

Irma Dikhamindjia

E-mail: i.dikhaminjia@sou.edu.ge

Associated professor, Sokhumi State University

Tbilisi, Georgia

orcid.org/0000-0002-2227-5158

Tatia Qajaia

E-mail: Tkaj2011@agruni.edu.ge

PhD Students, Sokhumi State University

Tbilisi, Georgia

orcid.org/0009-0005-7210-345X

THE TENDENCY OF GENDER DISCRIMINATION IN ORGANIZATIONS AND GEORGIAN STEREOTYPES

Abstract: Attitudes toward the role of women and the existing stereotypes in the country significantly influence discrimination within organizations. Research on this form of discrimination remains relevant in many countries, including Georgia, because societal stereotypes dictate that a woman's primary role is still centered around family and child-rearing. "Today, gender differences are evident in Georgia, shaped by culture and the family itself." Discrimination against women in the workplace remains to be a significant challenge in many countries.

The current study was carried out inside the ministries of economic profile and included 720 respondents. The data were analyzed using the SPSS statistical software package, employing cross-tabulation, chi-square tests, and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) during the research process. To validate the hypotheses, we applied the paired comparison T-test, which compares the mean scores of two continuous variables and assesses their statistical relationship.

Within the framework of the research, we formulated the following hypotheses:

Hypothesis 1: There are different views on the forms of discrimination in the organization from a gender perspective;

Hypothesis 2: Georgian stereotypes have a significant impact on the forms of discrimination in the labor market;

Hypothesis 3.1: Support for career development by the supervisor and being considered a valuable member of the organization are characterized by different tendencies among female and male respondents;

Hypothesis 3.2: The more career development is supported by the supervisor, the more the employee considers himself a valuable member of the organization (according to gender);

Hypothesis 4.1: Views on forms of support for a colleague who is a victim of discrimination differ between female and male respondents;

Hypothesis 4.2: Different age groups express support for a colleague who is a victim of discrimination in different ways;

Hypothesis 4.3: Marital status has a significant impact on support for a colleague who is a victim of discrimination.

The study's findings and recommendations will contribute significantly to the prevention of the problem.

Keywords: discrimination, Georgian stereotypes, workplace, mental health, career development

JEL classification: M11, D21

ირმა დიხამინჯია

[E.mail:i.dikhaminjia@sou.edu.ge](mailto:i.dikhaminjia@sou.edu.ge)

სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი,
თბილისი, საქართველო
orcid.org/0000-0002-2227-5158

თათია ქაჯაია

[E.mail:Tkaj2011@agruni.edu.ge](mailto:Tkaj2011@agruni.edu.ge)

დოქტორანტი, სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი,
თბილისი, საქართველო
orcid.org/0009-0005-7210-345X

ორგანიზაციაში სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის ტენდენცია და ქართული სტერეოტიპები

აბსტრაქტი: ორგანიზაციაში არსებულ დისკრიმინაციაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქალთა როლის მიმართ დამოკიდებულება და ქვეყანაში არსებული სტერეოტიპები. დისკრიმინაციის აღნიშნული ფორმის კვლევა აქტუალობას არ კარგავს ბევრ ქვეყანაში და მათ შორის საქართველოშიც, რადგან საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპებით, ქალის უმთავრეს ფუნქციას კვლავაც ოჯახი და შვილების აღზრდა წარმოადგენს. „დღეს საქართველოში ნათლად იკვეთება გენდერული სხვაობები, რომელზეც კულტურა და უმუშაო-ლოდ ოჯახი ახდენს გავლენას“. ქალების დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილზე მრავალი ქვეყნის მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება.

წარმოდგენილი კვლევა ჩატარდა ეკონომიკური პროფილის სამინისტროებში. მასში მონაწილეობა მიიღო 720 რესპონდენტმა. მონაცემები დამუშავებულ იქნა SPSS სტატისტიკური პროგრამული პაკეტის გამოყენებით. კვლევის პროცესში გამოყენებულ იქნა, კროსტაბულაციური პროცედურა და მასში ჩართული ხი-კვადრატ ტესტი, ერთფაქტორული დისპერსიული ანალიზი - One Way ANOVA.

ჰიპოთეზების დასამტკიცებლად გამოვიყენეთ საშუალოთა შედარების პროცედურიდან წყვილური შედარების T-Test, რომელიც საშუალებას იძლევა შედარდეს ორი განგრძობითი ცვლადის საშუალო ქულები და დადგინდეს მათ შორის სტატისტიკური კავშირი.

კვლევის ფარგლებში მოვახდინეთ შემდეგი ჰიპოთეზების ჩამოყალიბება:

ჰიპოთეზა 1: ორგანიზაციაში არსებულ დისკრიმინაციის ფორმების მიმართ გენდერულ ჭრილში არსებობს განსხვავებული შეხედულებები;

ჰიპოთეზა 2.: შრომის ბაზარზე არსებულ დისკრიმინაციის ფორმებზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქართული სტერეოტიპები;

ჰიპოთეზა 3.1: ხელმძღვანელის მიერ კარიერული განვითარების ხელშეწყობა და ორგანიზაციაში ღირებულ წევრად მიჩნევა ქალ-და მამაკაც რესპონდენტებს შორის სხვადასხვა ტენდენციით ხასიათდება;

ჰიპოთეზა 3.2: რაც უფრო მეტია ხელმძღვანელის მიერ კარიერული განვითარების ხელშეწყობა, მით მეტად ხდება ორგანიზაციაში თანამშრომლის მიერ ღირებულ წევრად მიჩნევა (გენდე-

რული ნიშნის მიხედვით);

ჰიპოთეზა 4.1: დისკრიმინაციის მსხვერპლი კოლეგის მიმართ შეხედულებები მხარდაჭერის ფორმებზე ქალ და მამაკაც რესპონდენტთა შორის განსხვავებულია;

ჰიპოთეზა 4.2: სხვადასხვა ასაკის ჯგუფები დისკრიმინაციის მსხვერპლი-კოლეგის მხარდაჭერას სხვადასხვა ფორმით გამოხატავენ;

ჰიპოთეზა 4.3: ოჯახური მდგომარეობა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს დისკრიმინაციის მსხვერპლი კოლეგის მიმართ მხარდაჭერაზე.

კვლევის შედეგად მიღებული დასკვნები და რეკომენდაციები მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს პრობლემის პრევენციაზე

საკვანძო სიტყვები: დისკრიმინაცია, ქართული სტერეოტიპები, სამუშაო ადგილი, ფსიქიკური ჯანმრთელობა, კარიერული განვითარება

JEL კლასიფიკაცია: M11, D21

შესავალი და ლიტერატურის მიმოხილვა

ორგანიზაციაში არსებულ დისკრიმინაციაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქალთა როლის მიმართ დამოკიდებულება და ქვეყანაში არსებული სტერეოტიპები. დისკრიმინაციის აღნიშნული ფორმის კვლევა აქტუალობას არ კარგავს ბევრ ქვეყანაში და მათ შორის საქართველოშიც, რადგან საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპებით, ქალის უმთავრეს ფუნქციას კვლავაც ოჯახი და შვილების აღზრდა წარმოადგენს.

მიუხედავად კაცების მიმართ უპირატესი დამოკიდებულებისა, ქალთა მიმართ დამოკიდებულება და პატივისცემა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ტრადიციულ ფასეულობას მიეკუთვნება. ქალის მიმართ განსაკუთრებული დამოკიდებულებების გამოხატულებაა არაერთი სიტყვა, რომელსაც ქართველები ვიყენებთ: „დედა-ბოძი“, „დედა-სამშობლო“, „დედა-ენა“, ყველაფერი ძვირფასი ქალთან ასოცირდება. ქალი ოჯახის ბურჯად იყო მიჩნეული და ტრადიციულად მის მთავარ საქმიანობას ბავშვებსა და ოჯახზე ზრუნვა წარმოადგენდა. ამასთან, საქართველოს ისტორია იცნობს წარმატებულ ქალ მეფეებსა თუ სახელმწიფო საქმიანობაში ჩართულ პირებს. მიუხედავად ქალთა მიმართ მსგავსი დამოკიდებულებისა, თანამედროვე პერიოდში საჭირო ხდება არაერთი ქალისა და გოგონას მდგომარეობის გაუმჯობესება, მათზე ზრუნვა და იმ უნარების და შესაძლებლობების გამოყენება, რომელიც ხელს შეუწყობს ქვეყნის წინსვლას იმგვარად, რომ არ დაირღვეს ოჯახისა და სამუშაოს ბალანსი. რამეთუ ქართველი ქალის მნიშვნელოვანი საზრუნავი იყო, არის და იქნება ოჯახი.

„საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციის“ არსებობა ხაზს უსვამს საქართველოში ქალზე ზრუნვის მნიშვნელობას (საქართველოს პარლამენტი, 2022). ამავდროულად უნდა შევხვით გენდერული უთანასწორობის პრობლემაზე მომუშავე ქართველ მეცნიერთა შეხედულებებს. ”დღეს საქართველოში ნათლად იკვეთება გენდერული სხვაობები, რომელზეც კულტურა და უშუალოდ ოჯახი ახდენს გავლენას; მაგალითად, არაერთი შემთხვევა გვხვდება ისეთი, როდესაც უნივერსიტეტში ჩაბარებისას გოგოებს მშობლები ურჩევენ, რომ „ქალური“ პროფესია (მაგ., მასწავლებელი, ფარმაცევტი) აირჩიოს.

მნიშვნელოვანი ფაქტია ასევე სხვადასხვა საიტებზე გამოცხადებული ვაკანსიები, რომლებშიც აშკარად წერენ, რომ ეძებენ მამრობითი სქესის წარმომადგენელს ან პირიქით. აღნიშნული კი დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ყველაზე ნათელი გამოვლინებაა (Kvrvishvili & Natradze, 2023). წარმოდგენილი საკითხი ფუნდამენტურად მნიშვნელოვანი და მრავალმხრივია. სწორედ ამიტომ, მის შესწავლა არსებითად მივიჩნით.

ქალთა დისკრიმინაციის საკითხებს არაერთი მეცნიერი იკვლევს. ქალების დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილზე მრავალი ქვეყნის პრობლემად რჩება. მაგალითად, მიუხედავად იმისა, რომ ჩინეთმა მიაღწია დიდ პროგრესს ქალთა თანასწორობაში, ქალები კვლავ განიცდიან გენდერულ დისკრიმინაციას (Zhang, 2023). მიუხედავად იმისა, რომ აშშ-ში დასაქმებულთა თითქმის ნახევარი არის ქალი, მაღალ თანამდებობებზე, მათი რაოდენობა 25 %-ს შეადგენს. ამერიკელი ქალების 42% აღნიშნავს, რომ სამუშაო ადგილზე განიცდიან გენდერულ დისკრიმინაციას (Hing, et al., 2023). გენდერული დისკრიმინაციისა და ქალთა ფსიქიკურ ჯანმრთელობას შორის კავშირზე არაერთი კვლევა ტარდება (Batool, 2020). დისკრიმინაციის მსხვერპლთა შორის ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება (Eltaybani, et al., 2024) (Kim, et al., 2022). ქალთა მიმართ არსებული ბარიერები სამუშაო ადგილზე მრავალი ფაქტორით არის გამოწვეული (Hanek & Garcia, 2022) (Burns, 2022). ქართულ რეალობაში, ქალთა დისკრიმინაციაზე გავლენა იქონია რუსეთთან არსებულმა კულტურულმა პარალელებმაც (Kharadze & Chikhradze, Cultural Parallels Between Russia and Georgia and Their Effect on Women Employment, 2015). ქალთა პრობლემების შესწავლა ხდება სხვადასხვა კუთხით (Kharadze, Tikishvili, Giorgobian, Pirtskhalaishvil, & Dugladze, 2023) მაგალითად, საჯარო სექტორში დისკრიმინაციის საკითხების კვლევა განსაკუთრებულ ინტერესს იწვევს (DUGLADZE, KHARADZE, & DZOTSENI, 2024). აღნიშნულ სამეცნიერო კვლევას აქვს შემდგომი განვითარების პერსპექტივა, რადგან გლობალიზაციისა და თანამედროვე კულტურული რევოლუციის ფონზე ახალი მიდგომები ყალიბდება.

მეთოდოლოგია

კვლევა ჩატარდა ეკონომიკური პროფილის სამინისტროებში. მასში მონაწილეობა მიიღო 720 რესპონდენტმა. მონაცემები დამუშავებულ იქნა SPSS სტატისტიკური პაკეტის გამოყენებით. კვლევისას გამოყენებული იქნა, კროსტაბულაციური პროცედურა და მასში ჩართული ხი-კვადრატ ტესტი, ერთფაქტორული დისპერსიული ანალიზი - One Way ANOVA. ჰიპოთეზების დასამტკიცებლად გამოვიყენეთ საშუალოთა შედარების პროცედურიდან წყვილური შედარების T-Test, რომელიც საშუალებას იძლევა შედარდეს ორი განგრძობითი ცვლადის საშუალო ქულები და დადგინდეს მათ შორის სტატისტიკური კავშირის.

კვლევის შედეგები

გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 720 რესპონდენტმა. მათ შორის მდებრობითი სქესის წარმომადგენლებმა შეადგინეს -55.5% , მამრობითმა- 41.5% არ ისურვა კითხვაზე პასუხის გაცემა -2.9% -მა.

ორგანიზაციაში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის შესასწავლად და გასაანალიზებლად ჩამოვყალიბეთ შემდეგი ჰიპოთეზები:

ჰიპოთეზა 1: ორგანიზაციაში არსებულ დისკრიმინაციის ფორმების მიმართ გენდერულ ჭრილში არსებობს განსხვავებული შეხედულებები;

ჰიპოთეზა 2: შრომის ბაზარზე არსებულ დისკრიმინაციის ფორმებზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქართული სტერეოტიპები;

ჰიპოთეზა 3.1 ხელმძღვანელის მიერ კარიერული განვითარების ხელშეწყობა და ორგანიზაციაში ღირებულ წევრად მიჩნევა ქალ- და მამაკაც რესპონდენტებს შორის სხვადასხვა ტენდენციით ხასიათდება;

ჰიპოთეზა 3.2 რაც უფრო მეტია ხელმძღვანელის მიერ კარიერული განვითარების ხელშეწყობა, მით მეტად ხდება ორგანიზაციაში თანამშრომლის მიერ ღირებულ წევრად მიჩნევა (გენდერული ნიშნის მიხედვით);

ჰიპოთეზა 4.1: დისკრიმინაციის მსხვერპლი კოლეგის მიმართ შეხედულებები მხარდაჭერის ფორმებზე ქალ და მამაკაც რესპონდენტთა შორის განსხვავებულია;

ჰიპოთეზა 4.2: სხვადასხვა ასაკის ჯგუფები დისკრიმინაციის მსხვერპლი-კოლეგის მხარდაჭერას სხვადასხვა ფორმით გამოხატავენ;

ჰიპოთეზა 4.3: ოჯახური მდგომარეობა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს დისკრიმინაციის მსხვერპლი კოლეგის მიმართ მხარდაჭერაზე;

ჰიპოთეზა 1-ის დასადასტურებლად, კერძოდ გენდერულ ჭრილში ორგანიზაციაში არსებული დისკრიმინაციული ფორმების გამოსაკვლევად და მათ შორის სტატისტიკური კავშირის გამოსავლენად, გამოყენებული იქნა კროსტაბულაციური პროცედურა და მასში ჩართული ბი-კვადრატ ტესტი. კროსტაბულაციური ანალიზის შედეგად მიღებული ცხრილებიდან, ერთი მათგანი (იხ. ცხრილი 1) გვიჩვენებს გენდერულ ჭრილში ორგანიზაციაში არსებული დისკრიმინაციული ფორმების სიხშირულ განაწილებას, ხოლო მეორე (იხ., ცხრილი .2) - ბი-კვადრატ ტესტის შედეგებს. დიაგრამა კი ასახავს ორგანიზაციაში არსებული დისკრიმინაციული ფორმების შეფასებებს გენდერულ ჭრილში (იხ. დიაგრამა 1).

ცხრილი 1: ორგანიზაციაში არსებული დისკრიმინაციული ფორმების სიხშირული განაწილება გენდერულ ჭრილში

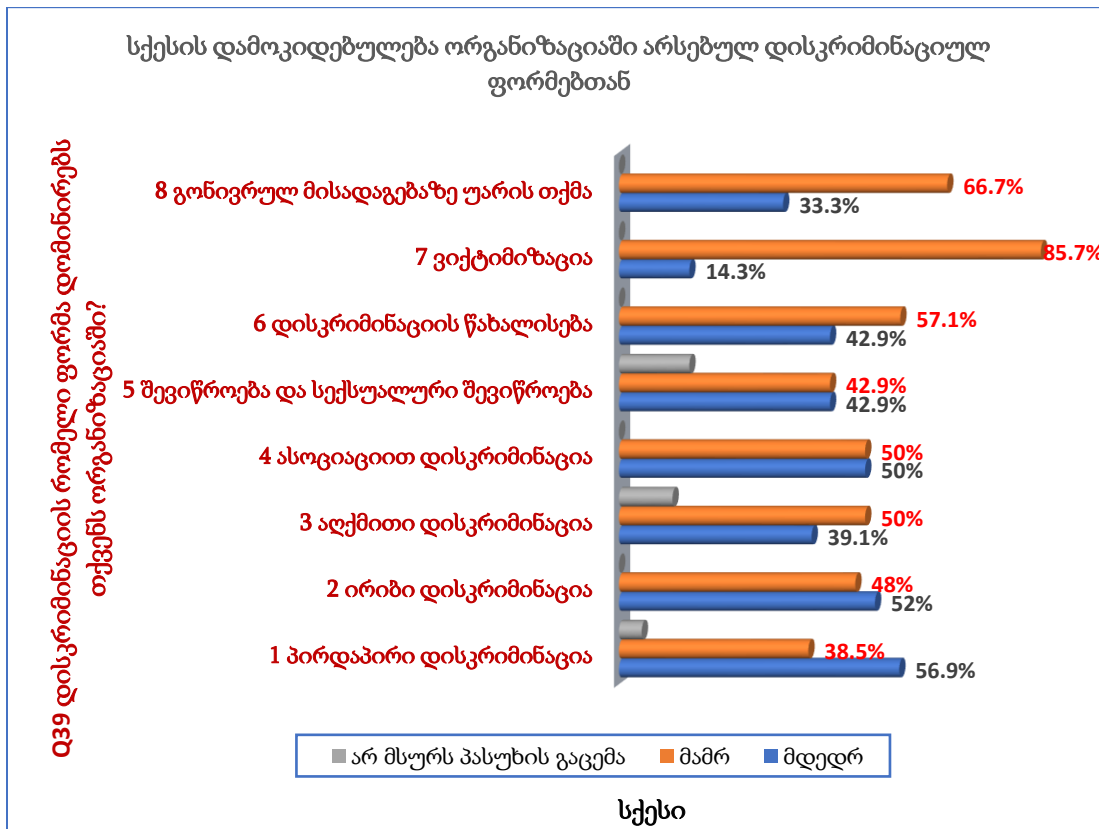
Q39 დისკრიმინაციის რომელი ფორმა დომინირებს თქვენს ორგანიზაციაში?	Q1 სქესი					
	1 მდედრობითი		2 მამრობითი		3 არ მსურს პასუხის გაცემა	
	Row N %	Column N %	Row N %	Column N %	Row N %	Column N %
1 პირდაპირი დისკრიმინაცია	56.9%	48.1%	38.5%	32.9%	4.6%	33.3%
2 ირიბი დისკრიმინაცია	52%	16.9%	48%	15.8%	0%	0%
3 აღქმითი დისკრიმინაცია	39.1%	23.4%	50%	30.3%	10.9%	55.6%
4 ასოციაციით დისკრიმინაცია	50%	1.3%	50.0%	1.3%	0%	0%
5 სექსუალური შევიწროება	42.9%	3.9%	42.9%	3.9%	14.3%	11.1%
6 დისკრიმინაციის წახალისება	42.9%	3.9%	57.1%	5.3%	0%	0%
7 ვიქტიმიზაცია	14.3%	1.3%	85.7%	7.9%	0%	0%

8 გონივრულ მისადაგებაზე უარის თქმა	33.3%	1.3%	66.7%	3%	0%	0%
------------------------------------	-------	------	-------	----	----	----

წყარო: ავტორთა მიგნებები

მონაცემთა ვიზუალური წარმოდგენა:

დიაგრამა 1: სქესის დამოკიდებულება ორგანიზაციაში არსებულ დისკრიმინაციულ ფორმებთან



წყარო: ავტორთა მიგნებები

მიღებული კროსტაბულაციური ცხრილიდან და მის საფუძველზე აგებული დიაგრამიდან ნათლად ჩანს, რომ ქალ- და მამაკაც რესპონდენტებს და მათ ვისაც არ სურთ პასუხის გაცემა, განსხვავებული შეხედულებები გააჩნიათ ორგანიზაციაში დომინანტ დისკრიმინაციულ ფორმებთან დაკავშირებით, კერძოდ, ქალ-რესპონდენტთა უმრავლესობა დომინანტ დისკრიმინაციულ ფორმებს შემდეგი თანმიმდევრობით გამოყოფს: 1.პირდაპირი დისკრიმინაცია (48%), 2. აღქმითი დისკრიმინაცია (23%) 3. ირიბი დისკრიმინაცია (17%).

მამაკაც-რესპონდენტთა უმრავლესობა დისკრიმინაციის დომინანტ ფორმად პირდაპირ დისკრიმინაციას ასახელებს 33%, აღქმით დისკრიმინაციას 30%, და ირიბ დისკრიმინაციას 16 %.

სქესის მესამე კატეგორიის („არ მსურს პასუხი გავცე“) მიხედვით კი, პირველ რიგში აღქმითი დისკრიმინაცია 56%-მა დაასახელა, პირდაპირი დისკრიმინაცია მიუთითა 33% -მა და სექსუალური შევიწროება 11% -მა .

თითოეული დისკრიმინაციული ფორმის მიხედვით ქალ/მამაკაც და მათ ვისაც არსურს პასუხის გაცემა, პასუხების პროცენტული წილი შემდეგნაირად გადანაწილდა:

- პირდაპირი დისკრიმინაცია - 56.9% / 38.5% / 4.6%
- ირიბი დისკრიმინაცია - 52% / 48% / 0%
- აღქმითი დისკრიმინაცია - 39.1% / 50% / 10.9%
- ასოციაციით დისკრიმინაცია 50% / 50% / 0%
- სექსუალური შევიწროება 42.9%/42.9%/14.3%
- დისკრიმინაციის წახალისება 42.9% / 57.1% / 0%
- ვიქტიმიზაცია 14% / 86% / 0%
- გონივრულ მისადაგებაზე უარის თქმა 33% / 67% / 0%

მეორე ცხრილის მიხედვით, გენდერსა და ორგანიზაციაში არსებულ დისკრიმინაციის ფორმებს შორის დგინდება სტატისტიკური კავშირი, მნიშვნელოვანების 0.01 დონეზე ($p < 0.001$), საკმაოდ მაღალი მნიშვნელობით ფიქსირდება პირსონის ხი-კვადრატ კოეფიციენტიც ($r = 57.165$). შედეგების მიხედვით, შეგვიძლია დავადგინოთ, რომ ჰიპოთეზა 1 დასაბუთებულია.

ცხრილი 2. ხი-კვადრატ ტესტის შედეგები

Pearson Chi-Square Tests

		Q1 Gender
Q39 Which form of discrimination dominates in your organization?	Chi-square	57.165
	Df	16
	Sig.	.000

წყარო: ავტორის მიგნებები

ჰიპოთეზა 2-ის „შრომის ბაზარზე არსებულ დისკრიმინაციის ფორმებზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქართული სტერეოტიპები“ - შესამოწმებლად გამოვიყენეთ ერთფაქტორული დისპერსიული ანალიზი - One Way ANOVA, რამდენადაც ჰიპოთეზაში მონაწილე ცვლადთან ერთი ცვლადი - „დისკრიმინაციის რომელი ფორმა დომინირებს თქვენს ორგანიზაციაში“ თვისებრივია, ხოლო მეორე ცვლადი - „ქართული სტერეოტიპების გავლენა“ - რაოდენობრივი (ფასდება ქულებით). ერთფაქტორული დისპერსიული ანალიზის პროცედურით დგინდება ცვლადის „დისკრიმინაციის რომელი ფორმა დომინირებს თქვენს ორგანიზაციაში“ ჯგუფების საშუალოთა შორის განსხვავებების არსებობა ქართული სტერეოტიპების გავლენის შეფასების მიხედვით.

პროცედურის რეალიზების შემდეგ შედეგების ფანჯარაში მიღებული აღწერითი სტატისტიკის ცხრილი -Descriptives (ცხრილი 3) ასახავს დისკრიმინაციის ფორმის თითოეული კატეგორიის აღწერით სტატისტიკას ქართული სტერეოტიპების გავლენის შეფასების ცვლადთან მიმართებით.

ცხრილი 3. აღწერითი სტატისტიკის შედეგები

Descriptives

q63_5 არსებულ დისკრიმინაციის ფორმებზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქართული სტერეოტიპები

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
პირდაპირი დისკრიმინაცია	115	4.34	1.211	0.113	4.11	4.56	1	5
ირიბი დისკრიმინაცია	42	4.12	0.734	0.113	3.9	4.35	3	5
აღქმითი დისკრიმინაცია	81	4.5	1.085	0.12	4.26	4.74	1	5
ასოციაციით დისკრიმინაცია	4	2.5	1.771	0.942	-0.83	5.83	1	4
შევიწროება და სექსუალური შევიწროება	12	3.43	1.75	0.497	2.34	4.52	1	5
დისკრიმინაციის წახალისება	12	4.71	0.73	0.207	4.26	5.17	3	5
ვიქტიმიზაცია	12	4.14	1.414	0.402	3.26	5.02	1	5
არ აქვს ადგილი დისკრიმინაციას	349	3.58	1.459	0.078	3.43	3.74	1	5
Total	630	3.9	1.384	0.055	3.8	4.01	1	5

წყარო: ავტორთა მიგნებები

დისპერსიული ანალიზის მთავარ ცხრილში ANOVA (იხ. ცხრილი 4) $F(3,622)=19.174, P<0.001$. როგორც მეოთხე ცხრილიდან ვხედავთ, F-ტესტის სტატისტიკური მნიშვნელოვნების 0.01 დონის მიხედვით დასტურდება, რომ დისკრიმინაციის ფორმებს შორის არსებობს განსხვავებები, რითიც დასტურდება ჰიპოთეზა 2.

ცხრილი 4. დისპერსიული ანალიზის სტატისტიკური პარამეტრები

ANOVA

q63_5 არსებულ დისკრიმინაციის ფორმებზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქართული სტერეოტიპები

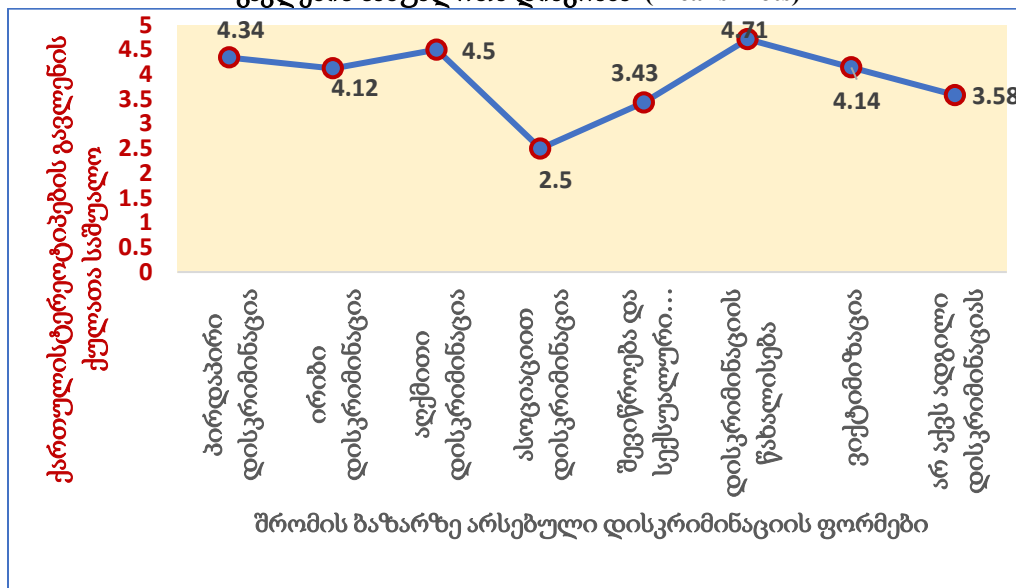
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	630.427	3	210.142	19.174	.000
Within Groups	6816.859	622	10.960		
Total	7447.286	625			

წყარო: ავტორის მიგნებები

F-ტესტის მნიშვნელობა (19.174) მიიღება ჯგუფებს შორის კვადრატების საშუალოთა შეფარდებით ჯგუფის შიგნით კვადრატების საშუალოსთან (210.142 / 10.960).

ფაქტორის დამოკიდებულ ცვლადზე გავლენის ზუსტად შესაფასებლად Between Groups-ის მნიშვნელობა გავყოთ Total-ზე (630.427 / 7447.286) მივიღებთ, რომ ფაქტორის 1%-ით ცვლილება დამოკიდებულ ცვლადს- ქართული სტერეოტიპების გავლენის შეფასებას 8 %-ით ცვლის. ერთფაქტორული დისერსიული ანალიზით ასევე მივიღეთ ორგანიზაციაში არსებული დისკრიმინაციის ფორმების მიხედვით ცვლადის - ქართული სტერეოტიპების გავლენის საშუალოთა დიაგრამა: (იხ.დიაგრამა.2)

დიაგრამა 2. ორგანიზაციაში არსებული დისკრიმინაციის ფორმებზე ქართული სტერეოტიპების გავლენის საშუალოთა დიაგრამა (Means Plots)



წყარო: ავტორთა მიგნებები

როგორც დიაგრამა 2 - დან ჩანს, ყველაზე მეტი საშუალოთი გამოიჩნევა დისკრიმინაციის წახალისება, აღქმითი დისკრიმინაცია და პირდაპირი დისკრიმინაცია, ყველაზე ნაკლებით კი ასოციაციით დისკრიმინაცია.

არ გამოვრიცხავთ იმ ფაქტსაც, რომ შესაძლოა რესპონდენტთა მნიშვნელოვანი ნაწილისთვის არც ყოფილიყო ნათელი, თუ რას მოიაზრებდა დისკრიმინაციის ესა თუ ის ფორმა. სამწუხაროდ, რესპონდენტებთან მცირე ნაწილთან ზეპირი გასაუბრების დროს ჩვენი ეჭვი დადასტურდა.

ჰიპოთეზა 3.1 ხელმძღვანელის მიერ კარიერული განვითარების ხელშეწყობა და ორგანიზაციაში ღირებულ წევრად მიჩნევა ქალ- და მამაკაც რესპონდენტებს შორის სხვადასხვა ტენდენციით ხასიათდება;

ჰიპოთეზა 3.2 რაც უფრო მეტია ხელმძღვანელის მიერ კარიერული განვითარების ხელშეწყობა, მით მეტად ხდება ორგანიზაციაში თანამშრომლის მიერ ღირებულ წევრად მიჩნევა (გენდერული ნიშნის მიხედვით);

ჰიპოთეზების დასამტკიცებლად გამოვიყენეთ საშუალოთა შედარების პროცედურიდან წყვილური შედარების T-Test, რომელიც საშუალებას იძლევა შედარდეს ორი განგრძობითი ცვლადის საშუალო ქულები და დადგინდეს მათ შორის სტატისტიკური კავშირი. რადგან შედარებას ვახდენთ ქალ და მამაკაც რესპონდენტთა შორის, ვისარგებლეთ მონაცემთა დაყოფით სქესის მიხედვით და შემდეგ ხელმძღვანელის მხრიდან კარიერული განვითარების ხელისშეწყობისა და ორგანიზაციაში ღირებულ წევრად მიჩნევის ცვლადების წყვილური შედარებით. სქესის თითოეული კატეგორიისთვის წყვილური ცვლადების აღწერითი სტატისტიკა მოცემულია მეხუთე ცხრილში.

ცხრილი 5 წყვილური შედარების ცვლადთა აღწერითი სტატისტიკა

**T-Test
 Paired Samples Statistics**

Q1 სქესი			Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
მდედრობითი	Pair 1	Q24 ჩემი ხელმძღვანელი ხელს მიწყობს კარიერულ განვითარებაში	2.65	396	1.051	.053
		Q22 ღირებულ წევრად გრძნობთ თავს ორგანიზაციაში?	2.93	396	.971	.049
მამრობითი	Pair 1	Q24 ჩემი ხელმძღვანელი ხელს მიწყობს კარიერულ განვითარებაში	2.70	294	1.033	.060
		Q22 ღირებულ წევრად გრძნობთ თავს ორგანიზაციაში?	2.89	294	.927	.054

წყარო: ავტორთა მიგნებები

როგორც მოცემული ცხრილიდან შეფასების საშუალო ქულების მიხედვით ჩანს:

- ქალი და მამაკაცი რესპონდენტები ღირებულ წევრად მიჩნევენ უფრო მაღალი ქულებით აფასებენ ვიდრე ხელმძღვანელის მხრიდან კარიერული განვითარების ხელშეწყობას. საინტერესოა, თუ კი არ ხდება დასაქმებულთა კარიერული წინსვლა, იმ ფონზე, როცა თავად დასაქმებული მიიჩნევენ, რომ იმსახურებს წინსვლას, რა არგუმენტებზე დაყრდნობით გრძნობენ თავს ორგანიზაციის ღირებულ წევრებად.
- კარიერული განვითარების მხრივ მამაკაცი რესპონდენტები უფრო მეტად გრძნობენ ხელმძღვანელისგან ხელისშეწყობას (mean=2.70) ვიდრე ქალები (mean=2.65). აღნიშნული დამოკიდებულება შესაძლოა ავხსნათ ქართული სტერეოტიპებით, ან უმაღლეს რგოლში მამაკაცთა მაღალი მაჩვენებლით. სწორედ ამ უკანასკნელის შედეგია ის, რომ კაცი მხარდაჭერას უცხადებს თავისივე სქესის წარმომადგენლებს.
- ორგანიზაციაში ქალები უფრო ღირებულ და დაფასებულ წევრად გრძნობენ თავს (mean=2.93) ვიდრე მამაკაცები (mean=2.89),

ცხრილში 6 მოცემულია კორელაციები, რომელიც წყვილური შედარებით მივიღეთ. მამაკაც რესპონდენტების შემთხვევაში წყვილურ ცვლადებს უფრო მაღალი კორელაცია აქვთ, ვიდრე ქალ რესპონდენტებთან. ორივე შემთხვევაში აღინიშნება ძალიან მაღალი სანდოობის სტატისტიკური კავშირი 0.01 დონეზე ($P < 0.001$), ამასთან პირდაპირპროპორციული, საშუალოზე მეტი კორელაციით, ქალებთან წყვილურ ცვლადთა შორის კორელაციის კოეფიციენტი $r = 0.49$, ხოლო მამაკაცებთან $r = 0.55$. ასე, რომ რაც უფრო ხელს შეუწყობს ხელმძღვანელი რესპონდენტ მამაკაცს თუ ქალს კარიერაში წინსვლას, მით უფრო ღირებულ წევრად იგრძნობენ რესპონდენტები თავს ორგანიზაციაში. ასე, რომ ადგილი აქვს ჰიპოთეზა 3.1-ის ჭეშმარიტებას.

ცხრილი 6 წყვილურ ცვლადთა კორელაციები

Paired Samples Correlations

Q1 სქესი	N	Correlation	Sig.
მდედრობითი Pair 1 Q24 ჩემი ხელმძღვანელი ხელს მიწყობს კარიერულ განვითარებაში & Q22 ღირებულ წევრად გრძნობთ თავს ორგანიზაციაში?	396	.493	.000
მამრობითი Pair 1 Q24 ჩემი ხელმძღვანელი ხელს მიწყობს კარიერულ განვითარებაში & Q22 ღირებულ წევრად გრძნობთ თავს ორგანიზაციაში?	294	.547	.000

წყარო: ავტორთა მიგნებები

მეშვიდე ცხრილიდან გენდერულ ჭრილში ვლინდება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი 0.01 დონეზე ხელმძღვანელის მიერ კარიერულ ხელშეწყობასა და ორგანიზაციაში ღირებულ წევრად მიჩნევას შორის. კერძოდ, ქალების შემთხვევაში უფრო მაღალი სანდოობის სტატისტიკური კავშირი ვლინდება ($P < 0.001$), t ღირებულება ტოლია 5.397-ის. მამაკაცების შემთხვევაში $P = 0.001$, ხოლო t ღირებულება ტოლია 3.416-ის.

ცხრილი 7 გენდერულ ჭრილში წყვილური ცვლადების საშუალოთა შორის სხვაობის დადგენის ტესტი
Paired Samples Test

Q1 სქესი	Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference			
				Lower			

მდედრობითი	Pair 1	Q24 ჩემი ხელმძღვანელი ხელს მიწყოფს კარიერულ განვითარებაში - Q22 ღირებულ წევრად გრძნობთ თავს ორგანიზაციაში?	-.277	1.021	.051	-.378	-.176	-5.397	395	.000
მამრობითი	Pair 1	Q24 ჩემი ხელმძღვანელი ხელს მიწყოფს კარიერულ განვითარებაში - Q22 ღირებულ წევრად გრძნობთ თავს ორგანიზაციაში?	-.187	.937	.055	-.294	-.079	-3.416	293	.001

წყარო: ავტორთა მიგნებები

ამგვარად, წყვილური შედარების t ტესტით მტკიცდება ჰიპოთეზა 3.1 და ჰიპოთეზა 3.2: **ჰიპოთეზა 3.1** ხელმძღვანელის მიერ კარიერული განვითარების ხელშეწყობა და ორგანიზაციაში ღირებულ წევრად მიჩნევა ქალ- და მამაკაც რესპონდენტებს შორის სხვადასხვა ტენდენციით ხასიათდება;

ჰიპოთეზა 3.2 რაც უფრო მეტია ხელმძღვანელის მიერ კარიერული განვითარების ხელშეწყობა, მით მეტად ხდება ორგანიზაციაში თანამშრომლის მიერ ღირებულ წევრად მიჩნევა (გენდერული ნიშნის მიხედვით);

შემდეგი ჰიპოთეზებით - ჰიპოთეზა 4.1, 4.2 და 4.3, მოწმდება დემოგრაფიული ცვლადების- სქესის, ასაკის და ოჯახური მდგომარეობის გავლენა დისკრიმინაციაში მყოფი კოლეგის მიმართ მხარდაჭერაზე. რადგანაც ამ ჰიპოთეზებში მონაწილე ცვლადები კატეგორიულია, მათ შორის დამოკიდებულების დასადგენად ვიყენებთ სამომხმარებლო კროსტაბულაციურ ცხრილებს (Custom Tables). აღნიშნული პროცედურის რეალიზების შედეგად მიღებული მერვე ცხრილი გვიჩვენებს სქესის, ასაკის და ოჯახური მდგომარეობის მიმართ ცვლადის - „Q48 რა ფორმით ახდენენ კოლეგები დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერას?“ სიხშირულ განაწილებას. ხოლო მეცხრე ცხრილი - ხი-კვადრატ ტესტის შედეგებს. დიაგრამები 3, 4, და 5 კი ასახავს კროსტაბულაციას.

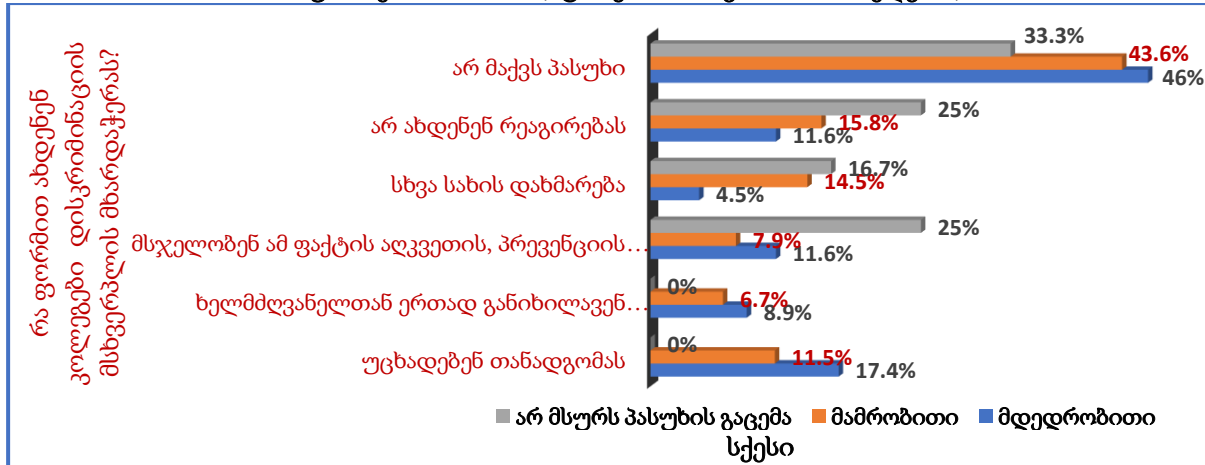
ცხრილი 8. დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერის ფორმები სქესის, ასაკის და ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით

Q48 რა ფორმით ახდენენ კოლეგები დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერას?*						
უცხად ებენ თანად გომას	ხელმძღვანე ლთან ერთად განიხილავენ გამოვლენილ ფაქტებს	მსჯელობენ ამ ფაქტის აღკვეთის, პრევენციის შესახებ	სხვა სახის დახმარება	არ ახდენენ რეაგირებას	არ მაქვს პასუხი	

სქესი	მდედრ ობითი	Row N %	17.4%	8.9%	11.6%	4.5%	11.6%	46%
		Column N %	67.2%	64.5%	61.9%	27.8%	47.3%	57.5%
	მამრობითი	Row N %	11.5%	6.7%	7.9%	14.5%	15.8%	43.6%
		Column N %	32.8%	35.5%	31%	66.7%	47.3%	40.2%
	არ მსურს პასუხის გაცემა	Row N %	0%	0%	25%	16.7%	25%	33.3%
		Column N %	0%	0%	7.1%	5.6%	5.5%	2.2%
ასაკი	18-39	Row N %	14.5%	9.1%	12.3%	5.8%	8.7%	49.6%
		Column N %	69%	80.6%	81%	44.4%	43.6%	76.5%
	40-59	Row N %	20.2%	4.8%	6%	13.1%	22.6%	33.3%
		Column N %	29.3%	12.9%	11.9%	30.6%	34.5%	15.6%
	60 და მეტი	Row N %	2.4%	4.9%	7.3%	22%	29.3%	34.1%
		Column N %	1.7%	6.5%	7.1%	25%	21.8%	7.8%
ოჯახური მდგომარეობა	დაოჯახებული	Row N %	15.1%	3.9%	10.5%	8.6%	17.8%	44.1%
		Column N %	39.7%	19.4%	39%	36.1%	49.1%	37.9%
	დასაოჯახებელი	Row N %	15.7%	11.5%	11%	6.8%	6.3%	48.7%
		Column N %	51.7%	71.0%	51.2%	36.1%	21.8%	52.5%
	ქვრივი	Row N %	6.7%	0%	13.3%	26.7%	33.3%	20%
		Column N %	1.7%	0%	4.9%	11.1%	9.1%	1.7%
	განქორწინებული	Row N %	10.0%	7.5%	5%	15%	27.5%	35%
		Column N %	6.9%	9.7%	4.9%	16.7%	20%	7.9%

წყარო: ავტორთა მიგნებები

დიაგრამა 3. ქალი და მამაკაცი რესპონდენტები დისკრიმინაციაში მყოფი კოლეგის მხარდაჭერის ფორმების მიმართ (სტრუქტურული %-ის მიხედვით)



წყარო: ავტორთა მიგნებები

ცხრილი 8-სა და დიაგრამა 9-დან ვხედავთ, რომ სქესის ცვლადში სამივე კატეგორიიდან სამწუხაროდ უმრავლესობას არ სურს პასუხის გაცემა.

ქალი-რესპონდენტების 17.4% თანადგომას უცხადებს დისკრიმინაციის მსხვერპლს, 11.6% კი - მსჯელობს ამ ფაქტის აღკვეთის, პრევენციის შესახებ, ან არ ახდენენ რეაგირებას.

მამაკაცი რესპონდენტების 15.8% არ ახდენს რეაგირებას, 14.5%-სხვა სახის დახმარებას უწევს, ხოლო 11.5% -უცხადებს თანადგომას.

სქესის მესამე კატეგორიიდან “არ მსურს პასუხის გაცემა“ - 7.1%- მსჯელობს ამ ფაქტის აღკვეთის, პრევენციის შესახებ, 5.6% - არ ახდენს რეაგირებას.

როგორც ვხედავთ, დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერის მიმართ ქალი-რესპონდენტები უფრო აქტიურნი არიან, ისინი მამაკაცებზე მეტად უცხადებენ თანადგომას დისკრიმინაციის მსხვერპლს და მათზე მეტად მსჯელობენ ამ ფაქტის აღკვეთის, პრევენციის შესახებ. ამგვარი დამოკიდებულება შესაძლოა გამოწვეული იყოს ქალის მაღალი ემპათიის უნარიდან გამომდინარე. **უცხო არ არის, ის ფაქტი, რომ ვიქტიმიზაციის დროს ადამიანს ცუდად ეპყრობიან იმის გამო, რომ მან დისკრიმინაციის ფაქტის შესახებ სარჩელით/საჩივრით მიმართა ან/და ჩვენება მისცა შესაბამის ორგანოებს, მაგალითად, სასამართლოს, სახალხო დამცველს ან შრომის ინსპექციას (Anti-Discrimination, 2024).** ამავდროულად შეგვიძლია დავძინოთ, რომ ვიქტიმიზაციის გალენას არა მხოლოდ ქართველები, არამედ ნებისმიერი ერის წარმომადგენლები განიცდიან.

სვეტობრივი პროცენტის მიხედვითაც აღნიშნულ კატეგორიებში ასევე ქალი რესპონდენტები დიდი პროცენტული სხვაობით დომინირებენ, მამაკაც რესპონდენტებს მეტი წილი უკავიათ კატეგორიებში „სხვა სახის დახმარება“ და „ არ ახდენენ რეაგირებას“, ხოლო პასუხის გაცემისგან ქალ-და მამაკაც რესპონდენტთა შედარებისას ქალი რესპონდენტები უფრო მეტად იკავებენ თავს.

ხი-კვადრატ ტესტის შედეგებიდანაც (იხ. ცხრილი 9) ძალიან მაღალი სანდოობით 0.01 სტატისტიკური მნიშვნელობის დონეზე ($P < 0.001$) დგინდება, რომ ქალი და მამაკაცი რესპონდენტები დისკრიმინაციაში მყოფი კოლეგების მიმართ მხარდაჭერის ფორმებით განსხვავდებიან. რითიც მტკიცდება ჰიპოთეზა 4.1

ასაკის მიხედვით დისკრიმინაციაში მყოფი კოლეგების მიმართ მხარდაჭერის ფორმებზე ცხრილი 8-სა და დიაგრამა 4-ის საფუძველზე აღვნიშნავთ, რომ ასაკის ყველა კატეგორიაში უმრავლესობას არ სურს პასუხის გაცემა.

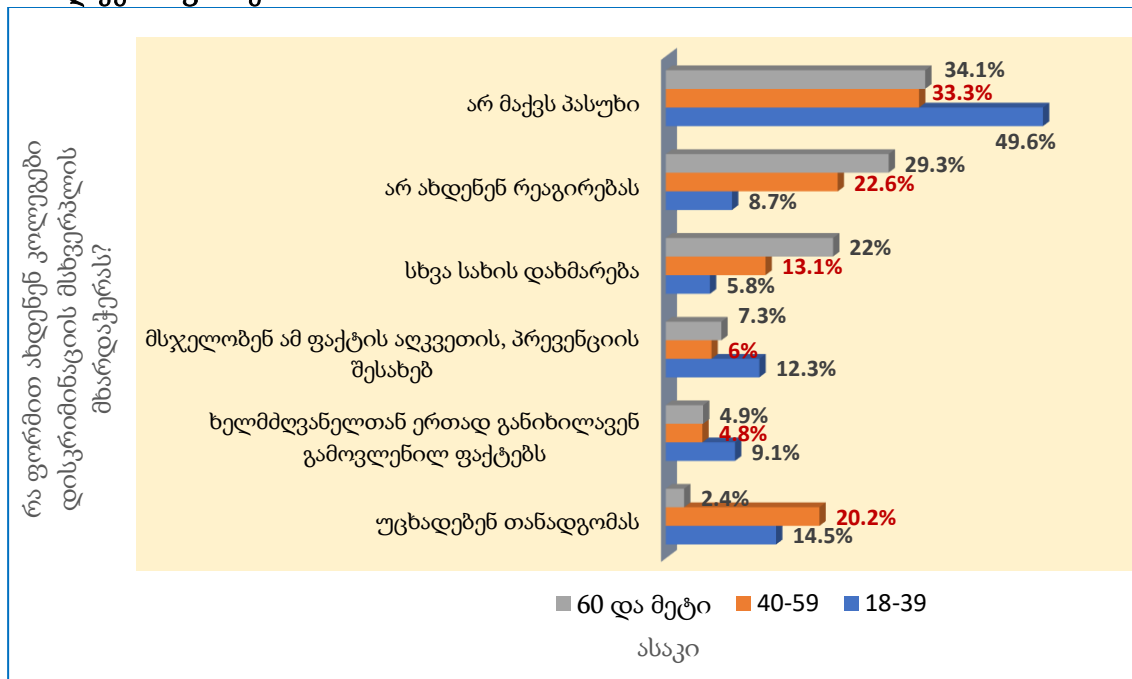
ასაკის ჯგუფების მიხედვით (სტრუქტონობრივი %):

18-39 წლის ასაკობრივი ჯგუფიდან 14.5%- თანადგომას უცხადებს დისკრიმინაციის მსხვერპლს, 12.3% - მსჯელობენ ამ ფაქტის აღკვეთის, პრევენციის შესახებ.

40-59 წლის ასაკობრივ ჯგუფში 22.6% -არ ახდენენ რეაგირებას, 20.2% -თანადგომას უცხადებს. 60 და მეტი -ასაკობრივ ჯგუფში - 29.3% -არ ახდენენ რეაგირებას, 22% -სხვა სახის დახმარებას უწევენ.

დისკრიმინაციაში მყოფი კოლეგის მხარდაჭერის ფორმების მიხედვით (სვეტობრივი %):

დიაგრამა 4 სხვადასხვა ასაკის რესპონდენტები დისკრიმინაციაში მყოფი კოლეგის მხარდაჭერის ფორმების მიმართ

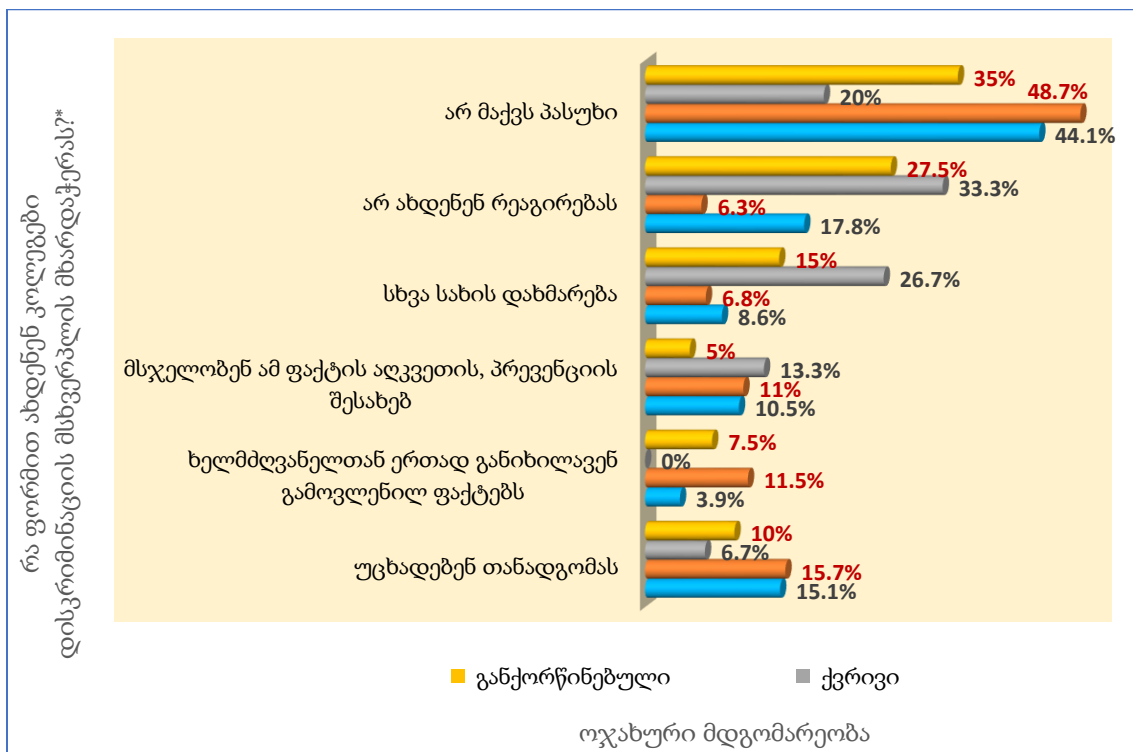


წყარო: ავტორთა მიგნებები

დისკრიმინაციის მხარდაჭერის ფორმების ყველა კატეგორიაში დომინირებს 18-39 ასაკობრივი ჯგუფი. „ამ ფაქტის აღკვეთის, პრევენციის შესახებ“ კატეგორიაში 81 % უკავია 18-39 წლის რესპონდენტებს, 11.9% - 40-59 ასაკობრივი ჯგუფიდან ხოლო 7.1 % - 60 წელს გადაცილებულებს.

კატეგორიაში „ხელმძღვანელთან ერთად განიხილავენ გამოვლენილ ფაქტებს“, ასაკის ჯგუფებს შორის შემდეგი შეფარდებაა: 80.6 % / 12.9% / 6.5%
„უცხადებენ თანადგომას“ კატეგორიაში - 69% /29.3% /1.7%
ხი-კვადრატ ტესტის შედეგებიდანაც (იხ. ცხრილი 9) ძალიან მაღალი სანდოობით 0.01 სტატისტიკური მნიშვნელობის დონეზე ($P < 0.001$) დგინდება, რომ ასაკის კატეგორიებს შორის აღინიშნება სხვადასხვა ტენდენცია დისკრიმინაციაში მყოფი კოლეგების მიმართ მხარდაჭერის ფორმებზე, რითიც მტკიცდება ჰიპოთეზა 4.2.

დიაგრამა 5 დისკრიმინაციაში მყოფი კოლეგის მხარდაჭერის ფორმები ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით



წყარო: ავტორთა მიგნებები

ოჯახური მდგომარეობის ცალკეული კატეგორიის მიხედვით (დიაგრამა 5) დისკრიმინაციაში მყოფი კოლეგების მიმართ მხარდაჭერის ფორმებზე პასუხის გაცემისგან რესპონდენტთა უმრავლესობა თავს იკავებს.

დაოჯახებულებიდან 17.8% არ ახდენს რეაგირებას დისკრიმინაციის მსხვერპლთა დასახმარებლად, 15.1% -თანადგომას უცხადებს, 10.5% მსჯელობენ ამ ფაქტის აღკვეთის, პრევენციის შესახებ

დასაოჯახებელი - 15.7% -თანადგომას უცხადებს, 11.5% ხელმძღვანელთან ერთად განიხილავს გამოვლენილ ფაქტებს, 11% მსჯელობს ამ ფაქტის აღკვეთის, პრევენციის შესახებ

ქვრივი -33.3% არ ახდენს რეაგირებას, 26.7% -სხვა სახის დახმარებას ირჩევს, 13.3% მსჯელობს ამ ფაქტის აღკვეთის, პრევენციის შესახებ, 6.7% --თანადგომას უცხადებს.

განქორწინებული - ამ კატეგორიაშიც უმრავლესობას არ სურს პასუხის გაცემა, 27.5% არ ახდენს რეაგირებას, 15 % სხვა სახის დახმარებას ირჩევს, 10% -თანადგომას უცხადებს.

სვეტობრივი პროცენტის მიხედვით დასაოჯახებლებს დიდი პროცენტული წილი უკავიათ დაოჯახებულებთან და სხვებთან შედარებით კატეგორიებში: ხელმძღვანელთან ერთად განიხილავენ გამოვლენილ ფაქტებს, უცხადებენ თანადგომას, მსჯელობენ ამ ფაქტის აღკვეთის, პრევენციის შესახებ, რეაგირებას კი უმეტესად დაოჯახებულები არ ახდენენ დასაოჯახებულებთან შედარებით.

ხი-კვადრატ ტესტის შედეგებიდანაც (იხ. ცხრილი 9) ძალიან მაღალი სანდოობით 0.01 სტატისტიკური მნიშვნელობის დონეზე ($P < 0.001$) დგინდება, რომ ოჯახური მდგომარეობის კატეგორიებს შორის აღინიშნება სხვადასხვა ტენდენცია დისკრიმინაციაში მყოფი კოლეგების მიმართ მხარდაჭერის ფორმებზე, რითიც მტკიცდება ჰიპოთეზა 3.8.

ამგვარად, ხი-კვადრატ ტესტის შედეგებიდან ჩანს, რომ მტკიცდება სამივე ჰიპოთეზა. სამივე ფაქტორთან დამოუკიდებელ ცვლადს ძალიან მაღალი სანდოობის სტატისტიკური კავშირი გააჩნიათ 0.01 დონეზე (P არ აღემატება 0.001-ს). თუმცა ხი-კვადრატ კოეფიციენტის მიხედვით აღვნიშნავთ, რომ ასაკი ყველაზე მნიშვნელოვანი პრედიქტორია (ხი-კვადრატ კოეფიციენტი $\text{Chi-square} = 117.628$), შემდეგ ოჯახური მდგომარეობა და შემდეგ სქესი. ასე რომ ადგილი აქვს ჰიპოთეზა 4.1, ჰიპოთეზა 4.2 და ჰიპოთეზა 4.3-ის ჭეშმარიტებას.

ცხრილი 9. ხი-კვადრატ ტესტის შედეგები

Pearson Chi-Square Tests

		Q48 რა ფორმით ახდენენ კოლეგები დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერას?
q1 სქესი	Chi-square	40.802
	Df	10
	Sig.	.000
Q2 ასაკი	Chi-square	117.628
	Df	25
	Sig.	.000
Q4 ოჯახური მდგომარეობა	Chi-square	71.632
	df	15
	Sig.	.000

წყარო: ავტორის მიგნებები

დასკვნები

- გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენერალური ანსამბლის მიერ მიღებულ რეზოლუციაში „ჩვენი სამყაროს გარდაქმნა: 2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარებისთვის“, რომელიც 17 მიზანსა და 169 ამოცანას აერთიანებს, ჩვენს ყურადღებას იპყრობს საკვლევ საკითხებთან დაკავშირებული თემები. კერძოდ მიზანი 5: გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ყველა ქალისა და გოგონას

შესაძლებლობების გაუმჯობესება. აღნიშნული პრობლემის დაძლევა პირდაპირ იქონიებს გავლენას ქალთა დისკრიმინაციის შემცირებაზე ორგანიზაციაში (United Nations, 2015).

- ქართულ საზოგადოებაში ქალთა მიმართ განსაკუთრებული დამოკიდებულების მიუხედავად, არაერთ კონტექსტში შეიძლება დავინახოთ მამაკაცის უპირატესობა „კაცი, რომ ქალებთან შედარებით პრივილეგირებული პიროვნება იყო, ეს არა მარტო ქართული ანდაზებიდან, არამედ თითქმის ყველა კულტურული სფეროს განხილვისას ჩანს. ქართული ანდაზა „ვაჟიშვილი ოჯახის საყრდენია, ქალიშვილი – სიმშვენიე“ გვიჩვენებს, რომ ქართულ, ტრადიციულ ოჯახში უპირატესობა ვაჟიშვილს ენიჭებოდა, რადგანაც ის მიიჩნეოდა გვარის გამგრძელებლად, ამიტომაც ის ოჯახის საყრდენად ითვლებოდა. ქალიშვილს კი მამის ოჯახის სტუმრად თვლიდნენ, რადგანაც ის აუცილებლად გათხოვდებოდა და სხვა ოჯახის წევრი გახდებოდა. სწორედ ამაზეა ნათქვამი „ქალი სხვისი კერის ნაცარიო“; რადგანაც ოჯახში მთავარ საყრდენს და პატივსაცემ პიროვნებას მამაკაცი წარმოადგენდა, იმ ოჯახებს ანიჭებდნენ უპირატესობას, სადაც კარგი ოჯახის ბურჯი მამაკაცი იყო. ამ თემას ეხმიანება ანდაზა: „მამა ან მმა რომ არ ჰყავს, იქიდან ცოლი არ მოიყვანო“ (Goletiani & Kvantaliani, 2020) აქ მნიშვნელოვანია საკანონმდებლო დონეზე მთელი რიგი საკითხების მოგვარება. მემკვიდრეობის შესახებ კანონში (myadvokat.ge, 2024). არსებულმა ცვლილებამ სადაც შვილი თანაბრად ინაწილებს მშობლის ქონებას ანგრევს არსებულ სტერეოტიპებს და ხელს უწყობს ქალთა დისკრიმინაციის შემცირებას.
- დასაქმებულის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საჭიროებას წარმოადგენს მისი დაცვა კოლეგების მხრიდან. ასევე მნიშვნელოვანია ორგანიზაციაში არსებობდეს შესაბამისი სამასხური, რომელიც თითოეულ შემთხვევას განიხილავს ინდივიდუალურად. აღნიშნული ორგანოს დაკომპლექტება უნდა მოხდეს კოლექტივის წევრთა მიერ ფარული გზით. ამგვარი მიდგომით გამოირიცხება აღნიშნულ ორგანოში ხელმძღვანელის ნდობით აღჭურვილი პირის შეყვანა, რაც გაზრდის კოლექტივის წევრთა ნდობას. ორგანიზაციის წევრთა ჩართულობის ზრდა თავიდან აგვაცილებს დისკრიმინაციის მცდელობებს.

REFERENCES

- Retrieved from matsne.gov.ge: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5664358?publication=0>
- Batool, F. (2020). GENDER DISCRIMINATION AT WORKPLACE AND MENTAL HEALTH OF WOMEN: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *PalArch s Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology* , 622-633.
- Burns, S. T. (2022). Workplace mistreatment for US women: best practices for counselors. *humanities and social sciences communications*.
- Eltaybani, S., Igarashi, A., Cal, A., Lai, C. K., Carrasco, C., Wulan Sari, D., . . . Cathrine Ragna Solheim Jenssen, C. (2024). Promoting workplace retention during global crises: An international survey of the preventive role of psychological support among victims of social discrimination in long-term care facilities. *Geriatric Nursing*, 94-102. doi:<https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.06.021>

- Hanek, K. J., & Garcia, S. S. (2022). Barriers for women in the workplace: A social psychological perspective. *ocial and Personality Psychology Compass*. doi:DOI:10.1111/spc3.12706
- Kharadze, N., & Chikhradze, K. (2015). Cultural Parallels Between Russia and Georgia and Their Effect on Women Employment. *Culture And Russian Society*. Helsinki,.
- Kim, S., Won , E., Jeong, H.-G., Lee, M.-S., Ko, Y.-H., Paik, J.-W., . . . Han, K.-M. (2022). Gender discrimination in workplace and depressive symptoms in female employees in South Korea. *Journal of Affective Disorders*, 269-275.
- Kvrivishvili, T., & Natradze, M. (2023). The problem of gender inequality in the workplace. *Health Policy, Economics and Sociology*, 1-4.
- Zhang, Y. (2023). Discrimination against Women in the Workplace. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*,, 135-140. doi:<https://doi.org/10.54097/bg2b5g02>
- Anti-Discrimination. (2024, Mar 4). *Victimisation*. Retrieved from antidiscrimination.nsw.gov.au: <https://antidiscrimination.nsw.gov.au/discrimination/victimisation.html>
- DUGLADZE, D., KHARADZE, N., & DZOTSENIDZE, T. (2024). EQUALITY AND DISCRIMINATION IN PUBLIC SERVICE. *STRATEGIC IMPERATIVES OF MODERN MANAGEMENT, 7th International Scientific Conference* (p. 27). Kyiv : Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman.
- Goletiani, T., & Kvantaliani, S. (2020). Gender and Cognitive-Culturological Aspect of Women's Positioning in Folklore and Modern Society. *IV International Symposium Contemporary Issues of Literary Studies : The Silk Road Countries` Folklore*, (pp. 785-793). Tbilisi.
- Hing, L. S., Sakr, N., Sorenson, J. B., Stamarski, C. S., Caniera, K., & Colaco, C. (2023). Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Management Review*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100968>
- Kharadze, N., Tikishvili, M., Giorgobian, M., Pirtskhalaishvil, D., & Dugladze, D. (2023). Study of married women's attitude towards retirement age. *Asia Life Sciences | ALS*, 1633-1644.
- myadvokat.ge. (2024, 07 20). *ანდერჯიტის და კანონით მემკვიდრეობა* . Retrieved from <https://www.myadvokat.ge/ka/blog/10704/anderzita-da-kanonit-memkvidreoba>
- United Nations. (2015). *Sustainable Development Goals*. Retrieved from sdg.gov.ge: <https://sdg.gov.ge/text-page/35>