

ფაქტორები რომლებიც გავლენას ახდენენ კადრების მოტივაციაზე  
საქართველოს სტუმარმასპინძლობის სფეროში

ანასტასია თაბუკაშვილი

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

პროგრამა: ტურიზმის მენეჯმენტი

ხელმძღვანელი: ანა თანდილაშვილი, მოწვეული ლექტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
თბილისი, 2024

## განაცხადი

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

*ნაშრომის ზოგიერთი ნაწილი დაიწერა და წარდგენილი იყო კვლევის მეთოდების (დეკემბერი, 2023 წელი) და აკადემიური წერის (სამაგისტრო საფეხური) კურსებზე ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნეს სკოლაში (დეკემბერი, 2023 წელი).*

*ანასტასია, თაბუკაშვილი,*

*ა.თაბუკაშვილი 11/06/2024 წელი.“*

## აბსტრაქტი

ეს ნაშრომი იკვლევს ფაქტორებს, რომლებიც გავლენას ახდენენ თანამშრომლების მოტივაციაზე და შრომით კმაყოფილებაზე საქართველოს სტუმარმასპინძლობის ინდუსტრიაში. კვლევა მიზნად ისახავდა ისეთი ძირითადი განმსაზღვრელი ფაქტორების იდენტიფიცირებას, როგორცაა აღიარება, კარიერის განვითარების შესაძლებლობები, სამუშაო და ცხოვრების ბალანსი, კომპენსაცია, ორგანიზაციული კულტურა, ლიდერობის სტილი და სამუშაო უსაფრთხოება. გამოყენებული იქნა შერეული მეთოდის მიდგომა, რომელიც აერთიანებს ხარისხობრივ ინტერვიუებსა და რაოდენობრივ გამოკითხვებს საქართველოს სხვადასხვა სასტუმროში დასაქმებულ თანამშრომლებს შორის. კვლევის შედეგებმა ხაზი გაუსვა თანამშრომლების მოტივაციისა და სამუშაოთი კმაყოფილების მრავალმხრივ ბუნებას სასტუმროს სექტორში. მნიშვნელოვანი კორელაცია დაფიქსირდა აღიარებასა და მოტივაციას, კარიერულ განვითარებასა და შრომით კმაყოფილებას, ორგანიზაციულ კულტურასა და თანამშრომელთა ჩართულობას შორის. ასევე აღინიშნა, რომ ლიდერობის ეფექტური სტილი დადებითად მოქმედებს მოტივაციაზე, ხოლო სამუშაო უსაფრთხოება წარმოიშვა, როგორც კრიტიკული ფაქტორი, რომელიც ხელს უწყობს საერთო სამუშაოს კმაყოფილებას. ძირითადი შედეგები ცხადყოფს თანამშრომლებს შორის არსებული ანაზღაურების დონისა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების ფართო უკმაყოფილებას. პირიქით, მაღალი კმაყოფილება დაფიქსირდა ისეთი ასპექტებით, როგორცაა სამუშაო და ცხოვრების ბალანსი, ორგანიზაციული კულტურა და პოზიტიური ურთიერთობები თანამშრომლებთან. ამ დასკვნებმა ხაზი გაუსვა კომპენსაციის საკითხების გადაჭრისა და კარიერული განვითარების სტრატეგიების გაძლიერების მნიშვნელობას თანამშრომლების კმაყოფილებისა და შენარჩუნების გასაუმჯობესებლად. კვლევა ხელს უწყობს როგორც თეორიულ გაგებას, ასევე პრაქტიკულ შედეგებს სტუმარმასპინძლობის ინდუსტრიის დაინტერესებული მხარეებისთვის. მან ხაზი გაუსვა ყოვლისმომცველი მიდგომის აუცილებლობას,

რომელმაც გააერთიანა მოტივაციის ტრადიციული თეორიები ორგანიზაციული კულტურისა და ლიდერობის თანამედროვე პერსპექტივებთან. ამ ფაქტორების იდენტიფიცირებით, ნაშრომი გვაწვდის ინსტრუქციებს, რომლებიც ხელს შეუწყობს ადამიანური რესურსების სტრატეგიების ეფექტურად განხორციელებას, რის შედეგადაც გაუმჯობესდება თანამშრომლების კეთილდღეობისა და ორგანიზაციული მუშაობის საკითხები საქართველოს სტუმარმასპინძლობის სექტორში.

**ძირითადი საკვანძო სიტყვები:** დასაქმებულთა მოტივაცია, სასტუმროს ინდუსტრია, სამუშაო კმაყოფილება, თანამშრომელთა ჩართულობა.

## Abstract

This thesis investigates the factors influencing employee motivation and job satisfaction within the hospitality industry in Georgia. The study aims to identify key determinants such as recognition, career development opportunities, work-life balance, compensation, organizational culture, leadership styles, and job security. A mixed-methods approach was employed, combining qualitative interviews with quantitative surveys among employees in various hotels across Georgia. The research findings underscore the multifaceted nature of employee motivation and job satisfaction in the hospitality sector. Significant correlations were found between recognition and motivation, career development and job satisfaction, and organizational culture and employee engagement. Effective leadership styles were also noted to positively influence motivation, while job security emerged as a critical factor contributing to overall job satisfaction. Key results reveal widespread dissatisfaction with current pay levels and career advancement opportunities among employees. Conversely, high satisfaction was reported with aspects such as work-life balance, organizational culture, and positive relationships with co-workers. These findings highlight the importance of addressing compensation issues and enhancing career development strategies to improve employee satisfaction and retention. The study contributes to both theoretical understanding and practical implications for stakeholders in the hospitality industry. It emphasizes the need for a comprehensive approach that integrates traditional theories of motivation with contemporary perspectives on organizational culture and leadership. By identifying these factors, the thesis provides insights to guide the development of effective human resource strategies aimed at enhancing employee well-being and organizational performance in the Georgian hospitality sector.

**Main keywords:** Motivations, hospitality industry, job satisfaction, employee engagement.