

ორგანიზაციისადმი პერსონალის ერთგულება, როგორც მისი არამატერიალური აქტივი

რეზიუმე

სტატიაში „ორგანიზაციისადმი პერსონალის ერთგულება როგორც მისი არამატერიალური აქტივი“ დასმულია საკითხი იმის შესახებ, რომ რადგან პერსონალის ერთგულება ორგანიზაციას აძლევს შედეგს (ზრდის მის შემოსავლიანობას), იგი უნდა შევიდეს მის არამატერიალურ აქტივების ჩამონათვალში.

სტატიაში განხილულია უცხოელ მეცნიერთა მიერ ჩატარებული კვლევები პერსონალის ერთგულებაზე, მასზე მოქმედ ფაქტორებზე და შედეგის მომტან ცვლილებებზე. ამ გამოკვლევებიდან ირკვევა, რომ იქაც ეს საკითხი ახალია. ამ ფენომენს ისინი კი აღიარებენ, მაგრამ ისინიც ვერ გასცდნენ ერთგულების სოციომეტრულ კვლევებს, ანუ ჯერ კვლევებით არ მომხდარა ერთგულების იდენტიფიცირება და კომპანიების მიერ არც მასზე კონტროლის მექანიზმი შემოთავაზებულა. არადა ბუღალტრული აღრიცხვის საერთაშორისო სტანდარტები არამატერიალურ აქტივს, გარდა შედეგის მოცემისა, რაც კვლევებით უკვე დადგენილია, ამ ორ მოთხოვნასაც უყენებს.

ამ სტატიაში ავტორებს მოყვანილი აქვთ პრაქტიკული კვლევების შედეგები, რომელიც მათ ჩაატარეს მეცნიერ მოვლეს კითხვარის გამოყენებით ჰსპ აფთიაქების ქსელში და ბენზინგასამართ სადგურების ქსელში. გაკეთებულია დასკვნები.

საკვანძო სიტყვები: ორგანიზაციისადმი ერთგულება, არამატერიალური აქტივი, ორგანიზაციით კმაყოფილება, სამუშაოთი კმაყოფილება.

შესავალი

ადამიანებს ასობით სხვადასხვა დამოკიდებულებები აქვთ. ამ სტატიის ფარგლებში ჩვენ ვიხილავთ დასაქმებული ადამიანების სამსახურთან დაკავშირებულ დამოკიდებულებებიდან ერთ-ერთ ძირითადს — ორგანიზაციისადმი ერთგულებას და ვაყენებთ საკითხს მისი არამატერიალურ აქტივებში შეტანის შესახებ.

1. არამატერიალური აქტივების არსი.

არამატერიალური აქტივი, როგორც თვით სახელწოდება გვიჩვენებს ორგანიზაციის ის ქონებაა, რომელსაც მატერიალური სუბსტანცია არ გააჩნია, მაგრამ მატერიალურ ქონებასთან შედარებით ათჯერ და ხშირად ასჯერ მეტად ფასობს. სპეციალურ ლიტერატურაში არამატერიალური აქტივი ასე არის განმარტებული: „არამატერიალურია ისეთი აქტივები, რომლებიც წარმოებს ემსახურებიან ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში, არ გააჩნიათ მატერიალურ-ნივთობრივი ფორმა, მაგრამ აქვთ ღირებულებითი შეფასება და საწარმოსათვის მოაქვთ ეკონომიკური სარგებელი (მოგება)“ [1, გვ. 128].

ბუღალტრული აღრიცხვის საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, არამატერიალური აქტივი არის იდენტიფიცირებადი არაფულადი აქტივი, რომელსაც არ გააჩნია ფიზიკური ფორმა და რომელსაც ორგანი-



ზაცია ფლობს წარმოების ან მიწოდების (საქონლის ან მომსახურების) პროცესში გამოსაყენებლად, იჯარით გასაცემად ან ადმინისტრაციული მიზნებისთვის, არამატერიალური აქტივის ამ განმარტებიდან გამომდინარე, იგი უნდა აკმაყოფილებდეს სამ ძირითად პირობას:

1. უნდა იყოს ორგანიზაციის მიერ კონტროლირებადი.
2. საწარმოს აძლევდეს ეკონომიკურ სარგებელს.
3. უნდა იყოს იდენტიფიცირებადი.

აღრიცხვის საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით დღეს არამატერიალურ აქტივებს მიეკუთვნება: სავაჭრო ნიშანი (მარკა, ემბლემა, სახელწოდება); კომპიუტერული პროგრამული უზრუნველყოფა; ლიცენზია, კონცესია, ფრანჩაიზინგი, იჯარის უფლება, საავტორო უფლება, პატენტი, მოდელი, ნახაზი, პროტოტიპი, საკუთრების უფლება ან წარმოების (მომსახურების, ექსპლოატაციის) უფლება, პუბლიკაცია პერიოდული გამომცემლობა, რეპუტაცია, გუდვილი (რეპუტაცია).

2. ორგანიზაციისადმი პერსონალის ერთგულება (უცხოელი მეცნიერების კვლევები)

ამ ჩამონათვალის გარდა ორგანიზაციაში არსებობს ისეთი ფენომენი, რომელსაც ეწოდება ორგანიზაციისადმი პერსონალის ერთგულება და რომელიც დიდ გავლენას ახდენს ორგანიზაციის ქმედუნარიანობაზე, სიცოცხლისუნარიანობაზე, შედეგიანობაზე, კონკურენტუნარიანობაზე, აღრიცხვით კი, არსად არ აღირიცხება. რა ფენომენია პერსონალის ერთგულება და უნდა აღირიცხებოდეს თუ არა იგი ორგანიზაციის აქტივებში?

პერსონალის ერთგულება ორგანიზაციისადმი თითოეული დასაქმებულის დამოკიდებულებას ასახავს. ეს დამოკიდებულება ემოციურია და მას აყალიბებს ინდივიდის მიერ ორგანიზაციის ფასეულობების მიღება-

არმილება. ეს ისეთი მდგომარეობაა, როცა ინდივიდი ორგანიზაციას აიგივებს თავის თავთან, მთლიანად და სრულად იღებს მის მოცემულობებს, მათ თვლის საკუთარ მოცემულობებად და თავის როლს ორგანიზაციაში დიდი ერთგულებით, თავდადებით, შეიძლება ითქვას სიყვარულით ასრულებს.

არსებობს სხვა მოსაზრებებიც:

მეცნიერი **სალანჩიკი** თვლის, რომ ორგანიზაციისადმი ინდივიდის ემოციური ერთგულება მით უფრო ძლიერია, რაც უფრო ნათელია მის მიერ ამ ორგანიზაციაში დასაქმების მოტივები, რაც უფრო მეტი ჰქონდა მას ამ ორგანიზაციის შესახებ ინფორმაცია მის იქ დასაქმებამდე [3].

პორტერი, სტირსი და ბონლიანი ამტკიცებენ, რომ დასაქმებულის ერთგულება ორგანიზაციისადმი სამი ელემენტისაგან შედგება:

1. ორგანიზაციის ფასეულობების მტკიცედ აღიარება;

2. სურვილი ნებაყოფლობით ემსახუროს ორგანიზაციას.

3. ძლიერი მისწრაფება იყოს მხოლოდ ამ ორგანიზაციის კოლექტივის წევრი [4].

სტირსი ინდივიდის ერთგულებას ორგანიზაციისადმი საფუძვლად უდებს გატაცება მისით, მისი ფასეულობებით, მისი საქმიანობით და მისი ლიდერებით [5].

სხვა მეცნიერები აკრიტიკებენ **სტირსს** და ამტკიცებენ, რომ ერთგულება და გატაცება სხვადასხვა რამეა. გატაცება საქმემ იცის. ინდივიდი შეიძლება მთლიანად გატაცებული იყოს თავისი საქმით, სერიოზულად ასრულებდეს მას და აძლევდეს დიდ მნიშვნელობას, მაგრამ არ იყოს ორგანიზაციის ფასეულობებისადმი ერთგული. მაშასადამე, თუ ინდივიდს აქვს სამუშაოსთან ერთობის გრძნობა, მაშინ საქმე გვაქვს სამუშაოთი გატაცებასთან, ხოლო თუ განიცდის ორგანიზაციასთან ერთობის გრძნობას, მაშინ – ორგანიზაციისადმი ერთგულებასთან [6].

როგორც სამუშაოთი გატაცება, სამუშაოთი კმაყოფილება, ისე ორგანიზაციისადმი ერთგულება ინდივიდის პოზიციებია, მაგრამ განსხვავება იმაშია, რომ ეს უკანასკინელი ხანგრძლივია, ხშირად მუდმივიც კი, მას დრო ვერ ჭამს. პირველი ანუ, სამუშაოთი კმაყოფილება ინდივიდს შეეცვლება მაშინვე, როგორც კი ამ სამუშაოს შესრულების პირობებში, ან სამუშაოს ოპერაციებში, რაიმე ცვლილება მოხდება.

ორგანიზაციისადმი ერთგულების სამი ტიპი შემოგვთავაზა მეცნიერმა **ეტციონმა** [7]:

1. მორალური ერთგულება.

2. ანგარებით ერთგულება.

3. გაუცხოვებული ანუ იძულებითი ერთგულება.

მორალური ერთგულება გვიჩვენებს თანამშრომლის თავდადებას თავისი დამსაქმებელი ორგანიზაციის მიმართ, იმის გამო, რომ ის ხედავს მის სოციალურ მიზნებს.

ანგარებითი ერთგულება ეფუძნება ორმხრივ სარგებელს. დასაქმებულები ორგანიზაციის მიზნის და ამოცანების ერთგულნი არიან და ორგანიზაციაც არ რჩება ვალში, მათი შრომა და ასეთი თავდადება სათანადოდ ფასდება.

იძულებითი ერთგულება გაუცხოებული ერთგულების პირობითი სახელწოდებაა. იგი შეიძლება ჰქონდეთ ტყვეთა ბანაკების და სასჯელალსრულების დაწესებულებების თანამშრომლებს.

მეორე უცხოელმა მეცნიერმა **კანტერმა** ასევე შემოგვთავაზა ერთგულების სამი ფორმა [8]: 1. შრომის სტაჟზე დაფუძნებული ერთგულება. 2. ჯგუფის შეკრულობაზე დაფუძნებული ერთგულება. 3. მართული ერთგულება.

სტაჟზე დაფუძნებული ერთგულება ანგარიშიანია. დასაქმებული ინდივიდი ანგარიშობს, რა სჯობია მისთვის, ნავიდეს ორგანიზაციიდან თუ დარჩეს მის წევრად.

ჯგუფის (ბუნდის) შეკრულობაზე დაფუძნებული ერთგულება გვიჩვენებს ინდივიდის მიერ წინა სოციალური კავშირების დარღვევას და მის დამსაქმებელ ორგანიზაციის შიგა გუნდში მთელი არსებით – შეხედულებებით, ფასეულობებით და ა. შ. მიკუთვნებას.

მართული ერთგულება გვიჩვენებს ინდივიდის ისეთ პოზიციას, როცა მან უარი თქვა თავის საკუთარ ადრეულ „მე“-ზე და მოახდინა მისი ახალი ფორმირება დამსაქმებელი ორგანიზაციის ნორმების და ფასეულობების ჩარჩოში.

ასევე სამი სახის ერთგულებას გვიხასიათებენ **სტივენ რობინზი და ტიმოთე ჯაჯი** [9, გვ. 25]:

1. ავთენტური ერთგულება: ორგანიზაციასთან ემოციური კავშირი და მისი ფასეულობებისადმი რწმენა.

2. ხანგრძლივი ერთგულება: ორგანიზაციაში დარჩენის ეკონომიკური ღირებულების შედარება მის დატოვებასთან. დაქირავებული შეიძლება დამქირავებლის ერთგული იყოს, როცა მას კარგად უხდიან და ფიქრობს, რომ სამსახურის მიტოვება მის ოჯახს დააზარალებს.

3. ნორმატიული ერთგულება: ორგანიზაციაში ეთიკური ან მორალური მიზეზებით დარჩენის ვალდებულება. დაქირავებული, რომელიც ახალ ინიციატივას ხელმძღვანელობს. შეიძლება დამქირავებელთან დარჩეს, რადგან ფიქრობს, რომ თუ იგი მიატოვებს, დამქირავებელი ბედის ანაბარა დარჩება.

როგორც ჩანს, ორგანიზაციისადმი ერთგულებასა და პროდუქტულობას შორის დადებითი კავშირი არსებობს, მაგრამ ეს კავშირი მოკრძალებულია, ისევე როგორც სამსახურში ძლიერი ჩართულობის დროს, გამოკვლევამ აქაც ორგანიზაციისადმი ერთგულებასა და სამსახურის გაცდენა-დატოვებას შორის უარყოფითი კავშირი აჩვენა. ზოგადად, როგორც ჩანს აფექტური ერთგულება უფრო მჭიდროდაა დაკავშირებული ორგანიზაციის ისეთ შედეგებთან, როგორც არის სამუშაოს შესრულება და სამსახურის დატოვება, ვიდრე ერთგულების დანარჩენი ორი განზომილება. ერთ-ერთმა გამოკვლევამ აჩვენა, რომ აფექტური ერთგულება შემთხვევათა 72%-ში ახდენს შედეგების (ამოცანის ნიშან-თვისებების აღქმა, კარიერით კმაყოფილება, სამსახურის მიტოვების განზრახვა) პროგნოზირებას, ნორმატიული ერთგულება შემთხვევათა 36%-ში, ხოლო ხანგრძლივი ერთგულება 7%-ში. ხანგრძლივი ერთგულების დაბალი შედეგი გვაფიქრებინებს, რომ სინამდვილეში ეს ძლიერი ერთგულება არ არის დამქირავებელზე „მიბმულ“ დაქირავებულის თავდადებისა (აფექტური ერთგულება) ან მოვალეობის (ნორმატიული ერთგულება) ნაცვლად

ხანგრძლივი ერთგულება ახასიათებს მხოლოდ იმიტომ, რომ უკეთესი გამოსავალი არ არსებობს.

ერთგულების ორი ტიპი შემოგვთავაზებს მეცნიერებმა **სტოუმ** და **სალანჩიკმა: პირველია, ერთგულება, ორგანიზაციის და მხოლოდ – ძველი ერთგულება**. როცა ინდივიდი თავის სამსახურს თავის „მე“-სთან აიგივებს, ეს უკვე არის მისი აქტიური პოზიტიური პოზიცია. იგი მზადაა მუდმივად იყოს ამ ორგანიზაციის წევრი და იშრომოს მისი კეთილდღეობისთვის. ქცევითი ერთგულების ინდივიდი ფსიქოლოგიურ ეფექტს იღებს იმიტომ, რომ მან სწორი არჩევანი გააკეთა ამ ორგანიზაციაში დასაქმებით.

ორგანიზაციისადმი ერთგულების სოციომეტრულ კვლევებს მრავალი ქვეყანა ახორციელებს. კვლევები ძირითადად დასაქმებული ინდივიდების ანკეტირებით ხორციელდება. ამჟამად შედარებით ინტენსიურად გამოიყენება მეცნიერ **მოვდესუს** მიერ შემუშავებული ორგანიზაციისადმი ერთგულების ანკეტა, რომელიც 15 კითხვისგან შედგება. არსებობს მეცნიერ **ურომის** მიერ შედგენილი 9 კითხვიანი ანკეტაც.

დასაინანია, რომ საქართველოში არც კვლევითი ორგანიზაციები, არც უნივერსიტეტები და არც ცალკეული მეცნიერები ამ საკითხზე არ მუშაობენ. ასეთი კვლევებით დაინტერესებული უნდა იყოს ცალკეული კომპანიებიც. განა მათ ინტერესებში არ უდნა იყოს, რომ გაიგონ, როგორია მათთან დასაქმებულების ერთგულების ხარისხი მათ მიმართ. პერსონალის ერთგულება ხომ მათ დიდ შემოსავალს აძლევთ? საქართველოში ეს საკითხი არც მაკრო და არც მიკრო დონეზე არ დასმულა. არადა, ჩვენი აზრით, ორგანიზაციისადმი პერსონალის ერთგულება მისი აქტივია, ქონებაა. ერთგულება დადებითად მოქმედებს ორგანიზაციის საქმიანობის შედეგებზე. რაც მაღალია ერთგულების ხარისხი და რაც მასიურია იგი, მით ნაკლებია კონფლიქტები და მაღალია ორგანიზაციის სიცოცხლისუნარიანობა და შემოსავლიანობა.

ორგანიზაციისადმი ერთგულების კვლევებით დაკავებული მეცნიერები ასახელებენ დასაქმებულთა ერთგულებაზე მოქმედ ფაქტორებს და შედეგის მომცემ ცვლადებს. მათ რიცხვშია:

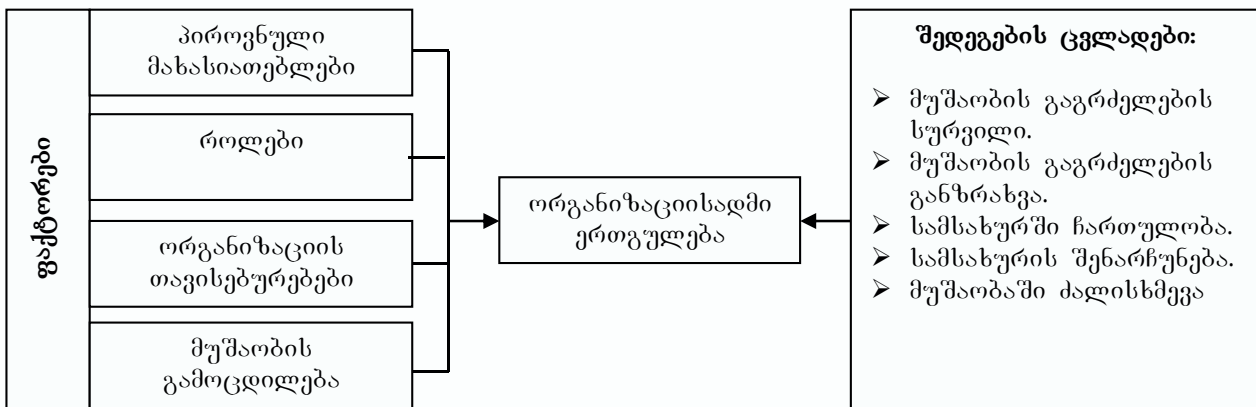
პიროვნული მახასიათებლები;

- როლები;
- ორგანიზაციის თავისებურებები;
- სამუშაო გამოცდილება;
- მუშაობის გაგრძელების სურვილი;
- მუშაობის გაგრძელების განზრახვა;
- სამსახურში ჩართულობა;
- სამსახურის შენარჩუნება;
- მუშაობაში ძალისხმევა (ნახაზი 1).

ამ ჩამონათვალში პირველია პიროვნული მახასიათებლები. 1979 წელს მეცნიერმა **სტირსმა** ჩაატარა გამოკვლევა საავადმყოფოებში 382 თანამშრომელზე **მოვდესუს** ანკეტის გამოყენებით და დაადგინა, რომ მართლაც ძალზე დიდია კავშირი დასაქმებულთა პირად მახასიათებლებსა და ორგანიზაციისადმი მათ ერთგულებას შორის.

ორგანიზაციისადმი ერთგულების დადგენის **მოვდესუს** მიერ შედგენილი ტესტური შემონმება მოიცავდა შემდეგ კითხვებს:

1. ბიოგრაფიული მონაცემები (წლოვანება, სქესი, ოჯახური მდგომარეობა და ა. შ.).
2. დაკავებული თანამდებობა.
3. რამ გადაანწყვეტინა ამ ორგანიზაციაში დასაქმება?
4. როგორი აქვს მუშაობის სტაჟი?
5. რამდენად მნიშვნელოვანია მისთვის თავისი ორგანიზაციის პრესტიჟი და მომავალი?
6. რა განათლება აქვს მიღებული?
7. უზრუნველყოფს ორგანიზაცია დასაქმებულის შემოქმედებით სრულყოფას, ინიციატივის გამოჩენას?
8. რა პროფესიულ წარმატებას მიაღწია ორგანიზაციაში?
9. კმაყოფილია ანაზღაურებით?
10. შეუძლია თუ არა თავისი უნარებით წინ წასწიოს ორგანიზაცია?
11. მოსწონს თავისი ორგანიზაცია?
12. რა მიზეზებით, რატომ მოსწონს თავისი ორგანიზაცია?



ნახაზი 1. ორგანიზაციისადმი პერსონალის ერთგულების გამომწვევი ფაქტორები და შედეგის მომცემი ცვლადები [10]



13. დავალების შესრულებისთვის აქვს ყველა საჭირო ინფორმაცია?

14. შეიძლება დაანინაურონ?

15. ნათელია მისთვის ორგანიზაციის პერსპექტივები?

მსგავსი კვლევები ჩაატარეს **მორსმა** და **შერმანმა** 1981 წელს, **გრებინიკმა** და **ალიუტომ** 1972 წელს და სხვებმა. **გრებინიკმა** და **ალიუტომ** აღმოაჩინეს, რომ ქალები უფრო ერთგული არიან ორგანიზაციისადმი, ვიდრე კაცები, **მორსმა** და **შერმანმა** კი დაადგინეს, რომ რაც უფრო მაღალია დასაქმებულის განათლების დონე, მით უფრო დაბალია მისი ორგანიზაციისადმი ერთგულების დონე. მან იცის, რომ შანსი აქვს უკეთეს ორგანიზაციაში დასაქმდეს და ამიტომ არ იჩენს უკვე დასაქმებულ ორგანიზაციის მიმართ დიდ ერთგულებას.

3. დამოუკიდებელი კვლევა და მისი შედეგი

მეცნიერ **მოვდეუს** კითხვარის გამოყენებით ჩვენ დამოუკიდებლად, ორ ფოკუს-ჯგუფში ჩავატარეთ კონფიდენციალური ინტერვიურება. ერთი ფოკუს-ჯგუფი შეირჩა ქ. თბილისის პსპ აფთიაქების თანამშრომლებიდან, მეორე კი – ქ. თბილისის ბენზინგასამართი სადგურების თანამშრომლებიდან. აფთიაქებიდან შერჩეულ ფოკუს-ჯგუფში გამოიკითხა 20 თანამშრომელი (15 ქალი, 5 მამაკაცი), ბენზინგასამართი სადგურიდან კი – 30 თანამშრომელი (25 მამაკაცი, 5 ქალი).

ბამოკითხვის შედეგი ავთიაქების ქსელში:

1. მამაკაცები, რომლებიც ამჟამად ამ ქსელში დისტრიბუტორებად მუშაობენ, ეძებენ სხვა სამსახურს.

2. ბამოკითხული 15 ქალიდან 7-ს აქვს ადგილზე მუშაობის 8—10 წლის სტაჟი და ისინი სხვა ორგანიზაციაში გადასვლას არ აპირებენ.

3. ბამოკითხული 15 ქალიდან 3 არის 45—50 წლის

და არც თუ დიდი ხელფასის მიუხედავად, მათ მოსწონთ თავიანთი ორგანიზაცია.

4. რესპოდენტი ქალებიდან ორმა გამოთქვა უკეთესი სამსახურის სურვილი, რადგან მუშაობენ მოლარებად, რაც არ შეესაბამება მათ უმაღლეს განათლებას.

ამრიგად, სააფთიაქო ქსელის დასაქმებულთა ფოკუს-ჯგუფის ანკეტირებით დადგინდა, რომ:

➤ მამაკაცები ნაკლებად ერთგულნი არიან ორგანიზაციის;

➤ რესპოდენტი ქალებიდან მეტ ერთგულებას ორგანიზაციისადმი იჩენენ საპენსიო ასაკს მიტანებული ქალები, ადგილზე მაღალი სტაჟის მქონე და შედარებით დაბალი განათლების მქონე ქალები.

ბამოკითხვის შედეგები ბენზინგასამართ სადგურებში:

1. ბამოკითხულ 25 მამაკაციდან მხოლოდ სამმა გამოთქვა სამსახურით სრული კმაყოფილება. მათი ასაკი 35—40 წელი, განათლება – საშუალო.

2. ბამოკითხული ქალებიდან, რომლებიც მოლარებად მუშაობენ, ყველა უარყოფითად იყო განწყობილი თავისი ორგანიზაციის მიმართ. სამი, რომელთაც უმაღლესი განათლება ჰქონდათ თვლიდნენ, რომ თანამდებობა და მისი ადექვატური ხელფასი მათთვის არ იყო შესაფერისი, ორს კი არ მოსწონდა კოლექტივში არსებული კლიმატი.

ამრიგად, ბენზინგასამართ სადგურებში დასაქმებულთა ანკეტირებით დადგინდა, რომ:

➤ ქალები ნაკლებად არიან ერთგულნი ამ ორგანიზაციის;

➤ მამაკაცებიდან ერთგულნი არიან შედარებით მაღალი ასაკის და დაბალი განათლების მამაკაცები.

დასკვნა

ორგანიზაციისადმი დასაქმებულთა ერთგულების ჩვენი კვლევებიდან იმ საერთო დასკვნის გამოტანა შეიძლება, რომ მართალია ქალები ორგანიზაციისადმი მეტი ერთგულებით გამოირჩევიან, მაგრამ აქაც მნიშვნელობა აქვს ორგანიზაციის პროფილს და კოლექტივს. ქალებს არც ყველა სამუშაოს შესრულება შეუძლიათ და არც ყველანაირ კოლექტივში მუშაობა. ეს დასკვნა გაგვაკეთებინა ბენზინგასამართზე დასაქმებულ ქალებზე დაკვირვებამ, რომლებიც მართალია ქალურ საქმეზე – მოლარეებად მუშაობენ, მაგრამ არ მოსწონთ მამაკაცების კოლექტივში მუშაობა.

რეკომენდაცია

ჩვენი წინადადებაა, რომ საქართველოს კვლევითი ინსტიტუტები, უნივერსიტეტების კვლევითი ცენტრები,

ცალკეული მეცნიერები (ეკონომისტები, ფსიქოლოგები) და კომპანიების კვლევითი ლაბორატორიები დაინტერესდნენ ორგანიზაციებისადმი დასაქმებული პერსონალის ერთგულების კვლევით, რადგან ეს არის მათი მაღალმედეგიანი აქტივი. სამწუხაროა, რომ დღეს ორგანიზაციისადმი პერსონალის ერთგულება თეორიულ დონეზეც არ მოიხსენება აქტივად. არადა, ვფიქრობთ ის უნდა შედიოდეს კომპანიის არამატერიალურ აქტივებში.

მანანა ხარხელი

თსუ ასისტენტ-პროფესორი

ტრისტან ჯინჩარაძე

თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი, პროფესორი

ლიტერატურა:

1. მესხია ი., ჯვალალონია დ., ბუღალტრული აღრიცხვა, ბიზნეს-კურიერი, თბ., 2006, გვ. 128.
2. Buchanan R. Personality (New-York: Henny Holf and Company. Inc. 1974.
3. Salancik M. Emotions of human-person, Lankaskir, 1974.
4. Porter E., Steers H., Bonlian S. Modern Human Relations at work, Dryden Press, 1974.
5. Stirs C. Annual Review of Psychology, New-York, Academic Press, 1979.
6. Bern D. Indastmail Psychology, 1976.
7. Etziani M., The devoted position for the organization, 1961.
8. Kanter R. Work-satisfaction and Organisation satisfaction, 1968.
9. სტივენ რობინსი, ტიმოთე ჯაჯი, ორგანიზაციული ქცევის საფუძვლები, თბ., 2009, გვ. 25.
10. Mowday R., Porter L., Steers R. Employee-Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenieceism and Turnover (New-York, Academic Press, 1982, p. 30.

BIBLIOGRAPHY:

1. Meskhia I., Jalagonia D., Accounting records, Business-currier, Tb.2006., p.128
2. Buchanan R. Personality (New-York: Henny Holf and Company. Inc. 1974.
3. Salancik M. Emotions of human-person, Lankaskir, 1974.
4. Porter E., Steers H., Bonlian S. Modern Human Relations at work, Dryden Press, 1974.
5. Stirs C. Annual Review of Psychology, New-York, Academic Press, 1979.
6. Bern D. Indastmail Psychology, 1976.
7. Etziani M., The devoted position for the organization, 1961.
8. Kanter R. Work-satisfaction and Organization satisfaction, 1968.
9. Styven Robins, Thimote Jadge, The fundamentals of organizational behavior, Tb.2009, p.25
10. Mowday R., Porter L., Steers R. Employee-Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenieceism and Turnover (New-York, Academic Press, 1982, p. 30.

**STAFF DEVOTION TO THE ORGANIZATION, AS IT'S INTANGIBLE ASSETS
(ACCORDING TO THE RULE OF THE QUESTION)**

**MANANA KHARKHELI, TSU ASSISTANT-PROFESSOR
TRISTAN JINCHARADZE, PROFESSOR**

S U M M A R Y

In the article “**Staff devotion to the organization, as it's INTANGIBLE ASSETS**” is raised a question that staff devotion gives the result to the organization (increases it's income), it must be included in the list of its.

In the article it is discussed the researches of foreign scientists about staff devotion, its influenced factors and changes causing the result. From these researches it is clear that this question is new there too. They admit this phenomenon, but they can't look far from these sociological researches about devotion, it means that the identification of devotion hasn't happened yet and the mechanism of controlling it hasn't been suggested by the companies. The international standards of accounting records of nonmaterialistic activities besides the results demands two things according the researches.

The author of this article has a research about staff devotion to the organization using the questionnaire of scientist Mouvdeus in PSP drugstores and Petrol station. The conclusions are drawn.

Key words: Devotion to the organization, intangible assets, organizational satisfaction, work satisfaction.