

**სამსახურით კმაყოფილება და თანამშრომელთა გადინება - საავიაციო სფეროს
გამოწვევები**

ანა ყაზაიშვილი

კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, ასისტენტ პროფესორი

დიანა კუჭუაშვილი

საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი სეუ, მაგისტრი

გიორგი ჯანჯღავა

საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი სეუ, მაგისტრი

აბსტრაქტი

თანამშრომელთა გადინება ბიზნესისთვის მუდმივად აქტუალური და რთულად დასაძლევია გამოწვევაა. არაერთი კვლევა არსებობს მიზეზებთან, ისევე როგორც გადინების ოპტიმალურ მაჩვენებლებთან დაკავშირებით. საავიაციო სფერო მნიშვნელოვნად განსხვავდება ბევრი სხვა სფეროსგან თავისი სპეციფიკით, შესაბამისად თანამშრომელთა გადინების პრობლემის კვლევა ამ სექტორისთვის საკმაოდ მნიშვნელოვანია. საავიაციო სფერო სწრაფად მზარდი ინდუსტრიაა, რომელიც მუდმივად განიცდის ტექნოლოგიურ პროგრესს და მოთხოვნის ზრდას, რომლის მიზეზი ხელმისაწვდომი ავიაბილეთები, დაბალბიუჯეტური ავიაკომპანიების მზარდი არჩევანი, ასევე მზარდი ეკონომიკებია. კვლევა მიზნად ისახავდა საავიაციო სფეროში დასაქმებული ადამიანების მიერ სამსახურის დატოვების ძირითადი მიზეზების დადგენას სფეროს გამოწვევების დადენის მიზნით.

საკვანძო სიტყვები: თანამშრომელთა გადინება, სამსახურით კმაყოფილება, ავიაცია.

JEL: J50; M54

DOI: 10.52244/c.2024.11.28

შესავალი

სამუშაოთი კმაყოფილება და თანამშრომელთა გადინება თანამედროვე ორგანიზაციებში ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გამოწვევებია მენეჯმენტისთვის, რომლებიც განსაკუთრებით აქტუალურია ისეთ დინამიკურ და მაღალრისკიან ინდუსტრიებში, როგორც არის საავიაციო სექტორი.

ავიაციის სფერო, რომელიც მოიცავს მრავალი პროფესიის წარმომადგენლებს, მფრინავებიდან და ტექნიკოსებიდან მომსახურების პერსონალამდე, ითხოვს მაღალი დონის კომპეტენციას, პასუხისმგებლობასა და სტრესთან გამკლავების უნარს.

თანამშრომელთა სამუშაო კმაყოფილება პირდაპირ აისახება მათ მოტივაციასა და პროდუქტიულობაზე, რაც მჭიდრო კავშირშია უსაფრთხოებისა და მომსახურების ხარისხთან (Masi, Amprim, Ferraris, & Priano, 2023). მიუხედავად იმისა, რომ საავიაციო ინდუსტრიას აქვს სტაბილური ზრდის ტენდენცია და გლობალური მნიშვნელობა, სექტორში ხშირად ვხვდებით თანამშრომელთა გადინებას. ეს გამოწვეულია სამუშაო პირობებით, როგორცაა გრძელი სამუშაო საათები, სტრესული გარემო და შეზღუდული შესაძლებლობები პირადი და პროფესიული ბალანსისთვის (Mansour & Azeem, 2024).

გადინება არა მხოლოდ ზრდის მენეჯმენტისა და ოპერაციულ ხარჯებს, არამედ იწვევს გამოცდილების და ცოდნის დაკარგვას, რაც საბოლოოდ მოქმედებს ავიაციის უსაფრთხოებასა და ოპერატიულ ეფექტურობაზე.

მოცემული ნაშრომის მიზანია განიხილოს საავიაციო სფეროში სამუშაო კმაყოფილებისა და თანამშრომელთა გადინების ძირითადი მიზეზები, მათი გავლენა ორგანიზაციის მუშაობასა და განვითარების შესაძლებლობებზე, და შემოგვთავაზოს სტრატეგიები, რომლებიც მიზნად ისახავს ამ პრობლემების მართვას.

სამსახურით კმაყოფილება და მისი გავლენა თანამშრომელთა მოტივაციაზე

მოტივაცია არის მდგომარეობა, როდესაც ადამიანი მაქსიმალურად არის ჩართული პროცესებში, მწარმოებლურია, მეტს აძლევს ორგანიზაციას და ერთგულია მისი კომპანიის. საწარმოში, თანამშრომლები ხარისხიანი შესრულებისთვის უნდა იყვნენ სათანადოდ დაჯილდოვებულნი და მათი წვლილი იქნეს აღიარებული. გამომდინარე იქიდან, რომ სამოტივაციო სისტემა ყველა ორგანიზაციაში ერთნაირად ვერ იმუშავებს, მენეჯერის ამოცანაა, რომ შექმნას თანამშრომლების საჭიროებიდან გამომდინარე სამოტივაციო პროგრამა და შესთავაზოს აღნიშნული მათ (ქიქოძე, 2022).

მოტივაციისთვის აუცილებელია, რომ სამოტივაციო სქემა პასუხობდეს თანამშრომელთა მოთხოვნებს. თუ მენეჯერი ორგანიზაციაში იყენებს მოტივაციის საერთო პროგრამას, შესაძლოა არაეფექტური იყოს, რადგან ზოგ თანამშრომელს შეიძლება სხვა მოთხოვნები ჰქონდეს და არ პასუხობდეს მის საჭიროებებს (აროშიძე, 2018).

სამუშაოს შესრულების დროს მნიშვნელოვანია გვქონდეს იმის განცდა, რომ ჩვენი საქმე ვიღაცას სჭირდება, რომლის საშუალებითაც ვსწავლობთ, ვაკეთებთ, ვიღებთ გამოწვევებს და ვასრულებთ რთულ ამოცანებს. როდესაც ეს შეგრძნება ყალიბდება, ამ დროს ადამიანი უფრო მოტივირებული, ენერგიული და მეტად ჩართულია პროცესებში (ლაშქარაშვილი, 2020).

არსებობს ისეთი შემთხვევები, როდესაც კომპანიის მენეჯერები იყენებენ მატერიალურ წახალისების ფორმებს (პრემიები, ბონუსები) მაგრამ ვერ ღებულობენ იმ შედეგს რომელიც უნდა გამოიწვიოს წახალისების აღნიშნულ ფორმებს. მნიშვნელოვანია, რომ მენეჯერებმა წახალისების ფორმების შემუშავებამდე გაარკვიონ თანამშრომლების სტიმულირების გამომწვევი ფაქტორები, რათა არ მოხდეს აცდენა დამსაქმებლისა და თანამშრომლის შეხედულებებს შორის. ის სამოტივაციო პროგრამა, რომელიც შემუშავებული არის

კომპანიის მენეჯერის სუბიექტური თვალსაზრისით, შესაძლოა არ იყოს შედეგის მომტანი და მოხდეს რესურსების არაეფექტიანი გახარჯვა (ციმაკურიძე & ციმაკურიძე, 2020).

კავშირი თანამშრომელთა კმაყოფილებასა და თანამშრომელთა გადინებას შორის

კადრების დენადობა ნებისმიერი ორგანიზაციისთვისაა დამახასიათებელი, რადგან ორგანიზაციიდან ზოგი გადის პენსიაზე, ზოგს ხელშეკრულების ვადა ეწურება და ამ რეჟიმში მუშაობს ორგანიზაცია (ბიჭიაშვილი, 2018).

დასაქმებულები კარიერაში განვითარებისთვის გამოსავალს სამსახურის გამოცვლაში ხედავენ. ამის მიზეზი შესაძლოა იყოს ისეთი ორგანიზაციული პოლიტიკა, რომელსაც შემუშავებული არ აქვს პერსონალის განვითარების გეგმა. მსგავსი ორგანიზაციები თანამშრომლებს კარიერის განვითარების გეგმას ვერ აწოდებენ და აქედან გამომდინარე დასაქმებულებულები კარიერის განვითარებისთვის სამსახურის გამოცვლას მიმართავენ. შესაბამისად ორგანიზაციებში სადაც კარიერული განვითარების გეგმა ცნობილია, თანამშრომლები უფრო მეტად არიან მოტივირებული და ჩართული სამუშაოში, რადგან იციან თუ ორგანიზაციაში ბევრ წელს გაატარებენ მათ დაწინაურების და ანაზღაურების გაზრდის შანსი მიეცემათ, ხოლო ორგანიზაციები, რომლებშიც მსგავსი პოლიტიკა არ არის შემუშავებული მენეჯმენტის მხრიდან, ისინი კადრების გადინების წინაშე აღმოჩნდებიან (სურმალიანი, 2021).

Forbes კვლევის თანახმად, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 1.2 მილიონმა ადამიანმა, გამოკითხულთა მესამედმა, დაწინაურებიდან 1 თვის შემდეგ დატოვა სამსახური. Forbes გვიზიარებს დასაქმებულების დაწინაურების შემდგომ წამოსვლის მიზეზებს: 1. შეუსაბამო ანაზღაურება. დასაქმებულები ზოგჯერ ორგანიზაციის შიდა წყაროებიდან აწინაურებენ თანამშრომლებს, ცვლიან მის პოზიციას და სამუშაოს მოთხოვნებს ანაზღაურების კორექტირების გარეშე. 2. მხარდაჭერის ნაკლებობა. პოზიციის ცვლილებიდან პირველი 90 დღის განმავლობაში უნდა მოხდეს დაწინაურებულთან პერიოდული შეხვედრები, განხილული უნდა იქნეს შესრულებული სამუშაო და ის პრობლემები, რომლის წინაშეც აღმოჩნდა თანამშრომელი (Wells, 2023).

საავიაციო სფეროს სპეციფიკა

ავიაციის გლობალური ბუნება HR მენეჯმენტს სირთულის კიდევ ერთ ფენას ჰმატებს. ავიაკომპანიები და აეროპორტები ემსახურებიან უამრავ ადამიანს, რაც მოიცავს ბევრ საკანონმდებლო საკითხს, კულტურულ ნორმებსა და ენობრივ მოთხოვნებს. ადამიანური რესურსების პროფესიონალები უნდა გაუმკლავდნენ ამ სირთულეებს, ხელი შეუწყონ მრავალფეროვნებას და ინკლუზიურობას.

უსაფრთხოება და კომფორტი, ეს ორი ცნება ზოგჯერ ურთიერთსაწინააღმდეგო ფაქტორებია, რაც გამოიხატება იმაში რომ პერსონალი მუდმივად არის დაკვირვების ქვეშ, უამრავი კამერა აკვირდება მათ სამუშაო პროცესებს, მაგრამ ამდროულად სწორედ ეს

ქმნის უსაფრთხოების შეგრძნებას და მცირედ დისკომფორტსაც მთლიანი ორგანიზაციისთვის, რა თქმა უნდა, ამის გამო ვერ შეიცვლება ორგანიზაციული კულტურა და სპეციფიკა, რადგან ეს ყველაფერი წლების განმავლობაში იღებს სათავეს, აქედან გამომდინარე აუცილებელია, პერსონალს ამ ყველაფერთან შეგუებაში დაეხმაროს უმაღლესი რგოლები, რომელიც მართვის ყველაზე მაღალ საფეხურზე იმყოფებიან, მათი ქცევებიდან გამომდინარე იმოქმედებს მომუშავე პერსონალი, თუ ისინი დაიცავენ უსაფრთხოების ზომებს, რასაც მოითხოვს კონკრეტული სფერო, შესაბამისად უკვე პერსონალიც შეეგუება შესაბამისი ნორმების და უსაფრთხოების წესების დაცვას (დამბაშიძე, 2019)

ავიაციაში ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია დროის სწორად გადანაწილება, ხშირ შემთხვევაში ვერ ვიაზრებთ დროის სწრაფად სვლას, განსაკუთრებით ეს მაშინ ხდება, როდესაც შეხება ასეთ სპეციფიკურ სფეროსთან გვიწევს, ეს არის ადგილი, სადაც დრო მეტად ასწრაფებულია და არასდროს წყდება სამუშაო პროცესი, იქ მომუშავე პერსონალი და ხელმძღვანელობა მუდმივად დაკვირდების პროცესში არიან. დროის არასწორი მენეჯმენტი ხშირ შემთხვევაში ცუდ შესრულებულ სამუშაოს ნიშნავს, აღსანიშნავია ის ფაქტი რომ, ხშირად უწევს ორგანიზაციას დამატებითი კადრების აყვანა, რადგან გაუმკლავდეს მგზავრთა დიდ ნაკადებს, ამ შემთხვევაში სწრაფად უნდა მოხდეს პერსონალის შერჩევა, რაც უკვე დროსთან მიმართებაში ზუსტ გათვლებს საჭიროებს (დუშუაშვილი, 2016).

კვლევა

კვლევის სამიზნე აუდიტორიად შეირჩა საავიაციო სფეროში დასაქმებული ადამიანები, სულ 91 ადამიანი. აღნიშნული გამოკითხვები საავიაციო სფეროს სხვადასხვა სექტორში არიან დასაქმებული, თუმცა სამუშაოს სპეციფიკა მეტ-ნაკლებად მსგავსია. რესპოდენტთა სქესის თანაფარდობა თითქმის თანაბარი იყო: მამრობითი სქესის 51%, მდედრობითი 49%.

დასაქმებულთა დიდი ნაწილი აღნიშნავს, რომ თანამშრომელთა გადინება საავიაციო სფეროდან მაღალია, რაც ძირითად შემთხვევაში თავად სფეროს სპეციფიკიდან გამომდინარე არსებულ ხშირ ცვლილებებს უკავშირდება. რესპოდენტთა 65%-ის თქმით, სამუშაოს თავისებურება მათ მოტივაციაზე მოქმედებს, ძირითად გამოწვევებად კი სტრესული სამუშაო გარემო, სეზონურად გაზრდილი დატვირთვა, მაღალი პასუხისმგებლობა და არასტანდარტული სამუშაო რეჟიმი დასახელდა.

სავიაციო სფეროს სეზონურობა ახასიათებს, მაგ. ზაფხულის პერიოდში გაზრდილი მოთხოვნის გამო თანამშრომელთა დატვირთვა იზრდება. გარდა ამისა, თანამშრომელთა უმრავლესობა 12 ან 24 საათიან რეჟიმში მუშაობს, რაც სტანდარტული სამუშაო რეჟიმისგან მკვეთრად განსხვავებულია, შესაბამისად მათი მოტივაცია მნიშვნელოვნად არის დაკავშირებული დამატებით ბენეფიტებთან, რომელთა მოლოდინიც თანამშრომლებს კომპანიებისგან აქვთ.

რესპოდენტთა 50%-მა ასევე აღნიშნა, რომ თანამშრომელთა გადინება მათ მოტივაციაზე აისახება, რადგან ეზრდებათ დატვირთვა. მიუხედავად იმისა, რომ დატვირთული სეზონის დროს დროებითი კადრების დამატება გათვალისწინებულია, როგორც აღმოჩნდა, თანამშრომლებს ზეგანაკვეთური მუშაობა მაინც უწევთ, რომელიც 56%-ის თქმით არაანაზღაურებადია, გარდა ამისა ხშირია ცვლების გადაბმის შემთხვევები, რაც ანაზღაურების შემთხვევაშიც კი უარყოფითად აისახება თანამშრომელთა პროდუქტიულობაზე.

როგორც აღმოჩნდა დაწინაურების პერსპექტივა და ფულადი ჯილდოები ის ფაქტორებია, რომლებიც ამ სფეროსთვის პრობლემურია, რესპოდენტთა უმრავლესობის განცხადებით სამოტივაციოდ ხდება საჯარო მადლობის გამოცხადება ან მადლობის წერილის გაგზავნა თანამშრომლისთვის, გადინების მიზეზად ასევე სახელდება ზეგანაკვეთური საათები, რომლებიც არ ანაზღაურდება.

მსოფლიოში მზარდი განვითარების პირობებში, მნიშვნელოვანია არა მიწა, კაპიტალი და სხვა რესურსები, არამედ მაღალკვალიფიციური ადამიანური რესურსი და სამეცნიერო ბაზა. დღევანდელი რეალობიდან და მსოფლიოს სწრაფი განვითარებიდან გამომდინარე, ერთ-ერთი მთავარი და მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია ადამიანურ რესურსებს, მათ სწორ განვითარებას და შემდეგ უკვე სწორი საქმისთვის მიმართვას. ბევრ ორგანიზაციაში განვითარებულმა მოვლენებმა ცხადყო, თუ რა დიდი მნიშვნელობა აქვს მის განვითარებაში ადამიანური რესურსის როლს.

მნიშვნელოვანია სპეციფიკური ტრენინგები და განვითარება, ავიაციის სპეციფიკის გათვალისწინებით, HR მენეჯერებმა უნდა უზრუნველყონ მუდმივი პროფესიული ტრენინგები და განვითარების პროგრამები, ეს ხელს შეუწყობს პერსონალს უკეთესად გაართვან თავი სამუშაოს სირთულეებს. ტრენინგები უნდა მოიცავდეს სტრესის მართვის, კომუნიკაციის, ლიდერობის და კრიზისული სიტუაციების მართვის საკითხებს.

ასევე უნდა მოხდეს მოტივაციის პროგრამების გაუმჯობესება, უნდა დაინერგოს პერსონალზე მორგებული სამოტივაციო გეგმები, რომელიც პერსონალის ინდივიდუალური საჭიროებების და ინტერესების მიხედვით იქნება შექმნილი, აუცილებელია მეტად უზრუნვეყოფილი იყოს ფულადი წახალისებები, რაც მეტად ხელს შეუწყობს თანამშრომლის მოტივაციას და ორგანიზაციისადმი ერთგულებას.

აუცილებელია სტრესის მართვის და კეთილდღეობის პროგრამები, რადგან ნათელია, თუ როგორ სტრესულ მდგომარეობაში უწევთ მათ მუშაობა, ამიტომაც ეს ყველაფერი პერსონალს დაეხმარება ადვილად გაუმკლავდნენ სამუშაო ზეწოლას და სტრესს, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს მენტალური და ფიზიკური ჯანმრთელობის მხარდაჭერა.

დასკვნა

გამოკითხვის შედეგები ცხადყოფს, რომ საავიაციო სფეროში დასაქმებულთა მოტივაციასა და გადინების პრობლემაზე მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს სამუშაო პირობებსა და ინდუსტრიის სპეციფიკურ გამოწვევებს.

კვლევის მიხედვით, რესპონდენტთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ მაღალი სამუშაო დატვირთვა, არასტანდარტული სამუშაო საათები და სეზონური გადატვირთულობა მნიშვნელოვან ზემოქმედებას ახდენს მათ მოტივაციასა და სამუშაოს შესრულებაზე. თუმცა, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ თანამშრომელთა გადინება პირდაპირ აისახება დარჩენილ თანამშრომლებზე – დამატებითი დატვირთვა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს სიხშირე იწვევს სტრესის გაზრდას და პროდუქტიულობის დაქვეითებას.

მიუხედავად იმისა, რომ კომპანიები პერიოდულად აკონტროლებენ დროებითი კადრების დამატებას, ზეგანაკვეთური სამუშაო, რომელიც ხშირად არაანაზღაურებადია, კვლავ პრობლემად რჩება. ასევე აღსანიშნავია, რომ დაწინაურების პერსპექტივების ნაკლებობა და არადამაკმაყოფილებელი სამოტივაციო სისტემები ამყარებს თანამშრომელთა უკმაყოფილებას. რესპონდენტთა აზრით, მადლობის წერილები ან საჯარო გამოხმაურება ვერ ანაცვლებს სათანადო ფულად ჯილდოებსა და დაწინაურების შესაძლებლობებს, რაც ასევე გადინების მნიშვნელოვან მიზეზად იქცა.

მიუხედავად აღნიშნული გამოწვევებისა, საავიაციო სფეროსთვის აუცილებელია სტრატეგიული ცვლილებები თანამშრომელთა მოტივაციის და გადინების შემცირების კუთხით. სასურველია მეტი ფოკუსირება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე, ბენეფიტების სისტემის გაუმჯობესებაზე და სამოტივაციოდ უფრო ქმედითი საშუალებების დანერგვაზე.

გამოყენებული ლიტერატურა

Kongbuamai, N., Hashemizadeh, A., Cheung, V., & Bui, D. H. (2023). Exposing the environmental impacts of air transportation on the ecological system: empirical evidence from APEC countries. *Heliyon*, 9(9), 1-11.

Mansour, S., & Azeem, M. F. (2024). How do increased job demands resulting from rationalization of costs exhaust flight attendants and push them to leave? An international study. *Journal of Air Transport Management*, 115.

Masi, G., Amprim, G., Ferraris, C., & Priano, L. (2023). Stress and Workload Assessment in Aviation—A Narrative Review. *Sensors*, 23(7).

Wells, R. (2023, October 30). *Why Are Newly Promoted Employees Quitting Their Jobs?* Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/rachelwells/2023/10/30/why-are-newly-promoted-employees-quitting-their-jobs/?fbclid=IwAR2rkkgbtS054VrnL7BTXNYnMFyqEgUu7YC8ZqyoVhVdCJ3PPAwrAba2Oy0&sh=30c9e8b641f3>

აროშიძე, პ. (2018). პერსონალის მოტივაციის ხერხები საბიუჯეტო დაწესებულებებში. *ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა*, 107-109.

ბიჭიაშვილი, ლ. (2018). ადამიანური კაპიტალის მართვის ორგანიზაცია და კადრების დენადობის განსაზღვრა. *ეკონომიკა*.

დუშუაშვილი, თ. (2016, სექტემბერი 23). *Forbes*. Retrieved მაისი 18, 2024, from <https://forbes.ge/blogs/e1-83-93-e1-83-a0-e1-83-9d-e1-83-a7-e1-83-95-e1-83-94-e1-83-9a-e1-83-90-e1-83-96-e1-83-94-e1-83-a6-e1-83-98-e1-83-a0-e1-83-94-e1-83-91-e1-83-a3-e1-83-9a-e1-83-98-e1-83-9b-e1-83-90-e1-83-92/>

ლაშქარაშვილი, ე. (2020). მოტივაციის როლი ადამიანური რესურსების ეფექტიან მართვაში. *ეკონომიკა და ფინანსები*.

სურმალიანი, რ. (2021). კადრების დენადობის ზოგადი მიმოხილვა (იძულებითი და ნებაყოფლობითი წასვლა სამსახურიდან). *ეკონომიკა და ფინანსები*.

ქიქოძე, ნ. (2022). პერსონალის მოტივაცია, როგორც ბიზნესის წარმატების საფუძველი. *ბიზნეს-ინჟინერინგი*, 122-123.

ლამბაშიძე, თ. (2019). ორგანიზაციული კულტურის ფორმირებისა და უსაფრთხოების ტენდენციები. *გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში* (pp. 424-427). თბილისი: თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი.

ციმაკურიძე, ს., & ციმაკურიძე, ლ. (2020). არამატერიალური მოტივაციის თავსატეხი. *ეკონომიკა და ფინანსები*, 110-111.

Job Satisfaction and Employee Turnover - Challenges in the Aviation Field

Ana Kazaishvili

Caucasus International University, Assistant Professor

Diana Kuchuashvili

National University of Georgia SEU, Master of Human Resources Management

Giorgi Janjghava

National University of Georgia SEU, Master of Human Resources Management

Abstract

Employee turnover is an ever-present and difficult challenge for businesses. A number of studies exist regarding the causes as well as optimal turnover rates. The aviation field is significantly different from many other fields in its specifics, therefore, the study of the problem of employee turnover is quite important for this sector. Aviation is a fast-growing industry that is constantly experiencing technological advancements and demand growth due to affordable airline tickets, a growing choice of low-cost airlines, and growing economies. The study aimed to determine the main reasons for leaving the job by people employed in the aviation field to meet the challenges of the field.

Keywords: employee turnover, job satisfaction, aviation.

JEL: J50; M54

DOI: 10.52244/c.2024.11.28

References

Kongbuamai, N., Hashemizadeh, A., Cheung, V., & Bui, D. H. (2023). Exposing the environmental impacts of air transportation on the ecological system: empirical evidence from APEC countries. *Heliyon*, 9(9), 1-11.

Mansour, S., & Azeem, M. F. (2024). How do increased job demands resulting from rationalization of costs exhaust flight attendants and push them to leave? An international study. *Journal of Air Transport Management*, 115.

Masi, G., Amprim, G., Ferraris, C., & Priano, L. (2023). Stress and Workload Assessment in Aviation—A Narrative Review. *Sensors*, 23(7).

Wells, R. (2023, October 30). *Why Are Newly Promoted Employees Quitting Their Jobs?* Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/rachelwells/2023/10/30/why-are-newly-promoted-employees-quitting-their-jobs/?fbclid=IwAR2rkkgbtS054VrnL7BTXNYnMFyqEgUu7YC8ZqyoVhVdCJ3PPAwrAba2Oy0&sh=30c9e8b641f3>

Aroshidze, P. (2018). Ways of motivating staff in budget institutions. *Innovation Economics and Management*, 107-109.

Bichiashvili, L. (2018). Organization of human capital management and determination of personnel turnover. *economy*.

Dushuashvili, T. (2016, September 23). Forbes. Retrieved May 18, 2024, from <https://forbes.ge/blogs/e1-83-93-e1-83-a0-e1-83-9d-e1-83-a7-e1-83-95-e1-83-94-e1-83-9a-e1-83-90-e1-83-96-e1-83-94-e1-83-a6-e1-83-98-e1-83-a0-e1-83-94-e1-83-91-e1-83-a3-e1-83-9a-e1-83-98-e1-83-9b-e1-83-90-e1-83-92/>

Lashkarashvili, E. (2020). The role of motivation in the effective management of human resources. *Economics and Finance*.

Surmaliani, R. (2021). General overview of personnel turnover (forced and voluntary resignation). *Economics and Finance*.

Kikodze, N. (2022). Staff motivation as the basis of business success. *Business-engineering*, 122-123.

Gambashidze, T. (2019). Organizational culture formation and safety trends. *Globalization Challenges in Economics and Business* (pp. 424-427). Tbilisi: Tbilisi State University.

Tsimakuridze, S., & Tsimakuridze, L. (2020). The Conundrum of Intangible Motivation. *Economics and Finance*, 110-111.