

ქალები მენეჯერულ პოზიციაზე: გამოწვევები და სირთულეები
საქართველოში

ნინო აბესაძე
ანა ჩერქეზიშვილი

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

სამაგისტრო პროგრამა: ბიზნესის ადმინისტრირება
კვლევის ხელმძღვანელი: ქრისტინე ლორთქიფანიძე, მოწვეული ლექტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
თბილისი, 2020 წელი

სარჩევი

აბსტრაქტი	4
კვლევის მიზანი და ამოცანები	9
ლიტერატურის მიმოხილვა	10
კვლევის მეთოდოლოგია.....	34
<i>კვლევის დიზაინი</i>	34
<i>შერჩევა</i>	37
<i>კვლევის სამიზნე ჯგუფი</i>	38
<i>მონაცემთა შეგროვება</i>	40
<i>კვლევის ინსტრუმენტი</i>	40
<i>მონაცემთა ანალიზის მეთოდები</i>	41
კვლევის შედეგების ანალიზი.....	42
<i>ქალების მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმების ბარიერები</i>	42
<i>საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპები</i>	44
<i>პირადი ცხოვრებისა და სამუშაოს ბალანსი (Work-Life balance)</i>	51
<i>პიროვნული ფაქტორები</i>	54
<i>აღზრდის მეთოდები</i>	57
<i>განათლება და კვალიფიკაცია</i>	60
<i>დამსაქმებლების დამოკიდებულებები ქალი მენეჯერების მიმართ</i>	62
<i>თანამშრომლების დამოკიდებულებები ქალი მენეჯერების მიმართ</i>	65
<i>ქალთა საჭიროებები მენეჯერული პოზიციის დასაკავებლად</i>	68
კვლევის ძირითადი მიგნებები და დასკვნა.....	70
კვლევის შეზღუდვები	72
გამოყენებული ლიტერატურა	73
დანართი	76
<i>დანართი 1 - თვისებრივი კვლევის კითხვარი</i>	76
<i>დანართი 2 - თვისებრივი კვლევის კითხვარი</i>	78
<i>დანართი 3 - რაოდენობრივი კვლევის კითხვარი</i>	82

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორები, ვაცხადებთ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩვენს 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.

ანა ჩერქეზიშვილი

ნინო აბესაძე

2020 წელი

აბსტრაქტი

შესავალი: ქალების მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმება თანამედროვე სამყაროში ერთ-ერთი მწვავე საკითხია. სამუშაო ძალის გენდერული დისბალანსი ყველაზე კარგად სწორედ მენეჯერულ პოზიციებზე ჩანს. ბუნებრივია, მსოფლიოში მიმდინარე ტრენდები საქართველოსთვისაც აქტუალურია. ამასთან, საქართველოს კულტურული გარემო გენდერული სტერეოტიპების კუთხით დასაქმების სფეროში მნიშვნელოვან უთანასწორობას ქმნის. კვლევის მიზანია დადგინდეს საქართველოში რა ბარიერებს აწყდებიან ქალები მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებლად. რა სირთულეებისა და გამოწვევების წინაშე დგანან. **მეთოდოლოგია:** კვლევის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული იქნა კვლევის თვისებრივი და რაოდენობრივი მეთოდები, სიღრმისეული ინტერვიუებისა და ონლაინ გამოკითხვის სახით. სიღრმისეული ინტერვიუს ფარგლებშიც გამოიკითხა სფეროს ექსპერტები, მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული ქალები, სულ 8 რესპონდენტი, ხოლო ონლაინ გამოკითხვა განხორციელდა 499 ქალთან, რომლებიც მიმდინარე ეტაპზე არიან სამუშაოს მაძიებლები ან დასაქმებულები. კითხვარების შემუშავება მოხდა ნაშრომის ავტორთა მიერ. მონაცემთა შესაგროვებლად გამოყენებული იყო მიზნობრივი და ხელმისაწვდომი შერჩევის მეთოდები. **შედეგები, ინტერპრეტაცია:** კვლევის შედეგებით ირკვევა, რომ ქალების ტოპ პოზიციებზე დასაქმების მთავარ ბარიერებს წარმოადგენს დამსაქმებლების მიერ აღმატებული წარმოდგენა მამაკაცების შესაძლებლობების მიმართ (32%); ოჯახური ფაქტორები ხელისშემშლელი ბარიერია კვლევის მონაწილეთა 30%-ისთვის. ქალების 28% მენეჯერულ პოზიციებზე ნაკლებობის მიზეზებს სოციო-კულტურულ ფაქტორებში ხედავს, ასევე ბარიერები აღმოჩნდა ქალთა ნაკლები კვალიფიკაცია და მენეჯერული უნარების სიმწირე. საქართველოში სტერეოტიპების გავლენა მაღალია ქალთა მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებისას. პიროვნული თვისებების განსხვავებულობის გამო დამსაქმებლები მამაკაცების დასაქმებას ამჯობინებენ. ბარიერს ასევე წარმოადგენს თანამშრომელთა აღქმა

„უკეთესი მამაკაცი მენეჯერის“ შესახებ. დასკვნა, რეკომენდაციები: საქართველო იმეორებს მსოფლიო ტენდენციებს და მენეჯერულ პოზიციაზე ნაკლებად ვხედავთ ქალებს. ამის მიზეზები ძირითადად სოციო-კულტურული ფაქტორებია, რაც მასშტაბური საკითხია. ამათან, საკითხი საჭიროებს უფრო სიღრმისეულ და ფართო შესწავლას დეტალური ანალიზისა და გადაჭრის გზების იდენტიფიცირებისთვის.

საკვანძო სიტყვები: გენდერი, მენეჯერული პოზიცია, ქალთა დასაქმება, სამუშაო ძალა

Abstract

Introduction: Employing women in a managerial position is one of the toughest issues in the modern world. The gender imbalance in the workforce is best visible in managerial positions. Obviously, the current workforce trends in the world are also relevant for Georgia. At the same time, the socio-cultural environment of Georgia creates significant inequality with regard to employment in terms of gender stereotypes. The aim of the study is to determine the barriers faced by women in Georgia while holding managerial positions. What difficulties and challenges they face. **Methodology:** The purpose of the study has been achieved with implementing qualitative and quantitative research methods, in the form of in-depth interviews and online research. In an in-depth interview, field experts and women employed in managerial positions, a total of 8 respondents were interviewed, and an online survey was conducted with 499 women who are currently job seekers or employees. The questionnaires were developed by the authors of the study. Targeted and availability sampling methods were used to collect data. **Results, Interpretation:** The results of the study show that the main barriers that women face while holding top positions are employers' attitudes towards men's higher performance (32%); Family factors turned out to be a hurdle to 30% of study participants. 28% of women find the reasons for the lack of managerial positions in socio-cultural factors, as well as the fact that women have less qualification and lack of managerial skills. The influence of stereotypes in Georgia is high while employing women in managerial positions. Due to different personality traits, employers prefer to employ men. Employees' perceptions of a "better male manager" also seems to be a hurdle. **Main findings, recommendations:** Georgia is replicating the world trends and we meet less women in the managerial positions. The causes are mainly socio-cultural factors, which is a large-scale issue. In addition, the issue requires more in-depth and extensive study to identify detailed analysis and solutions.

Key words: Gender, Managerial Position, Women's Employment, Workforce