

სამოტივაციო მექანიზმების გავლენა კრეატიულ სფეროში დასაქმებულთა  
ქცევაზე

ანა ჯოხაძე

ანა არევაძე

ლევან მესხიძე

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის,  
განათლებისა და ტექნოლოგიების ფაკულტეტზე მაგისტრატურის ხარისხის მინიჭების  
მოთხოვნების შესაბამისად*

პროგრამა: ბიზნესის ადმინისტრირება: მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: გივი ჭანუყვაძე, ასოცირებული პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2020

## აბსტრაქტი

სამაგისტრო ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს კრეატიულ სფეროში დასაქმებული ადამიანების მოტივაციაზე მოქმედი მექანიზმების შესწავლა. კერძოდ, კი იმის დადგენა, თუ როგორი კორელაციაა თანამშრომელთა ექსტრენსიკულ და ინტრინსტიკულ მოტივაციებსა და კრეატიულობას შორის. კვლევა ჩატარდა სხვადასხვა კრეატიულ კომპანიაში, გამოიკითხა როგორც საშუალო, ისე მაღალი რგოლის 100-ზე მეტი თანამშრომელი. შედეგად მივიღეთ, რომ რესპონდენტების უდიდესი ნაწილის მოტივაციაზე პოზიტიური გავლენა აქვს როგორც ექსტრენსიკულ ისე ინტრინსტიკულ მექანიზმებს. თუმცა, ხშირ შემთხვევაში გამოიკითხულთა უმრავლესობის მხრიდან, უპირატესობა ენიჭება ისეთ ფაქტორებს, როგორებიცაა: დამოუკიდებლობის შეგრძნება საქმის კეთებისას, შრომის დაფასება, ხელშეწყობა მენეჯმენტის მხრიდან და ა.შ.

კვლევის მიზნებისთვის საშუალო და მაღალი რგოლის თანამშრომლების გამოიკითხვა ემსახურებოდა ძირითადად ერთ მიზანს, მიღებული შედეგები დაგვეპირისპირებინა ერთმანეთთან და გვენახა თანამშრომელთა საჭიროებები რამდენად არის თანხვედრაში მენეჯმენტის მხრიდან შეთავაზებულ სამოტივაციო მექანიზმებთან.

## **Abstract**

The aim of the master's thesis is to study the mechanisms that motivate people employed in the creative field. In particular, to determine the correlation between employee's extrinsic and intrinsic motivations and creativity. The study was conducted in various creative companies and interviewed more than 100 employees of both medium and high rank. As a result, both extrinsic and intrinsic mechanisms have a positive effect on the motivation of the majority of respondents. However, in most cases, the majority of respondents prefer factors such as: a sense of independence in doing work, appreciation of work they do, support from management, etc. For the purposes of the study, the survey of middle and high-ranking employees served mainly one purpose, to contrast the results obtained with each other and to see how well the needs of employees are in line with the motivational mechanisms offered by management.