ტრანსფორმაციული ლიდერის ემოციური ინტელექტის გავლენა თანამშრომელთა ჩართულობაზე პროექტის დანერგვის პროცესში: საბანკო სექტორის მაგალითზე, საქართველოში

ანა ძაგნიძე

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის

ბიზნესის, ტექნოლოგიისაა და განათლების ფალკულტეტზე

მენეჯმენტში ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის

მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად

სამაგისტრო ნაშრომის სამეცნიერო ხელმძღვანელი:

ანნა თანდილაშვილი, ბიზნეს ადმინისტრირების

დოქტორი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის მოწვეული ლექტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2026

განაცხადი

‘‘როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვენებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მაასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად. აქვე აღვნიშნავ, რომ ნაშრომზე მუშაობის გარკვეულ ეტაპებზე გამოყენებული იყო ხელოვნური ინტელექტის ინსტრუმენტები მხოლოდ ტექსტის სტილისტური და ტექნიკური დამუშავების (რედაქტირების) მიზნით, რაც გავლენას არ ახდენს კვლევის შინაარსსა და მიღებულ შედეგებზე.’’

მაგისტრანტი: ანა ძაგნიძე

21.06.2026

აბსტრაქტი

ნაშრომი ეხება ტრანსფორმაციული ლიდერის ემოციური ინტელექტის გავლენის შესწავლას თანამშრომელთა ჩართულობაზე პროექტების დანერგვის პროცესში საქართველოს საბანკო სექტორის მაგალითზე. თანამედროვე ორგანიზაციებში პროექტების წარმატებით განხორციელება და ორგანიზაციული ცვლილებების ეფექტიანი მართვა მნიშვნელოვანწილად დამოკიდებულია ლიდერის უნარზე, თანამშრომლები აქტიურად ჩართოს საერთო მიზნების მიღწევის პროცესში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კვლევის მიზანს წარმოადგენდა ტრანსფორმაციული ლიდერის ემოციური ინტელექტის გავლენის შეფასება თანამშრომელთა ჩართულობაზე და ამ ცვლადებს შორის ურთიერთკავშირის განსაზღვრა.

კვლევაში გამოყენებულ იქნა შერეული მეთოდოლოგია, რომელიც აერთიანებს რაოდენობრივ და თვისებრივ კვლევას. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოიკითხნენ საქართველოს ერთ-ერთი კომერციული ბანკის შვილობილი კომპანიის თანამშრომლები, ხოლო თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარდა ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუები სხვადასხვა მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულ პირებთან. მონაცემების ანალიზი განხორციელდა აღწერითი და კორელაციური სტატისტიკური მეთოდების გამოყენებით, რაც შესაძლებლობას იძლეოდა შეფასებულიყო კვლევის ცვლადებს შორის არსებული კავშირები.

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ტრანსფორმაციული ლიდერობა, ემოციური ინტელექტი და თანამშრომელთა ჩართულობა ერთმანეთთან მჭიდროდ დაკავშირებული ცვლადებია. გამოვლინდა ძლიერი დადებითი კავშირი ტრანსფორმაციულ ლიდერობასა და ემოციურ ინტელექტს შორის, აგრეთვე ემოციურ ინტელექტსა და თანამშრომელთა

ჩართულობას შორის. მიღებული შედეგები ადასტურებს, რომ ემოციურად ინტელექტუალური ლიდერები უფრო ეფექტიანად ახერხებენ თანამშრომელთა მოტივაციის ზრდას, ცვლილებებისადმი წინააღმდეგობის შემცირებასა და პროექტებში მათი აქტიური მონაწილეობის ხელშეწყობას.

თვისებრივი კვლევის შედეგებმა დამატებით გამოავლინა, რომ თანამშრომელთა ჩართულობის ზრდას განსაკუთრებით უწყობს ხელს ლიდერის ეფექტური კომუნიკაცია, ემპათია, რეგულარული უკუკავშირი, თანამშრომელთა მხარდაჭერა და მათი ჩართვა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ინტერვიუების ანალიზმა ასევე აჩვენა, რომ აღნიშნული ფაქტორები მნიშვნელოვნად ზრდის თანამშრომელთა ნდობას ლიდერის მიმართ და აძლიერებს მათ მზაობას ორგანიზაციულ ცვლილებებსა და პროექტების განხორციელებაში მონაწილეობისათვის.

კვლევის შედეგად დადასტურდა, რომ ტრანსფორმაციული ლიდერის მაღალი ემოციური ინტელექტი მნიშვნელოვან დადებით გავლენას ახდენს თანამშრომელთა ჩართულობაზე პროექტების დანერგვის პროცესში. მიღებული შედეგები შეიძლება გამოყენებულ იქნეს საქართველოს საბანკო სექტორში ლიდერული პრაქტიკის გაუმჯობესების, თანამშრომელთა ჩართულობის გაძლიერებისა და პროექტების წარმატებით განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით. ამასთანავე, კვლევა ქმნის საფუძველს მომავალში აღნიშნული საკითხის უფრო ფართო ორგანიზაციულ და სექტორულ კონტექსტში შესწავლისათვის.

საძიებო სიტყვები: ტრანსფორმაციული ლიდერობა, ლიდერის ემოციური ინტელექტი, თანამშრომელთა ჩართულობა; პროექტების დანერგვა, ორგანიზაციული ცვლილებების მართვა, საქართველოს საბანკო სექტორი.

Abstract

This study examines the influence of a transformational leader's emotional intelligence on employee engagement during the project implementation process, using the Georgian banking sector as a case study. In contemporary organizations, the successful implementation of projects and effective management of organizational change largely depend on a leader's ability to actively engage employees in achieving common goals. Accordingly, the purpose of this research was to assess the impact of transformational leaders' emotional intelligence on employee engagement and to determine the relationship between these variables.

A mixed-methods research approach was employed, combining both quantitative and qualitative methods. The quantitative study was conducted among employees of a subsidiary company of one of Georgia's commercial banks, while the qualitative component consisted of semi-structured interviews with individuals holding various managerial positions. Data were analyzed using descriptive and correlational statistical methods, enabling the examination of relationships among the study variables.

The findings revealed that transformational leadership, emotional intelligence, and employee engagement are closely interconnected variables. A strong positive relationship was identified between transformational leadership and emotional intelligence, as well as between emotional intelligence and employee engagement. The results indicate that emotionally intelligent leaders are more effective in enhancing employee motivation, reducing resistance to change, and encouraging active participation in project implementation processes.

The qualitative findings further demonstrated that employee engagement is particularly fostered by effective communication, empathy, regular feedback, employee support, and involvement in decision-making processes. The analysis of interview data also showed that these factors significantly strengthen employees' trust in their leaders and increase their readiness to participate in organizational change initiatives and project implementation activities.

The study confirmed that a transformational leader's high level of emotional intelligence has a significant positive impact on employee engagement during project implementation. The findings may contribute to the improvement of leadership practices, the enhancement of employee engagement, and the successful implementation of projects within the Georgian banking sector. Furthermore, the study provides a foundation for future research on this topic in broader organizational and sectoral contexts.

Keywords: Transformational Leadership; Emotional Intelligence; Employee Engagement; Project Implementation; Organizational Change Management; Georgian Banking Sector.