

ლიდერობის როლი თანამშრომლების მოტივაციისა და ორგანიზაციული
კულტურის გაუმჯობესებაში: საქართველოს საბანკო სექტორი

თამარ მუმლაძე

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის,
ტექნოლოგიისა და განათლების ფაკულტეტზე მენეჯმენტის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

*ბიზნესის ადმინისტრირება (მენეჯმენტი, საბანკო და საფინანსო საქმე, ტურიზმის
მენეჯმენტი)*

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: თამარ ჯინჭველაძე, ასოცირებული პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
თბილისი, 2023

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ და დასაცავად წარმოდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

თამარ მუმლაძე , 15/06/2023

აბსტრაქტი

წინამდებარე ნაშრომში შესწავლილია ლიდერობის როლი თანამშრომელთა მოტივაციასა და ორგანიზაციული კულტურის გაუმჯობესებაში, საბანკო სექტორში. ლიდერობა ფუნდამენტური ფაქტორია, რომელიც გავლენას ახდენს თანამშრომელთა მოტივაციასა და ზრდაზე და მისი სხვადასხვა სახე მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ორგანიზაციაში, გამოცდილების ჩამოყალიბებაში. კვლევაში შესწავლილია ლიდერობისა და მისი განსხვავებული სტილის მნიშვნელობა, ხაზგასმულია მათი გავლენა თანამშრომელთა მოტივაციაზე.

თანამშრომელთა მოტივაცია ორგანიზაციული წარმატების სასიცოცხლო ასპექტია და ეფექტური ლიდერობა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს თანამშრომელთა შორის მოტივაციის ხელშეწყობასა და შენარჩუნებაში. ლიდერებს, რომლებსაც აქვთ უნარები და ცოდნა თავიანთი გუნდის შთაგონებისა და სამუშაო პროცესში ჩართვის, შეუძლიათ შექმნან პოზიტიური სამუშაო გარემო, რომელიც აძლიერებს თანამშრომელთა მოტივაციას.

ურთიერთობა მოტივაციასა და ლიდერობას შორის შესწავლილია ამ კვლევაში, რომელშიც ხაზგასმულია, თუ როგორ მოქმედებს ლიდერის ქცევები და პრაქტიკა თანამშრომლების მოტივაციაზე. მაგალითად, დადგინდა, რომ თანამშრომლებისთვის სასურველი ლიდერობის სტილი ქარიზმატული ლიდერი და მისი მიდგომებია.

გარდა ამისა, კვლევაში ნაჩვენებია ორგანიზაციული კულტურის გავლენა თანამშრომლების მოტივაციაზე და მათ ურთიერთობაზე ხელმძღვანელთან. ორგანიზაციული კულტურა მოიცავს გაზიარებულ ღირებულებებს, რწმენასა და ქცევებს, რომლებიც ორგანიზაციის შიგნით არის ჩამოყალიბებული.

ნაშრომში ასევე განხილულია ურთიერთობა ლიდერობასა და ორგანიზაციულ კულტურას შორის. აღნიშნულია ლიდერების გავლენა, რომლებიც აყალიბებენ თავიანთ

ორგანიზაციულ კულტურას, რომელიც მიმართულია შთაგონებისკენ და მოტივაციას იწვევს თანამშრომლებში.

აქვე უნდა აღინიშნოს, ნაშრომის წერის პროცესში დამუშავდა როგორც ქართული, ასევე უცხოური ლიტერატურული ნაშრომები, რათა მეტად თვალსაჩინო ყოფილიყო მკითხველისთვის საკვლევი საკითხის გარშემო ინფორმაციის მიღება და სხვადასხვა რაკურსით შეეხედა კონკრეტული პრობლემისთვის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). დამატებით, ნაშრომში მოყვანილია რამდენიმე მკვლევარის ნაშრომი მათი მაგალითებითა და კვლევის შედეგებით, რაც თავიდან გვარიდებს სუბიექტურობისა და მიკერძოების განცდას საკითხის ირგვლივ.

ნაშრომში წარმოდგენილი ლიტერატურისა და ჩატარებულ კვლევაზე დაყრდნობით, შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს საბანკო სფეროში დასაქმებული ადამიანებისთვის ლიდერის დამოკიდებულებას და ჩართულობას დიდი მნიშვნელობა აქვს. დამატებით, თანამშრომელთა მოტივაცია ლიდერზეა დამოკიდებული და სხვადასხვა თეორიის მიუხედავად, მისაღები მმართველობის ფორმა არის ქარიზმატული ლიდერის ტიპი, რომელიც ოროენტირებულია თანამშრომელთა მოტივაციისკენ.

საკვანძო სიტყვები: ლიდერობა, თანამშრომელთა მოტივაცია, განვითარება, საბანკო სექტორი, ორგანიზაციული კულტურა, ქარიზმატული ლიდერი, ლიდერობის როლი.

Abstract

In this paper is studied the role of leadership in employee motivation and development in the banking sector. Leadership is a fundamental factor influencing employee motivation and growth, and its various forms play an important role in shaping organizational experience. The research examines the importance of leadership and its different styles, emphasizing their influence on employee motivation.

Employee motivation is a vital aspect of organizational success and effective leadership plays an important role in promoting and maintaining motivation among employees. Leaders who have the skills and knowledge to inspire and engage their team can create a positive work environment that enhances employee motivation.

The relationship between motivation and leadership is explored in this study, highlighting how leader behaviors and practices influence employee motivation. For example, it was found that the preferred leadership style for employees is a charismatic leader and his approaches.

In addition, the study shows the influence of organizational culture on the motivation of employees and their relationship with the manager. Organizational culture includes the shared values, beliefs, and behaviors that are established within an organization.

The paper also discusses the relationship between leadership and organizational culture. The impact of leaders who shape their organizational culture to inspire and motivate employees is noted.

It should be noted here that in the process of writing the paper, both Georgian and foreign literary works were processed in order to make it more visible for the readers to get information about the research issue (if any) and to look at a specific problem from different angles. In addition, the paper cites the work of several researchers with their examples and research results, which removes the feeling of subjectivity and bias around the issue.

Based on the literature presented in the paper and the conducted research, it can be said that the leader's attitude and involvement are of great importance for people employed in the banking sector of Georgia. Additionally, the motivation of employees depends on the leader, and despite different theories, the acceptable form of leadership is the type of charismatic leader who is oriented towards employee motivation.

Key words: leadership, employee motivation, development, banking sector, organizational culture, charismatic leader, leadership role