლავს თან, როგორც დამსაქმებლისთვის, ისე დასაქმებულისთვის. დეტალურად არის განხილული დისტანციური მუშაობის კავშირი სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტთან და სოციალურ/პროფესიულ იზოლაციასთან, როგორც დისტანციური მუშაობის მთავარ უარყოფით გამოვლინებებთან. აღნიშნულ თავში ასევე განხილულია დისტანციური მუშაობისა და შრომითი კმაყოფილების საკითხი და მასთან დაკავშირებით გაანალიზებულია სხვადასხვა მეცნიერ-მკვლევარის კვლევითი შედეგები და შეხედულებები.

მესამე თავი „დისტანციური მუშაობის თავისებურებები საქართველოს სადაზღვევო სექტორში“ მთლიანად ეთმობა კვლევის ზოგად და სიღრმისეულ ანალიზს. კვლევა ჩატარდა ანკეტური გამოკითხვის მეთოდით და მასში მონაწილეობა მიიღო სადაზღვევო სექტორში დასაქმებულმა 528 თანამშრომელმა. ანკეტა მოიცავდა 42 კითხვასა და პასუხის 208 ვარიანტს. კვლევის პროცესში შევიმუშავეთ 25 ჰიპოთეზა ისეთ კომპლექსურ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორცაა დისტანციური მუშაობის გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე, კარიერული განვითარების შესაძლებლობებზე, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტზე და სხვა. მიღებული მონაცემების დამუშავება მოხდა SPSS სტატისტიკური პროგრამული პაკეტის საშუალებით.

ნაშრომის დასკვნით ნაწილში მოყვანილია დასკვნები და რეკომენდაციები, რომელიც დაფუძნებულია კვლევის შედეგებზე. შემუშავებულია „დისტანციური მუშაობის პოლიტიკა“, რომელიც შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს როგორც შრომითი ხელშეკრულების დანართი და/ან წარმოდგენილი იყოს კომპანიის შინაგანაწესში. შემუშავებულ პოლიტიკაში დეტალურად არის აღწერილი დისტანციური მუშაობის შესახებ დადგენილებები, პირობები, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებები, პასუხისმგებლობები და მოლოდინები.

*საკვანძო სიტყვები: დისტანციური მუშაობა, დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა, შრომითი კმაყოფილება, პროდუქტიულობა, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი, კარიერული წინსვლა.*

## Abstract

In the wake of growing globalization and the development of information technology, labor market trends, job specifics and the labor needs are changing. Under the influence of the modern digital world, the classical meaning of the workplace has changed and today, as never before, remote work, also known as telecommuting, is one of the most relevant and popular forms of employment contract. Not surprisingly, the form of remote work acquired special significance in 2020, during the global coronavirus - Covid-19 pandemic, when almost all public and private institutions were forced to switch to remote work mode, since this form of work became the only and irreplaceable prerequisite for the continuation of corporate activities.

Remote work has several advantages and disadvantages. The most important advantage of telecommuting is that it allows the employee to do business and perform activities from the desired location and receive an adequate compensation in return. Besides this, remote worker enjoys the advantage of a flexible work schedule and cost savings. The most important disadvantage of remote work is the lack of direct social contacts which leads to social isolation and the difficulty of separating working and non-working hours. It is noteworthy that the remote work mode allows the employer to use the available resources more efficiently, reduce employee turnover and increase their productivity, which in turn is in the best interest of the company.

This dissertation presents a systematic study of the peculiarities of remote work and focuses on the important factors linked with telecommuting, such as job satisfaction, work-family conflict, labor productivity, autonomy, freedom of decision-making, etc.

The aim of the presented dissertation is to study the peculiarities of remote work in the insurance sector of Georgia, to find the ways of its improvement and to determine the development perspectives. Based on the aim of our research, the following objectives were formulated:

- A general overview of remote work as a style of modern employment;
- Identifying the advantages and disadvantages of remote work;
- Assessing the impact of remote work intensity on employee work attitudes / state;

- Determine a link between remote work and employee job satisfaction;
- Assess the impact of remote work on career advancement opportunities;
- Assessing the impact of remote work on the degree of employee work-family conflict and more.

The dissertation paper consists of 270 pages printed on a computer, which includes: introduction, three chapters, conclusions and recommendations, bibliography and three appendices. The paper presents 21 diagrams, 38 tables and a list of used literature with 97 titles. The last part of the paper presents 3 appendices that combine 124 diagrams and 74 tables developed during the research process.

The first chapter of the dissertation "Remote work and its organization" is a theoretical part and discusses the importance of remote work, provides different definitions of various scholars, the history of remote work and the stages of its development. This chapter also analyzes the different types of remote work and their features. In terms of organizing the remote work, all the important and necessary activities that should be considered when working remotely are presented.

Chapter Two "Advantages and Disadvantages of Remote Working" focuses on the advantages and disadvantages that come with working remotely for both the employer and the employee. The relationship between remote work and work-family conflict and social / professional isolation is discussed in detail as the main drawbacks of remote work. This chapter also determines the link between remote work and job satisfaction and analyzes the research results and views of various researchers.

The third chapter, "Peculiarities of Remote Work in the Insurance Sector of Georgia" is entirely devoted to the general and in-depth analysis of the research. Research was conducted using a questionnaire survey method and 528 people employed at insurance companies participated in it. The questionnaire included 42 questions and 208 answer options. During the research, we developed 25 hypotheses related to such complex issues as the impact of remote work on job satisfaction, career development opportunities, work-family conflict and more. The obtained data were processed using SPSS statistical software package.

The concluding part of the paper contains conclusions and recommendations based on the results of the research. A "Remote Work Policy" has been developed, which is

recommended to be used as an annex to the employment contract and/or should be presented in the company's By-laws, detailing the terms, conditions, rights, responsibilities and expectations of the employer and the employee.

*Keywords: remote work, remote work intensity, job satisfaction, productivity, work-family conflict, career advancement.*

# შინაარსი

შესავალი.....	11
თავი 1. დისტანციური მუშაობის არსი და ორგანიზება .....	24
1.1 დისტანციური მუშაობის არსი .....	24
1.2 დისტანციური მუშაობის ისტორია და ევოლუცია .....	27
1.3 დისტანციური მუშაობის სახეობები .....	31
1.4 დისტანციური მუშაობის ორგანიზება.....	36
თავი 2. დისტანციური მუშაობის უპირატესობები და ნაკლოვანებები.....	45
2.1 დისტანციური მუშაობა და შრომითი კმაყოფილება .....	49
2.2 დისტანციური მუშაობა და სოციალური/პროფესიული იზოლაცია.....	54
2.3 დისტანციური მუშაობა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი .....	56
თავი 3. დისტანციური მუშაობის თავისებურებები საქართველოს სადაზღვევო სექტორში.....	62
3.1 კვლევის ზოგადი ანალიზი .....	64
3.2 სიღრმისეული სტატისტიკური კვლევა, ჰიპოთეზების ფორმულირება და მოდელის საიმედოობის შემოწმება.....	81
3.2.1 მონაცემთა ანალიზი რესპონდენტთა პოზიციებისა და დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის ჭრილში .....	81
3.2.2 დისტანციურად მუშაობის და ოფისიდან მუშაობის შედარებითი ანალიზი .....	92
3.2.3 რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის კვლევა დისტანციური მუშაობის პირობებში.....	130
3.2.4 საკვლევი მოდელის ფაქტორული ანალიზი (Factor Analysis) და მოდელის საიმედოობა .....	146
დასკვნები და რეკომენდაციები .....	150
გამოყენებული ლიტერატურა.....	166
დანართები .....	174



# დიაგრამების, ცხრილებისა და აბრევიატურების ნუსხა

## დიაგრამების ნუსხა

დიაგრამა 1. დისტანციური მუშაობის უპირატესობები .....	70
დიაგრამა 2. დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანებები .....	71
დიაგრამა 3. სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანი ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით .....	94
დიაგრამა 4. სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანი მუშაობის სტაჟის მიხედვით .....	95
დიაგრამა 5. სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანი სამუშაო პოზიციის მიხედვით .....	96
დიაგრამა 6. სამუშაო პოზიციის გავლენა სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე .....	98
დიაგრამა 7. სამუშაო პოზიციის გავლენა კარიერული განვითარების შესაძლებლობებზე .....	98
დიაგრამა 8. შვილიანი ქალების დამოკიდებულება სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვის საკითხზე .....	100
დიაგრამა 9. შვილიანი ქალების განწყობა დისტანციური მუშაობისადმი .....	100
დიაგრამა 10. შვილიანი ქალების განაწილება სასურველი სამუშაო რეჟიმის მიხედვით .....	101
დიაგრამა 11. ონლაინ კომუნიკაციის შეფასება პანდემიის დროს. ....	110
დიაგრამა 12. სამსახურით კმაყოფილების შეფასება .....	111
დიაგრამა 13. სამსახურით კმაყოფილებისა და ასაკის დამოკიდებულება .....	117
დიაგრამა 14. სამსახურით კმაყოფილებისა და განათლების დამოკიდებულება .....	117
დიაგრამა 15. დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანებათა და სამსახურით კმაყოფილების ურთიერთდამოკიდებულება .....	123
დიაგრამა 16. დისტანციური მუშაობის უპირატესობების გათვალისწინებით რესპონდენტთა განაწილება ბედნიერების გრძნობის მიხედვით .....	124
დიაგრამა 17. დისტანციური მუშაობის უპირატესობების გათვალისწინებით რესპონდენტთა განაწილება მომავალში დისტანციურად მუშაობის სურვილის მიხედვით .....	125
დიაგრამა 18. დისტანციური მუშაობის უპირატესობების გათვალისწინებით რესპონდენტთა განაწილება დისტანციური მუშაობის შესახებ რჩევის მიცემის მიხედვით .....	125
დიაგრამა 19. 1 წლამდე სტაჟის მქონე სრულად დისტანციურად მომუშავე რესპონდენტთა განაწილება კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების კრილში. ....	129
დიაგრამა 20. კომპონენტების დიაგრამა .....	132
დიაგრამა 21. კომპონენტთა შემცველობები .....	132

## ცხრილების ნუსხა

ცხრილი 1. ხი-კვადრატ ტესტის შედეგები.....	85
ცხრილი 2. საშუალოთა რანგები (Ranks).....	90
ცხრილი 3. კრუსკალ ვალის ტესტის შედეგები (Test Statistics).....	90
ცხრილი 4. პირსონის ხი -კვადრატ ტესტები (Pearson Chi-Square Tests).....	97
ცხრილი 5. სტატისტიკური პარამეტრები (Test Statistics).....	99
ცხრილი 6. სტატისტიკური ტესტი (Test Statistics).....	103
ცხრილი 7. ლევენის ტესტის შედეგები (Independent Samples Test).....	105
ცხრილი 8. ფაქტორთა კოვარიაციული მატრიცა (Box's Test of Equality of Covariance Matrices).....	108
ცხრილი 9. ლევენის ტესტი ვარიაციითა საშუალოების ერთგვაროვნებაზე (Levene's Test of Equality of Error Variances).....	108
ცხრილი 10. დისპერსიული ანალიზი, Univariate Tests.....	109
ცხრილი 11. დისპერსიული ანალიზი, Univariate Tests.....	110
ცხრილი 12. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე.....	112
ცხრილი 13. ერთგანზომილებიანი ტესტი (Univariate Tests).....	113
ცხრილი 14. ერთგანზომილებიანი ტესტი (Univariate Tests).....	114
ცხრილი 15. კორელაციური ანალიზი (Correlations).....	114
ცხრილი 16. შემაჯამებელი ცხრილი (Model Summary).....	116
ცხრილი 17. დისპერსიული ცხრილი ANOVA.....	116
ცხრილი 18. კოეფიციენტების ცხრილი (Coefficients).....	116
ცხრილი 19. სტატისტიკური პარამეტრების ცხრილი.....	120
ცხრილი 20. სამსახურით კმაყოფილებასა და დისტანციური მუშაობის ყველაზე დიდ ნაკლოვანებათა შორის კავშირი.....	122
ცხრილი 21. დისპერსიული ანალიზი ANOVA.....	122
ცხრილი 22. კრუსკალ-ვალის ტესტი (Kruskal Wallis Test).....	126
ცხრილი 23. მუშაობის პერიოდისა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებს შორის დამოკიდებულება.....	128
ცხრილი 24. მუშაობის სტაჟის და დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის კავშირი კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების მოლოდინთან.....	130
ცხრილი 25. კორელაციური მატრიცა (Correlation Matrix).....	131
ცხრილი 26. აღწერითი სტატისტიკა (Descriptive Statistics).....	133
ცხრილი 27. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე.....	142
ცხრილი 28. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე.....	142
ცხრილი 29. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე.....	143
ცხრილი 30. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე.....	143
ცხრილი 31. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე.....	144
ცხრილი 32. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე.....	145
ცხრილი 33. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე.....	145
ცხრილი 34. მოდელის ეფექტიანობა KMO და Bartlett's ტესტები.....	146
ცხრილი 35. შემაჯამებელი ცხრილი (Case Processing Summary).....	148

ცხრილი 36. მოდელის საიმედოობის შემოწმება – კრონზახის აღფა .....149  
ცხრილი 37. დისპერსიული ანალიზი ფრიდმენის ტესტით (ANOVA with Friedman's Test).....149  
ცხრილი 38. ჰოტელინგის ტესტი (Hotelling's T-Squared Test) .....149

**აბრევიატურების ჩამონათვალი**

**WIF** - Work can Interfere with Family - სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი

**FIW** - Family can Interfere with Work - ოჯახი-სამუშაოს კონფლიქტი

mWork – mobile work - მობილური მუშაობა

WFH – Work From Home - სახლიდან მუშაობა

## შესავალი

თანამედროვე მსოფლიოში დისტანციური მუშაობა საკმაოდ გავრცელებული პრაქტიკაა, ამ მიდგომის მიმართ დადებითად განწყობილი კომპანიების რაოდენობა კი ყოველწლიურად იზრდება. კომუნიკაციისა და ტექნოლოგიების სფეროში რევოლუციამ 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 ბაზარზეც, იცვლება დასაქმების ბაზარზე არსებული ტენდენციები და სამუშაოს მაძიებელთა მიმართ წაყენებული მოთხოვნები. თანამედროვე ტექნოლოგიების განვითარების კვალდაკვალ დისტანციური მუშაობა სულ უფრო აქტუალური და პოპულარული ხდება, ვინაიდან იგი საშუალებას იძლევა დაქირავებულმა თანამშრომელმა მისთვის სასურველი ადგილიდან აკეთოს საქმე და სანაცვლოდ შესაბამისი ანაზღაურებაც მიიღოს. დისტანციური მუშაობა განსაკუთრებით აქტუალური გახდა კოვიდ-19-ის გამო გამოცხადებული საკარანტინო პერიოდის განმავლობაში და ბევრი კომპანია მნიშვნელოვანი გამოწვევის წინაშე დააყენა: დისტანციური მუშაობა, რომელიც დამსაქმებლის თავისუფალი არჩევანი და შესაძლებლობა იყო, საქმიანობის გაგრძელების წინაპირობა გახდა. დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით, აღმასრულებელი დირექტორებისა და დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლების დამოკიდებულებების გამოვლენის მიზნით, საერთაშორისო კორპორაცია PwC-მა, 2020 წლის ივლისში, აშშ-ში ჩაატარა მასშტაბური კვლევა, რომლის მიხედვითაც, აღმასრულებელი დირექტორების 89% მიიჩნევს, რომ თანამშრომელთა 30%-ზე მეტი, გააგრძელებს კვირაში მინიმუმ ერთხელ მაინც დისტანციურად მუშაობას, ხოლო დირექტორთა 55%-ს, აქვს იმის მოლოდინი, რომ თანამშრომელთა 60% მოისურვებს დისტანციური მუშაობის გაგრძელებას კოვიდ-19-ის დასრულების შემდეგ. იგივე 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. (PwC United States 2020)

დისტანციური მუშაობა მრავალი უპირატესობითა და ნაკლოვანებით ხასიათდება, როგორც დასაქმებულთათვის ისე დამსაქმებელი კომპანიებისათვის. დისტანციურ მუშაობას ბევრი დადებითი შედეგის მოტანა შეუძლია, მათ შორის არის გაზრდილი პროდუქტიულობა და ეფექტურობა, შემცირებული ხარჯები, უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის. ძირითად ნაკლოვანებად კი ადამიანების სოციალური და პროფესიული იზოლაციის განცდა სახელდება და შესაბამისად, სოციალიზაციისათვის საჭირო უნარ-ჩვევებს შესუსტება, რაც საბოლოოდ დასაქმებულთა შრომის ნაყოფიერებაზე უარყოფითი ზეგავლენით ხასიათდება (Hamilton 2002).

დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული კვლევის შედეგები ხშირად ორაზროვნებით ხასიათდება, ერთი კვლევით მიღებულ შედეგებს, მეორე კვლევის შედეგები ეწინააღმდეგება, ან კიდევ ეჭვქვეშ აყენებს, (Gajendran and Harrison 2007); (Golden 2006b), რაც კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს იმას, რომ დისტანციური მუშაობის საკითხის სიღრმისეული კვლევა მნიშვნელოვან აუცილებლობას წარმოადგენს თანამედროვე სამყაროში. იზრდება კვლევების რიცხვი დისტანციური მუშაობის პოტენციური დადებითი და უარყოფითი ეფექტების გამოსავლენად და კომპანიებისა და თანამშრომელთათვის სასარგებლო მიგნებების გამოსაკვეთად. ასეთი კვლევების ნათელი მაგალითებია: ევროფონდის კვლევები სამუშაო პირობების გაუმჯობესების მიზნით, (Eurofound 2020), საკონსულტაციო-კვლევითი ორგანიზაცია „გლობალური სამუშაო ადგილების ანალიტიკის“ (Global Workplace Analytics 2020) კვლევები, „საერთაშორისო სამუშაო გარემოს ჯგუფის“ (International Workplace Group 2019) კვლევები და სხვა.

დისტანციური მუშაობა დასავლური ქვეყნების კომპანიებისათვის სიახლეს არ წარმოადგენს, თუმცა საქართველოსთვის ეს ნამდვილად „ახალი ხილია“, რომ არა კოვიდ 19-ით გამოწვეული იძულებითი საჭიროება, ათეულობით წლები იქნებოდა საჭირო, საქართველოში არსებულ კერძო თუ საჯარო კომპანიებში დისტანციური მუშაობის პრაქტიკის დასანერგად. დისტანციური მუშაობის პრაქტიკის დანერგვა კი კომპანიების მხრიდან მოითხოვს დიდ ძალისხმევას, საჭირო ხდება მნიშვნელოვანი

დონისმიებების გატარება, მათ შორის მოწინავე ქვეყნების საუკეთესო პრაქტიკების შესწავლა და გაანალიზება.

**თემის აქტუალურობა.** დისტანციური მუშაობის, როგორც სამუშაო შესრულების განსხვავებული, ახალი მეთოდის აქტუალურობა განპირობებულია სწორედ მისი სიახლით და ინოვაციურობით. თანამედროვე მსოფლიოში, გლობალიზაციის კვალდაკვალ კომპანიების კონკურენტუნარიანობის უმთავრესი იარაღი კვლავ ადამიანური რესურსია, ადამიანური რესურსის მოთხოვნილებები კი დროთა განმავლობაში იცვლება, წლების წინ ადამიანთა შრომითი მოტივაციის უმთავრესი ფაქტორი ხელფასი იყო, დღეს კი მათთვის არანაკლებ მნიშვნელოვანია ემოციური კეთილდღეობა, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, სამუშაოსა და ოჯახს შორის ჰარმონიულად გადანაწილებული პასუხისმგებლობები, აღქმული ავტონომიის შეგრძნება და ა.შ. მიუხედავად იმისა, რომ დისტანციური მუშაობის შესახებ კვლევები ჯერ კიდევ 1970-იან წლებში დაიწყო, რეალური აღიარება მან მხოლოდ 2000-იანი წლებიდან მოიპოვა. 2018 წელს, International Workplace Group-ის მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით, რომელიც 96 საერთაშორისო კომპანიას მოიცავდა და ინტერვიუს გზით გამოკითხეს 18000 ადამიანი, აღმოჩნდა, რომ დასაქმებულთა 70% კვირაში ერთხელ მაინც მუშაობს დისტანციურად, ხოლო 53% კვირის ნახევარს უთმობს დისტანციურად მუშაობას, ასევე მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, როგორც დისტანციური მუშაობის ერთ-ერთი მახასიათებელი ფაქტორი, თანამშრომლებს შორის დიდი მოწონებით სარგებლობს, ვინაიდან მოქნილი სამუშაო გრაფიკის მეშვეობით ადამიანები უკეთ ახერხებენ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას, ეს უკანასკნელი კი დადებითად აისახება მათ შრომის ნაყოფიერებაზე. (International Workplace Group 2018)

მრავალი მეცნიერი დისტანციურ მუშაობას განიხილავს, როგორც უახლოეს მომავალში მუშაობის აუცილებელ და გარდაუვალ ფორმას. დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე გადასვლისას მაქსიმალური ეფექტიანობის მისაღწევად კი აუცილებელი ხდება მრავალი ფაქტორის გათვალისწინება, მათ შორის თანამშრომელთა საცხოვრებელი პირობების, ტექნიკური აღჭურვილობის, უსაფრთხოების, პროფესიული მზაობის, თვითდისციპლინისა და ადამიანის პიროვნების ტიპის კარგად შესწავლა და შეფასება. დისტანციური მუშაობის თავისებურებების შესწავლა

და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება მრავალ მსხვილ თუ პატარა ბიზნესს დაეხმარება დისტანციური მუშაობის რეჟიმის წარმატებით დანერგვაში. აღნიშნული საკითხის ირგვლივ საქართველოში არ არსებობს კვლევები და გამოცდილება, ამდენად იგი აქტუალურია როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო სექტორისათვის. აქედან გამომდინარე, დისტანციური მუშაობა იქცა ჩვენი კვლევის საგნად.

**პრობლემის შესწავლის მდგომარეობა.** დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული საკითხების შესწავლა მრავალი მკვლევარის ინტერესის საგანს წარმოადგენს. გლობალური პანდემიის, კოვიდ-19-ის, გავრცელებამდე გაცილებით ადრე, ათეული წლების წინაც კი აღნიშნული თემით დაინტერესება საკმაოდ მაღალი იყო უცხოელი მკვლევარების მხრიდან, ვინაიდან დისტანციური მუშაობის პრაქტიკა დასავლური ქვეყნებისთვის უკვე წლებია, რაც სიახლეს არ წარმოადგენს. მას შემდეგ რაც თვითიზოლაცია და დისტანციური მუშაობა დასაქმებულთათვის პანდემიასთან ბრძოლის და ვირუსის გავრცელების შემცირების ერთადერთი გზა გახდა, რალა თქმა უნდა დისტანციური მუშაობის და მასთან დაკავშირებული საკითხების ირგვლივ კვლევების რაოდენობა საგრძნობლად გაიზარდა როგორც საზღვარგარეთ ისე საქართველოში. უამრავი სტატია, კვლევის ანგარიში და ექსპერტული მოსაზრება გამოქვეყნდა დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით, მათ შორის აღსანიშნავია ისეთი საერთაშორისო ორგანიზაციების კვლევები როგორცაა საერთაშორისო საკონსულტაციო კომპანია McKinsey-ის მიერ ჩატარებული კვლევა (McKinsey & Company 2020), საერთაშორისო კორპორაცია PricewaterhouseCoopers – PwC-ს კვლევები (PwC United States 2021), საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის - ILO კვლევები (International Labour Organization 2020) და სხვა.

ჩვენ მიერ შემოთავაზებულ ნაშრომში წარმოდგენილია დისტანციური მუშაობის და მასთან დაკავშირებული საკითხების სისტემური კვლევა. ყურადღება გამახვილებულია ისეთ ფაქტორებზე, რომელიც გავლენას ახდენს სამუშაო პროცესის ეფექტიანად წარმართვაზე და კვლევის შედეგად გამოვლენილი პრობლემების საპასუხოდ შემუშავებულია რეკომენდაციები რომელთა გათვალისწინებაც დაეხმარება კომპანიებს მუშაობის აღნიშნული ფორმატის წარმატებით დანერგვაში.

**ნაშრომის მიზანი და ამოცანები.** წარმოდგენილი სადისერტაციო ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს საქართველოს ბაზარზე არსებულ სადაზღვევო კომპანიებში

დასაქმებულთა დისტანციური მუშაობის თავისებურებების შესწავლა, სრულყოფის გზების დასახვა და განვითარების პერსპექტივების განსაზღვრა. აღნიშნული მიზნიდან გამომდინარე დაისახა შემდეგი ამოცანები:

- დისტანციური მუშაობის როგორც თანამედროვე დასაქმების ფორმის ზოგადი მიმოხილვა;
- დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით დასაქმებულთა განწყობებისა და დამოკიდებულებების შესწავლა;
- დისტანციური მუშაობის დადებითი და უარყოფითი მხარეების გამოვლენა;
- დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გავლენის შეფასება თანამშრომელთა განწყობა/მდგომარეობაზე;
- დისტანციურ მუშაობასა და თანამშრომელთა შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირის დადგენა;
- დისტანციურ მუშაობასა და თანამშრომელთა პროდუქტიულობას შორის კავშირის დადგენა;
- დისტანციური მუშაობის გავლენის შეფასება კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებზე;
- დასაქმებულთა სამუშაო პოზიციების გავლენის შეფასება დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა საკითხებზე;
- დისტანციური მუშაობის გავლენის შეფასება თანამშრომელთა სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ხარისხზე;
- დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორების გავლენა დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე;
- გამოვლენილი პრობლემების საფუძველზე პრაქტიკული რეკომენდაციების შემუშავება, რომელთა გამოყენებითაც კომპანიები შეძლებენ დისტანციური მუშაობის მეთოდის ეფექტურად დანერგვას.

**კვლევის საგანი და ობიექტი.** მოცემული კვლევის საგანს წარმოადგენს დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული საკითხები. კვლევის ობიექტს წარმოადგენს საქართველოში ლიცენზირებული 18 სადაზღვევო კომპანია, რომელთაგანაც კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 14 სადაზღვევო კომპანიის



თანამშრომლებმა, როგორც უმაღლესი და საშუალო რგოლის მენეჯერების, ისე უმცროსი და უფროსი სპეციალისტების დონეზე.

**კვლევის მეთოდოლოგია.** კვლევის თეორიულ საფუძველს წარმოადგენს უცხოელი მეცნიერ-მკვლევარების მიერ დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით შემუშავებული თეორიები და ფუნდამენტური კვლევები, ასევე ქართველ მეცნიერთა სახელმძღვანელოები ადამიანური რესურსების მართვის შესახებ.

დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული პრობლემებისა და თავისებურებების გამოვლენის მიზნით ჩატარდა რაოდენობრივი კვლევა, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო სადაზღვევო კომპანიებში დასაქმებულმა თანამშრომლებმა. კვლევის დაწყებამდე, რეპრეზენტატულობის ხარისხის განსაზღვრის მიზნით, აღნიშნულ ორგანიზაციებში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვა მოხდა სსიპ საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახურიდან, რომლის მიხედვითაც 2020 წელს, ქვეყანაში არსებულ 18 სადაზღვევო კომპანიაში ჯამურად დასაქმებული იყო 3890 ადამიანი. კვლევაში მონაწილეობის სურვილი გამოთქვა 14-მა სადაზღვევო კომპანიამ, რომელთა თანამშრომლებსაც კითხვარი გავუგზავნეთ ელექტრონული ფორმით. გამოკითხვა დაახლოებით 1 თვის განმავლობაში მიმდინარეობდა (დაწყების თარიღი: 27.11.2020/დასრულების თარიღი: 25.12.2020). კვლევა ჩატარდა ანკეტური გამოკითხვის მეთოდით, ანკეტა მოიცავდა 42 კითხვასა და პასუხის 208 ვარიანტს. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო აღნიშნულ ორგანიზაციებში დასაქმებულმა 528 თანამშრომელმა, რაც გვამლევს იმის საშუალებას, რომ მიღებული შედეგები განვაზოგადოთ.

კითხვარის საფუძველზე შეგროვებული მონაცემების დამუშავება და ანალიზი მოხდა სტატისტიკური პროგრამა SPSS-ის საშუალებით. გამოყენებული იქნა სხვადასხვა სახის სტატისტიკური პროცედურები და მეთოდები: აღწერითი სტატისტიკა, სიხშირული ანალიზი, კროსტაბულაციური ანალიზი, სამომხმარებლო ცხრილების ანალიზი, დისპერსიული ანალიზი (One Way ANOVA, Univariate, Multivariate analysis of variance (MANOVA)) ფილტრაცია, გრაფიკული ანალიზი, კორელაციურ-რეგრესიული ანალიზი, ხოლო ჰიპოთეზების შესამოწმებლად ცვლადთა ტიპებიდან გამომდინარე გამოვიყენეთ სხვადასხვა სახის ტესტები: ხი-

კვადრატ ტესტი (Chi-square tests), T ტესტი, მან-უიტნის ტესტი (Mann-Whitney Test), კრუსკალ ვალის (Kruskal Wallis Test) ტესტი და სხვა. მოვახდინეთ ასევე საკვლევი მოდელის ფაქტორული ანალიზი და მოდელის საიმედოობის შემოწმება.

**კვლევის მეცნიერული სიახლე და პრაქტიკული მნიშვნელობა.** საქართველოში დისტანციური მუშაობის შესახებ მსგავსი კომპლექსური და მრავალფეროვანი კვლევა კერძო სექტორში ჯერ არ ჩატარებულა, შესაბამისად კვლევის მეცნიერულ სიახლეს წარმოადგენს მთლიანად კვლევის შედეგები, რომელიც დეტალურად არის განხილული ნაშრომში. იგი ქართულ ბაზარზე მოქმედ კომპანიებს გააცნობს დისტანციური მუშაობის თავისებურებებს და სამომავლო ტენდენციებს შესწავლილი დამოკიდებულებებიდან გამომდინარე. მიღებულ შედეგებსა და გამოვლენილ პრობლემებზე დაყრდნობით ფორმულირებულია შესაბამისი რეკომენდაციები, რომელთა გათვალისწინებაც მრავალ კომპანიას გაუადვილებს დისტანციური მუშაობის ფორმატის დანერგვას. შევიმუშავეთ აგრეთვე კონკრეტული სქემა „დისტანციური მუშაობის პოლიტიკა“, რომელიც არაერთ კომპანიას დაეხმარება დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობების დარეგულირებაში. ნაშრომი წარმოადგენს საფუძველს დისტანციური მუშაობასთან დაკავშირებული საკითხების სამომავლო კვლევისთვის. ნაშრომის მეცნიერულ სიახლეთა შორის აღსანიშნავია შემდეგი:

- შესწავლილია სადაზღვევო სექტორში დასაქმებულთა დამოკიდებულებები დისტანციური მუშაობის ფორმატთან დაკავშირებით;
- შესწავლილია დისტანციური მუშაობის უპირატესობები და ნაკლოვანებები;
- დადგენილია დასაქმებულთა სამუშაო პოზიციებისა და მუშაობის სტაჟის გავლენა დასაქმებულთა სასურველი სამუშაო რეჟიმისა და დისტანციური მუშაობის სასურველი ინტენსივობის არჩევანზე;
- გამოვლენილია ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის რიგი უპირატესობები სრულ დისტანციურ მუშაობასთან შედარებით, მათ შორის არის: უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის, ნაკლები ნეგატიური მოლოდინები კარიერული წინსვლის შესახებ, თანამშრომელთა თვითშეფასებაზე დაფუძნებული პროდუქტიულობის ზრდა, სოციალური და პროფესიული იზოლაციის განვითარების რისკების შემცირება და სხვა;

- დადგენილია დისტანციური მუშაობისას ავტონომიისა და გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლების გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე;
- შესწავლილია სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის ანუ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის საკითხები დისტანციური მუშაობის პირობებში.
- შესწავლილია დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორების გავლენა დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე;
- შესწავლილია დისტანციური მუშაობისას დასაქმებულთა თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულება და ამ ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორების გავლენა დასაქმებულთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე.

კვლევა მნიშვნელოვანი და საინტერესოა ბიზნესში ჩართული ადამიანებისათვის, ასევე ეკონომიკისა და ბიზნესის ადმინისტრირების სფეროში მოღვაწე მეცნიერებისა და მკვლევარებისათვის. დისერტაციის მასალების გამოყენება შეუძლიათ ასევე შესაბამისი ფაკულტეტის სტუდენტებს სწავლისა და კვლევის პროცესში. კვლევა განსაკუთრებით ღირებულია ადამიანური რესურსების მართვის სისტემაში ჩართული ადამიანებისათვის, მენეჯერებისათვის რომელთაც უწევთ დისტანციურად მომუშავე ადამიანების მართვა, მოტივირება და საქმიანობის კონტროლი. სხვადასხვა კომპანიის ადამიანური რესურსების განყოფილების ხელმძღვანელებს საშუალება ეძლევათ, კვლევის შედეგები გამოიყენონ დისტანციური მუშაობის სისტემის დანერგვის პროცესში ან უკვე არსებული სისტემის სრულყოფის მიზნით.

**ლიტერატურის მიმოხილვა.** დისტანციური მუშაობის შესახებ უმეტესწილად უცხოელ მკვლევართა და მეცნიერთა ნაშრომებს ვხვდებით. მუშაობის აღნიშნული ფორმატი საქართველოში სიახლეს წარმოადგენს და ძალიან მწირია იმ სამეცნიერო ლიტერატურის ოდენობა, რომელიც აღნიშნულ საკითხს სრულფასოვნად განიხილავს, თუმცა გლობალური პანდემიის, კოვიდ-19-ის, გავრცელების შედეგად, როდესაც დისტანციური მუშაობა უკვე საყოველთაო გახდა, საქართველოშიც გაიზარდა ინტერესი მუშაობის აღნიშნული ფორმატის მიმართ, შესაბამისად, დღითი დღე იზრდება კვლევებისა და სამეცნიერო ნაშრომების რაოდენობაც. საკითხის

სიღრმისეულად შესწავლისა და თეორიული ცოდნის გამდიდრების მიზნით გავეცანით უცხოენოვან ლიტერატურას, აქვე მიმოვიხილავთ ზოგიერთ მათგანს:

1. David Nickson, Suzzy Siddons, “Remote Working Linking People and Organizations” (Nickson and Siddons 2011, 215). წიგნი შედგება 11 თავისაგან და სრულყოფილად მიმოიხილავს დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს როგორცაა: კომპანიაში დისტანციური მუშაობის სისტემის დანერგვა, ლოჯისტიკური პროცესების ორგანიზება, დისტანციურად მომუშავე ადამიანებისთვის და მენეჯერებისთვის საჭირო უნარ-ჩვევები. ავტორი დიდ ყურადღებას უთმობს დისტანციური მუშაობის უპირატესობების განხილვას, თუმცა წიგნში ასევე დეტალურად არის აღწერილი დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული სხვადასხვა რისკები, მათ შორის თანამშრომელთა სოციალური იზოლაციის, დემოტივაციის და უსაფრთხოების რისკები. სახელმძღვანელოში მოყვანილია დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული პრაქტიკული სიტუაციები, მათი გადაჭრის გზები და ანალიზი.

2. Kevin Eikenberry, Wayne Turmel, “The Long-Distance Teammate: Stay Engaged and Connected While Working Anywhere” (Eikenberry and Turmel 2021, 224). წიგნის ავტორებმა, რომლებიც დისტანციური ლიდერობის ინსტიტუტის დამფუძნებლები არიან ამერიკაში, აღწერეს თუ როგორ უნდა იმუშაონ ადამიანებმა დისტანციურად ისე, რომ მიაღწიონ მაქსიმალურ ეფექტიანობას, შეინარჩუნონ პროდუქტიული ურთიერთობები კოლეგებთან და მენეჯერებთან და, რაც მთავარია, არ დაკარგონ კარიერული განვითარების შესაძლებლობები. წიგნი ძირითადად სამ მიმართულებას ეხება: პირადი და პიროვნებათშორისი ნავიგაცია, პროდუქტიულობის ამაღლება და ეფექტური კომუნიკაციები დისტანციური მუშაობის დროს. ეს არის პრაქტიკული სახელმძღვანელო რომელშიც დეტალურად არის აღწერილი ოფისიდან და სახლიდან მუშაობას შორის განსხვავებები და ფორმულირებულია რეკომენდაციები, რომლებიც დისტანციურად მომუშავე პირებს დაეხმარება იმ უნარების გამომუშავებაში, რაც მათთვის ყველაზე მნიშვნელოვანია.

3. Karen Mangia, “Making the New Normal Work for You” (Mangia 2020, 192). მოცემულ სახელმძღვანელოში წარმოდგენილია სტრატეგიები თუ როგორ შეიძლება დისტანციური მუშაობა გახდეს კარიერული განვითარების წარმატებული არჩევანი.

წიგნი შედგება 11 თავისაგან და მიმოიხილავს მრავალ საინტერესო საკითხს. წიგნში გადმოცემულია დროის მართვის პერსონალიზებული წესები, რომელიც დისტანციურ მუშაობის პროდუქტიულობის ზრდას უწყობს ხელს და გვასწავლის თუ როგორ უნდა ვაქციოთ საკუთარი თავი კომპანიის განვითარებისა და არსებობისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან თანამშრომლად თუნდაც ოფისში „ფეხის დადგმის“ გარეშე, ვინაიდან წარმატება სამუშაოს შესრულების ადგილმდებარეობით არ განისაზღვრება და კარიერული განვითარება შესაძლებელია ნებისმიერი ადგილიდან, თუ ამას დასაქმებული მონდომებს. სახელმძღვანელოში ასევე განხილულია სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვის და სოციალური იზოლაციის საკითხები, რომელიც თან ახლავს დისტანციურ მუშაობას.

4. Tsedal Neeley, “Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere” (Neeley 2021, 240). წიგნი შედგება 8 თავისაგან და სრულყოფილად მიმოიხილავს დისტანციური მუშაობის დროს წარმოქმნილ სირთულეებს, რომელთა გადალახვაც უწევთ თანამშრომლებსა და მენეჯერებს. თანამშრომლებმა შესაძლოა თავი სოციალურად იზოლირებულად იგრძნონ, შესაბამისად, მათ სჭირდებათ იმის ცოდნა, თუ როგორ ჩამოაყალიბონ და შეინარჩუნონ სანდო ურთიერთობები კოლეგებთან პირდაპირი ინტერაქციის გარეშე და როგორ მიაღწიონ სასურველ ბალანსს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის. მეორეს მხრივ, მენეჯერებმა უნდა იცოდნენ თუ როგორ მართონ საკუთარი გუნდის წევრები ვირტუალურად, ასევე რა ციფრული ინსტრუმენტების გამოყენება დასჭირდებათ თანამშრომელთა პროდუქტიულობის და მოტივაციის დონის შესანარჩუნებლად. სახელმძღვანელოში განხილულია ის კონკრეტული ნაბიჯები და ინტერაქციული მეთოდები, რომელიც დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლებს დაეხმარება საუკეთესო შედეგების მიღწევაში.

5. Jason Fried, David Heinemeier Hansson, “Remote: Office Not Required” (Fried and Hansson 2013, 256). მოცემულ წიგნში ავტორები სრულად განიხილავენ დისტანციური მუშაობის გამოწვევებს, თუმცა ამტკიცებენ, რომ მიუხედავად გამოწვევებისა, დისტანციური მუშაობის უპირატესობები გადაჭონის აღნიშნულ ნაკლოვანებებს. ავტორები ყურადღებას ამახვილებენ დისტანციური მუშაობის ისეთ უპირატესობებზე, როგორცაა ნიჭიერი ადამიანების მოზიდვა, თანამშრომელთა დენადობის შემცირება და ბიზნესის საზღვრებს გარეთ გატანის შესაძლებლობა.

თანამშრომელთათვის უპირატესობებს შორის კი ავტორები გამოყოფენ სამუშაოსა და ოჯახს შორის ჰარმონიულ ბალანსს და მათ შესაძლებლობას, რომ იმუშაონ მათთვის სასურველ, საუკეთესო სამსახურში და არა იმ სამსახურში რომელიც მათ საცხოვრებელ სახლთან არის ახლოს. ავტორები წიგნში წარმოაჩენენ რომ 21-ე საუკუნე არის ის დრო როდესაც სამუშაო უნდა გადავიტანოთ ადამიანთან და არა პირიქით, ადამიანი სამუშაოსთან.

6. Eryck K. Dzotsi, “How to Manage Remote Workers” (Dzotsi 2014, 94). წიგნი უპირატესად ეხება იმ მენეჯერებს, რომელთაც დისტანციურად უწევთ დაქვემდებარებულების მართვა, თუმცა ამავდროულად მოიცავს სახელმძღვანელო პრინციპებს და პრაქტიკულ რჩევებს გუნდის წევრებისათვის, რომლებიც სხვადასხვა ადგილიდან მუშაობენ. ავტორი განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს იმ ფაქტზე, რომ დისტანციურად მომუშავე ადამიანის შრომა არამცთუ ნაკლებად, არამედ მეტადაც კი უნდა დავაფასოთ, ვიდრე ოფისიდან მომუშავე თანამშრომლის, ვინაიდან დისტანციურად მომუშავეს უმეტეს შემთხვევაში უწევს მრავალი დაბრკოლების ინდივიდუალურად გადალახვა, ყოველგვარი მხარდაჭერისა და თანადგომის გარეშე.

7. Wade Foster and the Zapier Team, “The Ultimate Guide to Remote Work” (Foster, et al. 2015, 188). მოცემულ სახელმძღვანელოში გადმოცემულია საერთაშორისო მასშტაბის დისტანციური დასაქმების კომპანიის ZAPIER-ის აღმასრულებელი დირექტორის და მისი გუნდის წევრების დისტანციური მუშაობის გამოცდილება, წარმატებისა და მარცხის მაგალითები. კომპანია 2011 წელს დაარსდა, ამჟამად ოპერირებს 23 ქვეყნის მასშტაბით და აერთიანებს 350-ზე მეტ დისტანციურად დასაქმებულს, რომელთა მიერ დაგროვილი სამუშაო გამოცდილება გადმოცემულია წიგნის სახით. წიგნი შედგება 3 ნაწილისაგან და მოიცავს 14 თავს. პირველ ნაწილში განხილულია დისტანციური გუნდის შექმნის სტრატეგიები, მეორე ნაწილში გადმოცემულია დისტანციურად მომუშავე გუნდის წევრებს შორის ეფექტური კომუნიკაციის მეთოდები და მძლავრი ურთიერთკავშირების დამყარების მნიშვნელობა ხოლო წიგნის მესამე ნაწილი ეხება კომპანიაში დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლების პირად გამოცდილებებს, ასევე მოცემულია პრაქტიკული რჩევები თუ როგორ უნდა გავზარდოთ პროდუქტიულობა დისტანციური მუშაობის დროს და როგორ ავირიდოთ თავიდან ზედმეტი მუშაობისგან გამოწვეული სტრესი

და გადაღლა. სახელმძღვანელო საინტერესო რჩევებს სთავაზობს მათ, ვინც აპირებს დისტანციურად მუშაობას ან უკვე დისტანციურად მომუშავეა.

8. Andrew Priestley, *Remote Working* (Priestley 2020, 195). სახელმძღვანელოში გადმოცემულია დიდი გამოცდილების მქონე, პროფესიონალი 25 ადამიანის პრაქტიკული რჩევები დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით, კერძოდ თუ როგორ უნდა შევინარჩუნოთ ეფექტიანობა სახლიდან მუშაობის დროს და როგორ ვმართოთ დისტანციური გუნდი სხვადასხვა რთულ სიტუაციებში. სახელმძღვანელოში განხილულია ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორცაა დისტანციური მუშაობის დროს დასაქმებულთა შრომითი მოტივაცია, პროდუქტიულობა, სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი და სხვა. წიგნში მოყვანილი პროფესიონალთა რჩევები ძალიან მნიშვნელოვანი და საჭიროა ადამიანური რესურსების მენეჯერების, მეწარმეებისა და დისტანციურად ფუნქციონირებადი კომპანიებისათვის.

9. Jack M. Nilles, “Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters” (Nilles 1994, 196). წიგნი დაწერილია ჯეკ ნილსის მიერ, მეცნიერის რომელსაც 20 წელზე მეტი გამოცდილება აქვს დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული საკითხების კვლევაში. წიგნში გადმოცემულია დისტანციური მუშაობის რისკებისა და შესაძლებლობების დეტალური ანალიზი და მოიცავს პრაქტიკულ რჩევებს დისტანციურად დასაქმებულთა ეფექტური მართვისთვის. წიგნი 2 ნაწილად იყოფა: პირველი ნაწილი ეხება ზოგადი მენეჯმენტის საკითხებს, მენეჯმენტის პოლიტიკას მათ შორის სამუშაო ადგილმდებარეობის განსაზღვრას, დისტანციური მუშაობის წესებს, ტექნოლოგიურ საჭიროებებს, ურთიერთობებს ოფისის თანამშრომლებსა და დისტანციურად მომუშავეთა შორის, სარგებლისა და დანაკარგის ანალიზს. წიგნის მეორე ნაწილში კი განხილულია საშინაო ოფისის მოწყობის სპეციფიკური საკითხები, ასევე დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დისტანციური მუშაობის ურთიერთშეთანხმების დროს გასათვალისწინებელი ვალდებულებები და პირობები.

10. Nancy J. Johnson, *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities* (Johnson 2020, 255). სახელმძღვანელო შედგება 3 ნაწილისგან, რომელთაგანაც პირველი მიმოიხილავს დისტანციური მუშაობის ლეგალურ ასპექტებს, მასთან დაკავშირებულ პრობლემებსა და განვითარების პერსპექტივებს. წიგნის მეორე ნაწილში

წარმოდგენილია ის გამოწვევები რომელთა გადალახვაც დამსაქმებელს უწევს დისტანციური მუშაობის დროს, ასევე დისტანციური მუშაობის დროს მენეჯერთათვის აუცილებელი უნარები და კომპეტენციები, ხოლო მესამე ნაწილში განხილულია დისტანციური მუშაობის გავლენა ორგანიზაციებსა და ინდივიდებზე, ასევე თანამშრომელთა შრომითი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხები. სახელმძღვანელოში წარმოდგენილი პრაქტიკული სიტუაციების აღწერა საშუალებას გვაძლევს უკეთ გავცნოთ დისტანციური მუშაობის სირთულეებს და გვეხმარება დისტანციური მუშაობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაში.



# თავი 1. დისტანციური მუშაობის არსი და ორგანიზება

## 1.1 დისტანციური მუშაობის არსი

მოქნილი სამუშაო ადგილმდებარეობისა და გარემოს შესახებ კვლევები მრავალი წლის წინ დაიწყო. Belanger-სა და Collins-ს განმარტების თანახმად, განაწილებული სამუშაო განისაზღვრება, როგორც „შეთანხმება, რომელიც საშუალებას აძლევს თანამშრომლებს გადაინაწილონ სამუშაო, ბიზნესის ცენტრალური ადგილიდან ან ორგანიზაციის ფიზიკური მდებარეობიდან მოშორებით“. ავტორები მიიჩნევენ, რომ განაწილებული საქმის ყველაზე ცნობილი სახეობაა ტელეკომუტინგი (Telecommuting); ამასთანავე, ასეთი ტიპის სამუშაო შეთანხმება აღიარებულია, როგორც ტელემუშაობა (telework) ან დისტანციური მუშაობა (Belanger and Collins 1998). Mary Molina Fitzer კი ტელემუშაობას განმარტავს როგორც „შრომითი შეთანხმება, რომლის დროსაც თანამშრომლები ასრულებენ თავიანთ რეგულარულ სამუშაოს სტანდარტული სამუშაო ადგილიდან მოშორებით ტექნოლოგიური მოწყობილობების საშუალებით“ (Fitzer 1997). Jack Nilles-ს მიხედვით, დისტანციური მუშაობა სტანდარტული სამუშაო ადგილისაგან მოშორებით მუშაობას გულისხმობს, რა დროსაც სატელეკომუნიკაციო და კომპიუტერზე დაფუძნებული ტექნოლოგიების გამოყენებას უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება. (Nilles 1994).

მიუხედავად იმისა, რომ დისტანციური მუშაობის აღმნიშვნელი ტერმინები ტელეკომუტინგი და ტელემუშაობა ხშირად სინონიმური მნიშვნელობით გამოიყენება, ზოგიერთი მეცნიერი ამტკიცებს, რომ მათ შორის მაინც არსებობს განსხვავება. Garrett და Danziger ამტკიცებენ, რომ ტელემუშაობა უფრო ფართო ცნებაა და აქვს 4 განზომილება: სამუშაოს ადგილმდებარეობა, ინფორმაციული ტექნოლოგიები, დროის მენეჯმენტი და დასაქმების მრავალფეროვნება (Garret and Danziger 2007). ტელეკომუტინგი კი არის უფრო ვიწრო ცნება და გულისხმობს სამუშაოს შესრულებას დისტანციურად, ოფისიდან მოშორებით, მგზავრობის ხარჯების შემცირების მიზნით (Ellison 2004). Fonner, K. L., და Roloff, M. E. (2010) ტელემუშაობას განმარტავენ, როგორც სამუშაო შეთანხმებას, რომლის დროსაც მუშაკები ასრულებენ მათზე დაკისრებულ რეგულარულ სამუშაოს ტექნოლოგიების

დახმარებით, ჩვეული სამუშაო ადგილისგან მოშორებით (Fonner and Roloff 2010). Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. ავტორების მიერ მოწოდებული განმარტების თანახმად კი ტელემუშაობა ეს არის ისეთი სამუშაო, რომელიც სრულდება იმ ადამიანთა მიერ:

- ა) რომლებიც მუშაობენ სახლიდან ან სატელიტური ოფისიდან;
- ბ) რომელთა სამუშაოც სავსე პირობებში სრულდება;
- გ) რომლებიც მუშაობენ როგორც სახლიდან, ისე ოფისიდან და სავსე პირობებში (Morganson, et al. 2010).

U.S. Office of Personnel Management დისტანციურ მუშაობას განმარტავს, როგორც სამუშაო შეთანხმებას, რომლის დროსაც დაქირავებული თანამშრომელი ცხოვრობს და მუშაობს დამსაქმებელი ორგანიზაციის ახლომდებარე ტერიტორიის მიღმა; იგი ზოგადი გაგებით მოიცავს სრულ განაკვეთზე მუშაობას და შესაძლოა გამოიწვიოს ფუნქცია-მოვალეობების ცვლილება ალტერნატიული სამუშაო ადგილისათვის (U.S Office of Personnel Management 2013).

ბოლო დროს დისტანციური მუშაობის აღმნიშვნელ ტერმინად გამოიყენება აგრეთვე მობილური მუშაობა (mWork), რომელიც გულისხმობს სმარტფონისა და ტაბლეტის გამოყენებას ინტერნეტის მეშვეობით სამუშაოს შესასრულებლად, როდესაც დასაქმებული ოჯახურ გარემოში იმყოფება. მობილური მუშაობა განიხილება, როგორც დისტანციური მუშაობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფორმა, ვინაიდან მობილური ტელეფონი ინტერნეტის საშუალებით შესაძლებელს ხდის ადამიანებთან დაკავშირებას არასამუშაო საათებშიც კი (Ferguson, et al. 2016). Jennifer Parris-ის თანახმად, თანამედროვე ორგანიზაციებს ურჩევნიათ გამოიყენონ ტერმინი "დისტანციურად მუშაობა" ან "სახლიდან მუშაობა"-WFH, ნაცვლად ტელეკომუტინგი / ტელემუშაობა, რადგან ის უფრო თანამედროვედ ჟღერს (Parris 2018). ავტორის ამ მოსაზრებას, ჩვენ არ ვიზიარებთ, რადგან მიგვაჩნია, რომ საქართველოში, სიტყვა „ტელეკომუტინგი“ არანაკლებ თანამედროვედ ჟღერს, უფრო მეტიც, იმის გათვალისწინებით, რომ დღეს, სამწუხაროდ, ძალიან ბევრი ინგლისურენოვანი სიტყვა ყოველდღიური ლექსიკის ნაწილი გახდა, არ გამოვრიცხავთ იმას, რომ „ტელეკომუტინგი“, როგორც დისტანციური მუშაობის აღმნიშვნელი ტერმინი, უფრო

მეტი პოპულარობითაც სარგებლობდეს საზოგადოებაში, ვიდრე უბრალოდ „დისტანციური მუშაობა“. Jennifer Parris მიიჩნევს, რომ არ არსებობს ცალსახა განსხვავებები დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ ტერმინოლოგიაში, რადგან წლების წინ აქტიურად გამოიყენებოდა ტერმინი „ტელეკომუტინგი“ დისტანციური მუშაობის აღსანიშნავად, რომელიც დრო და დრო ახალი ფრაზებითა და ტერმინებით იცვლებოდა. დისტანციური მუშაობის აღმნიშვნელ ხუთივე ტერმინს - დისტანციური მუშაობა, დისტანციურად მუშაობა, სახლიდან მუშაობა, ტელემუშაობა და ტელეკომუტინგი, სინონიმური მნიშვნელობა აქვს, შესაბამისად, არ არის მიზანშეწონილი მხოლოდ ერთი ტერმინის გამოყენება თემაზე საუბრისას (Parris 2018). დისტანციური მუშაობის აღმნიშვნელ ტერმინთა სიმრავლის მიუხედავად, ჩვენ ნაშრომში დისტანციური მუშაობის შესახებ მსჯელობისას გამოვიყენებთ 2 ძირითად ტერმინს - დისტანციური მუშაობას და ტელეკომუტინგს, როგორც თანაბარი მნიშვნელობის მქონე ტერმინებს.

მიუხედავად იმისა, რომ სხვადასხვა მეცნიერი სხვადასხვაგვარად განმარტავს დისტანციურ მუშაობას, შეგვიძლია დასკვნის სახით ვთქვათ, რომ ყველა მათგანი მოიცავს ერთ აუცილებელ პირობას: იგი სრულდება ძირითადი, ცენტრალური ოფისისგან მოშორებით. გარდა ამისა, მეცნიერების აბსოლუტური უმეტესობა ყურადღებას ამახვილებს დისტანციური მუშაობის პროცესში ტექნოლოგიების გამოყენების უდიდეს მნიშვნელობაზე. ზემოთ მოყვანილი განმარტებების განხილვის შედეგად, შეგვიძლია ჩამოვყალიბოთ დისტანციური მუშაობის კომპლექსური განმარტება, რომელიც მოიცავს მნიშვნელოვან საკითხებს, კერძოდ, ადამიანები რომლებიც მუშაობენ დისტანციურად:

- 1) ახდენენ ცენტრალურ ოფისში გატარებული დროის ჩანაცვლებას, იმ დროით რასაც სხვა თანამშრომლებისგან მოშორებით მუშაობაში ატარებენ და ეს არ გულისხმობს იმას, რომ ისინი დამატებით ზეგანაკვეთურ საათებს მუშაობენ ოფისში სრული სამუშაო დღის გატარების შემდეგ;
- 2) რეგულარული სამუშაო დროის გარკვეულ ნაწილს, დაწყებული კვირაში რამდენიმე საათიდან თითქმის სრულ განაკვეთამდე, უთმობენ ტელეკომუტინგს;

3) არიან დიდი ორგანიზაციის წევრები, დამოუკიდებელი კონტრაქტორებისაგან ან აუთსორსინგით დასაქმებული ადამიანებისგან განსხვავებით;

4) უმეტესად მუშაობენ საკუთარი სახლებიდან და იშვიათად რომელიმე სხვა ადგილიდან;

5) იყენებენ საინფორმაციო/საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებს იმისათვის, რომ დაუკავშირდნენ როგორც საკუთარ თანამშრომლებს ცენტრალურ ოფისში, ასევე სხვა ადამიანებს კომპანიის გარეთ, საქმის შესასრულებლად.

ჩამოვყალიბეთ დისტანციური მუშაობის ზოგადი, უნივერსალური განმარტება, რომელიც დაფუძნებულია სხვადასხვა მეცნიერისა და მკვლევარის კონცეპტუალიზაციაზე: *დისტანციური მუშაობა არის ისეთი სამუშაო პრაქტიკა, რომლის დროსაც თანამშრომლები ოფისში გასატარებელი დროის ნაწილს (დაწყებული რამდენიმე საათიდან სრულ განაკვეთამდე) ატარებენ ცენტრალური ოფისიდან მოშორებით - ძირითადად სახლში, და აქტიურად იყენებენ თანამედროვე ტექნოლოგიურ საშუალებებს საკომუნიკაციოდ და სამუშაოს შესასრულებლად.*

## 1.2 დისტანციური მუშაობის ისტორია და ევოლუცია

ტელეკომუტინგის ცნება პირველად მეცნიერმა Jack Nilles-მა დაამკვიდრა 1970-იან წლებში, როდესაც იგი NASA-ს საკომუნიკაციო სისტემებზე დისტანციურად მუშაობდა და თავის საქმიანობას ტელეკომუტინგს (telecommuting) უწოდებდა, სწორედ ამ დროს დაამკვიდრა პირველად ტერმინი „ტელეკომუტინგი“ (Nilles 1975), რომელიც Jack Nilles-მა მოგვიანებით განსაზღვრა როგორც „სტანდარტული სამუშაო ადგილისაგან მოშორებით მუშაობა სატელეკომუნიკაციო და კომპიუტერზე დაფუძნებული ტექნოლოგიის მეშვეობით“ (Nilles 1994)

დისტანციური მუშაობის შესახებ Jack Nilles-ს დამოკიდებულებას ის ფაქტიც ამართლებდა რომ, ლოს ანჯელესის გადატვირთული საავტომობილო მაგისტრალეები სწორედ ოფისში მომუშავე ადამიანების მიერ იყო შექმნილი, რომლებიც დილით

მიდიოდნენ ოფისებში, სადამოს კი უკან ბრუნდებოდნენ სახლში. საინტერესო ამ ყველაფერში მაინც ის იყო, რომ ადამიანების უმეტესობა მიდიოდა ოფისში, როგორც ფიზიკურ შენობაში და არა ფაბრიკა-ქარხნებში, სადაც მათი ყოფნა სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელი იქნებოდა. ისინი მიდიოდნენ ოფისში, მიუსხდებოდნენ მაგიდებს, იღებდნენ ტელეფონს და საქმის შესასრულებლად ელაპარაკებოდნენ სხვადასხვა ადამიანს მსოფლიოს თუ ქვეყნის სხვადასხვა წერტილში. Jack Nilles-მა დასვა კითხვა: „რატომ არ შეიძლება იგივე საქმის გაკეთება სახლიდან გაუსვლელად?“ ის თვლიდა, რომ აუცილებელი არ არის თანამშრომლების ოფისში გაჩერება, რადგან თანამედროვე ტექნოლოგიების საშუალებით შესაძლებელია მრავალი საქმის დისტანციურად შესრულება და აქტიური კომუნიკაცია გუნდის წევრებთან.

1972 წლის დასაწყისში, Jack Nilles-მა გადაწყვიტა, რომ ჩაეტარებინა კვლევა ეროვნულ სადაზღვევო კომპანიაში დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით. 9 თვიანი კვლევის შედეგად დაადგინა, რომ მომუშავეთა პროდუქტიულობა გაიზარდა, თანამშრომლების ჯანმრთელობის დაზღვევასთან დაკავშირებული ხარჯები და ბიზნეს ინფრასტრუქტურის ხარჯები კი შემცირდა. კვლევის დასკვნითი წინადადებების მიხედვით, იმ შემთხვევაში თუ დისტანციურ მუშაობას მიმართავდნენ მთელი ქვეყნის მასშტაბით, სადაზღვევო კომპანია შეძლებდა წელიწადში 5 მილიონი აშშ დოლარი დაეზოგა. (Nilles 1976) გარდა აღნიშნული კვლევისა, Jack Nilles-ს ჯერ კიდევ 50 წლის წინ, გამოქვეყნებული აქვს მრავალი ნაშრომი თუ წიგნი, დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით, მაშინ როდესაც პერსონალური კომპიუტერები არც კი არსებობდა, სწორედ ამიტომ მას ხშირად მოიხსენიებენ ტელეკომუტინგის მამად (Berthiaume 2020).

რამდენიმე წლის შემდგომ, 1979 წელს, Frank Schiff-მა დაწერა სტატია „სახლიდან მუშაობას შეუძლია შეამციროს ბენზინის მოხმარება“ (“Working from home can Save Gasoline”) ვაშინგტონ პოსტში და გამოიყენა ტერმინი „მოქნილი სამუშაო სივრცე“ (flexplace). აღნიშნული სტატიის გამოქვეყნებამ მნიშვნელოვანი პოპულარიზაცია გაუწია დისტანციურ მუშაობას და ბიძგი მისცა დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით პირველი კონფერენციის ჩატარებას 1980 წელს. (Allied Telecom 2016)

დისტანციური მუშაობის მიმართ ინტერესი გაიზარდა 1990 წელს აღმასრულებელი ხელისუფლების მიერ მიღებული აქტის შედეგად, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ამერიკელების მხარდაჭერას ისახავდა მიზნად (101st United States Congress 1990). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ამერიკელთა აქტი (Americans with Disabilities Act (ADA)) წლების შემდგომ ისევ აქტიურია და დამსაქმებლებს ავალდებულებს სამუშაო სივრცის ადაპტირებას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების საჭიროებების გათვალისწინებით. ამავე აქტში აღნიშნულია, რომ უნარშეზღუდული, კვალიფიციური თანამშრომლისათვის სახლიდან მუშაობის უფლების მინიჭება შესაბამისი სამუშაო სივრცის მოწყობის მოთხოვნას აკმაყოფილებს. (U.S. Equal Employment Opportunity Commission 2003)

1992 წელს დაარსდა უწყებათაშორისი ტელეკომუტინგის საპილოტე პროექტი, რომლის მთავარ მიზანს წარმოადგენდა საგარეო ტელეცენტრების პოპულარიზაცია ვაშინგტონში სამთავრობო უწყებებისათვის. ორი წლის შემდეგ, 1994 წლის 20 სექტემბერს აღინიშნა "თანამშრომელთა ტელეკომუტინგის დღე" და ამ კონცეფციამ მნიშვნელოვანი დატვირთვა შეიძინა (Shore 1999). 1996 წელს, შეიქმნა ეროვნული ტელეკომუტინგის ინიციატივა, რომლის მიზანიც იყო დისტანციური მუშაობის პოპულარობის გაზრდა, განსაკუთრებით მთავრობაში (U.S. Government Accountability Office 1997).

ციფრული ტექნოლოგიების წყალობით შესაძლებელი გახდა საერთო საქმე ან თუნდაც სინქრონული აქტივობები გადანაწილებულიყო ერთმანეთსაგან დისტანციაზე მყოფ თანამშრომლებზე (Herschel and Andrews 1997). 1980-იან წლებში პერსონალური კომპიუტერის და 1990-იან წლებში მობილური ტელეფონის გამოჩენამ, ხელი შეუწყო დისტანციური მუშაობის განვითარებას. ორგანიზაციებმა მოახდინეს სამუშაო შეთანხმებების ადაპტირება ცვალებად გარემოსა და შრომით საჭიროებებთან, იმ გამოცდილებიდან გამომდინარე, რომელიც უზრუნველყოფდა მოქნილობას სამუშაოს შესრულებისას (Igbara and Guimaraes 1999).

უკანასკნელი ათწლეულების განმავლობაში, ინფორმაციულმა რევოლუციამ აიძულა მრავალი კომპანია, რომ დრო და დავალების შესრულება გაემიჯნა ადგილმდებარეობისაგან (Harrison, Johns and Mortocchio 2000). ტექნოლოგიებისა და

პროგრამული უზრუნველყოფის განვითარების პარალელურად, ორგანიზაციები უფრო მეტად ითავისებდნენ სახლიდან მუშაობის კონცეფციას, იწერებოდა მეცნიერთა ნაშრომები ადამიანური რესურსების მართვის სისტემების განვითარებასთან ერთად. 2009 წლისათვის უკვე დისტანციური მუშაობა სულ უფრო და უფრო აქტუალური გახდა. ამერიკის შეერთებული შტატების პერსონალის მენეჯმენტის ოფისის თანახმად, წლის განმავლობაში 100000-ზე მეტი ფედერალური თანამშრომელი დისტანციურად მუშაობდა. 2010 წლისთვის მთავრობამ მიიღო ტელეკომუტინგის გაუმჯობესების აქტი, რომლის თანახმად, დისტანციური მუშაობა ფედერალური თანამშრომლებისთვის უფრო უსაფრთხო და ეფექტური უნდა გამხდარიყო. (U.S Federal Government 2010)

2012 წლისათვის, დისტანციური მუშაობა საყოველთაოდ აღიარებული და სასურველი სამუშაო შეთანხმება იქნებოდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომ არა Yahoo-ს გენერალური დირექტორის Marissa Mayer-ის გადაწყვეტილება, რომ კომპანია აღარ დაუშვებდა დისტანციური მუშაობის პრაქტიკას კომპანიაში. Marissa Mayer-მა განაცხადა „სრულყოფილი სამუშაო გარემოს შესაქმნელად აუცილებელია თანამშრომლებს შორის კომუნიკაცია და კოლაბორაცია, აქედან გამომდინარე ჩვენ უნდა ვიმუშაოთ ერთად, ერთ სივრცეში“ (Pepitone 2013) ექსპერტები ფიქრობდნენ, რომ ეს ნაბიჯი უარყოფითად აისახებოდა დისტანციური მუშაობის საერთო ტენდენციაზე, თუმცა ეს მოსაზრება არ გამართლდა და დღეს მსოფლიოს საუკეთესო კომპანიები გვთავაზობენ პოზიციებს დისტანციური მუშაობისთვის (Allied Telecom 2016). Marissa Mayer-ის გადაწყვეტილება მიზნად ისახავდა თანამშრომლების პროფესიული და სოციალური ურთიერთობების გაუმჯობესებას, ასევე ორგანიზაციული კულტურის განმტკიცებას, რაც ერთის მხრივ მისასაღმებელია, თუმცა იმ კომპანიას, რომელიც სწორედ რომ ტექნოლოგიების სფეროში ოპერირებს, არ უნდა გასჭირვებოდა თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებების გამოყენება თანამშრომლების ერთმანეთთან დასაკავშირებლად და კორპორაციული კულტურის შესანარჩუნებლად.

მსოფლიოში ყოველწლიურად იზრდება დისტანციურად მომუშავეთა და ამ მიდგომის მიმართ დადებითად განწყობილი კომპანიების რაოდენობა. დისტანციური მუშაობა განსაკუთრებით აქტუალური გახდა კოვიდ-19-ის გამო გამოცხადებული

საკარანტინო პერიოდის განმავლობაში და ბევრ კომპანია მნიშვნელოვანი გამოწვევის წინაშე დადგა: დისტანციური მუშაობა რომელიც აქამდე მხოლოდ დამსაქმებლის თავისუფალი არჩევანი და შესაძლებლობა იყო, ახლა ზოგადად საქმიანობის გაგრძელების წინაპირობა გახდა.

### 1.3 დისტანციური მუშაობის სახეობები

ორგანიზაციებში დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დისტანციური მუშაობის შეთანხმებებზე სხვადასხვა ფაქტორი ახდენს გავლენას. ტელეკომუტინგის შეთანხმება შესაძლებელია იყოს სრული, ნახევარ განაკვეთზე ან იშვიათი (არასისტემატური), ფორმალური ან არაფორმალური, და ასევე თანამშრომლის ან კომპანიის მიერ ინიცირებული (Hamilton 2002). თითოეული მათგანი განხილულია ქვემოთ.

#### *დისტანციური მუშაობის სრული სამუშაო განაკვეთი*

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 (Hamilton 2002). სრულად დისტანციურად მომუშავე ადამიანებმა შესაძლოა თვეში მხოლოდ 1 საათი გაატარონ დამსაქმებელ კომპანიაში, დანარჩენ დროს კი სახლიდან ან რომელიმე სხვა ლოკაციიდან მუშაობას უთმობენ. სრულად დისტანციურად მომუშავე ადამიანები ხშირ შემთხვევაში კომპანიის სხვა თანამშრომლებს შორის უმცირესობაში არიან და მათთვის საჭირო მხარდაჭერა აუცილებლად საუკეთესოდ ორგანიზებული უნდა იყოს მაღალი ეფექტიანობის მისაღწევად (Nickson and Siddons 2011). The 2020 State of Remote Work კვლევის მიხედვით, რომელიც მსოფლიო მასშტაბით ჩატარდა და გამოიკითხა 3500 დისტანციურად მომუშავე ადამიანი, აღმოჩნდა, რომ დისტანციურად დასაქმებულთა 57% მუშაობს სრული სამუშაო განაკვეთით (Buffer and AngelList 2020).



## **დისტანციური მუშაობის არასრული სამუშაო განაკვეთი**

დისტანციური მუშაობის არასრული სამუშაო განაკვეთი, ან იგივე ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობა, გულისხმობს ისეთი ტიპის შეთანხმებას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომლის დროსაც თანამშრომელი მასზე დაკისრებულ ფუნქცია-მოვალეობებს ასრულებს დისტანციურად მხოლოდ ნაწილობრივ, კვირაში რამდენიმე დღე, სამუშაოების ნაწილი კი სრულდება დამსაქმებელი კომპანიის ოფისიდან. ასეთ დროს თანამშრომლებს გარკვეულ დონეზე შენარჩუნებული აქვთ კომპანიის სხვა თანამშრომლებთან და მენეჯერებთან ურთიერთობა, ვინაიდან ისინი ოფისიდანაც მუშაობენ წინასწარ შეთანხმებული გრაფიკის მიხედვით. ტელეკომუტინგის ოპტიმალური შეთანხმება მიიღწევა მაშინ, როდესაც თანამშრომელი დისტანციურად მუშაობს მაქსიმუმ 2 ან 3 დღე კვირაში. გარდა ამისა, სასურველია რომ შეიზღუდოს დისტანციურად ნამუშევარი დღეების თანმიმდევრულობა, ანუ მოხდეს დისტანციური მუშაობის დღეების გადანაწილება კვირის განმავლობაში. ეს უკანასკნელი აუცილებელია იმისათვის რომ თანამშრომელს შეუმცირდეს სოციალური იზოლაციის განცდა და ამავდროულად ეფექტურად მოახდინოს შეხვედრების ორგანიზება იმ დღეებში როცა იგი ოფისში იმყოფება (Hamilton 2002). 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 (Nickson and Siddons 2011). საერთაშორისო კვლევის „დისტანციური მუშაობის სტატუსი 2020“ (The 2020 State of Remote Work) მიხედვით, დისტანციურად დასაქმებულთა 27% მუშაობს სამუშაო დროის ნახევარზე მეტს, ხოლო 18% მუშაობს სამუშაო დროის ნახევარზე ნაკლებს დისტანციურად (Buffer and AngelList 2020).

## **იშვიათი, არასისტემატური დისტანციური მუშაობა**

დისტანციური მუშაობის მესამე სახეობა არის არასისტემატური, იგივე იშვიათი, როდესაც ადამიანი კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად, იმისათვის რომ მოწყდეს ოფისის ხმაურს, მაქსიმალური კონცენტრაციის მიზნით ითხოვს

დისტანციურად მუშაობის 1 დღეს, მაგალითად მოხსენებითი ბარათის დასაწერად, ბიზნეს გეგმის შესადგენად და ა.შ. ეს ადამიანები რეალურად არ მიეკუთვნებიან დისტანციურად მომუშავეთა რიცხვს და არ საჭიროებენ განსაკუთრებულ ტიპის მხარდაჭერას კომპანიის მხრიდან (Nickson and Siddons 2011).

მიგვაჩნია, რომ დისტანციური მუშაობის შესახებ შეთანხმება თითოეული თანამშრომლის შემთხვევაში უნდა იყოს ინდივიდუალური, რადგან თანამშრომლებს აქვთ განსხვავებული პიროვნების ტიპი, საცხოვრებელი პირობები, პროფესიული სიმწიფე, თვითორგანიზებისა და თვითმენეჯმენტის უნარი. სწორედ დისტანციური მუშაობის დროს ენიჭება განსაკუთრებული მნიშვნელობა ადამიანის თვითმენეჯმენტის უნარს, ვინაიდან თუ ინდივიდს არ შეუძლია დაბრკოლებების გადალახვა, საკუთარი შესაძლებლობების გაცნობიერება და მათი ეფექტურად გამოყენება, ასევე იმ დროის ეფექტურად მართვა, რასაც დისტანციურ მუშაობას უთმობს, დისტანციური მუშაობა არასასურველ შედეგებს გამოიღებს. დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, ასევე, ორგანიზაციის მხრიდან გამოცხადებულ ნდობას დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლის მიმართ. გადაჭარბებული კონტროლის პრაქტიკა და ყოველდღიური ანგარიშების ჩაბარების მოთხოვნა ხელმძღვანელის მხრიდან, დიდი ალბათობით, შეასუსტებს დისტანციური მუშაობის ერთ-ერთ მთავარ სარგებელს – ავტონომიურობის განცდას, რაც თავის მხრივ თანამშრომლის მოტივაციაზე უარყოფითად აისახება.

დისტანციურ მუშაობის ორივე სახეობას, როგორც სრულს ასევე ნაწილობრივს, აქვს დადებითი და უარყოფითი მხარეები. დადებითად შეგვიძლია მივიჩნიოთ ოფისის გარემოში არსებული ხელისშემშლელი ფაქტორების, მგზავრობის ხარჯების და მგზავრობის დროითი დანახარჯების მინიმუმამდე დაყვანა, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, საკუთარი საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა. დისტანციურად მუშაობის სრული სამუშაო განაკვეთის უდიდეს ნაკლოვანებებად მიგვაჩნია სოციალური და პროფესიული იზოლაცია, სოციალიზაციისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების შესუსტება, რამაც შესაძლოა შრომის ნაყოფიერებაზე უარყოფითი გავლენა იქონიოს. არასრული დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანება კი შესაძლოა სუბიექტური ფაქტორებით აიხსნას, მაგალითად, როდესაც დასაქმებულს არ შეუძლია ოფისში მისვლა რადგან ოფისიდან მოშორებით ცხოვრობს, ან ოჯახური პირობების

გამო ვერ ახერხებს სამსახურში მისვლას, ასევე შესაძლოა კონკრეტული ინდივიდუალური შეთანხმების პირობები იყოს დასაქმებულისათვის მიუღებელი და არახელსაყრელი.

დისტანციურად მუშაობის არასრული სამუშაო განაკვეთი შესაძლებლობას აძლევს ადამიანს, რომ ოფისში და დისტანციურად მუშაობა ერთმანეთს შეუთავსოს, რითაც ის იღებს მისთვის სასურველ მოქნილობას და, რაც მთავარია, ამცირებს პროფესიული და სოციალური იზოლაციის განვითარების რისკებს. აქედან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ სწორედ არასრულ დისტანციური მუშაობის ფორმას უნდა მიენიჭოს უპირატესობა დისტანციური მუშაობის ფორმატის დანერგვისას.

### ***ფორმალური და არაფორმალური დისტანციური მუშაობა***

ფორმალური დისტანციური მუშაობისთვის დამახასიათებელია ოფიციალური საკონტრაქტო შეთანხმება თანამშრომელსა და დამსაქმებელს შორის, რომელიც დეტალურად აღწერს სამუშაო შეთანხმების პირობებს. აღნიშნული კონტრაქტი მოიცავს ისეთ ინფორმაციას როგორცაა: კონკრეტული დღეების ჩამონათვალი, როდესაც ინდივიდი იმუშავებს ოფისიდან მოშორებით, კონკრეტული საათობრივი შუალედები, როდესაც ინდივიდი იქნება ხელმისაწვდომი კლიენტებისათვის ან კოლეგებისათვის, დროის სიხშირე, როდესაც ინდივიდი უპასუხებს ხმოვან შეტყობინებებს, მეილებს და სხვა შემოსულ ზარებს, საქმის დროულად შესრულების მიზნით.

არაფორმალური ტელეკომუტინგის შეთანხმების დროს უმეტეს შემთხვევაში არ არსებობს კონტრაქტი, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის და შესაძლოა მოიცავდეს მხოლოდ ერთ წინასწარ განსაზღვრულ სამუშაო დღეს, კვირის ან თვის გარკვეულ პერიოდს, როდესაც ინდივიდი დისტანციურად იმუშავებს. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ინდივიდს ეძლევა მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, მაშინ როდესაც ამის საჭიროება წარმოიქმნება კომპანიაში ან თავად თანამშრომელი მოითხოვს მას (Hamilton 2002).

## *თანამშრომლის ან კომპანიის მიერ ინიცირებული დისტანციური მუშაობა*

თანამშრომლების მიერ ინიცირებული დისტანციური მუშაობის შეთანხმება მომდინარეობს თანამშრომლებისგან, რომელთაც სურვილი აქვთ, დაზოგონ ტრანსპორტირების დრო, შეამსუბუქონ ხელის შემშლელი ფაქტორები, რომლებიც საოფისე გარემოს ახლავს თან, მოახდინონ სამუშაოსა და ოჯახის მოთხოვნების ეფექტური დაბალანსება. მრავალი სხვადასხვა როლის შეთავსებაა შესაძლებელი პროდუქტიულად, თუ ადამიანი დისტანციურად მუშაობს. ეს კი განსაკუთრებით გამართლებულია იმ პოზიციების შემთხვევაში, რომელიც დიდწილად მოიცავს წერას, კითხვას ან სხვა ისეთ საქმიანობას, რომელიც დროის ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში კონცენტრირებულ მუშაობას მოითხოვს.

კომპანიის მიერ ინიცირებული დისტანციური მუშაობის შეთანხმებები მიზნად ისახავს ხარჯების შემცირებას (მაგალითად საოფისე ფართის ქირაობის ან შეძენის ხარჯები, თანამშრომელთა პროდუქტიულობის დანაკარგის შემცირება, რომელიც დაკავშირებულია მგზავრობასთან დაკავშირებულ სირთულეებთან და ა.შ) ან ნიჭიერი კადრების შენარჩუნება, რომლებიც არ ისურვებდნენ ორგანიზაციაში დარჩენას, თუ მათ განსხვავებულ სამუშაო პირობებს არ შესთავაზებდნენ (Hamilton 2002).

ქართულ რეალობაში, ვფიქრობთ, რომ თანამშრომლების მიერ ინიცირებული მოთხოვნა/თხოვნა დისტანციური მუშაობის შესახებ შესაძლოა უგულვებელყოფილი იქნეს დამქირავებელი კომპანიის მიერ, ვინაიდან, ხშირ შემთხვევაში ხელმძღვანელებს ურჩევნიათ, რომ თვალთახედვის არეში ჰყავდეთ თანამშრომლები, ხედავდნენ და აფასებდნენ მათ ყოველდღიურ საქმიანობას. ჩვენ მოსაზრებას ამყარებს ასევე Harvard Business Review-ს ოფიციალურ ვებგვერდზე გამოქვეყნებული საერთაშორისო კვლევის შედეგები, რომლის მიხედვითაც Covid-19-ის დროს გამოცხადებული საყოველთაო კარანტინის პირობებში დისტანციური მუშაობისას, მენეჯერთა უმეტესობას უჭირს დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლების ეფექტურად მართვა და აქვთ ნდობასთან დაკავშირებული პრობლემები (Parker, Knight and Keller 2020). აქედან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ თანამშრომელთა პირადი მიზეზებიდან და სურვილებიდან გამომდინარე, დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე გადასვლის შესახებ მოთხოვნა, შესაძლოა არ დაკმაყოფილდეს მენეჯმენტის მხრიდან, თუ, რა თქმა უნდა,

ამას აუცილებელ გარემოება არ მოითხოვს, ისეთი როგორც არის მაგალითად, საყოველთაო საგანგებო სიტუაციები.

რაც შეეხება კომპანიის მიერ ინიცირებულ დისტანციური მუშაობის შეთანხმებებს, ვფიქრობთ, რომ საქართველოს შრომით ბაზარზე ეს უფრო რეალურად ჟღერს, ვინაიდან დამსაქმებელ კომპანიას აქვს უფრო მეტი ძალაუფლება, ვიდრე დასაქმებულ პირს. იმ შემთხვევაში, თუ კომპანიის სხვადასხვა მიზნებიდან გამომდინარე, დადგება დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე გადასვლის აუცილებლობა და ამავდროულად თანამშრომლებიც დადებითად შეხვდებიან აღნიშნულ ცვლილებას, მაშინ დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე გადასვლა შედარებით მარტივი პროცესი იქნება, სხვა შემთხვევაში კი აუცილებელია თანამშრომლებთან ურთიერთმოლაპარაკება და შრომითი ხელშეკრულების პირობების მკაცრი დაცვით მუშაობის ახალი სისტემის დანერგვა.

#### **1.4 დისტანციური მუშაობის ორგანიზება**

ცხადია, რომ ყველა სამუშაო არ ექვემდებარება დისტანციური მუშაობის მოდელს. ფიზიკურ შრომასთან დაკავშირებული საქმიანობები ან ისეთი საქმიანობა, რომელიც მოითხოვს სხვადასხვა ლაბორატორიული ტექნიკის/აღჭურვილობის გამოყენებას, შეუძლებელია რომ დისტანციურად, სახლიდან შესრულდეს. ამის საპირისპიროდ, ისეთი საქმიანობები, რომელიც დაკავშირებულია ინფორმაციის შეგროვებასა და დამუშავებასთან, მოითხოვს კომუნიკაციებს, სწავლასა და კონსულტაციებს, კვლევას, მონაცემების დამუშავებას და მსგავს სამუშაოებს, შესაძლებელია რომ დისტანციურად განხორციელდეს (McKinsey & Company 2020). სამუშაო ექვემდებარება დისტანციურ მუშაობას, თუ სრულად ან მისი ზოგიერთი კომპონენტი შეიძლება განხორციელდეს სამუშაო ადგილიდან მოშორებით კომუნიკაციის ნაკადის დარღვევის და შესრულების ხარისხის შემცირების გარეშე.

საერთაშორისო საკონსულტაციო კომპანია McKinsey-ის მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით (McKinsey & Company 2020), საფინანსო და სადაზღვევო სექტორს აქვს დისტანციური მუშაობის ყველაზე მაღალი პოტენციალი – 76-86%, ვინაიდან

აღნიშნულ სფეროში დასაქმებულთა სამუშაო დროის სამი მეოთხედი იხარჯება ისეთ საქმიანობებზე, რომლებიც თავისუფლად შეიძლება განხორციელდეს დისტანციურად, პროდუქტიულობის შემცირების გარეშე. დისტანციური მუშაობის პოტენციალის მიხედვით, მომდევნო პოზიციებს იკავებს მენეჯმენტის, ბიზნეს მომსახურებებისა და ინფორმაციულ ტექნოლოგიების სექტორები, სადაც თანამშრომლები სამუშაო დროის ნახევარზე მეტს უთმობენ იმ საქმიანობებს, რაც შეიძლება ეფექტურად განხორციელდეს დისტანციურადაც.

თანამშრომელთა სამუშაო სპეციფიკისა და მათი ფუნქცია-მოვალეობების ანალიზის საფუძველზე, ორგანიზაციებმა უნდა დაადგინონ, თუ რომელ პოზიციაზე მყოფ თანამშრომლებს შეუძლიათ დისტანციურად მუშაობა. ზოგიერთ კომპანიას შესაძლოა საერთოდ არ ჰქონდეს ისეთი სამუშაო, რომლის შესრულებაც შესაძლებელია სახლიდან და პირიქით, კომპანიაში შესაძლოა ყველა თანამშრომელს შეეძლოს საკუთარი საქმის დისტანციურად შესრულება. არსებული სიტუაციიდან გამომდინარე, კომპანიებმა მკაფიოდ უნდა განსაზღვრონ თანამდებობების შესაბამისობა დისტანციურ მუშაობასთან, რათა თავიდან აირიდონ მოსალოდნელი გართულებები.

არსებობს თანამშრომელთა უნარებისა და ხასიათის რიგი ელემენტები რომელთა არსებობაც დისტანციური მუშაობის წარმატებას განაპირობებს, მათ შორის არის თვითმოტივაცია, სამუშაოს ცოდნისა და მისი შესრულების მაღალი დონე, დამოუკიდებლობისა და თავდაჯერებულობის მაღალი დონე, კომფორტის შეგრძნება მარტოობის დროს, დროის მენეჯმენტისა და ორგანიზაციული უნარ-ჩვევები, კონცენტრაციის უნარი, ძლიერი კომუნიკაციის უნარები, პატიოსნება, სანდოობა და საიმედოობა (Hamilton 2002).

თვითმოტივაცია ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია დისტანციური მუშაობის ეფექტიანობის განსაზღვრისას. ინდივიდებს უნდა შეეძლოთ წესების დადგენა და საქმის შესასრულებლად ვადების დაცვა. ძლიერი თვითმოტივაციის გარეშე თანამშრომლებს ხშირად უჭირთ ისეთ სიტუაციებში მუშაობა, სადაც ზედამხედველობა ნაკლებია, აქედან გამომდინარე, თვითმოტივაციის უნარის გარეშე დისტანციური მუშაობის ეფექტიანობა შესაძლებელია ეჭვქვეშ დავაყენოთ.

დისტანციურად დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ ასევე საკმარისი ცოდნა თავიანთი საქმის შესახებ, რათა მარტივად და დამოუკიდებლად შეძლონ მუშაობის პროცესში წარმოქმნილი პრობლემების გადაჭრა. დისტანციურად მომუშავე პირების აუცილებელ მახასიათებელ ელემენტს უნდა წარმოადგენდეს დამოუკიდებლობისა და თავდაჯერებულობის უნარი. ვინაიდან ისინი ნაკლებად ექვემდებარებიან ზედამხედველობას და უკუკავშირს, მათ უნდა შეეძლოთ დამოუკიდებლად გადაწყვეტილებების მიღება და პასუხისმგებლობების საკუთარ თავზე აღება. საოფისე გარემოში ხშირად სხვადასხვა გამოწვევების გადასალახად ირგვლივ მყოფ ხალხს შეუძლია დახმარება და საქმეში უშუალოდ ჩართვა, დისტანციურად მუშაობის დროს კი გადაწყვეტილებების მიღება მხოლოდ კონკრეტულ ინდივიდზეა დამოკიდებული.

დისტანციური მუშაობის დროს ხშირია მარტოობისა და სოციალური იზოლაციის გრძნობა, ამიტომ ის ინდივიდები რომელთაც გარე სამყაროსთან აქტიური ურთიერთქმედების და სოციალური ურთიერთობების ნაკლები მოთხოვნილება გააჩნიათ, უფრო მეტად შეეფერება დისტანციური მუშაობის სტილს, ვიდრე ის ადამიანები ვისთვისაც ადამიანებთან უშუალო ურთიერთობები ძალზედ მნიშვნელოვანია. სამსახურში ახლად აყვანილი თანამშრომლების შემთხვევაში მიზანშეწონილია პირველ რიგში საოფისე გარემოში მუშაობა, რათა პირადად გაიცნონ თანამშრომლები, გაითავისონ ორგანიზაციული კულტურა და წეს-ჩვეულებები, მუშაობის დისტანციურად დაწყებამდე. დისტანციური მუშაობისას მნიშვნელოვანია, აგრეთვე, თანამშრომელთა ისეთი უნარები, როგორცაა დროის სწორად დაგეგმვისა და გამოყენების უნარები, რათა ყოველთვის წინასწარ დათქმულ ვადებში მოხდეს სამუშაოს შესრულება. ოფისში ყოფნის დროს დროის მართვა შესაძლოა ისეთი მნიშვნელოვანი არ იყოს როგორც დისტანციური მუშაობის დროს, რადგან ოფისში ყოფნისას ავტომატურად იგულისხმება რომ ეს სამუშაო დროა, სახლიდან ან სხვა ადგილიდან მუშაობისას კი ძნელია სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა. სახლის პირობებში სამუშაოს შესრულებას ასევე ხშირად თან ახლავს სხვადასხვა ხელის შემშლელი ფაქტორები, ოჯახის წევრების ხმაური, ტექნიკური გაუმართაობა და სხვა მრავალი. შესაბამისად, ასეთ დროს ადამიანის კონცენტრაციის და სამუშაოზე მაქსიმალური მობილიზების უნარი განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს.

დისტანციურად მომუშავე ადამიანებს განსაკუთრებით მოეთხოვებათ კომუნიკაციის უნარები, ვინაიდან ისინი მუდმივად თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებებით უკავშირდებიან კოლეგებს, მენეჯერებს, კლიენტებს და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს მუშაობის პროცესში. ინფორმაციის გაცვლა კოლეგებთან და ყოველდღიური ანგარიშების ჩაბარება ხელმძღვანელთან მოითხოვს ეფექტური კომუნიკაციის უნარებს. დისტანციური მუშაობის დროს იგულისხმება, რომ ხელმძღვანელი ენდობა დასაქმებულს და ესმის მისი ყოველდღიური საქმიანობის შინაარსი, წინააღმდეგ შემთხვევაში დისტანციური მუშაობის ფორმატი ვერც იარსებებდა. აქედან გამომდინარე, დისტანციურად მომუშავეები პასუხისმგებლობით უნდა მოეკიდონ იმ საქმიანობას, რასაც დისტანციურად ასრულებენ და შესრულების ხარისხი არ უნდა იყოს იმაზე ნაკლები, ვიდრე ოფისიდან მუშაობის შემთხვევაში იქნებოდა. ურთიერთპატივისცემა და ურთიერთნდობა არის დისტანციური მუშაობის აუცილებელი ელემენტი (Hamilton 2002).

ნიკსონისა და სიდონსის თანახმად, (Nickson and Siddons 2011) არსებობს მრავალი მნიშვნელოვანი და აუცილებელი აქტივობა, რომლებიც განხილული უნდა იქნეს დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე გადასვლისას, როგორც კომპანიის მხრიდან ისე დასაქმებულის მიერ. ეს განსაკუთრებით საჭიროა მაშინ როდესაც:

- დისტანციური მუშაობის სისტემა პირველად ინერგება კომპანიაში;
- არსებული დისტანციური მუშაობის სისტემაში ერთვებიან ახალი თანამშრომლები;
- ემატება ახალი პოზიციები.

ამ დროს აუცილებლად გასატარებელი ღონისძიებებია: სახლიდან ან დისტანციური ოფისიდან მუშაობის უზრუნველყოფა, ტექნოლოგიური მხარდაჭერა, ლოჯისტიკური მხარდაჭერა, დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლებისა და მენეჯერების უნარების შეფასება, რისკების განსაზღვრა, პროცესებისა და პროცედურების განსაზღვრა, უსაფრთხოებისა და თანმიმდევრულობის უზრუნველყოფა, მონიტორინგი და ცვლილება. თითოეული ზემოთ აღნიშნული აქტივობა, საჭიროებს განსაკუთრებულ ყურადღებასა და წესების დაცვას.



**სახლიდან ან დისტანციური ოფისიდან მუშაობის უზრუნველყოფა.** როდესაც კომპანიის თანამშრომელი სრულად ან ნაწილობრივ მაინც მუშაობს დისტანციურად, აუცილებელია შესაბამისი გარემო პირობების არსებობა. კერძოდ, მოხდეს სამუშაო სივრცის შეფასება მისი მოწყობის თვალსაზრისით: ვენტილაცია გაგრილება/გათბობა, ფიზიკური უსაფრთხოება, მოწყობილობების დამონტაჟებისათვის გარემოს შესაბამისობა, რეგულაციებთან თავსებადობა, გადასახადებში თანამონაწილეობა. ეს ყველაფერი საჭიროებს კვლევას და მოითხოვს დიდი რაოდენობით ინფორმაციის მიწოდებას დისტანციურად მომუშავე პირის მხრიდან.

დისტანციურ მუშაობასა და ოფისიდან მუშაობას შორის თანაფარდობას უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება. ადამიანი, რომელიც კვირაში მხოლოდ 1 დღეს ატარებს დისტანციურ მუშაობაში ელემენტარული, საბაზისო პირობების შექმნაც კი შესაძლოა საკმარისი იყოს განსხვავებით იმ ადამიანისგან, რომელიც კვირაში 3 ან მეტ დღეს მუშაობს დისტანციურად. საბაზისო პირობები მოიცავს მხოლოდ მაგიდის განთავსებას ოთახში, რომელზედაც ადამიანი მოათავსებს კომპიუტერს და მობილურ ტელეფონს. რაც შეეხება მეორე შემთხვევას, როდესაც ადამიანი კვირაში 3 ან მეტ დღეს მუშაობს დისტანციურად, აქ უკვე საჭიროა ისეთი პირობების შექმნა, რომელიც ახლოს იქნება ოფისის გარემოსთან, ყველა საჭირო მოწყობილობით (Nickson and Siddons 2011).

**ტექნოლოგიური მხარდაჭერა და უსაფრთხოება.** დისტანციურად მომუშავე ადამიანთა აბსოლუტური უმრავლესობისათვის, საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს სამუშაოს შესრულების პროცესში. ასეთ ადამიანებს სჭირდებათ ისეთი მოწყობილობები, რომლებსაც მარტივად გამოიყენებენ, როგორც სახლიდან ისე სხვა და სხვა გარემოდან მუშაობის დროს. კომპანიებმა დისტანციური მუშაობის მეთოდზე გადასვლისას, წინასწარ უნდა გამოაცხადონ თუ რა ტიპის აღჭურვილობის შეთავაზება შეუძლიათ თანამშრომლებისათვის. ზოგიერთი საქმიანობის შესასრულებლად საჭიროა სწრაფი ინტერნეტი, ზოგიერთ შემთხვევაში კი სპეციფიკური მახასიათებლების მქონე პერსონალური კომპიუტერი, რაც შესაძლოა კომპანიამ ვერ უზრუნველყოს დისტანციურად მომუშავე ადამიანისათვის, შესაბამისად აუცილებელია ამის წინასწარ შეტყობინება. მომავალი ან პოტენციური დისტანციურად მომუშავე

ადამიანები, უნდა გაეცნონ ტექნიკურ საკითხებთან არსებულ მოლოდინებს, რათა დროულად გადაწყვიტონ შეძლებენ თუ ვერა ამ მოთხოვნების დაკმაყოფილებას.

ტექნოლოგიების აქტიურ გამოყენებასთან ერთად დგება უსაფრთხოების საკითხიც. ინფორმაციული უსაფრთხოება აუცილებელია რისკების შესამცირებლად და იმ ინფორმაციის დასაცავად, რომელიც კომპანიისთვის საკმაოდ ღირებულია. ინფორმაციული უსაფრთხოება მოიცავს მონაცემებზე უნებართვო წვდომის, მისი უკანონო გამოყენების, გამჟღავნების, დაზიანების ან წაშლის რისკების მინიმუმამდე შემცირებას. მსხვილი კომპანიები საკმაოდ დიდ ბიუჯეტს ხარჯავენ უსაფრთხო ქსელების შექმნაში, თუმცა დისტანციური მუშაობის პირობებში ძნელია მაქსიმალური უსაფრთხოების დაცვა. ხშირად, თანამშრომლები საჯარო სივრცეებიდან მუშაობენ და იყენებენ საჯარო ინტერნეტს, რაც უსაფრთხოების თვალსაზრისით არ არის გამართლებული. დისტანციურად მომუშავე ადამიანები არიან გაცილებით დიდი რისკის ქვეშ კიბერ თავდასხმისა და ფიზიკური დანაშაულის კუთხით, ვიდრე ოფისიდან მომუშავენი. დისტანციური მუშაობის პირობებში შეუძლებელია ყველა სახლში დაცვის დაყენება, ისევე როგორც თითოეული კომპიუტერის მაქსიმალური ინფორმაციული უსაფრთხოების უზრუნველყოფა. უსაფრთხოების პოლიტიკის შემუშავება გულისხმობს კომპანიაში სპეციალური განყოფილების შექმნას, რომელიც მონიტორინგს გაუწევს დისტანციურად მომუშავეთა ინფორმაციულ სისტემებს და დაიცავს კომპანიის მონაცემებს კიბერდანაშაულისაგან.

ტექნოლოგიებსა და ინფორმაციულ უსაფრთხოებასთან მჭიდრო კავშირშია ბიზნესის მდგრადობა. დისტანციურად მომუშავე პირებმა მაქსიმალურად უნდა დაიცვან მათ ხელს არსებული მნიშვნელოვანი ინფორმაცია და მიიღონ შესაბამისი მხარდაჭერა მოწყობილობების მწყობრიდან გამოსვლის შემთხვევაში. ამ ყველაფრის განხორციელება დისტანციურად, მოითხოვს გაცილებით მეტ რესურსს და დაგეგმვას ვიდრე სტანდარტული ოფისიდან მუშაობის შემთხვევაში. აუცილებელი ხდება სპეციალური ტრენინგების ჩატარება და სხვადასხვა სიტუაციების წინასწარი ანალიზი, რათა დისტანციურად მომუშავე ადამიანებმა მაქსიმალურად შეძლონ არასასურველი შედეგების თავიდან აცილება.

**ლოჯისტიკური მხარდაჭერა.** ნებისმიერი სახის დისტანციური მუშაობა, მოითხოვს განსაკუთრებულ მხარდაჭერას. ლოჯისტიკური მხარდაჭერა გულისხმობს საფოსტო გზავნილების, პროგრამული მხარდაჭერისა და შეხვედრების უზრუნველყოფას. დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლისას, მაქსიმალური ეფექტიანობის მისაღწევად აუცილებელია ლოჯისტიკური საკითხების პირველივე ეტაპზე მოწესრიგება.

**თანამშრომლებისა და მენეჯერების უნარები.** დისტანციური მუშაობის დროს მენეჯერებსა და თანამშრომლებს სჭირდებათ განსაკუთრებული უნარები. ცხადია, მიიჩნევა, რომ მათ აქვთ საქმის შესასრულებლად საჭირო უნარები, თუმცა, აუცილებელია ამ ადამიანების ახალი შეფასების სისტემის დანერგვა დისტანციური მუშაობის პირობებში. ადამიანს, რომელსაც არ აქვს თვითკონტროლისა და თვითმენეჯმენტის უნარი, შესაძლოა დასჭირდეს წინასწარ მომზადება მასზე დაკისრებული დავალებების ეფექტიანად შესასრულებლად. იმისათვის, რომ მენეჯერებმა და გუნდის წევრებმა მიაღწიონ წარმატებას დისტანციური მუშაობის პირობებში, საჭიროა გაუმჯობესებული კომუნიკაციისა და დროის მენეჯმენტის უნარები, ასევე მნიშვნელოვანია დელეგირების, ლიდერობისა და თვით-მოტივირების უნარებიც. ზოგიერთი დასაქმებული უკეთ ერგება დისტანციური მუშაობის რეჟიმს, თუმცა, იმ შემთხვევაში, თუ ჩატარდება სათანადო ტრენინგები შესაძლებელია რომ თანამშრომელთა უმრავლესობამ ეფექტურად გაართვას თავი დისტანციურად მუშაობას.

**რისკების განსაზღვრა.** დისტანციური მუშაობის პირობებში რისკ-მენეჯმენტს ხშირად ან არ უთმობენ სათანადო ყურადღებას ან არასწორად აფასებენ პროექტების განხორციელების პროცესში. რისკების არასწორად შეფასებამ დისტანციური მუშაობის დროს შესაძლოა გამოიწვიოს თანამშრომელთა შრომის ნაყოფიერების შემცირება, იმედგაცრუება, რომელიც მთლიანად სამსახურს ეხება. მრავალი პრობლემა საჭიროებს მყისიერ რეაგირებას და საკმარისი არ არის წინასწარ შემუშავებული მოსალოდნელი რისკების შესახებ გეგმის არსებობა. რეკომენდებულია საფუძვლიანი რისკ-მენეჯმენტის განხორციელება და მისი მონიტორინგი, როგორც დისტანციური მუშაობის ორგანიზების მნიშვნელოვანი ნაწილი.

**პროცესებისა და პროცედურების განსაზღვრა.** ორგანიზაციათა უმეტესობას გააჩნია წინასწარ შემუშავებული პროცესებისა და პროცედურების ორგანიზებული სქემა, რომელიც ასახავს ყოველდღიურ საქმიანობებს და გრძელვადიანი პერსპექტივის სტრატეგიებს. კვლევის შედეგად (Nickson and Siddons 2011) გამოიკვეთა, რომ მკაფიოდ განსაზღვრული და ეფექტიანი ღონისძიებები კრიტიკულად მნიშვნელოვანია საშუალოდან მაღალი ინტენსივობის დისტანციური მუშაობის პროცესში. სხვადასხვა პროცესის მასშტაბი უნდა იყოს იმდენად ფართო რომ მოიცავდეს ისეთ კომპონენტებს, როგორებიცაა: ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, როლების შესაბამისობა დისტანციურ მუშაობასთან, საშინაო გარემო, მენეჯმენტი, რისკების შეფასება, მხარდაჭერა, გაცდენები და ავადმყოფობა, საქმის შესრულების მონიტორინგი, დაზღვევა, კონტრაქტის პირობები. ამ კომპონენტების უგულებელყოფა არ შეიძლება, და თითოეული მათგანი მოითხოვს განსაკუთრებულ ყურადღებას.

**მონიტორინგი და ცვლილებების განსაზღვრა.** დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლების მონიტორინგი და მათი პროდუქტიულობის შეფასება უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს დისტანციური მუშაობის მეთოდის წარმატებით განხორციელებაში. როდესაც ვსაუბრობთ დისტანციური მუშაობის დროს პროდუქტიულობაზე, აუცილებელია საზომი სისტემა, რომლითაც კომპანიებმა ზუსტად უნდა განსაზღვრონ, თუ როგორ შეაფასებენ თანამშრომლებს. პროდუქტიულობის შეფასება სხვადასხვაგვარად ხდება, ეს შესაძლოა იყოს კლიენტებთან ურთიერთობის რაოდენობა, შესრულებული პროექტების რაოდენობა, პროექტებზე დახარჯული დრო და ა.შ. განსაკუთრებული ნიჭისა და უნარების მქონე ადამიანებს ხშირად უფრო მოკლე დროში შეუძლიათ კონკრეტული სამუშაოს შესრულება ვიდრე სხვას, შესაბამისად დისტანციური მუშაობის პირობებში მათ ეძლევათ იმის შესაძლებლობა, რომ გამოთავისუფლებული დრო პირადი ინტერესების შესაბამისად გამოიყენონ. აღნიშნულ სიტუაციაში მთავარია გაიზომოს და შეფასდეს მუშაობის შედეგები და არა ამ მუშაობაზე დახარჯული საათების რაოდენობა. თანამშრომლის მიერ დისტანციურად შესრულებული სამუშაო, თუ დადებითად ფასდება და გვაქვს სასურველი შედეგი, მაშინ ეს სიტუაცია უფრო გამართლებულია, ვიდრე ის, რომ შეფასებულიყო მისი შრომისნაყოფიერება ნამუშევარი საათების მიხედვით.

მონიტორინგში იგულისხმება ფუნქცია-მოვალეობების ცვლილებების დაფიქსირება, პერსონალური გარემო-პირობების შეფასება, ორგანიზაციული მიზნებისა გათავისება და მომხმარებელთა მოთხოვნების დაკმაყოფილება, ტექნოლოგიურ მხარდაჭერასთან დაკავშირებული საკითხები და ა.შ. ცნობილია, რომ თანამშრომელთა წახალისება შრომის შედეგების მიხედვით მნიშვნელოვნად ზრდის მათ მოტივაციას, აქედან გამომდინარე, არც დისტანციური მუშაობის დროს უნდა დავივიწყოთ თანამშრომელთა შრომითი საქმიანობის შეფასება.

## თავი 2. დისტანციური მუშაობის უპირატესობები და ნაკლოვანებები

მრავალი ემპირიული მონაცემებით დასტურდება, რომ დისტანციური მუშაობა წარმოშობს სხვადასხვა სარგებელსა და დანაკარგს, როგორც თავად დისტანციურად მომუშავე ადამიანისათვის ისე კომპანიისათვის (Hamilton 2002). ორგანიზაციებში მრავალი სხვადასხვა ტიპის ადამიანია დასაქმებული, რომელთაც ერთმანეთისაგან განსხვავებული ძლიერი და სუსტი მხარეები აქვთ, სხვადასხვა ღირებულებები და ფასეულობები გააჩნიათ. ფსიქოლოგიური ტიპის მიხედვით, ადამიანები ინტროვერტებად და ექსტრავერტებად იყოფიან. ინტროვერტები მშვიდ გარემოში თავს ძალიან კომფორტულად გრძნობენ, მათი ენერჯის წყაროს შინაგანი სამყარო წარმოადგენს, ექსტრავერტები კი პირიქით, ენერჯიას მხოლოდ გარეგანი სამყაროსგან იღებენ, მათთვის აუცილებელია ადამიანებთან და გარე სამყაროსთან ურთიერთქმედება იმისათვის, რომ მაქსიმალურ ეფექტიანობას მიაღწიონ საქმიანობის პროცესში. ექსტრავერტებისათვის აუცილებელია სხვა ადამიანების გარემოცვაში მუშაობა, რადგან ისინი სწორედ ასე იღებენ ენერჯიას, იზრდება მათი პროდუქტიულობა და შემოქმედებითობა (Ewen 1993). მეორეს მხრივ, ოფისის ხმაური, მუდმივი სოციალური ურთიერთობები და სხვა ოფისისთვის დამახასიათებელი გარემოებები, ენერჯიას აცლიან ინტროვერტ ადამიანებს, აქედან გამომდინარე, სულაც არ არის გასაკვირი, რომ ინტროვერტი ადამიანებისათვის უმეტეს შემთხვევაში სახლიდან მუშაობა უფრო მიმზიდველია ოფისთან შედარებით, ვინაიდან, დისტანციური მუშაობის შესახებ შეთანხმებები ინდივიდუალურია, უპირატესობებიც და ნაკლოვანებებიც ბუნებრივია განსხვავდება ორგანიზაციული კულტურის, მენეჯმენტის სტილისა და პიროვნებების მიხედვით.

**დისტანციური მუშაობის უპირატესობები და ნაკლოვანებები დასაქმებულთათვის.** დისტანციურ მუშაობას თანამშრომლებისათვის ბევრი უპირატესობა გააჩნია. მათ შორის ყველაზე ცხადია ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი, ანუ ის დრო რასაც ადამიანი სამსახურში მისასვლელად და უკან წამოსასვლელად ხარჯავს გზაში. მჭიდროდ დასახლებულ დიდ ქალაქებში ეს

დროითი დანაზოგი საკმაოდ საგულისხმოა (1-2 საათი დღეში ან მეტი). გარდა ამისა, დისტანციურად მუშაობის ასევე დიდ უპირატესობას წარმოადგენს გაზრდილი ავტონომია და მოქნილი სამუშაო გრაფიკი. მიუხედავად იმისა, რომ თანამშრომლები კლიენტებისა და თანამშრომლებისთვის ხელმისაწვდომი უნდა იყვნენ სამუშაო საათების განმავლობაში, დისტანციურად მუშაობა ინდივიდებს აძლევს იმის საშუალებას, რომ ფოკუსირება მოახდინონ სამუშაოზე, როდესაც ისინი თავს ყველაზე ენერგიულად და ქმედუნარიანად გრძნობენ. დისტანციური მუშაობა, სამუშაოს მინიმალური შეფერხებით ან საერთოდ შეფერხების გარეშეც კი, უზრუნველყოფს ინდივიდის მოქნილობას, როდესაც საქმე ეხება საგარეო საკითხებსა და ოჯახის საჭიროებებს, მაგალითად ექიმთან ვიზიტი, შვილების სხვადასხვა აქტივობებში მონაწილეობის მიღება და სხვა.

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, ტელემუშაკები ხშირად მუშაობენ ზეგანაკვეთური სამუშაო საათებით, ისინი უნებურად აღმოაჩენენ, რომ მუშაობენ გვიან ღამით, შაბათ-კვირას ან სულაც შვებულების დროსაც კი.

თანამშრომლებთან პირისპირ ურთიერთობის ნაკლებობამ შეიძლება ბევრი დისტანციურად მომუშავე ადამიანი გახადოს სოციალურად იზოლირებული და დაუტოვოს იმის განცდა, რომ არ არიან მოვლენების ეპიცენტრში. ეს განცდები კი შესაძლოა მრავალი სხვადასხვა ფორმით გამოვლინდეს. სამუშაო წარმატება და მიღწევები შეიძლება ნაკლებად საინტერესო აღმოჩნდეს, თუ ამას სხვა თანამშრომლები არ ხედავენ და არ იზიარებენ. ადამიანები გუნდთან კავშირის დაკარგვისას, გარკვეულწილად კარგავენ გუნდის მოტივაციის ძალასაც: კოლექტიურ წახალისებას და საერთო წარმატებით მიღებულ აღფრთოვანებას. სამუშაოს სხვადასხვა ასპექტები შეიძლება შიშის გამომწვევი აღმოჩნდეს თანამშრომლისათვის,

თუ იგი თავს მხარდამჭერი რესურსებისაგან იზოლირებულად გრძნობს (ანუ, მცოდნე თანამშრომელი ან მენეჯერი, რომელიც ისურვებდა გამოხმაურებას ან რჩევის მიცემას). არაფორმალური სწავლება, რომელიც ყოველდღიურად ხორციელდება ორგანიზაციებში, დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლისათვის მიუწვდომელი ხდება. ერთ-ერთი მიზეზი იმისა, რის გამოც ნაწილობრივი (ნახევარ განაკვეთზე) დისტანციური მუშაობა ითვლება ოპტიმალურად, არის ის, რომ იგი ამსუბუქებს სოციალური იზოლაციის შეგრძნებას თანამშრომლებს შორის და არ აფერხებს გუნდური მუშაობისა და სწავლის სარგებლიანობას (Hamilton 2002).

**დისტანციური მუშაობის უპირატესობები და ნაკლოვანებები დამსაქმებელთათვის.** ტელეკომუტინგი ბევრ უპირატესობას სთავაზობს იმ ორგანიზაციებს, რომლებიც შესაბამისი ტრენინგებისა და სწავლების შემდგომ დანერგავენ ასეთი სტილის მუშაობას. დისტანციური მუშაობის შეთანხმებამ შესაძლოა გააუმჯობესოს თანამშრომლების პროდუქტიულობა, ვინაიდან მათზე ტიპური საოფისე გარემოს ხელის შემშლელი ფაქტორები გავლენას არ ახდენს, ეს კი ხელს უწყობს დროის ხანგრძლივი მონაკვეთის განმავლობაში სამუშაოს მეტი ყურადღებით შესრულებას. მათ შეუძლიათ საკუთარი გრაფიკი გონებრივ და ფიზიკურ შესაძლებლობებს მოარგონ, ისე რომ მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოიყენონ მათ ხელთ არსებული შესაძლებლობები. გარდა ამისა, დისტანციური მუშაობის შეთავაზების დროს, კომპანიებს ნიჭიერი ადამიანების უფრო ფართო სპექტრზე მიუწვდებათ ხელი. მოქნილი სამუშაო გარემო ძალიან მიმზიდველია ყველა ადამიანისათვის, შესაბამისად ნიჭიერ ადამიანებს დამატებითი სტიმული ეძლევათ, რათა არჩევანი მსგავს კომპანიებზე გააკეთონ. როდესაც ტელეკომუტინგი, როგორც მუშაობის ერთ-ერთი ფორმა, შემოთავაზებულია კომპანიის მხრიდან, გეოგრაფიული დისტანციების განხილვა ნაკლებად მნიშვნელოვანი ან შეუსაბამო ხდება. გარდა ამისა, ასეთ დროს ორგანიზაციებს შეუძლიათ დაასაქმონ უნარშეზღუდული ადამიანები, მოხუცები ან სხვა ისეთი პირები, რომელთაც აქვთ შრომის უნარი, მაგრამ მათი ფიზიკური მდგომარეობა არ აძლევთ იმის საშუალებას, რომ კონკრეტულ ადგილზე იმუშაონ (Hamilton 2002).



დისტანციური მუშაობის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან უპირატესობას ორგანიზაციებისათვის წარმოადგენს, გაცდენების შემცირება. დისტანციური მუშაობის დროს, თანამშრომლების შედარებით ნაკლები რაოდენობის ბიულეტენებს იღებენ, ავადმყოფობის შემთხვევაში უფრო მალე ახერხებენ გამოჯანმრთელებას, რადგან არ უწევთ ფიზიკურად ოფისში მისვლა და მალევე უბრუნდებიან მუშაობას, თუმცა, ხშირ შემთხვევაში, თუ ავადობა არ არის მძიმე ხარისხის, თანამშრომლები მაინც ახერხებენ ყოველდღიურად მუშაობას. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია ისიც, რომ თუ ავადმყოფი თანამშრომლები სახლიდან მუშაობენ, თავისთავად მცირდება ოფისში დაავადების გავრცელების რისკი (Office of the Government on Lithuania 2020).

ტელეკომუტინგის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი უპირატესობა შეიძლება იყოს ორგანიზაციის ზედნადები / მოწყობის ხარჯების შემცირება. იმ თანამშრომელთა მზარდი რაოდენობით, რომლებიც სამუშაოს სახლიდან ან სხვა ადგილებიდან შეასრულებენ, ორგანიზაციებს შეუძლიათ მკვეთრად შეამცირონ ინვესტიციები და საოფისე შენობების ხარჯები, ასევე ავტოსადგომების, და სხვა ფიზიკური კაპიტალის ხარჯები.

მიუხედავად უპირატესობებისა, დისტანციური მუშაობა წარმოქმნის გარკვეულ სირთულეებსაც ორგანიზაციებისთვის. ყველაზე თვალსაჩინოა თანამშრომელთა საქმიანობის მონიტორინგის სირთულე და თანამშრომელთა პროდუქტიულობის გაზომვა. როგორ უნდა გაიგოს მენეჯერმა თუ რას აკეთებს მისი თანამშრომელი, თუ იგი მისთვის ფიზიკურად მიუწვდომელია და ვერ ხედავს მას? იმ ორგანიზაციებისა და მენეჯერებისათვის, რომელთა მართვის სტილი დამყარებულია მკაცრ კონტროლზე, დისტანციური მუშაობა შეიძლება იყოს მუშაობის დამაბრკოლებელი შეთანხმება, რომელიც არასასურველ და არაპროდუქტიულ ცვლილებებს იწვევს ორგანიზაციაში. აქედან გამომდინარე, ორგანიზაციები, რომლებიც ტელეკომუტინგის შეთანხმებებზე მიდიან, ავტომატურად უნდა უცხადებდნენ თანამშრომლებს ნდობას, აძლევდნენ გადაწყვეტილების მისაღებად უფლებამოსილებას და აფასებდნენ მათ საბოლოო შედეგებით და არა ოფისში გატარებული დროით.

ტელეკომუტინგის კიდევ ერთი გამოწვევა დისტანციურად მომუშავეებსა და მათ თანამშრომლებს შორის, სინერჯის ეფექტის განვითარებას და გუნდურ მუშაობას

ეხება. ხშირად რთულია იმ ინდივიდებს შორის ურთიერთნდობისა და მხარდამჭერი ურთიერთობების დამყარება, რომლებიც იშვიათად ხვდებიან ერთმანეთს. სამუშაო ურთიერთობების განვითარებისა და ხელშეწყობის მიზნით, ტელეკომუტინგისა და ოფისში მუშაობის კომბინაციური მოდელი უფრო სასურველი და მიზანშეწონილია, ვიდრე დისტანციური მუშაობის სრულ განაკვეთზე ყოფნა (Kurland and Bailey 1999), (McNerney 1995), (HR Focus 2002).

## 2.1 დისტანციური მუშაობა და შრომითი კმაყოფილება

სამუშაოთი კმაყოფილებამ, როგორც აკადემიურმა საკითხმა, მეცნიერთა დიდი ინტერესი გამოიწვია, როგორც მენეჯმენტის ისე სოციოლოგიური და ფსიქოლოგიური სფეროების კვლევისას. შრომითი კმაყოფილების არაერთი განსაზღვრება არსებობს. ედვინ ლოკი განსაზღვრავს შრომით კმაყოფილებას, როგორც სასიამოვნო ან პოზიტიურ ემოციურ მდგომარეობას, რომელიც დაკავშირებულია ინდივიდის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასებასთან (Locke 1976). დისტანციურ სამუშაოსა და შრომით კმაყოფილებას შორის არსებული ურთიერთკავშირი გამომდინარეობს იმ ვარაუდიდან, რომ დისტანციური სამუშაო მუშაკებს მეტ მოქნილობას და ავტონომიას ანიჭებს სამუშაოს შესრულების დროს, ეს უკანასკნელი კი უზრუნველყოფს, როგორც სამუშაო ისე პირადი (პირადი ცხოვრება და ოჯახი) მოთხოვნების დაკმაყოფილებას (Virick, daSilva and Arrington 2010).

მეცნიერები სხვადასხვაგვარად აფასებენ დისტანციური მუშაობის გავლენას სამუშაოთი კმაყოფილებაზე. მაგალითად, ზოგიერთი მკვლევარი ამტკიცებს, რომ არსებობს პირდაპირ პროპორციული დამოკიდებულება სამუშაოთი კმაყოფილებასა და დისტანციურ მუშაობას შორის, ვინაიდან ის ადამიანები, ვინც უფრო მეტს მუშაობენ დისტანციურად მეტად კმაყოფილნი არიან საკუთარი სამსახურით (Dubrin 1991) (Guimaraes and Dallow 1999). მეორეს მხრივ, ზოგიერთი მკვლევარი მიიჩნევს, რომ რაც უფრო დიდ დროს უთმობენ დისტანციურ მუშაობას თანამშრომლები, მით ნაკლებად კმაყოფილნი არიან საკუთარი სამსახურით (Cooper and Kurland 2002) (Pinsonneault and Boisvert 2001). შრომით კმაყოფილებასა და დისტანციურ მუშაობას

შორის პირდაპირ პროპორციული დამოკიდებულების საპირისპირო, კონტრასტული სურათი მოგვაწოდა Golden-მა (2006) - გადმობრუნებული U ფორმის, მრუდხაზოვანი კავშირი დისტანციური მუშაობის ინტენსივობასა (დისტანციურ მუშაობაზე დახარჯული დრო) და შრომით კმაყოფილებას შორის (Golden 2006b). Golden & Veiga-ს მიერ ჩატარებულ კვლევაში (Golden and Veiga 2005), რომლის მიზანსაც წარმოადგენდა სამუშაოთი კმაყოფილებასა და დისტანციურ მუშაობას შორის ურთიერთკავშირის გამოვლენა, მონაწილეობდა 321 პროფესიონალური დონის მუშაკი. მკვლევარებმა შეაგროვეს ინფორმაცია დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის შესახებ, დაადგინეს რამდენ საათს მუშაობდნენ თანამშრომლები დისტანციურად კვირის განმავლობაში. მკვლევარები იყვნენ პირველები, რომელთაც პოსტულატად მიიჩნიეს მრუდხაზოვანი დამოკიდებულება (ამობრუნებული U-ს ფორმის), ისე, რომ თანამშრომლები, დისტანციური მუშაობის დაბალი ინტენსივობით, უფრო მეტ კმაყოფილებას განიცდიდნენ სამუშაოთი და დისტანციური მუშაობის მაღალი ინტენსივობის დროს კი პირიქით, თანამშრომლები ნაკლებად კმაყოფილნი იყვნენ საკუთარი სამსახურით. მიღებული მონაცემების საფუძველზე, მკვლევარებმა დაამტკიცეს მრუდხაზოვანი ურთიერთკავშირის არსებობა. მეცნიერებმა დაადგინეს, რომ დისტანციურ მუშაობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის ურთიერთკავშირი შემცირდა, (თანამშრომელთა კმაყოფილების დონე შემცირდა) დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის ზრდის პროპორციულად. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ამ აღმოჩენის მთავარი შედეგი არის ის, რომ როდესაც ადამიანები მუშაობენ დისტანციურად კვირაში მხოლოდ რამდენიმე დღე, ისინი ახერხებენ პირდაპირ კონტაქტს თანამშრომლებსა და მენეჯერებთან და ამავდროულად იკმაყოფილებენ საკუთარ პირად საჭიროებებს. ამის საპირისპიროდ, როდესაც თანამშრომლები მუშაობენ კვირის უმეტეს ნაწილს დისტანციურად, ისინი უფრო მეტ იზოლაციას განიცდიან სამსახურში კოლეგებთან სოციალური კავშირების ნაკლებობის გამო. მკვლევარები ვარაუდობენ, რომ როდესაც იზრდება დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა, ასევე იზრდება შრომითი კმაყოფილება, თუმცა მხოლოდ გარკვეულ მომენტამდე (Golden and Veiga 2005). დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის კიდევ უფრო ზრდა აღნიშნული მომენტის შემდგომ, იწვევს შრომითი კმაყოფილების შემცირებას (Golden 2006b). მიღებული მონაცემები გვკარნახობს, რომ

მენეჯერები და დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლები დიდი სიფრთხილით უნდა მოეკიდონ დისტანციური მუშაობის საკითხს, ვინაიდან მას შეუძლია უარყოფითი ზეგავლენა მოახდინოს თანამშრომელეთა შორის ურთიერთობებზე, რაც საბოლოო ჯამში ზეგავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. მეცნიერები მიიჩნევენ, რომ მენეჯერებმა უნდა დააწესონ შეზღუდვა დისტანციური მუშაობის ინტენსივობასთან დაკავშირებით, ეს შეიძლება დაშვებულ იქნეს კვირაში მხოლოდ რამდენიმე დღე, ისე რომ ორივე სახის საჭიროება – მოქნილი სამუშაო განრიგი და თანამშრომლებთან სოციალური ურთიერთობები, იქნეს დაკმაყოფილებული. Golden-მა დაასკვნა, რომ დისტანციური მუშაობა ხელს უწყობს შრომითი კმაყოფილების ზრდას, თუმცა, მხოლოდ გარკვეულ ეტაპამდე (Golden 2006b). Golden და Veiga-ს კვლევის შედეგად გაკეთებულ დასკვნებს სრულიად ვეთანხმებით და ვიზიარებთ იმ მნიშვნელოვან რეკომენდაციას, რასაც ისინი მენეჯერებს აძლევენ, თუმცა, აღნიშნულ კვლევაში არ არის გათვალისწინებული ობიექტური მიზეზებით, აუცილებელი გარემოებით გამოწვეული დისტანციური მუშაობის შემთხვევა, ისეთი როგორც მაგალითად 2020 წლის გლობალური პანდემიაა, რის ფონზეც, დისტანციური მუშაობა არათუ დამსაქმებლის თავისუფალი ნება, არამედ იძულებითი აუცილებლობა გახდა. შესაბამისად, ხელმძღვანელი პირები ვერ იღებენ თავისუფალ გადაწყვეტილებებს დასაქმებულთა დისტანციურად მუშაობის ინტენსივობასთან დაკავშირებით, რადგან ეს უმეტესწილად სამთავრობო რეგულაციებით დგინდება საგანგებო სიტუაციების გათვალისწინებით. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებლებს კიდევ უფრო მეტი სიფრთხილე მართებთ. სოციალური/პროფესიული იზოლაციის შესამცირებლად და შრომითი კმაყოფილების მისაღწევად აუცილებელია როგორც კომპანიის, ისე დასაქმებულის მხრიდან მაქსიმალური ჩართულობა: ხშირი ონლაინ-შეხვედრები თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებებით, დისტანციური მუშაობისთვის შესაბამისი პირობების შექმნა, ხელმძღვანელის მხრიდან შრომითი შედეგების სათანადო აღიარება და ა.შ

ამერიკელ მკვლევართა ჯგუფმა, ტემი ალენმა, ტიმოტი გოლდენმა და კრისტენ შოკლიმ მეტაანალიზის შედეგად აღმოაჩინეს, რომ დისტანციური მუშაობა დადებითად აისახებოდა სამუშაოთი კმაყოფილებაზე, თუმცა კორელაცია სუსტი იყო (Allen, Golden and Shockley 2015). გარდა ამისა, ავტორებმა დაადგინეს, რომ

დისტანციური მუშაობის მასშტაბი თანაბრად არ უკავშირდებოდა სამუშაოთი კმაყოფილების დონეს, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს იმას, თუ რატომ არის დისტანციურ მუშაობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის ურთიერთკავშირი მრუდხაზოვანი. კერძოდ, მკვლევარებმა დაადგინეს, რომ დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის ზრდასთან ერთად იზრდებოდა შრომითი კმაყოფილების დონეც, თუმცა მხოლოდ გარკვეულ დონემდე – 15.1 საათი კვირაში. აღნიშნული დონის შემდგომ დისტანციური მუშაობის ზრდა იწვევდა თანამშრომელთა სამუშაოთი კმაყოფილების დონის შემცირებას. დასკვნის სახით, ავტორებმა ჩამოაყალიბეს, რომ, აღნიშნული მრუდხაზოვანი დამოკიდებულება შესაძლოა გამოწვეული იყოს კოლეგებთან სოციალური ურთიერთობების ნაკლებობით და იზოლაციის შეგრძნებით, რაც დამახასიათებელია იმ დისტანციურად მომუშავე ადამიანებისათვის, რომლებიც საკმაოდ ბევრ დროს უთმობენ დისტანციურად მუშაობას კვირის განმავლობაში. აღნიშნულმა პოტენციურმა ნაკლოვანებებმა შესაძლოა გადაწონოს დისტანციური მუშაობის მრავალი უპირატესობა, რაც საბოლოოდ ზეგავლენას იქონიებს თანამშრომელთა ზოგად, საერთო კმაყოფილებაზე (Allen, Golden and Shockley 2015).

ზემოთ მოყვანილი კვლევის შედეგებიდან ნათელია, რომ შრომითი კმაყოფილების კონტექსტში უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება დისტანციური მუშაობის ინტენსივობას. ბოლო დროინდელი კვლევების მიხედვით, რაც უფრო მაღალია დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა, მით უფრო კმაყოფილნი არიან დასაქმებულები. იმ ადამიანთა ჯგუფში კი, რომლებიც სამუშაო დროის მხოლოდ ¼-ს უთმობენ დისტანციურ მუშაობას, გამოკითხულთა 82% აცხადებს, რომ სურს უფრო ხშირად იმუშაოს დისტანციურად (Buffer and AngelList 2020). Owl Labs-ისა 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). საინტერესოა ჩვენი რესპონდენტების დამოკიდებულება შრომით კმაყოფილებასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად განსხვავდება დისტანციურად მუშაობის ინტენსივობის მიხედვით მათი სამსახურისადმი კმაყოფილების დონე და, ასევე, რა მედიაციური ფაქტორების

გავლენა შეიმჩნევა დისტანციურ მუშაობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის დამოკიდებულების ასახსნელად.

დისტანციურ მუშაობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის არსებული მედიაციური ფაქტორების გამოსავლენად, მკვლევარებმა კარგად შეისწავლეს აღნიშნული საკითხი. Gajendran & Harrison-მა მეტაანალიზის შედეგად გამოავლინეს, რომ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი და თანამშრომელთა ურთიერთობის ხარისხი, ორივე მოქმედებს როგორც ნაწილობრივი მედიატორი ტელეკომპუტინგსა და შრომით კმაყოფილებას შორის (Gajendran and Harrison 2007). გარდა ამისა, Fonner & Roloff-მა თავიანთ კვლევაში, სადაც ერთმანეთს შეადარეს მაღალი ინტენსივობის დისტანციურად მომუშავეები, სტანდარტულ ოფისში მომუშავე ადამიანებს, დააფიქსირეს ისეთი მედიატორების მნიშვნელოვანი ეფექტი, როგორიცაა შემცირებული სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი, ინფორმაციის გაცვლის სიხშირის შემცირება, შეფერხებებისგან გამოწვეული სტრესი და საოფისე პოლიტიკაში შემცირებული ჩარევა (Fonner and Roloff 2010). და ბოლოს, Golden (2006a) დაამტკიცა, რომ გუნდის ლიდერი წევრის გაცვლა, გუნდის წევრის გაცვლა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი მოქმედებდა როგორც მრუდხაზოვანი კავშირის ნაწილობრივი მედიატორები დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის დონესა და შრომით კმაყოფილებას შორის (Golden 2006a).

ისეთი ფაქტორები, როგორიცაა: ორგანიზაციის მიერ უზრუნველყოფილი ადამიანური და ტექნიკური რესურსების რაოდენობა, მენეჯერის მიერ გამოცხადებული ნდობა დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლის მიმართ, დისტანციური ტრენინგები და მინიმალური ხელის შემშლელი ფაქტორები ოჯახის წევრების მხრიდან სამუშაო საათების განმავლობაში, მნიშვნელოვან პოზიტიურ ზეგავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე ტელეკომპუტინგის დროს (Baker, Avery and Crawford 2007) (Hartman, Stoner and Arora 1991). პიროვნული თვალსაზრისით, ტელემუშაკები, რომლებსაც უფრო მეტი მოთხოვნილება აქვთ წესრიგისა და ავტონომიისადმი, მეტ შრომით კმაყოფილებას განიცდიან ვიდრე ის ადამიანები, რომლებსაც წესრიგისა და ავტონომიისადმი ნაკლები მოთხოვნილება აქვთ (O'Neill, et al. 2009). მენეჯერის მიერ გამოცხადებული ნდობა, მიგვაჩნია, რომ არის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი დისტანციური მუშაობის დროს შრომითი კმაყოფილების

მისაღწევად. დისტანციურად მომუშავე პირის მოტივაცია და შრომითი კმაყოფილება იზრდება როდესაც მან იცის, რომ ხელმძღვანელი ენდობა და კარგად ესმის თუ რას აკეთებს იგი ყოველდღიურად. ხელმძღვანელის მხრიდან გადამეტებული კონტროლი კი საპირისპირო ეფექტს გამოიღებს და დისტანციური მუშაობის მრავალ უპირატესობას შეასუსტებს.

## 2.2 დისტანციური მუშაობა და სოციალური/პროფესიული იზოლაცია

კოლეგებთან პირდაპირი ურთიერთობების ნაკლებობა წარმოადგენს ერთ-ერთ მთავარ განმასხვავებელ ფაქტორს დისტანციურ და ოფისიდან მუშაობას შორის. ვინაიდან დისტანციურად დასაქმებულები ოფისიდან მოშორებით მუშაობენ, გასაკვირი არ არის, რომ სწორედ სოციალური იზოლაციაა მათთვის ძირითადი გამოწვევა (Feldman and Gainey 1997), COVID-19-ის პანდემიის პირობებში კი ეს პრობლემა განსაკუთრებით მძაფრად აღიქმება, რადგან იგი უკვე საყოველთაო პრობლემას წარმოადგენს (Bouziri, et al. 2020). პანდემიის პირობებში თითქმის ყველა დაწესებულება მსოფლიოს მასშტაბით იძულებული გახდა დაენერგა დისტანციური მუშაობის სისტემა, ვინაიდან ამ ფორმით კომუნიკაცია, ვირუსის გავრცელების მხრივ, ყველაზე უსაფრთხოა. ადამიანის ერთ-ერთ ბაზისური მოთხოვნილება აფილაციაა, ანუ გარშემომყოფებთან ურთიერთობის დამყარების მოთხოვნილებაა. ადამიანებს სურთ, რომ დადებით სოციალურ ინტერაქციაში იმყოფებოდნენ (Ryan and Deci 2017). დისტანციური მუშაობა კი მათ ამის საშუალებას უზღუდავს, რასაც ვერ ვიტყვით ოფისიდან მუშაობის შემთხვევაში. ტექნოლოგიების განვითარებამ გარკვეულწილად შეამსუბუქა კომუნიკაციის პრობლემა, თუმცა თანამშრომელთა საკმაოდ დიდი ნაწილისათვის პირისპირ კომუნიკაცია მაინც კრიტიკულად მნიშვნელოვანია (Mangipudi, et al. 2020). დისტანციური მუშაობის დროს, დასაქმებულები მოკლებულნი არიან სპონტანურ ურთიერთობებს, უშუალო კომუნიკაციას, კოლეგების ემოციურ მხარდაჭერას და სხვა მრავალ სიკეთეს, რომელიც მხოლოდ საოფისე გარემოს ახასიათებს. ამავდროულად, მენეჯერებთან და კოლეგებთან არაპირდაპირ კომუნიკაციას შესაძლოა მოჰყვეს არასწორი მოლოდინები კონკრეტული საკითხის მიმართ (Perry, Rubino and Hunter 2018). დისტანციური მუშაობის დროს

ტექნოლოგიების გადამეტებულმა მოხმარებამ შესაძლოა ნეგატიური გავლენა მოახდინოს თანამშრომელთა ფსიქოლოგიურ და ემოციურ მდგომარეობაზე. 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 ტელეკომუტინგი კარიერული წინსვლის შანსებს შეუმცირებდა (IPSOS 2012). უფრო მეტიც, ფიზიკური სამუშაო ადგილის არ არსებობამ და ამის შედეგად თანამშრომლებთან შემცირებულმა სოციალურმა ურთიერთობებმა შეიძლება სოციალური სტიგმატიზაციაც კი გამოიწვიოს.

თვისებრივი კვლევის საფუძველზე, ინტერვიუს გზით Cooper & Kurland-მა დაადგინეს, რომ დისტანციური მომუშავის პროფესიული იზოლაციის ხარისხი დამოკიდებულია იმ განმავითარებელ აქტივობებზე, რომელთაც კომპანია სამუშაო ადგილზე ახორციელებს და რა სიხშირით უწევს ადამიანს ასეთი აქტივობებისგან მოწყვეტა. დისტანციურად დასაქმებულებმა აღნიშნეს, რომ მათ ენატრებოდათ დერეფანში თანამშრომლებთან მეგობრული და არაფორმალური საუბრები, რომელიც რეალურად სწავლის და ცოდნის გაზიარების მნიშვნელოვან წყაროს წარმოადგენს (Cooper and Kurland 2002). კვლევა, რომელიც შეისწავლის პროფესიული იზოლაციის შედეგებს, იშვიათია, თუმცა არსებული კვლევითი შედეგები იმას მიაჩნებენ, რომ პროფესიული იზოლაციის შედეგები დაკავშირებულია სამუშაოს უფრო დაბალი ხარისხით შესრულებასა და სამსახურის მიტოვების მოთხოვნილებასთან (Golden, Veiga and Dino 2008). ოფისისა და დისტანციური მუშაკების შედარებით ანალიზში, ოფისში მომუშავე თანამშრომლებმა აღნიშნეს, რომ ისინი უფრო მეტად გრძნობდნენ თავს კომპანიის შემადგენელ ნაწილად, ვიდრე სახლიდან, სატელიტური ოფისიდან ან კლიენტების შეკვეთებზე მომუშავე პირები (Morganson, et al. 2010). უფრო მეტიც, თანამშრომლებმა განაცხადეს, რომ კომუნიკაციის მრავალფეროვანი საშუალებებიდან (მაგ., ტელეფონი, ელ.ფოსტა, სწრაფი შეტყობინებები და ა.შ.), პირდაპირი უშუალო ურთიერთობები ყველაზე მნიშვნელოვანია სამუშაო ადგილზე მეგობრების შესანარჩუნებლად (Sia, et al. 2014).

სოციალური და პროფესიული იზოლაციის ხარისხი დისტანციურად მუშაობის დროს დიდწილად არის დამოკიდებული ადამიანის ფსიქოლოგიურ ტიპზე,



ინდივიდუალურ მახასიათებლებზე. კვლევებზე დაყრდნობით, მიიჩნევა რომ ინტროვერტი ადამიანები, ანუ ის ადამიანები ვისთვისაც ენერჯის წყაროს შიდა სამყარო წარმოადგენს, უფრო უკეთ ერგებიან დისტანციური მუშაობის სტილს, ვიდრე ექსტრავერტი ადამიანები. ინტროვერტი ადამიანების პიროვნული მახასიათებლები უკეთ შეესაბამება დისტანციური მუშაობის მახასიათებლებს, ხოლო ექსტრავერტი ადამიანებისთვის, რომელთათვისაც საზოგადოებასთან ურთიერთობა, კომუნიკაბელურობა და ყურადღების ცენტრში ყოფნა ძალიან მნიშვნელოვანია, დისტანციური მუშაობა არც თუ ისე მომხიბლავია (Hannay 2016).

უახლესი საერთაშორისო კვლევებით დასტურდება, რომ დისტანციური მუშაობის ყველაზე დიდ ნაკლოვანებად მიიჩნევა თანამშრომლებთან უშუალო კომუნიკაციის შეზღუდვა და პიროვნული იზოლაცია (Buffer and AngelList 2020). მართლაც, სოციალური და პროფესიული იზოლაცია დისტანციური მუშაობის ერთ-ერთი თანმდევი რისკია. ხშირად სამსახური ადამიანებისთვის ურთიერთობების დამყარების და სოციალიზაციის მნიშვნელოვანი წყაროა, დისტანციური მუშაობით კი ადამიანებს მნიშვნელოვნად ეზღუდებათ თანამშრომლებთან ურთიერთობის შესაძლებლობები, მცირდება ინტერაქცია და უშუალო ურთიერთობებს ანაცვლებს ციფრული კომუნიკაცია. საინტერესოა ამ საკითხის მიმართ ჩვენი რესპონდენტების დამოკიდებულება. ვფიქრობთ, რომ საქართველოშიც, ისე როგორც მთელს მსოფლიოში, დისტანციურად მომუშავე ადამიანებისთვის, კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება უნდა იყოს დისტანციური მუშაობის მთავარი ნაკლოვანება. საინტერესოა ასევე რა ტენდენციები გამოვლინდება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით გენდერულ და თანამდებობრივი პოზიციების ჭრილში.

## 2.3 დისტანციური მუშაობა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი

დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით ინტერესი გააღვივა ვარაუდმა, რომ ტელეკომუტინგს შეუძლია სასიკეთოდ გადაწყვიტოს სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი და დაეხმაროს ინდივიდებს მიაღწიონ სასურველ ბალანსს. სამუშაოსა და ოჯახს შორის ბალანსით დასაქმებულებს შეუძლიათ შეამცირონ დამაბულობა და

შეინარჩუნონ კეთილდღეობა, კვლევები ასევე ადასტურებს რომ როდესაც სამუშაო დიდი დოზით იჭრება პირად ცხოვრებაში, სტრესის დონე საგრძნობლად იზრდება და დასაქმებულის პროდუქტიულობა იკლებს. (Foy, et al. 2019). საზოგადოებრივი პოლიტიკის მხარდამჭერები, მომუშავე ოჯახებისათვის ითხოვდნენ სამუშაო პირობების უფრო მეტ მოქნილობას (Jarrett 2010), (Miller 2011). სამუშაოსა და ოჯახის ინტერესთა შორის კონფლიქტი კვლევის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან სფეროს წარმოადგენს მეცნიერებისათვის. სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი ლიტერატურაში განმარტებულია როგორც “როლური კონფლიქტის” ფორმა, როდესაც ინდივიდი ცდილობს მიაღწიოს ბალანსს სამუშაოსა და ოჯახთან დაკავშირებულ როლებსა და ვალდებულებებს შორის (Greenhaus and Beutell 1985). განასხვავებენ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ორ მიმართულებას: როდესაც, სამუშაო ეწინააღმდეგება და ხელს უშლის ოჯახს (WIF- Work can Interfere with Family) ანუ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი, და მეორე პირიქით, როდესაც ოჯახის ინტერესები ეწინააღმდეგება სამუშაოს ინტერესებს (FIW - Family can Interfere with Work), ანუ ოჯახი-სამუშაოს კონფლიქტი (Gajendran and Harrison 2007). ტერმინი სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი კი ჩვენს ნაშრომში გამოყენებული იქნება ზოგადად ნებისმიერი სახის კონფლიქტის აღსანიშნად სამუშაოსა და ოჯახს შორის ბალანსის მიღწევის მიზნით, მათი მიმართულების მიუხედავად.

Greenhaus & Beutell, გამოყოფენ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის სამ განზომილებას, ესენია: ქცევით გამოწვეული, დროით გამოწვეული და დატვირთვით გამოწვეული კონფლიქტები (Greenhaus and Beutell 1985).

- **ქცევით გამოწვეულ კონფლიქტი** - იგულისხმება ყველა ისეთი სიტუაცია, როდესაც ერთ როლში მიმდინარე პროცესები გავლენას ახდენს მეორე როლზე და მის ეფექტიან ფუნქციონირებაზე. ასეთი ტიპის კონფლიქტი გვხვდება მაშინ როდესაც ადამიანს არ შეუძლია ქცევის სტილი მოარგოს შესაბამის როლს. მაგალითად, სამუშაო პრობლემების გადაჭრის კონფრონტაციული მიდგომა შესაძლოა არასწორად, შეუსაბამოდ იქნეს გამოყენებული ოჯახური პრობლემების გადაჭრისას.
- **დროით გამოწვეული კონფლიქტი** გულისხმობს ისეთ სიტუაციას, როდესაც ადამიანი ძალიან დიდ დროს ატარებს სამსახურში და არ რჩება დრო პირადი

ცხოვრებისა და სხვა ვალდებულებებისათვის (Edwards and Rothbard 2000). დროით გამოწვეული კონფლიქტი შესაბამისად, გამომდინარეობს სხვადასხვა როლებს შორის დროის და ყურადღების განაწილების მუდმივი მცდელობის შედეგად (Greenhaus and Beutell 1985).

- **დატვირთვით გამოწვეულ კონფლიქტში**, ერთი როლით გამოწვეული დატვირთვა ზღუდავს მეორე როლის სათანადოდ შესრულებას. ამავდროულად, ერთ როლში არსებულ ფსიქოლოგიურ წნეხსა და დაძაბულობას შეუძლია უარყოფითი გავლენა მოახდინოს ადამიანის სხვა როლზეც, რომელიც მისგან არანაკლებ დიდ ყურადღებას მოითხოვს. სტრესი მნიშვნელოვნად ამცირებს ადამიანის პირად რესურსებს, (ენერგია, ფიზიკური და მენტალური სიძლიერე) რომლებიც საჭიროა კონკრეტული როლის ეფექტიანად შესასრულებლად. დატვირთვით გამოწვეული კონფლიქტი თავისი არსით არ გულისხმობს აუცილებლად ერთმანეთში კონფლიქტში მყოფ მოთხოვნაზე, არამედ მიგვითითებს იმაზე, რომ ერთ როლში აქტიური ჩართულობის შედეგად გამოწვეულ ფსიქოლოგიურ დაძაბულობას შეუძლია არსებითი გავლენა მოახდინოს მეორე როლის შესრულებაზე (Edwards and Rothbard 2000).

მიუხედავად იმისა, რომ დისტანციური მუშაობა და მოქნილი სამუშაო გრაფიკის სხვადასხვა ფორმები დიდი უპირატესობით სარგებლობს სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ეფექტიანად წარმართვის კონტექსტში, ძალიან მცირეა იმ ემპირიული მტკიცებულებების რაოდენობა, რომლებიც დაგვარწმუნებდა, რომ ზოგადად, ტელეკომუტინგი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის შემსუბუქებაში. Gajendran and Harrison-მა კვლევის შედეგად დაადგინეს, რომ დისტანციურ მუშაობასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის (კონფლიქტის ორივე მიმართულების მიმართ) არსებობს კორელაცია, თუმცა არც ისე ძლიერი (Gajendran and Harrison 2007). ამის საწინააღმდეგოდ, Allen და სხვა ავტორებმა მეტა-ანალიზის საფუძველზე დაადგინეს, რომ კორელაცია დისტანციური მუშაობასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტების მიმართულებებს შორის (WIF და FIW) ერთმანეთსაგან მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდა. მათ დიდი სიფრთხილით შეისწავლეს ისეთი სიტუაციები რომლებიც ნათლად ასახავდა სამუშაო-ოჯახის

კონფლიქტის მიმართულებას და მათ სიდიდეებს, ვინაიდან მიაჩნდათ, რომ კონფლიქტის მიმართულებას შეეძლო შეეცვალა კვლევის საბოლოო შედეგები (Allen, et al. 2013).

ზემოთ მოყვანილი ორივე მეტაანალიზით დასტურდება, რომ დისტანციურ მუშაობასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის ურთიერთდამოკიდებულება ჰეტეროგენულობის მაღალი ხარისხით ხასიათდება, ეს კი, თავის მხრივ, მიუთითებს გარკვეული მოდერატორების არსებობაზე, რაც ზეგავლენას ახდენს მათ შორის ურთიერთკავშირის სიმძლავრეზე. Gajendran and Harrison-მა აღმოაჩინეს, რომ ტელეკომუტირების ინტენსივობა წარმოადგენს ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მოდერატორს, კერძოდ, დადებითი/სასარგებლო ურთიერთკავშირი გამოიკვეთა დისტანციური მუშაობის მაღალი ინტენსივობის (2.5 ან მეტი დღე კვირაში) შეთანხმებასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის, და არა დაბალი ინტენსივობის დისტანციური მუშაობის შეთანხმების პირობებში (Gajendran and Harrison 2007). პირველადი კვლევა, რომლის მეშვეობითაც დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა დაუკავშირეს სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის მიმართულებას (ოჯახი ხელს უშლის სამსახურს ან პირიქით), მიგვანიშნებს, რომ კონფლიქტის მიმართულებას აქვს არსებითი მნიშვნელობა. კერძოდ, Golden და სხვა ავტორებმა დაამტკიცეს, რომ ტელეკომუტირების მასშტაბი უარყოფით დამოკიდებულებაშია WIF-თან, ისე რომ, რაც უფრო მეტს მუშაობს ადამიანი დისტანციურად, მით უფრო ნაკლებად ეწინააღმდეგება სამუშაო ინტერესები ოჯახის ინტერესებს. ამის საწინააღმდეგოდ, რაც უფრო მასშტაბურია დისტანციური მუშაობა, მით უფრო მაღალი დონის FIW-ს აქვს ადგილი. (Golden, Veiga and Simsek 2006)

მკვლევარებმა, რავი გაჯენდრანმა და დევიდ ჰაროსონმა, ასევე აღმოაჩინეს, რომ გამოცდილებას დისტანციური მუშაობის შეთანხმების შესახებ დიდი მნიშვნელობა აქვს. კერძოდ, ტელეკომუტირები უფრო მეტად სასარგებლოდ მიიჩნევა სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის შემსუბუქების კონტექსტში, იმ ადამიანებს შორის, რომლებიც დისტანციურად მუშაობენ 1 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში, განსხვავებით მათგან ვისაც 1 წელზე ნაკლები ხნის დისტანციური მუშაობის გამოცდილება აქვს (Gajendran and Harrison 2007). აღნიშნული კვლევის მიხედვით, რაც უფრო დიდია დისტანციური მუშაობის გამოცდილება, მით უკეთ შეუძლიათ ინდივიდებს ამ გამოცდილების

სასიკეთოდ წარმართვა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის შემსუბუქება. ორივე მეტაანალიზით შემოწმდა ქალთა, როგორც მოდერატორთა როლი, თუმცა ნულოვანი შედეგები იქნა მიღებული (Allen, et al. 2013) (Gajendran and Harrison 2007). გარდა ამისა, Allen-მა და სხვა ავტორებმა კვლევებით ვერ დაამტკიცეს, რომ მშობლის სტატუსს, ოჯახურ მდგომარეობას ან ყოველკვირეულ სამუშაო საათებს რაიმე ზეგავლენა ჰქონდეს დისტანციურ მუშაობასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის ურთიერთგავლენის ხარისხზე. ამრიგად, კვლევის მტკიცებულებები მეტყველებს დისტანციურ მუშაობასა და WIF-ს შორის სუსტ ურთიერთკავშირზე, თუმცა მწირია ისეთი კვლევები, რომლებიც დაამტკიცებდა ურთიერთკავშირს ტელეკომუტინგსა და FIW-ს შორის.

ტელეკომუტინგსა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის, (უფრო ზუსტად კი FIW-ს) სუსტი ურთიერთკავშირის ასახსნელად რამდენიმე არგუმენტი არსებობს. სახლიდან მუშაობამ შესაძლოა გაზარდოს დისტანციურად მომუშავის მიერ აღქმული ოჯახისადმი პასუხისმგებლობის გრძნობა, (მაგ. (Hammer, et al. 2005)) რითაც შესაბამისად იზრდება WIF ტიპის კონფლიქტის ალბათობა. მაგალითად, ოჯახის სხვა წევრებმა შესაძლოა დისტანციურად მომუშავე ადამიანს დააკისრონ ბევრი ისეთი საოჯახო პასუხისმგებლობა, რომელიც მას ხელს შეუშლის სამუშაოს შესრულებაში. შესაბამისად, ოჯახისა და სამუშაოს ეფექტიანი მენეჯმენტის თვალსაზრისით, აუცილებელია რომ დისტანციურად მომუშავე ინდივიდმა დააწესოს მკაფიო საზღვრები და შეუქმნას შესაბამისი მოლოდინები მეგობრებსა და ოჯახის წევრებს საკუთარ დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით (Hamilton 2002).

კიდევ ერთი ფაქტორი, რომელმაც შესაძლოა შეასუსტოს ტელეკომუტინგის სასარგებლო ეფექტი სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის შემცირებაში, არის ის წაშლილი ზღვარი მუშაობასა და პირად ცხოვრებას შორის, რომელსაც სწორედ დისტანციური მუშაობა წარმოქმნის. ცნობილია, რომ საზღვრების დაწესება და შემდეგ მათი შენარჩუნება ადამიანის ბუნების ფუნდამენტური ასპექტია (Nippert-Eng 1996). სამუშაოსა და ოჯახს შორის საზღვრების მართვა მოიცავს სამუშაოსა და ოჯახური როლების ერთმანეთისაგან გამიჯვნას ისე, რომ შენარჩუნდეს და გაწონასწორდეს დემარკაციის ზღვარი (Ashforth, Kreiner and Fugate 2000). საზღვრები შესაძლოა იყოს როგორც ფიზიკური, ასევე დროებითი, ემოციური, შემეცნებითი და/ან შეფარდებითი.

მიჩნეულია, რომ საზღვრების ეფექტიანი მენეჯმენტი ხელს უწყობს, როგორც ოჯახის, ასევე სამსახურის როლების საუკეთესოდ შესრულებას (Ashforth, Kreiner and Fugate 2000) (Kossek, Lautsch and Eaton 2006). ვინაიდან, ტელეკომუტინგი უმეტესად სამუშაოს სახლიდან შესრულებას გულისხმობს, ის შლის ზღვარს სამუშაოსა და ოჯახს შორის. უფრო მეტიც, ტექნოლოგიური მოწყობილობების ხელმისაწვდომობა, რომლის მეშვეობითაც ადამიანებს შეუძლიათ მუდმივად ჩართულნი იყვნენ საქმეში, შლის ფიზიკურ და დროით ზღვარს სამსახურსა და სახლს შორის (Olson-Buchanan and Boswell 2006). ტელეკომუტინგთან ასოცირებული ფიზიკური და დროითი მოქნილობა, ხელს უწყობს ინდივიდებს, რომ უფრო ადვილად მოახდინონ სამუშაოსა და ოჯახის როლებს შორის მონაცვლეობა, თუმცა მეორეს მხრივ მას ასევე შეუძლია წარმოქმნას შეფერხებები და დაბნეულობა როლებს შორის, მაშასადამე, შექმნას როლური კონფლიქტი. დისტანციური მუშაობის დროს ტექნოლოგიებზე მიჯაჭვულობა, ასევე ზრდის სამუშაო საათების რაოდენობას, ვინაიდან აუცილებელი ხდება ელექტრონული ფოსტის ხშირი შემოწმება, სამუშაო საათების შემდგომაც კი (Madden and Jones 2008). Noonan-მა და Glass-მა დაადგინეს, რომ ტელეკომუტინგი ხელს უწყობს „სამუშაოს ერთგულების/თავდადებას სქემას“, ვინაიდან ის ანგრევს სამუშაო საათების შესახებ საყოველთაო სტანდარტს. კვლევის შედეგების მიხედვით, მათ დაამტკიცეს, რომ ზეგანაკვეთური მუშაობის ალბათობა უფრო მაღალია დისტანციურად მუშაობის დროს, ვიდრე სტანდარტული ოფისიდან მუშაობისას (Noonan and Glass 2012).

ზემოთ განხილულ მეცნიერთა კვლევის შედეგებსა და მოსაზრებებს სრულიად ვიზიარებთ და ვვარაუდობთ, რომ დისტანციური მუშაობის დროს დიდწილად იშლება ზღვარი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის, ვინაიდან ადამიანები მუშაობენ უფრო მეტს, ვიდრე სტანდარტული ოფისიდან. ეს კი, ერთის მხრივ, გამოწვეულია ტექნოლოგიებზე მიჯაჭვულობით მოვლენებზე დროული რეაგირების მიზნით, მეორეს მხრივ კი, თავად თანამშრომლის როლებს შორის დაბნეულობით. საინტერესოა ჩვენი რესპონდენტების დამოკიდებულება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, უჭირთ თუ არა მათ სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა და ახერხებენ თუ არა სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის ეფექტიანად დაცვას.

### თავი 3. დისტანციური მუშაობის თავისებურებები საქართველოს სადაზღვევო სექტორში

ჩვენ მიერ ჩატარებული კვლევის ობიექტს წარმოადგენს საქართველოში ლიცენზირებული სადაზღვევო კომპანიები. აღნიშნულ ორგანიზაციებში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვა მოხდა სსიპ საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახურიდან, რომლის მიხედვითაც 2020 წელს, ქვეყანაში არსებულ 18 სადაზღვევო კომპანიაში ჯამურად დასაქმებული იყო 3890 ადამიანი. კვლევაში მონაწილეობის სურვილი გამოთქვა 14-მა სადაზღვევო კომპანიამ, რომელთაც კითხვარი ელექტრონული ფორმით გავუგზავნეთ. კვლევის პროცესი დაახლოებით 1 თვის განმავლობაში მიმდინარეობდა (დაწყების თარიღი: 27.11.2020 /დასრულების თარიღი: 25.12.2020). ანონიმური ანკეტური გამოკითხვის მეთოდით, კვლევაში მონაწილეობა მიიღო აღნიშნულ ორგანიზაციებში დასაქმებულმა 528 თანამშრომელმა, რაც გვაძლევს იმის საშუალებას, რომ მიღებული შედეგები განვაზოგადოთ.

კითხვარის საფუძველზე შეგროვებული მონაცემების დამუშავება და ანალიზი მოხდა სტატისტიკური პროგრამა SPSS-ის საშუალებით. გამოყენებული იქნა სხვადასხვა სახის სტატისტიკური პროცედურები და მეთოდები: აღწერითი სტატისტიკა, სიხშირული ანალიზი, კროსტაბულაციური ანალიზი, სამომხმარებლო ცხრილების ანალიზი, დისპერსიული ანალიზი (One Way ANOVA, Univariate, Multivariate analysis of variance (MANOVA)), ფილტრაცია, გრაფიკული ანალიზი, კორელაციურ-რეგრესიული ანალიზი, ხოლო ჰიპოთეზების შესამოწმებლად ცვლადთა ტიპებიდან გამომდინარე გამოვიყენეთ სხვადასხვა სახის ტესტები: ხი-კვადრატ ტესტი (Chi-square tests), T ტესტი, მან-უიტნის ტესტი (Mann-Whitney Test), კრუსკალ ვალის (Kruskal Wallis Test) ტესტი და სხვა. მოვახდინეთ ასევე საკვლევი მოდელის ფაქტორული ანალიზი და მოდელის საიმედოობის შემოწმება.

კვლევის ეს ნაწილი საშუალებას გვაძლევს გავცეთ პასუხი ისეთ კითხვებს, როგორცაა: რა უპირატესობები და ნაკლოვანებები იკვეთება დისტანციური მუშაობისას სხვადასხვა ფაქტორების გავლენის პირობებში, დისტანციური მუშაობის რა ინტენსივობაა რესპონდენტთათვის ხელსაყრელი, რა იკვეთება ოფისიდან და

დისტანციური მუშაობის შედარებითი ანალიზისას სხვადასხვა ფაქტორების პირობებში, უჭირს თუ არა რესპონდენტს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისგან გამიჯვნა, რამდენად მოსახერხებელია მისთვის ოჯახის წევრებთან ერთად სამუშაოს შესრულება, როგორია მისი განწყობა დისტანციური მუშაობისას, ხომ არ უჩნდება ეჭვები კარიერული წინსვლისადმი და სხვ. ამ და ბევრი სხვა საინტერესო საკითხების კვლევა და ანალიზი გველოდება სწორედ წინამდებარე ნაშრომში.

კითხვარის (იხ. დანართი 1) მიხედვით SPSS-ში შექმნილ ბაზაში ცვლადები პირობითად დავყავით სამ ჯგუფად:

**1. დემოგრაფიულ და სოციალურ-ეკონომიკურ ცვლადთა ჯგუფი** - მოიცავს Q1-Q10 ცვლადებს: სქესი, ასაკი, განათლება, ოჯახური მდგომარეობა და ა. შ.

**2. ოფისში მუშაობისა და დისტანციურად მუშაობის ცვლადთა ჯგუფი:** Q11-Q28, ამ ჯგუფის საშუალებით დგინდება დისტანციურ მუშაობასთან დამოკიდებულებები, დისტანციური მუშაობის დადებითი და უარყოფითი მხარეების გამოკვეთა სხვადასხვა ფაქტორების გავლენისას, სახლიდან და ოფისიდან, პანდემიამდე და პანდემიის დროს სამუშაოს შესრულების შედარებითი ანალიზი, დისტანციური მუშაობის სასურველი ინტენსივობის წარმოჩენა და სხვ.

**3. დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტის განწყობა/მდგომარეობის ცვლადთა ჯგუფი.** იგი მოიცავს ლიკერტის სკალის მონაცემების მიხედვით აგებულ ინტერვალურ ცვლადებს: Q29-Q42. განიხილება თუ რამდენად ახერხებს რესპონდენტი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას, რამდენად ბედნიერად გრძნობს თავს, როცა ოჯახის წევრებთან უფრო მეტი დროის გატარება უწევს, მუშაობს თუ არა პროდუქტიულად და ეფექტიანად სახლის პირობებში, რამდენად ადეკვატურად ხდება მენეჯერის მხრიდან მისი ყოველდღიური საქმიანობის აღქმა, რა მოლოდინები აქვს კარიერული წინსვლის კუთხით და ა. შ.



### 3.1 კვლევის ზოგადი ანალიზი

გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტების 57.2%-ს (302) წარმოადგენდა მდედრობითი სქესი, ხოლო 42.8%-ს (226) მამრობითი სქესი (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 1/ცხრილი 1). არც ერთ რესპონდენტს არ დაუფიქსირებია, რომ მას არ სურდა აღნიშნულ კითხვაზე პასუხის გაცემა. რაოდენობრივად ქალთა უპირატესობა შესაძლოა გამოწვეული იყოს დასაქმებულთა სქესობრივი დისბალანსით ან იმ ფაქტით, რომ ქალებმა უფრო დიდი ინტერესი გამოიჩინეს აღნიშნულ კვლევაში მონაწილეობის მიღებით.

როგორც ჩატარებული ანალიზი გვიჩვენებს, რესპონდენტთა უმეტესობა - 36.2% 25-29 წლის ასაკობრივ კატეგორიაშია, მას მოსდევს 20-24 და 30-39 წლის ასაკობრივი ჯგუფები რესპონდენტთა თანაბარი ოდენობებით, 18.6% და 18.6%. ძალიან მცირეა სადაზღვევო კომპანიაში დასაქმებულ იმ ადამიანთა წილი, რომელთა ასაკიც 60 წელს აღემატება (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 2/ცხრილი 2). კუმულატიური პროცენტის მიხედვით, 30 წლამდე რესპონდენტთა წილი შეადგენს 55%, 40 წლამდე - 82%, 60 წლამდე - 99%, შესაბამისად საპენსიო ასაკის ჯგუფი (60 წლის და მეტი) ფაქტობრივად არ არის წარმოდგენილი აღნიშნულ კვლევაში. შედეგები მიგვანიშნებს, რომ სამწუხაროდ, სხვადასხვა ასაკობრივ ჯგუფებს შორის შესაძლოა დასაქმების მკვეთრად არათანაბარი შესაძლებლობები იყოს და უპირატესობა შედარებით ახალგაზრდა ჯგუფს ენიჭებოდეს. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით კი, იკრძალება დისკრიმინაცია ასაკის, სქესის, კანის ფერის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობისა და სხვა გარემოებების გამო, როგორც შრომით, ასევე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში (საქართველოს პარლამენტი 2021) <sup>1</sup>.

გამოკითხულ რესპონდენტთა 90.2%-ს აქვს უმაღლესი განათლება, 4.5%-ს სამეცნიერო ხარისხი, ხოლო 5.2%-ს აქვს არასრული უმაღლესი, საშუალო ტექნიკური ან საშუალო განათლება (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 3/ცხრილი 3). როგორც

<sup>1</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 2(3).  
<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=19>

მოსალოდნელი იყო, უმაღლესი განათლება აქვს გამოკითხულთა აბსოლუტურ უმრავლესობას.

რესპონდენტთა შორის დაოჯახებულთა წილმა შეადგინა 46.6%, ხოლო დასაოჯახებელმა 47.7%. განქორწინებულებისა და ქვრივების წილი 5.7%-ს შეადგენს (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 4/ცხრილი 4). ახდენს თუ არა გავლენას ოჯახური მდგომარეობის სტატუსი რესპონდენტთა დამოკიდებულებებზე დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით, ამას შემდეგ თავში გავიგებთ.

გამოკითხულ რესპონდენტთა 44.5%-ს ჰყავს შვილი ან შვილები, ხოლო 55.5%-ს არა (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 5/ცხრილი 5). თუ რა განსხვავებები გამოიკვეთება ამ ორ კატეგორიას შორის და ახდენს თუ არა გავლენას სახლში ბავშვების ყოლა დასაქმებულთა დამოკიდებულებებზე დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით, ამას მოგვიანებით შევხებით.

კვლევა ჩატარდა მთელი საქართველოს მასშტაბით. რეგიონულ კრილში სადაზღვევო კომპანიის თანამშრომელთა გადანაწილება შემდეგნაირია: გამოკითხულთა 82% დასაქმებულია თბილისში, 8.1% არის ქუთაისში და 3% ბათუმში, გამოკითხულთა 6.8% დასაქმებულია სხვადასხვა ქალაქებში (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 6/ცხრილი 6). დავინტერესდით, ასევე თუ კონკრეტულად რომელი სადაზღვევო კომპანიის თანამშრომლები ჩაერთვებოდნენ ყველაზე აქტიურად ჩვენს კვლევაში. გამოკითხულ რესპონდენტთა უმეტესობა 34.7%, დასაქმებულია სადაზღვევო კომპანია „ჯი პი აი ჰოლდინგში, რაც შესაძლოა აღნიშნული კომპანიის სიდიდითაც აიხსნას, მას მოსდევს „იმედი ელ“ - 13.6%-ით, „ალდაგი“ - 13.3%-ით, „უნისონი“ - 9.8%-ით და „პსპ დაზღვევა“ - 8.9%-ით. დანარჩენი კომპანიების წილი აღნიშნულ კვლევაში საკმაოდ მცირეა (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 7/ცხრილი 7).

ჩვენი რესპონდენტების უმეტესობის, 45.3%-ის სამუშაო სტაჟი წარმოადგენს 1-3 წელს, 6 წელზე მეტი სტაჟით კი მხოლოდ 12.9%-ია წარმოდგენილი, რაც გვაძლევს იმის ვარაუდის საშუალებას, რომ სადაზღვევო კომპანიებში კადრების დენადობა მაღალია (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 8/ცხრილი 8). მნიშვნელოვანია, ასევე, თუ როგორ არის გადანაწილებული ჩვენი რესპონდენტების პოზიციები კომპანიებში. უმაღლესი რგოლის მენეჯერია გამოკითხულთა 8.5%, საშუალო რგოლის მენეჯერი - 28.6%,

ხოლო უფროსი ან უმცროსი სპეციალისტის დონეზე წარმოდგენილია 62.9% (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 9/ცხრილი 9). საინტერესოა, დაკავებული პოზიციების მიხედვით რა ტენდენციები შეინიშნება დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით. არის თუ არა მათ შორის არსებითი განსხვავება, რომელი ჯგუფისთვის არის უფრო სასურველი დისტანციური მუშაობა და რა მედიაციური ფაქტორები ახდენს გავლენას მათ შეხედულებებზე. ამ საკითხს შემდეგ თავში განვიხილავთ.

ადამიანები ფსიქოლოგიური ტიპის მიხედვით ორ ჯგუფად იყოფიან, ინტროვერტებად და ექსტრავერტებად. გამოკითხულთა 25.8%-ს მიაჩნია, რომ ინტროვერტია, ხოლო 62.5% ფიქრობს რომ ექსტრავერტია. 11.7% - იმ ადამიანთა წილია ვინც არ არის დარწმუნებული თუ რომელ კატეგორიას მიეკუთვნება იგი (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 10/ცხრილი 10). დისტანციურ მუშაობის, როგორც სამუშაო ფორმის მჯობინების ასახსნელად შესაძლოა სწორედ ეს ცვლადი აღმოჩნდეს მნიშვნელოვანი, ვინაიდან ინტროვერტებისთვის ოფისის ხმაური მნიშვნელოვან ხელის შემშლელ ბარიერს წარმოადგენს და მაქსიმალური ეფექტიანობის მისაღწევად ისინი სახლიდან მუშაობას ამჯობინებენ.

გამოკითხულთა 63.8% აღნიშნავს, რომ გამოკითხვის მომენტში სრულად დისტანციურად მომუშავე იყო, ნაწილობრივ დისტანციურად კი გამოკითხულთა 25.9% მუშაობს. იმ ადამიანთა წილი, რომელსაც არასოდეს უმუშავია დისტანციურად არის ძალიან მცირე-1.3% (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 11/ცხრილი 11). იმისათვის, რომ დისტანციური მუშაობის ინტენსივობასთან დაკავშირებული საკითხები უფრო მეტი სიზუსტით წარმოგვეჩინა, რესპონდენტებს ვთხოვეთ დაეფიქსირებინათ კვირაში დისტანციურად ნამუშევარი დღეების რაოდენობა. გამოკითხულთა უმეტესობა, 68.9% კვირაში 5 დღის განმავლობაში მუშაობს დისტანციურად, ნაწილობრივ დისტანციურად(1, 2, 3 ან 4 დღე კვირაში) კი 30.1%. (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 15/ცხრილი 15). მიღებული მონაცემები, ცხადია, გამომდინარეობს იმ პანდემიური რეალობიდან რაც მთელი მსოფლიოს უდიდესი გამოწვევაა. შესაბამისად, კომპანიებს უწევთ დასაქმებული თანამშრომლების დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე გადაიყვანა. საინტერესოა, თუ რამდენად ახდენს დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა თანამშრომელთა დამოკიდებულებებსა და შეხედულებებზე გავლენას, ამას კი კვლევის სიღრმისეული ანალიზისას დავადგენთ.

დისტანციური მუშაობის გამოცდილებიდან გამომდინარე, რაც ჩვენი რესპონდენტების აბსოლუტურ უმეტესობას უკვე აქვს, გადაწყვეიტით გაგვერკვია, ისურვებდნენ თუ არა ამავე რეჟიმით მუშაობის გაგრძელებას, რაზეც 81.6%-მა გვიპასუხა რომ „დიახ“, რესპონდენტების 12.1% უარყოფითად არის განწყობილი აღნიშნული საკითხის მიმართ, ხოლო 6.3%-ს გაუჭირდა ცალსახა პასუხის გაცემა (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 12/ცხრილი 12). ამავედროულად, რესპონდენტთა 82.8% ურჩევდა სხვებს რომ ემუშავათ დისტანციურად, თუ ამის ნებას დამსაქმებელი დართავდა, 8% კი აღნიშნულ კითხვაზე უარყოფით პასუხს გვცემს (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 14/ცხრილი 14). მიღებული მონაცემები მნიშვნელოვანი დასკვნის გაკეთების საშუალებას გვაძლევს – დისტანციური მუშაობა დიდი პოპულარობით სარგებლობს და დიდი ალბათობით იგი უახლოეს მომავალში არა მხოლოდ იძულებითი საჭიროებით გამოწვეული მუშაობის მეთოდი, არამედ მუშაობის ერთ-ერთი საკმაოდ აღიარებული და პრაქტიკაში დანერგილი ფორმა გახდება.

იმისათვის, რომ გაგვერკვია კონკრეტულად როგორი ტიპის დისტანციური მუშაობის ფორმით ისურვებდნენ მუშაობას, რესპონდენტებს დავუსვით შესაბამისი კითხვა. რესპონდენტების 87.3%-მა დააფიქსირა, რომ მათთვის სასურველი ფორმა ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობაა, რაც გულისხმობს კვირის ჭრილში რამდენიმე დღის განმავლობაში ოფისიდან, ხოლო დანარჩენი დღეების განმავლობაში სახლიდან მუშაობის კომბინაცია. რესპონდენტთა მხოლოდ 6.8% ემხრობა მხოლოდ ოფისიდან მუშაობას, ხოლო 5.9% მხოლოდ სახლიდან მუშაობას (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 13/ცხრილი 13). საინტერესოა, რა ფაქტორები განაპირობებს მათ ასეთ არჩევანს, ვვარაუდობთ რომ ეს გამოწვეული უნდა იყოს პროფესიული და სოციალური იზოლაციის საფრთხის შემცირებისა და ამავედროულად მოქნილი სამუშაო გრაფიკის საუკეთესო ბალანსის მიღწევით.

დისტანციური მუშაობის ინტენსივობასთან დაკავშირებით რესპონდენტთა 48.3% აცხადებს, რომ ისურვებდა უფრო იშვიათად ემუშავა დისტანციურად, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ ვინაიდან რესპონდენტთა უმეტესობა სრულად დისტანციურად მუშაობს, ეს მათთვის არასასურველია და ურჩევნიათ შედარებით იშვიათად იმუშაონ სახლიდან. გამოკითხულთა 42.2% კი კმაყოფილია იმ სამუშაო დროით, რასაც დისტანციურად მუშაობას უთმობს (იხ. დანართი 2, დიაგრამა

16/ცხრილი 16). საინტერესოა კონკრეტულად რომელ ჯგუფს სურს დისტანციურად მუშაობის ინტენსივობის გაზრდა და რომელს შემცირება.

ვინაიდან დისტანციური მუშაობა ავტომატურად თანამედროვე ტექნოლოგიებზე დაფუძნებულ შრომას გულისხმობს და მოიაზრებს თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებებით კონტაქტს როგორც გარეშე პირებთან, ისე კოლეგებთან, გადავწყვიტეთ გაგვერკვია თუ კონკრეტულად რომელ ონლაინ აპლიკაციას/პროგრამას იყენებდნენ ყველაზე ხშირად დისტანციური მუშაობის დროს. როგორც მოსალოდნელი იყო, დისტანციურად მომუშავეები თანამედროვე ციფრულ საკომუნიკაციო საშუალებებს ძალიან აქტიურად მოიხმარენ, მათ შორის ყველაზე აქტიური ტრადიციულად სატელეფონო ზარები და მოკლე ტექსტური შეტყობინებებია. საკმაოდ მაღალია, ასევე ონლაინ შეხვედრებისათვის შექმნილი Zoom და Microsoft Teams პროგრამების გამოყენების მაჩვენებელი - 18%, რესპონდენტთა დანარჩენი ნაწილი კი უპირატესობას ანიჭებს ელექტრონულ ფოსტას, whatsapp, viber, skype და სხვა მსგავს საშუალებებს (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 17/ცხრილი 17).

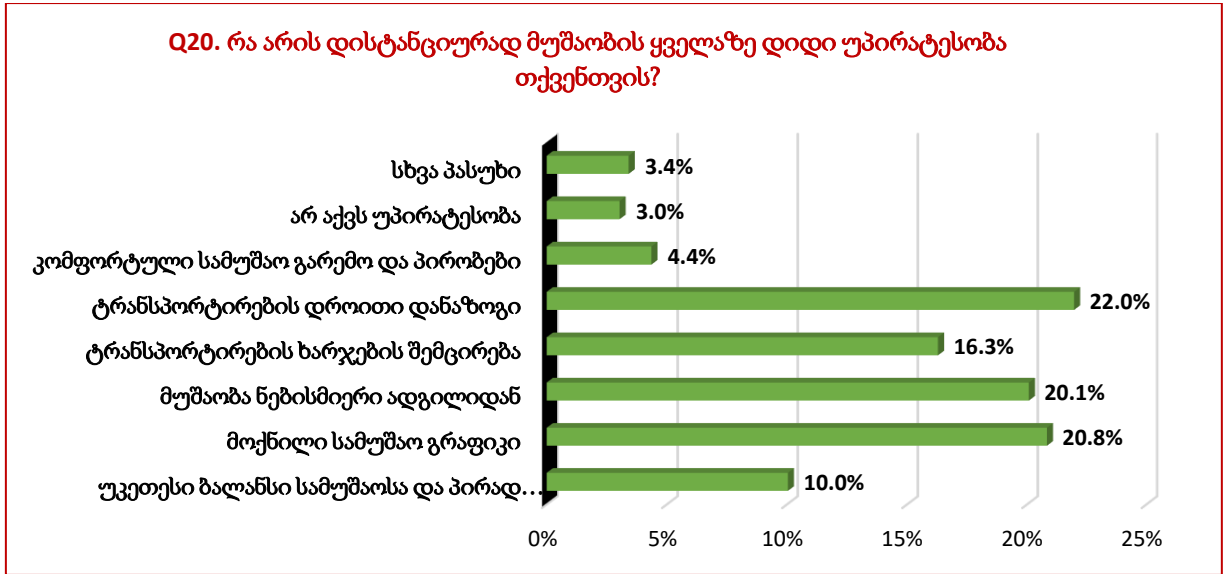
თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებების გამოყენებასთან დაკავშირებით, რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი, 57.6% გვპასუხობს, რომ თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები მუშაობის პროცესს უადვილებს, 17.6% მიიჩნევს, რომ ის აუმჯობესებს მათ პროდუქტიულობას, ხოლო 15.9% ფიქრობს, რომ ის იწვევს სტრესსა და გადაღლას (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 18/ცხრილი 18). ონლაინ კომუნიკაციასთან დაკავშირებით, გამოკითხულ რესპონდენტთა დამოკიდებულებები ასევე არაერთგვაროვანია. რესპონდენტთა 37.1% ამჯობინებს პირდაპირ კომუნიკაციას, 34.1% კი მიიჩნევს, რომ ონლაინ შეხვედრები მათთვის კომფორტულია და 17%-სათვის ონლაინ შეხვედრები ეფექტურია. მიღებული შედეგებით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ონლაინ კომუნიკაცია სირთულეს არ წარმოადგენს დისტანციურად მომუშავეთათვის, თუმცა მისი ეფექტიანობის საკითხი ცალკე კვლევის საგანია (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 23/ცხრილი 23)

ვინაიდან დისტანციური მუშაობა კოვიდ-19-ის პირობებში დასაქმებულთა მუშაობის აუცილებელი ფორმა გახდა, მნიშვნელოვნად მივიჩნიეთ გაგვერკვია უნაზღაურდებათ თუ არა დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული ხარჯები

თანამშრომლებს, რაზეც 73.7% გვპასუხობს, რომ მხოლოდ ნაწილობრივ ხდება ანაზღაურება, 16.7% კი უარყოფთ პასუხს გვცემს აღნიშნულ კითხვაზე (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 19/ცხრილი 19). როგორც ჩანს, კომპანიებს ან არ სურთ დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული აუცილებელი ხარჯების დაფინანსება (მაღალი სიჩქარის ინტერნეტის მიწოდება, სატელეფონო მომსახურების გადასახადი, ელ.ენერჯის გადასახადი და სხვა), ან კოვიდ-19-ის პირობებში საკმაოდ მოუმზადებელნი აღმოჩნდნენ აღნიშნული ხარჯების ფინანსური ანალიზის ჩასატარებლად.

დისტანციური მუშაობის შესახებ ადამიანთა დამოკიდებულებები ხშირად ორაზროვნებით ხასიათდება. ის რაც ერთი ადამიანისთვის დისტანციური მუშაობის უპირატესობად არის მიჩნეული, შესაძლოა მეორე ადამიანისათვის ნაკლოვანებას წარმოადგენდეს. გამოკითხულ რესპონდენტთა 22% მიიჩნევს, რომ ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი არის დისტანციური მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა, ეს კი შეგვიძლია ავხსნათ დედაქალაქში არსებული გადატვირთული მოძრაობით, საცობით, რის გამოც ადამიანებს სამსახურში მისასვლელად და უკან დასაბრუნებლად საკმაოდ დიდი დრო ეხარჯებათ. გამოთავისუფლებული დროის გამოყენება კი მათ საკუთარი სურვილისამებრ შეუძლიათ: საოჯახო საქმეების მოსაწესრიგებლად, ოჯახის წევრებთან მეტი დროის გასატარებლად, საჭიროების შემთხვევაში სამუშაოდ ან სულაც დასასვენებლად. მოქნილი სამუშაო გრაფიკი და მუშაობის შესაძლებლობა ნებისმიერი ადგილიდან ტოპ სამეულში შემავალი უპირატესობებია ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგის შემდეგ. 20.8%-ს მიაჩნია, რომ მოქნილი სამუშაო გრაფიკი არის ყველაზე დიდი უპირატესობა, ხოლო 20.1% აღნიშნავს, რომ მთავარი უპირატესობა არის მუშაობის შესაძლებლობა ნებისმიერი ადგილიდან. შედეგების მიხედვით აღმოჩნდა, რომ გამოკითხულთათვის ასევე მნიშვნელოვანია ტრანსპორტირების ხარჯების შემცირება და უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის, როგორც დისტანციური მუშაობის დადებითი მხარეები (იხ. დიაგრამა 1). საინტერესოა გამოკითხულთა კონკრეტულად რომელი ჯგუფი ანიჭებს უპირატესობას თითოეულ ზემოთ მოყვანილ უპირატესობებს და რა თავისებურებები იკვეთება ამ ჭრილში.

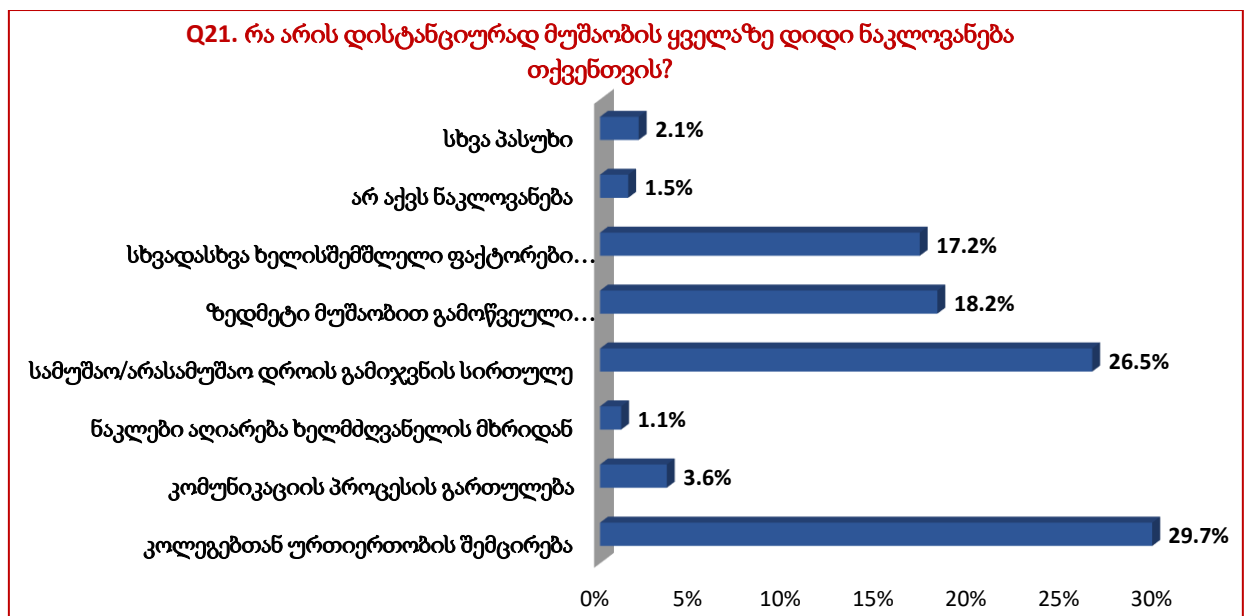
**დიაგრამა 1. დისტანციური მუშაობის უპირატესობები**



დისტანციური მუშაობის უპირატესობები განვიხილეთ ასევე გენდერულ ჭრილში დაოჯახებულ და დასაოჯახებელ რესპონდენტთათვის (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 20/ცხრილი 20). შედეგად მივიღეთ, რომ დასაოჯახებელი კაცებისათვის დისტანციური მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობებია: ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი, ტრანსპორტირების ხარჯების შემცირება და მოქნილი სამუშაო გრაფიკი (25%, 17% და 13%). დასაოჯახებელი ქალებისათვის კი უპირატესობათა სამეულში შედის: მუშაობის შესაძლებლობა ნებისმიერი ადგილიდან, ტრანსპორტირების ხარჯების შემცირება და მოქნილი სამუშაო გრაფიკი (9%, 8%, 7%). დაოჯახებულ რესპონდენტებს შემთხვევაში, კაცებისათვის უპირატესობათა ტოპ სამეულში შედის: ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი და მუშაობის შესაძლებლობა ნებისმიერი ადგილიდან (9%, 8%, 6%), ხოლო დაოჯახებულ ქალებისათვის დისტანციური მუშაობის უპირატესობებს წარმოადგენს: მუშაობის შესაძლებლობა ნებისმიერი ადგილიდან, უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის და მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, პროცენტული გადანაწილებით 22%, 15% და 14%. მიღებული შედეგები საკმაოდ არაერთგვაროვანია, ასევე უნდა შევნიშნოთ რომ დაოჯახებულ ქალებისათვის უპირატესობათა სამეულში ჩნდება და მეორე ადგილს იკავებს „უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის“.

რაც შეეხება დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანებებს, აღმოჩნდა რომ რესპონდენტთა 29.7%-სათვის კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება არის ყველაზე დიდი სირთულე დისტანციური მუშაობის დროს, ასევე მნიშვნელოვანი ნაკლოვანებაა სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულე (26.5%), ზედმეტი მუშაობით გამოწვეული სტრესი და გადაღლა (18.2%) და სხვადასხვა ხელის შემშლელი ფაქტორები, ისეთები როგორცაა ბავშვების ხმაური ოჯახში, ტექნიკური გაუმართავობა და სხვა (იხ. დიაგრამა 2). როგორც მიღებული შედეგებიდან ირკვევა, სოციალური ურთიერთობების დეფიციტი აღმოჩნდა დისტანციური მუშაობის მთავარი ნაკლი. საინტერესოა გამოკითხულთა კონკრეტულად რომელი ჯგუფი ანიჭებს უპირატესობას თითოეულ ზემოთ მოყვანილ უპირატესობებს და რა თავისებურებები იკვეთება ამ ჭრილში.

**დიაგრამა 2. დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანებები**



დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანებების გენდერულ ჭრილში განხილვისას (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 21/ცხრილი 21), დადგინდა, რომ დასაოჯახებელი კაცებისათვის დისტანციური მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანებებია: სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნის სირთულე, ზედმეტი მუშაობით გამოწვეული გადაღლა და სტრესი და სხვადასხვა ხელისშემშლელი ფაქტორები (21%, 19%, 11%). დასაოჯახებელი ქალებისათვის კი ნაკლოვანებათა სამეულში შედის: კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება, სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნის სირთულე და ზედმეტი მუშაობით გამოწვეული გადაღლა და სტრესი (12%, 12%, 7%). როგორც



ვხედავთ, დასაოჯახებელი ქალებისათვის უფრო მნიშვნელოვანია კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირების ფაქტორი, ვიდრე დასაოჯახებელი კაცებისათვის. რაც შეეხება დაოჯახებულ რესპონდენტებს, კაცებისათვის ყველაზე დიდი ნაკლოვანებებია: კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება, სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულე და სხვადასხვა ხელისშემშლელი ფაქტორები (11%, 5%, 4%), ხოლო ქალებისათვის: კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება, სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულე და სხვადასხვა ხელისშემშლელი ფაქტორები (27%, 16%, 13%). როგორც ვხედავთ, დაოჯახებულ რესპონდენტთა შორის ნაკლოვანებათა სამეული სქესის მიუხედავად მსგავსია.

საინტერესოა ის ფაქტი რომ რესპონდენტთა 86.6%-ს დისტანციურად მუშაობის გამოცდილება არ ჰქონია კოვიდ-19-ით გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 22/ცხრილი 22). მიღებული მონაცემები მნიშვნელოვანი დასკვნის გაკეთების საშუალებას გვაძლევს – გლობალური პანდემიის პირობებში, სამუშაოს შესრულების დისტანციური მუშაობის ფორმატი საქმიანობის გაგრძელების ერთადერთი ფორმა აღმოჩნდა, რომელსაც აქამდე ფაქტობრივად არასდროს არცერთი დამსაქმებლის მიერ ყურადღება არ ეთმობოდა, დღეს კი იგი უკვე მუშაობის ერთ-ერთ საკმაოდ აღიარებულ ფორმად გვევლინება. ვვარაუდობთ, რომ დისტანციური მუშაობა აქტუალური და მოთხოვნადი მუშაობის ფორმა იქნება პანდემიის დასრულების შემდგომაც.

იმისათვის, რომ გაგვერკვია რეალურად როგორ აფასებენ ადამიანები დისტანციური მუშაობის, როგორც მუშაობის ერთ-ერთი ფორმის, ვალიდურობას, გადავწყვიტეთ მათთვის მოგვეყვანა ორი განსხვავებული სიტუაცია და ვთხოვეთ მათზე საკუთარი პოზიციის დაფიქსირება. პირველი სიტუაცია – შეძლებდნენ თუ არა სრულყოფილად შეესრულებინათ მათზე დაკისრებული მოვალეობები იმ შემთხვევაში თუ იმუშაებდნენ ნაწილობრივ დისტანციურად, კვირაში 2.5 დღიდან 4 დღის ჩათვლით, და მეორე – შეძლებდნენ თუ არა სრულყოფილად შეესრულებინათ მათზე დაკისრებული მოვალეობები იმ შემთხვევაში თუ იმუშაებდნენ კვირაში 5 დღე, ანუ სრულად დისტანციურად. პირველ შემთხვევაში, რესპონდენტთა 85.4% დადებით პასუხს აფიქსირებს, ხოლო მეორე შემთხვევაში 60.8% აფიქსირებს დადებით

პასუხს (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 24 და 25/ცხრილი 24 და 25). მიღებული შედეგები გვაფიქრებინებს, რომ კომპანიებში შესასრულებელი საქმიანობების უმეტესობა იძლევა დისტანციურად მუშაობის საშუალებას თუ სრულად არა ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობით მაინც, ანუ შესაძლებელია ამ საქმიანობების განხორციელება სტანდარტული ოფისიდან მოშორებით და სულაც არ არის საჭირო კვირაში 5 დღე ოფისში გატარება.

მიუხედავად იმისა, რომ გამოკითხულთა უმეტესობა ზოგადი შეფასებით დისტანციურად მუშაობისადმი დადებითად არის განწყობილი, ასევე მათი უმეტესობა 73.1% აღნიშნავს, რომ დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ ხელფასის წილს ვერ დათმობდნენ, გამოკითხულთა 13.4% მზად არის რომ დათმოს მისი ხელფასის 5%, ხოლო 10.8%-ს აქვს განსხვავებული პასუხი (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 26/ცხრილი 26). საინტერესოა გამოკითხულთა რომელი ჯგუფისთვის არის მისაღები ხელფასის 5%-იანი შემცირების სანაცვლოდ დისტანციური მუშაობის უფლება და რომელი ჯგუფი ვერ დათმობს მის თუნდაც მცირე წილს. ვვარაუდობთ, რომ ეს უკანასკნელი შესაძლოა გამოწვეული იყოს ხელფასის სიმცირით სპეციალისტთა ან საშუალო რგოლის მენეჯერთა დონეზე.

დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ სამსახურის ცვლილებასთან დაკავშირებით რესპონდენტთა პასუხები თითქმის თანაბრად გადანაწილდა. დადებით (38.8%) და უარყოფით (36.9%) პასუხებს შორის (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 27/ცხრილი 27). უარყოფითი პასუხი შესაძლოა გამოწვეული იყოს იმ არაპროგნოზირებადი გარემოებით, რომელიც ამჟამად კოვიდ-19-ით არის გამოწვეული, ასევე, ცვლილებების მიუღებლობით ან პირდაპირი გაგებით იმ მიზეზით, რომ მათ უბრალოდ აღარ სურთ დისტანციურად მუშაობის გაგრძელება და შესაბამისად, არც ამჟამინდელ სამსახურს დატოვებდნენ დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ.

სამსახურით კმაყოფილების ხარისხი 45.6%-ს შეადგენს, კმაყოფილი არ არის 11.7%, ხოლო საშუალოდ კმაყოფილია 41.5% (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 28/ცხრილი 28). საინტერესოა რა კავშირი არსებობს შრომით კმაყოფილებასა და დისტანციური მუშაობის ინტენსივობას შორის, ასევე, რამდენად ახდენს სამსახურით

კმაყოფილებაზე გავლენას შემდეგი ფაქტორები: ავტონომიის შეგრძნება, გადაწყვეტილებების თავისუფლად მიღების შესაძლებლობა, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, სათანადო აღიარება მენეჯერის მხრიდან და ა.შ. ფ - 3

დისტანციური მუშაობისადმი რესპონდენტთა დამოკიდებულებებსა და მათი განწყობა/მდგომარეობის კვლევის მიზნით, რესპონდენტებს ვთხოვეთ კითხვარის ბოლო სექცია (Q29 – Q42) – დებულებები დისტანციური მუშაობის შესახებ, შეეფასებინათ ფრენსის ლიკერტის ხუთ ბალიანი შეფასების სკალით, რომელშიც 1 ნიშნავს „სრულიად ვეთანხმები“, 2 – „ვეთანხმები“, 3 – „მიჭირს პასუხის გაცემა“, 4 – „არ ვეთანხმები“, 5 – „სრულიად არ ვეთანხმები“.

**Q29.დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე ყოფნისას** – აღნიშნული კითხვა მიზნად ისახავდა დაგვედგინა თუ როგორ აფასებენ რესპონდენტები საკუთარ პროდუქტიულობას დისტანციური მუშაობის დროს, ანუ შევისწავლეთ თვითშეფასებაზე დაფუძნებული პროდუქტიულობა. რესპონდენტთა 47% მიიჩნევს, რომ დისტანციურად მუშაობისას უფრო მეტად პროდუქტიული არ არის, ვიდრე ოფისიდან მუშაობისას, ხოლო 39.4%-ს, პირიქით მიაჩნია (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 29/ცხრილი 29). საინტერესოა, კონკრეტულად რომელი ჯგუფისთვის არის დისტანციურად მუშაობა უფრო პროდუქტიული, აქვს თუ არა ასაკს, სამუშაო სტაჟს ან პოზიციას აღნიშნულ მონაცემზე გავლენა, რაზეც პასუხებს მივიღებთ შემდეგში.

**Q30.დისტანციური მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად იყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს** – რესპონდენტთა 61.9% სრულად ეთანხმება დებულებას, რომ დისტანციური მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად იყენებს საკუთარ შესაძლებლობებს (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 30/ცხრილი 30). არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ ეს არის თვითშეფასება, ანუ როგორ აღიქვამენ ადამიანები საკუთარ შრომას დისტანციური მუშაობის პირობებში. ვინაიდან აღნიშნულ დებულებას რესპონდენტთა 80.5% ეთანხმება, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ისინი დარწმუნებულები არიან საკუთარ შესაძლებლობებში.

**Q31.დისტანციური მუშაობისას სრულად ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად** – რესპონდენტთა აბსოლუტური უმრავლესობა -

91.3% მიიჩნევს, რომ სრულად აცნობიერებს კომპანიის მიზნებს და საკუთარი წვლილი შეაქვს მათ მისაღწევად (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 31/ცხრილი 31).

**Q32. დისტანციური მუშაობისას გრძნობ უფრო მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ უფრო მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე ყოფნისას** – საინტერესო შედეგი მივიღეთ დისტანციური მუშაობის დროს პასუხისმგებლობის გრძნობასთან დაკავშირებით. რესპონდენტთა 83.7% მიიჩნევს, რომ დისტანციური მუშაობა იწვევს პასუხისმგებლობის გრძნობის გამძაფრებას, ეს კი შესაძლოა გამოწვეული იყოს მუდმივი შფოთვით, რომ არ ჩამორჩეს მოვლენებს (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 32/ცხრილი 32). ასევე, დროულად ან დროზე ადრეც შეასრულოს დავალება, რომ არ გამოიწვიოს ხელმძღვანელის უნდობლობა და ეჭვი იმის შესახებ რომ იგი არაეფექტურად მუშაობს დისტანციურ პირობებში.

**Q33. დისტანციური მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა** – დისტანციური მუშაობის ერთ-ერთ ნაკლოვანებად მიჩნეულია სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულე. მართლაც, ჩვენი კვლევის შედეგებიც იმავეს მეტყველებს, რესპონდენტთა 45.8% სრულად ეთანხმება აღნიშნულ მოსაზრებას (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 33/ცხრილი 33), რაც საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია იმისათვის რომ ვივარაუდოთ დისტანციური მუშაობის ნეგატიური გავლენა დროის აღქმაზე. საინტერესოა რესპონდენტთა რომელი ჯგუფისთვის არის აღნიშნული მონაცემი უფრო მნიშვნელოვანი, ახდენს თუ არა ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, ავტონომიის ხარისხი, დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა ან სხვა რომელიმე ცვლადი აღნიშნულ მონაცემზე მნიშვნელოვან ზეგავლენას.

**Q34. დისტანციური მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების საშუალებით** – თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებები დასაქმებულთა უმეტესობისათვის (88.6%) კომუნიკაციის მისაღები ფორმაა და შეუძლიათ ადვილად დაუკავშირდნენ კოლეგებს დისტანციური მუშაობის დროს (იხ. დანართი, დიაგრამა 34/ცხრილი 34).

**Q35. დისტანციური მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას** – სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვის

საკითხი, რესპონდენტთა შორის სხვადასხვაგვარად არის შეფასებული. იმ ადამიანთა ოდენობა, ვინც ფიქრობს რომ დისტანციური მუშაობის დროს უკეთ ახერხებს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას, თითქმის უტოლდება მათ ვინც ამის საპირისპიროს ფიქრობს – 43.8% / 46.9% (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 35/ცხრილი 35). შესაბამისად, საინტერესოა რამ გამოიწვია რესპონდენტთა ასეთი გადანაწილება, რა ფაქტორები ახდენს მათ ამ დამოკიდებულებაზე გავლენას.

**Q36.დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად** – რესპონდენტთა 46.9% მიიჩნევს, რომ ისინი დისტანციური მუშაობის დროს უფრო ბედნიერები არიან, რადგან მეტ დროს ატარებენ ოჯახის წევრებთან ერთად, 41.5% კი ამის საპირისპიროს ფიქრობს (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 36/ცხრილი 36). საინტერესოა კონკრეტულად რომელი ჯგუფისთვის არის დისტანციური მუშაობა ბედნიერების მომტანი.

**Q37.დისტანციური მუშაობისას მონიჭებული ავტონომია და საკუთარი საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა ზრდის ჩემს მოტივაციას.**

**Q38.დისტანციური მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტილებებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით.**

37-ე და 38-ე კითხვები უკავშირდება ხელმძღვანელის/მენეჯერის მმართველობით სტილს, ანუ როგორი დამოკიდებულება აქვს ხელმძღვანელს დასაქმებულისადმი, ანიჭებს იგი ავტონომიას დისტანციურად დასაქმებულს თუ ზედმეტი კონტროლით გამოირჩევა? ასევე აძლევს თუ არა საშუალებას რომ თავისუფლად მიიღოს გადაწყვეტილებები. აღნიშნულ 2 მოსაზრებაზე, პასუხები არაერთგვაროვანია, 51.9% მიიჩნევს რომ მინიჭებული ავტონომია და საკუთარი საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა აქვს რაც მის მოტივაციაზე დადებითად აისახება. 38.6%, ამის საპირისპიროდ ფიქრობს, ხოლო 9.5% თავს იკავებს პასუხის გაცემისგან (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 37/ცხრილი 37). დაახლოებით მსგავსია შედეგები მეორე დებულების შეფასებისასაც: რესპონდენტთა 56% მიიჩნევს, რომ დისტანციური მუშაობისას თავისუფლად იღებს გადაწყვეტილებებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით, 35.3% კი აღნიშნულის საპირისპიროდ ფიქრობს. (იხ. დანართი 2,

დიაგრამა 38/ცხრილი 38). მნიშვნელოვანია ვიცოდეთ რა იწვევს აღნიშნულ არაერთგვაროვნებას, რა ახდენს ზეგავლენას ამ შედეგებზე.

**Q39. დისტანციური მუშაობისას შემძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ გგრძნობ/ავად ვარ** – ცნობილია, რომ დისტანციური მუშაობა ხელს უწყობს ავადმყოფობის გამო მოცდენების შემცირებას. ჩვენი კვლევის შედეგებიც იმავეს გვკარნახობს, დასაქმებულთა 82.8% აღნიშნავს, რომ დისტანციური მუშაობისას მუშაობს მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ გგრძნობს (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 39/ცხრილი 39). ეს უკანასკნელი კი დამსაქმებლისათვის დიდი უპირატესობაა

**Q40. დისტანციური მუშაობისას ჩემი კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს კომპანიაში** – დასაქმებულთა ნახევარზე მეტი, 53.3% შიშობს, რომ დისტანციური მუშაობა მათ კარიერულ წინსვლას შეაფერხებს, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს მათ. რესპონდენტთა მნიშვნელოვანი წილი კი ამის საპირისპიროს ფიქრობს, კითხვაზე პასუხის გაცემისაგან თავი შეიკავა 11.4%-მა (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 40/ცხრილი 40). ცხადია, რომ დისტანციური მუშაობის დროს თანამშრომლებს აქვთ კარიერულ წინსვლასთან დაკავშირებული ეჭვები, ეს კი მათ მოტივაციაზე უარყოფითად აისახება.

**Q41. დისტანციური მუშაობისას ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის, თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად.**

**Q42. დისტანციური მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ.**

უკანასკნელი 2 კითხვა შეეხება დისტანციური მუშაობისას ხელმძღვანელის რესპონდენტებთან დამოკიდებულების განსაზღვრას. იმ ადამიანთა პროცენტული წილი, ვინც მიიჩნევს რომ ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის მისი ყოველდღიური საქმიანობის შინაარსი(51.5%) და მისი შედეგების აღიარებაც სათანადოდ ხდება(50.6%), თითქმის უტოლდება მათ ვინც ამის საპირისპიროს ფიქრობს (37.9% / 39%). (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 41 და 42/ცხრილი 41 და 42) საინტერესოა გავიგოთ ასეთი არაერთგვაროვნების მიზეზი. აქვს თუ არა აღნიშნულ მონაცემებზე გავლენა ისეთ ცვლადებს როგორცაა რესპონდენტთა პოზიცია

კომპანიაში, სამუშაო სტაჟი, ავტონომიის ხარისხი, დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა და ა.შ.

კვლევის ზოგადი ანალიზი ძალიან საინტერესო შედეგებს გვიჩვენებს. კვლევა პანდემიის პერიოდში ჩატარდა, შესაბამისად რესპონდენტთა უმეტესობას დისტანციური მუშაობის გამოცდილება ჰქონდა და შეეძლოთ შეეფასებინათ მისი როგორც დადებითი, ისე უარყოფითი მხარეები, დაეფიქსირებინათ მათი შეხედულებები და დამოკიდებულებები მუშაობის აღნიშნული ფორმატის მიმართ. საინტერესოა რომ, კოვიდ-19 პანდემიამდე რესპონდენტთა ძალიან მცირე ნაწილს ჰქონდა დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობა, ხოლო პანდემიის პერიოდში მიღებული გამოცდილების შედეგად, რესპონდენტთა საკმაოდ დიდი ნაწილი აღნიშნავს, რომ ისურვებდა კვლავ ემუშავა დისტანციურად მომავალში რაც ამ ტიპის მუშაობის დიდ უპირატესობაზე მეტყველებს. ამავდროულად, საინტერესოა ისიც, რომ ხმათა უმრავლესობით ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობა აღმოჩნდა მუშაობის ყველაზე მეტად სასურველი ფორმა, რადგან ამ დროს ისინი დისტანციური მუშაობის ნეგატიური ეფექტების შესუსტებას უკეთ ახერხებენ: ინარჩუნებენ პირდაპირ ურთიერთობებს კოლეგებთან და ხელმძღვანელთან, სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნის სირთულეც მცირდება და სხვა. დისტანციური მუშაობისას საკუთარი განწყობების დაფიქსირებისას, აღმოჩნდა რომ რესპონდენტთა უმეტესობისათვის დისტანციური მუშაობა იწვევს პასუხისმგებლობის გრძნობის გამძაფრებას, შეუძლოდ ყოფნის დროსაც კი დისტანციური მუშაობის შემთხვევაში თანამშრომლები აგრძელებენ მუშაობას, რაც ოფისში მუშაობის შემთხვევაში სამსახურის გაცდენის მნიშვნელოვანი წინაპირობა იქნებოდა. მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტთა უმეტესობა სრულად აცნობიერებს კომპანიის მიზნებს და მაქსიმალურად ეფექტიანად იყენებენ საკუთარ შესაძლებლობებს ამ მიზნების მისაღწევად, დისტანციურად მომუშავეების საკმაოდ დიდი ნაწილი მაინც განიცდის კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების შემცირებას.

**ლიკერტის სკალის მონაცემთა აღწერითი სტატისტიკა და გრაფიკული ანალიზი.**  
დისტანციური მუშაობისადმი თანამშრომელთა განწყობებისა და

დამოკიდებულებების კვლევის მიზნით, ფრენსის ლიკერტის სკალის შეფასების სისტემის მეშვეობით, რესპონდენტებს ვთხოვეთ დაეფიქსირებინათ თუ რამდენად ეთანხმებიან ან არ ეთანხმებიან გარკვეულ მოსაზრებებს. ლიკერტის სკალის მონაცემთა დასამუშავებლად ბაზაში Q29-Q42 ცვლადთა კატეგორიებს შევუსაბამეთ შემდეგი ქულები:

სრულიად არ ვეთანხმები – 1

არ ვეთანხმები – 2

მიჭირს პასუხის გაცემა – 3

ვეთანხმები – 4

სრულიად ვეთანხმები – 5

შედეგად მივიღეთ ინტერვალური ტიპის მონაცემები, სადაც მინიმალური ქულა შეადგენს 1-ს, ხოლო მაქსიმალური – 5-ს და შევძელით აღწერითი სტატისტიკის გამოტანა (იხ. დანართი 2, ცხრილი 43).

ცვლადები, რომლებთანაც ცენტრალური ტენდენციის საზომით მკვეთრად გამოიკვეთა საშუალოზე მაღალი ქულები 4-დან 5 მდე, ხასიათდება ტენდენციით პასუხებისკენ „სრულიად ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ (იხ. დანართი 2, ცხრილი 43). ასეთი ცვლადებია:

Q31. დისტანციური მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად.

Q34. დისტანციური მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების საშუალებით.

Q32. დისტანციური მუშაობისას ვგრძნობ უფრო მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე.

Q39. დისტანციური მუშაობისას შემძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ.

Q30. დისტანციური მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს.



Q33. დისტანციური მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა.

ჩამოთვლილთაგან პირველი ოთხი ცვლადი აშკარად მიუთითებს დისტანციური მუშაობის უპირატესობებზე, ვინაიდან რესპონდენტები დადებითად აფასებენ მოცემულ მოსაზრებებს. მათ შორის მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ Q39 ცვლადზე რესპონდენტთა უმრავლესობის დადებითი პასუხი დამსაქმებლისთვის სასიკეთო ეფექტით ხასიათდება, ვინაიდან სხვა შემთხვევაში, ავად ყოფნის დროს დასაქმებულები დასვენების დღით ისარგებლებდნენ და სამუშაოს არ შეასრულებდნენ, დისტანციური მუშაობის პირობებში კი, თუ საქმე არ გვაქვს მძიმე ავადყოფობასთან, ადამიანები მაინც შრომობენ სახლიდან და ასრულებენ მათზე დაკისრებულ მოვალეობებს. როგორც ვხედავთ, Q33. *დისტანციური მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა* – ცვლადიც „კარგის“ შეფასებაში მოყვა. ამდენად, საინტერესოა რესპონდენტთა რომელი ჯგუფისთვისაა რთული სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა, რასაც ცოტა მოგვიანებით შევხებით.

ლიკერტის სკალის მონაცემთა ინტერვალურში გადაყვანის შემდეგ შესაძლებლობა მოგვეცა, აგრეთვე, რომ აგვეგო სხვადასხვა სახის გრაფიკები: ჰისტოგრამები განაწილების მრუდთან ერთად, Q-Q დიაგრამები 1-დან 5-მდე ინტერვალში განაწილების მასშტაბით, რომელიც საშუალებას გვამძლევს დავადგინოთ მონაცემთა ნაკრები არის თუ არა ნორმალური განაწილების, აგრეთვე დიაგრამები – Detrended normal Q-Q plot, რომელიც გვიჩვენებს თითოეული ინტერვალის ნორმალური განაწილებიდან გადახრებს და ბოლოს boxplot გრაფიკები. ჰისტოგრამები და ბოქსპლოტები საუკეთესო საშუალებაა სწორედ, რომ ვიზუალურადაც ვიხილოთ ტენდენციები და მონაცემთა განთავსების დიაპაზონები 1-დან 5-მდე მასშტაბით (იხ. დანართი 2, დიაგრამა 43-97).

## 3.2 სიღრმისეული სტატისტიკური კვლევა, ჰიპოთეზების ფორმულირება და მოდელის საიმედოობის შემოწმება

### 3.2.1 მონაცემთა ანალიზი რესპონდენტთა პოზიციებისა და დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის ჭრილში

კვლევის ზოგადი ნაწილიდან უკვე შევითქვეთ, რომ სადაზღვევო კომპანიებში დასაქმებულთა 62.9% უფროსი ან უმცროსი სპეციალისტის პოზიციაზე მუშაობს. უმაღლესი რგოლის მენეჯერია გამოკითხულთა 8.5% ხოლო საშუალო რგოლის მენეჯერია - 28.6%. რაც შეეხება დისტანციური მუშაობის ინტენსივობას, გამოკითხულთა 63.8% სრულად დისტანციურად მომუშავეა (კვირაში 5 დღე), ნაწილობრივ დისტანციურად კი გამოკითხულთა 25.9% მუშაობს. საინტერესოა, რესპონდენტთა მიერ დაკავებული პოზიციებისა და დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის მიხედვით რა ტენდენციები შეინიშნება დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით მათ შეხედულებებსა და დამოკიდებულებებზე. სწორედ ამ საკითხების კვლევისას და ჰიპოთეზების შესამოწმებლად გამოვიყენეთ კროსტაბულაციური ანალიზი და ხი-კვადრატ ტესტები, რომლის შედეგებიც წინამდებარე ორი ქვეთავით არის წარმოდგენილი.

**მონაცემთა ანალიზი რესპონდენტთა პოზიციების ჭრილში.** სამუშაო პოზიციის კავშირი შევისწავლეთ ოფისში მუშაობისა და დისტანციურად მუშაობის ჯგუფის რამდენიმე ცვლადთან და, ასევე, დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტის განწყობა/მდგომარეობის ჯგუფის ცვლადებთან მიმართებით.

როგორც კვლევითი შედეგებიდან ირკვევა, უმაღლესი რგოლის მენეჯერთა უმეტესობა, 57.8% მუშაობს ნაწილობრივ დისტანციურად, სრულად დისტანციურად კი მუშაობენ უმეტესად სპეციალისტები (უფროსი ან უმცროსი სპეციალისტი) – 76.5%. (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 1) აღნიშნული შედეგი შესაძლოა ავხსნათ იმ ფაქტით, რომ უმაღლესი რგოლის მენეჯერს მეტი პასუხისმგებლობები აკისრიათ, შესაბამისად, მათ უწევთ კვირაში რამდენიმე დღე მაინც სამსახურში გამოცხადება. თითქმის იგივე შედეგი დადასტურდა დისტანციური მუშაობის დღეების რაოდენობის დაფიქსირებისას. სრულად დისტანციურად, ანუ 5 დღე კვირაში მუშაობს

სპეციალისტთა 80.7%, დანარჩენი კი ნაწილობრივ დისტანციურ რეჟიმზეა (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 2). უმაღლესი დონის მენეჯერთა მხოლოდ 28.9%-ია სრულად დისტანციურად მომუშავე, დანარჩენი კი ნაწილობრივ დისტანციურად მუშაობს.

როგორც აღმოჩნდა, უმაღლესი დონის მენეჯერთა 71.1% არის კმაყოფილი იმ სამუშაო დროით რასაც დისტანციურ მუშაობას უთმობს. სპეციალისტების 63% კი ისურვებდა უფრო იშვიათად ემუშავა დისტანციურად (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 3), რაც ცალსახად გვაძლევს იმ დასკვნის გაკეთების საშუალებას, რომ სრულად დისტანციურად მომუშავე ადამიანებს აქვთ უკმაყოფილების გრძნობა მუშაობის ამ სტილზე. კონკრეტულად რა ნაკლოვანებას ხედავენ კი ამას შემდეგი კითხვებიდან გავარკვევთ.

უმაღლესი რგოლის მენეჯერთათვის, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი აღმოჩნდა დისტანციური მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა (33.3%), მას მოსდევს უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის 20%-ით და მუშაობა ნებისმიერი ადგილიდან 15.6%-ით. რაც შეეხება სპეციალისტებს, მათთვის ყველაზე დიდი უპირატესობაა ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი (25.9%), მას მოსდევს ტრანსპორტირების ხარჯების შემცირება 23.8%-ით და მუშაობა ნებისმიერი ადგილიდან 18.4%-ით. რაც შეეხება საშუალო რგოლის მენეჯერებს, მათთვის უმაღლესი რგოლის მენეჯერების მსგავსად, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი არის უპირატესი (33.8%), მე-2 ადგილზეა მუშაობა ნებისმიერი ადგილიდან 25.2%-ით და ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი 16.6%-ით (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 4). მიღებული შედეგები გვკარნახობს, რომ დისტანციურ მუშაობას სხვადასხვა დადებითი შედეგი აქვს თანამშრომელთა იერარქიული საფეხურების მიხედვით, სპეციალისტებს სავარაუდოდ არ აქვს მაღალი ხელფასი, შესაბამისად, მათთვის მნიშვნელოვანია ტრანსპორტირების ხარჯების შემცირება, ასევე, დროის შემცირება, რომელსაც ოჯახის წევრებთან გაატარებენ, ან ისევ სამუშაოს მოახმარენ. სამივე იერარქიული საფეხურისათვის ტოპ სამეულში შედის მუშაობის შესაძლებლობა ნებისმიერი ადგილიდან, რაც იმას მიგვანიშნებს რომ ყველასთვის სასიამოვნოა მოქნილობა მუშაობის დროს.

როგორც აღმოჩნდა, კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება ყველაზე დიდი ნაკლოვანებაა როგორც უმაღლესი რგოლის (60%), ისე საშუალო რგოლის მენეჯერებისათვის (37.7%). რაც შეეხება სპეციალისტებს, მათთვის სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნის სირთულე, ზედმეტი მუშაობით გამოწვეული სტრესი და გადაღლა, ასევე კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება არის 3 ყველაზე დიდი ნაკლოვანება (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 5), რაც შეგვიძლია იმით ავხსნათ, რომ ისინი უმეტესად კვირაში 5 დღე ანუ სრულად დისტანციურად მუშაობენ, შესაბამისად, სოციალიზაციის ნაკლებობას განიცდიან, არიან ტექნოლოგიებს მიჯაჭვულნი, რაც როგორც წესი იწვევს ზემოთ აღნიშნულ ნაკლოვანებებს.

ხელფასის დათმობა დღეს ქართულ რეალობაში დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ (მიუხედავად იმისა, რომ აბსოლუტურ უმეტესობას ის მოსწონს) საკმაოდ რთულია, თუმცა მიუხედავად ამისა, უმაღლესი რგოლი მენეჯერების 51.1% მზად არის, რომ მის სანაცვლოდ ხელფასის 5% დათმოს, სპეციალისტთა 81% კი მტკიცე უარს აფიქსირებს აღნიშნულ კითხვაზე (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 6). ცხადია ამის ახსნა უნდა ვეძებოთ ხელფასის მოცულობაში და რომ უმაღლესი რგოლის მენეჯერს ექნება გაცილებით მაღალი ხელფასი, ვიდრე სპეციალისტებს შესაბამისად, სპეციალისტები ვერ თმობენ მის თუნდაც 5%-ს.

კითხვაზე შეიცვლიდნენ თუ არა სამსახურს სხვა თანაბარი პირობების შემთხვევაში დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ, პასუხები შემდეგნაირად გამოიყურება: უმაღლესი რგოლის მენეჯერთა 42.2% არის თანახმა და ზუსტად ამდენივე არის წინააღმდეგი, დანარჩენმა კი ან თავი შეიკავა პასუხისგან ან სხვა პასუხი დააფიქსირა (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 7). აღნიშნულ კითხვაზე პასუხები იერარქიული წყობის სამივე საფეხურზე არაერთგვაროვანია, რაც გვაფიქრებინებს რომ არსებობს სხვა მრავალი ფაქტორი რაც ამ გადაწყვეტილებაზე იქონიებს ზეგავლენას.

აღმოჩნდა, რომ უმაღლესი რგოლის 77.8% და საშუალო რგოლის მენეჯერთა 64.2% კმაყოფილია საკუთარი სამსახურით. რაც შეეხება სპეციალისტებს, 32.8% არის კმაყოფილი, ხოლო 49.7% არის საშუალოდ კმაყოფილი (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 8). ეს შედეგები გვაფიქრებინებს, რომ დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით ზოგადი სიტუაცია სადაზღვევო კომპანიებში არის ისეთი, რომ უმაღლეს და საშუალო რგოლის

მენეჯერებს უფრო სახარბიელო პოზიციაში აყენებს, ვიდრე სპეციალისტებს. ეს შესაძლოა გამოწვეული იყოს სპეციალისტების მიმართ დაწესებული ზედმეტი კონტროლით, გაზრდილი სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტით და სოციალური იზოლაციით, სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულით, კარიერული წინსვლის შანსების შემცირებით და ა.შ.

დისტანციური მუშაობის დროს დასაქმებულებს შესაძლოა ჰქონდეთ ავტონომია შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით, ან კიდევ პირიქით, ხელმძღვანელის მხრიდან ზედმეტ კონტროლს ჰქონდეს ადგილი. აქედან გამომდინარე, საინტერესოდ მიგვაჩნია თანამშრომელთა დამოუკიდებულებების კვლევა აღნიშნულ საკითხზე. კვლევის შედეგებით დგინდება, რომ უმეტესად უმაღლესი რგოლის მენეჯერებს (66.7%) აქვთ ავტონომია და საკუთარი საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა, რაც მათ მოტივაციაზე დადებითად აისახება (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 9). ასევე, გადაწყვეტილებების მიღების კონტექსტშიც, უფრო მეტი თავისუფლებით მენეჯერები გამოირჩევიან (73.3%) (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 10). აღსანიშნავია, რომ მოცემულ ორივე დებულებას დადებითად აფასებს ასევე სპეციალისტთა საკმაოდ დიდი რაოდენობა. სპეციალისტთა 39.5% აღნიშნავს, რომ დისტანციური მუშაობისას მას აქვს საკუთარი საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა, ასევე, სპეციალისტთა 42.8% აღნიშნავს, რომ დისტანციური მუშაობისას თავისუფლად იღებს გადაწყვეტილებებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით. მიღებული შედეგები მეტყველებს იმაზე, რომ სპეციალისტთა შორისაც არსებობს ქვეჯგუფები: ის ქვეჯგუფი რომელთაც მენეჯერი/ხელმძღვანელი ანიჭებს დამოუკიდებლობასა და ავტონომიას და ის ქვეჯგუფი, რომელსაც მენეჯერი ზედმეტ კონტროლს უწესებს, რითაც თანამშრომელთა უკმაყოფილებას და დემოტივაციას იწვევს. სწორედ აღნიშნული საკითხის უფრო ღრმა კვლევისათვის, დისტანციური მუშაობისას თანამშრომლების ავტონომიისა და გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლების კავშირის დასადგენად შრომით კმაყოფილებასთან, მოვახდინეთ შემდეგი ჰიპოთეზის ფორმულირება:

*H1: დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლები, რომელთაც მენეჯერი ენდობა და ანიჭებს გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლებას, უფრო მეტად არიან სამსახურის კმაყოფილნი, ვიდრე სხვა დანარჩენნი.*

მოცემული ჰიპოთეზის შესამოწმებლად დაგვირდა ფილტრაცია, რის შედეგადაც შევძელით ამოგვეჩია ის რესპონდენტები, რომელთაც მენეჯერი ანიჭებს გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლებას, და მის ბაზაზე მოვახდინეთ სამსახურით კმაყოფილების სიხშირული ანალიზი (იხ. დანართი 3, ცხრილი 1). მივიღეთ დადებითი შედეგი, ანუ იმ რესპონდენტთა წილი, ვისაც მენეჯერი ენდობა და გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლებას აძლევს, 301 რესპონდენტიდან 295 რესპონდენტი (98%) არის სამსახურით კმაყოფილი.

ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით (იხ. ცხრილი 1) ჩანს, რომ ამ Q28 და Q38 ცვლადებს შორის არსებობს მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირი (სტატისტიკური მნიშვნელოვანების დონე არ აღემატება 0.001-ს), ანუ გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლება გავლენას ახდენს სამსახურით კმაყოფილებაზე. კენდალის tau-b ტესტები გამოვიყენეთ რადგან საქმე გვაქვს ნომინალურ ცვლადთა შორის კავშირის განსაზღვრასთან.

**ცხრილი 1. ხი-კვადრატ ტესტის შედეგები**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	85.226 <sup>a</sup>	1	.000
Continuity Correction <sup>b</sup>	82.704	1	.000
Likelihood Ratio	90.964	1	.000
Fisher's Exact Test			
Linear-by-Linear Association	85.041	1	.000
N of Valid Cases	460		

მოცემული კვლევიდან გამომდინარე, ვასკვნით, რომ ადგილი აქვს H1-ის ჭეშმარიტებას და ის თანამშრომლები, რომელთაც მენეჯერი ენდობა და ანიჭებს გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლებას, უფრო მეტად არიან სამსახურის კმაყოფილნი ვიდრე სხვა დანარჩენნი.

ძალიან საინტერესო დასკვნის გაკეთება შეგვიძლია დისტანციურად მომუშავეთა პოზიციებისა და კარიერული წინსვლის შანსების კროსტაბულაციური ანალიზით. ცხადია, რომ კარიერულ წინსვლასთან დაკავშირებით ნეგატიური მოლოდინები აქვთ სპეციალისტებს (65.4%) (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 11), ესენი

სწორედ ის დასაქმებულები არიან, რომელთაც ყველაზე მეტად სურთ დაწინაურება, შესაბამისად დისტანციურ მუშაობას განიხილავენ როგორც ერთ-ერთ მნიშვნელოვან შემაფერხებელ ფაქტორს და ნაკლოვანებას ამ კუთხით. საინტერესოა სპეციალისტთა შორის არსებობს თუ არა კიდევ დამატებით რაიმე სხვა ინდიკატორი რომელსაც ზეგავლენა აქვს მათ ამ შეხედულებაზე, მაგალითად სპეციალისტთა ჯგუფში შეიძლება თუ არა ასაკს ან სამუშაო სტაჟს ჰქონდეს გავლენა აღნიშნულ ფაქტზე. ვარაუდობთ, რომ კარიერული წინსვლის შანსების შემცირება ყველაზე მეტად ახალბედა თანამშრომლებს უნდა ანაღვლებდეთ, მათ ვისი მუშაობის სტაჟიც 1 წელს არ აღემატება. ამ საკითხს მოგვიანებით განვიხილავთ.

კითხვარის უკანასკნელი 2 კითხვა შეეხება დისტანციურად დასაქმებულთა შეფასებებს იმის შესახებ, თუ რამდენად კარგად ესმის ხელმძღვანელს/მენეჯერს მათი ყოველდღიური საქმიანობის შინაარსი და რამდენად ხდება მათი შრომითი შედეგების სათანადოდ აღიარება. როგორც შედეგებიდან ირკვევა, აღნიშნულ 2 დებულებას არ ეთანხმებიან უმეტესად სპეციალისტები, პირველ შემთხვევაში მათი 51.2%, ხოლო მეორე შემთხვევაში მათი 51.8% (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 12 და 13), არიან ისეთებიც, რომლებმაც თავი შეიკავეს აღნიშნული მოსაზრებების შეფასებისგან, თუმცა მათი წილი მცირეა, შესაბამისად არც თუ ისე მცირე რჩება იმ სპეციალისტთა ოდენობა, რომლებიც დადებითად აფასებენ ამ მოსაზრებებს, რაც კიდევ ერთხელ გვაფიქრებინებს იმას, რომ სპეციალისტთა ჯგუფში არსებობს კიდევ ქვეჯგუფები, ანუ სპეციალისტები რომლებსაც სწამთ, რომ ხელმძღვანელს კარგად ესმის მათი ყოველდღიური საქმიანობის შინაარსი და რომ შრომითი შედეგების აღიარებაც სათანადოდ ხდება მათ მიერ. საინტერესოა რა ფაქტორები ახდენს გავლენას მათ ასეთ დამოკიდებულებაზე. რაც შეეხება უმაღლესი რგოლის მენეჯერთა მოსაზრებებს, აქ ორივე შემთხვევაში საშუალოდ 70% დადებითად აფასებს და მხოლოდ მცირე ნაწილი ეწინააღმდეგება აღნიშნულ დებულებებს. საშუალო რგოლის მენეჯერები კი უმეტესად უმაღლესი რგოლის მენეჯერების მსგავსი შედეგებით ხასიათდებიან.

როგორც კვლევის შედეგებიდან ირკვევა, სადაზღვევო კომპანიებში რესპონდენტთა მიერ დაკავებული პოზიციები გავლენას ახდენს მათ მიერ დისტანციური მუშაობის გამოცდილებებსა და შეხედულებებზე. როგორც აღმოჩნდა, უმაღლესი რგოლის მენეჯერები უმეტესად ნაწილობრივ დისტანციურად,

სპეციალისტები კი პირიქით - უმეტესად სრულად დისტანციურად მუშაობენ. სწორედ სპეციალისტთა უმეტესობა აღნიშნავს, რომ ისურვებდა უფრო იშვიათად ემუშავა დისტანციურად, და ასახელებენ დისტანციური მუშაობის ისეთ ნაკლოვანებებს როგორცაა: სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნის სირთულე, ზედმეტი მუშაობით გამოწვეული სტრესი/გადაღლა, და კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება, ეს ნაკლოვანებები კი სოციალიზაციის ნაკლებობასა და ტექნოლოგიებთან მიჯაჭვულობას უკავშირდება. რაც შეეხება დისტანციური მუშაობის უპირატესობებს, სამივე იერარქიული დონის თანამშრომლისათვის მუშაობის შესაძლებლობა ნებისმიერი ადგილიდან არის მნიშვნელოვანი უპირატესობა. სამსახურით კმაყოფილების კონტექსტში აღმოჩნდა, რომ სპეციალისტები, რომელთაც მენეჯერი ენდობა და ანიჭებს გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლებას, უფრო მეტად არიან სამსახურით კმაყოფილნი ვიდრე სხვა დანარჩენნი. ასევე, მენეჯერთა მიერ დაფიქსირებული პასუხების მიხედვით, თანამშრომელთა ყოველდღიური საქმიანობის შინაარსი კარგად ესმის ხელმძღვანელებს, სპეციალისტთა ჯგუფში კი აღნიშნულ საკითხებზე მოსაზრებები ორად იყოფა, რაც გვაფიქრებინებს რომ არსებობს სხვადასხვა ფაქტორები რაც ამგვარ ურთიერთსაპირისპირო პასუხებს განაპირობებს.

**მონაცემთა ანალიზი დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის ჭრილში.** კვლევის ზოგადი ნაწილიდან უკვე შევიტყვეთ, რომ სადაზღვევო კომპანიებში დასაქმებულთა 63.8% სრულად, ხოლო 25.9% ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეა. ახლა კი შევიტყობთ თუ რა კავშირი აქვს დისტანციური მუშაობის ინტენსივობას ისეთ ცვლადებთან, როგორცაა: სამსახურით კმაყოფილება, სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა, კარიერული წინსვლის შესახებ შეხედულებები, დისტანციური მუშაობის უპირატესობებსა და ნაკლოვანებებზე შეხედულებები და სხვა.

მრავალი კვლევით დასტურდება, რომ დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა პირდაპირ კავშირშია შრომით კმაყოფილებასთან. ჩვენი შედეგების მიხედვით, ის ადამიანები ვინც 3 ან 4 დღეს მუშაობენ დისტანციურად ყველაზე მეტად კმაყოფილნი არიან სამსახურით, ხოლო ყველაზე მეტად უკმაყოფილო ის ადამიანები არიან ვინც



კვირაში 5 დღე მუშაობენ დისტანციურად (15.9%), საშუალოდ კმაყოფილია სრულად დისტანციურად მომუშავეთა 50.5% (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 14) . ამ შედეგების მიზეზი მრავალი შეიძლება იყოს, მათ შორის სოციალური იზოლაციის შეგრძნება რასაც სრული დისტანციური მუშაობა იწვევს, ასევე კარიერული წინსვლის შანსების შემცირება, სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნის სირთულე და ა.შ.

სრულად (5 დღე) დისტანციურად მომუშავეთათვის, დისტანციური მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლი არის სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულე (29.1%) (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 15), რაც ლოგიკურია, ვინაიდან ისინი მუდმივად მუშაობენ დისტანციურად, პირდაპირი ინტერაქციების გარეშე, რთული ხდება სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა, სახლი აღარ არის მხოლოდ პირადი ცხოვრებისათვის განკუთვნილი ადგილი, არამედ უკვე სამსახურიც კი ხდება, აქედან გამომდინარე, ძნელია მკვეთრი საზღვრების დაწესება. ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეთათვის კი ყველაზე დიდი ნაკლოვანებაა კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება (35%). რაც შეეხება უპირატესობებს, სრულად დისტანციურად მომუშავეთათვის ყველაზე დიდი უპირატესობა არის მუშაობის შესაძლებლობა ნებისმიერი ადგილიდან (24.3%), მას მოსდევს ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი და ხარჯების შემცირება. ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეთათვის კი, უპირატესია მოქნილი სამუშაო გრაფიკი (44.5%), ასევე, ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი (24.1%) და უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის (12.4%) (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 16).

როგორც კვლევის შედეგებიდან ირკვევა, ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეების უმრავლესობა დისტანციურად მუშაობის დროს უკეთ ახერხებს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას (70.8%) და სრულად ეთანხმება ამ დებულებას. სრულად დისტანციურად მომუშავეები კი უმეტესად არ ეთანხმებიან, მათი 64.1% უარყოფს მოცემულ დებულებას (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 17). ეს კი მნიშვნელოვანი დასკვნის გაკეთების საშუალებას გვაძლევს, სრულად დისტანციურად მომუშავეებს უჭირთ პირადი ცხოვრების პასუხისმგებლობებისა და სამუშაოს პასუხისმგებლობების ეფექტურად შეთავსება, ვინაიდან ისინი მუდმივად სახლიდან მუშაობენ, ეშლებათ ზღვარი სამსახურსა და ოჯახს შორის, ადგილი აქვს სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს და სოციალურ იზოლაციას.

სრულად დისტანციურად მომუშავეების უმეტესობა – 68.5% ფიქრობს, რომ დისტანციურად მუშაობისას მათი კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად ხედავს მათ, ხოლო ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეები ამის საპირისპიროდ ფიქრობენ (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 18). ამ შედეგების ახსნა უნდა ვეძებოთ იმ ფაქტში, რომ ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეებს არ აქვთ პროფესიული იზოლაციის განცდა, ისინი კვირაში 1 დღე მაინც (მინიმუმ) მიდიან ოფისში, ხვდებიან ხელმძღვანელს, შესაბამისად მათ არ ეუფლებათ ის განცდა, რომ რადგან დისტანციურად მუშაობენ და ხელმძღვანელი ყოველდღიურად ვერ ხედავს მათ შრომას რომ ეს კარიერული წინსვლის შანსებს შეუმცირებს.

ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეთა 80% ეთანხმება დებულებას, რომ დისტანციურად მუშაობისას ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას აკეთებს ის ყოველდღიურად. სრულად დისტანციურად მომუშავეების მხოლოდ 37% კი ეთანხმება აღნიშნულ დებულებას (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 19). ეს შედეგები გვაფიქრებინებს, რომ ნაწილობრივ დისტანციური მუშაობა გაცილებით ეფექტიანია, ვიდრე სრულად დისტანციური მუშაობა, რადგან ამ დროს ადამიანი ახერხებს როგორც მოქნილი სამუშაო გრაფიკის უპირატესობით სარგებლობას, ასევე უკეთ ინარჩუნებს სამუშაოსა და ოჯახს შორის ბალანსს და აქვს იმის რწმენა (ასევე ობიექტური რეალობაც არის შესაბამისი), რომ ხელმძღვანელიც უკეთ ხედავს და აფასებს ინდივიდების ყოველდღიურ საქმიანობას.

საინტერესოა, თუ როგორ აფასებენ სრულად დისტანციურად მომუშავე რესპონდენტები დისტანციური მუშაობის ეფექტურობას და საკუთარი გამოცდილებიდან გამომდინარე, როგორ წარმოუდგენიათ მათზე დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება იმ შემთხვევაში, თუ დისტანციურად იმუშაებდნენ კვირაში 2.5-4 დღე (მინიმუმ 2.5 დღიდან – ნახევარი სამუშაო კვირა, მაქსიმუმ 4 დღის ჩათვლით). სწორედ ამ საკითხის კვლევისას დაისვა შემდეგი ჰიპოთეზა:

*H2: კვირის მანძილზე 5 დღით დისტანციურად მომუშავე რესპონდენტებსაც კი შესაძლებლად მიაჩნიათ მათზე დაკისრებული ვალდებულებების სრულყოფილად*

შესრულება კვირაში მინიმუმ 2.5 დღიდან (ნახევარი სამუშაო კვირა) მაქსიმუმ 4 დღის ჩათვლით დისტანციურად მუშაობის პირობებში.

მოცემული ჰიპოთეზის შესამოწმებლად გამოვიყენეთ ფილტრაცია და კრუსკალ ვალის ტესტი (Kruskal Wallis Test), მაჯგუფებელ ცვლადს წარმოადგენდა Q24 ცვლადი – მიგაჩნიათ, რომ შეძლებდით სრულყოფილად შეგესრულებინათ თქვენზე დაკისრებული ვალდებულებები იმ შემთხვევაში, თუ დისტანციურად იმუშავებდით კვირაში მინიმუმ 2.5 დღიდან (ნახევარი სამუშაო კვირა) მაქსიმუმ 4 დღის ჩათვლით? ტესტის შედეგად მივიღეთ ორი ცხრილი. პირველი (იხ. ცხრილი 2) გვიჩვენებს საშუალოთა რანგებს, ხოლო მეორე (იხ. ცხრილი 3) – კრუსკალ ვალის ტესტის (Kruskal Wallis Test) შედეგებს, რითაც კავშირის არსებობის დადგენა ხდება დისტანციური მუშაობის ინტენსივობასა (Q15) და Q24 ცვლადს შორის (მიგაჩნიათ, რომ შეძლებდით სრულყოფილად შეგესრულებინათ თქვენზე დაკისრებული ვალდებულებები იმ შემთხვევაში, თუ დისტანციურად იმუშავებდით კვირაში მინიმუმ 2.5 დღიდან (ნახევარი სამუშაო კვირა) მაქსიმუმ 4 დღის ჩათვლით?).

### ცხრილი 2. საშუალოთა რანგები (Ranks)

	Q24. შეძლებდით დისტანციურად შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 2.5 დღიდან 4 დღის ჩათვლით?	N	რანგის საშუალო (Mean Rank)
Q15. კვირის მანძილზე, სამუშაო დროის რა ნაწილს უთმობთ დისტანციურ მუშაობას?	1 დიახ	451	260.01
	2 არა	77	290.81
	სულ	528	

### ცხრილი 3. კრუსკალ ვალის ტესტის შედეგები (Test Statistics)

	Q15 კვირის მანძილზე, სამუშაო დროის რა ნაწილს უთმობთ დისტანციურ მუშაობას?
Chi-Square	4.012
df	1
Asymp. Sig.	.045

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Q24

ტესტის შედეგების მიხედვით დადგინდა, რომ ამ ორ ცვლადს შორის არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.05 დონეზე ( $P=0.045$ ), რითაც დამტკიცდა ჰიპოთეზა  $H_2$ . აღმოჩნდა, რომ იმ ადამიანებსაც კი, რომლებიც სრულად დისტანციურად მუშაობენ და კარგად იცნობენ დისტანციური მუშაობის თავისებურებებს, მიაჩნიათ რომ თავისუფლად შეიძლება მათზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულება, თუ ისინი დისტანციურად იმუშაებდნენ 2.5-4 დღის განმავლობაში კვირის ჭრილში. მიღებული შედეგი ძალიან საინტერესო უნდა იყოს დამსაქმებლებისათვის, ვინაიდან ის პირდაპირ მიუთითებს ეგრეთ წოდებული საოფისე სამუშაოს უფრო თავისუფალ გარემოში გადატანის შესაძლებლობაზე, რითაც მრავალი ხარჯის შემცირებაა შესაძლებელი როგორც დამსაქმებლის ისე დასაქმებულისათვის.

როგორც კვლევის შედეგებიდან ირკვევა, დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის მიხედვით განსხვავებული დამოკიდებულებები იკვეთება დისტანციური მუშაობის ფორმატთან დაკავშირებით. დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შეხედულებებზე დისტანციური მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანებებისა და უპირატესობების შესახებ, კერძოდ სრულად დისტანციურად მომუშავეთათვის დისტანციური მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლი არის სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულე, ხოლო ყველაზე დიდი უპირატესობა არის მუშაობის შესაძლებლობა ნებისმიერი ადგილიდან. ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეთათვის ყველაზე დიდი ნაკლოვანებაა კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება, ხოლო ყველაზე დიდი უპირატესობა მოქნილი სამუშაო გრაფიკია. ასევე, კვლევის შედეგებით ირკვევა, რომ ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეები სამსახურით უფრო კმაყოფილნი არიან, ვიდრე სრულად დისტანციურად მომუშავეები. ასევე, ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეები სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის უკეთ იცავენ ბალანსს, კარიერული წინსვლის შესახებაც ნაკლები ეჭვები გააჩნიათ და სჯერათ რომ ხელმძღვანელს კარგად ესმის მათი ყოველდღიური საქმიანობის შინაარსი ვიდრე სრულად დისტანციურად მომუშავეებს. დისტანციური მუშაობის ეფექტიანობასთან დაკავშირებით, დავადგინეთ რომ კვირის მანძილზე 5 დღით დისტანციურად მომუშავე რესპონდენტებსაც კი, შესაძლებლად მიაჩნიათ მათზე დაკისრებული

ვალდებულებების სრულყოფილად შესრულება კვირაში მინიმუმ 2.5 დღიდან (ნახევარი სამუშაო კვირა) მაქსიმუმ 4 დღის ჩათვლით დისტანციურად მუშაობის პირობებში.

### 3.2.2 დისტანციურად მუშაობის და ოფისიდან მუშაობის შედარებითი ანალიზი

რესპონდენტთა სასურველი სამუშაო რეჟიმის (მხოლოდ სახლიდან, მხოლოდ ოფისიდან თუ შერეული სისტემით) გამოვლენა სხვადასხვა ფაქტორთა გავლენისას. რესპონდენტთა სასურველი სამუშაო რეჟიმის (მხოლოდ ოფისიდან, მხოლოდ სახლიდან, შერეული სისტემით) გამოვლენისა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების ანალიზის მიზნით განვიხილეთ შემდეგი საკითხები:

1) ოჯახური მდგომარეობის, სამუშაო პოზიციისა და მუშაობის სტაჟის გავლენა მუშაობის სასურველი რეჟიმის არჩევანზე;

2) დისტანციურად მომუშავეთა სამუშაო პოზიციების კავშირი კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებთან;

3) შვილიანი ქალების დამოკიდებულება სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტთან დაკავშირებულ საკითხებსა და სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე.

აღნიშნული საკითხების გათვალისწინებით ფორმულირებულია შემდეგი ჰიპოთეზები:

*H3: ოჯახური მდგომარეობა გავლენას არ ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე;*

*H4: კომპანიაში მუშაობის პერიოდი (სამუშაო სტაჟი) გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე;*

*H5: სამუშაო პოზიცია გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე;*

*H5\_1: სპეციალისტები, რომლებიც ოფისიდან მუშაობას ამჯობინებენ სახლიდან მუშაობას, აქვთ კარიერული წინსვლის შიში, რადგან ხელმძღვანელი/მენეჯერი იშვიათად ხედავთ მათ.*

*H6: შვილიანი ქალები, რომელთაც უკეთ გამოსდით სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა და თავს უფრო ბედნიერად გრძნობენ ოჯახის წევრებთან მეტი დროის გატარების გამო, ამჯობინებენ ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელს.*

სასურველი სამუშაო რეჟიმის ცვლადი ბაზაში წარმოდგენილია Q13 ცვლადის სახით – *ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან, რომელ მათგანს ემხრობით? 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.

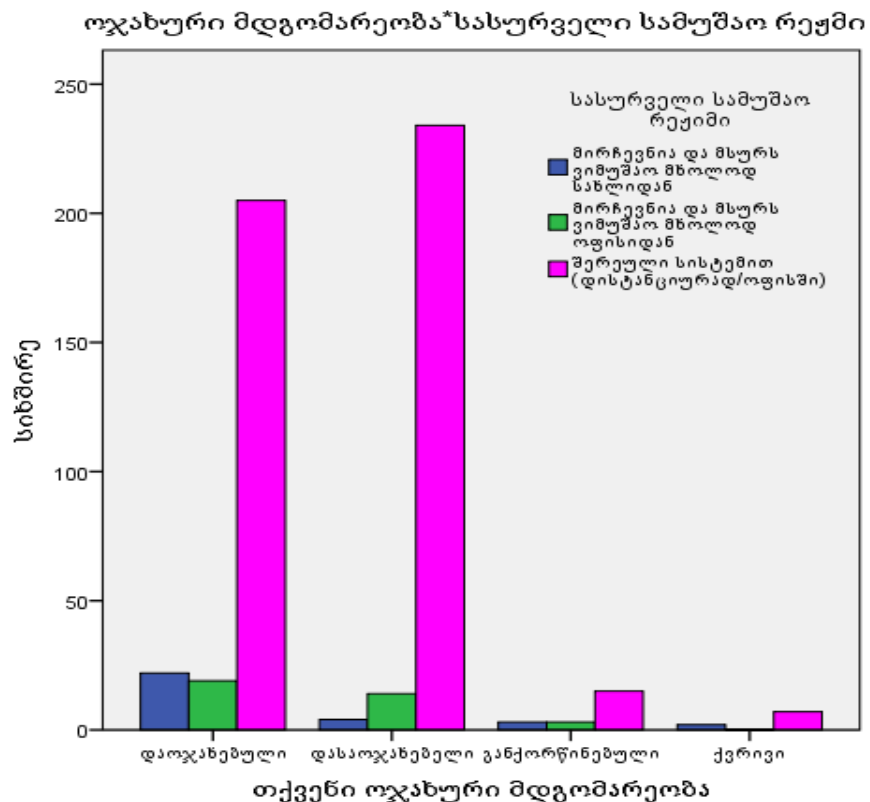
სამომხმარებლო ცხრილების საშუალებით მივიღეთ სამუშაო რეჟიმის არჩევის მიმართ ოჯახური მდგომარეობის, სამუშაო სტაჟის და სამუშაო პოზიციის ცვლადთა სიხშირული განაწილება (იხ. დანართი 3, ცხრილი 2) და ხი-კვადრატ ტესტის შედეგები (იხ. ცხრილი 4), რომლის საშუალებითაც დავადგინეთ ჩამოთვლილი ფაქტორების კავშირის არსებობა სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადთან.

სიხშირული განაწილების ცხრილში (იხ. დანართი 3, ცხრილი 2) საყურადღებო ფაქტია ის, რომ ყველა ფაქტორულ ცვლადში მოდას წარმოადგენს „შერეული სისტემით მუშაობა“, იგივე ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელი, რომელიც დანარჩენი ორი კატეგორიისგან მნიშვნელოვნად განსხვავდება. ასევე, უშუალოდ ცვლადების შიგნითაც თითოეული კატეგორიის მიხედვით უმრავლესობის მიერ დიდი სხვაობით დომინირებს არჩევანი შერეული სისტემით მუშაობაზე.

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. ქვრივი რესპონდენტები კი სახლიდან და ოფისიდან მუშაობის შედარებისას სახლიდან მუშაობას ირჩევენ. Q4 – ოჯახური მდგომარეობისა და Q13 – სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის დამოკიდებულების გრაფიკი წარმოადგენილია დიაგრამა 3-ის სახით. ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით ოჯახურ მდგომარეობასა და Q13 - სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.01 დონეზე (იხ. ცხრილი 4).

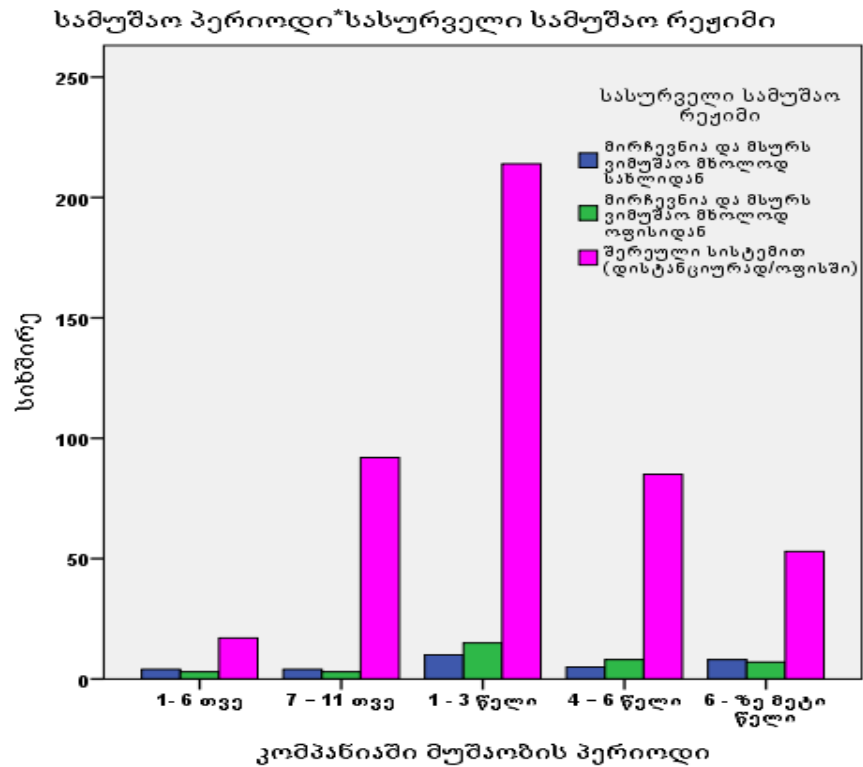
**დიაგრამა 3. სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანი ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით**



კომპანიაში მუშაობის პერიოდის მიხედვით 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. მოცემულ

ცვლადთა შორის დამოკიდებულებას ასახავს ქვემოთ მოყვანილი დიაგრამა 4. ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით კომპანიაში მუშაობის პერიოდსა და Q13 – სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.05 დონეზე (იხ. ცხრილი 4).

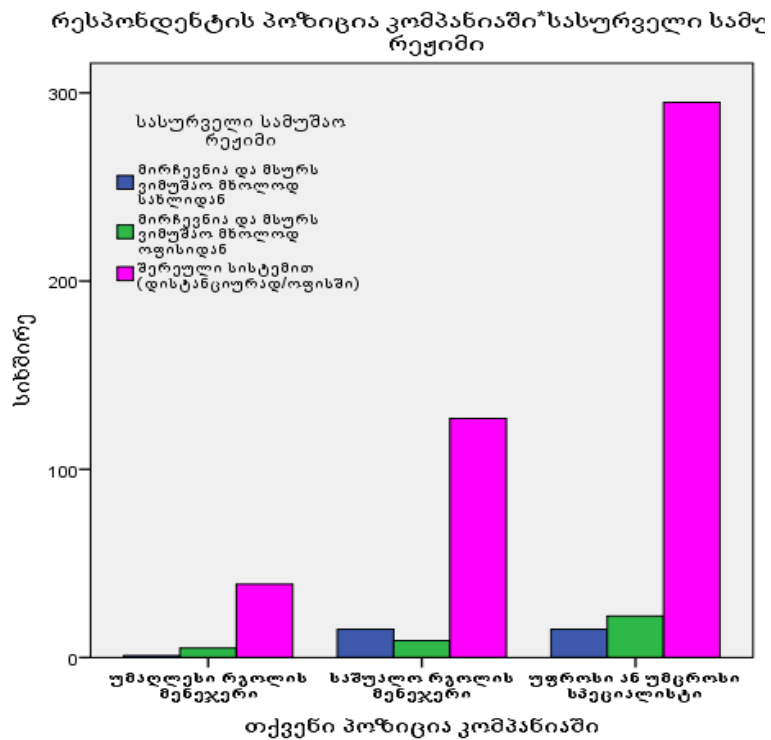
**დიაგრამა 4. სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანი მუშაობის სტაჟის მიხედვით**



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. კომპანიაში რესპონდენტის პოზიციის ცვლადსა და სასურველ სამუშაო რეჟიმს შორის ვიზუალური წარმოდგენა მოცემულია ქვემოთ მოყვანილ დიაგრამა 5-ზე. ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით კომპანიაში რესპონდენტთა სამუშაო პოზიციასა და Q13 – სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.05 დონეზე (იხ. ცხრილი 4).



**დიაგრამა 5. სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანი სამუშაო პოზიციის მიხედვით**



სიხშირული ცხრილის დეტალური ანალიზის შედეგად ვხედავთ, რომ მიუხედავად რესპონდენტთა ოჯახური მდგომარეობისა, სტაჟისა თუ სამუშაო პოზიციისა, ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელი წარმოადგენს მათთვის მუშაობის საუკეთესო ფორმას. მიღებული შედეგების ახსნა უნდა ვეძებოთ ასეთი მოდელის უპირატესობებში. ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის ფორმატი 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 ფორმატისათვის არის დამახასიათებელი.

ცხრილი 4-ის მიხედვით ყველა ჩამოთვლილ ფაქტორსა და Q13 – სამუშაო რეჟიმის არჩევის ცვლადს შორის არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი, ოჯახურ მდგომარეობასთან 0.01 დონეზე, ხოლო კომპანიაში მუშაობის პერიოდთან და კომპანიაში რესპონდენტის პოზიციასთან - 0.05 დონეზე.

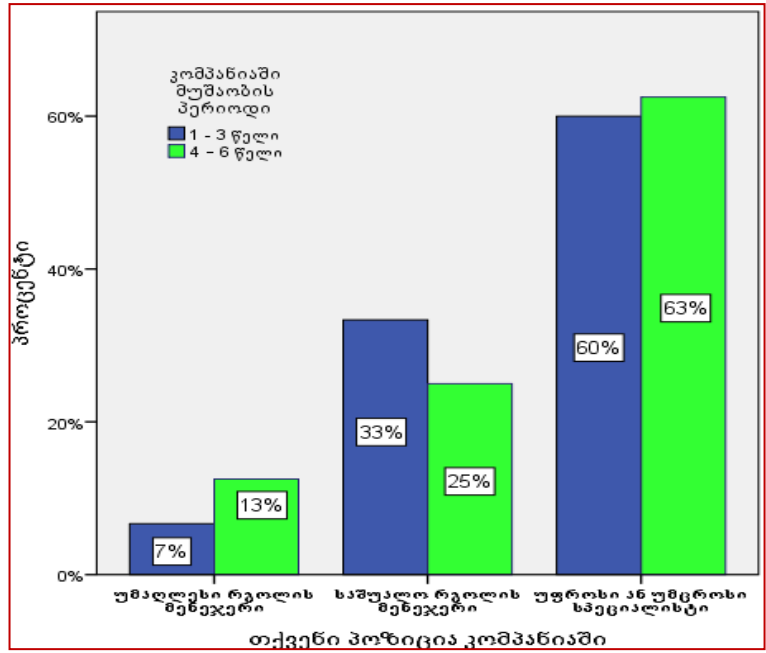
**ცხრილი 4. პირსონის ხი -კვადრატ ტესტები (Pearson Chi-Square Tests)**

		Q13. ჩამოთვლილი დებულებებიდან რომელ მათგანს ემხრობით?
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

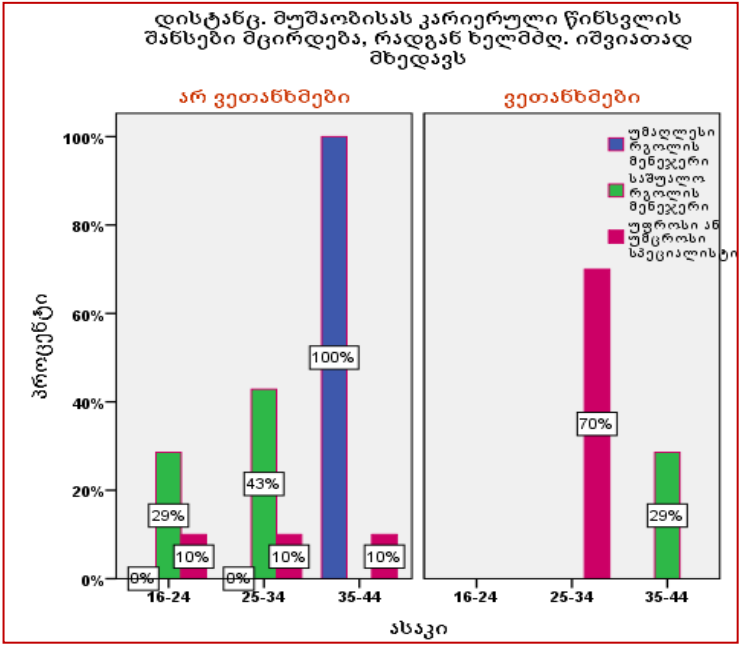
ხი-კვადრატ კოეფიციენტისა და სტატისტიკურად მნიშვნელოვანების დონის მიხედვით სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე ყველაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ოჯახური მდგომარეობა, შემდეგ სამუშაო სტაჟი და ბოლოს – სამუშაო პოზიცია. ხი-კვადრატ ტესტების საფუძველზე ვასკვნით, რომ ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო სტაჟი და სამუშაო პოზიცია, ცალკეული ფაქტორის სახით, გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე, შესაბამისად, ადგილი აქვს H4 და H5, ჰიპოთეზების ჭეშმარიტებას, ხოლო H3 არ სრულდება.

დისტანციურად მომუშავეთა პოზიციებისა და კარიერული წინსვლის შანსების კროსტაბულაციური ანალიზით უკვე შევიტყვეთ, რომ კარიერულ წინსვლასთან დაკავშირებით ნეგატიური მოლოდინები სპეციალისტთა უმეტესობას (65.4%) აქვს (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 11). კითხვებზე თუ რომელ სამუშაო პოზიციაზე იმყოფებიან 1-3 წლის და 4-6 წლის სტაჟის მქონე რესპონდენტები, რომლებიც შერეული სისტემის შემდეგ ოფისიდან მუშაობას ამჯობინებენ და ხომ არ აქვთ მათ კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების შიში, პასუხს შემდეგი დიაგრამები გაგვცემენ:

დიაგრამა 6. სამუშაო პოზიციის გავლენა სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე



დიაგრამა 7. სამუშაო პოზიციის გავლენა კარიერული განვითარების შესაძლებლობებზე



პირველი დიაგრამიდან ჩანს, რომ უმეტესად სპეციალისტები ამჯობინებენ ოფისიდან მუშაობას, მეორე ადგილზეა საშუალო რგოლის მენეჯერები, ხოლო მესამე ადგილზე, მცირე რაოდენობით – უმაღლესი რგოლის მენეჯერები. მეორე დიაგრამიდან კი ვხედავთ, რომ ამ კატეგორიის რესპონდენტებიდან 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 და ნაკლოვანებას ამ კუთხით.

Q9 ცვლადსა (*თქვენი პოზიცია კომპანიაში*) 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 (იხ. ცხრილი 5). ტესტის შედეგების მიხედვით დგინდება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.001 დონეზე, რაც ადასტურებს H5\_1-ის ჭეშმარიტებას.

**ცხრილი 5. 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

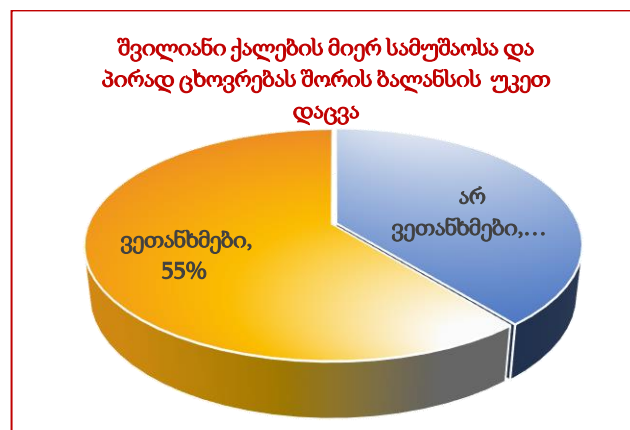
a. მაჯგუფებელი ცვლადი: Q40 დისტანციური მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს

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.

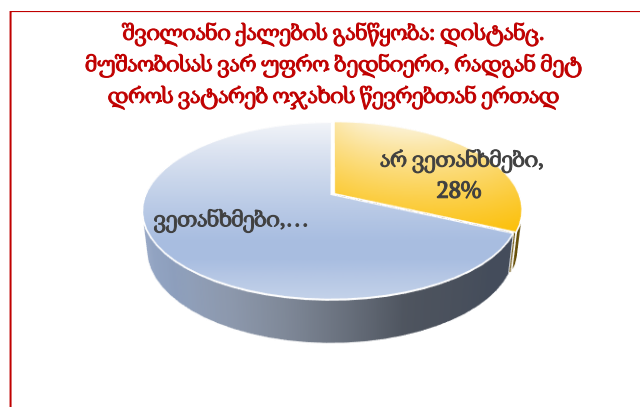
საინტერესოა აგრეთვე შვილიანი ქალების დამოკიდებულება სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტთან დაკავშირებულ საკითხებსა და სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე.

რამდენად ახერხებენ შვილიანი ქალები სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას და არიან თუ არა უფრო ბედნიერი ოჯახის წევრებთან ერთად უფრო მეტი დროის გატარების გამო, გამოვლინდა ფილტრაციით (იმ ქალ-რესპონდენტთა ამორჩევით, ვისაც შვილები ჰყავთ), და სიხშირული ცხრილების გრაფიკული ანალიზით. შემდეგ საფეხურზე აღნიშნული ჯგუფის რესპონდენტთა მიმართ შევისწავლეთ თუ მუშაობის რომელ რეჟიმს ანიჭებს უპირატესობას მათი უმეტესობა: მუშაობას მხოლოდ სახლიდან, მხოლოდ ოფისიდან თუ შერეულს. ბოლოს კი სტატისტიკური ტესტების საშუალებით ვრწმუნდებით ამ ცვლადთა შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირის არსებობაში.

**დიაგრამა 8. შვილიანი ქალების დამოკიდებულება სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვის საკითხზე**



**დიაგრამა 9. შვილიანი ქალების განწყობა დისტანციური მუშაობისადმი**



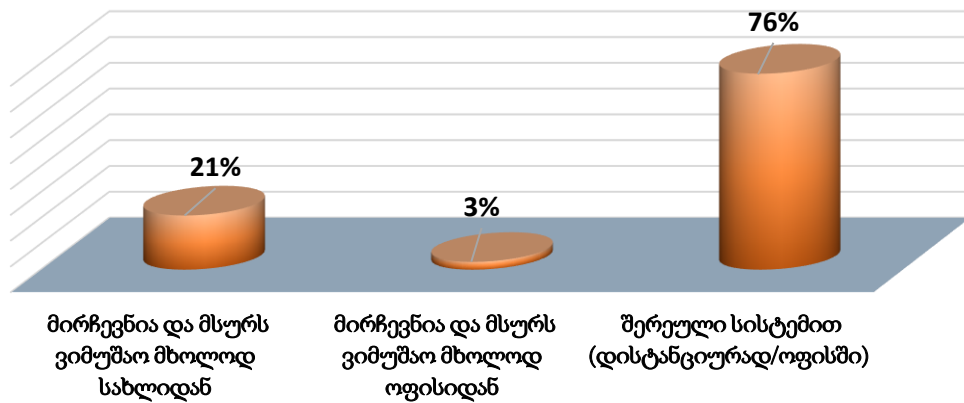
როგორც სიხშირული ცხრილის დიაგრამიდან ვხედავთ (იხ. დიაგრამა 8), შვილიანი ქალების 55% ეთანხმება, რომ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა უკეთ გამოსდის დისტანციური მუშაობის დროს, ხოლო 35% არ ეთანხმება აღნიშნულ დებულებას (კატეგორიაში „ვეთანხმები“ გაერთიანებულია კატეგორიები „სრულიად ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“, ხოლო კატეგორიაში „არ ვეთანხმები“ გაერთიანებულია კატეგორიები „სრულიად არ ვეთანხმები“ და „არ ვეთანხმები“). 10%-ს შეადგენს ის კატეგორია, რომელთაც უჭირთ პასუხის გაცემა, ეს კატეგორია შეგნებულად გამოვრიცხეთ ცალსახა პასუხების მისაღებად.

დიაგრამა 6-დან ჩანს, რომ შვილიანი ქალების 60% თავს ბედნიერად გრძნობს ოჯახის წევრებთან უფრო მეტი დროის გატარების გამო. აღნიშნულ დებულებას არ ეთანხმება – 28%, დანარჩენი 12% კი არის ის კატეგორია, რომელთაც უჭირთ პასუხის გაცემა (იხ. დიაგრამა 9). მიღებული შედეგები გვაფიქრებინებს, რომ შვილიანი ქალების უმეტესობა უპირატესობას ანიჭებს დისტანციურ მუშაობას, რადგან ამ დროს მათ შეუძლიათ სამსახურებრივ პასუხისმგებლობებთან ერთად ოჯახურ მოვალეობებსაც გაართვან თავი, ეს კი, საბოლოო ჯამში, შრომით კმაყოფილებაზე დადებითად აისახება.

შემდეგ ეტაპზე გამოვავლინეთ თუ მუშაობის რომელ რეჟიმს ამჯობინებდნენ ის შვილიანი ქალები, რომლებიც სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსსაც იცავდნენ და თავსაც ბედნიერად გრძნობდნენ ოჯახის წევრებთან უფრო მეტი დროის გატარების გამო.

**დიაგრამა 10. შვილიანი ქალების განაწილება სასურველი სამუშაო რეჟიმის მიხედვით**

**Q13 ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან რომელ მათგანს ემხრობით?**



როგორც ვხედავთ (იხ. დიაგრამა 10), შვილიანი ქალები, რომლებიც დისტანციური მუშაობის პირობებში უკეთ ახერხებენ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას და ბედნიერებიც არიან ოჯახის წევრებთან უფრო მეტი დროის გატარებით, ირჩევენ შერეულ სისტემას – 76%, 21% სახლიდან მუშაობას ანიჭებს უპირატესობას, ხოლო 3%-ს მხოლოდ ოფისიდან სურს მუშაობა. მიღებული შედეგები შესაძლოა ავხსნათ იმ ფაქტით, რომ ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობისას სოციალური და პროფესიული იზოლაციის შეგრძნება შემცირებულია, ვინაიდან მუშაობის ასეთი სტილის დროს ადამიანები კვირაში რამდენიმე დღე ოფისიდან მუშაობენ, შესაბამისად ნაკლებად განიცდიან ამ ნაკლოვანებას. მეორეს მხრივ, ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობით ისინი კვლავ რჩებიან კორპორაციული კულტურის შემადგენელ მნიშვნელოვან ნაწილად და ამავდროულად ამცირებენ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს, რადგან შენარჩუნებული აქვთ ზღვარი მუშაობასა და პირად ცხოვრებას შორის.

კრუსკალ ვალის ტესტის (Kruskal Wallis Test) მიხედვით დავადგინეთ სასურველი რეჟიმის არჩევანის ცვლადის (Q13) კავშირის არსებობა ბედნიერების გრძნობასთან (Q36) და სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვასთან (Q35) (იხ. ცხრილი 6). ორივე ცვლადთან აღმოჩნდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.01 დონეზე. ხი-კვადრატ ტესტისა და სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირის მიხედვით კი უფრო მნიშვნელოვანი გავლენა შეინიშნება Q35 ცვლადის

მხრიდან - დისტანციური მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას.

**ცხრილი 6. სტატისტიკური ტესტი (Test Statistics)**

	Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად	Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას
Chi-Square	10.457	15.964
df	2	2
Asymp. Sig.	.005	.000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Q13. ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან რომელ მათგანს ემხრობით?

კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, მტკიცდება H6 ჰიპოთეზა. დავადგინეთ, რომ შვილიანი ქალები, რომელთაც უკეთ გამოსდით სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა და თავს უფრო ბედნიერად გრძნობენ ოჯახის წევრებთან მეტი დროის გატარების გამო, ამჯობინებენ ნაწილობრივ დისტანციურ მუშაობას.

დასკვნის სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელი წარმოადგენს დასაქმებულთათვის მუშაობის საუკეთესო ფორმას, მიუხედავად მათი ოჯახური მდგომარეობისა, სტაჟისა თუ სამუშაო პოზიციისა. აღნიშნული ფორმატის შემდგომ კი არაერთგვაროვნება ფიქსირდება ოფისიდან და სახლიდან მუშაობის არჩევანზე, მაგალითად: სახლიდან მუშაობას ამჯობინებენ დაოჯახებულები, დასაოჯახებლები კი – ოფისიდან, უმაღლესი რგოლის მენეჯერები და სპეციალისტები ამჯობინებენ მხოლოდ ოფისიდან მუშაობას, ხოლო საშუალო რგოლის მენეჯერთა უმრავლესობა პირიქით – სახლიდან მუშაობას. კვლევის შედეგებით, ასევე დადგინდა რომ სპეციალისტებს, რომელთათვისაც ოფისიდან მუშაობა უფრო მეტად სასურველია, ვიდრე სახლიდან მუშაობა, აქვთ კარიერული წინსვლის შიში, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად ხედავს მათ. ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელი, ასევე სასურველი აღმოჩნდა შვილიანი ქალებისათვის, ვინაიდან ასეთ დროს ისინი უკეთ ახერხებენ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას და თავსაც უფრო ბედნიერად გრძნობენ ოჯახის წევრებთან მეტი დროის გატარების გამო.



დისტანციური მუშაობის ინტენსივობისადმი დამოკიდებულებისა და სამსახურით კმაყოფილების ცვლადთა ანალიზი. დისტანციური მუშაობის ინტენსივობისადმი დამოკიდებულებას განსაზღვრავს Q16 ცვლადი: *ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან, რომელი მათგანი აფასებს საუკეთესოდ თქვენს დამოკიდებულებას დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით. აღნიშნული ცვლადის კატეგორიებს წარმოადგენს:*

1. კმაყოფილი ვარ იმ სამუშაო დროით რასაც დისტანციურად მუშაობას ვუთმობ;
2. ვისურვებდი უფრო ხშირად მემუშავა დისტანციურად;
3. ვისურვებდი უფრო იშვიათად მემუშავა დისტანციურად;
4. მიჭირს პასუხის გაცემა.

კვლევის ზოგადი ნაწილიდან უკვე შევიტყვეთ რომ რესპონდენტთა 48.3% ისურვებდა უფრო იშვიათად ემუშავა დისტანციურად, 3.8%-ს კი სურს უფრო ხშირად იმუშაოს დისტანციურად, 42.2% კმაყოფილია იმ სამუშაო დროით, რასაც დისტანციურ მუშაობას უთმობს (იხ. დანართი 3, დიაგრამა 16). საინტერესოა, თუ კონკრეტულად რომელ ჯგუფს სურს დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გაზრდა და რომელს შემცირება. აღნიშნული საკითხის კვლევისას დაისვა შემდეგი ჰიპოთეზები:

*H7: ქალსა და კაც რესპონდენტთა ჯგუფებში სხვადასხვა ტენდენციაა დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ;*

*H8: ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით სხვადასხვაგვარი დამოკიდებულებებია დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ;*

*H9: ინტროვერტ-ექსტრავერტ ტიპის რესპონდენტებს შორის არაერთგვაროვანი ტენდენციაა დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ;*

*H10: სამუშაო პოზიცია გარკვეულ გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისადმი დამოკიდებულებაზე, მისი ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ.*

მოყვანილი ჰიპოთეზების შემოწმების მიზნით, T ტესტის საშუალებით აღნიშნული ორი ჯგუფის საფუძველზე („ვისურვებდი უფრო ხშირად მემუშავა დისტანციურად“ და „ვისურვებდი უფრო იშვიათად მემუშავა დისტანციურად“)

დავადგინეთ საშუალოთა სხვაობები სქესის, ასაკობრივი ჯგუფების, ინტროვერტ-ექსტრავერტ ფსიქოლოგიური ტიპის რესპონდენტებისა და სამუშაო პოზიციის მიხედვით.

T ტესტის შედეგად მიღებული ცხრილებიდან პირველი - ჯგუფური სტატისტიკა (იხ. დანართი 3, ცხრილი 3) ასახავს სქესის, ასაკობრივი ჯგუფების, ადამიანის ფსიქოლოგიური ტიპისადმი მიკუთვნების და სამუშაო პოზიციის ცვლადთა აღწერით სტატისტიკას დისტანციური მუშაობისადმი დამოკიდებულების ორი ჯგუფის - „ვისურვებდი უფრო ხშირად მემუშავა დისტანციურად“ და „ვისურვებდი უფრო იშვიათად მემუშავა დისტანციურად“ მიხედვით.

T ტესტის შედეგად მიღებული მეორე ცხრილი - Independent Samples Test ასახავს ლევინის ტესტის შედეგებს (იხ. ცხრილი 7).

**ცხრილი 7. ლევინის ტესტის შედეგები (Independent Samples Test)**

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q1. სქესი	Equal variances assumed	16.822	.000	-1.073	273	.284	-.125	.116	-.353	.104
	Equal variances not assumed			-1.094	22.232	.286	-.125	.114	-.360	.111
Q2. ასაკი	Equal variances assumed	14.711	.000	6.477	273	.000	2.546	.393	1.772	3.320
	Equal variances not assumed			4.214	20.083	.000	2.546	.604	1.286	3.806
Q10. რომელ ფსიქოლოგიურ ტიპს მიაკუთვნებდით თავს?	Equal variances assumed	4.452	.036	-6.035	242	.000	-.559	.093	-.741	-.376
	Equal variances not assumed			-5.014	18.795	.000	-.559	.111	-.792	-.325

Q9. თქვენი პოზიცია კომპანიაში	Equal variances assumed	19.19 2	.000	-4.024	273	.000	-.484	.120	-.721	-.247
	Equal variances not assumed			-2.664	20.13 2	.015	-.484	.182	-.863	-.105

ლევინის ტესტის მიხედვით Q16 ცვლადის ჯგუფებს: ვისურვებდი უფრო ხშირად მემუშავა დისტანციურად/ვისურვებდი უფრო იშვიათად მემუშავა დისტანციურად, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი არ გააჩნიათ სქესის ჯგუფთან, ამიტომ არ სრულდება H7, აღმოჩნდა რომ სქესის მიხედვით ერთნაირი ტენდენციაა სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევის მხრივ, ასაკისა და ფსიქოლოგიური ტიპისადმი მიკუთვნების ცვლადთან კი – გააჩნია მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირი სტატისტიკური მნიშვნელოვანების 0.001 დონეზე (P არ აღემატება 0.001-ს), ხოლო პოზიციის ცვლადთან – სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.05 დონეზე (P=0.015). მაშასადამე, მტკიცდება ჰიპოთეზების H8, H9 და H10-ის ჭეშმარიტება და დავამტკიცეთ, რომ ასაკი, ფსიქოლოგიური ტიპისადმი მიკუთვნება და რესპონდენტთა მიერ დაკავებული პოზიციები გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისადმი დამოკიდებულებაზე მისი ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ.

მაშასადამე, კვლევის შედეგად დავადგინეთ, რომ ქალსა და კაც რესპონდენტთა ჯგუფებში ერთნაირი ტენდენციაა დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ, ხოლო ასაკის, ფსიქოლოგიური ტიპისადმი მიკუთვნებისა და სამუშაო პოზიციის მიხედვით კი რესპონდენტთა შეხედულებები დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ არაერთგვაროვანია. მოცემულ დამოკიდებულებათა გრაფიკული წარმოდგენა Chart Buider პროცედურით წარმოდგენილია დანართი 3-ში, 20-24 დიაგრამების სახით.

**თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგებთან დამოკიდებულება დისტანციური მუშაობის დროს.** დისტანციური მუშაობის დროს განსაკუთრებით იზრდება თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებების გამოყენება როგორც სამუშაოს შესასრულებლად, ისე კოლეგებთან კომუნიკაციის მიზნით. აქედან გამომდინარე საინტერესოდ მივიჩნიეთ ისეთი საკითხების შესწავლა როგორცაა: ონლაინ

კომუნიკაციებისადმი რესპონდენტთა დამოკიდებულება დისტანციური მუშაობის დროს, მისი კომფორტულობის შეფასება და სამსახურით კმაყოფილებასთან კავშირი, ასევე, თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორების კავშირი რესპონდენტთა შესაძლებლობების ეფექტიანად გამოყენებაზე და სხვა. აღნიშნული საკითხების კვლევისას დავსვით შემდეგი ჰიპოთეზები:

*H11: თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულება და დისტანციური მუშაობის გამოცდილება კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე გავლენას ახდენს პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე და სამსახურით კმაყოფილებაზე;*

*H11\_1: თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულება გავლენას ახდენს პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე და სამსახურით კმაყოფილებაზე;*

*H11\_2: დისტანციური მუშაობის გამოცდილება კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე გავლენას ახდენს პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე და სამსახურით კმაყოფილებაზე.*

თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულებისა და კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე დისტანციური მუშაობის ცვლადების გავლენის შეფასება პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე და სამსახურით კმაყოფილებაზე მოვახდინეთ მრავალფაქტორული დისპერსიული ანალიზის Multivariate (MANOVA) გამოყენებით, რომელიც საშუალებას იძლევა ფაქტორული ანალიზი შესრულდეს რამდენიმე დამოკიდებულ ცვლადზე.

დისპერსიული ანალიზის შედეგად მიღებული ცხრილი (იხ. ცხრილი 8) გვიჩვენებს, რომ ფაქტორთა კოვარიაციულ მატრიცათა ერთგვაროვნებაზე არ მტკიცდება ნულოვანი ჰიპოთეზა, რადგან  $P < 0.01$ -ზე.

**ცხრილი 8. ფაქტორთა კოვარიაციული მატრიცა (Box's Test of Equality of Covariance Matrices)**

Box's M	67.243
F	2.587
df1	24
df2	3137.499
Sig.	.000

ცხრილი 9 ასახავს ლევენის ტესტის (Test Levene) შედეგებს დამოკიდებული ცვლადების ვარიაციათა ერთგვაროვნებაზე. ამ ცხრილიდან ჩანს, თუ რომელ კონკრეტულ ცვლადზე მოქმედებენ ფაქტორები - Q18.თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულება და Q22.დისტანციური მუშაობა კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე.

**ცხრილი 9. ლევენის ტესტი ვარიაციათა საშუალოების ერთგვაროვნებაზე (Levene's Test of Equality of Error Variances).**

	F	df1	df2	Sig.
Q23 რამდენად კომფორტულია თქვენთვის ონლაინ კომუნიკაცია პანდემიის დროს?	8.292	9	518	.000
Q28 ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?	3.282	9	518	.001

ლევენის ტესტის მიხედვით (იხ. ცხრილი 9) მოცემულ ფაქტორთა ერთობლიობა: თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულება და დისტანციური მუშაობა კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე, გავლენას ახდენს ორივე დამოკიდებულ ცვლადზე: Q23 – რამდენად კომფორტულია თქვენთვის ონლაინ კომუნიკაცია პანდემიის დროს? და Q28 – ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით? მოცემულ ფაქტორებსა და თითოეულ ცვლადს შორის შეინიშნება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.01 დონეზე ( $P < 0.01$ ). თუმცა, F ტესტის მიხედვით ფაქტორები ყველაზე მეტ გავლენას ახდენს Q23 ცვლადზე – რამდენად კომფორტულია

თქვენთვის ონლაინ კომუნიკაცია პანდემიის დროს? ასე რომ, ადგილი აქვს H11 ჰიპოთეზის მართებულობას.

განვიხილავთ ასევე ცალკეული ფაქტორის გავლენის შეფასებას:

1. Q18 ცვლადის - როგორია თქვენი დამოკიდებულება დისტანციური მუშაობისას თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დაკავშირებით? გავლენის შეფასებას ვახდენთ დისპერსიული ანალიზით მიღებული ცხრილით (იხ. ცხრილი 10). ამ ცხრილის სტატისტიკური პარამეტრების საფუძველზე ჩანს, რომ ფაქტორი - Q18 გავლენას ახდენს მხოლოდ პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციის კომფორტულობაზე, სტატისტიკური მნიშვნელოვანების 0.01 დონეზე, ასე, რომ ჰიპოთეზა H11\_1 სრულდება ნაწილობრივ - თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულება გავლენას ახდენს პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე, სამსახურით კმაყოფილებაზე კი არა;

**ცხრილი 10. დისპერსიული ანალიზი, Univariate Tests**

Univariate Tests							
დამოკიდებული ცვლადი - Dependent Variable		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Q23 რამდენად კომფორტულია თქვენთვის ონლაინ კომუნიკაცია პანდემიის დროს?	Q18	16.730	4	4.183	3.396	.009	.026
	ცდომილება	637.979	518	1.232			
Q28 ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?	Q18	2.616	4	.654	1.375	.242	.011
	ცდომილება	246.420	518	.476			

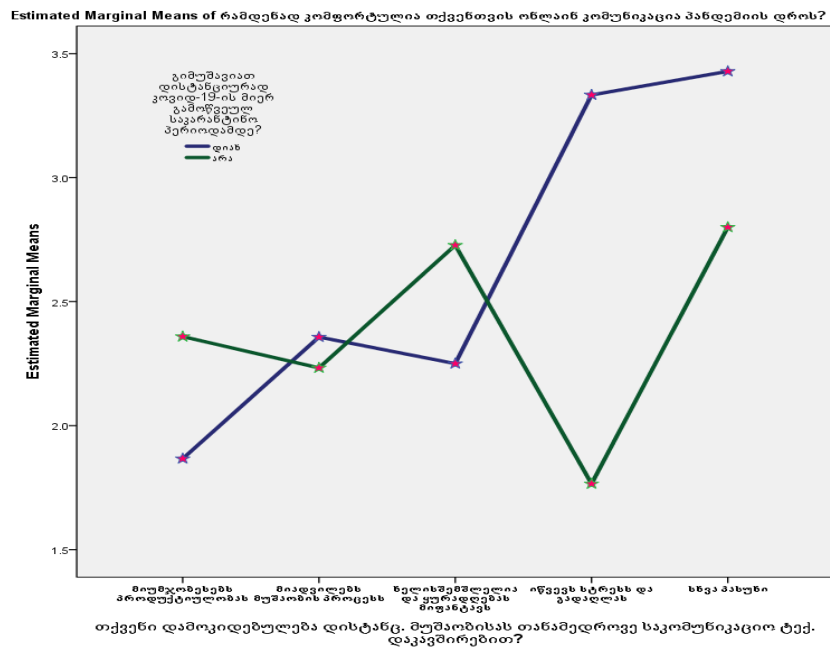
2. ცხრილი 11 ასახავს მეორე ფაქტორის – Q22. გიმუშავიათ დისტანციურად კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე? გავლენის შეფასებას. ამ ცხრილის სტატისტიკური პარამეტრების საფუძველზე ჩანს, რომ მოცემული ფაქტორი არცერთ დამოკიდებულ ცვლადზე არ ახდენს გავლენას, ასე რომ არ სრულდება ჰიპოთეზა HP11\_2. დისტანციური მუშაობის გამოცდილება კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე გავლენას არ ახდენს პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე და სამსახურით კმაყოფილებაზე.

ცხრილი 11. დისპერსიული ანალიზი, Univariate Tests

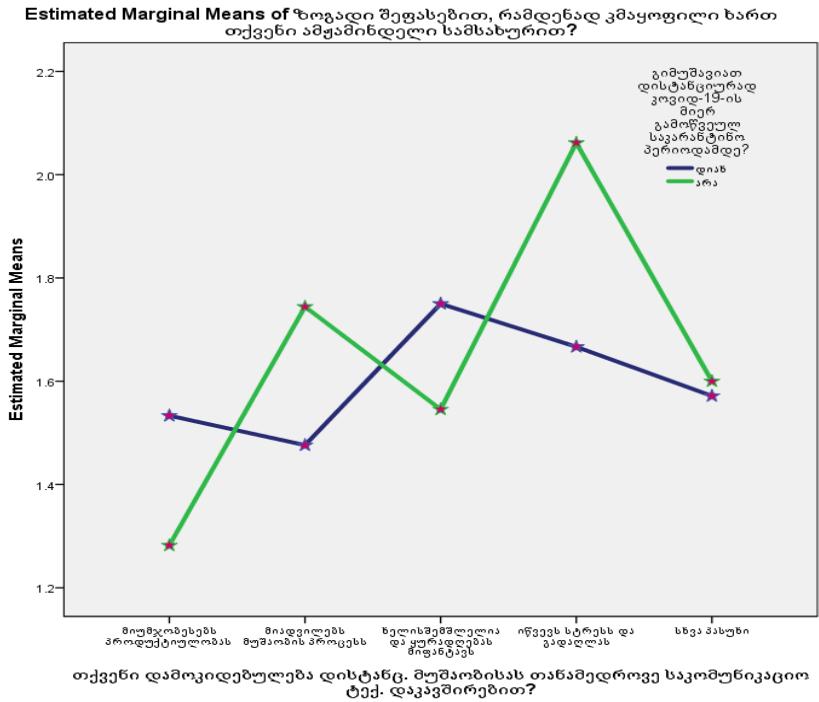
Univariate Tests		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
დამოკიდებული ცვლადი (Dependent Variable)	Q23 რამდენად კომფორტულია თქვენთვის ონლაინ კომუნიკაცია პანდემიის დროს?	1.870	1	1.870	1.518	.218	.003
	ცდომილება	637.979	518	1.232			
Q28 ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?	Q22	.057	1	.057	.120	.729	.000
	ცდომილება	246.420	518	.476			

ცალკეულ ფაქტორთა და ცალკეულ დამოუკიდებელ ცვლადთა საშუალოების ურთიერთდამოკიდებულების დიაგრამები მოცემულია ქვემოთ (იხ. დიაგრამა 11 და 12)

დიაგრამა 11. ონლაინ კომუნიკაციის შეფასება პანდემიის დროს.



**დიაგრამა 12. სამსახურით კმაყოფილების შეფასება**



კვლევის შედეგად დავადგინეთ, რომ თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულება და დისტანციური მუშაობა კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე ერთობლივად გარკვეულ როლს თამაშობენ პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე და სამსახურით კმაყოფილებაზე. ცალკეულ ფაქტორთა გავლენის შეფასებისას კი აღმოჩნდა, რომ თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულება გარკვეულ გავლენას ახდენს პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე, ხოლო რესპონდენტთა დისტანციური მუშაობა კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე, დისტანციურად მუშაობის გამოცდილების მიუხედავად, გავლენას არ ახდენს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე და სამსახურით კმაყოფილებაზე.

საინტერესოა, ასევე, თუ რა გავლენა აქვს ასაკს და თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეულ ხელისშემშლელ ფაქტორებს (ყურადღების გაფანტვა, სტრესი, გადაღლა) რესპონდენტთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე. აღნიშნული საკითხის კვლევისას დაისვა შემდეგი ჰიპოთეზები:



H12: ასაკი და თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორები – ყურადღების გაფანტვა, სტრესი და გადაღლა უარყოფით გავლენას ახდენენ რესპონდენტთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე;

H12\_1: ასაკი გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე.

H12\_2: თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორები უარყოფით გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე.

ჰიპოთეზების შესამოწმებლად გამოვიყენეთ დისპერსიული ანალიზის სახე Two Way ANOVA F-Test ( Univariate Analysis of Variance). Q18 ცვლადიდან – როგორი დამოკიდებულება გაქვთ დისტანციური მუშაობისას თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დაკავშირებით? ჰიპოთეზის შესამოწმებლად გამოვიყენეთ მესამე – “იწვევს სტრესს და გადაღლას” და მეოთხე “ხელისშემშლელია და ყურადღებას მიფანტავს” კატეგორიები და კვლევა ჩავატარეთ ფილტრაციის შედეგად ამორჩეული მონაცემების ბაზაზე. კვლევის ამ ნაწილში Q18 ცვლადის სახელის ნაცვლად, შერჩეული მონაცემების საფუძველზე ვუწოდეთ „თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორები“.

დისპერსიის შედეგად მიღებული ცხრილი 12 გვიჩვენებს ლევილის სტატისტიკას, რითაც მოწმდება ფაქტორების ერთობლივი გავლენა დამოკიდებულ ცვლადზე.

**ცხრილი 12. ლევილის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე**

Levene's Test of Equality of Error Variances <sup>a</sup>			
Dependent Variable: Q30 დისტანც. მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს			
F	df1	df2	Sig.
1.691	39	488	.007

ლევინის სტატისტიკამ გვიჩვენა, რომ აღნიშნულ ფაქტორთა ერთობლიობა გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე სტატისტიკური მნიშვნელოვანების 0.01 დონეზე ( $P = 0.007$ ), ასე რომ სრულდება ჰიპოთეზა H12: ასაკი და თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორები – ყურადღების გაფანტვა, სტრესი და გადაღლა ერთობლივად ახდენს გავლენას რესპონდენტთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე.

განვიხილავთ ასევე ცალკეული ფაქტორის გავლენის შეფასებას:

### 1. ასაკის გავლენის შეფასება

დისპერსიის შედეგად მიღებული ცხრილი 13-დან ჩანს, რომ ასაკი გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტის შესაძლებლობების ეფექტიანად გამოყენებაზე, სტატისტიკური მნიშვნელოვანების 0.05 დონეზე ( $P=0.049$ ) (იხ. ცხრილი 13), ე.ი. სრულდება ჰიპოთეზა H12\_1. არის თუ არა წრფივი კავშირი ასაკის ფაქტორსა და დამოკიდებულ ცვლადს შორის და თუ არის, რა სიძლიერის კავშირია, ვიგებთ კორელაციური ანალიზიდან (იხ. ცხრილი 15), სადაც ნამდვილად ფიქსირდება წრფივი სუსტი უარყოფითი კავშირი ( $r=-0.2$ ) ასაკსა და დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტის შესაძლებლობების ეფექტიანად გამოყენებას შორის, უკუპროპორციული დამოკიდებულება გვიჩვენებს, რომ ასაკის მატებასთან ერთად კლებულობს რესპონდენტის შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოყენების შესაძლებლობა, რაც გამოწვეულია თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორებით – ყურადღების გაფანტვა, სტრესი და გადაღლა.

### ცხრილი 13. ერთგანზომილებიანი ტესტი (Univariate Tests)

Dependent Variable: Q30 დისტანც. მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
ასაკი	22.513	11	2.047	1.807	.049	.039
ცდომილება	552.708	488	1.133			

2. თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორების გავლენის შეფასება:

დისპერსიის შედეგად მიღებული ცხრილიდან ჩანს, რომ თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორები გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტის შესაძლებლობების ეფექტიანად გამოყენებაზე, სტატისტიკური მნიშვნელოვანების 0.05 დონეზე ( $P=0.019$ ), კორელაციური ანალიზით (იხ. ცხრილი 15) კი დასტურდება, რომ ხელისშემშლელი ფაქტორები ნამდვილად უარყოფით გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტის შესაძლებლობების ეფექტიანად გამოყენებაზე. მოცემულ ფაქტორსა და დამოკიდებულ ცვლადს შორის აღინიშნება წრფივი სუსტი უარყოფითი დამოკიდებულება (კორელაციის კოეფიციენტი  $r=-.136$ ), ასე რომ სრულდება ჰიპოთეზა H12\_2.

**ცხრილი 14. ერთგანზომილებიანი ტესტი (Univariate Tests)**

Dependent Variable: Q30 დისტანც. მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Q18	13.453	4	3.363	2.970	.019	.024
ცდომილება	552.708	488	1.133			

**ცხრილი 15. კორელაციური ანალიზი (Correlations)**

	ასაკი	თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორები	დისტანციური მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს
Q2 ასაკი	Pearson Correlation	1	-.183**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	528	528
Q18.თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორები	Pearson Correlation	-.025	-.136**
	Sig. (2-tailed)	.565	.002
	N	528	528

Q30. დისტანციური მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს	Pearson Correlation	-.183**	-.136**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	
	N	528	528	528

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

მაშასადამე, ასაკი და თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორები – ყურადღების გაფანტვა, სტრესი და გადაღლა უარყოფით გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე;

სამსახურით კმაყოფილების პროგნოზი ასაკისა და განათლების მიხედვით რეგრესიული ანალიზის საშუალებით. ასაკისა და განათლების კავშირის დასადგენად სამსახურით კმაყოფილებასთან და ამ საკითხის კვლევის მიზნით, ჩამოვაცალიბეთ შემდეგი ჰიპოთეზა:

*H13: განათლება და ასაკი წრფივ კორელაციურ დამოკიდებულებაშია სამსახურით კმაყოფილებასთან.*

რეგრესიული ანალიზისთვის განვსაზღვრეთ სამსახურით კმაყოფილება როგორც დამოკიდებული ცვლადი, ხოლო ასაკი და განათლება როგორც დამოუკიდებელი ცვლადები, ფაქტორები. რეგრესიული ანალიზის შედეგად მივიღეთ სამი სახის ცხრილი: შემაჯამებელი - Model Summary (იხ. ცხრილი 16), დისპერსიული ანალიზის ცხრილი - ANOVA (იხ. ცხრილი 17) და კოეფიციენტების ცხრილი - Coefficients (იხ. ცხრილი 18). ავაგეთ აგრეთვე ტრენდიც, რომელიც თვალსაჩინო წარმოდგენას გვიქმნის მოდელის პროგნოზზე.

შემაჯამებელ ცხრილში – Model Summary (იხ. ცხრილი 16) ნაჩვენებია R კოეფიციენტი, რომელიც გვიჩვენებს ჯამურ კორელაციას დამოკიდებულ და დამოუკიდებელ ცვლადებს შორის. დეტერმინაციის კოეფიციენტი – R Square გვიჩვენებს კორელაციას შეფასებულსა და რეალურ მონაცემებს შორის.

**ცხრილი 16. შემაჯამებელი ცხრილი (Model Summary)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.285	.081	.074	.687

a. Predictors: (Constant), Q3 განათლება, age ასაკი

b. Dependent Variable: Q28 ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?

დისპერსიული ანალიზის ცხრილში ANOVA (იხ. ცხრილი 17) მოწმდება ჩვენი მოდელის სანდოობა, ანუ რამდენად გამოსადეგია ეს რეგრესული მოდელი ჩვენი მონაცემებისთვის. მოცემული მონაცემების მიხედვით სტატისტიკური მნიშვნელოვანების მაჩვენებელი P არ აღემატება 0.001-ს, ამიტომ ჩვენი მოდელი მიიჩნევა სანდოდ სტატისტიკური მნიშვნელოვანების 0.01 დონეზე.

**ცხრილი 17. დისპერსიული ცხრილი ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.351	2	5.676	12.021	.000
	Residual	128.416	272	.472		
	სულ	139.767	274			

კოეფიციენტების ცხრილში – Coefficients (იხ. ცხრილი 18) მოცემულია რეგრესიული განტოლების კოეფიციენტები.

**ცხრილი 18. კოეფიციენტების ცხრილი (Coefficients)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.733	.617		4.427	.000
	Q2 ასაკი	-.209	.044	-.281	-4.798	.000
	3 განათლება	-.056	.124	-.026	-.450	.653

a. Dependent Variable: Q28 ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?

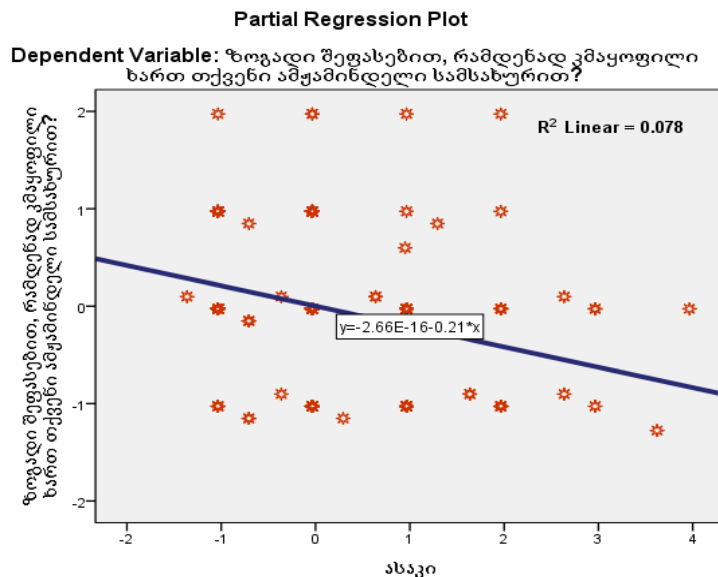
კოეფიციენტების ცხრილში ასაკის და განათლების ცვლადებთან ბეტა მივიღეთ უარყოფითი, ანუ ასაკის ცვლადთან გვაქვს უარყოფითი საშუალო კორელაცია, (r=-0.3)

განათლების მიხედვით კი სუსტი უარყოფითი ( $r=-0.026$ ). მოცემული მოდელის მიხედვით შევადგინეთ შემდეგი სახის წრფივი რეგრესიული განტოლება:

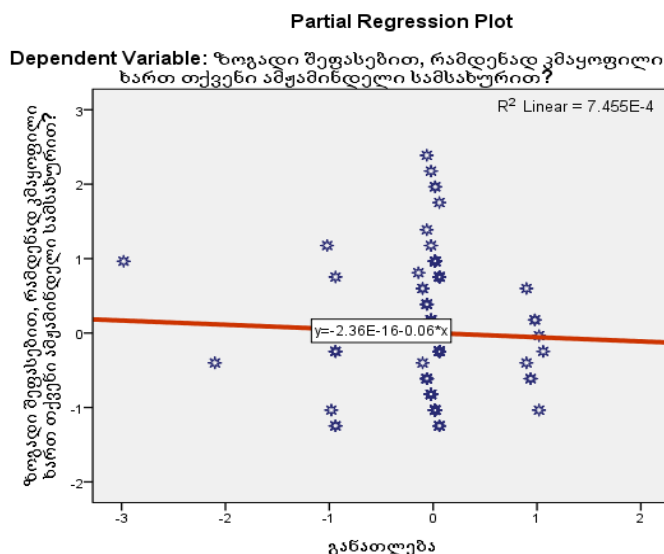
$$\text{სამსახურით კმაყოფილება} = 2.733 - 0.209 * \text{ასაკი} - 0.056 * \text{განათლება}.$$

როგორც განტოლებიდან ვხედავთ, სამსახურით კმაყოფილება უკუპროპორციულ დამოკიდებულებაშია ასაკისა და განათლების ცვლადთან, ასაკობრივი მატება და განათლების დონის მატება გარკვეულწილად იწვევს სამსახურით უკმაყოფილებას. ეს ყველაფერი კარგად ჩანს ქვემოთ მოყვანილი ტრენდებიდან.

**დიაგრამა 13. სამსახურით კმაყოფილებისა და ასაკის დამოკიდებულება**



**დიაგრამა 14. სამსახურით კმაყოფილებისა და განათლების დამოკიდებულება**



მაშასადამე, მტკიცდება H13, დავადგინეთ რომ განათლება და ასაკი წრფივ კორელაციურ დამოკიდებულებაშია სამსახურით კმაყოფილებასთან, კერძოდ გვაქვს უკუპროპორციული დამოკიდებულება: ასაკობრივი მატება და განათლების დონის მატება გარკვეულწილად იწვევს სამსახურით უკმაყოფილებას.

**დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გავლენა შრომით კმაყოფილებასა სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტზე.** იმისათვის, რომ გაგვერკვია თუ რა გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობა თანამშრომელთა შრომით კმაყოფილებასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტზე, მონაცემთა ანალიზის დროს განვიხილეთ შემდეგი საკითხები:

1. დისტანციურ მუშაობასა და თანამშრომელთა შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირი;
2. დისტანციურ მუშაობასა და თანამშრომელთა პროდუქტიულობას შორის კავშირი;
3. დისტანციური მუშაობის კავშირი თანამშრომელთა მიერ სამსახურის შეცვლის სურვილთან;
4. დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანებების კავშირი შრომით კმაყოფილებასთან;
5. დისტანციური მუშაობისა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის კავშირი.

აღნიშნული საკითხების კვლევისას დაისვა შემდეგი ჰიპოთეზები:

*H14: ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობა იწვევს უფრო მეტ პროდუქტიულობასა და შრომით კმაყოფილებას, ასეთ დასაქმებულებს კი ნაკლებად გააჩნიათ სამსახურის შეცვლის სურვილი.*

*H15: სრულად დისტანციურად მუშაობისას დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანი მხარეები: სოციალური და პროფესიული იზოლაცია (კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება), სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულე, სტრესი და გადაღლა გავლენას ახდენს სამსახურით კმაყოფილებაზე.*

*H16: რესპონდენტები, რომელთათვისაც დისტანციური მუშაობის უპირატესობებს წარმოადგენს უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის (Q20\_1) და ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი (Q20\_5):*

- თავს უფრო ბედნიერად გრძნობენ, ვინაიდან მეტ დროს ატარებენ ოჯახის წევრებთან ერთად (Q36);

- ურჩევდნენ სხვებსაც, რომ ემუშავათ დისტანციურად იმ შემთხვევაში თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას (Q14);
- ისურვებდნენ, რომ მომავალშიც, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, ემუშავათ დისტანციურად (Q12).

აღნიშნული ჰიპოთეზების შემოწმების შედეგად, ჩვენ შევძლებთ კომპლექსურად შევაფასოთ დისტანციური მუშაობის გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტზე.

H14-ის შესამოწმებლად ამოვირჩიეთ ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავე (1, 2, 3 ან 4 დღე კვირაში) რესპონდენტები (137 რესპონდენტი) და იმის სანახავად იწვევდა თუ არა ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობა უფრო მეტ პროდუქტიულობასა და შრომით კმაყოფილებას, მივიღეთ სიხშირული ცხრილები 137 რესპონდენტის მონაცემების საფუძველზე (იხ. დანართი 3, ცხრილი 4). კუმულატიური პროცენტის მიხედვით იმ რესპონდენტების წილი, რომლებიც „სრულიად ეთანხმება“ და „ეთანხმება“ დებულებას – Q29. *დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე* 77%-ია, 14%-ს შეადგენს მათი წილი ვინც „არ ეთანხმება“ და „სრულიად არ ეთანხმება“. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობა იწვევს თანამშრომელთა თვითშეფასებაზე დაფუძნებულ უფრო მეტ პროდუქტიულობას სამუშაო ადგილთან შედარებით. ასევე, როგორც კვლევის შედეგებიდან ირკვევა, კითხვაზე – Q28 *ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?* ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავე რესპონდენტთა 80% კმაყოფილია მიმდინარე სამსახურით, 19% კი საშუალოდ კმაყოფილი, კუმულატიური პროცენტის მიხედვით 99% არის კმაყოფილი და საშუალოდ კმაყოფილი. გასაკვირია, რომ მხოლოდ 1%-ია ცალსახად უკმაყოფილო (იხ. დანართი 3, ცხრილი 5). არ გამოვრიცხავთ, რომ აღნიშნული შედეგის ერთ-ერთი მიზეზი იყოს რესპონდენტთა მიერ მათი ანონიმურობის ეჭვქვეშ დაყენება, რის შედეგადაც მათ თავი შეიკავეს რადიკალურად უარყოფითი პასუხისაგან.

იმისათვის, რომ გაგვეგო სამსახურით კმაყოფილი რესპონდენტები და სამუშაო ადგილთან შედარებით უფრო პროდუქტიული რესპონდენტები ისურვებდნენ თუ არა სამსახურის შეცვლას, Q29-დან ამოვარჩიეთ კატეგორიები „სრულიად



ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“, ხოლო Q28-დან კატეგორია „კმაყოფილი“. მოცემული პირობებით აღმოჩნდა სულ 93 რესპონდენტი, მათგან კი გამოვლინდა სწორედ იმ რესპონდენტთა წილი, ვისაც სურდა ან არ სურდა სამსახურის შეცვლა. აღმოჩნდა, რომ იმ რესპონდენტთა წილი, რომლებიც შეიცვლიდნენ სამსახურს, მხოლოდ 13 %-ს შეადგენს, ხოლო ვისაც არ სურს სამსახურის შეცვლა, შეადგენს 84%-ს (იხ. დანართი 3, ცხრილი 6).

Q28 ცვლადისა (ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?) და Q29 ცვლადის (დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული, ვიდრე სამუშაო ადგილზე) კავშირის არსებობის დასადგენად ცვლადზე – Q27 (შეიცვლიდით სამსახურს, თუ სხვა დამსაქმებელი შემოგთავაზებდათ დისტანციური მუშაობის საშუალებას?) გამოვიყენეთ, აგრეთვე, მან-უიტნის ტესტი (Mann-Whitney Test), რის შედეგადაც მიღებული ტესტების შედეგების – სტატისტიკური პარამეტრების ცხრილიდან ვხედავთ, რომ ამ ორ ცვლადსა და Q27 ცვლადს შორის არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.01 დონეზე.

**ცხრილი 19. სტატისტიკური პარამეტრების ცხრილი**

Test Statistics <sup>a</sup>			
	Q28. ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?	Q29. დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე	
Mann-Whitney U	7156.500	6921.000	
Wilcoxon W	12616.500	12381.000	
Z	-5.174	-5.249	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.000	

a. Grouping Variable: Q27 შეიცვლიდით სამსახურს თუ სხვა დამსაქმებელი შემოგთავაზებდათ დისტანციური მუშაობის საშუალებას?

დამტკიცდა H14-ის ჭეშმარიტება და გამოვლინდა, რომ ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობა იწვევს თანამშრომელთა თვითშეფასებაზე დაფუძნებულ უფრო მეტ პროდუქტიულობასა და შრომით კმაყოფილებას, ასეთ დასაქმებულებს კი ნაკლებად გააჩნიათ სამსახურის შეცვლის სურვილი.

*H15: სრულად დისტანციურად მუშაობისას დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანი მხარეები: სოციალური და პროფესიული იზოლაცია (კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება), სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან*

გამიჯვნის სირთულე, სტრესი და გადაღლა გავლენას ახდენს სამსახურით კმაყოფილებაზე.

აღნიშნული ჰიპოთეზის შესამოწმებლად გამოვიყენეთ ფილტრაცია, სიხშირული ცხრილები/დიაგრამები და ერთფაქტორული დისპერსიული ანალიზი – One way ANOVA.

საინტერესოა, სრულად დისტანციურად მომუშავე რესპონდენტები ხომ არ განიცდიან სოციალურ და პროფესიულ იზოლაციას (კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება), სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულეს, რაც ზრდის სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს, და ხომ არ ხდება ეს საბოლოოდ სამსახურით უკმაყოფილების მიზეზი.

ამ საკითხებზე პასუხის გასაცემად ფილტრაციის შედეგად ამოვარჩიეთ სრულად დისტანციურ რეჟიმში მომუშავე რესპონდენტები, და Q21 ცვლადთან კავშირში (რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანება თქვენთვის?), სიხშირული დიაგრამის საშუალებით გამოვავლინეთ ძირითად ნაკლოვანი მხარეები (იხ. დანართი 3. დიაგრამა 25). როგორც აღმოჩნდა, სრულად დისტანციურ რეჟიმში მომუშავე რესპონდენტთათვის საკმაოდ დიდი პროცენტული წილით გამოვლინდა შემდეგი კატეგორიები: სამუშაო/არასამუშაო დროის გამიჯვნის სირთულე – 29%, ზედმეტი მუშაობით გამოწვეული გადაღლა/სტრესი – 26% და კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება – 25%.

სამსახურით კმაყოფილებაზე დისტანციური რეჟიმის ნაკლოვან მხარეთა გავლენის დასამტკიცებლად და მათ შორის სტატისტიკური კავშირის დასადგენად ვისარგებლეთ დისპერსიული ანალიზით - One way ANOVA-თი, რომელიც ჩავატარეთ ზემოთ ნახსენები კრიტერიუმებით (სრულად დისტანციური რეჟიმი 3 ნაკლოვანი მხარით) ამორჩეული მონაცემების საფუძველზე. შედეგად მივიღეთ 3 ცხრილი და ერთი გრაფიკი.

დამოუკიდებელი ცვლადის აღწერით სტატისტიკის მიხედვით, სრულად დისტანციურ რეჟიმში მომუშავეთაგან, სამი ძირითადი ნაკლოვანი მხარით, შერჩეულია სულ 271 რესპონდენტი, მათგან კი ცალსახად კმაყოფილი სამსახურით მხოლოდ 62 რესპონდენტია (იხ. დანართი 3, ცხრილი 7). ცხრილი 20 გვიჩვენებს

სწორედ კავშირის არსებობას სამსახურით კმაყოფილებასა და დისტანციური მუშაობისას ყველაზე დიდი ნაკლოვანების ცვლადს შორის. ლევენის ტესტის მიხედვით (იხ. ცხრილი 20) მათ შორის აღმოჩნდა მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირი 0.01 დონეზე, სტატისტიკური მნიშვნელოვანების დონე P არ აღემატება 0,001-ს.

**ცხრილი 20. სამსახურით კმაყოფილებასა და დისტანციური მუშაობის ყველაზე დიდ ნაკლოვანებათა შორის კავშირი.**

**Test of Homogeneity of Variances**

Q21 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანება თქვენთვის?

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
10.784 <sup>a</sup>	2	267	.000

ერთფაქტორული დისპერსიული ანალიზის ANOVA ცხრილი (იხ. ცხრილი 21) გვიჩვენებს ჯგუფთა შორის კავშირის არსებობას. აღინიშნება, ასევე, მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირი, ხოლო F ფიშერი ტოლია 26,195-ის.

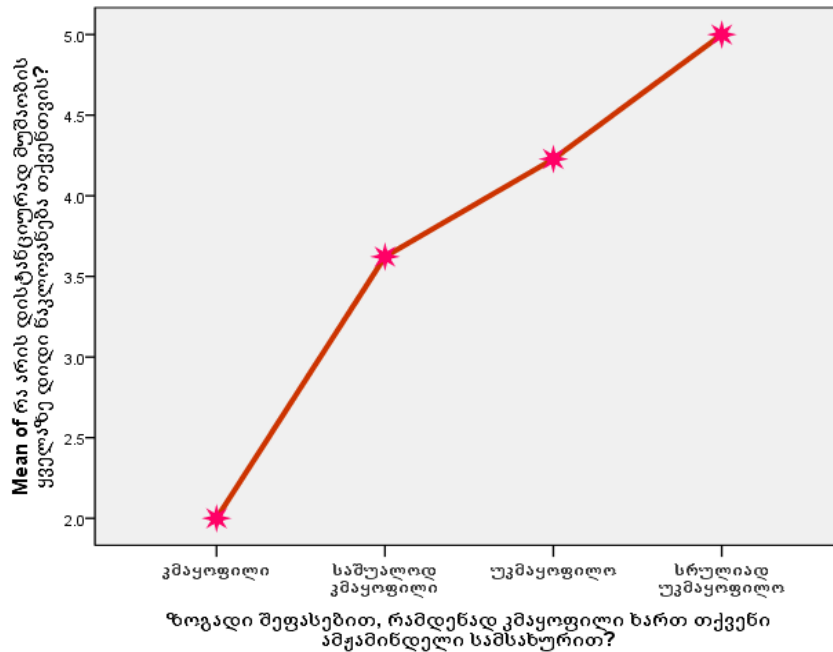
**ცხრილი 21. დისპერსიული ანალიზი ANOVA**

Q21 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანება თქვენთვის?

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	170.570	3	56.857	26.195	.000
Within Groups	579.519	267	2.170		
სულ	750.089	270			

დისპერსიული ანალიზით მიღებული დიაგრამა გვიჩვენებს Q21 ცვლადის (რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანება თქვენთვის?) საშუალოთა და სამსახურით კმაყოფილების ცვლადის ურთიერთდამოკიდებულებას (იხ. დიაგრამა 15).

**დიაგრამა 15. დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანებათა და სამსახურით კმაყოფილების ურთიერთდამოკიდებულება**



როგორც შედეგებიდან ირკვევა, სრულად დისტანციურად მუშაობისას, დისტანციური მუშაობის ისეთი ნაკლოვანი მხარეები როგორცაა სოციალური და პროფესიული იზოლაცია (კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება), სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულე და, ასევე, ზედმეტი მუშაობისგან გამოწვეული სტრესი და გადაღლა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს სამსახურით კმაყოფილებაზე. შესაბამისად, H15 ჭეშმარიტია.

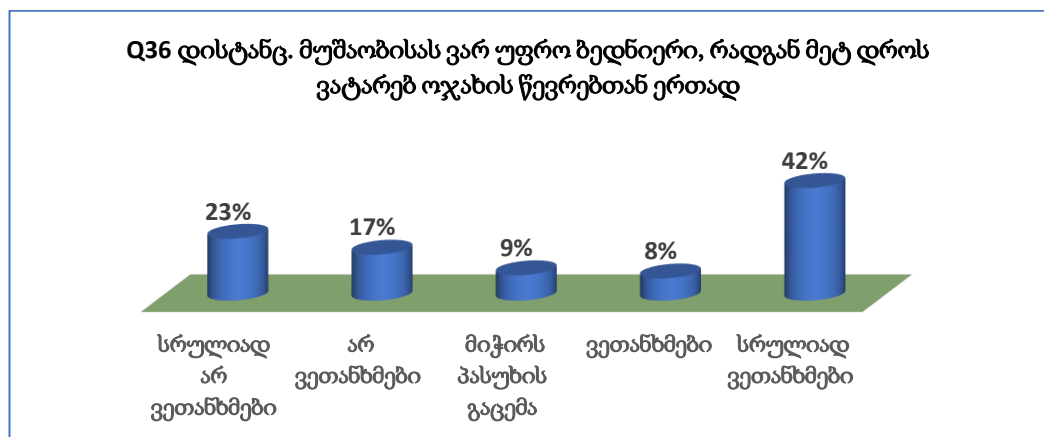
*H16. რესპონდენტები, რომელთათვისაც დისტანციური მუშაობის უპირატესობებს წარმოადგენს უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის (Q20\_1) და ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი (Q20\_5):*

- თავს უფრო ბედნიერად გრძნობენ, ვინაიდან მეტ დროს ატარებენ ოჯახის წევრებთან ერთად (Q36);
- ურჩევდნენ სხვებსაც, რომ ემუშავათ დისტანციურად იმ შემთხვევაში თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას (Q14);
- ისურვებდნენ, რომ მომავალშიც, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, ემუშავათ დისტანციურად (Q12).

ამ საკითხების კვლევისთვის გამოვიყენეთ ფილტრაცია და ფარდობითი სიხშირული ანალიზის დიაგრამა. Q20 ცვლადის (რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა თქვენთვის?) კავშირის არსებობის დადგენა კი მოცემული ორი კატეგორიის მიხედვით (უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის(Q20\_1) და ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი(Q20\_5)) Q36 ცვლადთან-დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად, დავადგინეთ კრუსკალ ვალის ტესტების საშუალებით.

ფილტრაციისა და ფარდობითი სიხშირული ანალიზის შედეგად დადგინდა, რომ იმ რესპონდენტთა 50% (მათ შორის 42% – „სრულიად ვეთანხმები“ და 8% – „ვეთანხმები“), რომლებისთვისაც დისტანციური მუშაობის უპირატესობებს წარმოადგენს უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის (Q20\_1) და ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი (Q20\_5), თავს უფრო ბედნიერად გრძნობენ დისტანციური მუშაობის დროს, რადგან ასეთი მუშაობის პირობებში უფრო მეტ დროს ატარებენ ოჯახის წევრებთან ერთად. ამის საპირისპიროდ კი ფიქრობს რესპონდენტთა 40% (იხ. დიაგრამა 16). მიღებული შედეგები დადებით გავლენაზე მეტყველებს.

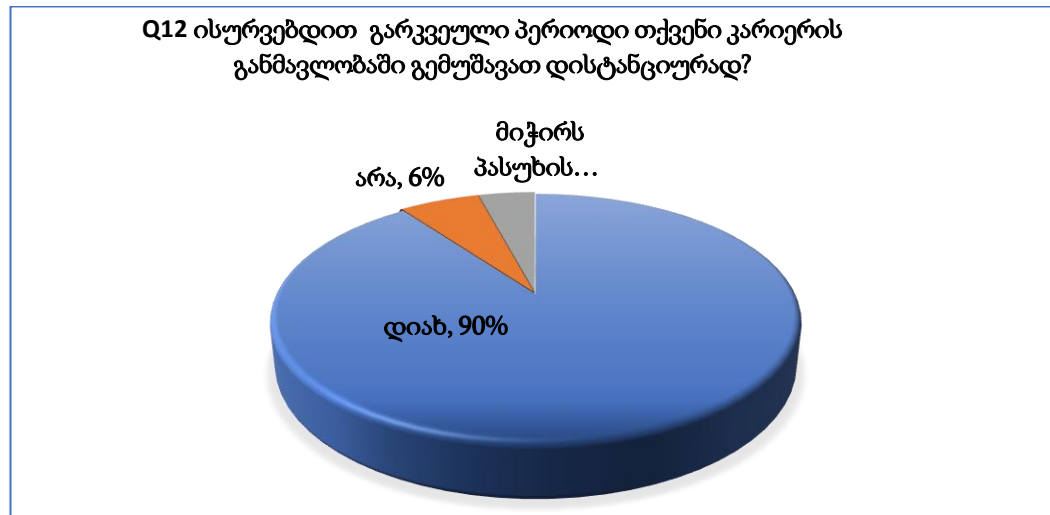
**დიაგრამა 16. დისტანციური მუშაობის უპირატესობების გათვალისწინებით რესპონდენტთა განაწილება ბედნიერების გრძნობის მიხედვით.**



რესპონდენტთა 90%, რომლებისთვისაც, დისტანციური მუშაობის უპირატესობებს წარმოადგენს უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის (Q20\_1) და ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი (Q20\_5), ისურვებდა რომ მომავალში, გარკვეული პერიოდი მისი კარიერის განმავლობაში ემუშავა

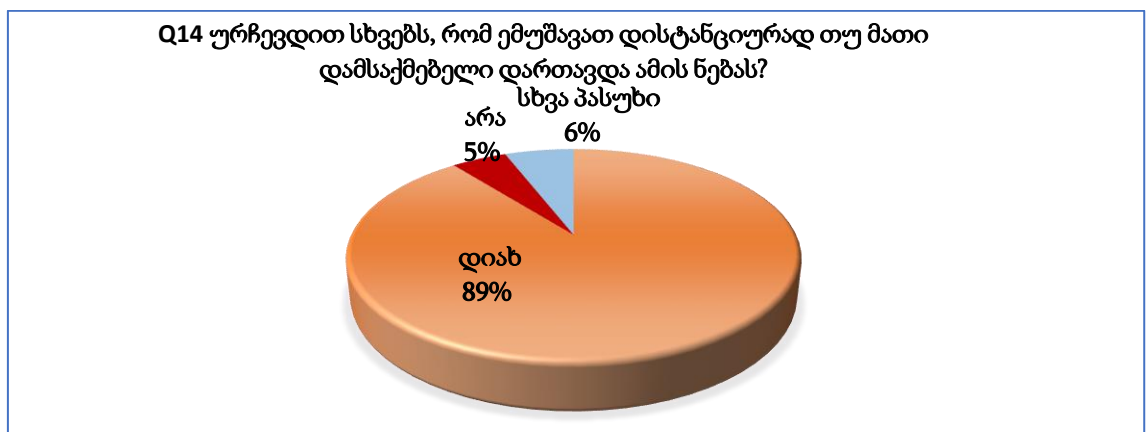
დისტანციურად. ძალიან მცირე – მხოლოდ 6%-ია, იმ რესპონდენტთა წილი, რომელიც უარყოფით პასუხს აფიქსირებს აღნიშნულ კითხვაზე (იხ. დიაგრამა 17). ცალსახაა, რომ მოცემულ ცვლადებს შორის დადებითი ურთიერთკავშირია.

**დიაგრამა 17. დისტანციური მუშაობის უპირატესობების გათვალისწინებით რესპონდენტთა განაწილება მომავალში დისტანციურად მუშაობის სურვილის მიხედვით.**



Q14 ურჩევდით სხვებს, რომ ემუშავათ დისტანციურად თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას? – ამ შემთხვევაშიც, რესპონდენტთა 89%-ის პასუხია „დიახ“ (იხ. დიაგრამა 18). სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის უკეთესი ბალანსი, ანუ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის შემცირება და ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი დადებითად მოქმედებს რესპონდენტთა მიერ სხვებისთვის დისტანციურად მუშაობის შესახებ რჩევის მიცემაზე.

**დიაგრამა 18. დისტანციური მუშაობის უპირატესობების გათვალისწინებით რესპონდენტთა განაწილება დისტანციური მუშაობის შესახებ რჩევის მიცემის მიხედვით.**



Q20 ცვლადის (რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა თქვენთვის?) სტატისტიკური კავშირის არსებობის შესამოწმებლად ცვლადებთან: Q12 – *ისურვებდით გარკვეული პერიოდი თქვენი კარიერის განმავლობაში გემუშავათ დისტანციურად?*, Q14 – *ურჩევდით სხვებს, რომ ემუშავათ დისტანციურად თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას?* და Q36 – *დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად*, გამოვიყენეთ კრუსკალ ვალის ტესტი. შედეგად მივიღეთ:

**ცხრილი 22. კრუსკალ-ვალის ტესტი (Kruskal Wallis Test)**

Test Statistics			
	Q12 ისურვებდით გარკვეული პერიოდი თქვენი კარიერის განმავლობაში გემუშავათ დისტანციურად?	Q14 ურჩევდით სხვებს, რომ ემუშავათ დისტანციურად თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას?	Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად
Chi-Square	11.563	12.355	155.741
df	4	4	4
Asymp. Sig.	.021	.015	.000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Q20 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა თქვენთვის?

როგორც ტესტის შედეგების ცხრილი გვიჩვენებს, Q20 ცვლადს (რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა თქვენთვის?) Q12, Q14 და Q36 ცვლადებთან აღენიშნება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი. მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირით გამოირჩევა Q36 ცვლადი (დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად) 0.001 დონეზე, ხოლო Q12, Q14 ცვლადებთან აღენიშნება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.05 დონეზე.

მოცემული კვლევიდან გამომდინარე, ვასკვნით, რომ ადგილი აქვს H16 ჰიპოთეზის ჭეშმარიტებას, ანუ დისტანციური მუშაობის უპირატესობები: უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის და ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი დადებით გავლენას ახდენს თანამშრომელთა ემოციურ მდგომარეობაზე. ისინი თავს უფრო ბედნიერად გრძნობენ დისტანციური მუშაობის დროს, რადგან

ასეთი მუშაობის პირობებში უფრო მეტ დროს ატარებენ ოჯახის წევრებთან ერთად, აქედან გამომდინარე მომავალშიც ისურვებდნენ ასეთი სტილით მუშაობას და ურჩევდნენ სხვებსაც, რომ ემუშავათ დისტანციურად, თუ ამის ნებას დამსაქმებელი დართავდა.

**დისტანციური მუშაობა და კარიერული განვითარება.** დისტანციური მუშაობისას შესაძლოა დასაქმებულებს გაუჩნდეთ საკუთარი კარიერული განვითარების შესახებ გარკვეული ეჭვები და ნეგატიური მოლოდინები, შესაბამისად, საინტერესოდ მივიჩნიეთ ამ საკითხის კვლევაც და საკითხის ირგვლივ დავსვით შემდეგი ჰიპოთეზები:

*H17: მუშაობის პერიოდი გარკვეულ გავლენას ახდენს კარიერული წინსვლის შემცირების შიშზე;*

*H18: ის დასაქმებულები, რომლებსაც კომპანიაში მუშაობის მცირე სტაჟი აქვთ, (1 წლამდე) და მუშაობენ სრულად დისტანციურად, აქვთ კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების შიში.*

კვლევის ზოგადი ნაწილიდან ჩვენ უკვე ვნახეთ რომ რესპონდენტთა საკმაოდ დიდ ნაწილს – 53.3%-ს აქვს კარიერული წინსვლის შესაძლებლობის დაკარგვის შიში (იხ. დანართი 2. დიაგრამა 40), რომელიც შესაძლოა გამოწვეული იყოს სხვადასხვა მიზეზებით, მაგალითად ხელმძღვანელთან უშუალო კონტაქტის შემცირებით, ნაკლები აღიარებით და ა.შ. ბუნებრივია, სამუშაო პერიოდის ზრდასთან ერთად ეს შიშიც გაქრეს.

რა თანაფარდობაა Q8 – კომპანიაში მუშაობის პერიოდსა და Q40\_1 – დისტანციური მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს, ცვლადებს შორის, ვნახავთ კროსტაბულაციური ცხრილიდან (იხ. დანართი 3, ცხრილი 8), სადაც გამოყენებული გვაქვს ტრანსფორმირებული ცვლადი, Q40-დან Q40\_1, ახალ ცვლადში გვაქვს სულ 2 კატეგორია: ვეთანხმები, რომელშიც გაერთიანებულია საბაზისო ცვლადის „სრულიად ვეთანხმები“ და „ვეთანხმები“ კატეგორიები, ხოლო მეორე კატეგორია - არ ვეთანხმები, მოიცავს „სრულიად არ ვეთანხმები“ და „არ ვეთანხმები“, კატეგორია „მიჭირს პასუხის გაცემა“ ახალ ცვლადში უგულებელვყავით და პროგრამის მიერ იგი



მოინიშნება როგორც სისტემის მიერ გამოტოვებული. ასეთი ტრანსფორმაცია გვეხმარება მივიღოთ მოცემული კვლევის ამ ნაწილში ცალსახა პასუხები.

როგორც სამომხმარებლო ცხრილიდან ჩანს (იხ. დანართი 3, ცხრილი 8), Q41\_1 - დისტანციური მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს - ცვლადის მიმართ თანაფარდობები ვეთანხმები/არ ვეთანხმები პასუხები ცხრილში მითითებული სვეტობრივი პროცენტის მიხედვით ასეთია: 1-6 თვე - 65% / 35%; 7-11 თვე - 94% / 6%; 1-3 წელი - 55% / 45%; 4-6 წელი 42% / 58%; 6 წელზე მეტი 49% / 51%. მთლიანობაში კი ყველა პერიოდის ჯგუფის მიხედვით ვეთანხმები/ არ ვეთანხმები – 60% / 40%. მოცემული შედეგები ცხადყოფს ჩვენი ვარაუდის სისწორეს. ახალბედა თანამშრომელთა უმეტესობას აქვს შიში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობის დაკარგვაზე, რადგან ხელმძღვანელი ვერ ხედავს მათ.

ხი-კვადრატ ტესტის შედეგებმაც (იხ. ცხრილი 23) გვიჩვენა, რომ მუშაობის პერიოდს განხილულ ცვლადთან აქვს მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირი (სტატისტიკური მნიშვნელოვანების დონე არ აღემატება 0.001-ს). ამგვარად, დამტკიცდა ჰიპოთეზა H17, დავადგინეთ რომ მუშაობის პერიოდი გავლენას ახდენს კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების შემცირების შიშზე.

**ცხრილი 23. მუშაობის პერიოდისა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებს შორის დამოკიდებულება.**

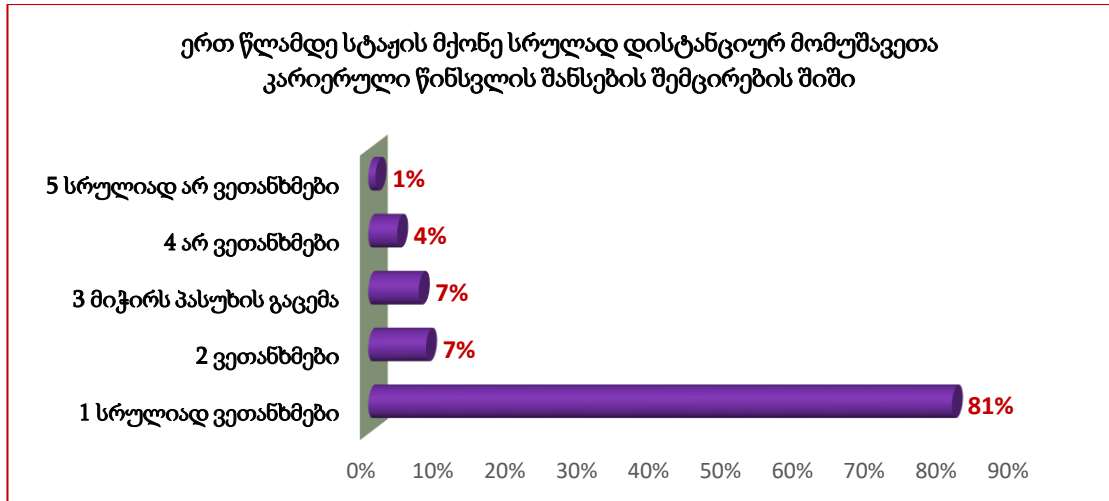
Pearson Chi-Square Tests		Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი
Q40_1 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღ. იშვიათად მხედავს	Chi-square	61.592
	df	4
	Sig.	.000*

საინტერესოა, ასევე, კარიერული წინსვლის შიშზე რამდენად ახდენს გავლენას დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა და სამუშაო სტაჟი ერთდროულად.

იმ დასაქმებულთა რიცხვი, რომლებსაც კომპანიაში მუშაობის მცირე სტაჟი აქვთ (1 წლამდე) და მუშაობენ სრულად დისტანციურად, ფილტრაციის შედეგად,

აღმოჩნდა 104. მივიღეთ სიხშირული განაწილების დიაგრამა, კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების შესახებ (იხ. დიაგრამა 19).

**დიაგრამა 19. 1 წლამდე სტაჟის მქონე სრულად დისტანციურად მომუშავე რესპონდენტთა განაწილება კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების კრილში.**



დიაგრამა 19-დან ნათლად ჩანს, რომ „სრულიად ვეთანხმები“/„ვეთანხმები“-ის პროცენტული წილი მნიშვნელოვნად მაღალია – 88%. მხოლოდ რესპონდენტების 5% აფიქსირებს – „არ ვეთანხმება“/„სრულიად არ ვეთანხმება“.

ცხადია, რომ ერთ წლამდე სრულად დისტანციურად მომუშავე რესპონდენტებს უჩნდებათ კარიერული წინსვლის დაკარგვის შიში, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად ხედავს მათ, მაგრამ ჰიპოთეზის (H18) ჭეშმარიტებაში დასარწმუნებლად გამოვიყენეთ კრუსკალ ვალის (Kruskal Wallis Test) ტესტი, რომელიც შესრულდა გაფილტრული მონაცემების საფუძველზე. შედეგად მივიღეთ ორი ცხრილი. პირველი ცხრილი - Ranks (იხ. დანართი 3, ცხრილი 9) გვიჩვენებს საშუალოებს თითოეული ჯგუფისთვის და მეორე ცხრილი (იხ. ცხრილი 24) – ტესტის შედეგებს, რითაც დგინდება ცვლადების – Q8 (კომპანიაში მუშაობის პერიოდი) და Q11 (ქვემოთ მოცემული დებულებებიდან რომელი მათგანია ჭეშმარიტი თქვენს შემთხვევაში?) კავშირი Q40 (დისტანციური მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს) ცვლადთან.

**ცხრილი 24. მუშაობის სტაჟის და დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის კავშირი კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების მოლოდინთან.**

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	Q11 ქვემოთ მოცემული დებულებებიდან რომელი მათგანია ჭეშმარიტი თქვენს შემთხვევაში?
Chi-Square	62.271	60.863
df	4	4
Asymp. Sig.	.000	.000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვ. იშვიათად მხედავს

ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით Q8 და Q11 ცვლადებს ორივეს აღენიშნება მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირი Q40 ცვლადთან, 0.001 დონეზე, შესაბამისად, მტკიცდება ჰიპოთეზა H18. დავადგინეთ, რომ კომპანიაში მუშაობის მცირე სტაჟის (1 წლამდე) მქონე პირებს, რომლებიც მუშაობენ სრულად დისტანციურად, აქვთ კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების შიში.

**3.2.3 რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის კვლევა დისტანციური მუშაობის პირობებში**

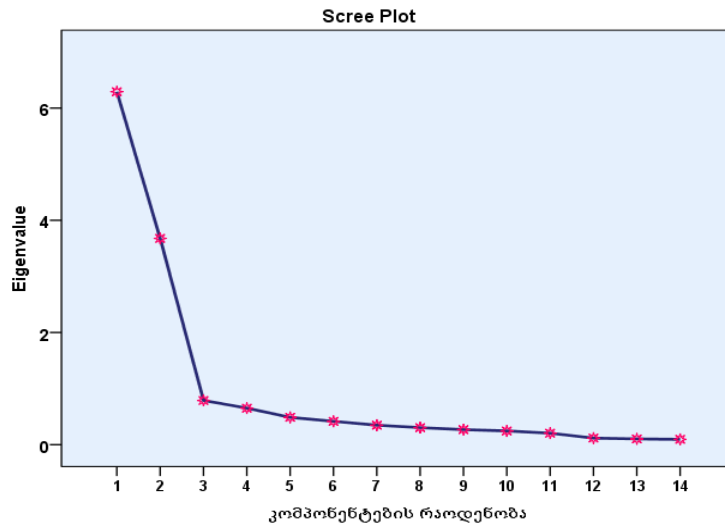
დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადთა ფაქტორული ანალიზი. დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადთა (Q29-Q42 ცვლადები) ფაქტორული ანალიზის შედეგად მიღებული ცხრილებიდან პირველი წარმოადგენს ფაქტორულ ანალიზში მონაწილე ცვლადების აღწერით სტატისტიკას (იხ. დანართი 3, ცხრილი 10), ხოლო მეორე – დისტანციური ბლოკის ცვლადთა კორელაციურ მატრიცას (იხ. ცხრილი 25). კორელაციურ მატრიცაში საშუალო კორელაციებთან ერთად, სადაც  $0.4 < r < 0.8$ , ბევრ წყვილს შორის აღინიშნება მაღალი კორელაცია, სადაც  $r > 0.8$ .

ცხრილი 25. კორელაციური მატრიცა (Correlation Matrix)

		Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42
კორელაცია	Q29	1	.217	.112	.171	-.446	.113	.794	.757	.745	.707	.136	-.442	.668	.644
	Q30	.217	1	.650	.685	.151	.593	.152	.080	.146	.071	.567	.217	-.056	-.099
	Q31	.112	<b>.650</b>	1	.681	.139	.704	.075	.108	.153	.165	.556	.090	.067	.053
	Q32	.171	<b>.685</b>	<b>.681</b>	1	.156	.655	.099	.069	.138	.077	.587	.178	-.015	-.029
	Q33	-.446	.151	.139	.156	1	.155	-.538	-.464	-.453	-.442	.114	.642	-.532	-.512
	Q34	.113	<b>.593</b>	<b>.704</b>	<b>.655</b>	.155	1	.106	.134	.180	.174	.639	.151	.077	.062
	Q35	<b>.794</b>	.152	.075	.099	<b>-.538</b>	.106	1	.856	.763	.712	.134	-.426	.719	.698
	Q36	<b>.757</b>	.080	.108	.069	<b>-.464</b>	.134	<b>.856</b>	1	.818	.775	.143	-.497	.750	.725
	Q37	<b>.745</b>	.146	.153	.138	<b>-.453</b>	.180	<b>.763</b>	<b>.818</b>	1	.877	.185	-.469	.706	.666
	Q38	<b>.707</b>	.071	.165	.077	-.442	.174	<b>.712</b>	<b>.775</b>	<b>.877</b>	1	.181	-.515	.734	.711
	Q39	.136	<b>.567</b>	<b>.556</b>	<b>.587</b>	.114	<b>.639</b>	.134	.143	.185	.181	1	.144	.066	.025
	Q40	-.442	.217	.090	.178	.642	.151	-.426	-.497	<b>-.469</b>	<b>-.515</b>	.144	1	-.606	-.583
	Q41	<b>.668</b>	-.056	.067	-.015	-.532	.077	<b>.719</b>	<b>.750</b>	<b>.706</b>	<b>.734</b>	.066	<b>-.606</b>	1	.894
	Q42	<b>.644</b>	-.099	.053	-.029	-.512	.062	<b>.698</b>	<b>.725</b>	<b>.666</b>	<b>.711</b>	.025	<b>-.583</b>	<b>.894</b>	1

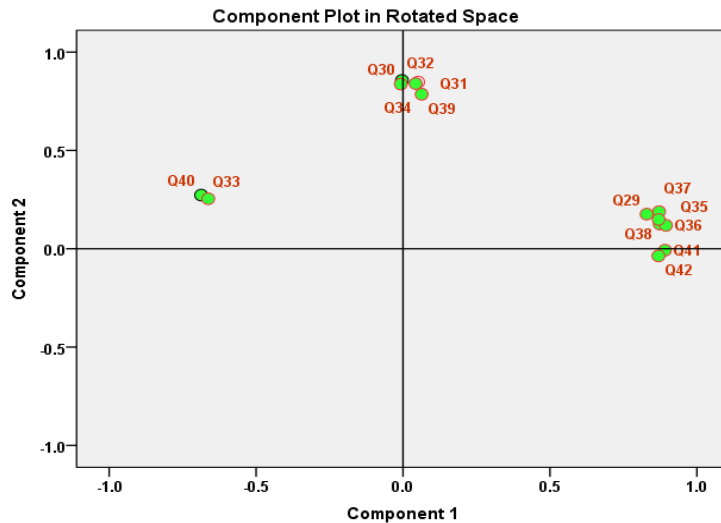
14 შემავალი ცვლადიდან ფაქტორული ანალიზის შედეგად Principal Component Analysis – მეთოდით მივიღეთ მაღალი კომპაქტური შემცველობის მხოლოდ 2 მნიშვნელოვანი კომპონენტი-ფაქტორი (იხ. დანართი 3, ცხრილი 11), რომლებიც ასახავენ იმ რეალურ თვისებებს, რაც საფუძვლად უდევს ჩვენს 14 კითხვას. მნიშვნელოვანი და „ნარჩენი“ კომპონენტების დიაგრამა კი შემდეგნაირად გამოიყურება:

## დიაგრამა 20. კომპონენტების დიაგრამა



როგორც გრაფიკიდან (იხ. დიაგრამა 20) ვხედავთ, მხოლოდ ორ კომპონენტს, რომელთაც ძლიერ ფაქტორებს ვუწოდებთ, აქვს 1 – ზე მეტი განსაკუთრებული მნიშვნელობები. მესამე კომპონენტიდან კი იწყება მკვეთრი ვარდნა, რაც ნათლად მიანიშნებს იმაზე, რომ დისტანციური ბლოკის 14 კითხვას საფუძვლად უდევს ეს ორი ფაქტორი. თითოეული ცვლადი იზომება აღნიშნული 2 ფაქტორით (იხ. დანართი 3, ცხრილი 12) როგორც ვხედავთ Q40 და Q33 ცვლადები ორივე ფაქტორით იზომებიან. ფაქტორთა გადანაწილებისთვის ვისარგებლეთ ვარიანქსის როტაციის მეთოდით (იხ. დანართი 3, ცხრილი 13). მოცემული კომპონენტების შემცველი ცვლადებიდან გამომდინარე, პირველი კომპონენტი შეიძლება დასახელდეს, როგორც ემოციური მდგომარეობა და მეორე როგორც დისტანციური მუშაობის უპირატესობა. მოცემული ფაქტორების შემცველობა გრაფიკის სახით მოცემულია 21-ე დიაგრამაში.

## დიაგრამა 21. კომპონენტთა შემცველობები



ვინაიდან ფაქტორული ანალიზი ლიკერტის სკალის მონაცემებისთვის შევასრულეთ, ვამჯობინეთ გამოგვეთვალა ფაქტორები შემადგენელ ცვლადთა საშუალოებით. მიღებული ფაქტორების აღწერითი სტატისტიკა:

**ცხრილი 26. აღწერითი სტატისტიკა (Descriptive Statistics)**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
fac_1 = 'ემოციური მდგომარეობა'	528	1.00	5.00	3.2029	1.36549
fac_2 = 'დისტ მუშაობის უპირატესობა'	528	1.00	5.00	4.4087	.85192
Valid N (listwise)	528				

მოცემულ ფაქტორებს ლიკერტის სკალის ცვლადების მსგავსად, იგივე 1 - 5 მასშტაბი გააჩნია, რაც საშუალებას გვაძლევს შევაფასოთ ის ორი მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც სხვა დანარჩენი ლიკერტის სკალის ცვლადების თვისებების მატარებელია: ფაქტორი 2 – "დისტანციური მუშაობის უპირატესობა" – შეფასებულია საუკეთესოდ (5 ქულიდან დაახლოებით 4), ხოლო ფაქტორი 1 – „ემოციური მდგომარეობა“ – შეფასდა როგორც კარგი (5 ქულიდან 3).

დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის კვლევა დემოგრაფიულ და სოციალურ-ეკონომიკურ ცვლადთა გავლენით. რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადთა ჯგუფი მოიცავს Q29-Q42 ცვლადებს, რომლებიც

ასახვევს ოჯახის/სახლის პირობებში დისტანციური მუშაობისადმი რესპონდენტის მდგომარეობას, განწყობას და დამოკიდებულებებს. კვლევის მოცემულ ნაწილში განხილულია აღნიშნული ჯგუფის ცვლადებზე დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური (სქესი, ასაკი, განათლება, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და მუშაობის სტაჟი) ფაქტორების გავლენის კვლევა, რისთვისაც გამოვიყენეთ საშუალოთა შედარების სტატისტიკური პროცედურა - Mean და მასში ჩართული (ANOVA table) და (Eta) ცხრილები. ANOVA table ცხრილი გვიჩვენებს მიღებული დისპერსიული ანალიზის შედეგებს, და ადგენს დემოგრაფიულ და სოციალურ-ეკონომიკურ ცვლადსა და მოცემული ჯგუფის ცვლადს შორის სტატისტიკური კავშირის არსებობას, ხოლო Eta ცხრილებში ნაჩვენებია კავშირის სიძლიერე დემოგრაფიულ, სოციალურ-ეკონომიკურ ცვლადსა და დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადთა (Q29 - Q42) შორის. მიღებული შედეგები ასახულია დანართი 3-ში, ცხრილებით 16-27, შედეგობრივი მონაცემების საერთო სურათის წარმოსადგენად კი შემაჯამებელი ცხრილის სახით ამავე დანართის ცხრილი 14-ში ავსახეთ Mean პროცედურით მიღებული ANOVA table და Eta ცხრილების (იხ. დანართი 3, ცხრილები 16 - 27) სტატისტიკური მონაცემები: F კრიტერიუმი – ფიშერის F ტესტი, P – სტატისტიკური მნიშვნელოვანება (ცხრილებში ჩვეულებისამებრ Sig. პარამეტრით მოცემული) და Eta – კავშირის სიძლიერის ეფექტის, ანუ კორელაციის კოეფიციენტი. Mean პროცედურით მიღებული პირველი ცხრილი, აღწერთი სტატისტიკა მოცემულია დანართი 3-ში, ცხრილი 15-ის სახით. მიღებული შემაჯამებელი ცხრილის მიხედვით (დანართი 3, ცხრილი 14) ქვემოთ აღწერილი გვაქვს რესპონდენტთა განწყობა მდგომარეობის ბლოკზე ცალკეულ ფაქტორთა გავლენის შეფასება:

### სქესის გავლენის შეფასება

როგორც ცხრილიდან ჩანს (იხ. დანართი 3. ცხრილი 14), სქესი გავლენას არ ახდენს მხოლოდ ცვლადებზე Q33 – დისტანციური მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამოიჯენა და Q35 – დისტანციურ მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას, რადგან

მათი სტატისტიკური მნიშვნელოვანების მაჩვენებელი აღემატება 0.05-ს. ყველაზე მეტად სქესი გავლენას ახდენს რესპონდენტის შეუძლოდ ყოფნის შემთხვევაში მუშაობის შესაძლებლობაზე – მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირით (P არ აღემატება 0.001-ს), ხოლო ფიშერის F ტესტი ტოლია 50.444-ის. წრფივი კავშირის მიხედვით მათ შორის სუსტი დადებითი კორელაციაა.

საბოლოოდ შემაჯამებელი ცხრილის საფუძველზე (იხ. დანართი 3, ცხრილი 14), სქესის მიხედვით დისტანციურად მომუშავე რესპონდენტების განწყობა/მდგომარეობის კვლევის შედეგად ჩამოვყალიბეთ შემდეგი დასკვნები:

- სქესი გავლენას ახდენს რესპონდენტის შეუძლოდ ყოფნის შემთხვევაში მუშაობის შესაძლებლობაზე;
- ქალი და კაცი რესპონდენტები განსხვავებულად აფასებენ საკუთარ პროდუქტიულობას დისტანციური მუშაობისას;
- ქალი და კაცი რესპონდენტები არ განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან დისტანციური მუშაობისას სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნის სირთულის შეფასების მხრივ;
- ქალი და კაცი რესპონდენტები არ განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან დისტანციური მუშაობისას სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვით;
- დისტანციური მუშაობისას ქალსა და კაც რესპონდენტებს შორის არაერთგვარია ბედნიერების გრძნობა ოჯახის წევრებთან უფრო მეტი დროის გატარების მხრივ;
- დისტანციური მუშაობისას ქალსა და კაც რესპონდენტებს შორის განსხვავებულია აზრი იმის შესახებ, რომ მათი კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად ხედავს მათ;
- დისტანციური მუშაობისას ქალსა და კაც რესპონდენტებს შორის არაერთგვაროვანია აზრი იმის შესახებ, რომ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მხრიდან ხდება მათი შედეგების სათანადოდ აღიარება;



## ასაკის გავლენის შეფასება

შემაჯამებელი ცხრილის მიხედვით (იხ. დანართი 3, ცხრილი 14), ასაკი ყველა ჩამოთვლილ ცვლადზე ახდენს გავლენას. რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადებზე ასაკის გავლენის მიხედვით კეთდება შემდეგი დასკვნები:

- დისტანციური მუშაობისას სხვადასხვა ასაკის რესპონდენტებში სხვადასხვაგვარია ბედნიერების შეგრძნება ოჯახის წევრებთან უფრო მეტი დროის გატარების მხრივ. ამასთან, ასაკსა და ბედნიერად ყოფნის შეგრძნებას შორის არის საშუალო დადებითი კორელაცია;
- დისტანციური მუშაობისას ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ რესპონდენტის მუშაობის შედეგების სათანადოდ აღიარებაზე გავლენას ახდენს რესპონდენტის ასაკი საშუალო დადებითი კორელაციით;
- ასაკი გავლენას ახდებს რესპონდენტთა მიერ დისტანციური მუშაობისას საკუთარი პროდუქტიულობის შეფასებაზე საშუალო დადებითი კორელაციით;
- დისტანციური მუშაობისას ასაკი გარკვეულ როლს თამაშობს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვის მხრივ;
- დისტანციური მუშაობისას სხვადასხვა ასაკის რესპონდენტები განსხვავდებიან სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნის მხრივ;
- დისტანციური მუშაობისას სხვადასხვა ასაკის რესპონდენტებს შორის განსხვავებულია აზრი იმის შესახებ, რომ მათი კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად ხედავს მათ;
- დისტანციური მუშაობისას ასაკი გარკვეულ გავლენას ახდენს რესპონდენტთა მუშაობის უნარზე შეუძლოდ ყოფნის შემთხვევაში;

## განათლების გავლენის შეფასება:

რესპონდენტთა განწყობა-მდგომარეობის ცვლადებზე ასევე შემაჯამებელი ცხრილის მიხედვით (იხ. დანართი 3, ცხრილი 14), განათლების ფაქტორის მიმართ ვლინდება, რომ:

- დისტანციური მუშაობისას განათლება გავლენას ახდენს ხელმძღვანელის/მენეჯერის მხრიდან რესპონდენტთა შედეგების სათანადოდ აღიარებაზე;
- დისტანციური მუშაობისას განათლება გარკვეულ გავლენას ახდენს შეუძლოდ ყოფნის შემთხვევაში მუშაობის შესაძლებლობაზე;
- დისტანციური მუშაობისას განათლება გავლენას ახდენს ბედნიერების შეგრძნებაზე ოჯახის წევრებთან უფრო მეტი დროის გატარების გამო;
- განათლება გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შეფასებებზე დისტანციური მუშაობისას სამუშაო ადგილთან შედარებით უფრო მეტი პროდუქტიულობის შესახებ;
- დისტანციური მუშაობისას სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნა ერთგვაროვანია განათლების დონეთა მიხედვით;
- დისტანციური მუშაობისას სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვაზე განათლება გავლენას არ ახდენს;
- განათლების დონის მიხედვით ერთგვაროვანია აზრი იმის შესახებ, რომ დისტანციური მუშაობისას მათი კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად ხედავს მათ.

### **ოჯახური მდგომარეობის გავლენა**

რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადებზე ოჯახური მდგომარეობის გავლენის შეფასებისას შემაჯამებელი ცხრილის (იხ. დანართი 3, ცხრილი 14) მიხედვით კეთდება შემდეგი დასკვნები:

- დისტანციური მუშაობისას ოჯახური მდგომარეობა გავლენას ახდენს რესპონდენტების ბედნიერების შეგრძნებაზე ოჯახის წევრებთან უფრო მეტი დროის გატარების გამო;
- დისტანციური მუშაობისას ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ რესპონდენტის მუშაობის შედეგების სათანადოდ აღიარებაზე გავლენას ახდენს რესპონდენტთა ოჯახური მდგომარეობა;

- რესპონდენტთა ოჯახური მდგომარეობა გავლენას ახდენს მათ შეფასებებზე დისტანციური მუშაობისას სამუშაო ადგილთან შედარებით უფრო მეტი პროდუქტიულობის შესახებ;
- დისტანციური მუშაობისას ოჯახური მდგომარეობა გარკვეულ როლს თამაშობს სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვის მხრივ;
- დისტანციური მუშაობისას სხვადასხვა ასაკის რესპონდენტები განსხვავდებიან სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნის მხრივ;
- დაოჯახებულებს, დასაოჯახებლებს, განქორწინებულსა და ქვრივ რესპონდენტებს შორის განსხვავებულია აზრი იმის შესახებ, რომ მათი კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად ხედავს მათ.
- დისტანციური მუშაობისას ოჯახური მდგომარეობა გავლენას არ ახდენს რესპონდენტთა მუშაობაზე შეუძლოდ ყოფნის შემთხვევაში

#### სამუშაო პოზიციის გავლენის შეფასება

როგორც ცხრილიდან ირკვევა (იხ. დანართი 3, ცხრილი 14):

- დისტანციური მუშაობისას ბედნიერების შეგრძნება, ოჯახის წევრებთან მეტი დროის გატარების გამო, სხვადასხვაგვარია რესპონდენტებს შორის მათი პოზიციების მიხედვით;
- სხვადასხვა იერარქიული დონეზე რესპონდენტთა შორის განსხვავებულია აზრი იმის შესახებ, რომ დისტანციური მუშაობისას მათი კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად ხედავს მათ;
- რესპონდენტის პოზიცია კომპანიაში გავლენას ახდენს მათ შეფასებებზე დისტანციური მუშაობისას სამუშაო ადგილთან შედარებით უფრო მეტი პროდუქტიულობის შესახებ;
- რესპონდენტის პოზიცია კომპანიაში გარკვეულ როლს თამაშობს დისტანციური მუშაობისას სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვაზე;

- სხვადასხვა იერარქიული დონის ჯგუფებს შორის არაერთგვაროვანია აზრი იმის შესახებ, რომ დისტანციური მუშაობისას ხელმძღვანელის/მენეჯერის მხრიდან მათი შედეგების სათანადოდ აღიარება ხდება;
- რესპონდენტის პოზიცია კომპანიაში გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნის შესაძლებლობაზე;
- დისტანციური მუშაობისას სამუშაო პოზიცია გავლენას არ ახდენს შეუძლოდ ყოფნის შემთხვევაში მუშაობის შესაძლებლობაზე;

### მუშაობის სტაჟის გავლენის შეფასება

შემაჯამებელი ცხრილის (იხ. დანართი 3, ცხრილი 14) მიხედვით, მუშაობის სტაჟი ყველა ჩამოთვლილ ცვლადზე ახდენს გავლენას და ყველა მათგანთან მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირი აღენიშნება. რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადებზე სამუშაო სტაჟის გავლენის მიხედვით კეთდება შემდეგი დასკვნები:

- დისტანციური მუშაობისას ხელმძღვანელის/მენეჯერის მხრიდან რესპონდენტთა შედეგების სათანადოდ აღიარებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მუშაობის სტაჟი;
- დისტანციური მუშაობისას ოჯახის წევრებთან უფრო მეტი დროის გატარების გამო ბედნიერების შეგრძნება განსხვავებულია მუშაობის სხვადასხვა სტაჟის რესპონდენტთა შორის;
- დისტანციური მუშაობისას მუშაობის სტაჟი გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შეფასებებზე დისტანციური მუშაობისას სამუშაო ადგილთან შედარებით უფრო მეტი პროდუქტიულობის შესახებ;
- მუშაობის სტაჟი გარკვეულ როლს თამაშობს დისტანციური მუშაობისას სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვაზე;

- მუშაობის პერიოდის მიხედვით რესპონდენტთა შორის განსხვავებულია აზრი იმის შესახებ, რომ დისტანციური მუშაობისას მათი კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად ხედავს მათ;
- მუშაობის სტაჟი გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნაზე;
- მუშაობის პერიოდის მიხედვით რესპონდენტთა შორის არსებობს სხვაობა შეუძლოდ ყოფნის შემთხვევაშიც კი დისტანციურად მუშაობაზე.

დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორების ერთობლივი გავლენის შეფასება რესპონდენტთა განწყობა-მდგომარეობის ცვლადებზე. კვლევის წინა ნაწილში განვიხილეთ თუ რა გავლენას ახდენდნენ Q29 – Q42 ცვლადებზე ცალკეული დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორები (სქესი, ასაკი, სამუშაო პოზიცია, მუშაობის პერიოდი და ა. შ.). საინტერესოა ფაქტორები, რომლებიც ცალ-ცალკე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენდნენ დამოკიდებულ ცვლადზე, მოახდენენ თუ არა გავლენას ერთობლივადაც. შესაბამისად, ამ საკითხის ირგვლივ ჩამოვყალიბეთ ჰიპოთეზები H19 – H25.

*H19: სამუშაო პოზიცია, სამუშაო სტაჟი და განათლება ერთობლივად გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შეფასებებზე დისტანციური მუშაობისას სამუშაო ადგილთან შედარებით უფრო მეტი პროდუქტიულობის შესახებ;*

*H20: სამუშაო პოზიცია, მუშაობის სტაჟი და ასაკი ერთობლივად გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნაზე;*

*H21: სამუშაო პოზიცია, მუშაობის სტაჟი და ასაკი ერთობლივად გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვაზე;*

*H22: სამუშაო პოზიცია, მუშაობის სტაჟი და ასაკი ერთობლივად გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტთა ბედნიერების შეგრძნებაზე ოჯახის წევრებთან გატარებული მეტი დროის გამო;*

*H23: სქესი, ასაკი, განათლება მუშაობის სტაჟი ერთობლივად გავლენას ახდენს მეუძლოდ ყოფნის შემთხვევაში მუშაობის შესაძლებლობაზე;*

*H24: სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და მუშაობის სტაჟი ერთობლივად გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შეხედულებებზე კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების შესახებ;*

*H25: სქესი, ასაკი, განათლება, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და მუშაობის სტაჟი ერთობლივად გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შეხედულებებზე ხელმძღვანელის/მენეჯერის მხრიდან შრომითი შედეგების სათანადოდ აღიარების შესახებ.*

ჰიპოთეზების შესამოწმებლად გამოვიყენეთ მრავალფაქტორული დისპერსიული ანალიზი Univariate, და დისპერსიის შედეგად მიღებული ცხრილებიდან განვიხილეთ ლევის ტესტის შედეგები, სადაც მოწმდება დამოკიდებულ ცვლადზე ფაქტორთა ერთობლიობის გავლენა.

**Q29. დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე** – შემაჯამებელი ცხრილის მიხედვით (იხ. დანართი 3, ცხრილი 14) მოცემულ ცვლადზე გავლენას ახდენდა ექვსივე ფაქტორი – სქესი, ასაკი, განათლება, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და მუშაობის სტაჟი. ყველაზე მეტი გავლენის მხრივ (ფიშერის კოეფიციენტი და სტატისტიკური მნიშვნელოვანებით) გამოირჩევა სამუშაო პოზიცია, მუშაობის სტაჟი და ასაკი. აღნიშნული ტოპ სამეული: სამუშაო პოზიცია, მუშაობის სტაჟი და ასაკი – ახდენდა თუ არა ერთობლივად გავლენას მოცემულ ცვლადზე, შევამოწმეთ მრავალფაქტორული დისპერსიული ანალიზის – Univariate-ის საშუალებით, სადაც ლევის ტესტმა (იხ. ცხრილი 27) დადებითი პასუხი მოგვცა: სამუშაო პოზიცია, მუშაობის სტაჟი და ასაკი ერთობლივად გავლენას ახდენენ რესპონდენტთა შეფასებებზე დისტანციური მუშაობისას სამუშაო ადგილთან შედარებით უფრო მეტი პროდუქტიულობის შესახებ (Q29 ცვლადი). შესაბამისად, დამტკიცდა რომ ჰიპოთეზა H19 ჭეშმარიტია.

**ცხრილი 27. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე**

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>**

Dependent Variable: Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე

F	df1	df2	Sig.
5.675	35	492	.000

Q33. დისტანციური მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა - მოცემულ ცვლადზე გავლენას ახდენდა ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და მუშაობის სტაჟი. ტოპ სამეულში გავლენის მხრივ გამოიყოფა სამუშაო პოზიცია, მუშაობის სტაჟი და ასაკი, (სქესი და განათლება - არა).

დისპერსიული ანალიზის – Univariate-ის საშუალებით, ლევენის ტესტმა (იხ. ცხრილი 28) გვიჩვენა, რომ ასაკი, სამუშაო პოზიცია და მუშაობის სტაჟი, ერთობლივად მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირით (P არ აღემატება 0.001-ს) ახდენენ გავლენას Q33 ცვლადზე. ამრიგად, დამტკიცდა რომ ჰიპოთეზა H20 ჭეშმარიტია და სამუშაო პოზიცია, სამუშაო სტაჟი და ასაკი ერთობლივად გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნაზე;

**ცხრილი 28. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე**

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>**

Dependent Variable: Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა

F	df1	df2	Sig.
6.601	54	473	.000

Q35. დისტანციური მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას – მოცემულ ცვლადზე გავლენას ახდენდა ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და სამუშაო სტაჟი (სქესი და განათლება – არა). ტოპ სამეულში გავლენის მხრივ: სამუშაო პოზიცია, მუშაობის სტაჟი და ასაკი.

დისპერსიული ანალიზის – Univariate-ის საშუალებით, ლევენის ტესტმა გვიჩვენა, რომ ასაკი, სამუშაო პოზიცია და მუშაობის სტაჟი, ერთობლივად (იხ. ცხრილი 29) მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირით (P არ აღემატება 0.001-ს) ახდენს

გავლენას Q35 ცვლადზე. დამტკიცდა რომ ჰიპოთეზა H21 ჭეშმარიტია და სამუშაო პოზიცია, სამუშაო სტაჟი და ასაკი ერთობლივად გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვაზე;

**ცხრილი 29. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე**

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>**

Dependent Variable: Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას

F	df1	df2	Sig.
5.351	54	473	.000

Q36. დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად – ყველა ცალკეული ფაქტორი – სქესი, ასაკი, განათლება, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პერიოდი და სამუშაო სტაჟი ახდენდა გავლენას. ტოპ სამეულშია სამუშაო პოზიცია, რომელიც ძალიან მნიშვნელოვანი გავლენით გამოირჩევა  $F=45.611$ , სამუშაო სტაჟი და ასაკი. დისპერსიული ანალიზის - Univariate-ის სტატისტიკურ პროცედურაში ლევენის ტესტმა (იხ. ცხრილი 30) გვიჩვენა, რომ ასაკი, სამუშაო პოზიცია და მუშაობის სტაჟი მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირით (P არ აღემატება 0.001-ს) ახდენს ერთობლივ გავლენას დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტთა ბედნიერების შეგრძნებაზე ოჯახის წევრებთან გატარებული მეტი დროის გამო (Q36 ცვლადი); შესაბამისად, დამტკიცდა ჰიპოთეზა H22-ის ჭეშმარიტება.

**ცხრილი 30. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე**

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>**

Dependent Variable: Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად

F	df1	df2	Sig.
3.559	54	473	.000

Q39. დისტანციური მუშაობისას შემძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ – შემაჯამებელი ცხრილის მიხედვით გავლენას ახდენდა სქესი, ასაკი, განათლება და მუშაობის სტაჟი. სქესის ფაქტორი გამოირჩევა ძალიან



მნიშვნელოვანი გავლენით  $F=50.444$ . ტოპ სამეულში სქესის ცვლადის შემდეგ ფიქსირდება, აგრეთვე, მუშაობის სტაჟი და განათლება, თუმცა მნიშვნელოვანი განსხვავებით ფიშერის კოეფიციენტის მიხედვით. დისპერსიული ანალიზის – Univariate-ის სტატისტიკურ პროცედურაში ლევენის ტესტმა (იხ. ცხრილი 31) გვიჩვენა, რომ ოთხივე ფაქტორი: სქესი, ასაკი, განათლება და მუშაობის სტაჟი მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირით ( $P$  არ აღემატება 0.001-ს) ახდენს ერთობლივ გავლენას მოცემულ ცვლადზე. შესაბამისად, დამტკიცდა რომ ჰიპოთეზა H23 ჭეშმარიტია და სქესი, ასაკი, განათლება და მუშაობის სტაჟი ერთობლივად გავლენას ახდენს შეუძლოდ ყოფნის შემთხვევაში მუშაობის შესაძლებლობაზე;

**ცხრილი 31. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე**

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>**

Dependent Variable: Q39 დისტანც. მუშაობისას შემიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი, თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ

F	df1	df2	Sig.
3.347	78	449	.000

**Q40. დისტანციური მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს –** გავლენას ახდენდა სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და სამუშაო სტაჟი. აღნიშნული ფაქტორებიდან ძალიან მნიშვნელოვანი გავლენით გამოირჩევა სამუშაო პოზიცია –  $F=45.611$ . ტოპ სამეულშია სამუშაო პოზიცია, სამუშაო სტაჟი და ასაკი. დისპერსიული ანალიზის – Univariate-ის სტატისტიკურ პროცედურაში ლევენის ტესტმა (იხ. ცხრილი 32). გვიჩვენა, რომ ფაქტორი – სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და მუშაობის სტაჟი ერთობლივად ახდენს გავლენას Q40 ცვლადზე მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირით ( $P$  არ აღემატება 0.001-ს). ამრიგად, დამტკიცდა რომ ჰიპოთეზა H24 ჭეშმარიტია და სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და სამუშაო სტაჟი ერთობლივად გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შეხედულებებზე კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების შესახებ;

**ცხრილი 32. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე**

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>**

Dependent Variable: Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები  
მცირდება, რადგან ხელმძღვ. იშვიათად მხედავს

F	df1	df2	Sig.
4.212	122	405	.000

**Q42. დისტანციური მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის / მენეჯერის მიერ** – შემაჯამებელი ცხრილის მონაცემებით ყველა ცალკეული ფაქტორი – სქესი, ასაკი, განათლება, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და მუშაობის სტაჟი გავლენას ახდენს აღნიშნულ ცვლადზე. ტოპ სამეულშია სამუშაო სტაჟი, სამუშაო პოზიცია და ასაკი. თუმცა აღმოჩნდა, რომ ექვსივე ფაქტორი მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირით (P არ აღემატება 0.001-ს) ერთობლივ გავლენას ახდენს მოცემულ ცვლადზე, რაც გვიჩვენა დისპერსიული ანალიზის – Univariate -ის სტატისტიკურ პროცედურაში ლევენის ტესტმა (იხ. ცხრილი 33). ამრიგად, დამტკიცდა რომ ჰიპოთეზა H25 ჭეშმარიტია და სქესი, ასაკი, განათლება, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და მუშაობის სტაჟი ერთობლივად ახდენს გავლენას რესპონდენტთა შეხედულებებზე ხელმძღვანელის/მენეჯერის მხრიდან შრომითი შედეგების სათანადოდ აღიარების შესახებ.

**ცხრილი 33. ლევენის ტესტი ვარიაციის ერთგვაროვნებაზე**

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>**

Dependent Variable: Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება  
სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ

F	df1	df2	Sig.
3.676	152	375	.000

### 3.2.4 საკვლევი მოდელის ფაქტორული ანალიზი (Factor Analysis) და მოდელის საიმედოობა

ფაქტორული ანალიზის მიზანი იყო 42 საწყისი ცვლადი წარმოგვედგინა სამი ზოგადი კომპონენტით, რისთვისაც გამოვიყენეთ ვარიანსის მეთოდი. შედეგად გამოვყავით სამი განსხვავებული ზოგადი ცვლადი, ანუ ზოგადი ფაქტორი (იხ. დანართი 3, ცხრილი 29). საწყისი ცვლადების აღწერითი სტატისტიკა მოცემულია დანართი 3, ცხრილი 28-ის სახით.

მოდელის ვარგისიანობა მთლიანობაში ყველა ფაქტორის გათვალისწინებით გამოვიტანეთ KMO და Bartlett-ის ტესტების საშუალებით (იხ. ცხრილი 34). მოცემული ტესტების შედეგებიდან ჩანს, რომ სტატისტიკური მნიშვნელოვანების დონე არ აღემატება 0,001-ს, რაც მეტყველებს ჩვენი მოდელის მაღალ ეფექტიანობაზე.

#### ცხრილი 34. მოდელის ეფექტიანობა KMO და Bartlett's ტესტები

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.880
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	11173.450
	df	861
	Sig.	.000

პირველი ფაქტორი ხსნის შემდეგ ცვლადთა თვისებებს:

- Q36. დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად;
- Q38. დისტანციური მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტილებებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით;
- Q37. დისტანციური მუშაობისას ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა ზრდის ჩემს მოტივაციას;

- Q35. დისტანციური მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას;
- Q41. დისტანციური მუშაობისას ჩემ ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად;
- Q42. დისტანციური მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ;
- Q29. დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე და ა. შ.

მეორე ფაქტორში მოქცეულია ცვლადები:

- Q30. დისტანციური მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს;
- Q32. დისტანციური მუშაობისას ვგრძნობ მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე;
- Q34. დისტანციური მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების საშუალებით;
- Q39 დისტანციური მუშაობისას შემძლია ვიმუშაო მაშინაც კი, თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ;
- Q31.. დისტანციური მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად.

მესამე ფაქტორში მოქცეული ცვლადები:

- Q25. შეძლებდით დისტანციური მუშაობით შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 5 დღე?;
- Q4. თქვენი ოჯახური მდგომარეობა;
- Q5. გყავთ შვილი/შვილები?;

- Q6. თქვენი სამუშაო ადგილმდებარეობა;
- Q10. ადამიანის რომელ ფსიქოლოგიურ ტიპის მიაკუთვნებდით საკუთარ თავს?;
- Q17. რომელ ციფრულ საკომუნიკაციო საშუალებას იყენებთ ყველაზე ხშირად დისტანციური მუშაობის დროს?;
- Q22. გიმუშავიათ დისტანციურად კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე? და ა. შ.

ცვლადთა მომცველობის მიხედვით ფაქტორებს ინტერპრეტაციით შევუსაბამეთ სახელები:

პირველი ფაქტორი – მოტივაცია დისტანციური მუშაობისას;

მეორე ფაქტორი – დისტანციური მუშაობის ეფექტიანობა;

მესამე ფაქტორი – საცნობარო.

კომპონენტების გრაფიკული წარმოდგენა მოცემულია დანართი 3, დიაგრამა 26 -27 სახით.

მოდელის საიმედოობის შემოწმება – კრონზახის ალფა. საწყისი ცვლადების საფუძველზე (იხ. დანართი 3, ცხრილი 30) გამოვითვალეთ კრონზახის ალფა და შევამოწმეთ მოდელის სანდოობა.

**ცხრილი 35. შემაჯამებელი ცხრილი (Case Processing Summary)**

		N	%
დაკვირვებები	ვალიდური	528	100.0
	გამორიცხული	0	.0
	<b>სულ</b>	<b>528</b>	<b>100.0</b>

კრონზახის ალფას კოეფიციენტი მივიღეთ 0,756. შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ჩვენ მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგები არის სანდო.

**ცხრილი 36. მოდელის საიმედოობის შემოწმება – კრონბახის ალფა**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.756	.766	49

საიმედოობის გათვლისას სხვადასხვა ტესტების (დისპერსიული ანალიზი ფრიდმენის ტესტით – ცხრილი 37 და Hotelling's T-Squared Test – ცხრილი 38) შედეგები, ასევე, გვიჩვენებს ჩვენი საკვლევი მოდელის სანდოობას მაქსიმალურ დონეზე: ორივე შემთხვევაში სტატისტიკური მნიშვნელობის დონე არ აღემატება 0.001-ს. ფრიდმენის ტესტის მიხედვით დისპერსიული ანალიზის ცხრილში (იხ. ცხრილი 37) ფრიდმანის ხი-კვადრატ კოეფიციენტი ტოლია 13687.851. ხოლო ჰოტელინგის ტესტების მიხედვით  $F=1228.455$ .

**ცხრილი 37. დისპერსიული ანალიზი ფრიდმენის ტესტით (ANOVA with Friedman's Test)**

	Sum of Squares	df	Mean Square	Friedman's Chi-Square	Sig
Between People	3000.533	527	5.694	13687.851	<b>.000</b>
Within People					
Between Items	41198.208 <sup>a</sup>	48	858.296		
Residual	35083.115	25296	1.387		
სულ	76281.323	25344	3.010		
სულ	79281.856	25871	3.065		

Grand Mean = 2.1788033

a. Kendall's coefficient of concordance  $W = .520$ .

**ცხრილი 38. ჰოტელინგის ტესტი (Hotelling's T-Squared Test)**

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
55947.793	1228.455	42	486	<b>.000</b>

## დასკვნები და რეკომენდაციები

კვლევის შედეგად მრავალი მნიშვნელოვანი და საინტერესო თავისებურება გამოიკვეთა დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით. ვნახეთ, თუ როგორ აფასებენ დასაქმებულები დისტანციურ მუშაობას, რა არის მათთვის მთავარი უპირატესობები და ნაკლოვანებები, რა კავშირი აქვს დისტანციურ მუშაობას სამსახურით კმაყოფილებასა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებთან და სხვა მრავალი.

ნაშრომში წარმოდგენილი 25 ჰიპოთეზიდან 23 ჰიპოთეზის კემმარტება დავამტკიცეთ, ორი მათგანი კი არ შესრულდა. ქვემოთ მოყვანილია დამტკიცებული შემაჯამებელი ჰიპოთეზები:

H1: დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლები, რომელთაც მენეჯერი ენდობა და ანიჭებს გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლებას, უფრო მეტად არიან სამსახურით კმაყოფილნი ვიდრე სხვა დანარჩენნი;

H2: კვირის მანძილზე 5 დღით დისტანციურად მომუშავე რესპონდენტებსაც კი შესაძლებლად მიაჩნიათ მათზე დაკისრებული ვალდებულებების სრულყოფილად შესრულება კვირაში მინიმუმ 2.5 დღიდან (ნახევარი სამუშაო კვირა) მაქსიმუმ 4 დღის ჩათვლით დისტანციურად მუშაობის პირობებში;

H4: კომპანიაში მუშაობის პერიოდი (სამუშაო სტაჟი) გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე;

H5: სამუშაო პოზიცია გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე;

H5\_1: სპეციალისტები, რომლებიც ოფისიდან მუშაობას ამჯობინებენ სახლიდან მუშაობას, აქვთ კარიერული წინსვლის შიში, რადგან ხელმძღვანელი/მენეჯერი იშვიათად ხედავს მათ;

H6: შვილიანი ქალები, რომელთაც უკეთ გამოხდით სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა და თავს უფრო ბედნიერად გრძნობენ ოჯახის წევრებთან მეტი დროის გატარების გამო, ამჯობინებენ ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელს;

H7: ქალსა და კაც რესპონდენტთა ჯგუფებში სხვადასხვა ტენდენციაა დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ;

H8: ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით სხვადასხვაგვარი დამოკიდებულებებია დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ;

H9: ინტროვერტ-ექსტრავერტ ტიპის რესპონდენტებს შორის არაერთგვაროვანი ტენდენციაა დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ;

H10: სამუშაო პოზიცია გარკვეულ გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისადმი დამოკიდებულებაზე, მისი ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ;

H11: თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულება და დისტანციური მუშაობის გამოცდილება კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე გავლენას ახდენს პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე და სამსახურით კმაყოფილებაზე;

H11\_1: თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულება გავლენას ახდენს პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე და სამსახურით კმაყოფილებაზე; *(მტკიცდება ნაწილობრივ);*

H11\_2: დისტანციური მუშაობის გამოცდილება კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე გავლენას ახდენს პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე და სამსახურით კმაყოფილებაზე;

H12: ასაკი და თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორები - ყურადღების გაფანტვა, სტრესი და გადაღლა უარყოფით გავლენას ახდენენ რესპონდენტთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე;

H12\_1: ასაკი გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე;

H12\_2: თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორები უარყოფით გავლენას ახდენენ რესპონდენტთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე;



H13: განათლება და ასაკი წრფივ კორელაციურ დამოკიდებულებაშია სამსახურით კმაყოფილებასთან;

H14: ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობა იწვევს უფრო მეტ პროდუქტიულობასა და შრომით კმაყოფილებას, ასეთ დასაქმებულებს კი ნაკლებად გააჩნიათ სამსახურის შეცვლის სურვილი;

H15: სრულად დისტანციურად მუშაობისას დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანი მხარეები: სოციალური და პროფესიული იზოლაცია (კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება), სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულე, სტრესი და გადაღლა გავლენას ახდენს სამსახურით კმაყოფილებაზე;

H16: რესპონდენტები, რომელთათვისაც დისტანციური მუშაობის უპირატესობებს წარმოადგენს უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის (Q20\_1) და ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი (Q20\_5):

- თავს უფრო ბედნიერად გრძნობენ, ვინაიდან მეტ დროს ატარებენ ოჯახის წევრებთან ერთად (Q36);
- ურჩევდნენ სხვებსაც, რომ ემუშავათ დისტანციურად იმ შემთხვევაში თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას (Q14);
- ისურვებდნენ, რომ მომავალშიც, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, ემუშავათ დისტანციურად (Q12);

H17: მუშაობის პერიოდი გარკვეულ გავლენას ახდენს კარიერული წინსვლის შემცირების შიშზე;

H18: ის დასაქმებულები, რომლებსაც კომპანიაში მუშაობის მცირე სტაჟი აქვთ, (1 წლამდე) და მუშაობენ სრულად დისტანციურად, აქვთ კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების შიში;

H19: სამუშაო პოზიცია, სამუშაო სტაჟი და განათლება ერთობლივად გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შეფასებებზე დისტანციური მუშაობისას სამუშაო ადგილთან შედარებით უფრო მეტი პროდუქტიულობის შესახებ;

H20: სამუშაო პოზიცია, სამუშაო სტაჟი და ასაკი ერთობლივად გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნაზე;

H21: სამუშაო პოზიცია, სამუშაო სტაჟი და ასაკი ერთობლივად გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვაზე;

H22: სამუშაო პოზიცია, სამუშაო სტაჟი და ასაკი ერთობლივად გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტთა ბედნიერების შეგრძნებაზე, ოჯახის წევრებთან გატარებული მეტი დროის გამო;

H23: სქესი, ასაკი, სამუშაო სტაჟი და სამუშაო პოზიცია ერთობლივად გავლენას ახდენს შეუძლოდ ყოფნის შემთხვევაში მუშაობის შესაძლებლობაზე;

H24: სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და სამუშაო სტაჟი ერთობლივად გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შეხედულებებზე კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების შესახებ;

H25: სქესი, ასაკი, განათლება, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო პოზიცია და სამუშაო სტაჟი ერთობლივად გავლენას ახდენს რესპონდენტთა შეხედულებებზე ხელმძღვანელის/მენეჯერის მხრიდან შრომითი შედეგების სათანადოდ აღიარების შესახებ.

ნაშრომში წარმოდგენილი ჰიპოთეზებიდან არ დამტკიცდა შემდეგი 2 ჰიპოთეზა:

H3: ოჯახური მდგომარეობა გავლენას ახდენს სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევანზე;

H7: ქალსა და კაც რესპონდენტთა ჯგუფებში სხვადასხვა ტენდენციას აჩვენებს დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის გაზრდა-შემცირების მხრივ;

დისტანციური მუშაობის კომპლექსური კვლევის შედეგად გამოკვეთილი თავისებურებების მიხედვით, შევიმუშავეთ როგორც ზოგადი ისე კონკრეტული სახის რეკომენდაციები.

წარმოგიდგინებ კვლევის შედეგებსა და მასთან დაკავშირებულ ზოგად რეკომენდაციებს:

1. დასაქმებულთა უმრავლესობა დისტანციური მუშაობის ფორმას დადებითად აფასებს და აღნიშნავს, რომ მომავალშიც ისურვებდა კვლავ ემუშავა დისტანციურად, თუმცა მხოლოდ ნაწილობრივად და არა სრულად. საინტერესოა, რომ დასაქმებულთა უმრავლესობისთვის დისტანციური მუშაობა იწვევს პასუხისმგებლობის გრძნობის გამძაფრებას, ასევე, შეუძლოდ ყოფნის დროსაც კი დისტანციური მუშაობის შემთხვევაში თანამშრომლები აგრძელებენ მუშაობას რაც ოფისში მუშაობის შემთხვევაში სამსახურის გაცდენის მნიშვნელოვანი წინაპირობა იქნებოდა. მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტთა უმეტესობა სრულად აცნობიერებს კომპანიის მიზნებს და მაქსიმალურად ეფექტიანად იყენებენ საკუთარ შესაძლებლობებს ამ მიზნების მისაღწევად, დისტანციურად მომუშავეების საკმაოდ დიდი ნაწილი მაინც განიცდის კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების შემცირების შიშს.
2. დისტანციური მუშაობისას თანამშრომლებისადმი გამოცხადებულ ნდობას და შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით მინიჭებულ თავისუფლებას უშუალო კავშირი აქვს შრომით კმაყოფილებასთან – ის თანამშრომლები, რომელთაც მენეჯერი ენდობა და ანიჭებს გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლებას, უფრო მეტად არიან სამსახურით კმაყოფილნი ვიდრე სხვა დანარჩენნი. აქედან გამომდინარე, მენეჯერები სიფრთხილით უნდა მოეკიდონ დისტანციური მუშაობის საკითხს, ვინაიდან გადამეტებულ კონტროლს შესაძლოა თანამშრომელთა უკმაყოფილება და დემოტივაცია მოჰყვეს.
3. დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის მიხედვით განსხვავებული დამოკიდებულებები იკვეთება დისტანციური მუშაობის ფორმატთან დაკავშირებით. ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავეები სამსახურით უფრო

კმაყოფილნი არიან, სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის უკეთ იცავენ ბალანსს, კარიერული წინსვლის შესახებაც ნაკლები ნეგატიური მოლოდინები გააჩნიათ და სჯერათ რომ ხელმძღვანელს კარგად ესმის მათი ყოველდღიური საქმიანობის შინაარსი, ვიდრე სრულად დისტანციურად მომუშავეებს. იმ ადამიანებსაც კი, რომლებიც კვირაში 5 დღის განმავლობაში დისტანციურად მუშაობენ და კარგად ესმით დისტანციური მუშაობის თავისებურებები, მიაჩნიათ, რომ თავისუფლად შეიძლება მათზე დაკისრებული მოვალეობების სრულყოფილად შესრულება, თუ ისინი დისტანციურად იმუშავენდნენ, თუნდაც კვირაში 4 დღე და მხოლოდ 1 დღე ექნებოდათ ოფისში სამუშაოდ. მიღებული შედეგი ძალიან საინტერესოა – იკვეთება საოფისე სამუშაოს უფრო თავისუფალ გარემოში გადატანის შესაძლებლობა, რითაც მრავალი ხარჯის შემცირებაა შესაძლებელი როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულისათვის, ამავდროულად მუშაობის ასეთი ფორმატით დასაქმებულთა შრომითი მოტივაციისა და კმაყოფილების გაზრდაა შესაძლებელი.

4. ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელი წარმოადგენს დასაქმებულთათვის მუშაობის უპირატეს ფორმას, მიუხედავად მათი ოჯახური მდგომარეობისა, სტაჟისა თუ სამუშაო პოზიციისა. კვლევის შედეგად დავადგინეთ, რომ სწორედ იმ სპეციალისტებს სურთ მხოლოდ ოფისიდან მუშაობა რომელთაც კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების შიში აქვთ. აქედან გამომდინარე, დისტანციური მუშაობის ფორმატის დანერგვისას, იქნება ის ნაწილობრივი თუ სრული, აუცილებელია 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. ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობის მოდელი სასურველი აღმოჩნდა, ასევე, შვილიანი ქალებისათვის, ვინაიდან ასეთ დროს ისინი უკეთ ახერხებენ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას და თავსაც უფრო ბედნიერად გრძნობენ ოჯახის წევრებთან მეტი დროის გატარების გამო. ქალებისათვის, რომელთაც მცირეწლოვანი შვილები ჰყავთ, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია

დისტანციური მუშაობის ფორმატი, ვინაიდან ამ დროს მათ უკეთ შეუძლიათ სამსახურებრივ პასუხისმგებლობებთან ერთად ოჯახურ მოვალეობებსაც გაართვან თავი. ეს ყველაფერი საბოლოო ჯამში შრომით კმაყოფილებაზე დადებითად აისახება, სამსახურით კმაყოფილ თანამშრომელს კი, თავის მხრივ, ბევრი დადებითი შედეგის მოტანა შეუძლია კომპანიისთვის. ამავდროულად, დისტანციური მუშაობის შეთავაზებით კომპანიებს შეუძლიათ ნიჭიერი კადრების მოზიდვა და შენარჩუნება, მათთვის ეს იქნება დამატებითი სტიმული, რომ სწორედ ისეთ კომპანიაზე შეაჩერონ არჩევანი, რომელიც მუშაობის მოქნილ გრაფიკს შესთავაზებს. კვლევით დადასტურდა, რომ ნაწილობრივი დისტანციური მუშაობა იწვევს, აგრეთვე, თანამშრომელთა თვითშეფასებაზე დაფუძნებულ უფრო მეტ პროდუქტიულობასა და შრომით კმაყოფილებას, ასეთ დასაქმებულებს კი ნაკლებად გააჩნიათ სამსახურის შეცვლის სურვილი.

5. თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებთან დამოკიდებულება გარკვეულ გავლენას ახდენს პანდემიის დროს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე, ხოლო რესპონდენტთა დისტანციური მუშაობა კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე, დისტანციურად მუშაობის გამოცდილების მიუხედავად, გავლენას არ ახდენს ონლაინ კომუნიკაციების კომფორტულობაზე და სამსახურით კმაყოფილებაზე. ასაკი და თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით გამოწვეული ხელისშემშლელი ფაქტორები – ყურადღების გაფანტვა, სტრესი და გადაღლა უარყოფით გავლენას ახდენენ რესპონდენტთა შესაძლებლობების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენებაზე. ახალგაზრდა თაობა უფრო კომფორტულად გრძნობს თავს თანამედროვე ტექნოლოგიებთან, შესაბამისად, დისტანციური მუშაობის ფორმატი ახალგაზრდებისათვის უფრო მისაღები და შეიძლება ითქვას სასურველიც კი არის. ტექნოლოგიებთან მუდმივი მიჯაჭვულობა იწვევს გადაღლას და სტრესს, ამას კიდევ ემატება სოციალური იზოლაცია, კოლეგებთან უშუალო ურთიერთობების დეფიციტი, რაც საბოლოო ჯამში შრომის ნაყოფიერებაზე ნეგატიურად აისახება. აქედან გამომდინარე, დისტანციური მუშაობის ფორმატის დანერგვამდე საჭიროა თანამშრომელთა

ტრენინგი მათი საჭიროებების შესაბამისად, თანამშრომელთა შესაბამისი მომზადება და სიტუაციების წინასწარი ანალიზი.

6. სრულად დისტანციურად მუშაობისას გამოვლენილი ისეთი ნაკლოვანი მხარეები, როგორცაა სოციალური და პროფესიული იზოლაცია (კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება), სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნის სირთულე და, ასევე, ზედმეტი მუშაობისგან გამოწვეული სტრესი და გადაღლა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს სამსახურით კმაყოფილებაზე. სრულად დისტანციურად მომუშავეებს უჭირთ პირადი ცხოვრების პასუხისმგებლობებისა და სამუშაოს პასუხისმგებლობების ეფექტიანად შეთავსება, ვინაიდან ისინი მუდმივად სახლიდან მუშაობენ, ემლებათ ზღვარი სამსახურსა და ოჯახს შორის, ადგილი აქვს სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს და პროფესიულ იზოლაციას. ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებმა თანამშრომლებთან ერთად უნდა შექმნან სოციალური და პროფესიული მხარდაჭერის სისტემა, რათა ის სოციალური ურთიერთობები და კორპორაციული სტრუქტურა, რაც კომპანიაშია მაქსიმალურად აისახოს დისტანციურად მუშაობის პირობებშიც. შრომითი კმაყოფილების მისაღწევად აუცილებელია როგორც კომპანიის ისე დასაქმებულის მხრიდან მაქსიმალური ჩართულობა. მენეჯერებმა უნდა გამართონ ხშირი ონლაინ-შეხვედრები თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებებით და წახალისონ არაფორმალური საუბრები ვიდეო კონფერენციების დროს, რათა თანამშრომლებმა შეძლონ სოციალური კავშირების გაძლიერება და ჯანსაღი ურთიერთობების შენარჩუნება კოლეგებთან.

7. უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის და ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი დადებით გავლენას ახდენს თანამშრომელთა ემოციურ მდგომარეობაზე. ისინი თავს უფრო ბედნიერად გრძნობენ დისტანციური მუშაობის დროს, რადგან ასეთი მუშაობის პირობებში უფრო მეტ დროს ატარებენ ოჯახის წევრებთან ერთად, აქედან გამომდინარე, მომავალშიც ისურვებდნენ ასეთი სტილით მუშაობას და ურჩევდნენ სხვებსაც, რომ ემუშავათ დისტანციურად თუ ამის ნებას დამსაქმებელი დართავდა. დისტანციური მუშაობის ფორმატის

დანერგვით ან კონკრეტულ სიტუაციებში ამ სტილით მუშაობის ნებართვის გაცემით, კომპანიები ხელს შეუწყობს თანამშრომელთა პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსის გაუმჯობესებას სხვა ბევრ სიკეთესთან ერთად, მეორეს მხრივ კი ასეთი გადაწყვეტილება დადებითად აისახება თანამშრომელთა დენადობის შემცირებაზე.

8. ისეთი დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორები როგორცაა სამუშაო პოზიცია, მუშაობის სტაჟი და ასაკი ერთობლივად გავლენას ახდენს დისტანციური მუშაობისას სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვაზე, ასევე, სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნაზე და რესპონდენტთა ბედნიერების შეგრძნებაზე ოჯახის წევრებთან გატარებული მეტი დროის გამო. მუშაობის პერიოდი, ასევე, გავლენას ახდენს კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების შემცირების განცდაზე. ის დასაქმებულები, რომლებსაც კომპანიაში მუშაობის მცირე სტაჟი აქვთ, (1 წლამდე) და ამავდროულად მუშაობენ სრულად დისტანციურად, აქვთ კარიერული წინსვლის შანსების შემცირების შიში. იმისათვის, რომ კარიერული წინსვლის შესახებ შიში შეუმციროთ თანამშრომლებს საჭიროა თითოეული მათგანის შრომითი შედეგებისა და მიღწევების აღნიშვნა, ისე როგორც ეს ჩვეულებრივ ხდება საოფისე გარემოში. მაგალითად, ორგანიზაციის ვებ-გვერდზე ან სოციალური ვებ-გვერდის საშუალებით თანამშრომლის წარმატების შესახებ ინფორმაციის გაზიარება წერილობით ან ვიდეო-ჩანაწერის სახით.

**კვლევის შედეგების მიხედვით, დისტანციური მუშაობის ფორმატთან დაკავშირებით შევიმუშავეთ საკანონმდებლო ბაზის სრულყოფის რეკომენდაციები:**

საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობა, რომელიც აწესრიგებს შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს – საქართველოს შრომის კოდექსი (პარლამენტი 2021), არ ითვალისწინებს დისტანციური მუშაობის შესახებ რაიმე ჩანაწერს. კოვიდ-19 პანდემიის პერიოდში სწორედ დისტანციური მუშაობა გახდა საქმიანობის გაგრძელების წინაპირობა და აუცილებელი ფორმა, არამარტო საქართველოში, არამედ

მთელი მსოფლიოს მასშტაბით. სწორედ ამ იძულებითმა საჭიროებამ დისტანციური მუშაობის ფორმატი კარგად გააცნო დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს და, რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, დიდი მოწონებითა და პოპულარობითაც კი სარგებლობს. აქედან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ აუცილებელია შრომის კოდექსში დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით გაკეთდეს შესაბამისი ჩანაწერები, კერძოდ:

- საქართველოს შრომის კოდექსის მუხლი 14-ში, სადაც განხილულია შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი, დაემატოს 1-ლი პუნქტის – „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების“, „დ“ ქვეპუნქტის – „სამუშაო ადგილის“ ზუსტი განსაზღვრება, რომელიც დამსაქმებლის მიერ უზრუნველყოფილი კონკრეტული ფიზიკური შენობა/ოფისის გარდა, მოიცავს, ასევე, დასაქმებულის პირად სივრცეს/სახლს. საქართველოს შრომის კოდექსის<sup>2</sup>, მუხლი 1 (3)-ს მიხედვით, განსაზღვრულია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ისეთი ნორმები, რომელიც ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავდება და რომელიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, შესაბამისად, ზემოთ მოყვანილი ინიციატივა სამუშაო ადგილის განსაზღვრებასთან დაკავშირებით უნდა მოერგოს დასაქმებულის ნება-სურვილს, ხოლო მეორეს მხრივ შესასრულებელი სამუშაოს ტიპი და სპეციფიკა უნდა იძლეოდეს დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობას. შესაბამისად, საჭიროა რომ განისაზღვროს წესები, რომელიც არ დააზიანებს არც დამსაქმებლის და არც დასაქმებულის ინტერესებს და რითაც დარეგულირდება დისტანციური მუშაობა. დისტანციურად მუშაობისას, დასაქმებულზე უნდა გავრცელდეს ყველა ის ნორმა, რაც კომპანიას აქვს დაწესებული თანამშრომელთა მიმართ და დასაქმებულმა უნდა შეასრულოს ყველა ის მოვალეობა, რაც ხელშეკრულებით იქნება განსაზღვრული.
- საქართველოს შრომის კოდექსის მუხლი 2-ის, მე-3 ქვეპუნქტში<sup>3</sup>, სადაც აღნიშნულია, რომ „შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ

<sup>2</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 1(3).

<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=19>

<sup>3</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 2(3).

<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=19>



შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით“, დაემატოს ჩამონათვალში სამუშაო ადგილმდებარეობაც, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა რომელიც შესაძლოა დასაქმებულს არასახარბიელო სიტუაციაში აყენებდეს, მაგალითად დისტანციური მუშაობის გამო შეეზღუდოს გარკვეული შეღავათები, შეუმცირდეს ხელფასი, შვებულების დღეების რაოდენობა და სხვა.

მნიშვნელოვანია, რომ შრომის კოდექსში აღნიშნული ცვლილების შედეგად, დამსაქმებელ კომპანიებს უნდა მოეთხოვოთ დისტანციური მუშაობის პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც წარმოდგენილი იქნება შრომითი ხელშეკრულების დანართის სახით ან/და კომპანიის შინაგანაწესში, და რომელშიც დეტალურად იქნება აღწერილი, თუ რომელ პოზიციაზე მყოფ თანამშრომლებს შეუძლიათ დისტანციური მუშაობა და რა ინტენსივობით, როგორ უნდა შეასრულონ დავალებები და რა მეთოდით მოხდება მათი შედეგების გაზომვა, რა მხარდაჭერას უზრუნველყოფს კომპანია მათთვის, რა უფლებებით ისარგებლებენ დისტანციურად დასაქმებულები და სხვა.

აღნიშნული რეკომენდაციიდან გამომდინარე, გადავწყვიტეთ შეგვემუშავებინა უფრო კონკრეტული სქემა, დისტანციური მუშაობის პოლიტიკის სტრუქტურის ნიმუში, რომელიც მრავალ კომპანიას დაეხმარება დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობების დარეგულირებაში. ამასთანავე, შემუშავებული პოლიტიკა დაფუძნებულია ჩვენი კვლევის შედეგებზე და მოიცავს ისეთ დებულებებს, რომლებიც უშუალოდ უკავშირდება დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით გამოკვეთილი პრობლემების გადაწყვეტას.

**ფორმა 1. დისტანციური მუშაობის პოლიტიკა**

**დისტანციური მუშაობის პოლიტიკა**

*გთხოვთ, ყურადღებით წაიკითხეთ ქვემოთ მოყვანილი წესები და პირობები, შეავსეთ დისტანციურად მომუშავე დასაქმებულის ფორმა და დააბრუნეთ ადამიანური რესურსების განყოფილებაში.*

**მიზანი**

ეს დოკუმენტი შეიცავს დისტანციურად მუშაობის შესახებ დადგენილებებსა და პირობებს. იგი უნდა განისაზღვროს როგორც დამსაქმებლისა და დასაქმებულის (მენეჯერის და თანამშრომლის) ძირითადი გზამკვლევი დისტანციური მუშაობის დროს და მასზე ხელის მოწერით დასაქმებული ადასტურებს, რომ წაიკითხა და გაეცნო დოკუმენტს.

**ძირითადი პირობები:**

**1. შესაბამისობა**

დასაქმებული უფლებამოსილია იმუშაოს დისტანციურად თუ მისთვის განსაზღვრული ფუნქცია-მოვალეობები შესაძლებელია შესრულდეს თანამედროვე ტექნიკისა და პროგრამული უზრუნველყოფის საშუალებით, ასევე თუ მან თავისი სამუშაო ისტორიით დაადასტურა, რომ არის სანდო, დისციპლინირებული და თვითმოტივირებული და კომპანიის მხრიდან მას მინიჭებული აქვს დისტანციური მუშაობის ნებართვა.

**2. წესები**

დისტანციურად მუშაობის დროს თანამშრომლებმა უნდა დაიცვან ხელშეკრულებით განსაზღვრული ყველა პირობა. მათზე სრულყოფილად ვრცელდება კომპანიის შინაგანაწესით განსაზღვრული ქცევის, კონფიდენციალურობის, შვებულების და ა.შ. პირობები, განურჩევლად სამუშაოს შესრულების ადგილმდებარეობისა.

წესების დარღვევის შემთხვევაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულს დააკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა.

### **3. სამუშაო მოთხოვნები**

დისტანციურად დასაქმებული ვალდებულია მუშაობის დროს დაიცვას ყველა ის სტანდარტი, რაც კომპანიას აქვს დაწესებული. მას მოეთხოვება სამუშაო გრაფიკის დაცვა, დავალებების დროულად შესრულება და ყოველკვირეული (შესაძლოა ყოველდღიურიც, შეთანხმების მიხედვით) ანგარიშების წარდგენა უშუალო ხელმძღვანელთან. მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე დაშვებული იყოს სამუშაო გრაფიკის მოქნილობა, თანამშრომელი უნდა მუშაობდეს მისთვის განსაზღვრული სამუშაო საათების მაქსიმალური ოდენობით.

დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ უზრუნველყოს თანამშრომლებისთვის სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო ტექნიკური აღჭურვილობა, სპეციალური პროგრამული უზრუნველყოფა სხვადასხვა ამოცანების შესასრულებლად, თანამშრომლებთან კომუნიკაციის, პროექტების აღრიცხვისა და საჭირო რესურსებზე წვდომისათვის.

დასაქმებულის საქმიანობის შეფასება მოხდება გარკვეული პერიოდულობით (კვირაში ერთხელ ან ორჯერ) და სამუშაოს შესრულების ეფექტიანობის საზომად გამოყენებული იქნება იგივე ინდიკატორები/მაჩვენებლები რაც ოფისში შესრულებულ სამუშაოს ეხება.

### **4. კომუნიკაცია**

დისტანციურად დასაქმებული ვალდებულია რომ ხელმისაწვდომი იყოს დღის განმავლობაში მისთვის დაწესებული სამუშაო საათების განმავლობაში (უმეტესად 8 საათის განმავლობაში), ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით. ასევე, სასურველია ყოველდღიური კომუნიკაცია უშუალო ხელმძღვანელთან დღეში მინიმუმ ერთხელ მაინც.

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს სხვადასხვა ონლაინ საკომუნიკაციო ინსტრუმენტები გუნდის წევრებთან ტექნიკურად გამართული კომუნიკაციისა და პროექტებში ჩართულობისათვის. წინასწარ უნდა შეირჩეს კომუნიკაციის ის ფორმა, რომელიც ყველაზე მოსახერხებელია როგორც თანამშრომლისათვის, ისე მისი უშუალო ხელმძღვანელისათვის (ელ-ფოსტა, სატელეფონო ზარი, მოკლე ტექსტური შეტყობინება და სხვა).

მენეჯერის, თანამშრომლის ან კლიენტის ნებისმიერ მიმოწერაზე პასუხის გაცემა უნდა მოხდეს რაც შეიძლება სწრაფად. ასევე, აუცილებელია კვირაში მინიმუმ ერთხელ უშუალო მენეჯერთან/ხელმძღვანელთან ოფიციალური ონლაინ შეხვედრა, რა დროსაც განხილული იქნება მიმდინარე პროექტები, შესასრულებელი სამუშაოები და ა.შ.

სრულად დისტანციური მუშაობის დროს (კვირაში 5 დღე), სოციალური იზოლაციის რისკების შემცირების მიზნით, მიზანშეწონილია კვირაში მინიმუმ ერთხელ მაინც 1 საათიანი არაფორმალური ონლაინ შეხვედრა კოლეგებთან.

## **5. დაზღვევა და პასუხისმგებლობა**

დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლები ისარგებლებენ ყველა იმ შეღავათებითა და დამატებითი სარგებლით, რაც კომპანიას აქვს განსაზღვრული საკუთარი თანამშრომლებისათვის, მათ შორის ჯანმრთელობის დაზღვევა, ავადმყოფობის გამო გაცდენილი დღეების ანაზღაურება, კომპანიის მიერ დაფინანსებული ტრენინგები, სხვადასხვა მომსახურების ფასდაკლების სისტემები და სხვა ბენეფიტები.

დისტანციურად მუშაობის მსურველები პასუხისმგებლობას იღებენ სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებაზე. კომპანია პასუხისმგებელია მხოლოდ მის მიერ უზრუნველყოფილ სამუშაო სივრცეში მიყენებულ დაზიანებებზე.

## 6. უსაფრთხოება

დისტანციურად დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას და მოუფრთხილდეს კომპანიის ინფორმაციულ ბაზას. დაუშვებელია ინფორმაციებზე უკანონო წვდომა, გამოყენება, მოდიფიცირება. დაუშვებელია კომპანიის მიერ უზრუნველყოფილი აღჭურვილობის გამოყენება პირადი მიზნებისათვის და/ან ოჯახის წევრების მიერ მათი მოხმარება.

უსაფრთხოების პროტოკოლის ნებისმიერი დარღვევა გამოიწვევს მკაცრ და სწრაფ დისციპლინურ ზომებს.

## 7. შრომის ანაზღაურება

დაუშვებელია თანამშრომლის ხელფასის შემცირება თუ ადამიანი მუშაობს დისტანციურად და სრულყოფილად ასრულებს მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს. ხელფასის გაზრდა ან წახალისების სხვა მატერიალური თუ არამატერიალური ფორმების გამოყენება კი მიზანშეწონილია წარმატებული საქმიანობის შედეგად. დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლებს უფლება აქვთ ჩაერთონ კარიერული განვითარების და სხვა კომპანიის მიერ ინიცირებულ პროგრამებში.

კომპანია ვალდებულია აანაზღაუროს ელექტროენერჯის, ინტერნეტის მიწოდებისა და სატელეფონო ხარჯები, თუ თანამშრომელი წარმოადგენს შესაბამის დოკუმენტაციას და დაიცავს ანაზღაურების სწორ პროტოკოლს.

## შეთანხმების ხანგრძლივობა და მისი ვადამდე შეწყვეტის პირობები

დისტანციური მუშაობის შესახებ შეთანხმება ძალაში შედის მხარეთა მიერ მასზე ხელმოწერის მომენტიდან და მოქმედებს 1 წლის ვადით.

დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეუწყვიტოს დისტანციურად მუშაობის უფლება დასაქმებულს იმ შემთხვევაში თუ იგი უხეშად არღვევს რომელიმე ზემოთ მოცემულ პირობას და/ან უშუალო ხელმძღვანელის მიერ მისი დისტანციური მუშაობა შეფასებულია როგორც არაადამაკმაყოფილებელი/არა ეფექტური.

**დისტანციურად დასაქმებული პირის პირადი ინფორმაცია**

*სახელი, გვარი:*

*სამუშაო პოზიცია:*

*ხელმძღვანელი:*

**დისტანციური სამუშაო ადგილი**

*მისამართი:*

*ტელეფონის ნომერი:*

*წავიკითხე და ვეთანხმები დოკუმენტში აღწერილ დისტანციური მუშაობის პირობებს. ვეთანხმები მასში განხილულ ყველა ვალდებულებას, პასუხისმგებლობას და მოლოდინებს სამუშაოსთან დაკავშირებით.*

**დასაქმებული:**

**დამსაქმებელი:**

## გამოყენებული ლიტერატურა

1. ბერიძე, როსტომ. 2011. *ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი*. თბილისი: უნივერსალი
2. პაიჭაძე, ნუგზარ. 2019. *ადამიანური რესურსების მართვა*. თბილისი: უნივერსალი.
3. პაიჭაძე, ნუგზარ 2018. "პერსონალის მოტივაცია როგორც ადამიანური რესურსების ეფექტიანი გამოყენების ფაქტორი." *ეკონომიკისა და ეკონომიკური მეცნიერების განვითარების თანამედროვე ტენდენციები*. თბილისი: თსუ გამომცემლობა. 82-85.
4. ტულუში, მირონ. 2018. „კანონი „დასაქმების შესახებ“, ადამიანური რესურსების მართვის საკანონმდებლო ბაზის მნიშვნელოვანი კომპონენტი." *ეკონომიკისა და ეკონომიკური მეცნიერების განვითარების თანამედროვე ტენდენციები*. თბილისი: თსუ გამომცემლობა. 214-219.
5. ფარესაშვილი ნინო და ქეშელაშვილი გიული. 2010. *ორგანიზაციული ქცევა*. თბილისი: უნივერსალი.
6. 101st United States Congress. 1990. *Americans with Disabilities Act of 1990*. July 26. Accessed November 22, 2020. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-104/pdf/STATUTE-104-Pg327.pdf>.
7. Allen, T. D., R. C. Johnson, K. Kiburz, and K. M. Shockley. 2013. "Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility." *Personnel Psychology* 66: 345–376.
8. Allen, T. d., T. D. Golden, and K. M. Shockley. 2015. "How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings." *Psychological Science in the Public Interest* 16: 40–68.
9. Allied Telecom. 2016. *The History of Telecommuting*. January 14. Accessed November 20, 2020. <https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/>.
10. Ashforth, B. E., G. E. Kreiner, and M. Fugate. 2000. "All in a day's work: Boundaries and micro role transitions." *Academy of Management Review* 25: 472–491.
11. Baker, E., G. C. Avery, and J. Crawford. 2007. "Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home." *Research and Practice in Human Resource Management* 15 (1): 37–62.
12. Belanger, France, and Rossan Web Collins. 1998. "Distributed work arrangements: A research framework." *Information Society* (14): 137-152.
13. Berthiaume, Ed. 2020. *Jack Nilles tried to ignite a work-from-home trend 48 years ago. It's finally here*. August 17. Accessed November 20, 2020. <http://blogs.lawrence.edu/news/2020/08/jack-nilles-tried-to-ignite-a-work-from-home-trend-48-years-ago-its-finally-here.html>.

14. Bouziri, Hanifa, David R.M Smith, Alex Descatha, and Kevin Jean. 2020. "Working from home in the time of COVID-19: How to best preserve occupational health?" *Occupational and Environmental Medicine* 509–510. doi:10.1136/oemed-2020-106599.
15. Buffer and Angellist. 2020. *The 2020 State of Remote Work*. Accessed November 12, 2020. <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>.
16. Cooper, C. D., and N. B. Kurland. 2002. "Telecommuting, professional isolation and employee development in public and private organizations." *Journal of Organizational Behavior* 23: 511–532.
17. Dubrin, A. J. 1991. "Comparison of the job satisfaction and productivity of telecommuters versus in-house employees: A research note on work in progress." *Psychological Reports* 68: 1223–1234.
18. Dzotsi, Eryck K. 2014. *How to Manage Remote Workers*. California, US: CreateSpace Independent Publishing Platform.
19. Edwards, J. R., and N. P. Rothbard. 2000. "Mechanism linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs." *Academy of management review* 25: 178-199.
20. Eikenberry, Kevin, and Wayne Turmel. 2021. *The Long-Distance Teammate: Stay Engaged and Connected While Working Anywhere*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
21. Ellison, Nicole B. 2004. *Telework and social change: How technology is reshaping the boundaries between home and work*. Westport: Westport, Conn: Praeger.
22. Eurofound. 2020. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Septemebr 28. Accessed November 10, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications>.
23. Ewen, Robert B. 1993. *An Introduction to Theories of Personality*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
24. Feldman, D. C., and T. W. Gainey. 1997. "Patterns of telecommuting and their consequences: Framing the research agenda." *Human Resources Management Review* 7: 369–388.
25. Ferguson, Merideth, Dawn Carlson, Wendy Boswell, Dwayne Whitten, Marcus M. Butts, and Michele K. Kacmar. 2016. "Tethered to work: A family systems approach linking mobile device use to turnover intentions." *Journal of Applied Psychology* (101): 520-534.
26. Fitzer, Mary Molina. 1997. "Managing from afar: Performance and rewards in a telecommuting environment." *Compensation and Benefits Review* (29): 65-73.
27. Fonner, Kathryn L., and Michael E. Roloff. 2010. "Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial." *Journal of Applied Communication Research* (38): 336–361.
28. Foster, Wade, Danny Schreiber, Alison Groves, Matthew Guay, Jeremy DuVall, Belle Cooper, Melanie Pinola , and Bethany Hills. 2015. *The Ultimate Guide to Remote Work: How to Grow, Manage, and Work with Remote Teams*. Learnpub publishing. [https://cdn.zapier.com/storage/learn\\_ebooks/b8a9bc98ff52fda88db96f92225c126c.pdf](https://cdn.zapier.com/storage/learn_ebooks/b8a9bc98ff52fda88db96f92225c126c.pdf).



29. Foy, Tommy, Rocky Dwyer, Roy Nafarrete, Mohamed Saleh Hammoud, and Pat Rockett. 2019. "Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress." *International Journal of Productivity and Performance Management* 68 (6): 1018-1041.
30. Fried, Jason, and David Heinemeier Hansson. 2013. *Remote: Office Not Required*. New York: Crown Publishing Group.
31. Gajendran, Ravi S., and David A. Harrison. 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.
32. Garret, Kelly R., and James N Danziger. 2007. "Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance." *Social Science Computer Review* (25): 27-47.
33. Global Workplace Analytics. 2020. *Latest Work-At-Home/Telecommuting/Mobile Work/Remote Work Statistics*. March 13. Accessed November 10, 2020. <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>.
34. Golden, T. D. 2006a. "Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion." *Journal of Vocational Behavior* 69: 176-187.
35. Golden, T. D. 2006b. "The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction." *Journal of Organizational Behavior* (27): 319-340.
36. Golden, T. D., and J. F. Veiga. 2005. "The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings." *Journal of Management* 31: 301-318.
37. Golden, T. D., J. F. Veiga, and R. N. Dino. 2008. "The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?" *Journal of Applied Psychology* 93: 1412-1421.
38. Golden, T. D., J. F. Veiga, and Z Simsek. 2006. "Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?" *Journal of Applied Psychology* 91: 1340-1350.
39. Greenhaus, J. H., and N. J. Beutell. 1985. "Sources of conflict between work and family roles." *Academy of Management Review* (10): 76-88.
40. Guimaraes, T., and P. Dallow. 1999. "Empirically testing the benefits, problems, and success factors for telecommuting programmes." *European Journal of Information Systems* (8): 40-54.
41. Hamilton, Elizabeth . 2002. *Bringing work home: Advantages and challenges of telecommuting*. Boston: The center for Work & Family, Boston College, Carrol School of Management. Accessed November 12, 2020. [file:///C:/Users/admin/Downloads/Bringing%20Work%20Home\\_Telecommuting.pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/Bringing%20Work%20Home_Telecommuting.pdf).
42. Hammer, L. B., M. B. Neal, J. T. Newsom, K. J. Brockwood, and C. L. & Colton. 2005. " A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly

- workplace supports on work and family outcomes." *Journal of Applied Psychology* 90: 799-810.
43. Hannay, Maureen. 2016. "Telecommuting: using personality to select candidates for alternative work arrangements." *Journal of Management and Marketing Research* (20): 1-12.
  44. Harrison, David A., Gary Johns, and Joseph J. Mortocchio. 2000. "Changes in technology, teamwork, and diversity: New directions for a new century of absenteeism research." *Research in personnel and human resources management* (JAI Press) 18: 43-92.
  45. Hartman, R. I., C. R. Stoner, and R. Arora. 1991. "An investigation of selected variables affecting telecommuting productivity and satisfaction." *Journal of Business and Psychology* (6): 207-225.
  46. Herschel, Richard T., and Patricia Hayes Andrews. 1997. "Ethical Implications of Technological Advances on Business Communication." *Journal of Business Communications* (34): 160-170.
  47. HR Focus. 2002. "Time to take another look at telecommuting." 79 (5): 6-7.
  48. Igbara, Magid, and Tor Guimaraes. 1999. "Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants Among Telecommuters and Non-Telecommuters." *Journal of Management Information Systems* 16 (1): 147-164.
  49. International Labour Organization. 2020. *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Aprl. Accessed February 20, 2021. [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS\\_743447/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm).
  50. International Workplace Group. 2019. *The IWG Global Workspace Survey*. March. Accessed November 10, 2020. <https://www.iwgplc.com/global-workspace-survey-2019>.
  51. —. 2018. *The Workspace Revolution: Reaching the tipping point*. May. Accessed November 14, 2020. [http://contact.regus.com/GBS18\\_Report\\_Download\\_Request](http://contact.regus.com/GBS18_Report_Download_Request).
  52. IPSOS. 2012. *The World of Work: Global Study of Online Employees Shows One in Five (17%) Work from Elsewhere*. January 23. Accessed December 5, 2020. <https://www.ipsos.com/en-us/world-work-global-study-online-employees-shows-one-five-17-work-elsewhere>.
  53. Jarrett, V. 2010. *A conversation on workplace flexibility*. Retrieved from. April 1. Accessed December 12, 2020. <http://www.whitehouse.gov/blog/2010/04/01/a-conversation-workplace-flexibility>.
  54. Johnson, Nancy J. 2020. *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities*. Idea Group Publishing: Hershey USA.
  55. Kharadze, Natalia, Nugzar Paichadze, and Nino Paresashvli. 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>.
  56. Kossek, E. E., B. A. Lautsch, and S. C. Eaton. 2006. "Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness." *Journal of Vocational Behavior* 68: 347-367.

57. Kurland , Nancy B., and Diane E. Bailey. 1999. "Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime." *Organizational* 28 (2): 53-68.
58. Locke, E. A. 1976. *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
59. Madden, M., and S. Jones. 2008. "Networked workers." *Pew Research Center, Internet and Technology*. September 24. Accessed December 15, 2020.  
<https://www.pewresearch.org/internet/2008/09/24/networked-workers/>.
60. Mangia, Karen. 2020. *Making the New Normal Work for You*. New Jersey: John Wiley & Sons.
61. Mangipudi, Mruthyanjaya Rao, KDV Prasad, Rajesh W Vaidya, and Budumuru Muralidhar . 2020. "Evolution of Performance Management Systems and the Impact on Organization's Approach: A Statistical Perspective." *International Journal of Management (IJM)* 11 (5): 988-1000.
62. McKinsey & Company. 2020. *What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries*. November 23. Accessed March 20, 2021.  
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>.
63. McNerney, D. J. 1995. "Telecommuting: An idea whose time has come." *HR Focus* 72 (11): 1-4.
64. Miller, S. 2011. *Workplace flexibility partnership to 'move work forward*. February 1. Accessed Decemebr 12, 2020. <http://www.shrm.org/about/news/pages/fwipartnership.aspx>.
65. Morganson, Valerie J., Debra A. Major, Kurt L. Oborn, Jennifer M. Verive, and Michelle P. Heelan. 2010. "Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion." *Journal of Managerial Psychology* (25): 578-595.
66. Neeley, Tsedal. 2021. *Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere*. New York: Haper Collins Publishers.
67. Nickson, David, and Suzy Siddons. 2011. *Remote Working Linking people and organizations*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
68. Nilles, Jack M. 1994. *Making telecommuting happen: a guide for telemanagers and telecommuters*. New York: Van Nostrand Reinhold.
69. Nilles, Jack M. 1975. "Telecommunications and organizational decentralization." *IEEE Transactions On Communications* (Com23): 1142-1147.
70. Nilles, Jack M. 1976. "Telecommuting - An Alternative to Urban Transportation Congestion." *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics* SMC-6 (2): 77-84.
71. Nippert-Eng, C. 1996. *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago IL: The University of Chicago Press.

72. Noonan, M. C., and J. L. Glass. 2012. "The hard truth about telecommuting." *Monthly Labor Review* 135: 38–45.
73. O'Neill, T. A., L. A. Hambley, N. S. Greidanus, R. MacDonnell, and T. B. Kline. 2009. "Predicting teleworker success: An exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics." *New Technology, Work & Employment*, (24): 144–162.
74. Office of the Government on Lithuania. 2020. *Guidelines on Remote Work*. Lithuania: Office of the Government of Lithuania. Accessed November 22, 2020. <http://www.csb.gov.ge/media/2950>.
75. Olson-Buchanan, J. B., and W. R. Boswell. 2006. "Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork." *Journal of Vocational Behavior* 68: 432–445.
76. Owl Labs, Global Workplace Analytics. 2019. *State of Remote Work*. September. Accessed December 20, 2020. <https://www.owlabs.com/state-of-remote-work/2019>.
77. Paichadze, Nugzar. 2018. "World Practice of Human Resources Management and Georgian Reality." *ECONOMICS AND BUSINESS* 140-154.
78. Paresashvili, Nino. 2016. "Corporate Culture In Terms Of Labor Diversity." *International Scientific Conference Economics and Management* 314-320.
79. Parker, Sharon K., Caroline Knight, and Anita Keller. 2020. *Remote Managers Are Having Trust Issues*. July 30. Accessed November 18, 2020. <https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues>.
80. Parris, Jennifer. 2018. *Remote Work or Telecommute: What's the Difference*. August 10. Accessed November 10, 2020. <https://www.workflexibility.org/remote-work-vs-telecommute-whats-the-difference/>.
81. Pepitone, Julianne. 2013. *CNN Business*. February 25. Accessed November 22, 2020. <https://money.cnn.com/2013/02/25/technology/yahoo-work-from-home/index.html>.
82. Perry, Sara Jansen, Christina Rubino, and Emily M Hunter. 2018. "Stress in remote work: Two studies testing the Demand-Control-Person model." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27 (5): 577–593.
83. Pinsonneault, A., and M. Boisvert. 2001. "The impacts of telecommuting on organizations and individuals: A review of the literature." *Telecommuting and virtual offices: Issues and opportunities* (Hershey, PA: Idea Group) 163–185.
84. Priestley, Andrew. 2020. *Remote Working*. Writing Matters Publishing (UK).
85. PwC United States. 2021. *It's time to reimagine where and how work will get done*. January 21. Accessed March 15, 2021. <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html>.
86. —. 2020. *US Remote Work Survey*. June 25. Accessed November 14, 2020. <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html>.

87. Ryan, Richard M, and Edward L Deci. 2017. *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: The Guilford Press.
88. Shore, Joanne B. 1999. *Teleworking: A Fact Sheet*. August 5. Accessed November 20, 2020. <https://govinfo.library.unt.edu/accessamerica/docs/Telecommfact.html>.
89. Sia, P. M., H. Pedersen, E. B. Gallagher, and I. Kopaneva. 2014. "Workplace friendship in the electronically connected organization." *Human Communication Research* 38: 253–279.
90. Twin, Alexandra. 2020. July 5. Accessed November 14, 2020. <https://www.investopedia.com/terms/o/outsourcing.asp>.
91. U.S Federal Government. 2010. *The Telework Enhancement Act*. December 9. Accessed November 20, 2020. <https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111publ292.pdf>.
92. U.S Office of Personnel Management. 2013. *2013 status of telework in the federal government*. Report to Congress, Washington DC: OPM Publications No. ES/WLPC-12-13, 18. Accessed November 10, 2020. [http://www.telework.gov/Reports\\_and\\_Studies/Annual\\_Reports/2013teleworkreport.pdf](http://www.telework.gov/Reports_and_Studies/Annual_Reports/2013teleworkreport.pdf).
93. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. 2003. *Work at Home/Telework as a Reasonable Accommodation*. February 3. Accessed November 22, 2020. <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/work-hometelework-reasonable-accommodation>.
94. U.S. Government Accountability Office. 1997. *Federal Workforce: Agencies' Policies and Views on Flexiplace in the Federal Government*. July 3. Accessed November 20, 2020. <https://www.gao.gov/assets/230/224288.pdf>.
95. Virick, M., N. daSilva, and K. Arrington. 2010. "Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type." *Human Relations* 63: 137-154.
96. ეროვნული უსაფრთხოების ფონდი. 2020. *დისტანციური მუშაობის განვითარება და კიბერდანაშაული*. 04 20. Accessed February 14, 2021. <https://nsf.com.ge/news/150/>.
97. პარლამენტი, საქართველოს. 2021. *საქართველოს შრომის კოდექსი (კონსოლიდირებული ვერსია)*. 03 16. Accessed April 20, 2021. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=19>.

## დოქტორანტის მიერ გამოქვეყნებული სამეცნიერო ნაშრომები

1. მალაფერიძე ეკა, „დისტანციური მუშაობის პირობებში სასურველი სამუშაო რეჟიმისა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების ანალიზი დემოგრაფიულ ჭრილში“, *ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა*, ტომი 8, №1, 2021;
2. Maghlaperidze Eka, Kharade Natalia, “The impact of Remote Working on Job Satisfaction and Work-Family Conflict”, *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, Vol 9 N.1 (2021); (იხ. ცნობა)
3. Maghlaperidze Eka, “The Impact of Remote Work Intensity on Employee Perception Outcomes”, *International Scientific Conference ISTSML 2021*, Batumi Navigation Teaching University, 2021; (იხ. ცნობა)
4. მესხია იაშა, შაბურიშვილი შოთა, ყორღანაშვილი ლარისა, და სხვა (ავტორთა კოლექტივი). „ბიზნესის ტექნოლოგიური გარემო საქართველოში და ექსპორტის კონკურენტუნარიანობა“, (კვლევითი პროექტი). *ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი*, თბილისი 2016 წ. პროექტის დამხმარე.
5. Shaburishvili Shota, Maghlaperidze Eka, “Technological Environment of International Business”, *XV International Scientific Conference for Students, Post-graduates and Young Scientists «problems of socio-economic systems in the global and national economics»*. 119-121. 2015.

# დანართები

## დანართი 1.

### კითხვარი დისტანციური მუშაობის შესახებ

2020 წელი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დოქტორანტის ეკა მაღლაფერიძის სადისერტაციო ნაშრომის კვლევა დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.



*აღნიშნული კვლევა კონფიდენციალურია*

*წინასწარ მადლობას გიხდით თანამშრომლობისთვის!*

*ეკა მაღლაფერიძე*

#### 1) სქესი

- 1) მდედრობითი
- 2) მამრობითი
- 3) სხვა
- 4) არ მსურს პასუხის გაცემა

#### 2) ასაკი

- 1) 16-19
- 2) 20-24
- 3) 25-29
- 4) 30-34
- 5) 35-39
- 6) 40-44
- 7) 45-49
- 8) 50-54
- 9) 55-59
- 10) 60-64
- 11) 65 წელი
- 12) 65 წელზე უფროსი

#### 3) განათლება

- 1) არასრული საშუალო

- 2) საშუალო
- 3) საშუალო ტენიკური
- 4) არასრული უმაღლესი
- 5) უმაღლესი
- 6) სამეცნიერო ხარისხი

4) თქვენი ოჯახური მდგომარეობა:

- 1) დაოჯახებული
- 2) დასაოჯახებელი
- 3) განქორწინებული
- 4) ქვრივი

5) გყავთ შვილი/შვილები?

- 1) დიახ
- 2) არა

6) თქვენი სამუშაო ადგილმდებარეობა

- 1) თბილისი
- 2) ქუთაისი
- 3) ბათუმი
- 4) სხვა

7) რომელ სადაზღვევო კომპანიაში მუშაობთ?

- 1) ჯი პი აი ჰოლდინგი
- 2) იმედი ელ
- 3) ალდაგი
- 4) ირაო
- 5) არდი
- 6) ალფა
- 7) უნისონი
- 8) ჰსპ დაზღვევა
- 9) ევროინს ჯორჯია
- 10) პრაიმი
- 11) ტაო
- 12) თიბისი დაზღვევა
- 13) ქართუ
- 14) გრინ დაზღვევა საქართველო
- 15) გლობალ ბენეფიტს ჯორჯია
- 16) საქართველოს სადაზღვევო ჯგუფი



- 17) ჰუალინგ დაზღვევა
- 18) ნიუ ვიჟენ დაზღვევა

8) კომპანიაში მუშაობის პერიოდი

- 1) 1- 6 თვე
- 2) 7 – 11 თვე
- 3) 1 - 3 წელი
- 4) 4 – 6 წელი
- 5) 6 - ზე მეტი წელი

9) თქვენი პოზიცია კომპანიაში

- 1) უმაღლესი რგოლის მენეჯერი
- 2) საშუალო რგოლის მენეჯერი
- 3) უფროსი ან უმცროსი სპეციალისტი

10) ადამიანის რომელ ფსიქოლოგიურ ტიპის მიაკუთვნებდით საკუთარ თავს?

- 1) ინტროვერტი (ადამიანის ენერჯის წყაროს შინაგანი სამყარო წარმოადგენს)
- 2) ექსტრავერტი (ადამიანის ენერჯის წყაროს გარეგანი სამყარო წარმოადგენს)
- 3) მიჭირს პასუხის გაცემა

11) ქვემოთ მოცემული დებულებებიდან რომელი მათგანია ჭეშმარიტი თქვენს შემთხვევაში დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით?

- 1) უკანასკნელი 1 წლის განმავლობაში ვმუშაობდი დისტანციურად (დროის გარკვეული პერიოდი)
- 2) ამჟამად ვარ სრულად დისტანციურად მომუშავე (კვირაში 5 დღე)
- 3) ამჟამად ვარ ნაწილობრივ დისტანციურად მომუშავე (1, 2, 3 ან 4 დღე კვირაში)
- 4) არასოდეს მიმუშავია დისტანციურად

12) ისურვებდით გარკვეული პერიოდი თქვენი კარიერის განმავლობაში გემუშავათ დისტანციურად?

- 1) დიახ
- 2) არა
- 3) მიჭირს პასუხის გაცემა

13) ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან რომელ მათგანს ემხრობით?

- 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
- 14) ურჩევდით სხვებს, რომ ემუშავათ დისტანციურად იმ შემთხვევაში თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას?
- 1) დიახ
  - 2) არა
  - 3) სხვა პასუხი
- 15) კვირის მანძილზე, სამუშაო დროის რა ნაწილს უთმობთ დისტანციურ მუშაობას?
- 1) 1 დღე
  - 2) 2 დღე
  - 3) 2.5 დღე (ნახევარი სამუშაო კვირა)
  - 4) 3 დღე
  - 5) 4 დღე
  - 6) 5 დღე
  - 7) არც ერთი დღე
- 16) ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან, რომელი მათგანი აფასებს საუკეთესოდ თქვენს დამოკიდებულებას დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით:
- 1) კმაყოფილი ვარ იმ სამუშაო დროით რასაც დისტანციურად მუშაობას ვუთმობ
  - 2) ვისურვებდი უფრო ხშირად მემუშავა დისტანციურად
  - 3) ვისურვებდი უფრო იშვიათად მემუშავა დისტანციურად
  - 4) მიჭირს პასუხის გაცემა
- 17) ქვემოთ ჩამოთვლილი თანამედროვე ციფრული საკომუნიკაციო ინსტრუმენტებიდან, რომელ მათგანს იყენებთ ყველაზე ხშირად დისტანციური მუშაობის დროს?
- 1) სატელეფონო ზარები, sms
  - 2) E-mail
  - 3) Whatsapp / Viber / Skype
  - 4) Microsoft Teams / Zoom
  - 5) სხვა
- 18) როგორი დამოკიდებულება გაქვთ დისტანციური მუშაობისას თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებასთან დაკავშირებით?
- 1) აუმჯობესებს ჩემს პროდუქტიულობას
  - 2) მიადვილებს მუშაობის პროცესს
  - 3) ხელისშემშლელია და ყურადღებას მიფანტავს
  - 4) იწვევს სტრესს და გადაღლას
  - 5) სხვა პასუხი

19) დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ ხარჯებს თქვენი კომპანია გიფინანსებთ? (მობილური კომუნიკაცია, ინტერნეტის გადასახადი... )

- 1) დიახ
- 2) არა
- 3) ნაწილობრივ

20) რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა თქვენთვის?

- 1) უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის
- 2) მოქნილი სამუშაო გრაფიკი
- 3) მუშაობა ნებისმიერი ადგილიდან
- 4) ტრანსპორტირების (სამუშაო ადგილზე მისვლა/უკან დაბრუნება) ხარჯების შემცირება
- 5) ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი
- 6) კომფორტული სამუშაო გარემო და პირობები
- 7) არ აქვს უპირატესობა
- 8) სხვა პასუხი

21) რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანება თქვენთვის?

- 1) კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება
- 2) კომუნიკაციის პროცესის გართულება
- 3) ნაკლები აღიარება ხელმძღვანელის/მენეჯმენტის მხრიდან
- 4) სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისგან გამიჯვნის სირთულე
- 5) ზედმეტი მუშაობისგან გამოწვეული გადაღლა და სტრესი
- 6) სხვადასხვა ხელისშემშლელი ფაქტორები (მაგ. ტექნიკური გაუმართაობა, ოჯახის წევრების ხმაური... )
- 7) არ აქვს ნაკლოვანება
- 8) სხვა პასუხი

22) გიმუშავიათ დისტანციურად კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე?

- 1) დიახ
- 2) არა

23) რამდენად კომფორტულია თქვენთვის ონლაინ კომუნიკაცია პანდემიის დროს?

- 1) ვამჯობინებ პირდაპირ კომუნიკაციას
- 2) ონლაინ შეხვედრები ეფექტურია
- 3) ონლაინ შეხვედრები ჩემთვის კომფორტულია
- 4) ონლაინ შეხვედრები ნაკლებად ეფექტურია
- 5) მიჭირს პასუხის გაცემა

24) მიგაჩნიათ, რომ შეძლებდით სრულყოფილად შეგესრულებინათ თქვენზე დაკისრებული ვალდებულებები იმ შემთხვევაში, თუ დისტანციურად იმუშავებდით კვირაში მინიმუმ 2.5 დღიდან (ნახევარი სამუშაო კვირა) მაქსიმუმ 4 დღის ჩათვლით?

- 1) დიახ
- 2) არა

25) მიგაჩნიათ, რომ შეძლებდით სრულყოფილად შეგესრულებინათ თქვენზე დაკისრებული ვალდებულებები იმ შემთხვევაში თუ დისტანციურად იმუშავებდით კვირაში 5 დღე?

- 1) დიახ
- 2) არა

26) რა არის თქვენი ყოველთვიური ანაზღაურების ის მაქსიმალური % წილი რის დათმობაზეც იქნებოდით თანახმა, დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ?

- 1) 5%
- 2) 10%
- 3) 15%
- 4) არ დავთმობდი
- 5) სხვა პასუხი

27) სხვა თანაბარი პირობების შემთხვევაში, იქნებოდით თანახმა, რომ შეგეცვალათ სამსახური თუ სხვა დამსაქმებელი შემოგთავაზებდათ დისტანციური მუშაობის საშუალებას ნაწილობრივ მაინც?

- 1) დიახ
- 2) არა
- 3) მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4) სხვა პასუხი

28) ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?

- 1) კმაყოფილი
- 2) საშუალოდ კმაყოფილი
- 3) უკმაყოფილო
- 4) სრულიად უკმაყოფილო

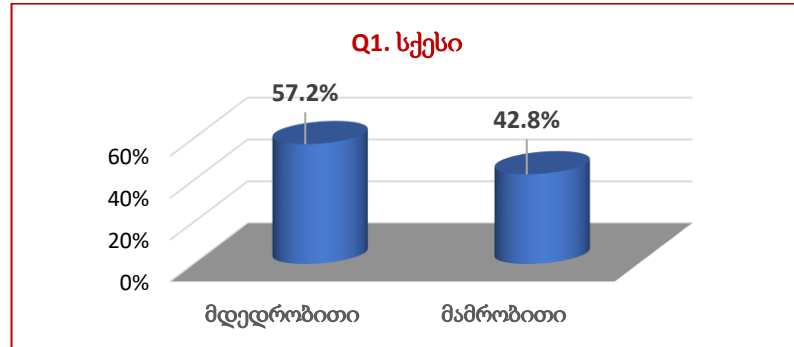
გთხოვთ შეაფასოთ ქვემოთ მოცემული მოსაზრებები ფრენსის ლიკერტის ხუთ ბალიანი შეფასების სკალით, რომელშიც 1 ნიშნავს „სრულიად ვეთანხმები“, 2 - „ვეთანხმები“, 3 - „მიჭირს პასუხის გაცემა“, 4 - „არ ვეთანხმები“, 5 - „სრულიად არ ვეთანხმები“

	<b>დისტანციური მუშაობისას:</b>	1	2	3	4	5
29	ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე ყოფნისას					
30	მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს					
31	სრულად ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად					
32	ვგრძნობ უფრო მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ უფრო მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე ყოფნისას					
33	მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა					
34	ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების საშუალებით					
35	უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას					
36	ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად					
37	მონიჭებული ავტონომია და საკუთარი საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა ზრდის ჩემს მოტივაციას					
38	თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტილებებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით					
39	შემიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ					
40	ჩემი კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს კომპანიაში					
41	ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად					
42	ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ					

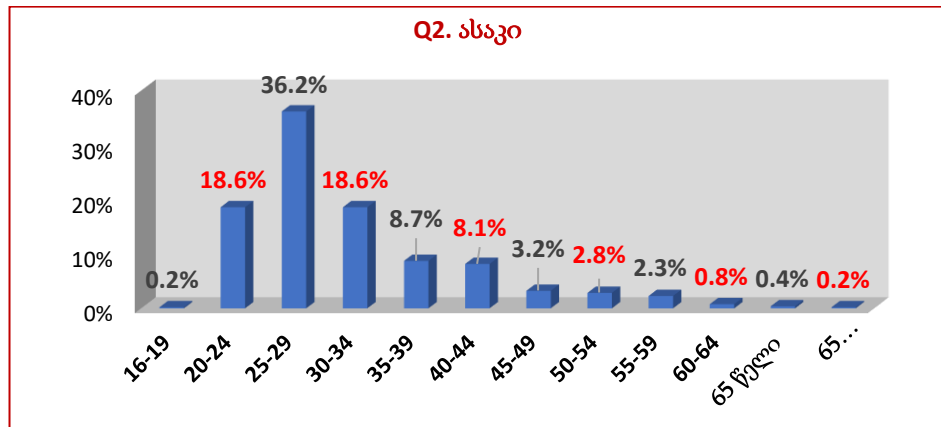
## დანართი 2.

### კვლევის ზოგადი ანალიზი

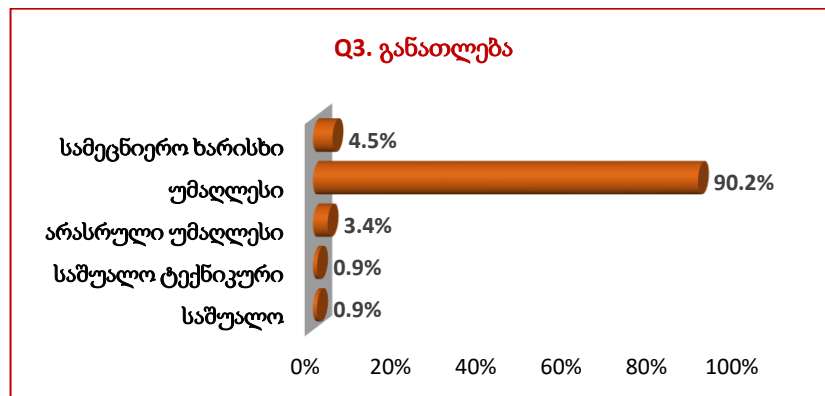
დანართი 2. დიაგრამა 1 - რესპონდენტთა განაწილება გენდრულ ჭრილში



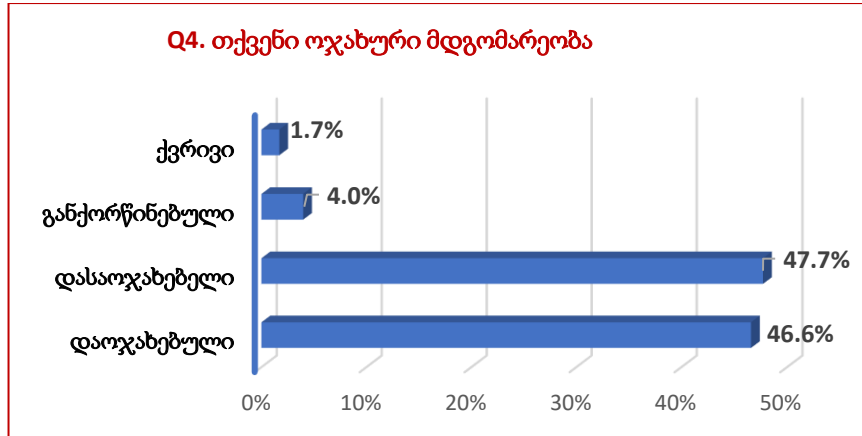
დანართი 2. დიაგრამა 2 - რესპონდენტთა განაწილება ასაკობრივი ნიშნით



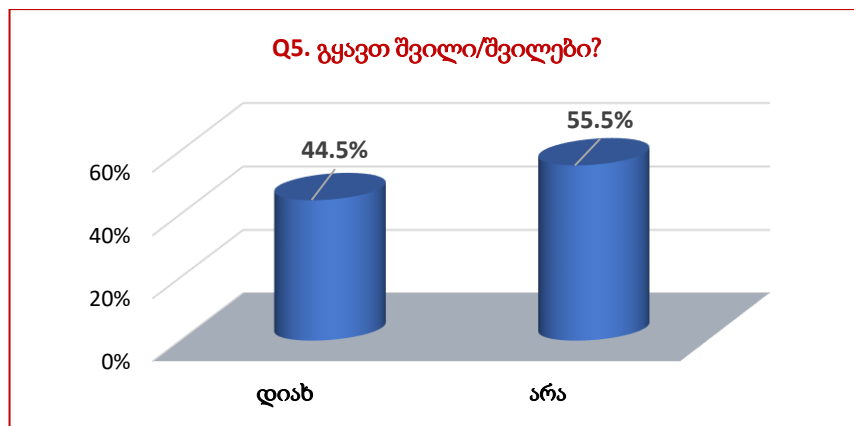
დანართი 2. დიაგრამა 3 - რესპონდენტთა განაწილება განათლების დონის მიხედვით



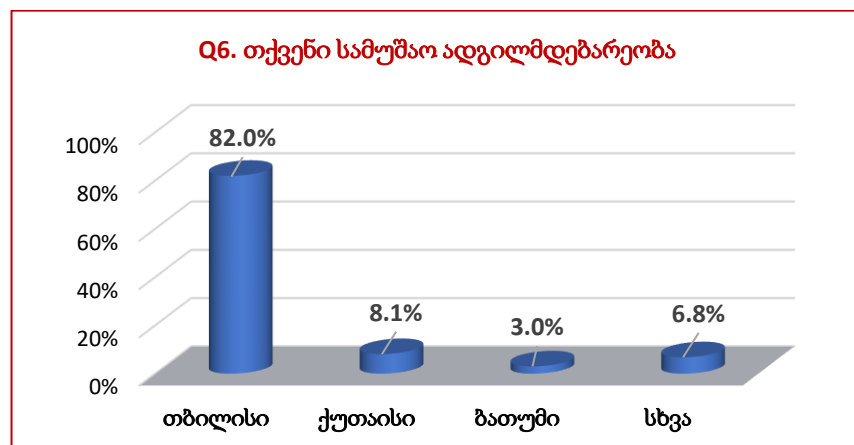
დანართი 2. დიაგრამა 4 - რესპონდენტთა ოჯახური მდგომარეობა



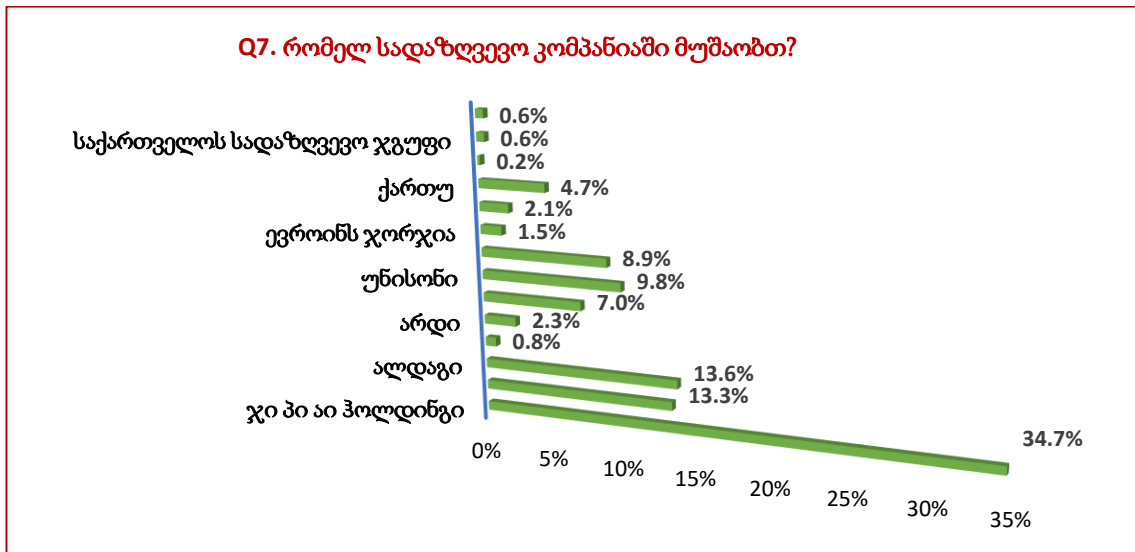
დანართი 2. დიაგრამა 5 - რესპონდენტთა განაწილება შვილიან ან უშვილო ოჯახებად



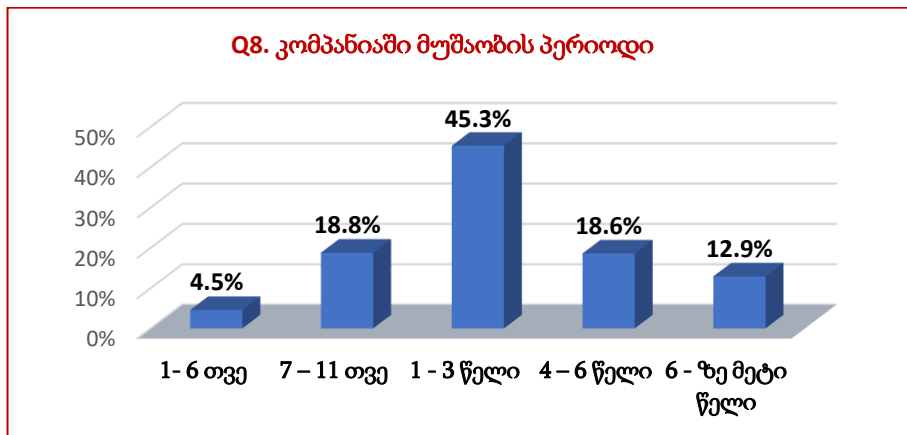
დანართი 2. დიაგრამა 6 - რესპონდენტთა განაწილება სამუშაო ადგილმდებარეობის მიხედვით



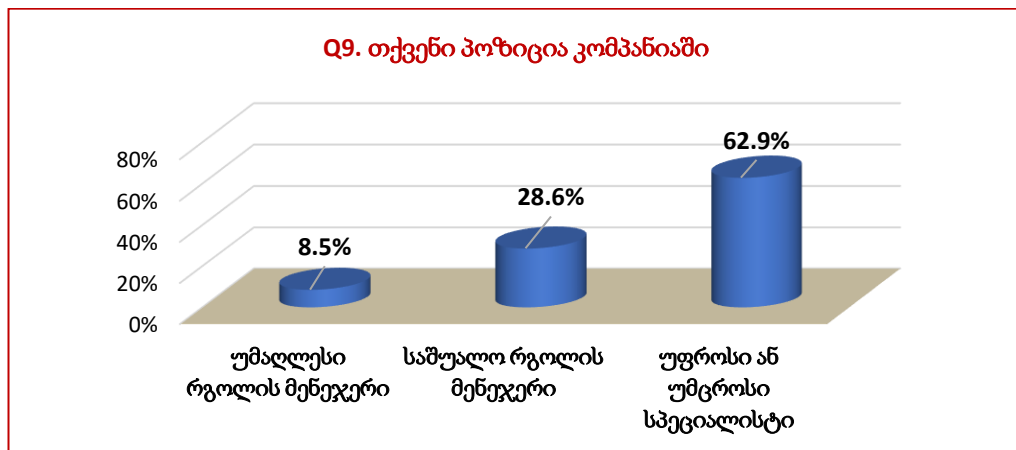
დანართი 2. დიაგრამა 7 - რესპონდენტთა განაწილება დამსაქმებელი კომპანიის მიხედვით



დანართი 2. დიაგრამა 8 - რესპონდენტთა განაწილება მუშაობის სტაჟის მიხედვით

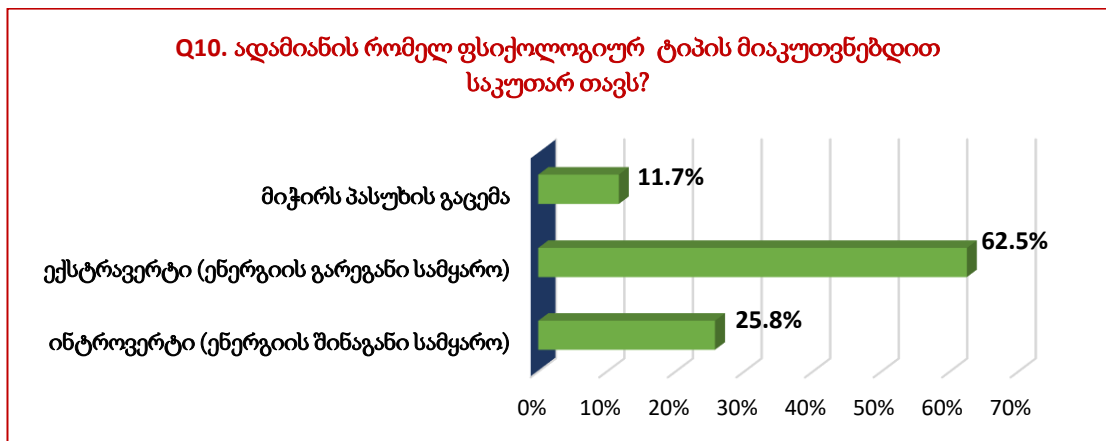


დანართი 2. დიაგრამა 9 - რესპონდენტთა განაწილება სამუშაო პოზიციის მიხედვით

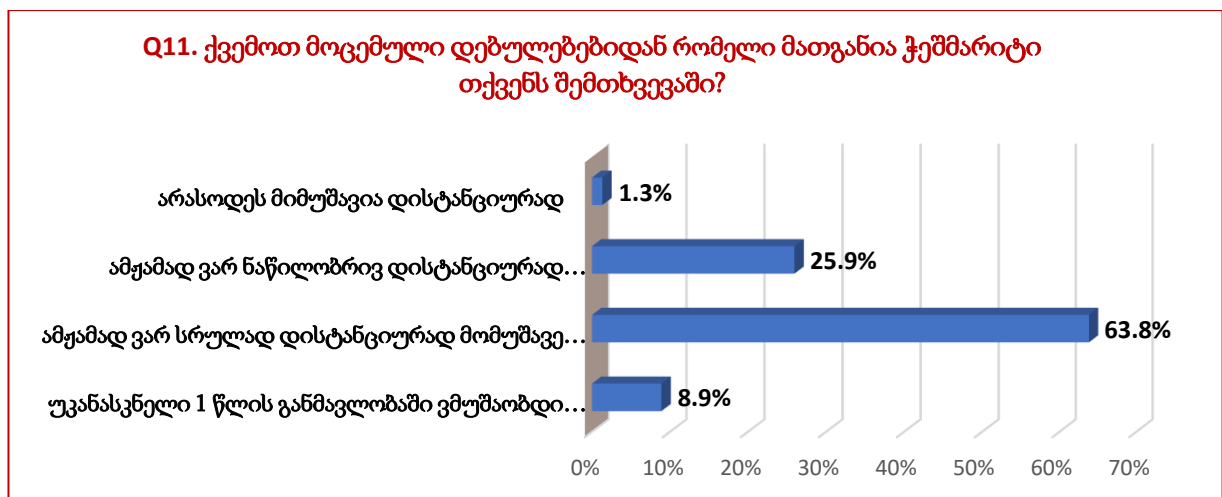




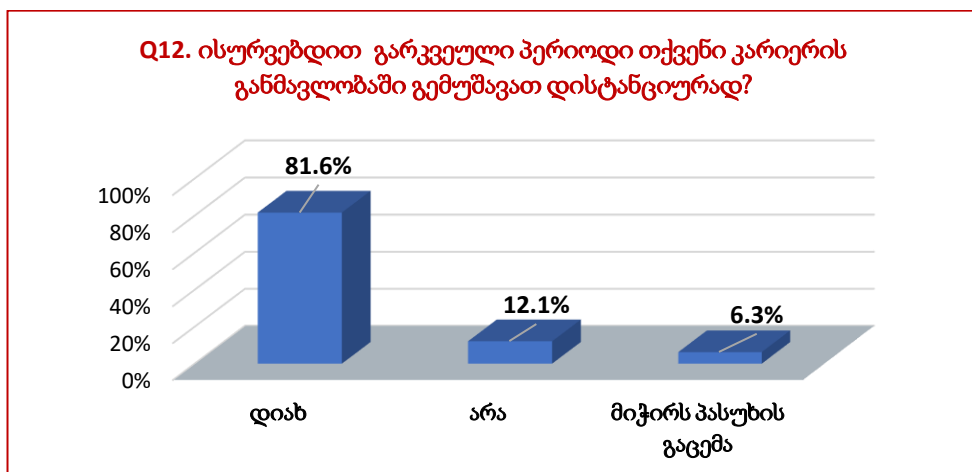
დანართი 2. დიაგრამა 10 - რესპონდენტთა განწილება ფსიქოლოგიური ტიპის მიხედვით



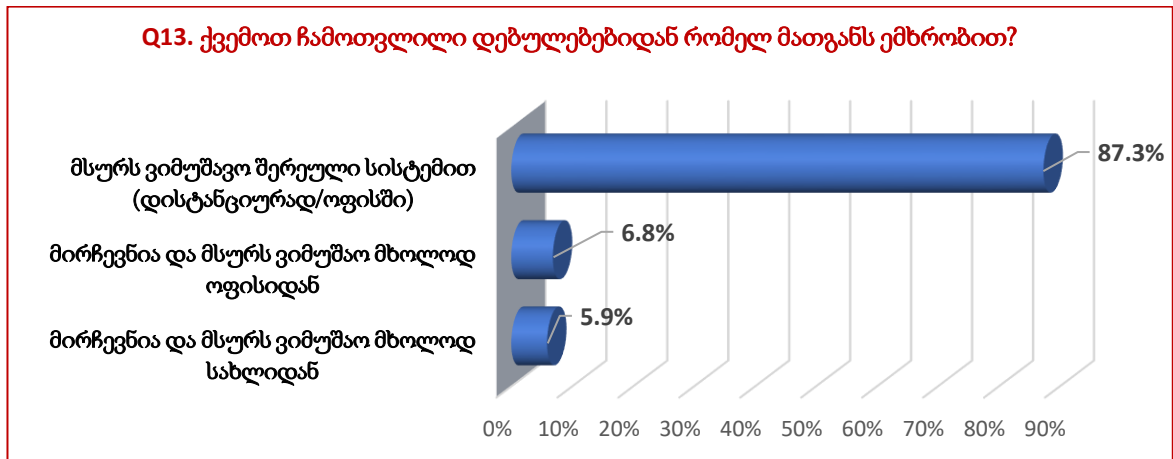
დანართი 2. დიაგრამა 11 - რესპონდენტთა განწილება დისტანციურად მუშაობის ინტენსივობის მიხედვით



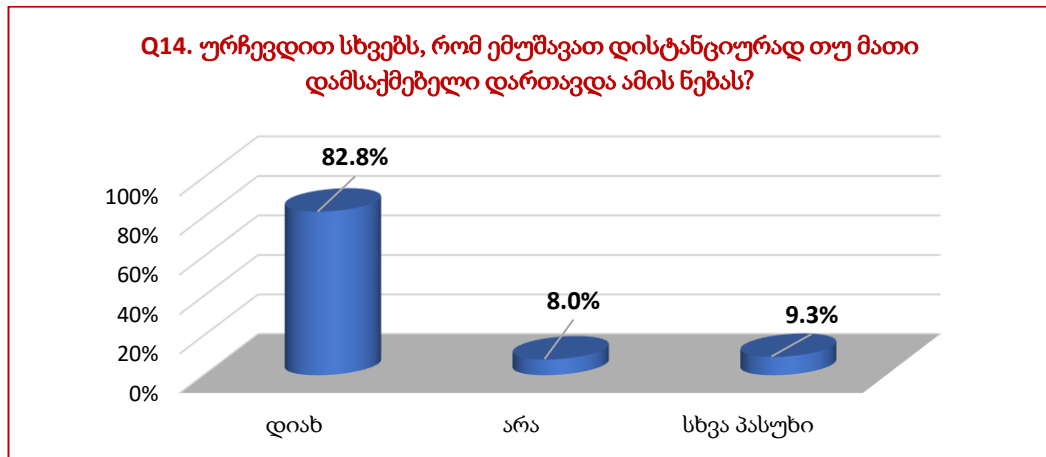
დანართი 2. დიაგრამა 12 - რესპონდენტთა განწილება დისტანციურად მუშაობის სურვილის მიხედვით



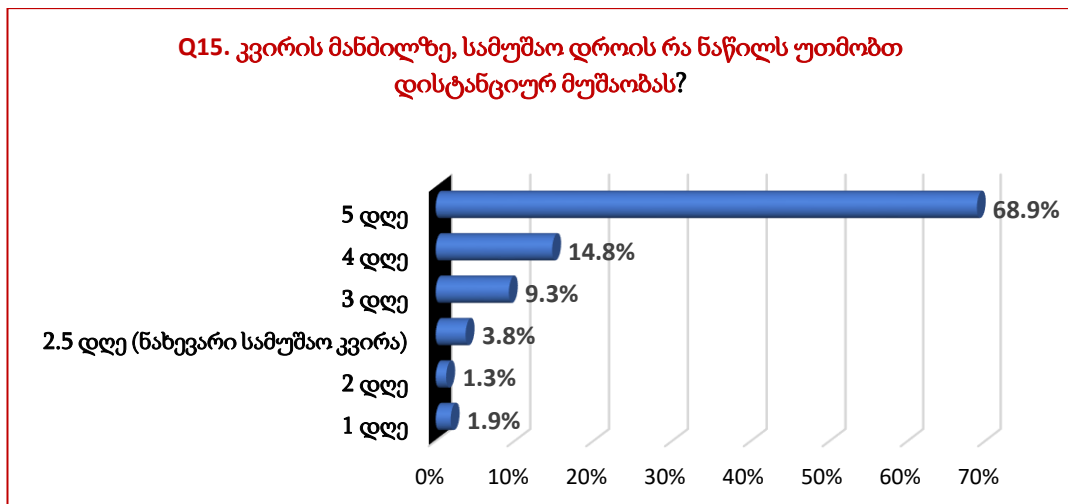
დანართი 2. დიაგრამა 13 - რესპონდენტთა განაწილება სასურველი სამუშაო რეჟიმის მიხედვით



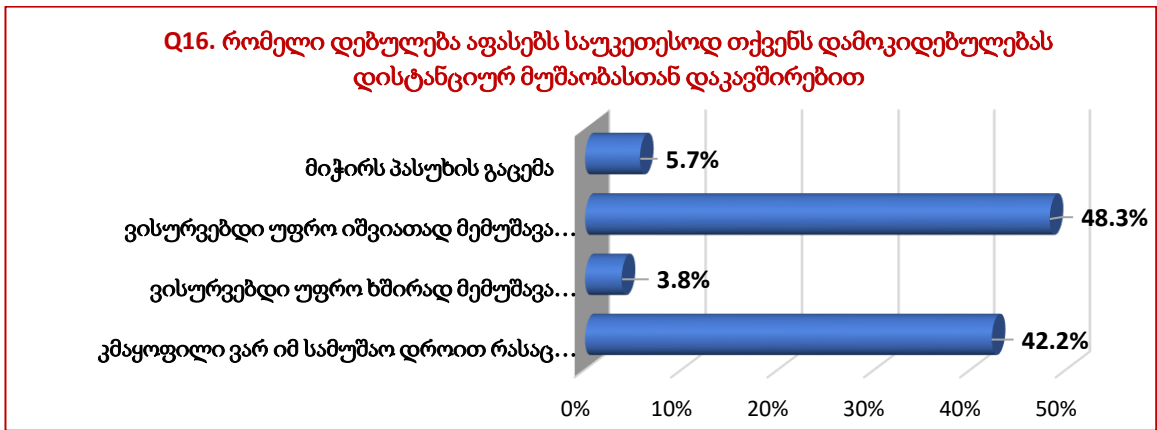
დანართი 2. დიაგრამა 14 - დისტანციურად მუშაობის შესახებ რჩევის მიცემა



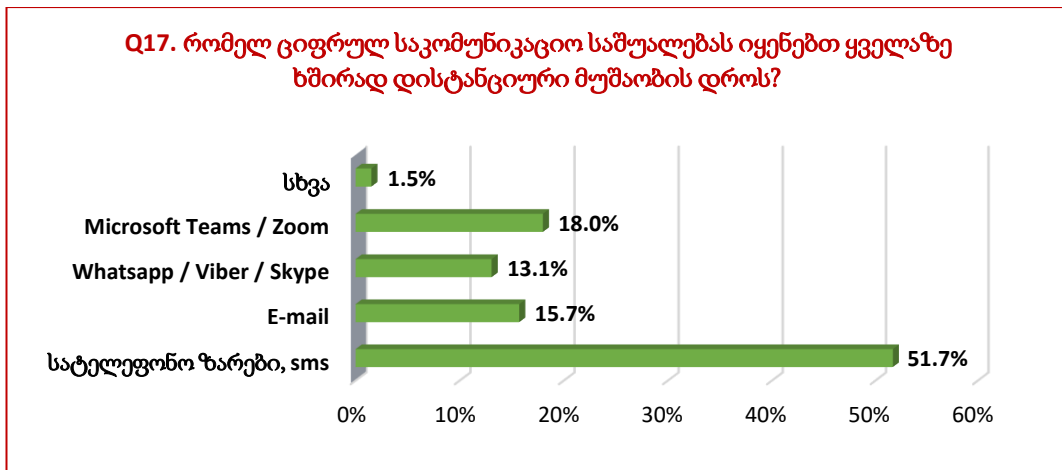
დანართი 2. დიაგრამა 15 - რესპონდენტთა განაწილება დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის (დღეების) მიხედვით



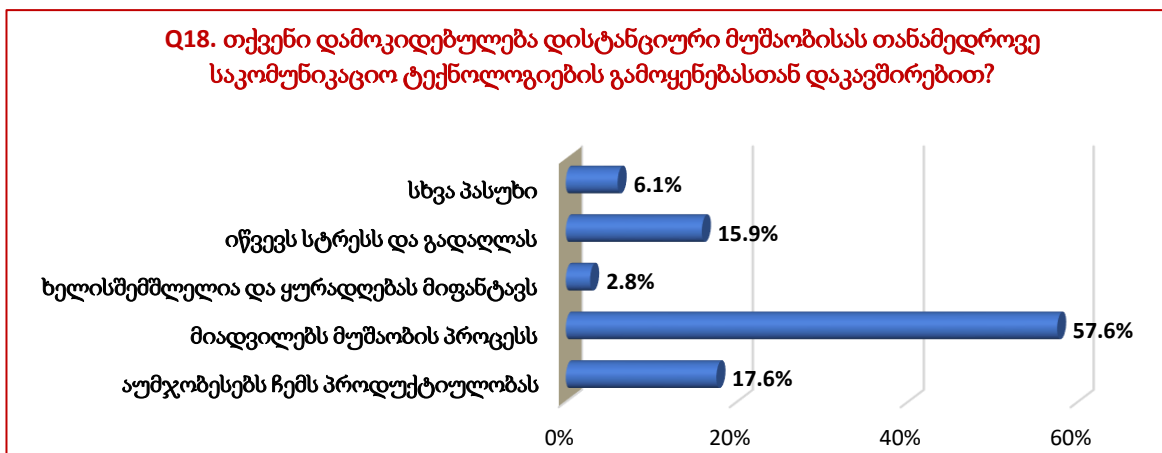
დანართი 2. დიაგრამა 16 - რესპონდენტთა დამოკიდებულება დისტანციური მუშაობის ინტენსივობასთან დაკავშირებით



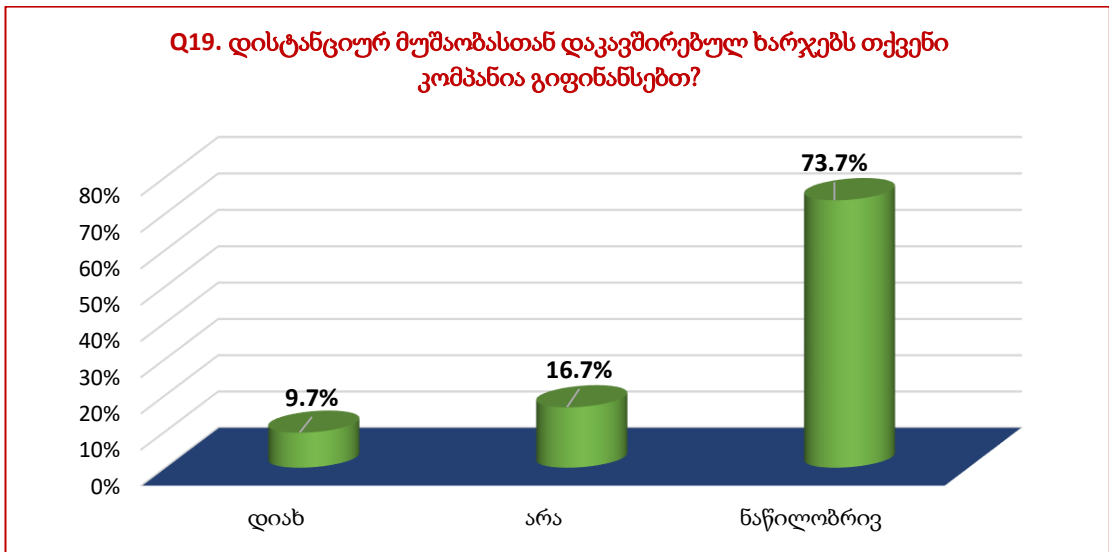
დანართი 2. დიაგრამა 17 - დისტანციური მუშაობის დროს გამოყენებული ციფრული საკომუნიკაციო საშუალებები



დანართი 2. დიაგრამა 18 - რესპონდენტთა დამოკიდებულება თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებასთან დაკავშირებით დისტანციური მუშაობის დროს

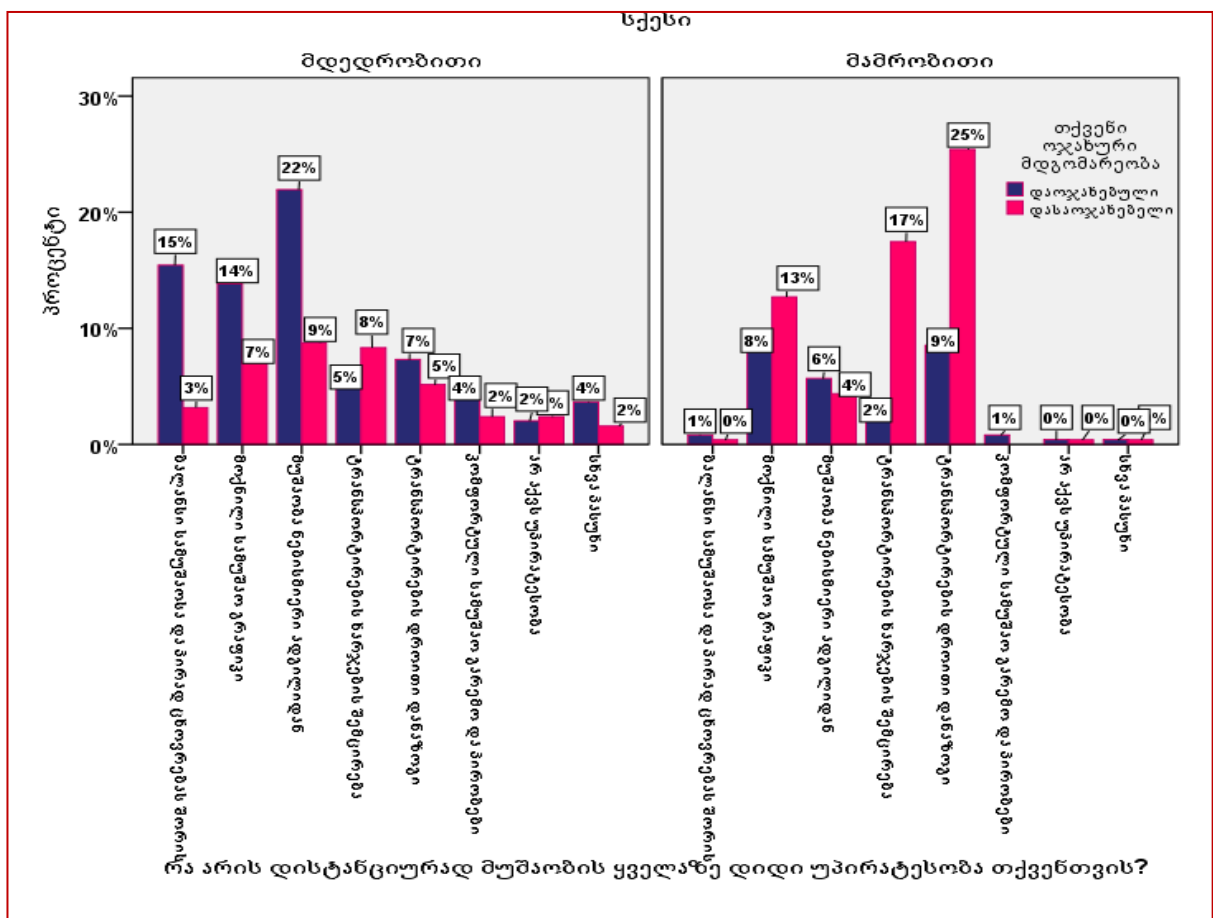


დანართი 2. დიაგრამა 19 - დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული ხარჯების დაფინანსება კომპანიის მიერ



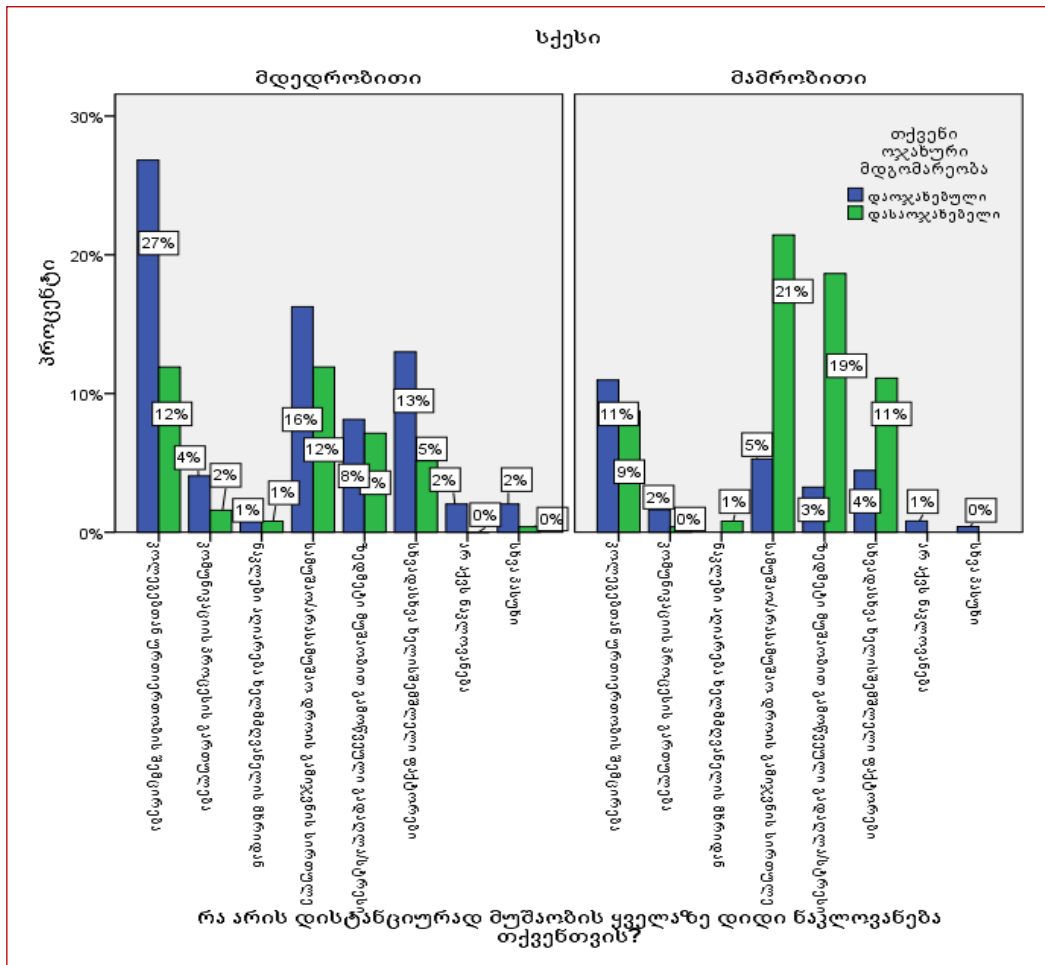
დანართი 2. დიაგრამა 20

გენდერულ ჭრილში დაოჯახებული და დასაოჯახებელი რესპონდენტებისთვის - ყველაზე დიდი უპირატესობა

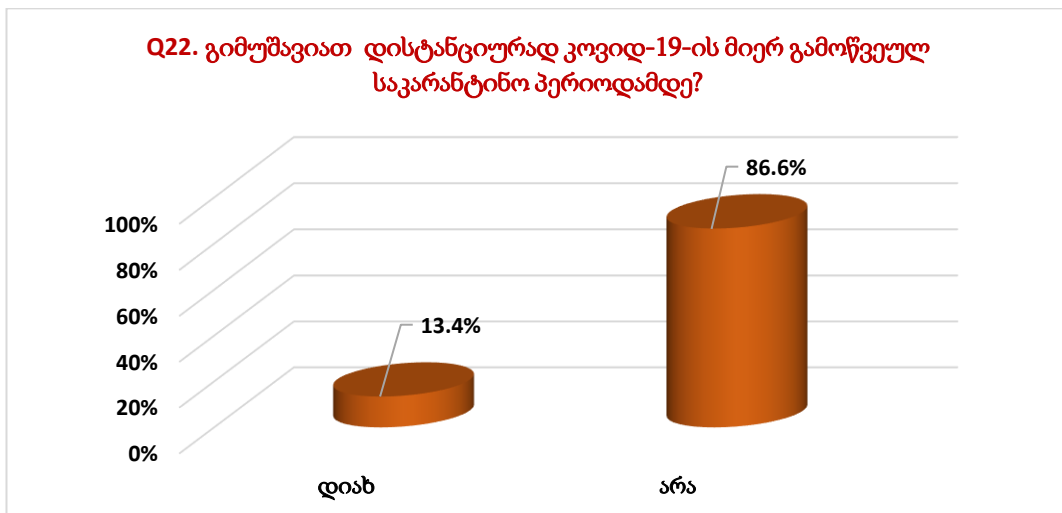


დანართი 2. დიაგრამა 21

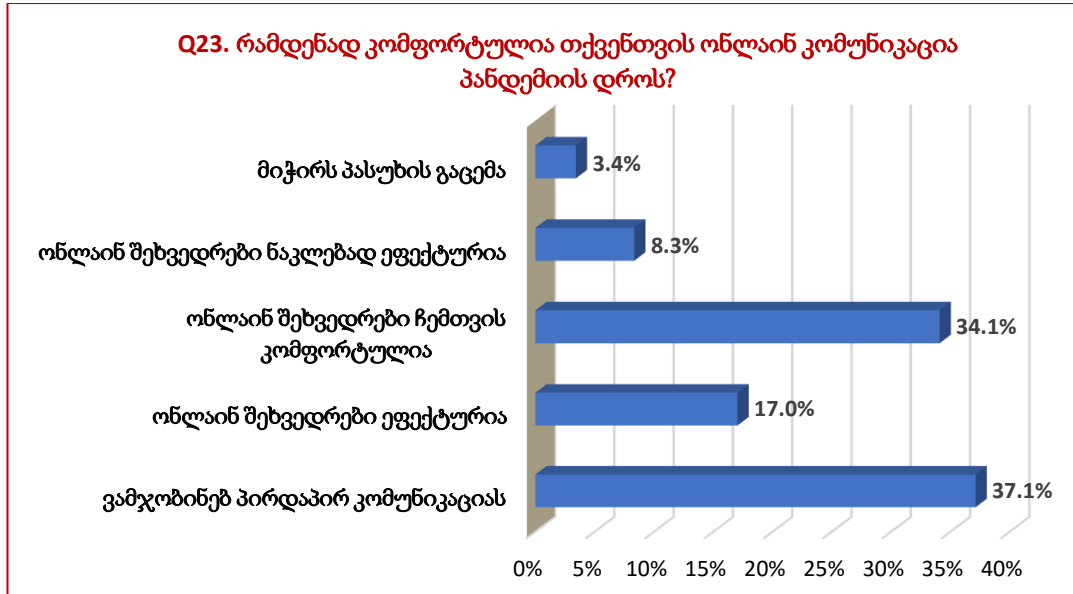
გენდერულ ჭრილში დაოჯახებული და დასაოჯახებელი რესპონდენტებისთვის - ყველაზე დიდი ნაკლოვანება



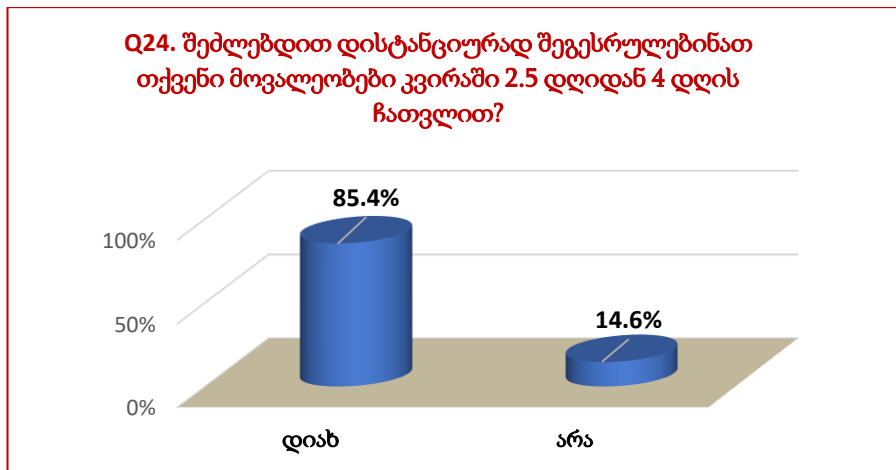
დანართი 2. დიაგრამა 22 - რესპონდენტთა დისტანციურად მუშაობის გამოცდილება კოვიდ-19 პანდემიამდე



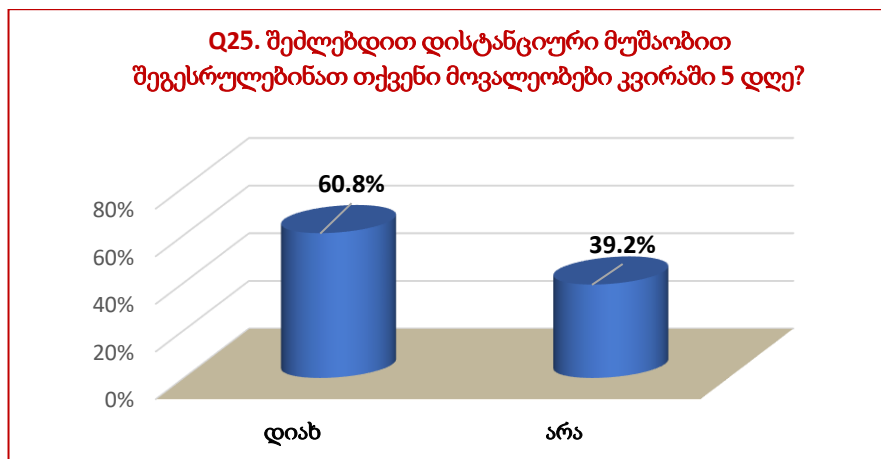
დანართი 2. დიაგრამა 23 - ონლაინ მუშაობის შეფასება რესპონდენტთა მიერ



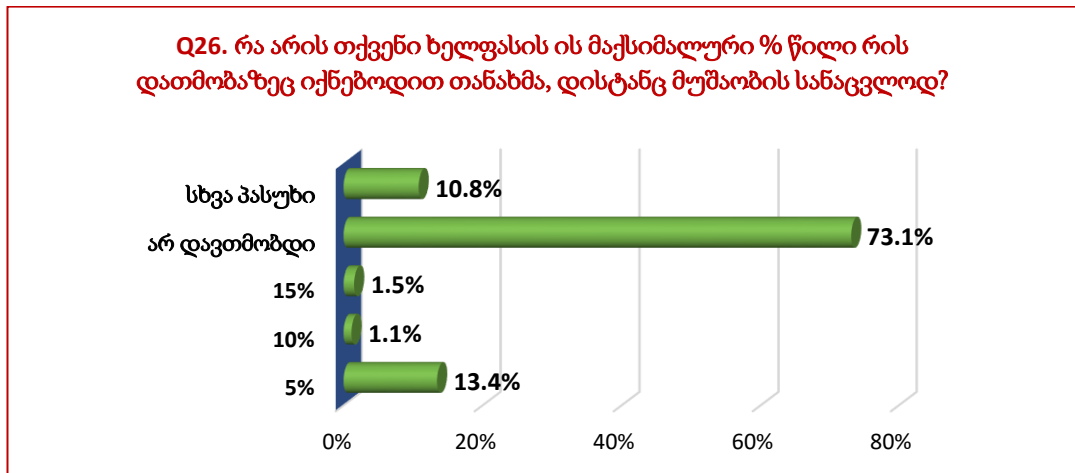
დანართი 2. დიაგრამა 24 - დისტანციური მუშაობის/ოფისიდან მუშაობის შედარება



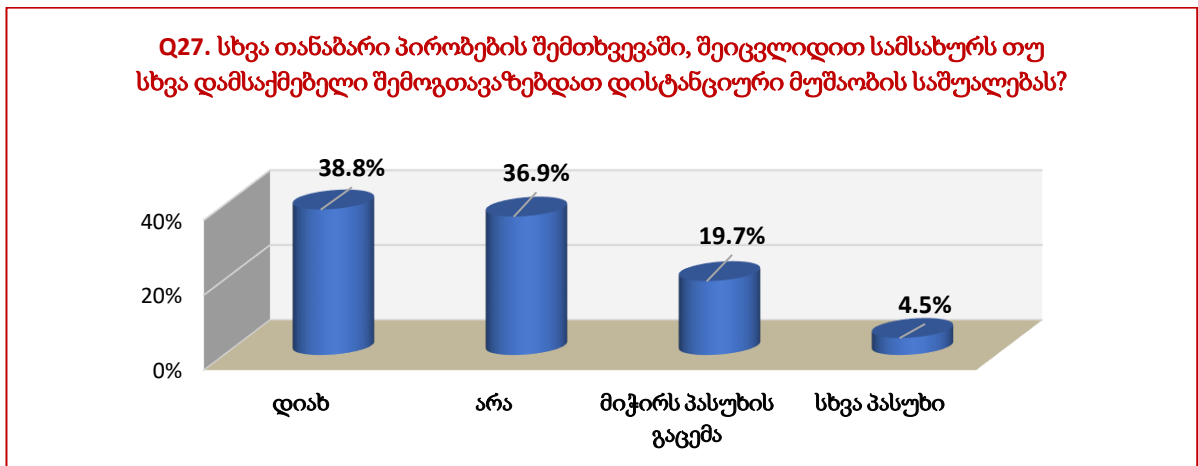
დანართი 2. დიაგრამა 25 - დისტანციური მუშაობის/ოფისიდან მუშაობის შედარება



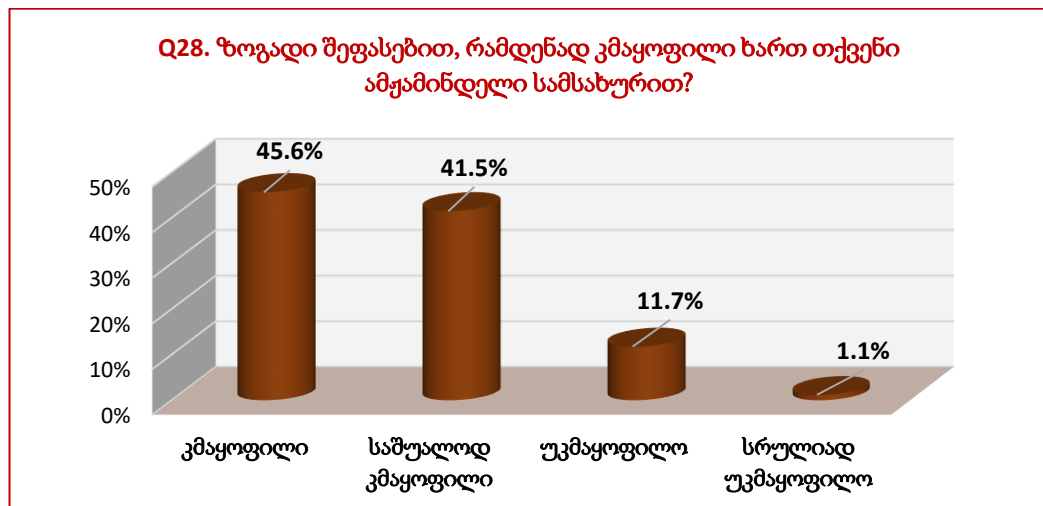
დანართი 2. დიაგრამა 26 - ხელფასის წილის დათმობა დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ



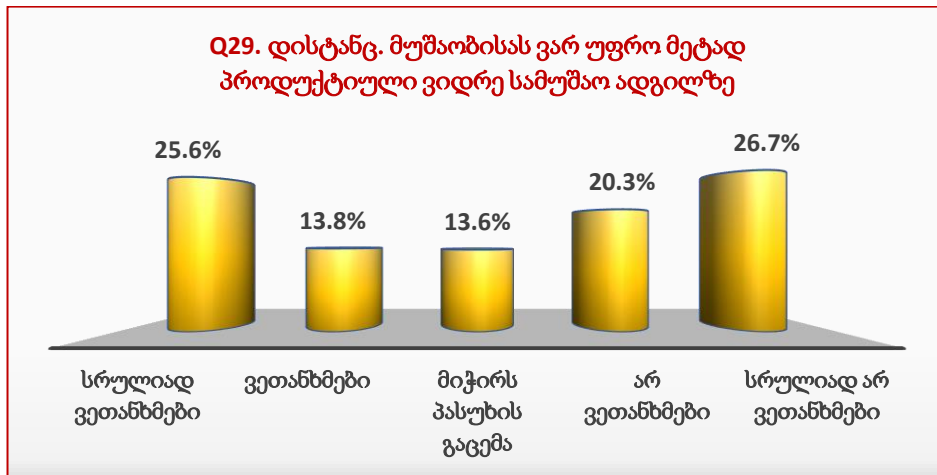
დანართი 2. დიაგრამა 27 - სამსახურის შეცვლა დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ



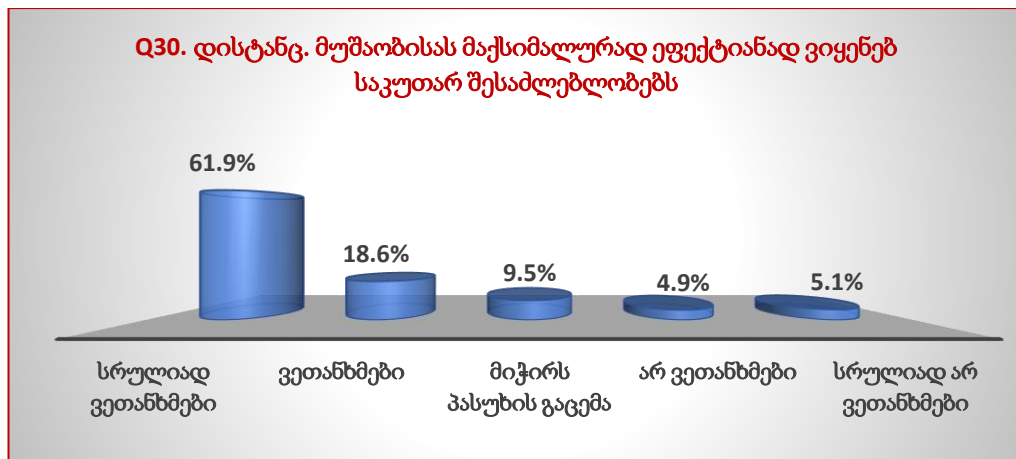
დანართი 2. დიაგრამა 28 - სამსახურით კმაყოფილების შეფასება



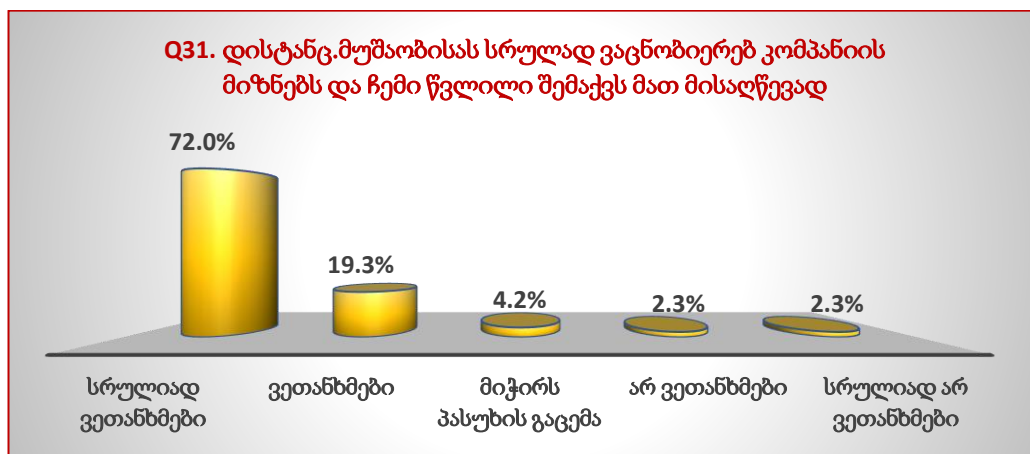
დანართი 2. დიაგრამა 29 - თვითშეფასებაზე დაფუძნებული პროდუქტიულობის შეფასება



დანართი 2. დიაგრამა 30 - საკუთარი შესაძლებლობების ეფექტიანად გამოყენების შესაძლებლობა

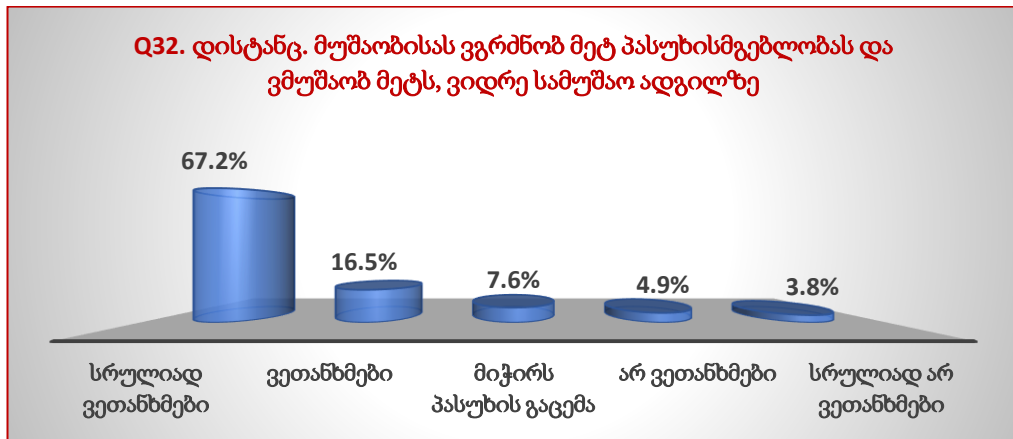


დანართი 2. დიაგრამა 31 - კომპანიის მიზნების გაცნობიერება და საკუთარი წვლილის შეტანა

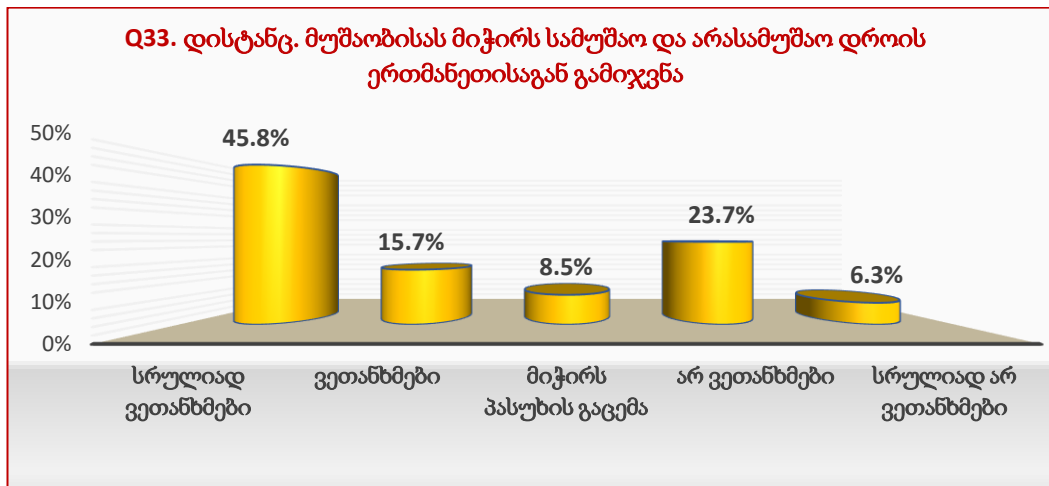




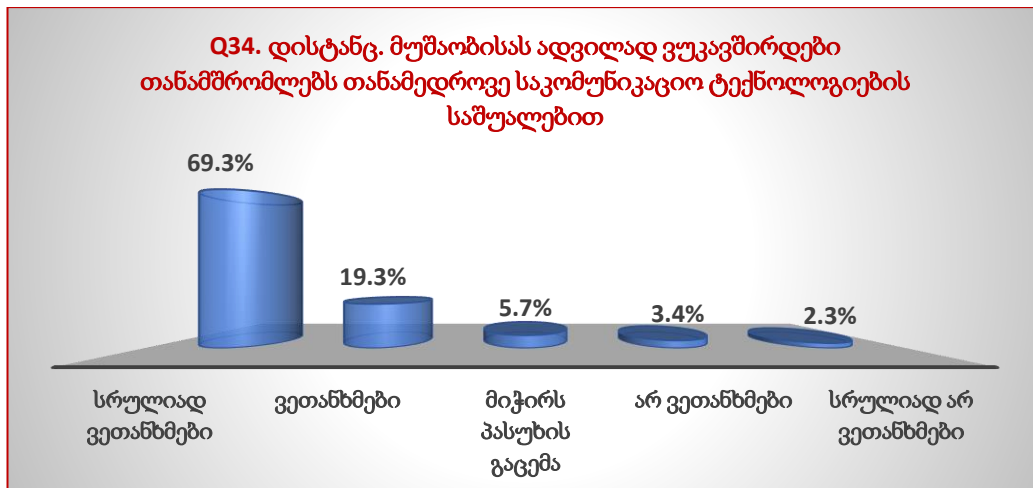
დანართი 2. დიაგრამა 32 - უფრო მეტი პასუხისმგებლობით მუშაობა დისტანციური მუშაობის დროს



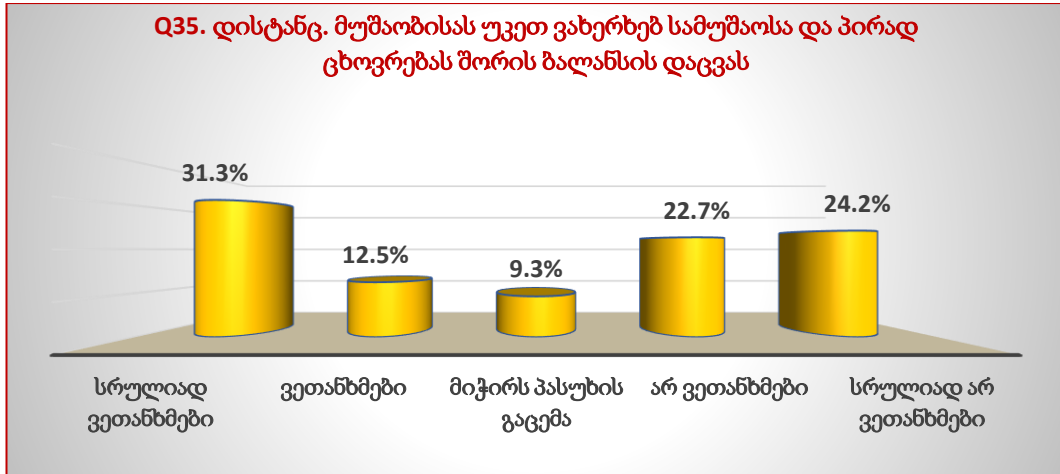
დანართი 2. დიაგრამა 33 - სამუშაო და არასამუშაო დროის გამიჯვნის სირთულე



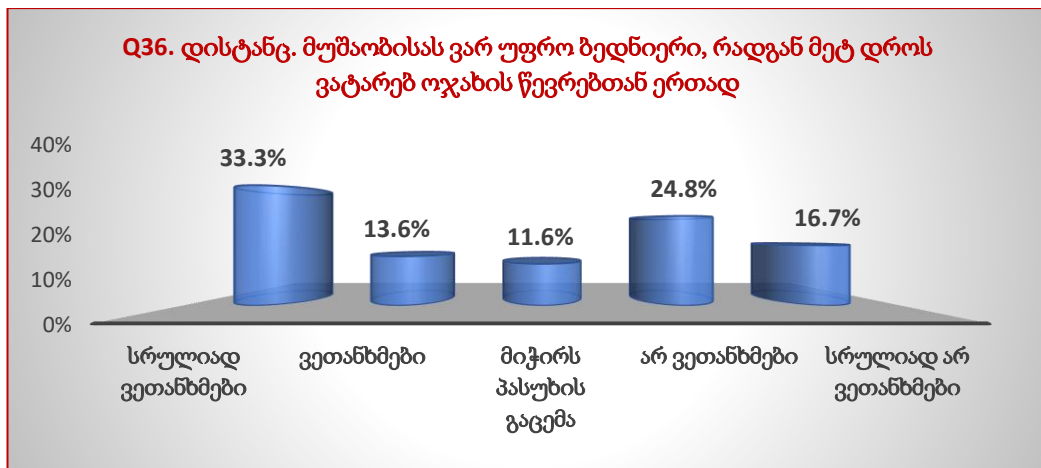
დანართი 2. დიაგრამა 34 - საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების აქტიური გამოყენება კოლეგებთან კომუნიკაციის მიზნით



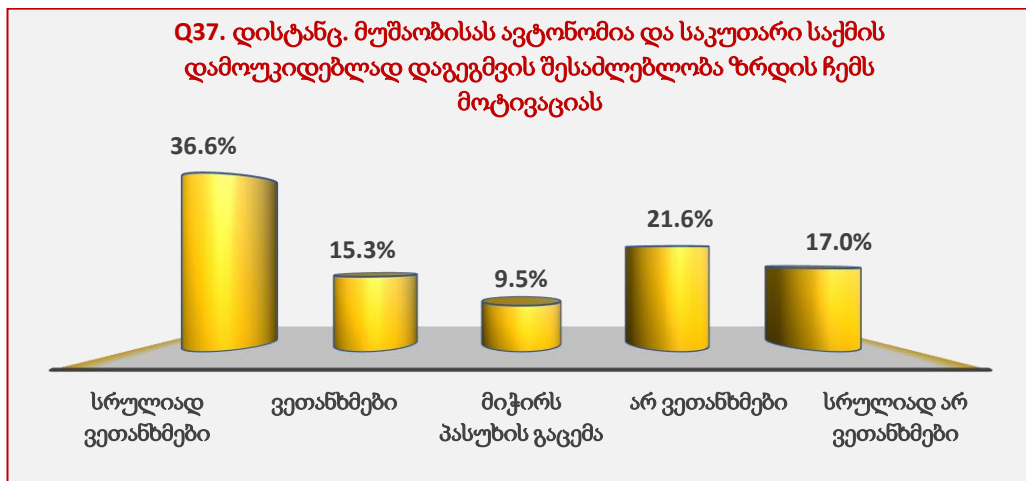
დანართი 2. დიაგრამა 35 - სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა



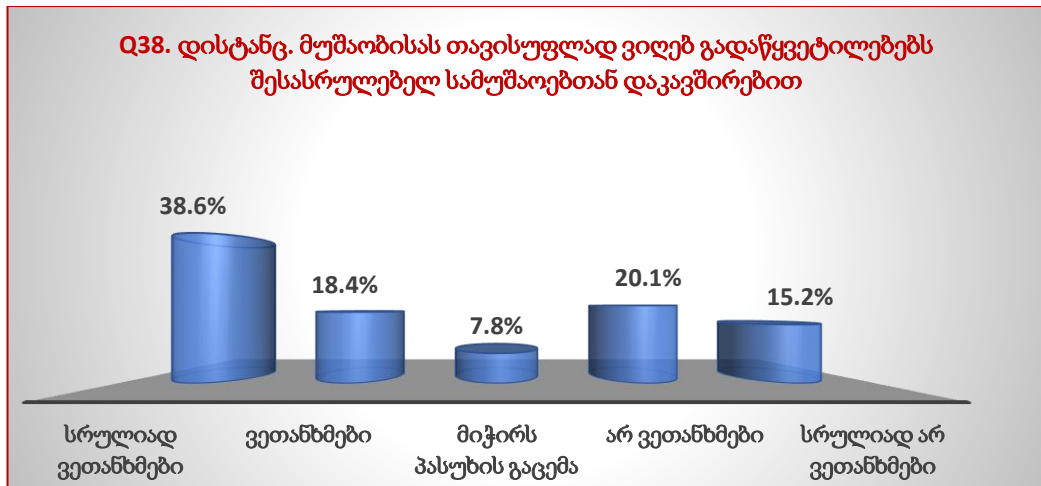
დანართი 2. დიაგრამა 36 - ბედნიერების შეგრძნება დისტანციური მუშაობის დროს



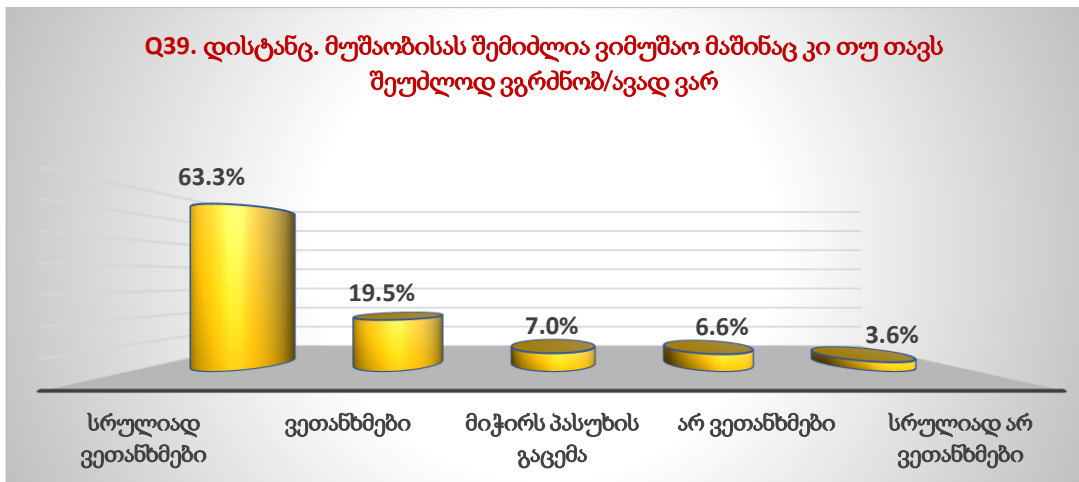
დანართი 2. დიაგრამა 37 - მინიჭებული ავტონომია და საკუთარ საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა



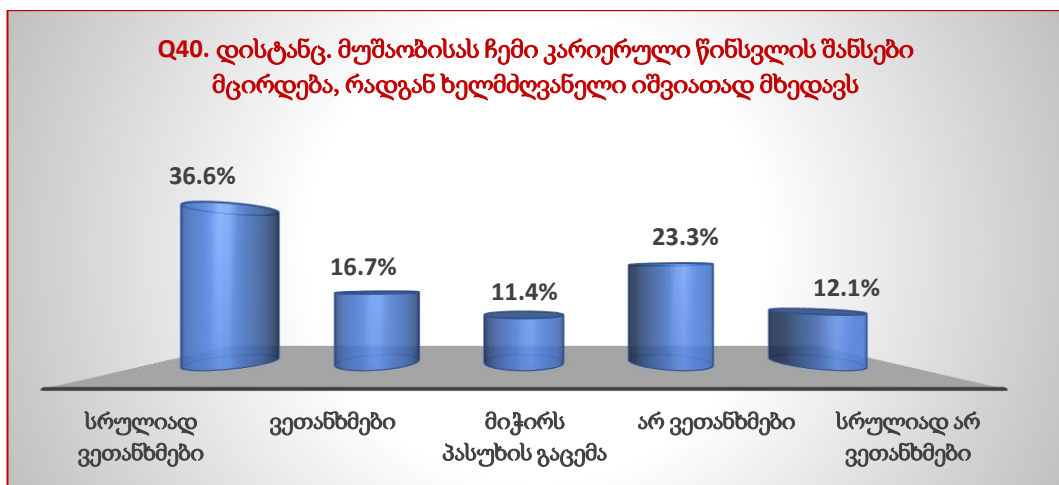
დანართი 2. დიაგრამა 38 - გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლება



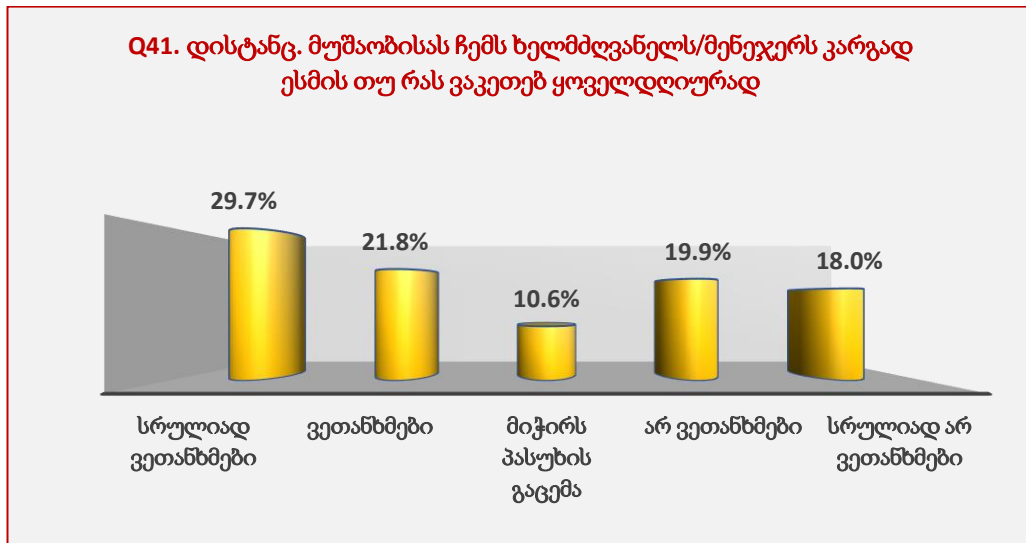
დანართი 2. დიაგრამა 39 - მუშაობის შესაძლებლობა ავად ყოფნის დროს



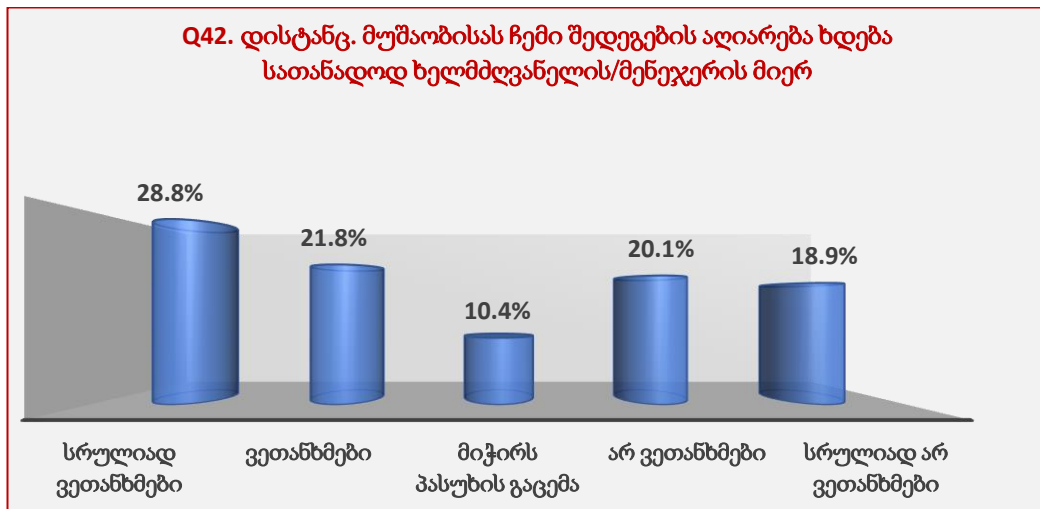
დანართი 2. დიაგრამა 40 - კარიერული წინსვლის შესახებ შეხედულებები



დანართი 2. დიაგრამა 41 - ყოველდღიური საქმიანობის ადეკვატური შეფასება ხელმძღვანელის მხრიდან

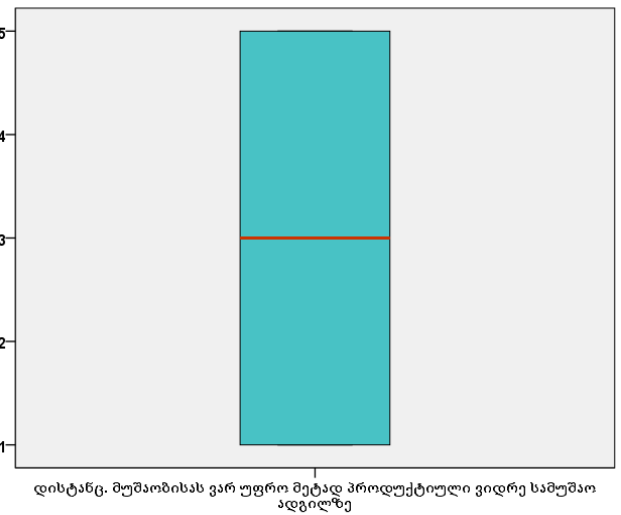
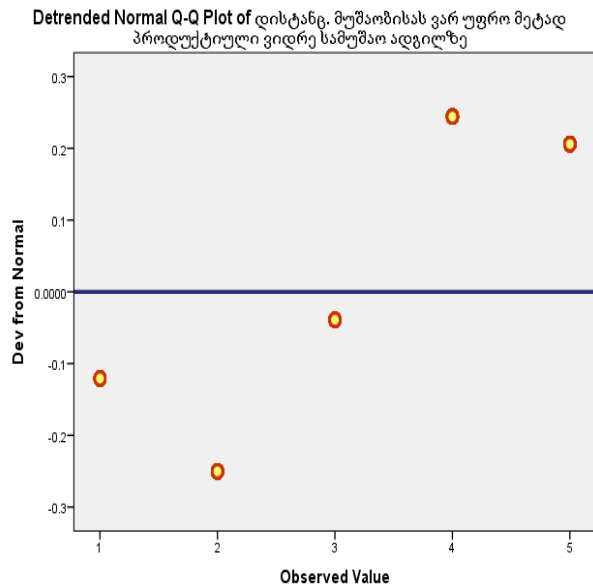
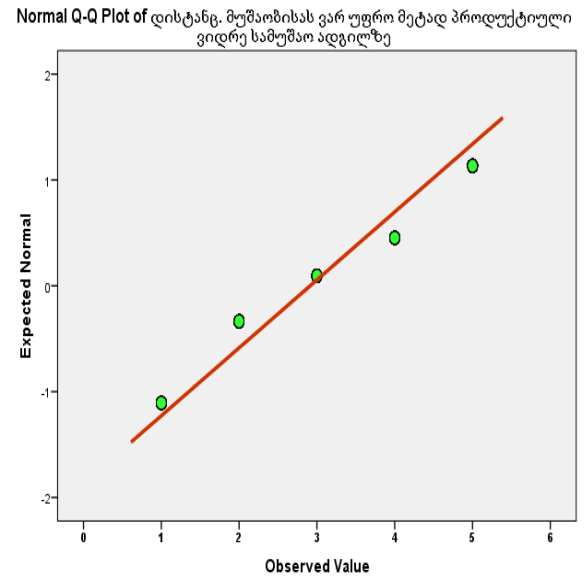
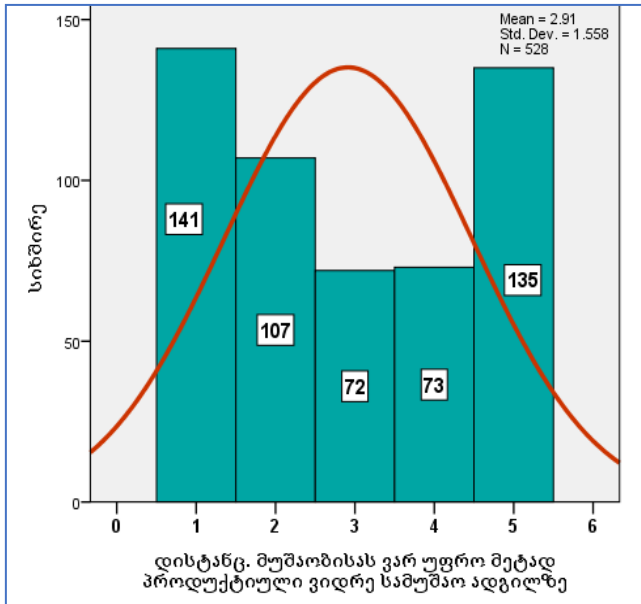


დანართი 2. დიაგრამა 42- ხელმძღვანელის მხრიდან შედეგების სათანადო აღიარება

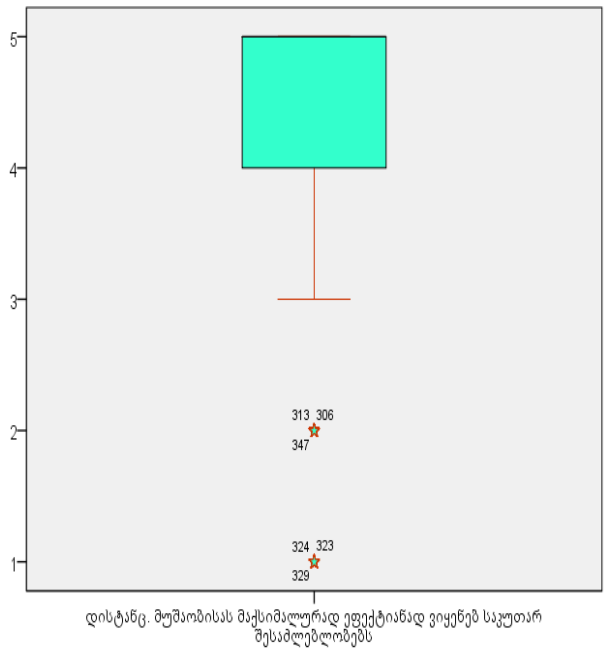
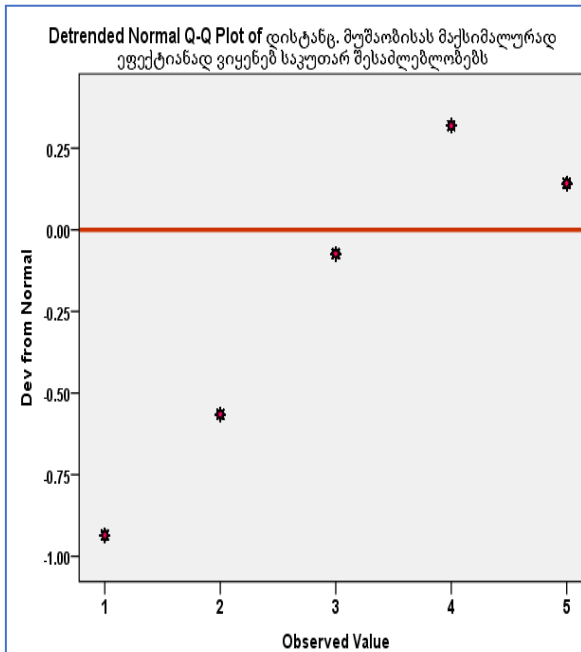
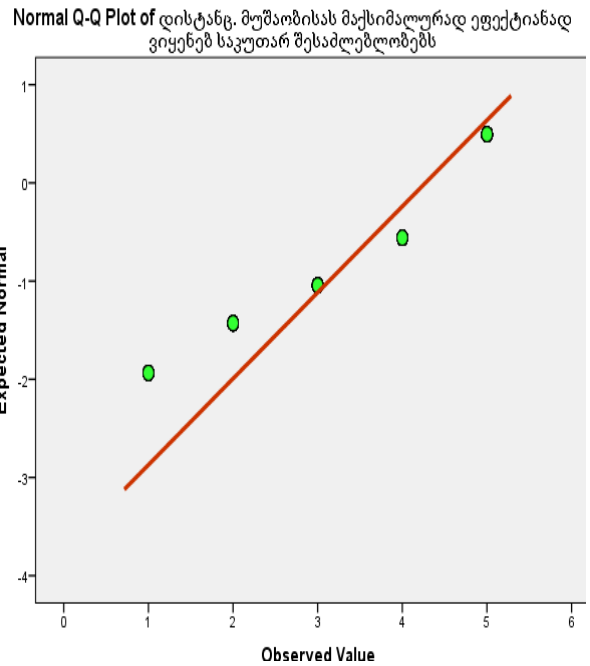
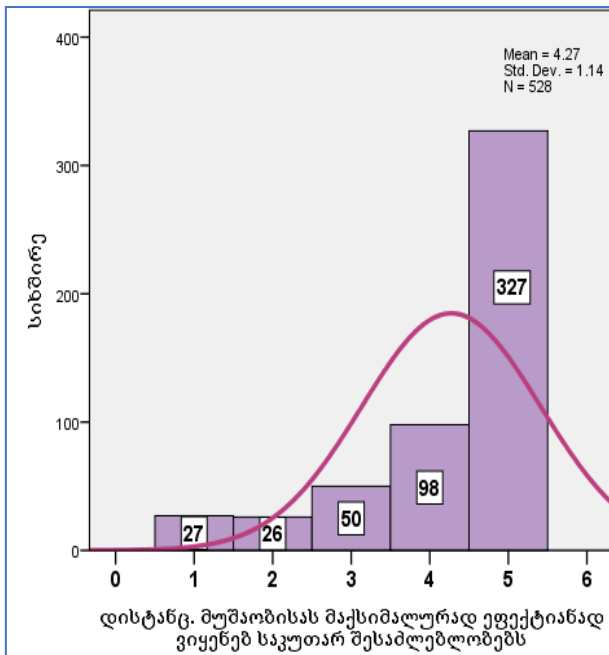


დანართი 2. დიაგრამა 43-97

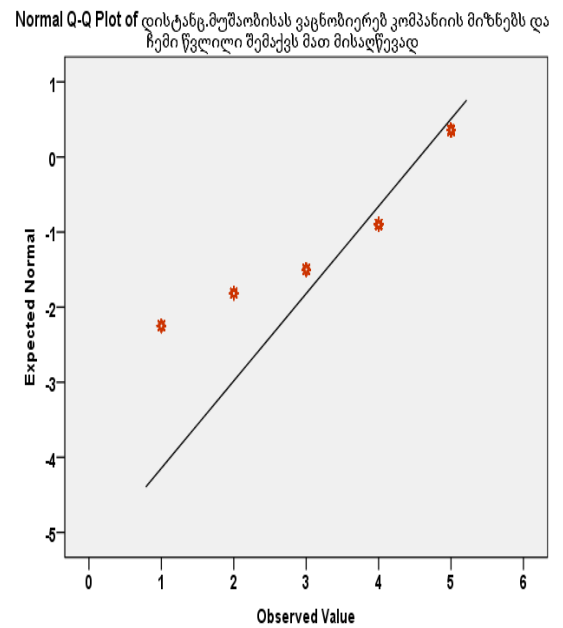
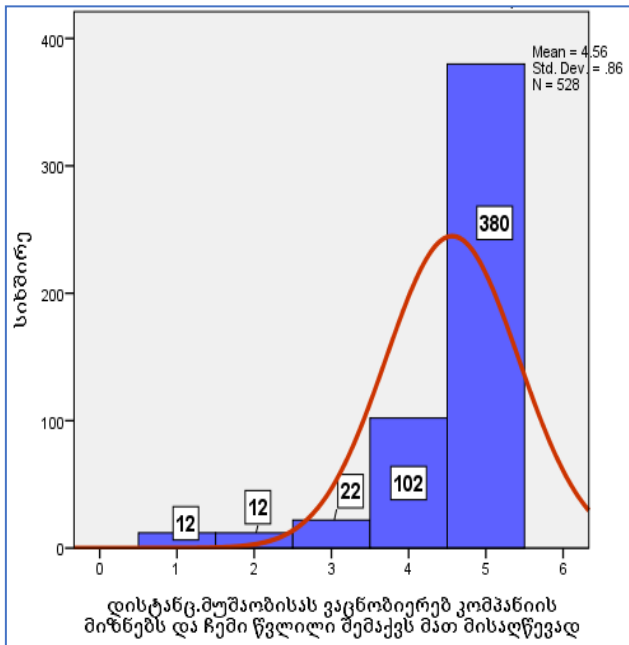
Q29. დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე.



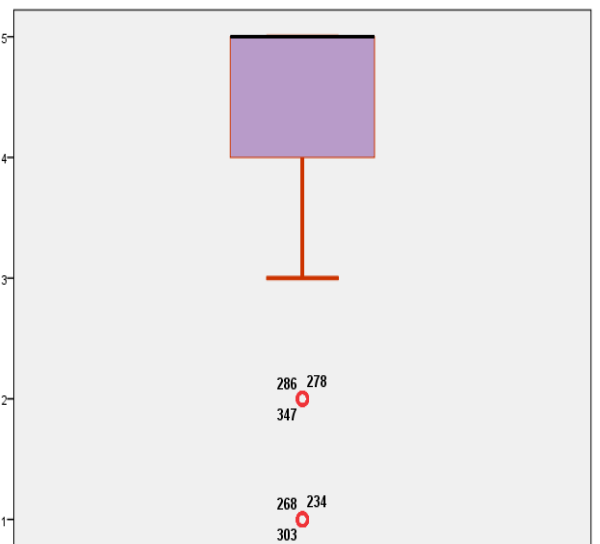
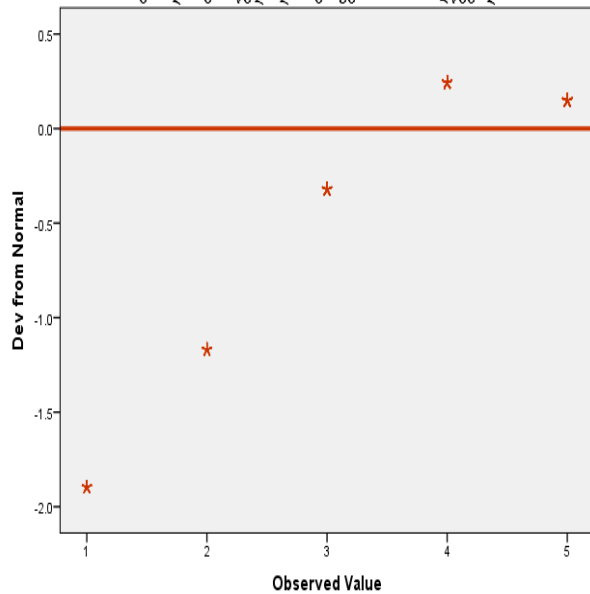
Q30. დისტანციური მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს.



Q31. დისტანციური მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად.

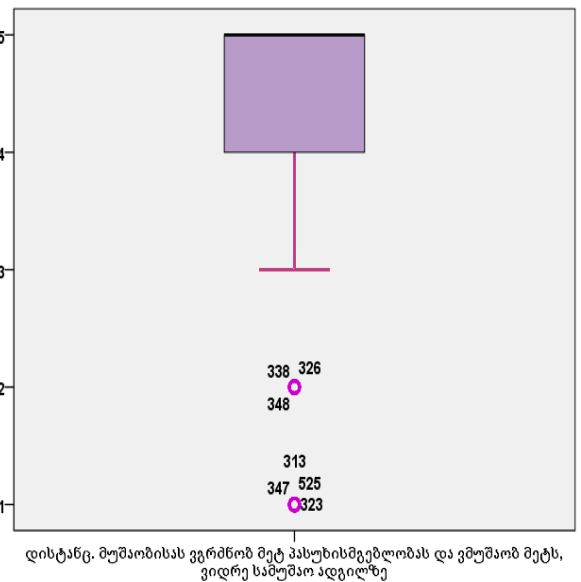
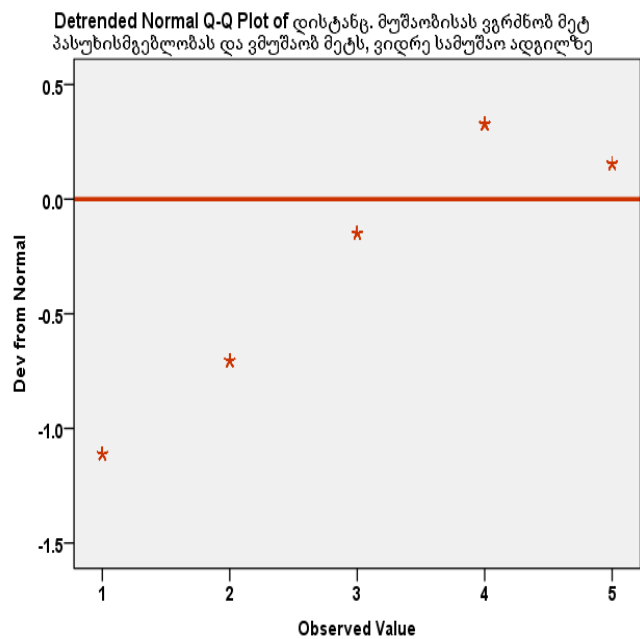
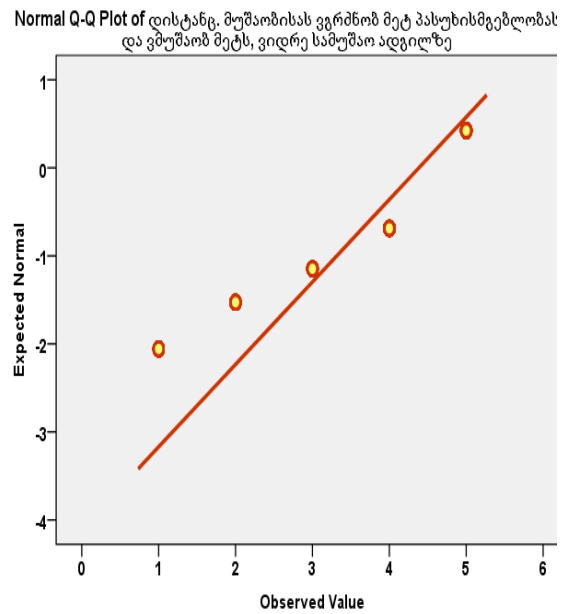
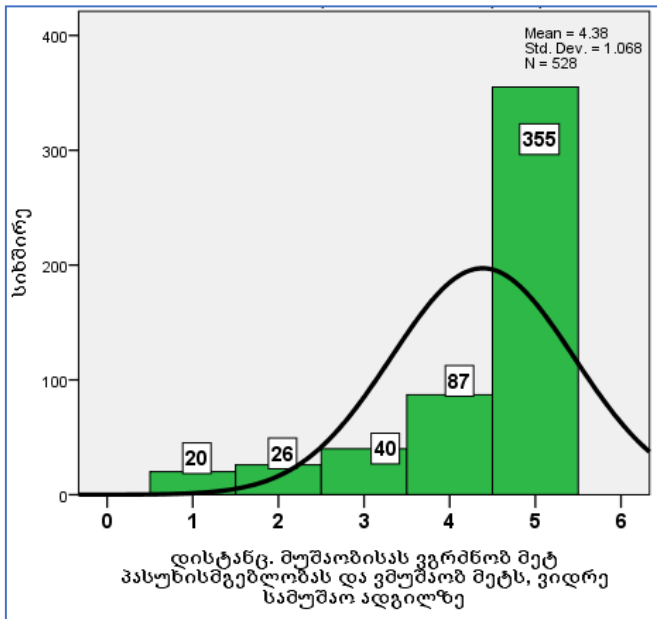


Detrended Normal Q-Q Plot of დისტანციური მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად



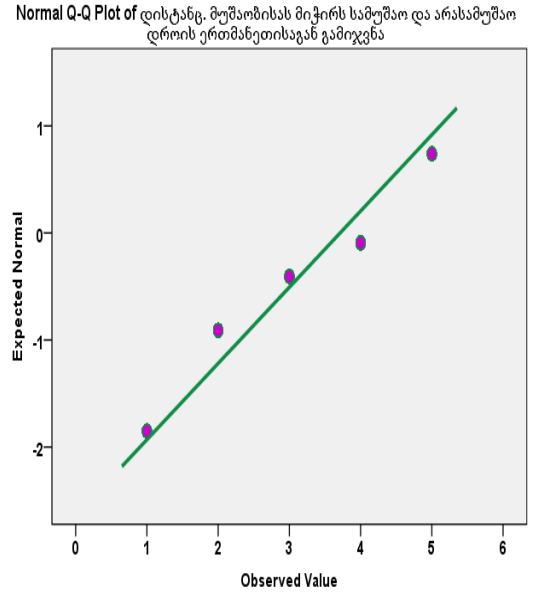
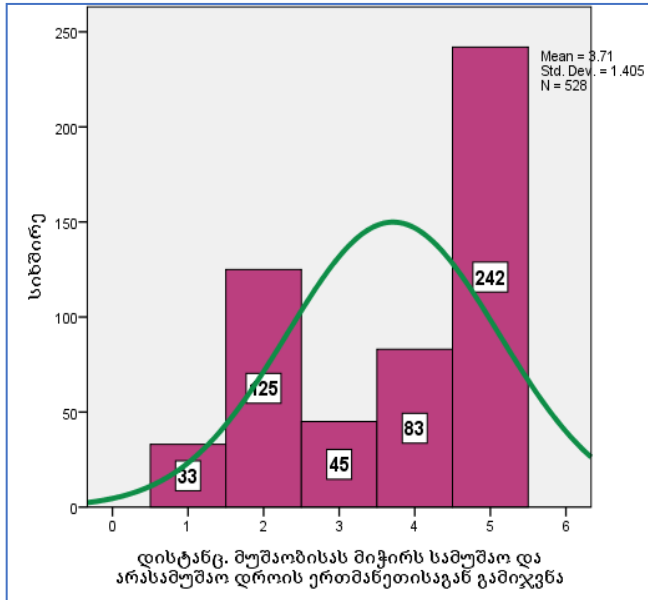
დისტანციური მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად

Q32. დისტანციური მუშაობისას ვგრძნობ მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე.

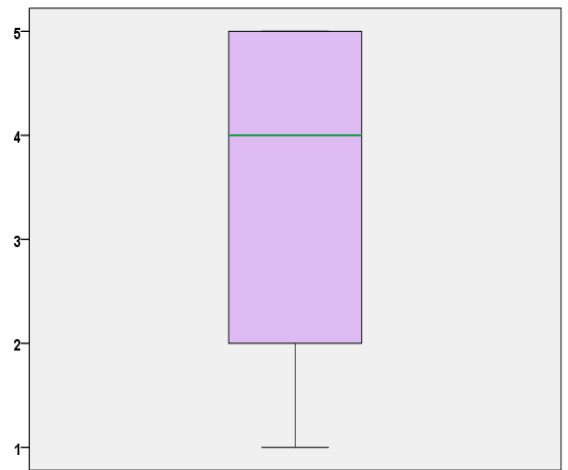
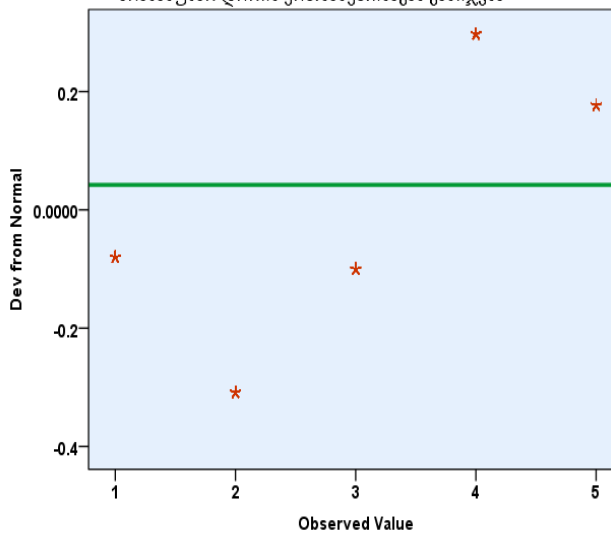




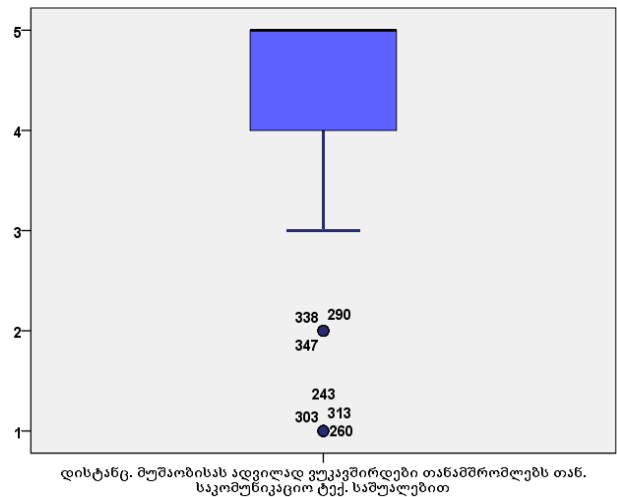
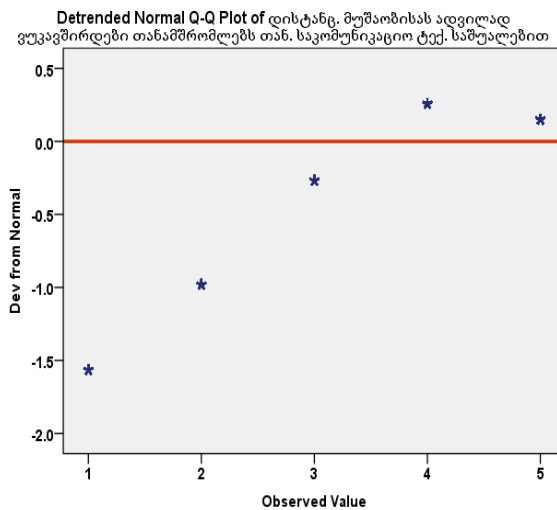
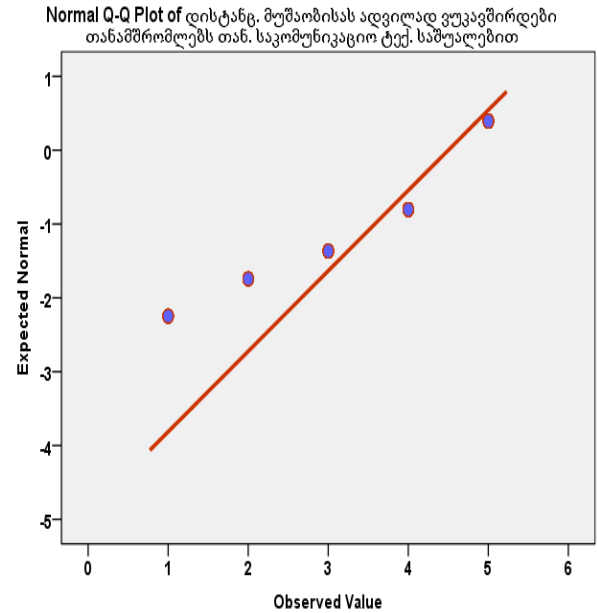
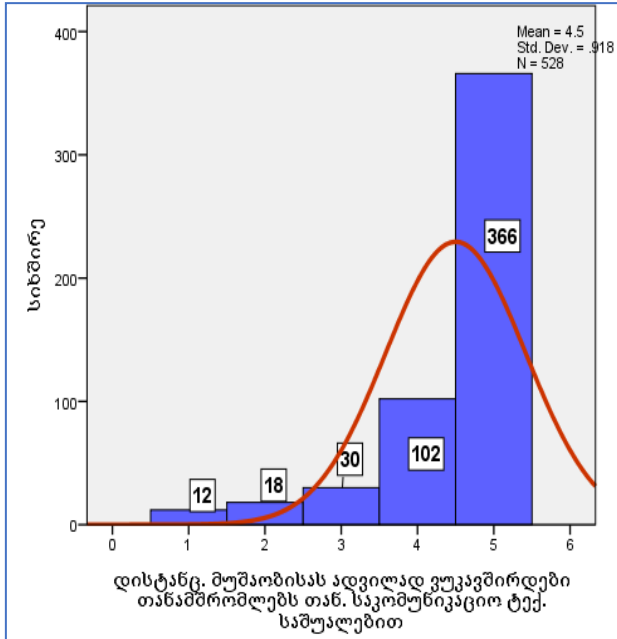
Q33. დისტანციური მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა.



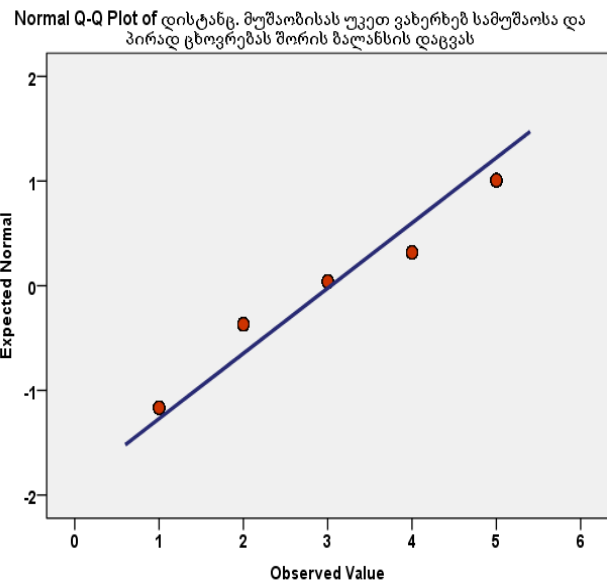
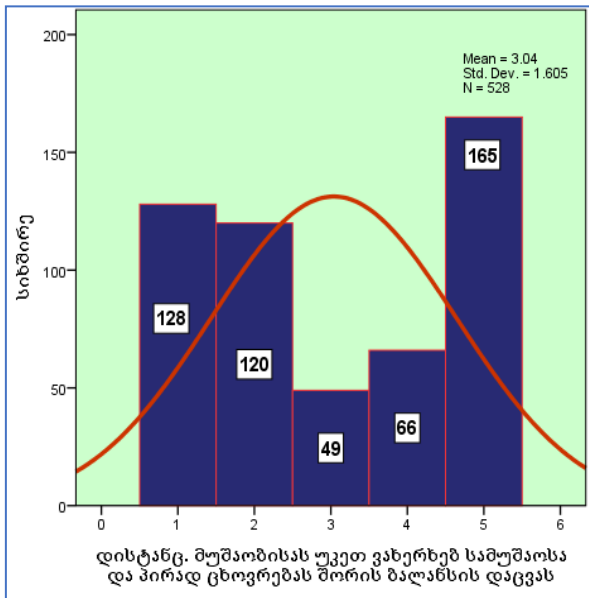
Detrended Normal Q-Q Plot of დისტანციურ მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა



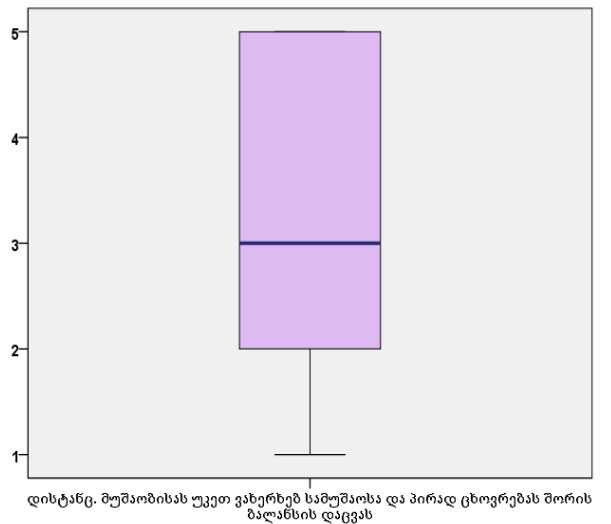
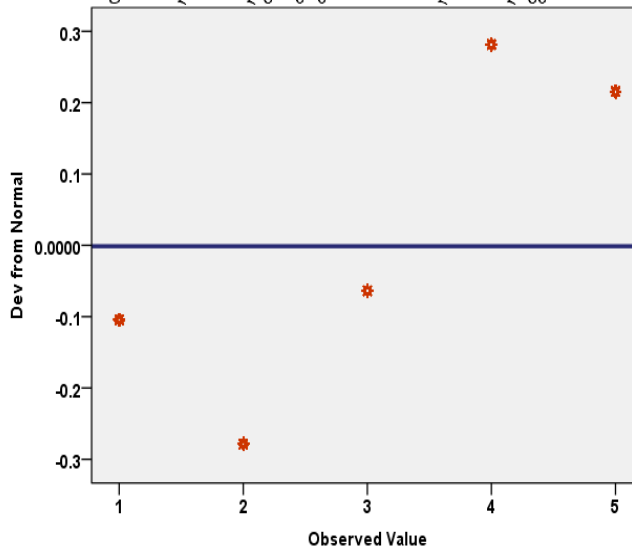
Q34. დისტანციური მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების საშუალებით.



Q35. დისტანციური მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას.

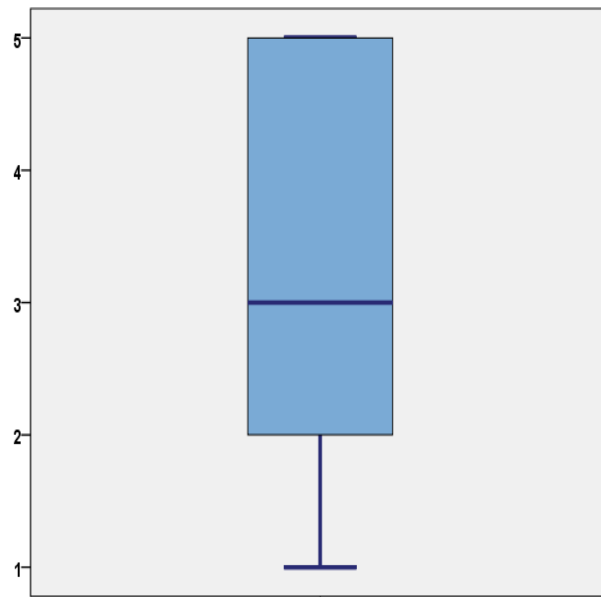
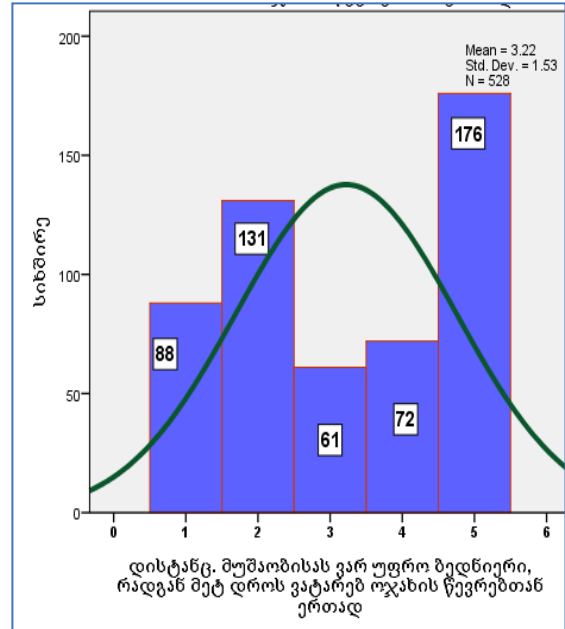
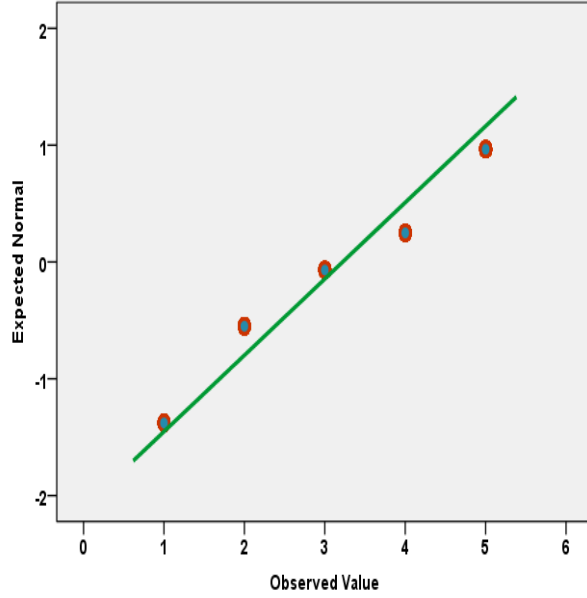


Detrended Normal Q-Q Plot of დისტანციური მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას



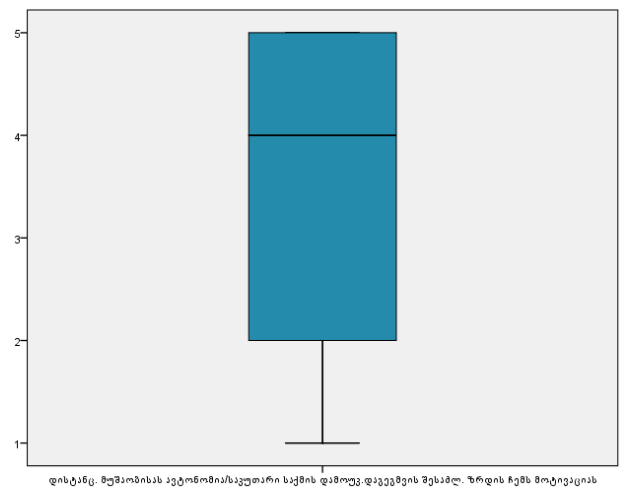
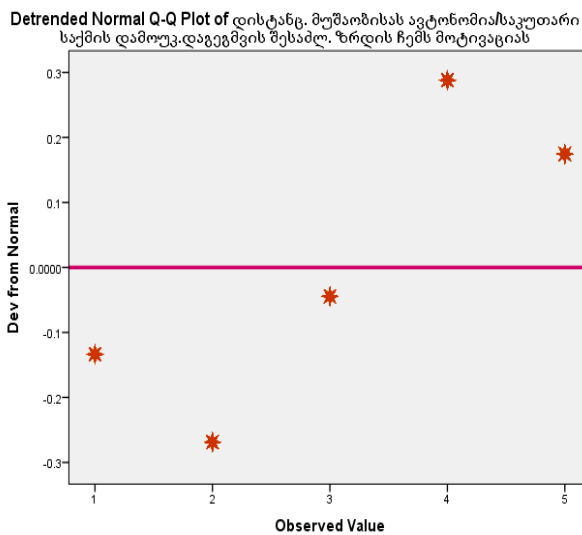
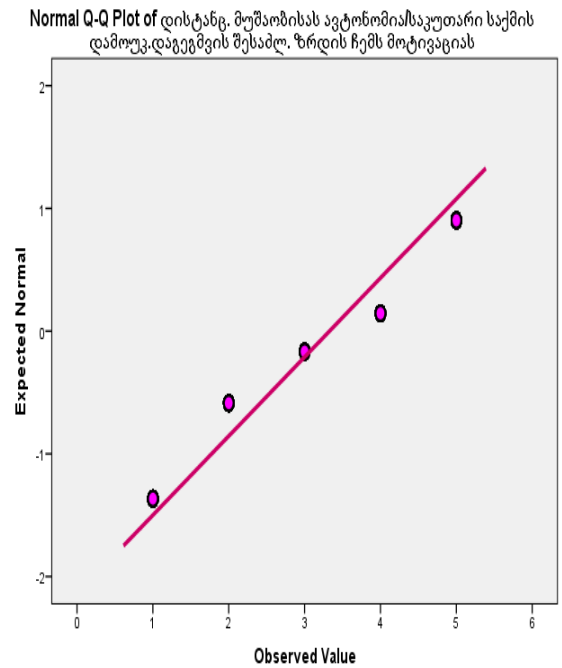
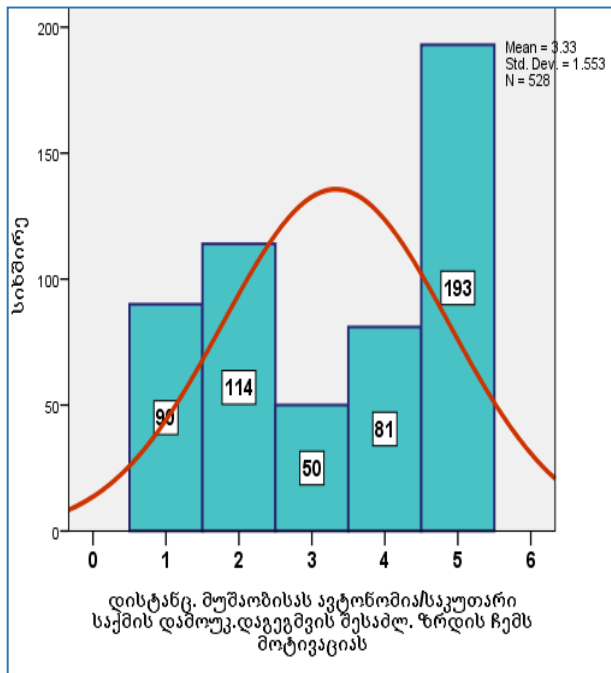
Q36. დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად.

Normal Q-Q Plot of დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად

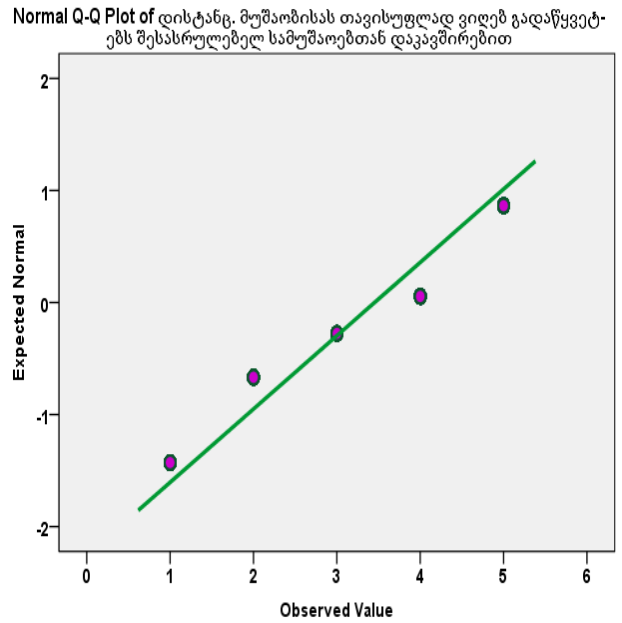
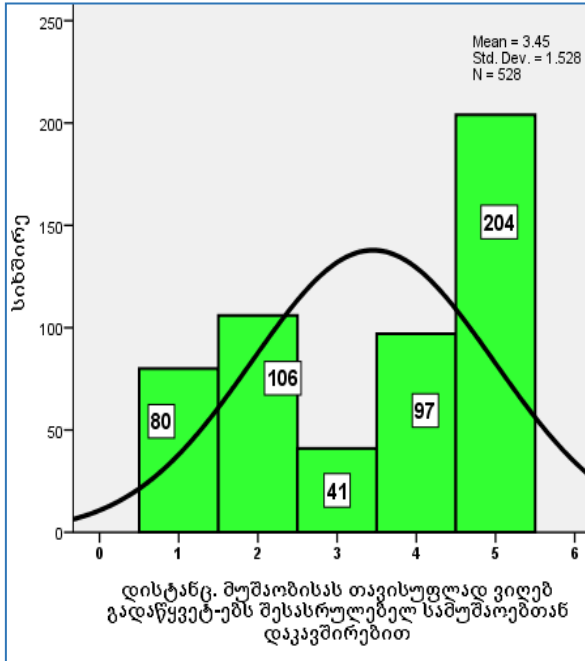


დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად

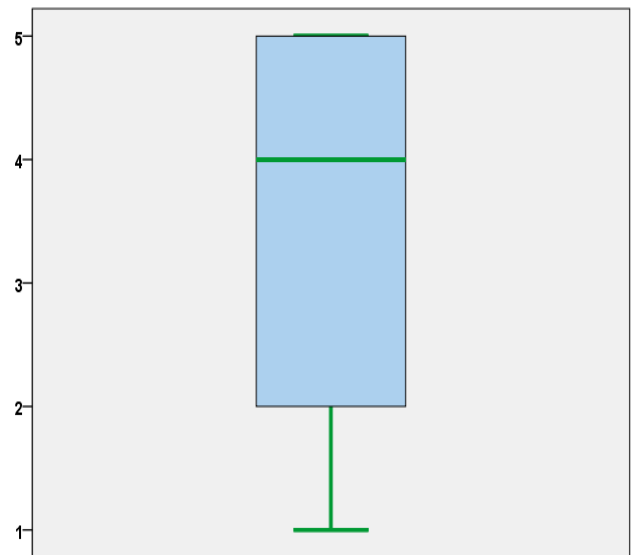
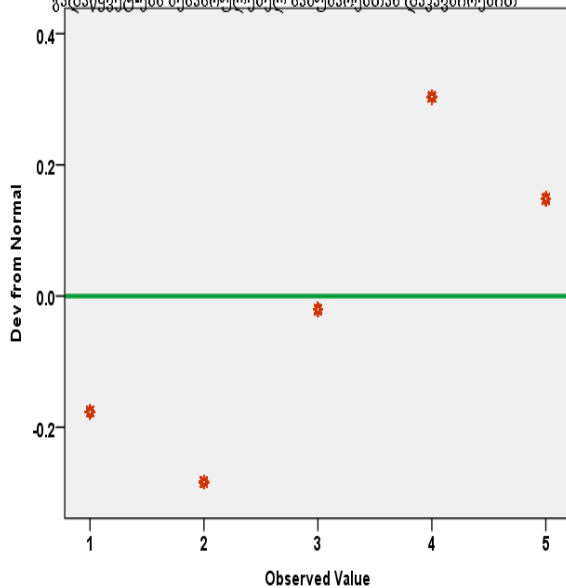
Q37. დისტანციური მუშაობისას ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა ზრდის ჩემს მოტივაციას.



Q38. დისტანციური მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტილებებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით.

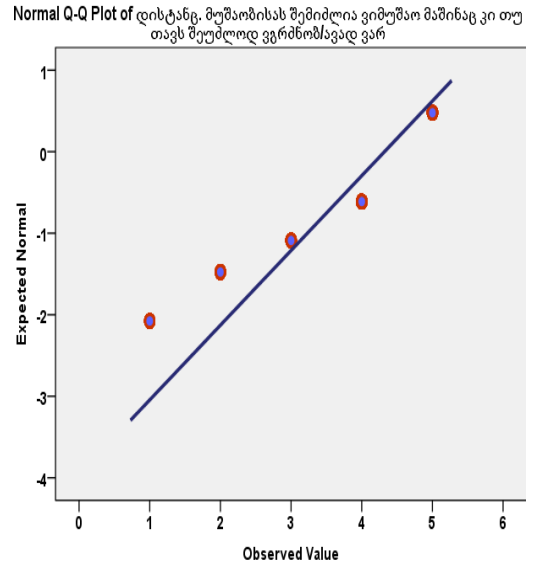
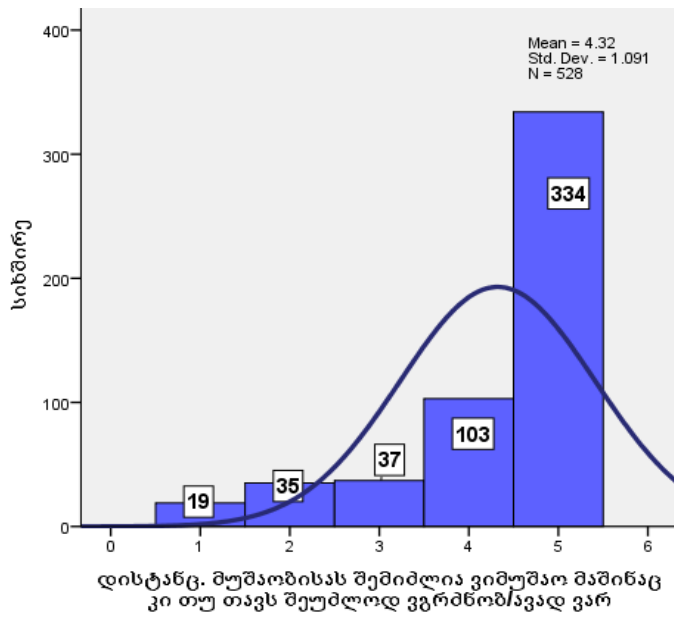


Detrended Normal Q-Q Plot of დისტანციური მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით

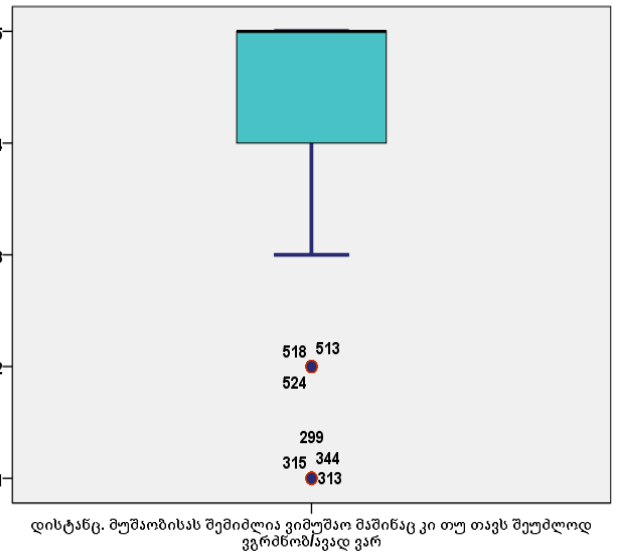
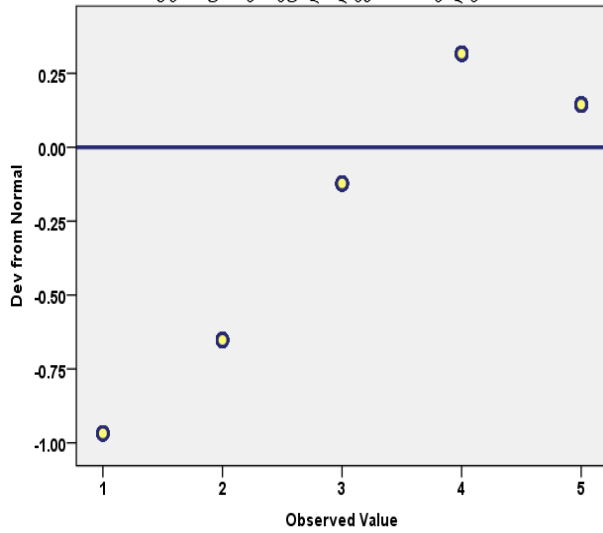


დისტანციური მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით

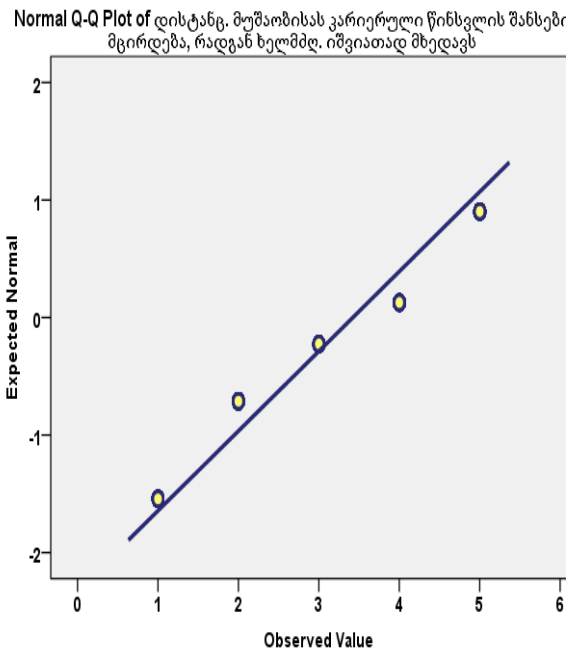
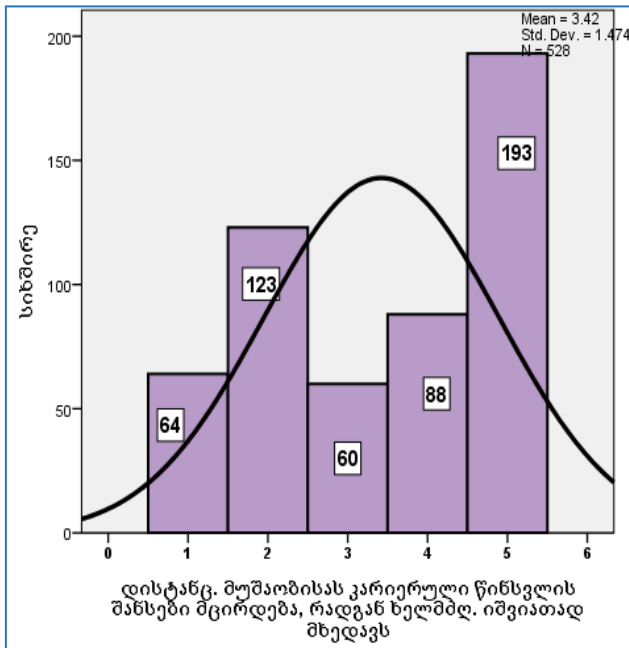
Q39. დისტანციური მუშაობისას შემიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ.



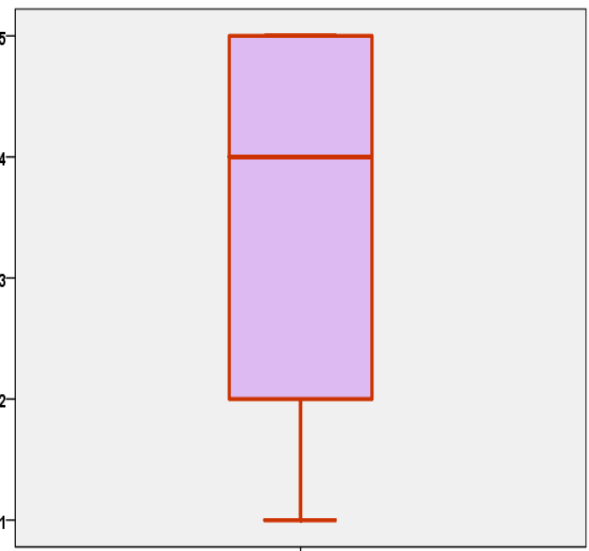
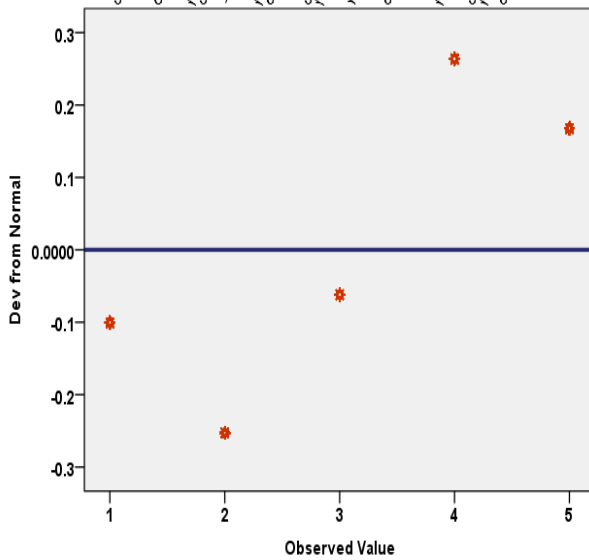
Detrended Normal Q-Q Plot of დისტანციური მუშაობისას შემიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ



Q40. დისტანციური მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს.



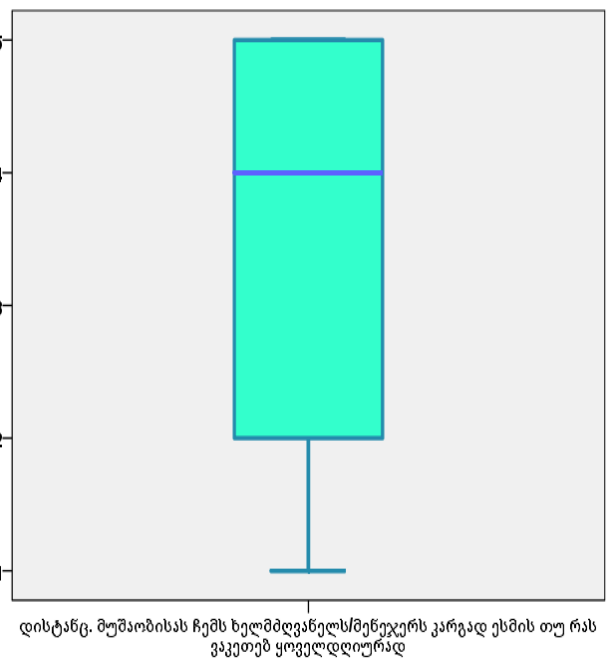
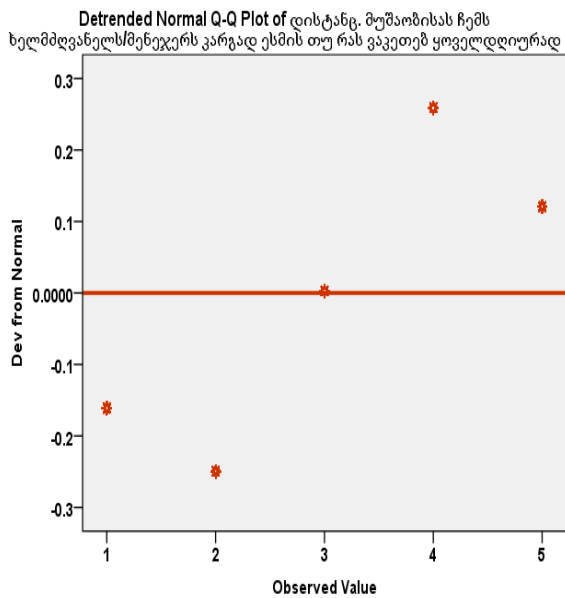
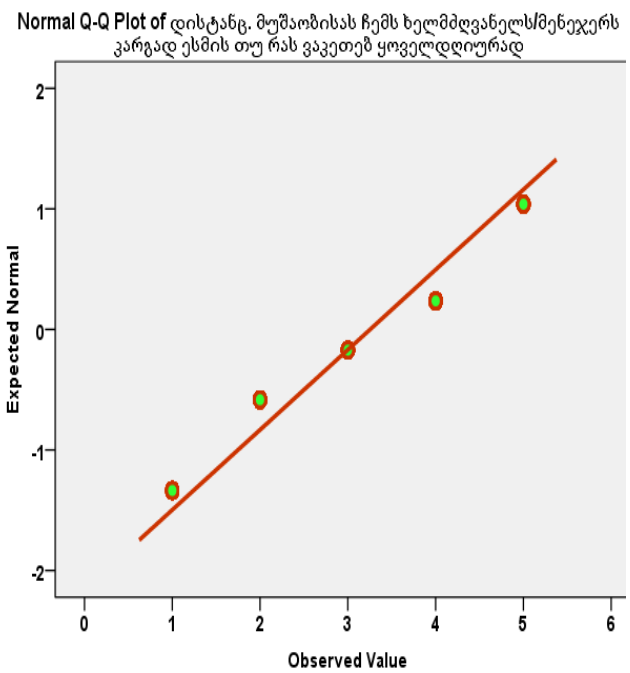
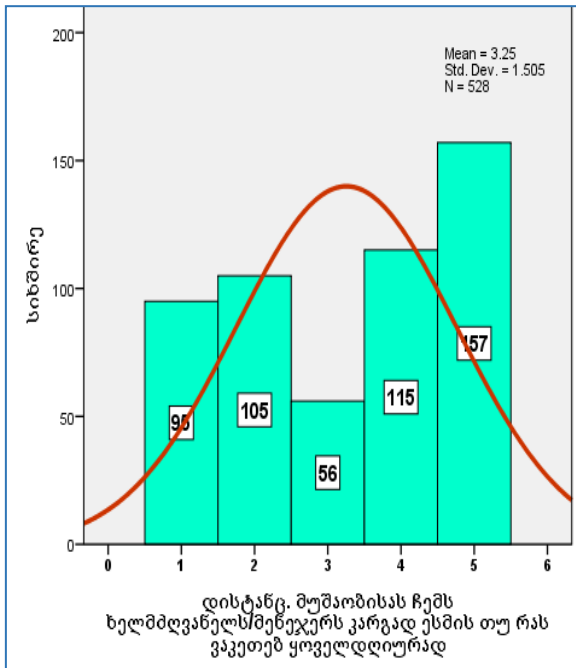
Detrended Normal Q-Q Plot of დისტანციური მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს



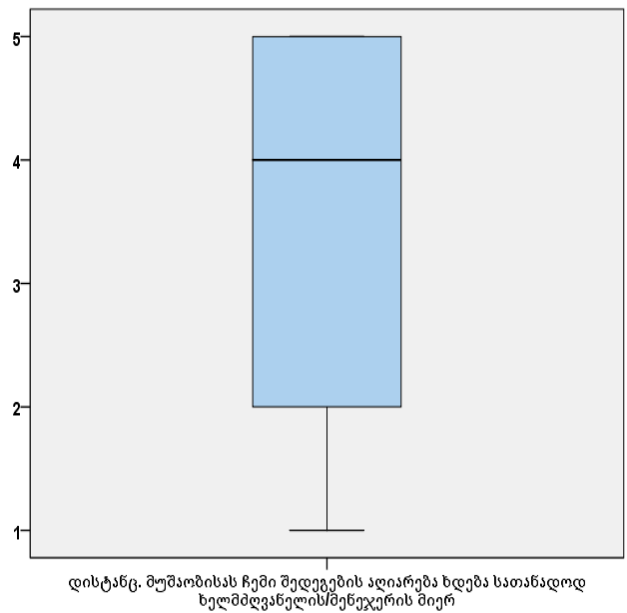
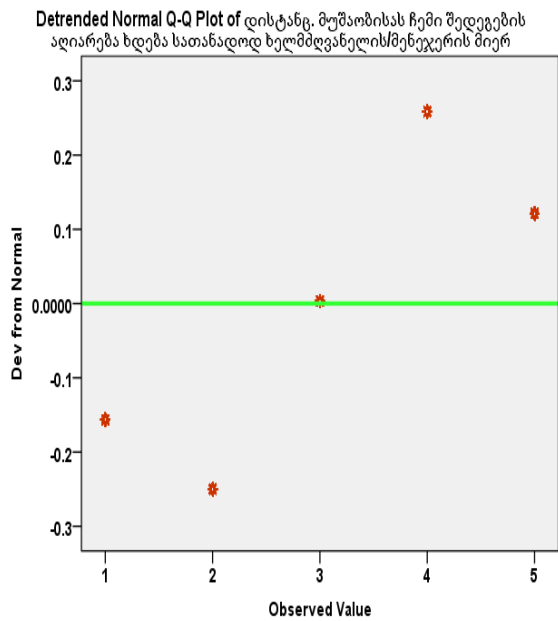
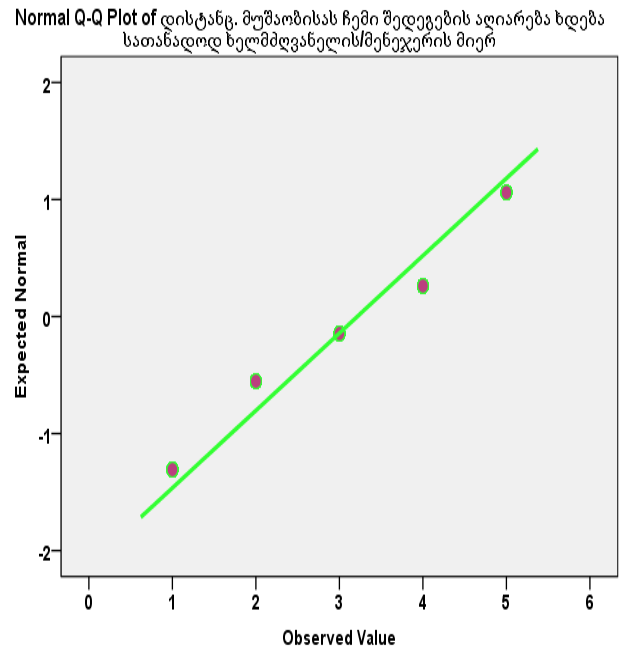
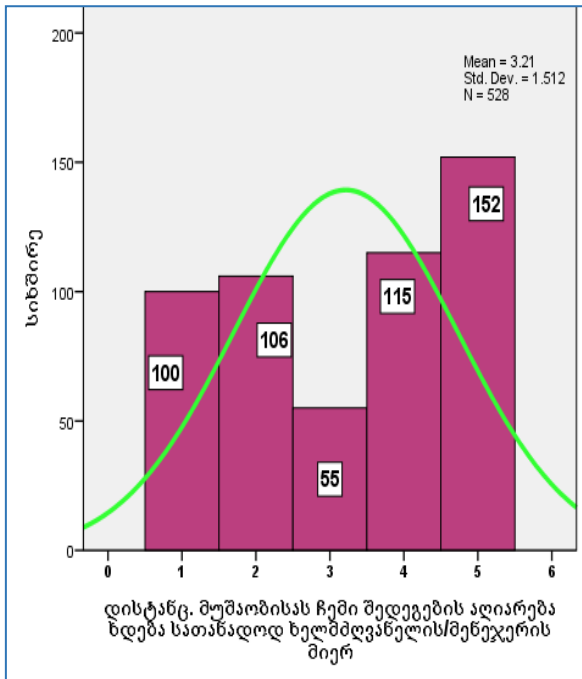
დისტანციური მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედავს



Q41. დისტანციური მუშაობისას ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად.



Q42. დისტანციური მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ.



**დანართი 2. ცხრილი 1 - რესპონდენტთა განაწილება გენდრულ ჭრილში**

Q1 სქესი		სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid	1 მდედრობითი	302	57.2	57.2	57.2
	2 მამრობითი	226	42.8	42.8	100.0
	სულ	528	100.0	100.0	

**დანართი 2. ცხრილი 2 - რესპონდენტთა განაწილება ასაკობრივი ნიშნით**

Q2 ასაკი		სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid	1 16-19	1	0%	0%	0%
	2 20-24	98	19%	19%	19%
	3 25-29	191	36%	36%	55%
	4 30-34	98	19%	19%	73%
	5 35-39	46	9%	9%	82%
	6 40-44	43	8%	8%	90%
	7 45-49	17	3%	3%	94%
	8 50-54	15	3%	3%	96%
	9 55-59	12	2%	2%	99%
	10 60-64	4	1%	1%	99%
	11 65 წელი	2	0%	0%	100%
	12 65 წელზე უფროსი	1	0%	0%	100%
	სულ	528	100%	100%	

**დანართი 2. ცხრილი 3 – რესპონდენტთა განაწილება განათლების დონის მიხედვით**

Q3 განათლება		სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid	2 საშუალო	5	1%	1%	1%
	3 საშუალო ტექნიკური	5	1%	1%	2%
	4 არასრული უმაღლესი	18	3%	3%	5%
	5 უმაღლესი	476	90%	90%	95%
	6 სამეცნიერო ხარისხი	24	5%	5%	100%
	სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 4 – რესპონდენტთა ოჯახური მდგომარეობა

Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა		სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid	1 დაოჯახებული	246	47%	47%	47%
	2 დასაოჯახებელი	252	48%	48%	94%
	3 განქორწინებული	21	4%	4%	98%
	4 ქვრივი	9	2%	2%	100%
	სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 5 – რესპონდენტთა განაწილება შვილიან ან უშვილო ოჯახებად

Q5 გყავთ შვილი/შვილები?		სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid	1 დიახ	235	45%	45%	45%
	2 არა	293	55%	55%	100%
	სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 6 – რესპონდენტთა განაწილება სამუშაო ადგილმდებარეობის მიხედვით

Q6 თქვენი სამუშაო ადგილმდებარეობა		სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid	1 თბილისი	433	82%	82%	82%
	2 ქუთაისი	43	8%	8%	90%
	3 ბათუმი	16	3%	3%	93%
	4 სხვა	36	7%	7%	100%
	სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 7 – რესპონდენტთა განაწილება დამსაქმებელი კომპანიის მიხედვით

Q7 რომელ სადაზღვევო კომპანიაში მუშაობთ?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 ჯი პი აი ჰოლდინგი	183	35%	35%	35%
2 იმედი ელ	70	13%	13%	48%
3 ალდაგი	72	14%	14%	62%
4 ირაო	4	1%	1%	62%
5 არდი	12	2%	2%	65%
6 ალფა	37	7%	7%	72%
7 უნისონი	52	10%	10%	81%
8 შსპ დაზღვევა	47	9%	9%	90%
9 ევროინს ჯორჯია	8	2%	2%	92%
12 თიბისი დაზღვევა	11	2%	2%	94%
13 ქართუ	25	5%	5%	99%
15 გლობალ ბენეფიტს ჯორჯია	1	0%	0%	99%
16 საქართველოს სადაზღვევო ჯგუფი	3	1%	1%	99%
18 ნიუ ვიჟენ დაზღვევა	3	1%	1%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 8 – რესპონდენტთა განაწილება მუშაობის სტაჟის მიხედვით

Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 1- 6 თვე	24	5%	5%	5%
2 7 – 11 თვე	99	19%	19%	23%
3 1 - 3 წელი	239	45%	45%	69%
4 4 – 6 წელი	98	19%	19%	87%
5 6 - ზე მეტი წელი	68	13%	13%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 9 – რესპონდენტთა განაწილება სამუშაო პოზიციის მიხედვით

Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 უმაღლესი რგოლის მენეჯერი	45	9%	9%	9%
2 საშუალო რგოლის მენეჯერი	151	29%	29%	37%
3 უფროსი ან უმცროსი სპეციალისტი	332	63%	63%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 10 – რესპონდენტთა განაწილება ფსიქოლოგიური ტიპის მიხედვით

Q10 ადამიანის რომელ ფსიქოლოგიურ ტიპის მიაკუთვნებდით საკუთარ თავს?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 ინტროვერტი (ენერჯის შინაგანი სამყარო)	136	26%	26%	26%
2 ექსტრავერტი (ენერჯის გარეგანი სამყარო)	330	63%	63%	88%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	62	12%	12%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 11 – რესპონდენტთა განაწილება დისტანციურად მუშაობის ინტენსივობის შესახებ

Q11 ქვემოთ მოცემული დებულებებიდან რომელი მათგანია ჭეშმარიტი თქვენს შემთხვევაში?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 1 წლის განმავლობაში ვმუშაობდი დისტანციურად	47	9%	9%	9%
2 ვარ სრულად დისტანციურად მომუშავე (5 დღე)	337	64%	64%	73%
3 ნაწილობრივ დისტანც. მომუშავე (1, 2, 3 ან 4 დღე)	137	26%	26%	99%
4 არასოდეს მიმუშავია დისტანციურად	7	1%	1%	100%

სულ	528	100%	100%
-----	-----	------	------

**დანართი 2. ცხრილი 12 – რესპონდენტთა განაწილება დისტანციურად მუშაობის სურვილის მიხედვით**

Q12 ისურვებდით გარკვეული პერიოდი თქვენი კარიერის განმავლობაში გემუშავათ დისტანციურად?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 დიახ	431	82%	82%	82%
2 არა	64	12%	12%	94%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	33	6%	6%	100%
სულ	528	100%	100%	

**დანართი 2. ცხრილი 13 – რესპონდენტთა განაწილება სასურველი სამუშაო რეჟიმის მიხედვით**

Q13 კვებით ჩამოთვლილი დებულებებიდან რომელ მათგანს ემხრობით?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 მირჩევნია და მსურს ვიმუშაო მხოლოდ სახლიდან	31	6%	6%	6%
2 მირჩევნია და მსურს ვიმუშაო მხოლოდ ოფისიდან	36	7%	7%	13%
3 შერეული სისტემით (დისტანციურად/ოფისში)	461	87%	87%	100%
სულ	528	100%	100%	

**დანართი 2. ცხრილი 14 – დისტანციურად მუშაობის შესახებ რჩევის მიცემა**

Q14 ურჩევდით სხვებს, რომ ემუშავათ დისტანციურად თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 დიახ	437	83%	83%	83%
2 არა	42	8%	8%	91%
3 სხვა პასუხი	49	9%	9%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 15 – რესპონდენტთა განაწილება დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის (დღეების) მიხედვით

Q15 კვირის მანძილზე, სამუშაო დროის რა ნაწილს უთმობთ დისტანციურ მუშაობას?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 1 დღე	10	2%	2%	2%
2 2 დღე	7	1%	1%	3%
3 2.5 დღე (ნახევარი სამუშაო კვირა)	20	4%	4%	7%
4 3 დღე	49	9%	9%	16%
5 4 დღე	78	15%	15%	31%
6 5 დღე	364	69%	69%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 16 – რესპონდენტთა დამოკიდებულება დისტანციური მუშაობის ინტენსივობასთან დაკავშირებით

Q16 რომელი დებულება აფასებს თქვენს დამოკიდებულებას დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 კმაყოფილი ვარ დისტანციურად მუშაობის დროით	223	42%	42%	42%
2 ვისურვებდი უფრო ხშირად მემუშავა დისტანც.	20	4%	4%	46%
3 ვისურვებდი უფრო იშვიათად მემუშავა დისტანც.	255	48%	48%	94%
4 მიჭირს პასუხის გაცემა	30	6%	6%	100%
სულ	528	100%	100%	



**დანართი 2. ცხრილი 17 – დისტანციური მუშაობის დროს გამოყენებული ციფრული საკომუნიკაციო საშუალებები**

Q17 რომელ ციფრულ საკომუნიკაციო საშუალებას იყენებთ ყველაზე ხშირად დისტანციური მუშაობის დროს?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სატელეფონო ზარები, sms	273	52%	52%	52%
2 E-mail	83	16%	16%	67%
3 Whatsapp / Viber / Skype	69	13%	13%	80%
4 Microsoft Teams / Zoom	95	18%	18%	98%
5 სხვა	8	2%	2%	100%
სულ	528	100%	100%	

**დანართი 2. ცხრილი 18 – რესპონდენტთა დამოკიდებულება თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებასთან დაკავშირებით დისტანციური მუშაობის დროს**

Q18 თქვენი დამოკიდებულება დისტანც. მუშაობისას თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექ. დაკავშირებით?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 აუმჯობესებს ჩემს პროდუქტიულობას	93	18%	18%	18%
2 მიაღვილებს მუშაობის პროცესს	304	58%	58%	75%
3 ხელისშემშლელია და ყურადღებას მიფანტავს	15	3%	3%	78%
4 იწვევს სტრესს და გადაღლას	84	16%	16%	94%
5 სხვა პასუხი	32	6%	6%	100%
სულ	528	100%	100%	

**დანართი 2. ცხრილი 19 – დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული ხარჯების დაფინანსება კომპანიის მიერ**

Q19 დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ ხარჯებს თქვენი კომპანია გიფინანსებთ?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 დიახ	51	10%	10%	10%
2 არა	88	17%	17%	26%
3 ნაწილობრივ	389	74%	74%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 20 – დისტანციური მუშაობის უპირატესობები

Q20 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა თქვენთვის?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის	53	10%	10%	10%
2 მოქნილი სამუშაო გრაფიკი	110	21%	21%	31%
3 მუშაობა ნებისმიერი ადგილიდან	106	20%	20%	51%
4 ტრანსპორტირების ხარჯების შემცირება	86	16%	16%	67%
5 ტრანსპორტირების დროითი დანაზოგი	116	22%	22%	89%
6 კომფორტული სამუშაო გარემო და პირობები	23	4%	4%	94%
7 არ აქვს უპირატესობა	16	3%	3%	97%
8 სხვა პასუხი	18	3%	3%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 21 – დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანებები

Q21 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანება თქვენთვის?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 კოლეგებთან ურთიერთობის შემცირება	157	30%	30%	30%
2 კომუნიკაციის პროცესის გართულება	19	4%	4%	33%
3 ნაკლები აღიარება ხელმძღვანელის მხრიდან	6	1%	1%	34%
4 სამუშაო/არასამუშაო დროის გამიჯვნის სირთულე	140	27%	27%	61%
5 ზედმეტი მუშაობით გამოწვეული გადაღლა/სტრესი	96	18%	18%	79%
6 სხვადასხვა ხელისშემშლელი ფაქტორები	91	17%	17%	96%
7 არ აქვს ნაკლოვანება	8	2%	2%	98%
8 სხვა პასუხი	11	2%	2%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 22 – რესპონდენტთა დისტანციურად მუშაობის გამოცდილება კოვიდ-19 პანდემიამდე

Q22 გიმუშავიათ დისტანციურად კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 დიახ	71	13%	13%	13%
2 არა	457	87%	87%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 23 – ონლაინ მუშაობის შეფასება რესპონდენტთა მიერ

Q23 რამდენად კომფორტულია თქვენთვის ონლაინ კომუნიკაცია პანდემიის დროს?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 ვამჯობინებ პირდაპირ კომუნიკაციას	196	37%	37%	37%
2 ონლაინ შეხვედრები ეფექტურია	90	17%	17%	54%
3 ონლაინ შეხვედრები ჩემთვის კომფორტულია	180	34%	34%	88%
4 ონლაინ შეხვედრები ნაკლებად ეფექტურია	44	8%	8%	97%
5 მიჭირს პასუხის გაცემა	18	3%	3%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 24 – დისტანციური მუშაობის/ოფისიდან მუშაობის შედარება

Q24 შეძლებდით დისტანციურად შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 2.5 დღიდან 4 დღის ჩათვლით?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 დიახ	451	85%	85%	85%
2 არა	77	15%	15%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 25 – დისტანციური მუშაობის/ოფისიდან მუშაობის შედარება

Q25 შეძლებდით დისტანციური მუშაობით შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 5 დღე?		სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid	1 დიახ	321	61%	61%	61%
	2 არა	207	39%	39%	100%
	სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 26 – ხელფასის წილის დათმობა დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ

Q26 ხელფასის მაქსიმალური % წილი რის დათმობაზეც იქნებოდათ თანახმა, დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ?		სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid	1 5%	71	13%	13%	13%
	2 10%	6	1%	1%	15%
	3 15%	8	2%	2%	16%
	4 არ დავთმობდი	386	73%	73%	89%
	5 სხვა პასუხი	57	11%	11%	100%
	სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 27 – სამსახურის შეცვლა დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ

Q27 შეიცვლიდით სამსახურს თუ სხვა დამსაქმებელი შემოგთავაზებდათ დისტანციური მუშაობის საშუალებას?		სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid	1 დიახ	205	39%	39%	39%
	2 არა	195	37%	37%	76%
	3 მიჭირს პასუხის გაცემა	104	20%	20%	95%
	4 სხვა პასუხი	24	5%	5%	100%
	სულ	528	100%	100%	

**დანართი 2. ცხრილი 28 – სამსახურით კმაყოფილების შეფასება**

Q28 ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 კმაყოფილი	241	46%	46%	46%
2 საშუალოდ კმაყოფილი	219	41%	41%	87%
3 უკმაყოფილო	62	12%	12%	99%
4 სრულიად უკმაყოფილო	6	1%	1%	100%
სულ	528	100%	100%	

**დანართი 2. ცხრილი 29 – თვითშეფასებაზე დაფუძნებული პროდუქტიულობის შეფასება**

Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	135	26%	26%	26%
2 ვეთანხმები	73	14%	14%	39%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	72	14%	14%	53%
4 არ ვეთანხმები	107	20%	20%	73%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	141	27%	27%	100%
სულ	528	100%	100%	

**დანართი 2. ცხრილი 30 – საკუთარი შესაძლებლობების ეფექტიანად გამოყენების შესაძლებლობა**

Q30 დისტანც. მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	327	62%	62%	62%
2 ვეთანხმები	98	19%	19%	80%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	50	9%	9%	90%
4 არ ვეთანხმები	26	5%	5%	95%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	27	5%	5%	100%
სულ	528	100.0	100.0	

დანართი 2. ცხრილი 31 – კომპანიის მიზნების გაცნობიერება და საკუთარი წვლილის შეტანა

Q31 დისტანც. მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	380	72%	72%	72%
2 ვეთანხმები	102	19%	19%	91%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	22	4%	4%	95%
4 არ ვეთანხმები	12	2%	2%	98%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	12	2%	2%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 32 – უფრო მეტი პასუხისმგებლობით მუშაობა დისტანციური მუშაობის დროს

Q32 დისტანც. მუშაობისას ვგრძნობ მეტი პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	355	67%	67%	67%
2 ვეთანხმები	87	16%	16%	84%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	40	8%	8%	91%
4 არ ვეთანხმები	26	5%	5%	96%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	20	4%	4%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 33 – სამუშაო და არასამუშაო დროის გამოჯვნის სირთულე

Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამოჯვნა	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	242	46%	46%	46%
2 ვეთანხმები	83	16%	16%	62%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	45	9%	9%	70%
4 არ ვეთანხმები	125	24%	24%	94%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	33	6%	6%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 34 – საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების აქტიური გამოყენება კოლეგებთან კომუნიკაციის მიზნით

Q34 დისტანც. მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თან. საკომუნიკაციო ტექ. საშუალებით	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	366	69%	69%	69%
2 ვეთანხმები	102	19%	19%	89%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	30	6%	6%	94%
4 არ ვეთანხმები	18	3%	3%	98%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	12	2%	2%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 35 – სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა

Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	165	31	31	31
2 ვეთანხმები	66	13	13	44
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	49	9	9	53
4 არ ვეთანხმები	120	23	23	76
5 სრულიად არ ვეთანხმები	128	24	24	100
სულ	528	100	100	

დანართი 2. ცხრილი 36 – ბედნიერების შეგრძნება დისტანციური მუშაობის დროს

Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	176	33%	33%	33%
2 ვეთანხმები	72	14%	14%	47%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	61	12%	12%	59%
4 არ ვეთანხმები	131	25%	25%	83%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	88	17%	17%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 37 – მინიჭებული ავტონომია და საკუთარ საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა

Q37 დისტანც. მუშაობისას ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლ. ზრდის ჩემს მოტივაციას	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	193	37%	37%	37%
2 ვეთანხმები	81	15%	15%	52%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	50	9%	9%	61%
4 არ ვეთანხმები	114	22%	22%	83%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	90	17%	17%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 38 – გადაწყვეტილებების მიღების თავისუფლება

Q38 დისტანც. მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	204	39%	39%	39%
2 ვეთანხმები	97	18%	18%	57%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	41	8%	8%	65%
4 არ ვეთანხმები	106	20%	20%	85%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	80	15%	15%	100%
სულ	528	100%	100%	

დანართი 2. ცხრილი 39 – მუშაობის შესაძლებლობა ავად ყოფნის დროს

Q39 დისტანც. მუშაობისას შემძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	334	63%	63%	63%
2 ვეთანხმები	103	20%	20%	83%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	37	7%	7%	90%
4 არ ვეთანხმები	35	7%	7%	96%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	19	4%	4%	100%
სულ	528	100%	100%	



**დანართი 2. ცხრილი 40 – კარიერული წინსვლის შესახებ შეხედულებები**

<b>Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვ. იშვიათად მხედავს</b>	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	193	37%	37%	37%
2 ვეთანხმები	88	17%	17%	53%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	60	11%	11%	65%
4 არ ვეთანხმები	123	23%	23%	88%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	64	12%	12%	100%
სულ	528	100%	100%	

**დანართი 2. ცხრილი 41 – ყოველდღიური საქმიანობის ადეკვატური შეფასება ხელმძღვანელის მხრიდან**

<b>Q41 დისტანც. მუშაობისას ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად</b>	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	157	30%	30%	30%
2 ვეთანხმები	115	22%	22%	52%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	56	11%	11%	62%
4 არ ვეთანხმები	105	20%	20%	82%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	95	18%	18%	100%
სულ	528	100%	100%	

**დანართი 2. ცხრილი 42 – ხელმძღვანელის მხრიდან შედეგების სათანადო აღიარება**

<b>Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ</b>	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid 1 სრულიად ვეთანხმები	152	29%	29%	29%
2 ვეთანხმები	115	22%	22%	51%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	55	10%	10%	61%
4 არ ვეთანხმები	106	20%	20%	81%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	100	19%	19%	100%
სულ	528	100%	100%	

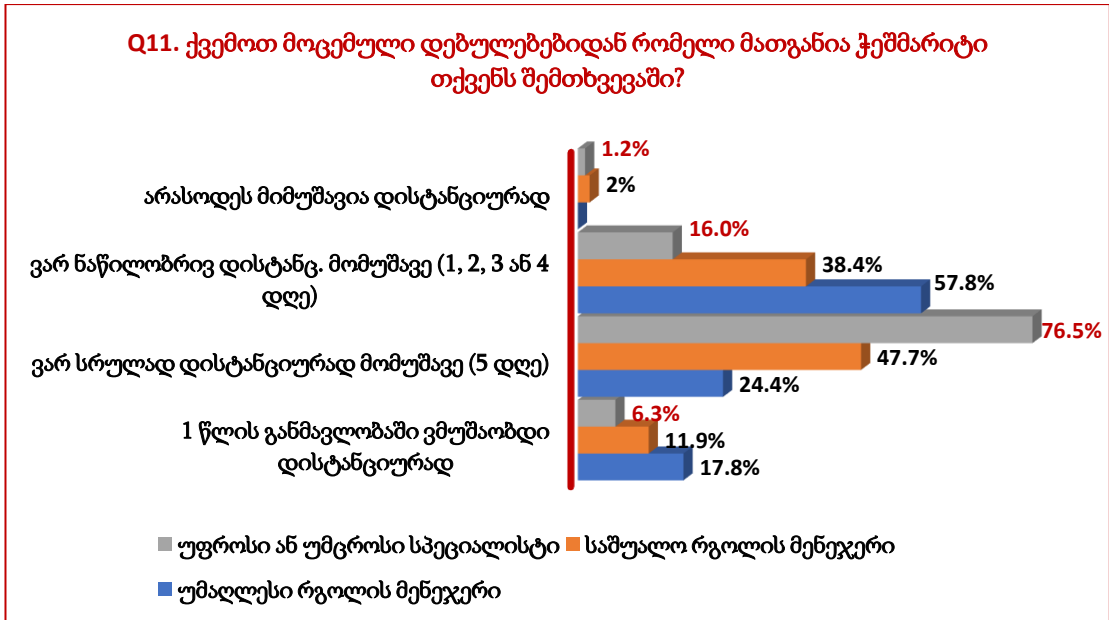
დანართი 2. ცხრილი 43 - ლიკერტის სკალის მონაცემთა აღწერითი სტატისტიკა

დისტანციური მუშაობისას:	N	Min.	Max.	Mean	Std. Dev.	Variance
Q31. ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად	528	1	5	4.56	.860	.740
Q34. ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თან. საკომუნიკაციო ტექ. საშუალებით	528	1	5	4.50	.918	.843
Q32. ვგრძნობ მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე	528	1	5	4.38	1.068	1.140
Q39. შემიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ	528	1	5	4.32	1.091	1.190
Q30. მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს	528	1	5	4.27	1.140	1.299
Q33. მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა	528	1	5	3.71	1.405	1.974
Q38. თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტ-ებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით	528	1	5	3.45	1.528	2.336
Q40. კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღ. იშვიათად მხედავს	528	1	5	3.42	1.474	2.172
Q37. ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკ.დაგეგმვის შესაძლ. ზრდის ჩემს მოტივაციას	528	1	5	3.33	1.553	2.410
Q41. ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად	528	1	5	3.25	1.505	2.266
Q36. ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად	528	1	5	3.22	1.530	2.340
Q42. ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ	528	1	5	3.21	1.512	2.286
Q35. უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას	528	1	5	3.04	1.605	2.575
Q29. ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე	528	1	5	2.91	1.558	2.429
Valid N (listwise)	528					

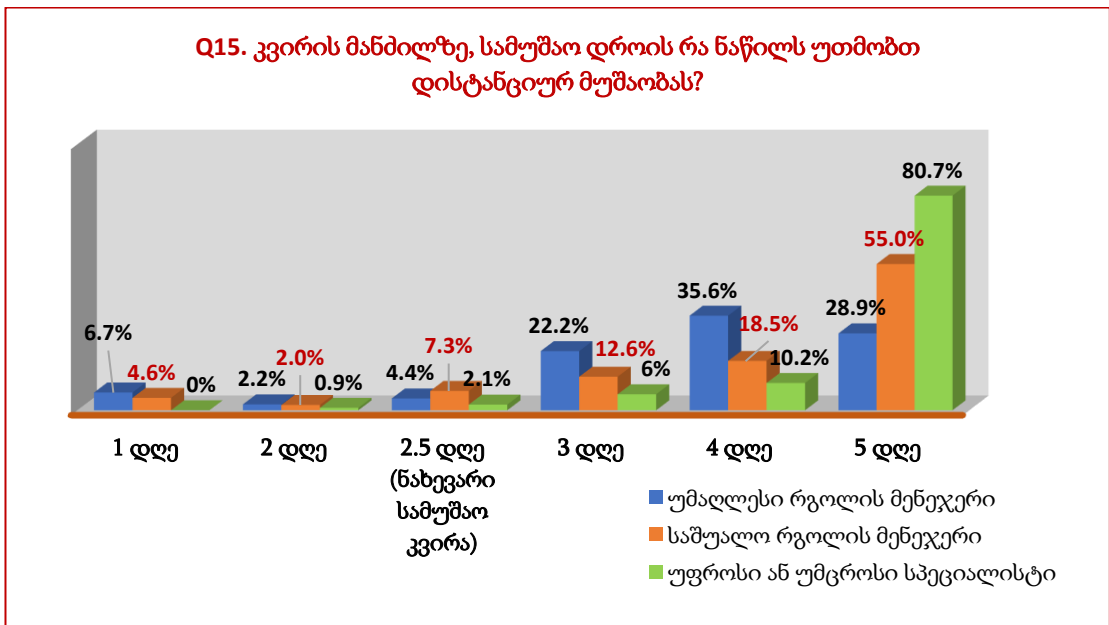
დანართი 3.

სიღრმისეული სტატისტიკური კვლევა

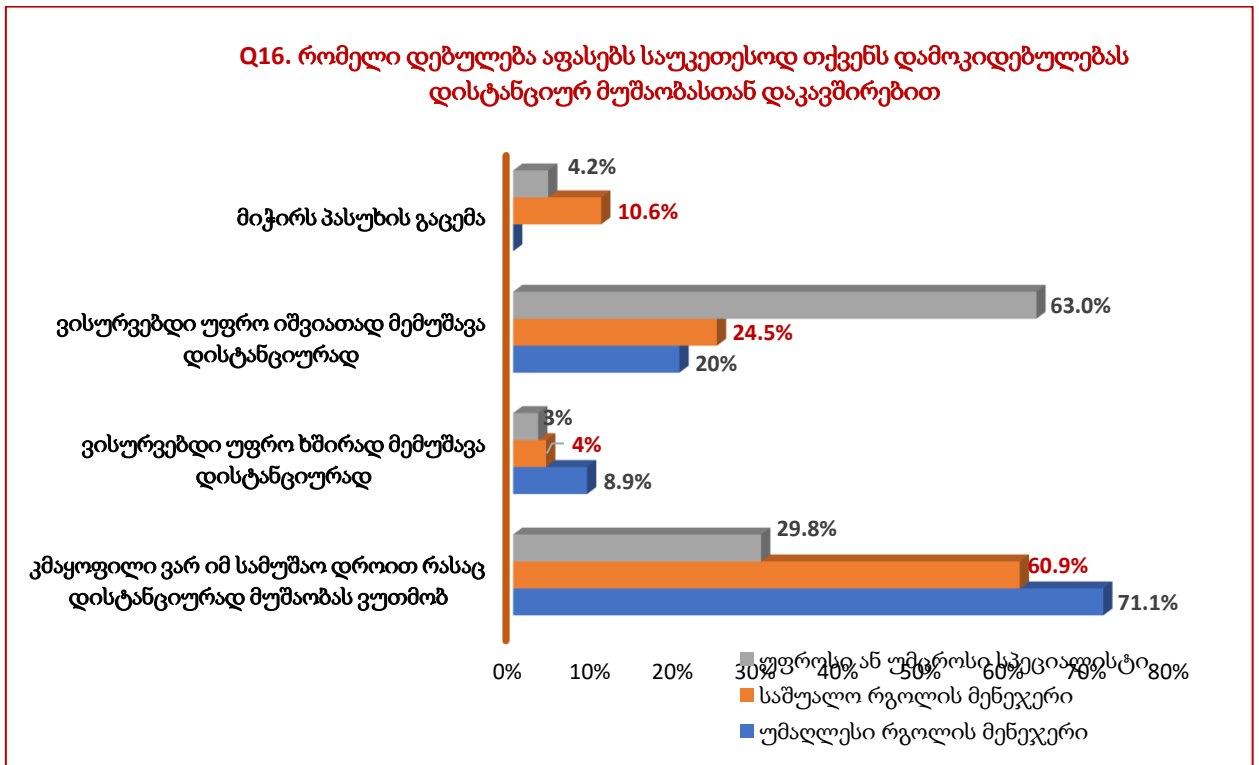
დანართი 3. დიაგრამა 1 - დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა სამუშაო პოზიციების ჭრილში



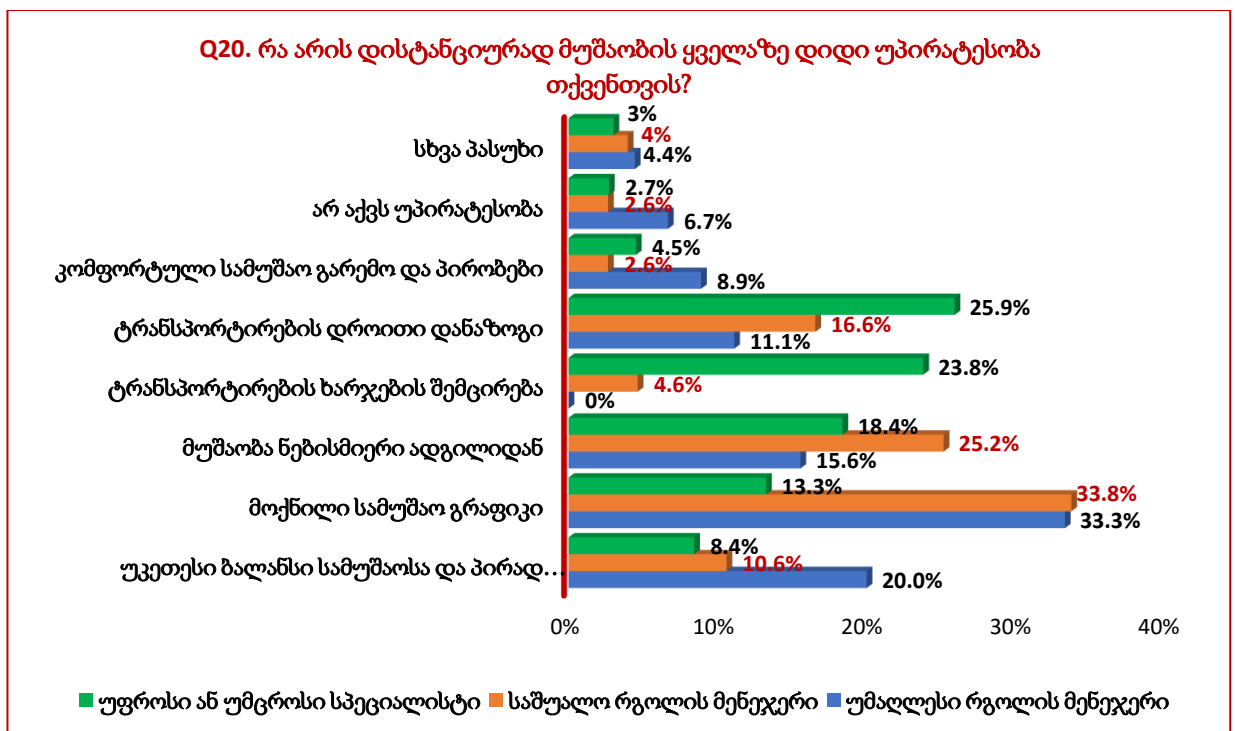
დანართი 3. დიაგრამა 2 - დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა (დღეები) სამუშაო პოზიციების ჭრილში



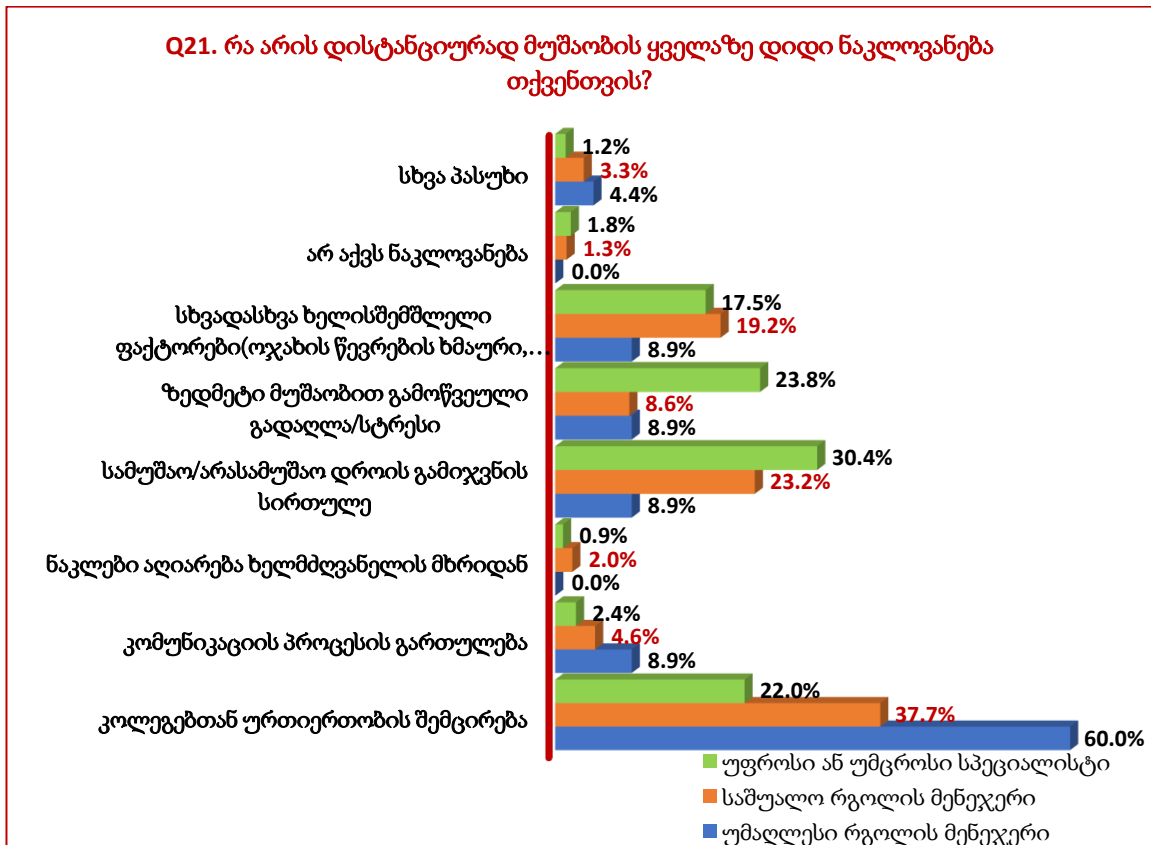
დანართი 3. დიაგრამა 3 - დისტანციური მუშაობის სასურველი ინტენსივობა სამუშაო პოზიციების ჭრილში



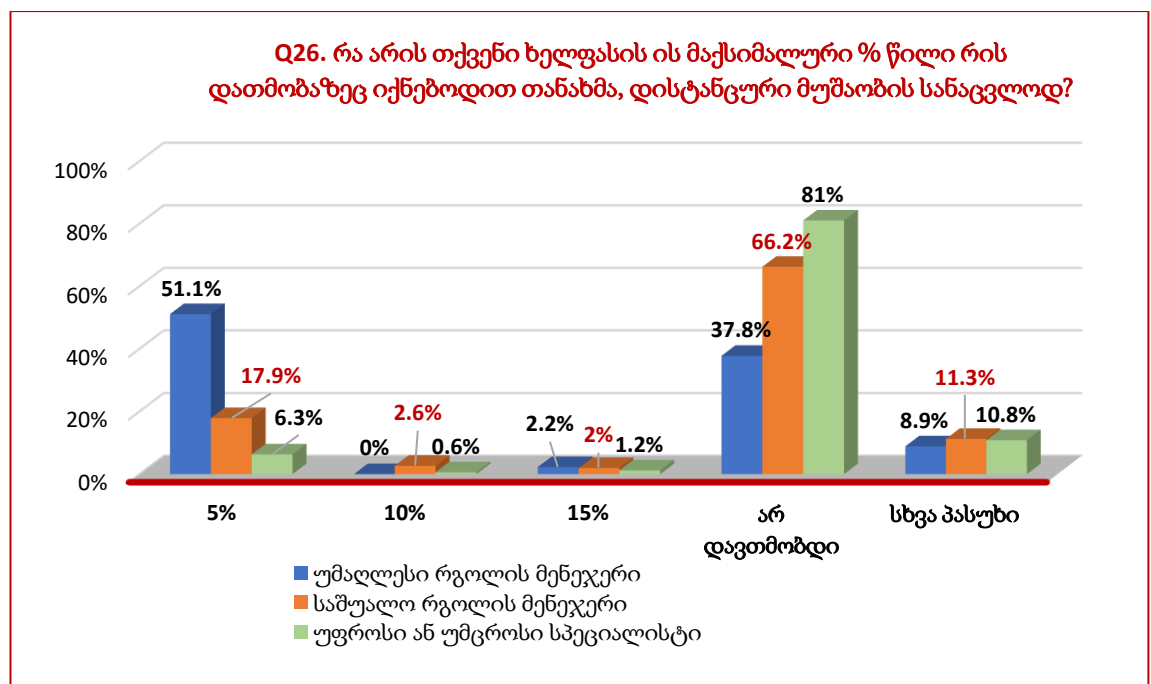
დანართი 3. დიაგრამა 4 - დისტანციური მუშაობის უპირატესობები სამუშაო პოზიციების ჭრილში



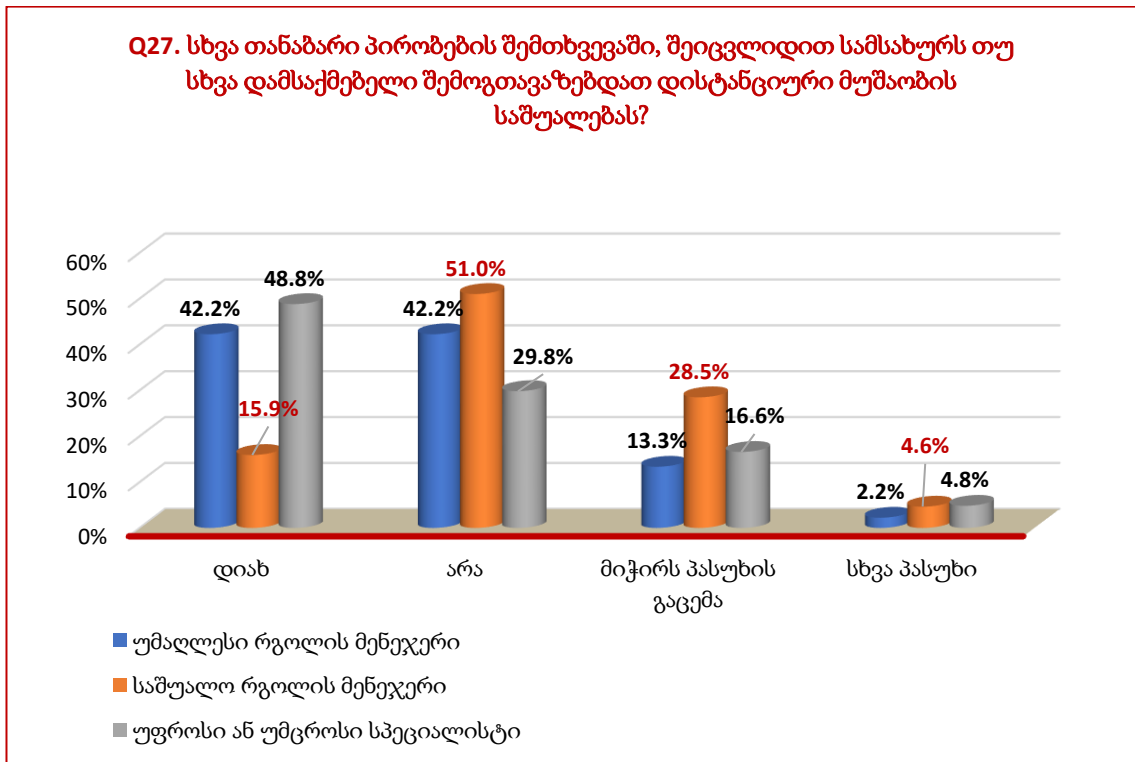
დანართი 3. დიაგრამა 5 - დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანებები სამუშაო პოზიციების ჭრილში



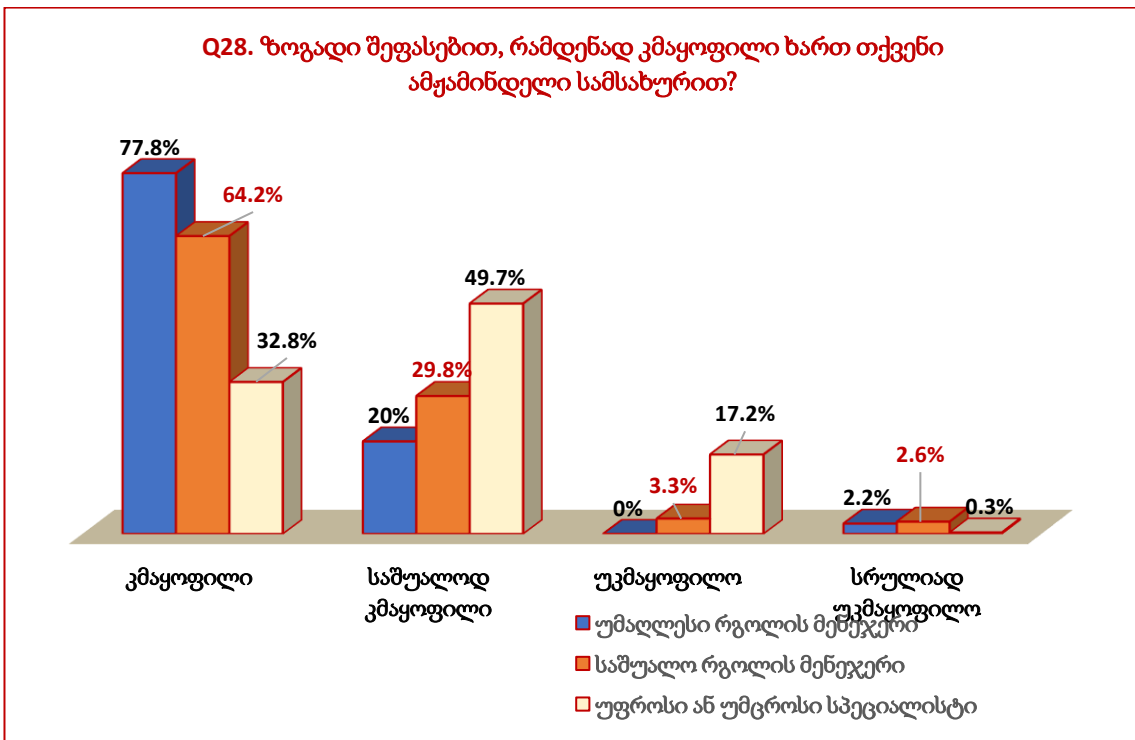
დანართი 3. დიაგრამა 6 - დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ ხელფასის წილის დათმობა სამუშაო პოზიციების ჭრილში



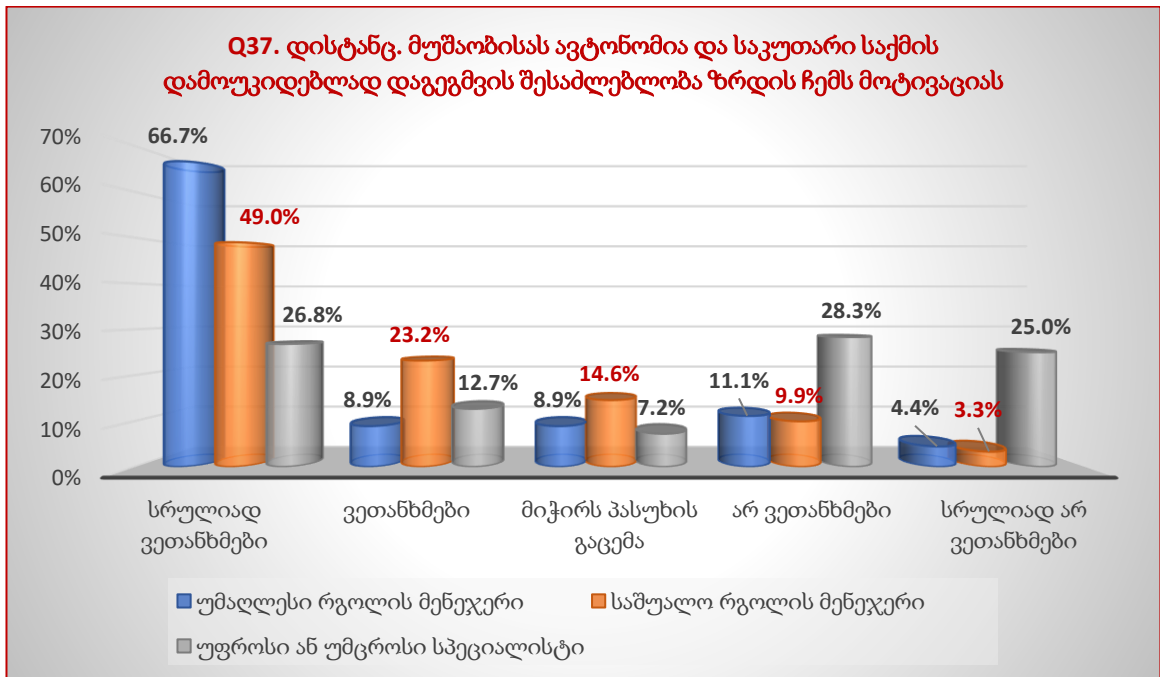
დანართი 3. დიაგრამა 7 - დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ სამსახურის შეცვლის შესახებ მოსაზრებები სამუშაო პოზიციების ჭრილში



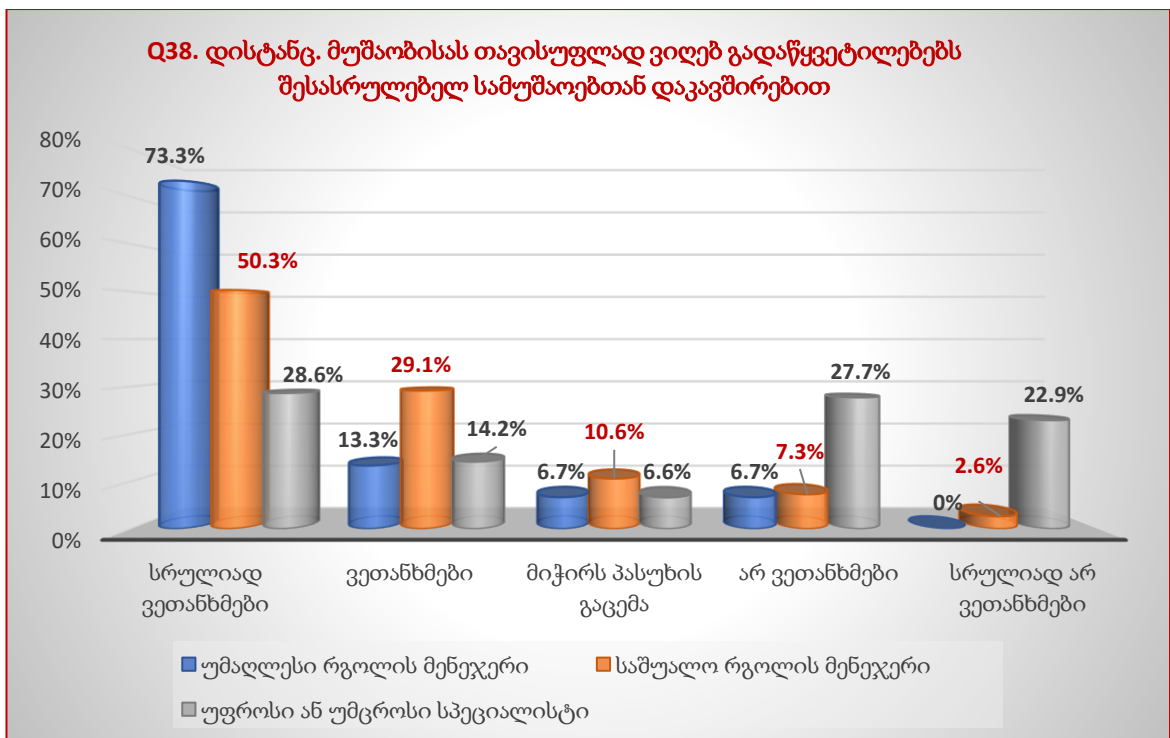
დანართი 3. დიაგრამა 8 – სამსახურით კმაყოფილება სამუშაო პოზიციების ჭრილში



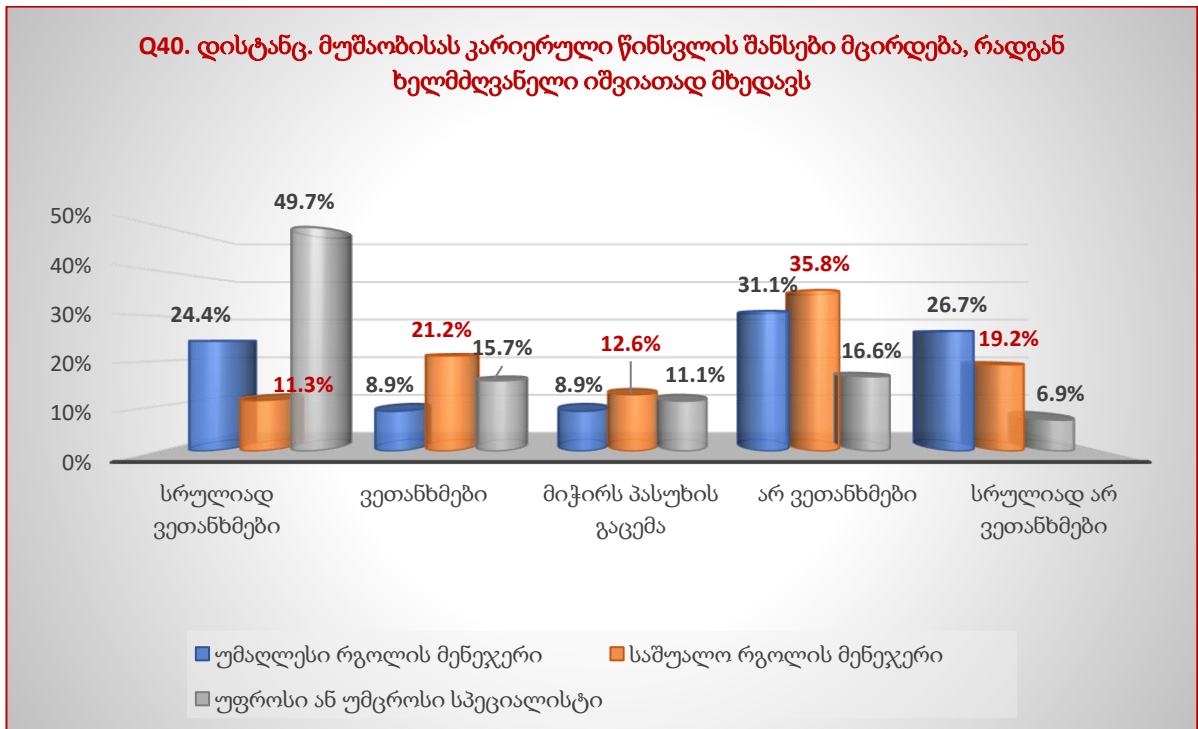
დანართი 3. დიაგრამა 9 - ავტონომია და საკუთარი საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა სამუშაო პოზიციების ჭრილში



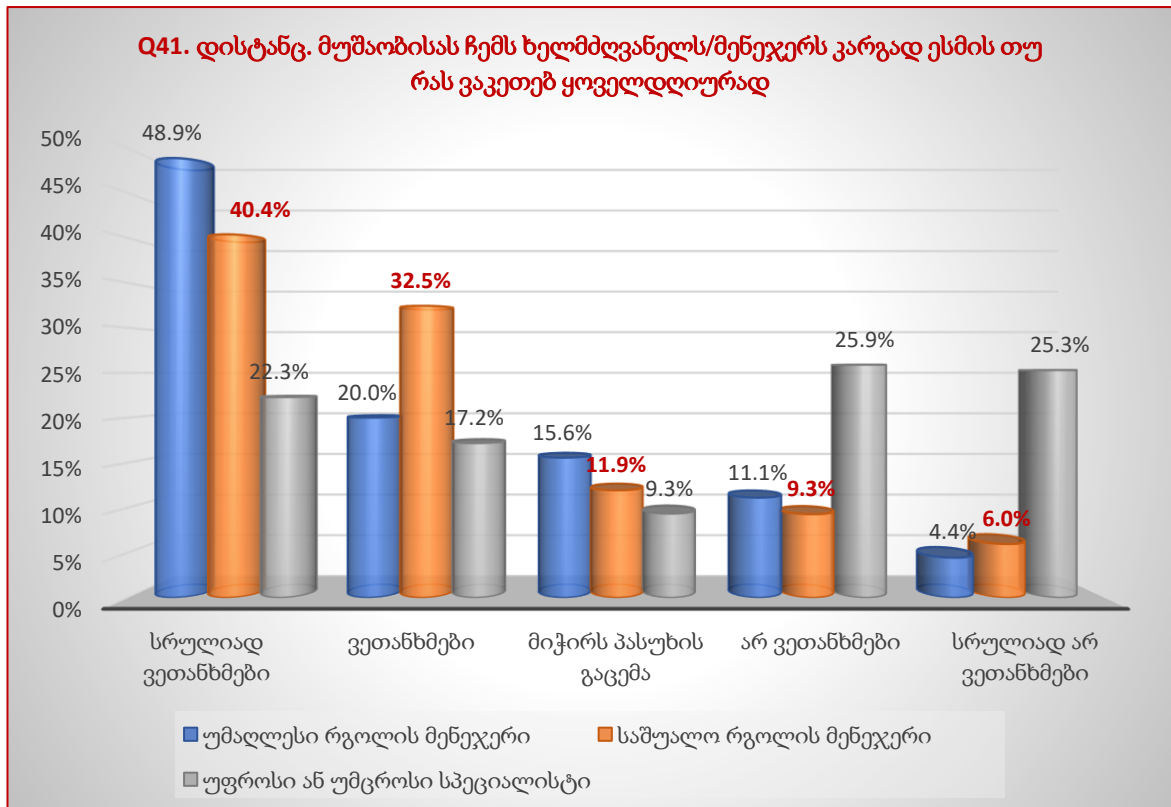
დანართი 3. დიაგრამა 10 - გადაწყვეტილებს მიღების თავისუფლება სამუშაო პოზიციების ჭრილში



დანართი 3. დიაგრამა 11 - კარიერული წინსვლის შესახებ შეხედულებები სამუშაო პოზიციების კრილში

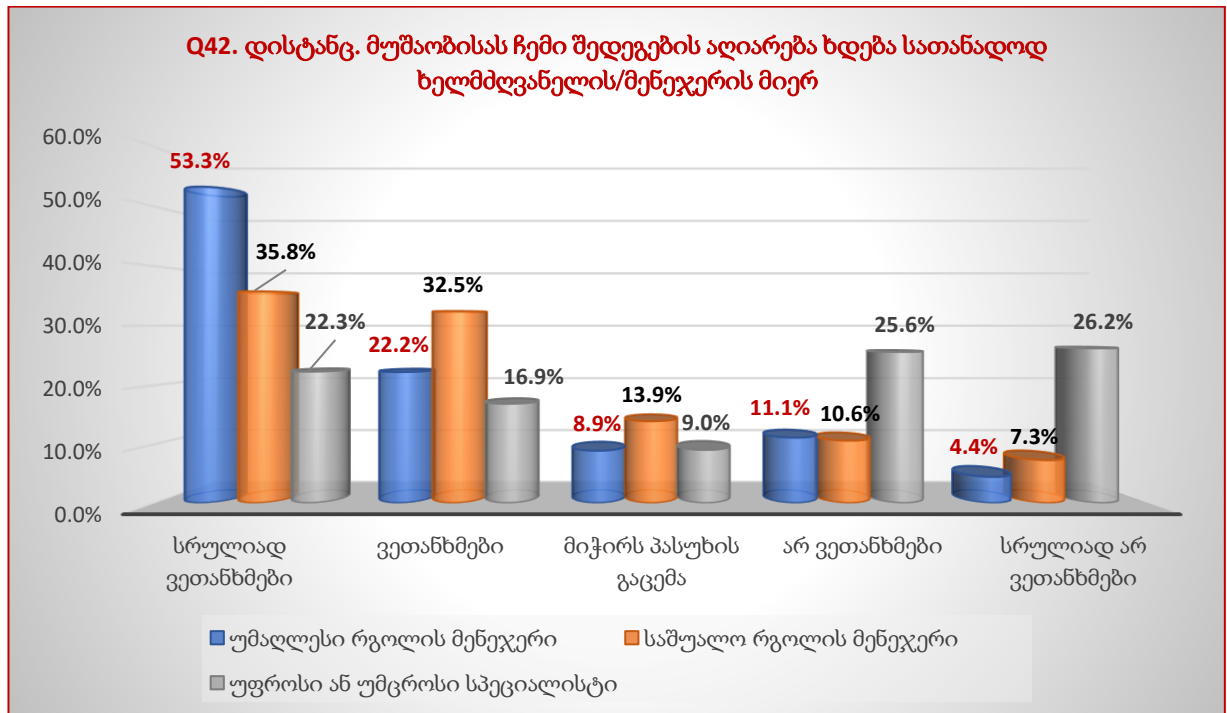


დანართი 3. დიაგრამა 12 - თანამშრომელთა ყოველდღიური საქმიანობის შესახებ ხელმძღვანელების ინფორმირებულობა სამუშაო პოზიციების კრილში

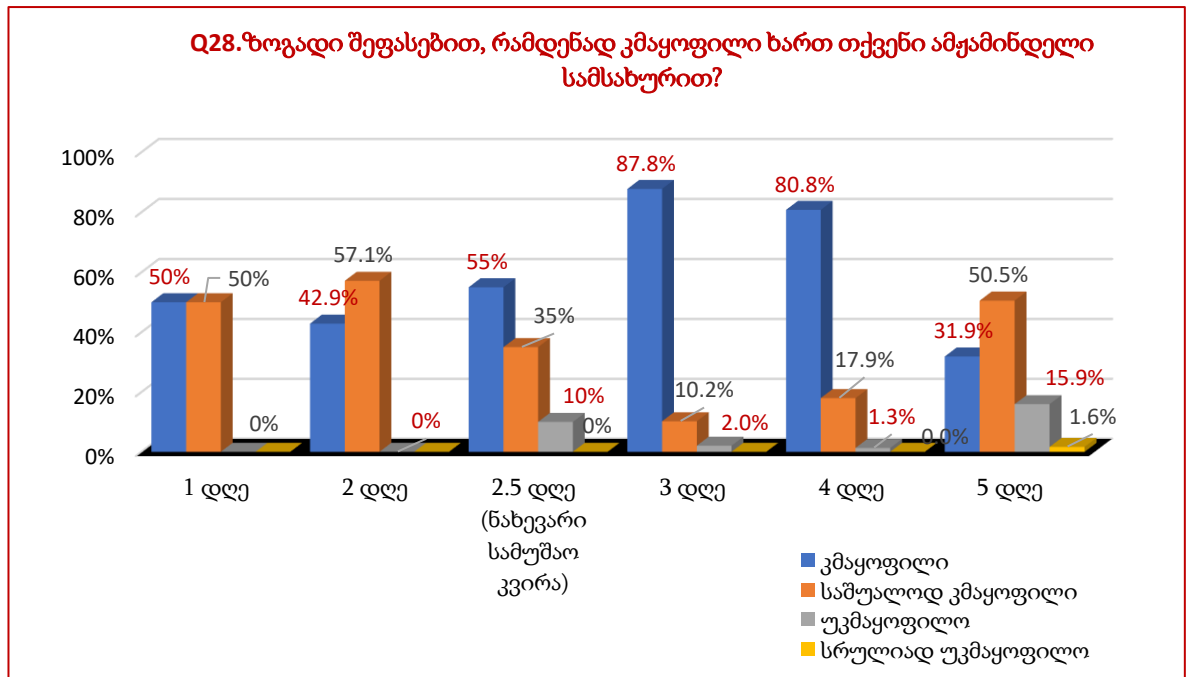




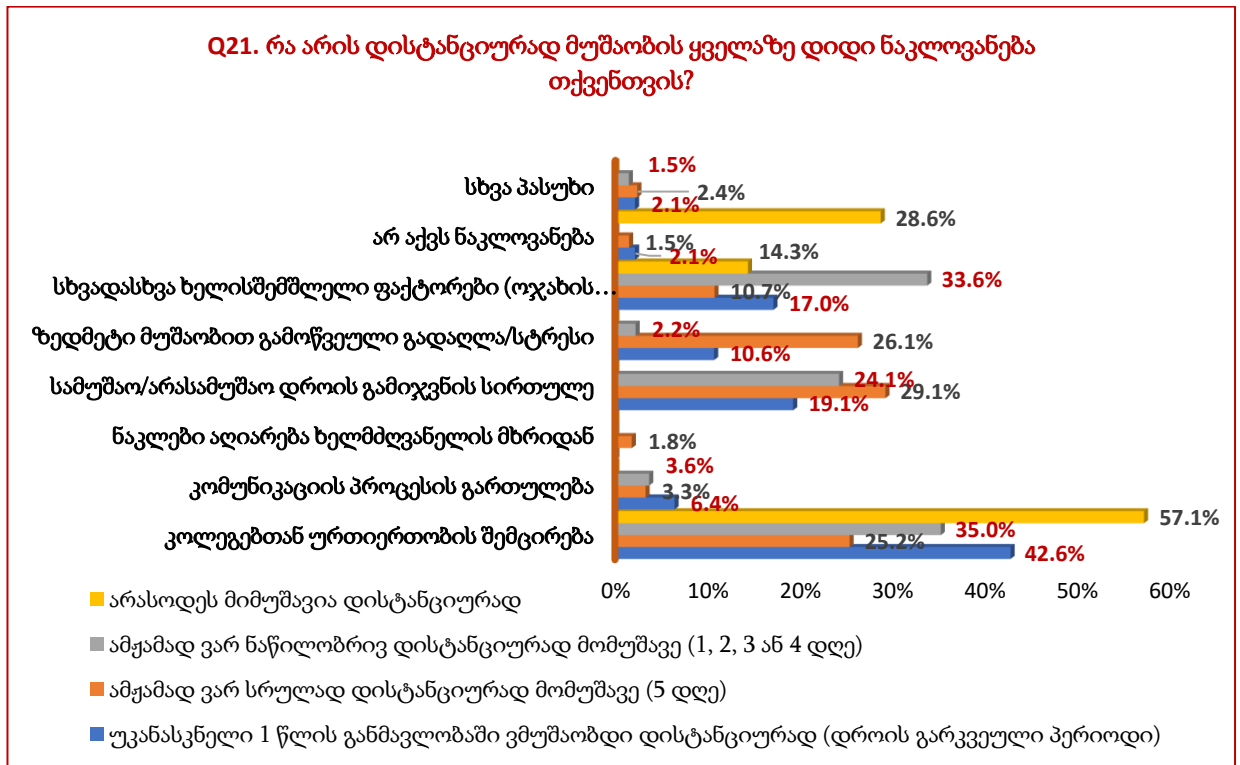
დანართი 3. დიაგრამა 13 – შრომის შედეგების აღიარება ხელმძღვანელის მიერ სამუშაო პოზიციების კრილში



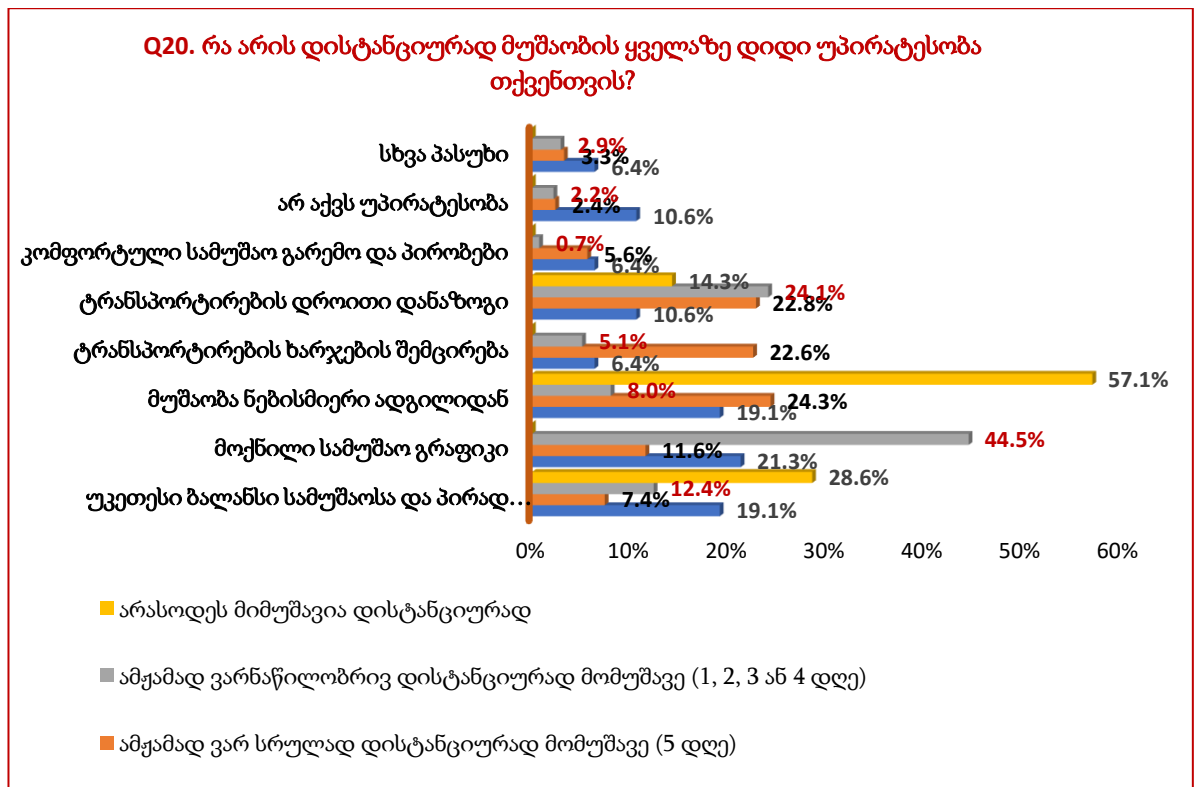
დანართი 3. დიაგრამა 14 – სამსახურით კმაყოფილების შეფასება დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის კრილში



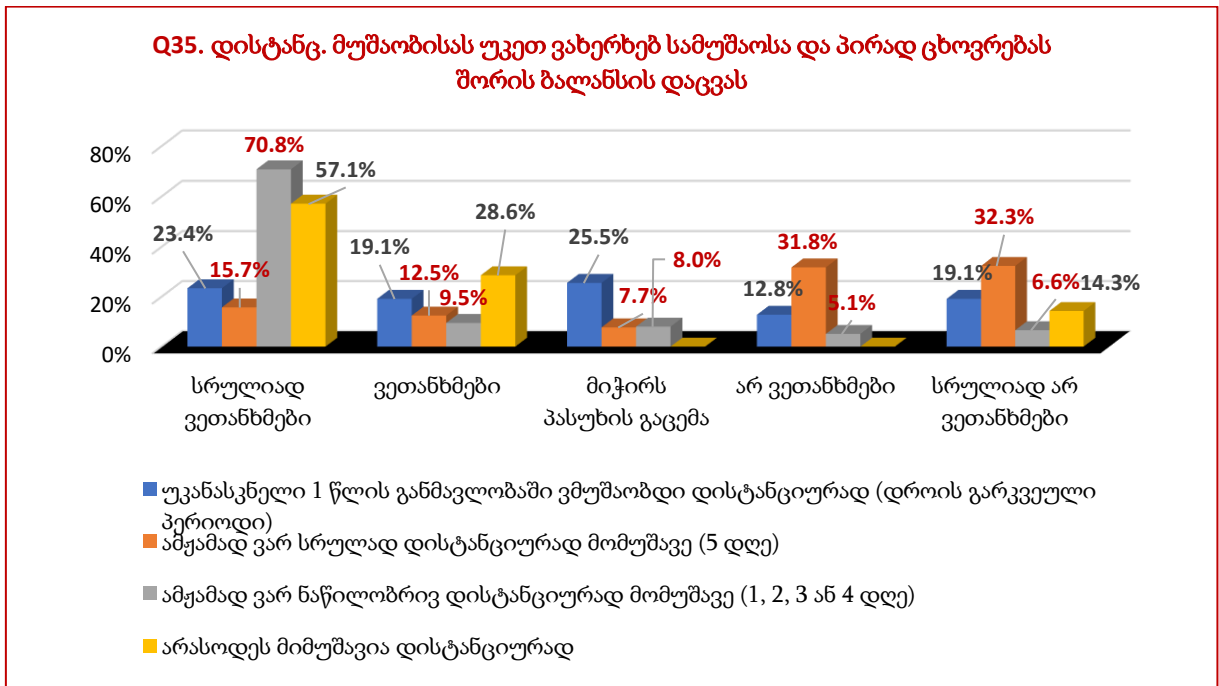
დანართი 3. დიაგრამა 15 – დისტანციური მუშაობის ნაკლოვანებები დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის ჭრილში



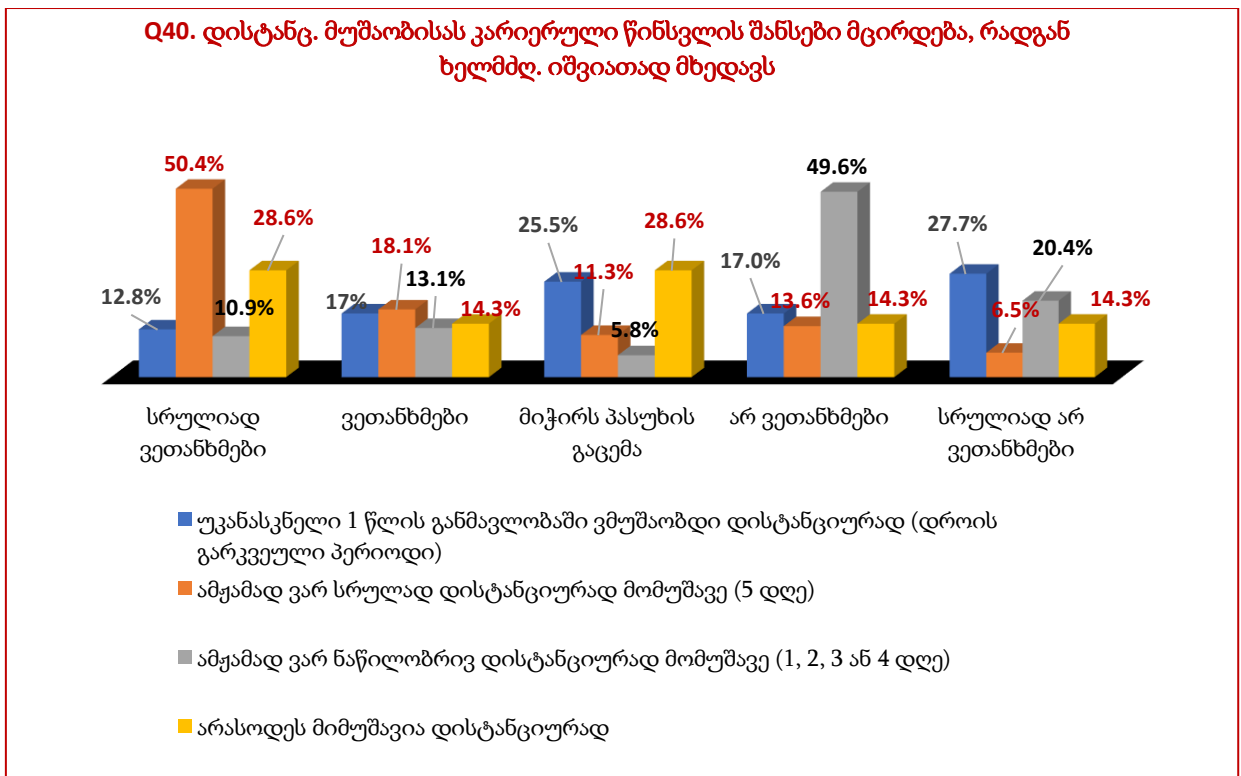
დანართი 3. დიაგრამა 16 – დისტანციური მუშაობის უპირატესობები დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის ჭრილში



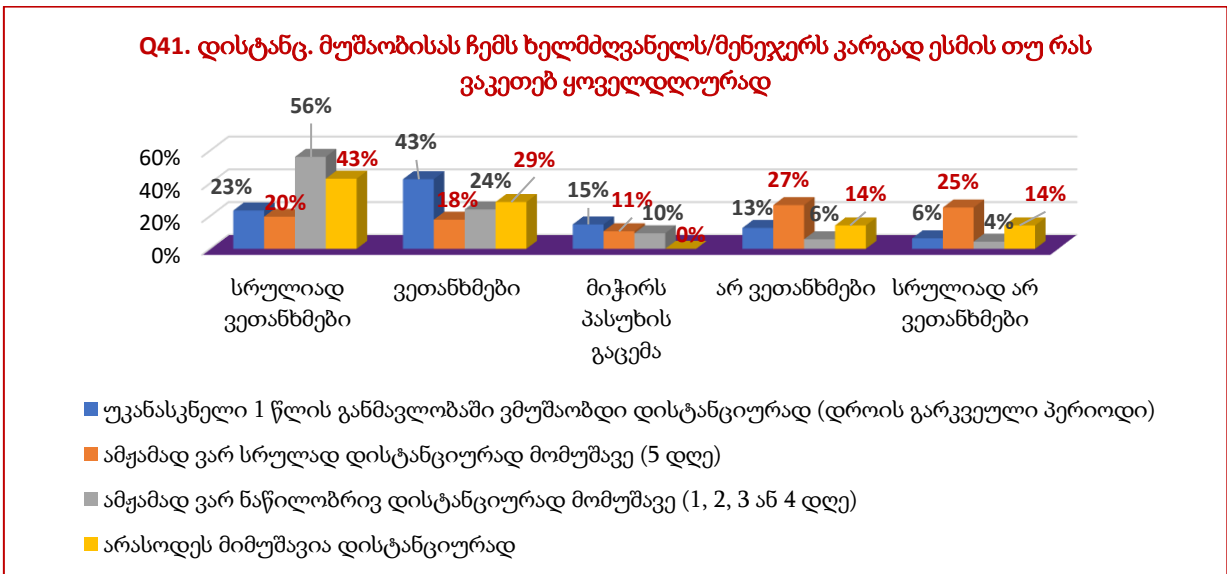
დანართი 3. დიაგრამა 17 – სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის კრილში



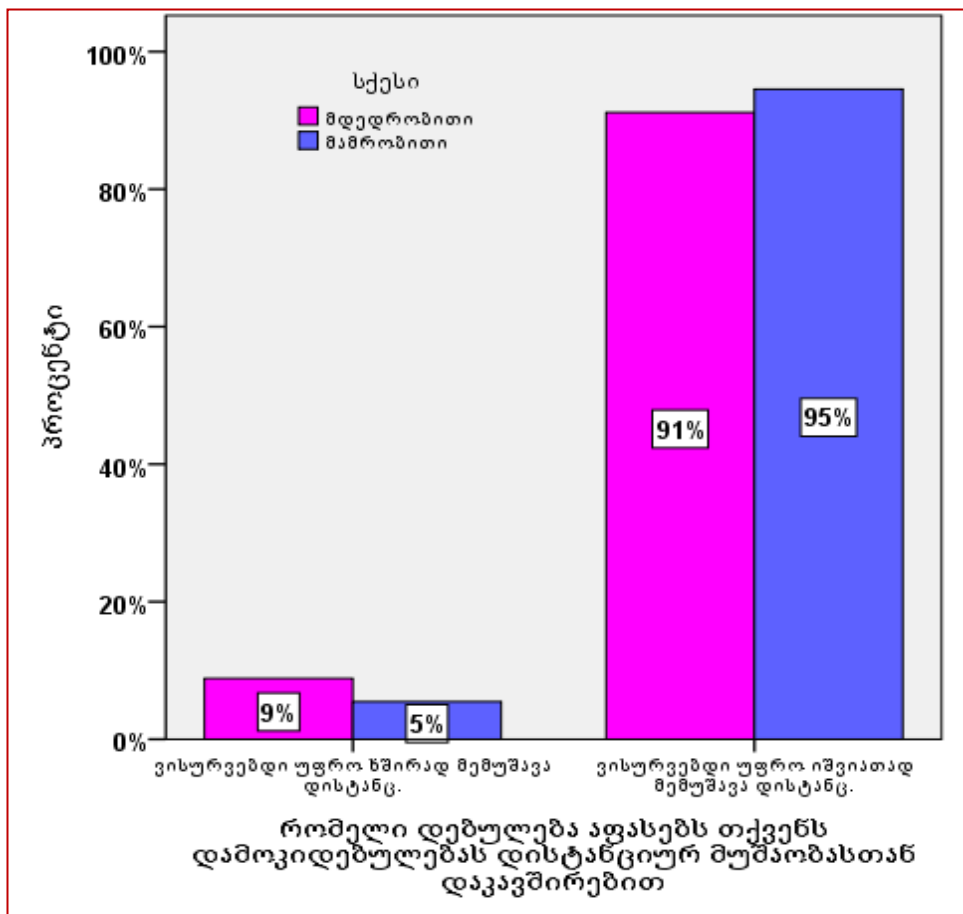
დანართი 3. დიაგრამა 18 – კარიერული წინსვლის შესახებ შეხედულებები დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის კრილში



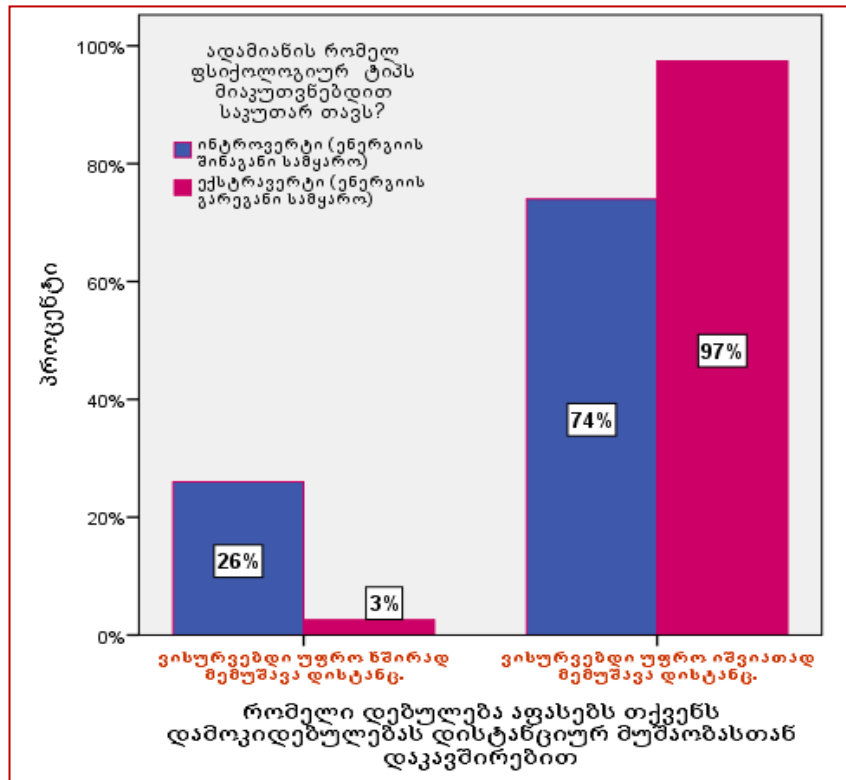
დანართი 3. დიაგრამა 19 - ხელმძღვანელის მიერ ყოველდღიური შრომის აღიარების შესახებ შეხედულებები დისტანციური მუშაობის ინტენსივობის კრილში



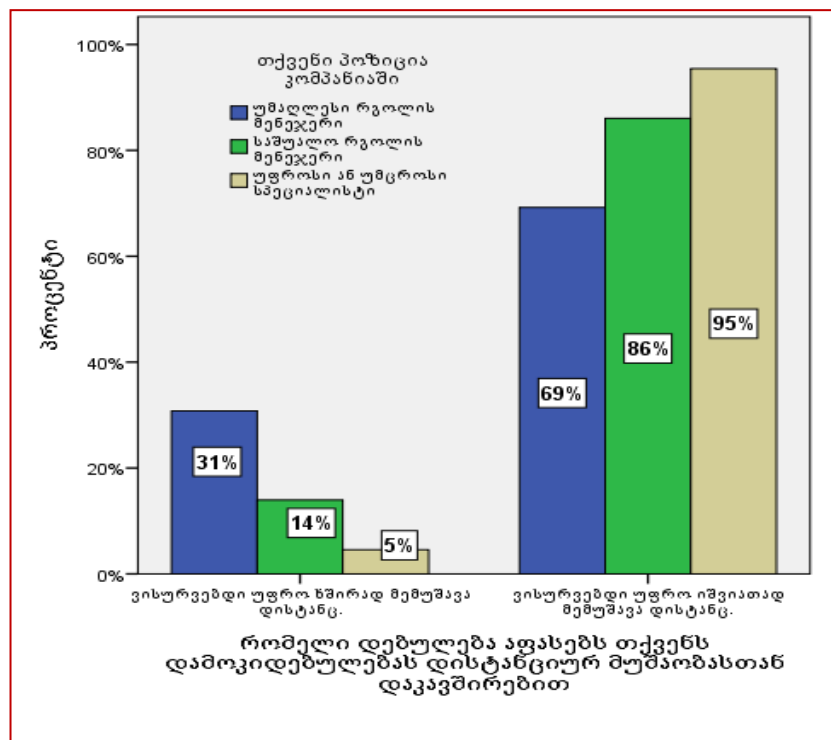
დანართი 3. დიაგრამა 20 - სქესი\*დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა



დანართი 3. დიაგრამა 21 - დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა\*ინტროვერტი-ექსტრავერტი ტიპის რესპონდენტები

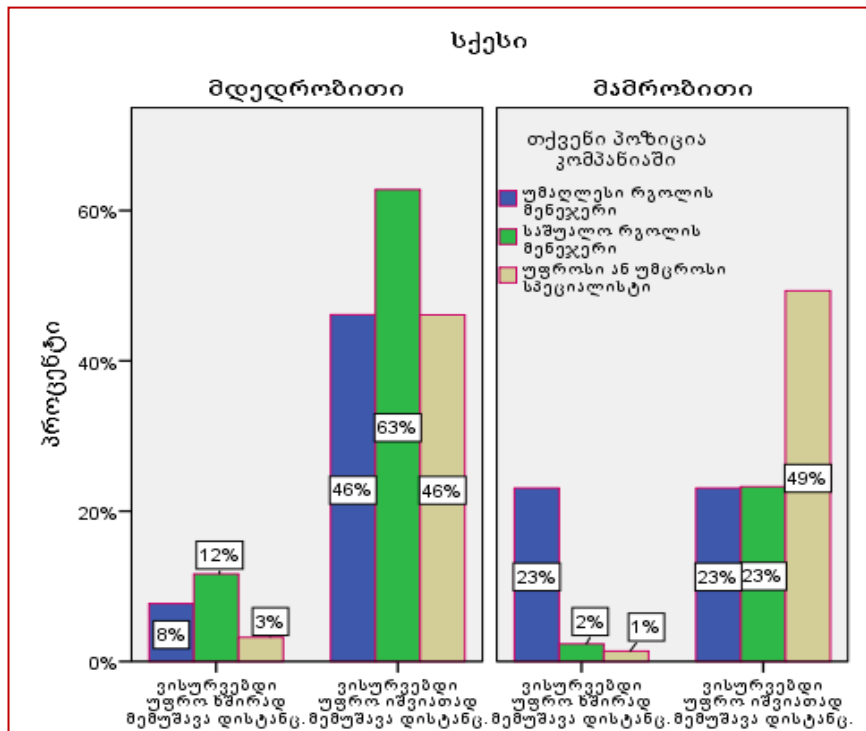


დანართი 3. დიაგრამა 22 - დისტანციური მუშაობის ინტენსივობა\*რესპონდენტის პოზიცია კომპანიაში



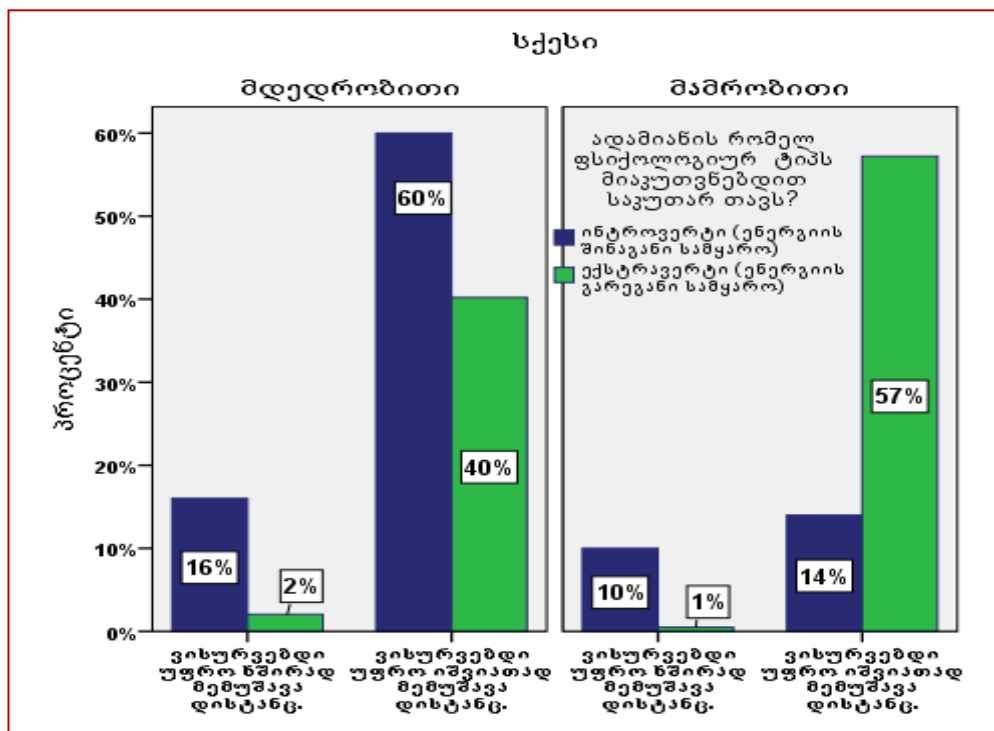
დანართი 3. დიაგრამა 23 - სქესი\*დისტანციური ინტენსივობა\*რესპონდენტის პოზიცია კომპანიაში

მუშაობის

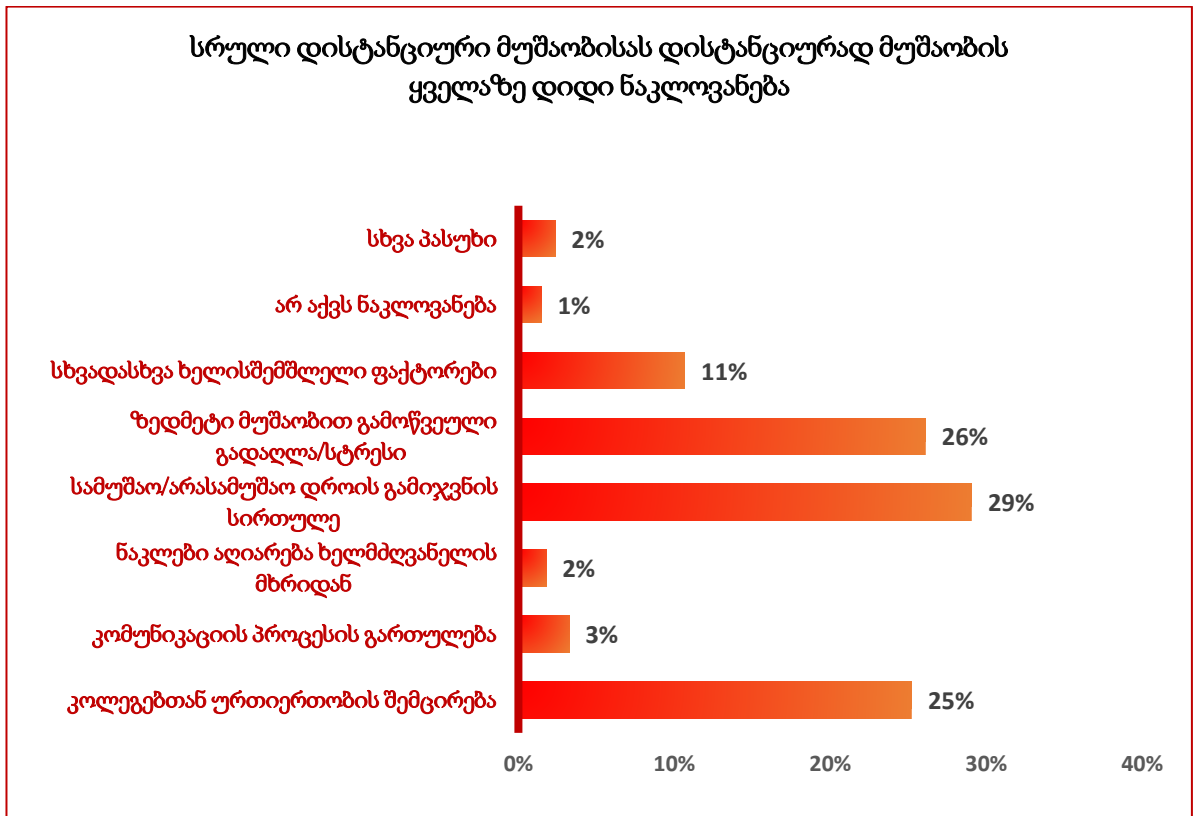


დანართი 3. დიაგრამა 24 - სქესი\*დისტანციური ინტენსივობა\*რესპონდენტის ფსიქოლოგიური ტიპისადმი მიკუთვნება

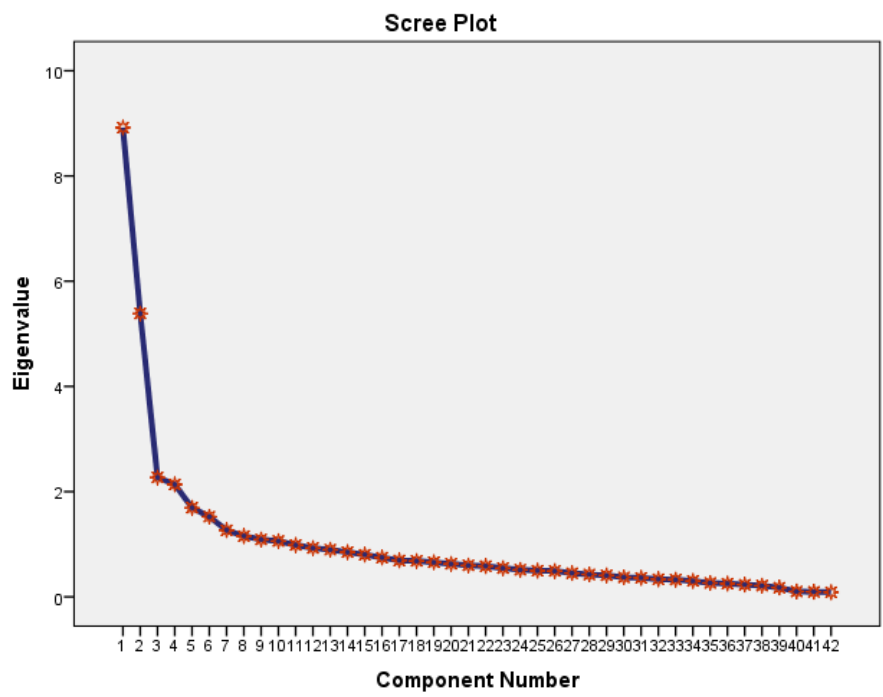
მუშაობის



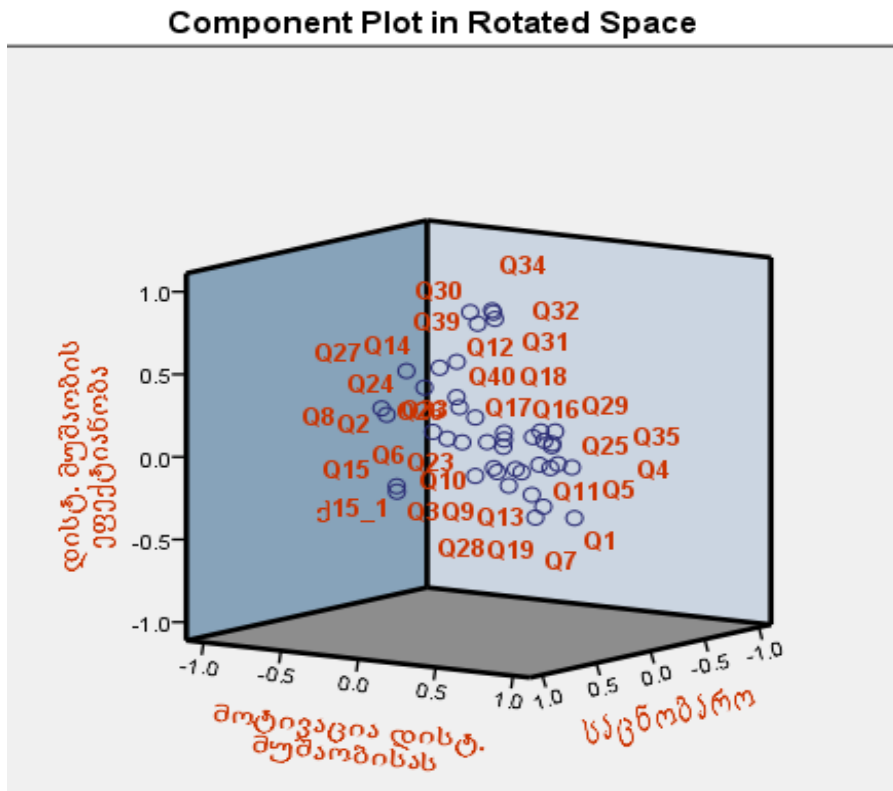
დანართი 3. დიაგრამა 25 - სრული დისტანციური მუშაობისას გამოვლენილი ყველაზე დიდი ნაკლოვანებები



დანართი 3. დიაგრამა 26. კომპონენტთა დიაგრამა



დანართი 3. დიაგრამა 27. კომპონენტთა შემცველობები



დანართი 3. ცხრილი 1 – გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლება - სამსახურით კმაყოფილება

Q28\_1 სამსახურით კმაყოფილება

		სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
Valid	1 კმაყოფილი	295	98%	98%	98%
	2 უკმაყოფილო	6	2%	2%	100%
	სულ	301	100%	100%	



დანართი 3. ცხრილი 2 – სასურველი სამუშაო რეჟიმის არჩევის მიმართ ოჯახურ მდგომარეობის, სამუშაო პერიოდისა და პოზიციის ცვლადთა სიხშირული განაწილება.

			Q13 ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან რომელ მათგანს ემხრობით?		
			მირჩევნია და მსურს ვიმუშაო მხოლოდ სახლიდან	მირჩევნია და მსურს ვიმუშაო მხოლოდ ოფისიდან	მსურს მუშაობა შერეული სისტემით (დისტანციურად/ოფისში)
ოჯახური მდგომარეობა	დაოჯახებული	N	22	19	205
		%	9%	8%	83%
	დასაოჯახებელი	N	4	14	234
		%	2%	6%	93%
	განქორწინებული	N	3	3	15
		%	14%	14%	71%
4 ქვრივი	N	2	0	7	
	%	22%	0%	78%	
კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	1- 6 თვე	N	4	3	17
		%	17%	13%	71%
	7 – 11 თვე	N	4	3	92
		%	4%	3%	93%
	1 - 3 წელი	N	10	15	214
		%	4%	6%	90%
	4 – 6 წელი	N	5	8	85
		%	5%	8%	87%
	6 - ზე მეტი წელი	N	8	7	53
		%	12%	10%	78%
თქვენი პოზიცია კომპანიაში	უმადლესი რგოლის მენეჯერი	N	1	5	39
		%	2%	11%	87%
	საშუალო რგოლის მენეჯერი	N	15	9	127
		%	10%	6%	84%
	უფროსი ან უმცროსი სპეციალისტი	N	15	22	295
		%	5%	7%	89%

დანართი 3. ცხრილი 3. ჯგუფური სტატისტიკა

ჯგუფური სტატისტიკა (Group Statistics)					
	Q16 რომელი დებულება აფასებს თქვენს დამოკიდებულებას დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Q1. სქესი	2 ვისურვებდი უფრო ხშირად მემუშავა დისტანციურად	20	1.35	.489	.109
	3 ვისურვებდი უფრო იშვიათად მემუშავა დისტანციურად	255	1.47	.500	.031
Q2. ასაკი	2 ვისურვებდი უფრო ხშირად მემუშავა დისტან: ციურად	20	5.95	2.665	.596
	3 ვისურვებდი უფრო იშვიათად მემუშავა დისტანციურად	255	3.40	1.596	.100
Q10.რომელ ფსიქოლოგიურ ტიპს მიაკუთვნებდით თავს?	2 ვისურვებდი უფრო ხშირად მემუშავა დისტანციურად	18	1.28	.461	.109
	3 ვისურვებდი უფრო იშვიათად მემუშავა დისტანციურად	226	1.84	.371	.025
Q9. თქვენი პოზიცია კომპანიაში	2 ვისურვებდი უფრო ხშირად მემუშავა დისტანციურად	20	2.30	.801	.179
	3 ვისურვებდი უფრო იშვიათად მემუშავა დისტანციურად	255	2.78	.491	.031

დანართი 3. ცხრილი 4. სიხშირული ცხრილი

Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე

	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
კატეგორიები				
1 სრულიად ვეთანხმები	70	51%	51%	51%
2 ვეთანხმები	35	26%	26%	77%
3 მიჭირს პასუხის გაცემა	13	9%	9%	86%
4 არ ვეთანხმები	12	9%	9%	95%
5 სრულიად არ ვეთანხმები	7	5%	5%	100%
სულ	137	100%	100%	

დანართი 3. ცხრილი 5. სიხშირული ცხრილი

Q28 ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?

	სიხშირე	პროცენტი	ვალიდური პროცენტი	კუმულატიური პროცენტი
კატეგორიები				
1 კმაყოფილი	109	80%	80%	80%
2 საშუალოდ კმაყოფილი	26	19%	19%	99%
3 უკმაყოფილო	2	1%	1%	100%
<b>სულ</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

დანართი 3. ცხრილი 6. სიხშირული ცხრილი

Q27 შეიცვლიდით სამსახურს თუ სხვა დამსაქმებელი შემოგთავაზებდათ დისტანციური მუშაობის საშუალებას?

	სიხშირე	%	ვალიდური %	კუმულატიური %
კატეგორიები				
დიახ	12	13%	13%	13%
არა	78	84%	84%	97%
მიჭირს პასუხის გაცემა	3	3%	3%	100%
<b>სულ</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

დანართი 3. ცხრილი 7. აღწერითი სტატისტიკა (Descriptives)

აღწერითი სტატისტიკა (Descriptives)						
Q21 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანება თქვენთვის?						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
1 კმაყოფილი	62	2.00	1.536	.195	1.61	2.39
2 საშუალოდ კმაყოფილი	151	3.62	1.561	.127	3.37	3.87
3 უკმაყოფილო	57	4.23	1.118	.148	3.93	4.52
4 სრულიად უკმაყოფილო	1	5.00	.	.	.	.
<b>სულ</b>	<b>271</b>	<b>3.38</b>	<b>1.667</b>	<b>.101</b>	<b>3.18</b>	<b>3.58</b>

დანართი 3. ცხრილი 8. კროსტაბულაციური ცხრილი

			Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი					
			1-6 თვე	7 – 11 თვე	1 - 3 წელი	4 – 6 წელი	6 - ზე მეტი წელი	სულ
Q40_1 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვ. იშვიათად მხედავს	არ ვეთანხმები	N	6	6	97	52	26	187
		%	35%	6%	45%	58%	51%	40%
	ვეთანხმები	N	11	88	120	37	25	281
		%	65%	94%	55%	42%	49%	60%

დანართი 3. ცხრილი 9. რანგები (Ranks)

	Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვ. იშვიათად მხედავს	N	Mean Rank
Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	1 სრულიად ვეთანხმები	84	56.64
	2 ვეთანხმები	8	26.00
	3 მიჭირს პასუხის გაცემა	7	36.21
	4 არ ვეთანხმები	4	45.50
	5 სრულიად არ ვეთანხმები	1	58.50
	სულ	104	
Q11 ქვემოთ მოცემული დებულებებიდან რომელი მათგანია ჭეშმარიტი თქვენს შემთხვევაში?	1 სრულიად ვეთანხმები	84	52.50
	2 ვეთანხმები	8	52.50
	3 მიჭირს პასუხის გაცემა	7	52.50
	4 არ ვეთანხმები	4	52.50
	5 სრულიად არ ვეთანხმები	1	52.50
	სულ	104	

**დანართი 3. ცხრილი 10. ფაქტორულ ანალიზში მონაწილე ცვლადების აღწერითი სტატისტიკა**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე	2.91	1.558	528	0
Q30 დისტანც. მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს	4.27	1.140	528	0
Q31 დისტანც. მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად	4.56	.860	528	0
Q32 დისტანც. მუშაობისას ვგრძნობ მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე	4.38	1.068	528	0
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამოიჯვანა	3.71	1.405	528	0
Q34 დისტანც. მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თან. საკომუნიკაციო ტექ. საშუალებით	4.50	.918	528	0
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას	3.04	1.605	528	0
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად	3.22	1.530	528	0
Q37 დისტანც. მუშაობისას ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკ. დაგეგმვის შესაძლ. ზრდის ჩემს მოტივაციას	3.33	1.553	528	0
Q38 დისტანც. მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტ-ებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით	3.45	1.528	528	0
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემოდლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ	4.32	1.091	528	0
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღ. იშვიათად მხედავს	3.42	1.474	528	0
Q41 დისტანც. მუშაობისას ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად	3.25	1.505	528	0
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ	3.21	1.512	528	0

დანართი 3. ცხრილი 11. კომპონენტი-ფაქტორი რაც საფუძვლად უდევს 14 კითხვას

სულ Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues		
1	<b>6.293</b>	<b>44.948</b>	<b>44.948</b>
2	<b>3.678</b>	<b>26.270</b>	<b>71.219</b>
3	.789	5.632	76.851
4	.652	4.654	81.505
5	.487	3.480	84.985
6	.416	2.974	87.959
7	.347	2.480	90.439
8	.304	2.171	92.610
9	.269	1.919	94.529
10	.245	1.750	96.279
11	.206	1.470	97.749
12	.117	.837	98.586
13	.103	.735	99.321
14	.095	.679	100.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

დანართი 3. ცხრილი 12. კომპონენტთა მატრიცა (Component Matrix)

	კომპონენტი (ფაქტორი)	
	1	2
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად	.902	
Q37 დისტანც. მუშაობისას ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკ.დაგეგმვის შესაძლ. ზრდის ჩემს მოტივაციას	.890	
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას	.882	
Q38 დისტანც. მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტ-ებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით	.882	
Q41 დისტანც. მუშაობისას ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად	.880	

Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ	.854	
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე	.846	
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღ. იშვიათად მხედავს	-.639	.371
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა	-.618	.350
Q32 დისტანც. მუშაობისას ვგრძნობ მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე		.847
Q34 დისტანც. მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თან. საკომუნიკაციო ტექ. საშუალებით		.831
Q30 დისტანც. მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს		.829
Q31 დისტანც. მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად		.824
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ		.768

**დანართი 3. ცხრილი 13. ვარიმაქსის როტაციის მეთოდი**

**Rotated Component Matrix**

	კომპონენტ-ფაქტორი	
	1	2
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად	.895	
Q41 დისტანც. მუშაობისას ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად	.891	

Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას	.873	
Q37 დისტანც. მუშაობისას ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკ.დაგეგმვის შესაძლ. ზრდის ჩემს მოტივაციას	.871	
Q38 დისტანც. მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტ-ებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით	.870	
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ	.869	
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე	.829	
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღ. იშვიათად მხედავს	-.687	
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა	-.663	
Q32 დისტანც. მუშაობისას ვგრძნობ მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე		.856
Q34 დისტანც. მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თან. საკომუნიკაციო ტექ. საშუალებით		.848
Q31 დისტანც. მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად		.840
Q30 დისტანც. მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს		.837
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ		.786

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.



დანართი 3. ცხრილი 14. დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ცვლადების გავლენა დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადებზე

დისტანციური მუშაობისას რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადები	სქესი	ასაკი	განათლება	ოჯახ.მდგომარეობა	სამუშაო პოზიცია	მუშაობის სტაჟი
<b>Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე</b>						
F კრიტ.	4.463	20.993	2.899	12.630	38.761	30.071
P სტატ მნიშ.	.035	.000	.022	.000	.000	.000
Eta	.092	.409	.147	.260	.359	.432
<b>Q33 დისტანციური მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამოიჯვანა</b>						
F კრიტ.	1.741	10.474	.253	5.304	23.190	21.160
P სტატ მნიშ.	.188	.000	.908	.001	.000	.000
Eta	.057	.302	.044	.172	.285	.373
<b>Q35 დისტანციური მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას</b>						
F კრიტ.	2.287	19.813	1.941	9.541	37.459	28.489
P სტატ მნიშ.	.131	.000	.102	.000	.000	.000
Eta	.066	.399	.121	.228	.353	.423
<b>Q36 დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად</b>						

F კრიტ.	3.636	22.546	2.964	13.510	45.611	30.896
P სტატ მნიშ.	.050	.000	.019	.000	.000	.000
Eta	.083	.421	.149	.268	.385	.437

Q39 დისტანციური  
მუშაობისას შემოდლია  
ვიმუშაო მაშინაც კი თუ  
თავს შეუძლოდ  
ვგრძნობ/ავად ვარ

F კრიტ.	50.444	2.405	3.094	1.701	1.371	9.526
P სტატ მნიშ.	.000	.036	.016	.166	.255	.000
Eta	.296	.150	.152	.098	.072	.261

Q40 დისტანციური  
მუშაობისას კარიერული  
წინსვლის შანსები  
მცირდება, რადგან  
ხელმძღ. იშვიათად  
მხედავს

F კრიტ.	7.816	14.417	1.286	4.556	42.915	26.072
P სტატ მნიშ.	.005	.000	.274	.004	.000	.000
Eta	.121	.348	.099	.159	.375	.408

Q42 დისტანციური  
მუშაობისას ჩემი  
შედეგების აღიარება ხდება  
სათანადოდ  
ხელმძღვანელის/მენეჯერი  
ს მიერ

F კრიტ.	16.770	21.412	3.808	12.774	32.316	33.125
P სტატ მნიშ.	.000	.000	.005	.000	.000	.000
Eta	.176	.413	.168	.261	.331	.450

დანართი 3. ცხრილი 15. Mean სტატისტიკური პროცედურა დისპერსიული ანალიზით -ANOVA და კორელაციური ცხრილებით - ETA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე	2.91	1.558	528	0
Q30 დისტანც. მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს	4.27	1.140	528	0
Q31 დისტანც. მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად	4.56	.860	528	0
Q32 დისტანც. მუშაობისას ვგრძნობ მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე	4.38	1.068	528	0
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროს ერთმანეთისაგან გამიჯვნა	3.71	1.405	528	0
Q34 დისტანც. მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თან. საკომუნიკაციო ტექ. საშუალებით	4.50	.918	528	0
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას	3.04	1.605	528	0
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად	3.22	1.530	528	0
Q37 დისტანც. მუშაობისას ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკ. დაგეგმვის შესაძლ. ზრდის ჩემს მოტივაციას	3.33	1.553	528	0
Q38 დისტანც. მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტ-ებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით	3.45	1.528	528	0
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ	4.32	1.091	528	0
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღ. იშვიათად მხედავს	3.42	1.474	528	0
Q41 დისტანც. მუშაობისას ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად	3.25	1.505	528	0

Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ	3.21	1.512	528	0
--	------	-------	-----	---

დანართი 3. ცხრილი 16. Q1\_1 - სქესის გავლენა რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადებზე

დისპერსიული ანალიზი ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * Q1 სქესი	Between Groups	(Combined)	10.769	1	10.769	4.463	<b>.035</b>
	Within Groups		1269.223	526	2.413		
	სულ		1279.992	527			
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * Q1 სქესი	Between Groups	(Combined)	3.431	1	3.431	1.741	.188
	Within Groups		1036.811	526	1.971		
	სულ		1040.242	527			
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * Q1 სქესი	Between Groups	(Combined)	5.876	1	5.876	2.287	.131
	Within Groups		1351.366	526	2.569		
	სულ		1357.242	527			
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * Q1 სქესი	Between Groups	(Combined)	8.465	1	8.465	3.636	<b>.050</b>
	Within Groups		1224.609	526	2.328		
	სულ		1233.074	527			
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * Q1 სქესი	Between Groups	(Combined)	54.891	1	54.891	50.444	<b>.000</b>
	Within Groups		572.374	526	1.088		
	სულ		627.265	527			

Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედრავს * Q1 სქესი	Between Groups	(Combined)	16.763	1	16.763	7.816	<b>.005</b>
	Within Groups		1128.054	526	2.145		
	სულ		1144.816	527			
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * Q1 სქესი	Between Groups	(Combined)	37.225	1	37.225	16.770	<b>.000</b>
	Within Groups		1167.592	526	2.220		
	სულ		1204.816	527			

დანართი 3. ცხრილი 17. Q1\_2 - კავშირის სტატისტიკური პარამეტრები

Measures of Association

	Eta	Eta Squared
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * Q1 სქესი	.092	.008
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროს ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * Q1 სქესი	.057	.003
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * Q1 სქესი	.066	.004
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * Q1 სქესი	.083	.007
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემოდის ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * Q1 სქესი	.296	.088
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელი იშვიათად მხედრავს * Q1 სქესი	.121	.015
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * Q1 სქესი	.176	.031

დანართი 3. ცხრილი 18. Q2\_1 - ასაკის გავლენა რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადებზე

დისპერსიული ანალიზი ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * age ასაკი	Between Groups	(Combined)	214.297	5	42.859	20.993	.000
	Within Groups		1065.696	522	2.042		
	სულ		1279.992	527			
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * age ასაკი	Between Groups	(Combined)	94.851	5	18.970	10.474	.000
	Within Groups		945.392	522	1.811		
	სულ		1040.242	527			
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * age ასაკი	Between Groups	(Combined)	216.492	5	43.298	19.813	.000
	Within Groups		1140.751	522	2.185		
	სულ		1357.242	527			
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * age ასაკი	Between Groups	(Combined)	219.000	5	43.800	22.546	.000
	Within Groups		1014.074	522	1.943		
	სულ		1233.074	527			
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემოდლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * age ასაკი	Between Groups	(Combined)	14.124	5	2.825	2.405	.036
	Within Groups		613.141	522	1.175		
	სულ		627.265	527			
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან	Between Groups	(Combined)	138.911	5	27.782	14.417	.000
	Within Groups		1005.905	522	1.927		

ხელმძღვანელის იმჟივითად მხედავს * age ასაკი	სულ	1144.816	527			
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * age ასაკი	Between Groups	205.050	5	41.010	21.412	.000
	Within Groups	999.767	522	1.915		
	სულ	1204.816	527			

დანართი 3. ცხრილი 19. Q2\_2 კავშირის სტატისტიკური პარამეტრები

Measures of Association

	Eta	Eta Squared
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * age ასაკი	.409	.167
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * age ასაკი	.302	.091
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * age ასაკი	.399	.160
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * age ასაკი	.421	.178
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემოიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * age ასაკი	.150	.023
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელის იმჟივითად მხედავს * age ასაკი	.348	.121
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * age ასაკი	.413	.170

დანართი 3. ცხრილი 20. Q3\_1 განათლების გავლენა რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადებზე

დისპერსიული ანალიზი ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * Q3 განათლება	Between Groups	(Combined)	27.761	4	6.940	2.899	.022
	Within Groups		1252.232	523	2.394		
	სულ		1279.992	527			
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * Q3 განათლება	Between Groups	(Combined)	2.005	4	.501	.253	.908
	Within Groups		1038.237	523	1.985		
	სულ		1040.242	527			
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * Q3 განათლება	Between Groups	(Combined)	19.859	4	4.965	1.941	.102
	Within Groups		1337.384	523	2.557		
	სულ		1357.242	527			
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * Q3 განათლება	Between Groups	(Combined)	27.335	4	6.834	2.964	.019
	Within Groups		1205.738	523	2.305		
	სულ		1233.074	527			
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემოიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * Q3 განათლება	Between Groups	(Combined)	14.501	4	3.625	3.094	.016
	Within Groups		612.764	523	1.172		
	სულ		627.265	527			
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან	Between Groups	(Combined)	11.150	4	2.787	1.286	.274
	Within Groups		1133.666	523	2.168		



ხელმძღვანელის იმპიათად მხედავს * Q3 განათლება	სულ	1144.816	527			
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * Q3 განათლება	Between Groups	34.096	4	8.524	3.808	.005
	Within Groups	1170.721	523	2.238		
	სულ	1204.816	527			

დანართი 3. ცხრილი 21. Q3\_2 კავშირის სტატისტიკური პარამეტრები

Measures of Association

	Eta	Eta Squared
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * Q3 განათლება	.147	.022
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * Q3 განათლება	.044	.002
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * Q3 განათლება	.121	.015
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * Q3 განათლება	.149	.022
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემოდის ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * Q3 განათლება	.152	.023
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელის იმპიათად მხედავს * Q3 განათლება	.099	.010
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * Q3 განათლება	.168	.028

დანართი 3. ცხრილი 22. Q4\_1 ოჯახური მდგომარეობის გავლენა რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადებზე

დისპერსიული ანალიზი ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	Between Groups	(Combined)	86.313	3	28.771	12.630	.000
	Within Groups		1193.679	524	2.278		
	სულ		1279.992	527			
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	Between Groups	(Combined)	30.659	3	10.220	5.304	.001
	Within Groups		1009.583	524	1.927		
	სულ		1040.242	527			
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	Between Groups	(Combined)	70.298	3	23.433	9.541	.000
	Within Groups		1286.944	524	2.456		
	სულ		1357.242	527			
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	Between Groups	(Combined)	88.526	3	29.509	13.510	.000
	Within Groups		1144.547	524	2.184		
	სულ		1233.074	527			
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	Between Groups	(Combined)	6.051	3	2.017	1.701	.166
	Within Groups		621.214	524	1.186		
	სულ		627.265	527			
Q40 დისტანც. მუშაობისას	Between Groups	(Combined)	29.102	3	9.701	4.556	.004

კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღ. იშვიათად მხედავს * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	Within Groups		1115.714	524	2.129		
	სულ		1144.816	527			
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	Between Groups	(Com bined )	82.110	3	27.370	12.77 4	.000
	Within Groups		1122.706	524	2.143		
	სულ		1204.816	527			

დანართი 3. ცხრილი 23. Q4\_2 კავშირის სტატისტიკური პარამეტრები

Measures of Association

	Eta	Eta Squared
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	.260	.067
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	.172	.029
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	.228	.052
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	.268	.072
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემოდის ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	.098	.010
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღ. იშვიათად მხედავს * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	.159	.025
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	.261	.068

დანართი 3. ცხრილი 24. Q5\_1 იერარქიული დონის გავლენა რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადებზე

დისპერსიული ანალიზი ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	Between Groups	(Combined)	164.688	2	82.344	38.761	.000
	Within Groups		1115.304	525	2.124		
	სულ		1279.992	527			
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	Between Groups	(Combined)	84.438	2	42.219	23.190	.000
	Within Groups		955.804	525	1.821		
	სულ		1040.242	527			
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	Between Groups	(Combined)	169.493	2	84.747	37.459	.000
	Within Groups		1187.749	525	2.262		
	სულ		1357.242	527			
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	Between Groups	(Combined)	182.537	2	91.268	45.611	.000
	Within Groups		1050.537	525	2.001		
	სულ		1233.074	527			
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემოდის ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	Between Groups	(Combined)	3.258	2	1.629	1.371	.255
	Within Groups		624.007	525	1.189		
	სულ		627.265	527			

Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვ. იშვიათად მხედავს * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	Between Groups	(Combined)	160.864	2	80.432	42.915	.000
	Within Groups		983.952	525	1.874		
	სულ		1144.816	527			
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	Between Groups	(Combined)	132.065	2	66.032	32.316	.000
	Within Groups		1072.752	525	2.043		
	სულ		1204.816	527			

დანართი 3. ცხრილი 25. Q5\_2 კავშირის სტატისტიკური პარამეტრები

Measures of Association

	Eta	Eta Squared
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	.359	.129
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროს ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	.285	.081
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	.353	.125
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	.385	.148
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	.072	.005
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვ. იშვიათად მხედავს * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	.375	.141
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	.331	.110

დანართი 3. ცხრილი 26. Q6\_1 მუშაობის სტაჟის გავლენა რესპონდენტთა განწყობა/მდგომარეობის ცვლადებზე

დისპერსიული ანალიზი ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	Betw een Grou ps	(Com bined )	239.341	4	59.835	30.071	<b>.000</b>
	Within Groups		1040.65 1	523	1.990		
	სულ		1279.99 2	527			
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	Betw een Grou ps	(Com bined )	144.896	4	36.224	21.160	<b>.000</b>
	Within Groups		895.347	523	1.712		
	სულ		1040.24 2	527			
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	Betw een Grou ps	(Com bined )	242.822	4	60.706	28.489	<b>.000</b>
	Within Groups		1114.42 0	523	2.131		
	სულ		1357.24 2	527			
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	Betw een Grou ps	(Com bined )	235.681	4	58.920	30.896	<b>.000</b>
	Within Groups		997.393	523	1.907		
	სულ		1233.07 4	527			
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემოიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	Betw een Grou ps	(Com bined )	42.597	4	10.649	9.526	<b>.000</b>
	Within Groups		584.669	523	1.118		
	სულ		627.265	527			

Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელის იშვიათად მხედავს * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	Betw een Grou ps	(Com bined )	190.327	4	47.582	26.072	.000
	Within Groups		954.489	523	1.825		
	სულ		1144.81 6	527			
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	Betw een Grou ps	(Com bined )	243.539	4	60.885	33.125	.000
	Within Groups		961.278	523	1.838		
	სულ		1204.81 6	527			

დანართი 3. ცხრილი 27. Q6\_2 კავშირის სტატისტიკური პარამეტრები

Measures of Association

	Eta	Eta Squared
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	.432	.187
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროს ერთმანეთისაგან გამიჯვნა * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	.373	.139
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	.423	.179
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	.437	.191
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	.261	.068
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვანელის იშვიათად მხედავს * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	.408	.166
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ * Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	.450	.202

დანართი 3. ცხრილი 28. აღწერითი სტატისტიკა (Descriptive Statistics)

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Q1 სქესი	1.43	.495	528
Q2 ასაკი	3.92	1.851	528
Q3 განათლება	4.96	.449	528
Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	1.61	.649	528
Q5 გყავთ შვილი/შვილები?	1.55	.497	528
Q6 თქვენი სამუშაო ადგილმდებარეობა	1.35	.835	528
Q7 რომელ სადაზღვევო კომპანიაში მუშაობთ?	4.21	3.754	528
Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	3.16	1.022	528
Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	2.54	.648	528
Q10 ადამიანის რომელ ფსიქოლოგიურ ტიპის მიაკუთვნებდით საკუთარ თავს?	1.86	.597	528
Q11 ქვემოთ მოცემული დებულებებიდან რომელი მათგანია ჭეშმარიტი თქვენს შემთხვევაში?	2.20	.603	528
Q12 ისურვებდით გარკვეული პერიოდი თქვენი კარიერის განმავლობაში გემუშავათ დისტანციურად?	1.25	.558	528
Q13 ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან რომელ მათგანს ემხრობით?	2.81	.519	528
Q14 ურჩევდით სხვებს, რომ ემუშავათ დისტანციურად თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას?	1.27	.617	528
ქ15_1 კვირის მანძილზე რამდენ დღეს დაუთმობდით	4.456	.9403	528
Q16 რომელი დებულება აფასებს თქვენს დამოკიდებულებას დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით	2.17	1.051	528
Q17 რომელ ციფრულ საკომუნიკაციო საშუალებას იყენებთ ყველაზე ხშირად დისტანციური მუშაობის დროს?	2.02	1.227	528
Q18 თქვენი დამოკიდებულება დისტანც. მუშაობისას თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექ. დაკავშირებით?	2.35	1.125	528
Q19 დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ ხარჯებს თქვენი კომპანია გიფინანსებთ?	2.64	.651	528
Q20 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა თქვენთვის?	3.62	1.734	528
Q21 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანება თქვენთვის?	3.68	2.019	528
Q22 გიმუშავიათ დისტანციურად კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე?	1.87	.341	528
Q23 რამდენად კომფორტულია თქვენთვის ონლაინ კომუნიკაცია პანდემიის დროს?	2.24	1.139	528



Q24 შეძლებდით დისტანციურად შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 2.5 დღიდან 4 დღის ჩათვლით?	1.15	.353	528
Q25 შეძლებდით დისტანციური მუშაობით შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 5 დღე?	1.39	.489	528
Q26 ხელფასის მაქსიმალური % წილი რის დათმობაზეც იქნებოდით თანახმა, დისტანც მუშაობის სანაცვლოდ?	3.67	1.127	528
Q27 შეიცვლიდით სამსახურს თუ სხვა დამსაქმებელი შემოგთავაზებდათ დისტანციური მუშაობის საშუალებას?	1.90	.871	528
Q28 ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?	1.68	.721	528
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე	3.09	1.558	528
Q30 დისტანც. მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს	1.73	1.140	528
Q31 დისტანც. მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად	1.44	.860	528
Q32 დისტანც. მუშაობისას ვგრძნობ მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე	1.62	1.068	528
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა	2.29	1.405	528
Q34 დისტანც. მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თან. საკომუნიკაციო ტექ. საშუალებით	1.50	.918	528
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას	2.96	1.605	528
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად	2.78	1.530	528
Q37 დისტანც. მუშაობისას ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკ. დაგეგმვის შესაძლ. ზრდის ჩემს მოტივაციას	2.67	1.553	528
Q38 დისტანც. მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით	2.55	1.528	528
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ	1.68	1.091	528
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღ. იშვიათად მხედავს	2.58	1.474	528
Q41 დისტანც. მუშაობისას ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად	2.75	1.505	528
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ	2.79	1.512	528

დანართი 3. ცხრილი 29. კომპონენტების მატრიცა (Component Matrix)

	კომპონენტი (Component)		
	1	2	3
Q1 სქესი	.222	<b>-.518</b>	.339
Q2 ასაკი	<b>-.469</b>	.280	-.405
Q3 განათლება	-.021	<b>-.158</b>	-.014
Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	.194	-.129	<b>.237</b>
Q5 გყავთ შვილი/შვილები?	.354	-.178	<b>.531</b>
Q6 თქვენი სამუშაო ადგილმდებარეობა	-.189	.128	<b>-.431</b>
Q7 რომელ სადაზღვევო კომპანიაში მუშაობთ?	.335	<b>-.409</b>	-.069
Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	<b>-.453</b>	.239	-.248
Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	<b>.498</b>	.008	.046
Q10 ადამიანის რომელ ფსიქოლოგიურ ტიპის მიაკუთვნებდით საკუთარ თავს?	.123	.003	<b>.219</b>
Q11 ქვემოთ მოცემული დებულებებიდან რომელი მათგანია ჭეშმარიტი თქვენს შემთხვევაში?	-.388	-.321	<b>.396</b>
Q12 ისურვებდით გარკვეული პერიოდი თქვენი კარიერის განმავლობაში გემუშავათ დისტანციურად?	-.019	<b>.545</b>	.130
Q13 ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან რომელ მათგანს ემხრობით?	.149	<b>-.323</b>	.203
Q14 ურჩევდით სხვებს, რომ ემუშავათ დისტანციურად თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას?	-.036	<b>.537</b>	.088
ქ15_1 კვირის მანძილზე რამდენ დღეს დაუთმობდით	<b>.461</b>	.077	-.342
Q16 რომელი დებულება აფასებს თქვენს დამოკიდებულებას დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით	<b>.658</b>	.219	-.092
Q17 რომელ ციფრულ საკომუნიკაციო საშუალებას იყენებთ ყველაზე ხშირად დისტანციური მუშაობის დროს?	-.110	-.025	<b>.190</b>
Q18 თქვენი დამოკიდებულება დისტანც. მუშაობისას თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექ. დაკავშირებით?	<b>.320</b>	.285	-.022
Q19 დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ ხარჯებს თქვენი კომპანია გიფინანსებთ?	.245	<b>-.386</b>	.344
Q20 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა თქვენთვის?	<b>.405</b>	.167	.121
Q21 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანება თქვენთვის?	.144	-.127	<b>.192</b>
Q22 გიმუშავიათ დისტანციურად კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე?	.239	-.146	<b>.254</b>
Q23 რამდენად კომფორტულია თქვენთვის ონლაინ კომუნიკაცია პანდემიის დროს?	<b>-.179</b>	.017	-.015

Q24 შეძლებდით დისტანციურად შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 2.5 დღიდან 4 დღის ჩათვლით?	-.128	.422	-.073
Q25 შეძლებდით დისტანციური მუშაობით შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 5 დღე?	-.234	-.190	.506
Q26 ხელფასის მაქსიმალური % წილი რის დათმობაზეც იქნებოდით თანახმა, დისტანც მუშაობის სანაცვლოდ?	.277	.201	-.084
Q27 შეიცვლიდით სამსახურს თუ სხვა დამსაქმებელი შემოგთავაზებდათ დისტანციური მუშაობის საშუალებას?	-.419	.468	.050
Q28 ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?	.656	-.077	-.159
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე	.817	.228	.071
Q30 დისტანც. მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს	-.062	.798	.194
Q31 დისტანც. მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად	-.027	.723	.213
Q32 დისტანც. მუშაობისას ვგრძნობ მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე	-.064	.767	.246
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა	-.636	.093	.326
Q34 დისტანც. მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თან. საკომუნიკაციო ტექ. საშუალებით	-.025	.761	.219
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას	.848	.219	-.006
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად	.872	.183	.025
Q37 დისტანც. მუშაობისას ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკ. დაგეგმვის შესაძლ. ზრდის ჩემს მოტივაციას	.850	.210	.073
Q38 დისტანც. მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტ-ებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით	.852	.146	.055
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ	.014	.738	.176
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღ. იშვიათად მხედავს	-.669	.146	.298
Q41 დისტანც. მუშაობისას ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად	.841	.012	-.030
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ	.828	-.001	-.034

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

**დანართი 3. ცხრილი 30. საწყის ცვლადთა სტატისტიკა (Item Statistics)**

	Mean	Std. Deviation	N
Q1 სქესი	1.428	.4953	528
Q2 ასაკი	3.922	1.8511	528
Q3 განათლება	4.964	.4492	528
Q4 თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	1.608	.6488	528
Q5 გყავთ შვილი/შვილები?	1.555	.4974	528
Q6 თქვენი სამუშაო ადგილმდებარეობა	1.347	.8352	528
Q7 რომელ სადაზღვევო კომპანიაში მუშაობთ?	4.210	3.7537	528
Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	3.165	1.0222	528
Q9 თქვენი პოზიცია კომპანიაში	2.544	.6476	528
Q10 ადამიანის რომელ ფსიქოლოგიურ ტიპის მიაკუთვნებდით საკუთარ თავს?	1.860	.5967	528
Q11 ქვემოთ მოცემული დებულებებიდან რომელი მათგანია ჭეშმარიტი თქვენს შემთხვევაში?	2.197	.6028	528
Q12 ისურვებდით გარკვეული პერიოდი თქვენი კარიერის განმავლობაში გემუშავათ დისტანციურად?	1.246	.5578	528
Q13 ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან რომელ მათგანს ემხრობით?	2.814	.5187	528
Q14 ურჩევდით სხვებს, რომ ემუშავათ დისტანციურად თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას?	1.265	.6174	528
Q15 კვირის მანძილზე, სამუშაო დროის რა ნაწილს უთმობთ დისტანციურ მუშაობას?	5.405	1.0927	528
ქ15_1 კვირის მანძილზე რამდენ დღეს დაუთმობდით	4.456	.9403	528
Q16 რომელი დებულება აფასებს თქვენს დამოკიდებულებას დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით	2.174	1.0509	528
Q17 რომელ ციფრულ საკომუნიკაციო საშუალებას იყენებთ ყველაზე ხშირად დისტანციური მუშაობის დროს?	2.019	1.2273	528
Q18 თქვენი დამოკიდებულება დისტანც. მუშაობისას თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექ. დაკავშირებით?	2.352	1.1246	528
Q19 დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ ხარჯებს თქვენი კომპანია გიფინანსებთ?	2.640	.6514	528
Q20 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა თქვენთვის?	3.616	1.7342	528
Q21 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანება თქვენთვის?	3.680	2.0193	528
Q22 გიმუშავიათ დისტანციურად კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე?	1.866	.3415	528

Q23 რამდენად კომფორტულია თქვენთვის ონლაინ კომუნიკაცია პანდემიის დროს?	2.239	1.1392	528
Q24 შეძლებდით დისტანციურად შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 2.5 დღიდან 4 დღის ჩათვლით?	1.146	.3533	528
Q25 შეძლებდით დისტანციური მუშაობით შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 5 დღე?	1.392	.4887	528
Q26 ხელფასის მაქსიმალური % წილი რის დათმობაზეც იქნებოდით თანახმა, დისტანც მუშაობის სანაცვლოდ?	3.667	1.1270	528
Q27 შეიცვლიდით სამსახურს თუ სხვა დამსაქმებელი შემოგთავაზებდათ დისტანციური მუშაობის საშუალებას?	1.900	.8709	528
Q28 ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?	1.684	.7213	528
Q29 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე	3.087	1.5585	528
Q30 დისტანც. მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს	1.727	1.1399	528
Q31 დისტანც. მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად	1.436	.8600	528
Q32 დისტანც. მუშაობისას ვგრძნობ მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე	1.616	1.0679	528
Q33 დისტანც. მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამიჯვნა	2.288	1.4050	528
Q34 დისტანც. მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თან. საკომუნიკაციო ტექ. საშუალებით	1.500	.9179	528
Q35 დისტანც. მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას	2.962	1.6048	528
Q36 დისტანც. მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად	2.778	1.5296	528
Q37 დისტანც. მუშაობისას ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკ. დაგეგმვის შესაძლ. ზრდის ჩემს მოტივაციას	2.672	1.5526	528
Q38 დისტანც. მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტ-ებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით	2.547	1.5282	528
Q39 დისტანც. მუშაობისას შემიძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ	1.678	1.0910	528
Q40 დისტანც. მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღ. იშვიათად მხედავს	2.578	1.4739	528
Q41 დისტანც. მუშაობისას ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად	2.746	1.5052	528
Q42 დისტანც. მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ	2.786	1.5120	528

დანართი 3. ცხრილი 31. კრონზახის ალფა ცვლადის ამოშლისას

	(Cronbach's Alpha if Item Deleted)
Q1 სქესი	.758
Q2 ასაკი	.779
Q3 განათლება	.759
Q4 თქვენს ოჯახურ მდგომარეობა	.756
Q5 გყავთ შვილი/შვილები?	.755
Q6 თქვენს სამუშაო ადგილმდებარეობა	.761
Q7 რომელ სადაზღვევო კომპანიაში მუშაობთ?	.796
Q8 კომპანიაში მუშაობის პერიოდი	.767
Q9 თქვენს პოზიცია კომპანიაში	.751
Q10 ადამიანის რომელ ფსიქოლოგიურ ტიპის მიაკუთვნებდით საკუთარ თავს?	.755
Q11 ქვემოთ მოცემული დებულებებიდან რომელი მათგანია ჭეშმარიტი თქვენს შემთხვევაში?	.765
Q12 ისურვებდით გარკვეული პერიოდი თქვენი კარიერის განმავლობაში გემუშავათ დისტანციურად?	.753
Q13 ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან რომელ მათგანს ემხრობით?	.758
Q14 ურჩევდით სხვებს, რომ ემუშავათ დისტანციურად თუ მათი დამსაქმებელი დართავდა ამის ნებას?	.754
Q15 კვირის მანძილზე, სამუშაო დროის რა ნაწილს უთმობთ დისტანციურ მუშაობას?	.750
ქ15_1 კვირის მანძილზე რამდენ დღეს დაუთმობდით	.749
Q16 რომელი დებულება აფასებს თქვენს დამოკიდებულებას დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით	.739
Q17 რომელ ციფრულ საკომუნიკაციო საშუალებას იყენებთ ყველაზე ხშირად დისტანციური მუშაობის დროს?	.764
Q18 თქვენი დამოკიდებულება დისტანც. მუშაობისას თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექ. დაკავშირებით?	.747
Q19 დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ ხარჯებს თქვენი კომპანია გიფინანსებთ?	.757
Q20 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი უპირატესობა თქვენთვის?	.740
Q21 რა არის დისტანციურად მუშაობის ყველაზე დიდი ნაკლოვანება თქვენთვის?	.765
Q22 გიმუშავიათ დისტანციურად კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ საკარანტინო პერიოდამდე?	.755
Q23 რამდენად კომფორტულია თქვენთვის ონლაინ კომუნიკაცია პანდემიის დროს?	.764

Q24 შეძლებდით დისტანციურად შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 2.5 დღიდან 4 დღის ჩათვლით?	.756
Q25 შეძლებდით დისტანციური მუშაობით შეგესრულებინათ თქვენი მოვალეობები კვირაში 5 დღე?	.760
Q26 ხელფასის მაქსიმალური % წილი რის დათმობაზეც იქნებოდით თანახმა, დისტანციური მუშაობის სანაცვლოდ?	.750
Q27 შეიცვლიდით სამსახურს თუ სხვა დამსაქმებელი შემოგთავაზებდათ დისტანციური მუშაობის საშუალებას?	.762
Q28 ზოგადი შეფასებით, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?	.748
Q29 დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო მეტად პროდუქტიული ვიდრე სამუშაო ადგილზე	.724
Q30 დისტანციური მუშაობისას მაქსიმალურად ეფექტიანად ვიყენებ საკუთარ შესაძლებლობებს	.750
Q31 დისტანციური მუშაობისას ვაცნობიერებ კომპანიის მიზნებს და ჩემი წვლილი შემაქვს მათ მისაღწევად	.751
Q32 დისტანციური მუშაობისას ვგრძნობ მეტ პასუხისმგებლობას და ვმუშაობ მეტს, ვიდრე სამუშაო ადგილზე	.751
Q33 დისტანციური მუშაობისას მიჭირს სამუშაო და არასამუშაო დროის ერთმანეთისაგან გამოიჯვანა	.780
Q34 დისტანციური მუშაობისას ადვილად ვუკავშირდები თანამშრომლებს თან. საკომუნიკაციო ტექ. საშუალებით	.750
Q35 დისტანციური მუშაობისას უკეთ ვახერხებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას	.724
Q36 დისტანციური მუშაობისას ვარ უფრო ბედნიერი, რადგან მეტ დროს ვატარებ ოჯახის წევრებთან ერთად	.725
Q37 დისტანციური მუშაობისას ავტონომია/საკუთარი საქმის დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლ. ზრდის ჩემს მოტივაციას	.724
Q38 დისტანციური მუშაობისას თავისუფლად ვიღებ გადაწყვეტებს შესასრულებელ სამუშაოებთან დაკავშირებით	.726
Q39 დისტანციური მუშაობისას შემძლია ვიმუშაო მაშინაც კი თუ თავს შეუძლოდ ვგრძნობ/ავად ვარ	.748
Q40 დისტანციური მუშაობისას კარიერული წინსვლის შანსები მცირდება, რადგან ხელმძღვ. იშვიათად მხედავს	.782
Q41 დისტანციური მუშაობისას ჩემს ხელმძღვანელს/მენეჯერს კარგად ესმის თუ რას ვაკეთებ ყოველდღიურად	.733
Q42 დისტანციური მუშაობისას ჩემი შედეგების აღიარება ხდება სათანადოდ ხელმძღვანელის/მენეჯერის მიერ	.734