

**The effect of motivation systems on revenue growth (a case study of „Rebank" and
"Bank of Georgia")**

Tamuna Kevanishvili

*A project/thesis submitted to the Faculty of Ilia State University Business, Technology and
Education Business School in fulfilment of the requirements for the academic degree of Master
of Business Administration*

Thesis Supervisor: Resani Kikava, Associate Professor

Ilia State University

Tbilisi, 2021

Declaration

The author of this paper, I declare that this paper is written for the Master of Business Administration, that it is the original report and that it is written entirely by me. References have been made to all supporting literature and resources. I confirm that this thesis has been composed entirely by myself. I also confirm that this work has not been submitted for any other degree or professional qualification.

Tamuna Kevanishvili

T.kevanishvili

03.07.2021

Abstract

The present research is made on motivation methods and systems used in „Rebank" and "Bank of Georgia. It is based on qualitative and quantitative methods of the research. The research revealed the effectivity level of the motivation methods implemented in the above-mentioned organizations, the weaknesses of the methods and the need for its improvement. Once again, the study revealed the preferable motivators for the employees are material stimulus. Labor productivity is closely linked to the motivation level of the employees and maximum profit cannot be gained by the organizations without the use of the relevant methods of motivation. As revealed by the research more employees are motivated less they leave the organization. Therefor-high level of the employee motivation leads to low employee turnover, while the lack of motivation leads to high employee turnover. The study revealed that the level of the motivation of the managers and the employees is different. Motivators of the surveyed staff are different from those revealed by the other researches. Factors that aggravate the productivity of the employees and decrease their motivation are the same.

Keywords: employee turnover, labor productivity, motivation, revenue growth

აბსტრაქტი

წინამდებარე კვლევა ხორციელდება მოტივაციის მეთოდებსა და სისტემებზე, რომლებიც გამოიყენება, „რებანკში“ და საქართველოს ბანკში. იგი ემყარება კვლევის თვისებრივ და რაოდენობრივ მეთოდებს. კვლევამ გამოავლინა ზემოხსენებულ ორგანიზაციებში განხორციელებული მოტივაციის მეთოდების ეფექტურობის დონე, მეთოდების სისუსტეები და მისი გაუმჯობესების საჭიროება. კიდევ ერთხელ, კვლევამ აჩვენა, რომ თანამშრომლებისთვის სასურველი მოტივატორები მატერიალური სტიმულია. შრომის პროდუქტიულობა მჭიდრო კავშირშია თანამშრომელთა მოტივაციის დონესთან და მაქსიმალური მოგება ვერ მიიღებს ორგანიზაციებს მოტივაციის შესაბამისი მეთოდების გამოყენების გარეშე. კვლევის შედეგად გაირკვა, რომ უფრო მეტი თანამშრომელი მოტივირებულია, ისინი ტოვებენ ორგანიზაციას. დასაქმებულთა მოტივაციის მაღალი დონე იწვევს თანამშრომელთა დაბალ ბრუნვას, ხოლო მოტივაციის ნაკლებობა იწვევს თანამშრომელთა მაღალ ბრუნვას. კვლევამ აჩვენა, რომ მენეჯერებისა და თანამშრომლების მოტივაციის დონე განსხვავებულია. გამოკითხული პერსონალის მოტივატორები განსხვავდებიან სხვა გამოკვლევებით გამოვლენილი. ფაქტორები, რომლებიც ამძიმებს თანამშრომელთა პროდუქტიულობას და ამცირებს მათ მოტივაციას, იგივეა.

საკვანძო სიტყვები: თანამშრომელთა ბრუნვა, შრომის ნაყოფიერება, მოტივაცია, შემოსავლის ზრდა.