

The impact of organizational culture on employee retention
(Case Study of Caparol Georgia LLC)

Elene Papidze

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

Thesis supervisor: Resan Kikava, Associate Professor

Ilia State University

Tbilisi, 2022

Declaration

As the author of this paper, I declare that this thesis presented for the degree of Master of Business Administration is an original report of my research and has been written by me. Due references have been provided on all supporting literatures and resources. I also confirm that this work has not been submitted for any other degree or professional qualification.

Elene Papidze, 3 June 2022

აბსტრაქტი

ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში, თანამშრომლების შენარჩუნება კომპანიებისთვის ძირითად პრობლემად იქცა. თუ დასაქმებული გრძნობს, რომ მისი მოთხოვნები ან მოლოდინები არ კმაყოფილდება დამსაქმებელის მიერ, ის უფრო მეტად ეძებს სამუშაოს სხვაგან. ეს ის ამთავარი ფაქტორია, რომელიც განსაზღვრავს, წარმატებულია თუ არა ორგანიზაცია თავისი თანამშრომლების შენარჩუნებაში, არის თუ არა კომპანიაში შესაბამისი მართვის სტილი, ეფექტური ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკა, თანამშრომლების გაძლიერებისკენ სწრაფვა და ტრენინგები. ნაშრომის ყურადღება გამახვილებულია როლზე, რომელსაც კომპანიის კულტურა თამაშობს იმის განსაზღვრაში, თუ რამდენ ხანს რჩებიან თანამშრომლები კომპანიაში. იქიდან გამომდინარე, რომ იდეალური ორგანიზაციული კულტურა ყოველთვის იქნება დამოკიდებული მის გარემო პირობებზე, არ არსებობს ერთი იდეალური კულტურა, რომლისკენაც ორგანიზაცია უნდა ისწრაფვოდეს. ეს ნაშრომი შეეცდება განსაზღვროს როლი, რომელსაც ორგანიზაციული კულტურა ასრულებს თანამშრომლების შენარჩუნებაში, როგორც მისი მთავარი მიზანი. თვისებრივი მეთოდი, რომელიც შედგებოდა სიღრმისეული ინტერვიუებისგან, გამოიყენებოდა კვლევის განმავლობაში. კვლევის შედეგად შეგვიძლია გამოვიტანოთ დასკვნა, რომ არსებობს კავშირი ორგანიზაციის კულტურასა და თანამშრომლების შეკავებას შორის.

საძიებო სიტყვები: ორგანიზაციული კულტურა, თანამშრომლის შეკავება, ლიდერობა, მენეჯმენტი

Abstract

Over the last few years, retaining high-performing employees has emerged as a major source of concern. If an employee feels that their demands or expectations are not being met by their employer, they are more likely to look for work elsewhere. The main factor in determining whether or not an organization is successful in retaining its employees is whether or not it has the appropriate management style, effective human resource management practices, employee empowerment, training and development, and compensation of appraisal system. The focus of the current thesis is on the role that a company's culture plays in determining how long employees stay with the company. Because the ideal organizational culture will always be dependent on its surroundings, there is no single ideal culture for an organization to strive for. This thesis will attempt to define the role that organizational culture plays in retaining employees as its primary objective. The qualitative method, which consisted of in-depth interviews, was utilized throughout the research. As a result of the research, we are able to draw the conclusion that there is a connection between the culture of the organization and the number of employees who remain with the company.

Keywords: Organizational Culture, Employee Retention, Leadership, Management