

# **The Role of Organizational Learning Strategy in Georgian Business Enterprises**

Tamar Kanashvili

Gvantsa Giorgadze

*Thesis submitted to the graduate faculty of the Business School of Ilia State University in fulfillment of the requirements for the degree of Master in Business Administration*

Business Administration

Academic Supervisor: Associate Professor Nino Patariaia

**Ilia State University**

**Tbilisi, 2015**

## Declaration of Originality

As the authors of presented Master Thesis, we declare that this Thesis is our original work and doesn't include materials of previously published or accepted for publication by other authors, which are not or quoted referred or quoted corresponding to proper rules.

-----  
Tamar Kanashvili

-----  
Gvantsa Giorgadze

06.07.2015

## აბსტრაქტი

სწრაფად მზარდი კონკურენციის გარემოში, კომპანიების ერთ-ერთი მთავარი ამოცანაა მუდმივად მოიპოვონ უახლესი ინფორმაცია და შესაბამისი საჭირო კომპეტენციები, რათა უპასუხონ სწრაფად ცვალებად ბიზნეს მოთხოვნებს. პრაქტიკოსების უმეტესობა თანხმდება იმ ფაქტზე, რომ კომპანიები რომლებსაც აქვთ ორგანიზაციული სწავლების სტრატეგია უკეთესად პოზიციონირებენ ბაზარზე, განსხვავებით მათგან ვისაც ორგანიზაციული სწავლების სტრატეგია არ აქვს. მკვლევარების აზრით, ორგანიზაციული სწავლების სტრატეგიას დადებითი ზეგავლენა აქვს კომპანიის შესრულებულ სამუშაოზე. შესაბამისად აღნიშნულ სფეროს დიდი წვლილი აქვს კომპანიების განვითარებაში.

მიუხედავად იმისა, რომ ბიზნეს კომპანიებში ორგანიზაციული სწავლების სტრატეგიის მნიშვნელობა იზრდება, არანაირი კვლევა არ გამოქვეყნებულა იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ იყენებენ საქართველოში ბიზნეს კომპანიების მფლობელები და მენეჯერები ორგანიზაციული სწავლების სტრატეგიებს თავიანთი კომპანიის კომპეტენციების განსავითარებლად ან იმასთან დაკავშირებით, თუ რა კავშირი არსებობს ორგანიზაციულ სწავლებასა და ორგანიზაციულ შესრულებას შორის.

კვლევამ გამოავლინა საქართველოს ბიზნესის კონტექსტში ორგანიზაციული სწავლების სტრატეგიის არსებული დონე. ლიტერატურულ მიმოხილვაზე დაყრდნობით არსებობს ორგანიზაციული სწავლების სტრატეგიის სამი ძირითადი წინაპირობა, კერძოდ: ორგანიზაციული კულტურა, ტრანსფორმაციული ლიდერობა და უფლებამოსილება. მაშასადამე, ორგანიზაციული სწავლების შემადგენელი კომპონენტები და ეს სამი წინაპირობა განხილულია კვლევაში.

მიმდინარე კვლევის მიზანია:

- გამოკვლეული იქნას თუ როგორ აღიქმება საქართველოში ბიზნეს საწარმოებში ორგანიზაციული სწავლება;

- შეედაროს საქართველოს ბიზნეს საწარმოთა ორგანიზაციული სწავლების პრაქტიკა საერთაშორისო დონეზე აღიარებულ პროტოტიპის მოდელებს, რაც თავის მხრივ გვხვდება ლიტერატურის განხილვისას;

პირველადი მონაცემთა შეგროვებისათვის კვლევის მეთოდი წარმოადგენდა საქართველოს ბიზნეს საწარმოთა დასაქმებულებისა და მფლობელთა/ხელმძღვანელ პირთა კვლევას, როგორც მომსახურებაში ასევე კომერციულ სექტორებში. ჩატარდა ონლაინ კვლევა, რომლის საშუალებითაც გამოკითხულ იქნა 117 დასაქმებული და 10 მენეჯერი, ორგანიზაციული სწავლების სტრატეგიის არსებული მდგომარეობის შესახებ

მათ ორგანიზაციებში, გაესვა რა ხაზი მათ სარგებლიანობასა და უპირატესობას სწავლებისას მიღწეული შედეგების პირობებში და გაუმჯობესდა რა ორგანიზაციული შესრულება.

კვლევამ ცხადჰყო, რომ სხვადასხვა ქართულმა საწარმოებმა გაითავისეს ორგანიზაციული სწავლების სტრატეგია გარკვეულწილად მხოლოდ ვიწრო კუთხით, რომელიც ეყრდნობა ცალკეულ ტრენინგებს. აღსანიშნავია, რომ მკვლევარების აზრით ცალკეული ტრადიციული ტრენინგების ნაკლებად პროდუქტიულია.

ჩვენი კვლევის საფუძველზე საქართველოში არსებულ ბიზნეს კომპანიებს ვურჩევთ: ორგანიზაციული სწავლების სტრატეგიის შესაქმნელად გააძლიერონ შემდეგი მიმართულებები: ორგანიზაციული კულტურა, ტრანსფორმაციული ლიდერობა და უფლებამოსილება. სწორად აღნიშნული ფუნდამენტები უწყობს ხელს ორგანიზაციული სწავლების ეფექტანი სტრატეგიის ფორმულიებას.

**საძიებო სიტყვები:** ორგანიზაციული სწავლების სტრატეგია; ორგანიზაციული კულტურა; გუნდის უფლებამოსილება; ტრანსფორმაციული ლიდერობა.

## Abstract

In the circumstances of escalating global competition, one of the main goals of business companies on the market is to gain up to date knowledge and relevant competences, in order to meet the requirements of rapidly growing and change prone business market. Majority of practitioners agreed on fact that companies which have organizational learning strategy are much better positioned for success, then the ones without it. Researches suggest that Organization Learning Strategy has positive impact on the organizational performance; this in its turn is the main contributor and trigger for business companies' development.

Despite the significantly growing importance of organizational learning for business organizations, no research has been published in regards to how owners and managers of Georgian business enterprises use organizational learning strategies to develop their competences, as well as what is co-relation among the organizational learning and organizational performance.

This study has identified the existing level of organizational learning strategy in Georgian business context. The literature review suggests that, there are three main pre conditions of organizational learning strategy, namely: organizational culture, transformational leadership and empowerment. Therefore, the components of organizational learning and above mentioned pre-conditions will be discussed in this research paper.

### **The goals of the current research are as following:**

- Identification of perception and attitude towards the organizational learning in the context of Georgian Business Enterprises;
- Comparison of organizational learning practices in the context of Georgian business enterprises with the internationally acknowledged models, referred in the respective literature.

The research method for primary data collection was a survey of owner/managers and employees of Georgian business enterprises in service and trade sectors. The online survey was designed to interview 117 employees and 10 managers' on the subject of current state of organizational learning strategy within their organizations, with the emphasis on the outlining usefulness and benefits in terms of achieving learning outcomes and improving organizational performance.

The study has revealed that various Georgian enterprises' understanding of organizational learning strategy is somehow narrow focused and it relies only on trainings. It worth mentioning that in the opinion of the researchers using traditional training separately from organizational learning strategy approach is less productive.

Based on our research, we would like to provide the following recommendation to business enterprises - in order to create the organizational learning strategy it is crucial to build and strengthen following areas: Organizational culture, transformational leadership and empowerment. Those three pillars support development and formulation of an effective strategy.

**Key words:** organizational learning strategy; Organizational Culture; Team empowerment; Transformational leadership.