

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის

სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

თინათინ იჩქითი

ორგანიზაციებში დასაქმებული გენდერულად ჰომოგენური და
ჰეტეროგენული ჯგუფების დამოკიდებულება კონფლიქტისა და
მოლაპარაკებისადმი

კონფლიქტების ანალიზი და მართვა

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია კონფლიქტოლოგიის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელი: გუგული მადრაძე

ინტერდისციპლინური, პროფესორი

თბილისი 2018

ანოტაცია

თემა აქტუალურია იმდენად, რამდენადაც ქვეყნის უმრავლესობა ჩაბმულია ორგანიზაციის საქმიანობაში, იქ ისინი ხშირად იმაზე მეტ დროს ატარებენ ვიდრე საკუთარ ოჯახში. ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესებს შესაბამისად ახლავს კონფლიქტები, იქნება ეს თანამშრომლებს შორის წარმოქმნილი კონფლიქტი თუ საქმიანობასთან დაკავშირებული აზრთა სხვადასხვაობა. შესაბამისად სხვადასხვა ორგანიზაციებში შესაძლოა მსგავსაც და განსხვავებულ კონფლიქტების ტიპებსაც ჰქონდეს ადგილი. ეს კი დამოკიდებულია იმაზე თუ როგორი ტიპის ორგანიზაციაა, განვითარების რომელ ეტაპზე იმყოფება და ასევე ორგანიზაციის ქვეგანყოფილების თანამშრომლები გენდერულად ჰომოგენურია თუ ჰეტეროგენული.

თემა რომ სრულყოფილი იყოს საჭიროა ეტაპობრივად მივყვეთ და ავხსნათ თუ ზოგადად რა არის ორგანიზაცია, ორგანიზაციაში როგორი ტიპის კონფლიქტებს აქვთ ადგილი, აქვს თუ არა მნიშვნელობა გენდერულ განსხვავებებს კონფლიქტის დროს. და როგორია ასეთ დროს ჯგუფებსა და ორგანიზაციებში კონფლიქტების წარმოშობის მათი პრევენციის და მოგვარების თავისებურებები და მათი აღქმა ჯგუფის წევრების მხრიდან. შესაბამისად ჩვენი კვლევის ამოცანად დავისახეთ გვეკვლია როგორია სხვადასხვა გენდერული შემადგენლობის ორგანიზაციებში მომუშავეთა დამოკიდებულება ორგანიზაციაში კონფლიქტების და მოლაპარაკებების მიმართ გენდერული განსხვავებების ჭრილში და როგორია მათი მცდელობები კონფლიქტების მოგვარების მიმართულებით გენდერული კუთვნილებიდან გამომდინარე.

Annotation

Conflicts are the essential part of our life. Most of the population in any country is involved in the organization's activities, where people often spend more time, than in their own family. The current processes in the organization are followed by conflicts, whether it is a conflict between the employees or the disagreements with the activity. Accordingly, different organizations may have similar and different types of conflicts. This depends on what kind of organization is at the stage of development, as well as the organization's employees genderly homogeneous or heterogeneous.

In presented research we define, what is the organization, what kind of conflicts are there in the organization, how does a woman or a man behave in a different conflict and how they resolve these conflicts? It is therefore necessary to examine the organization's staff and to determine their attitudes about what kind of conflicts they are dealing with and how they try to deal with them.

Using the methods of focus group and deep interview, we find out that gender stereotypes still are important factors of different approach toward the conflict resolution activities in genderly homogeneous and heterogeneous groups.

სარჩევი

შესავალი.....	5
1. ორგანიზაცია და მისი მახასიათებლები.....	10
1.1 ორგანიზაციის განვითარების ეტაპები	11
2. კონფლიქტი და კონფლიქტის ტიპები	12
2.1 შიდაჯგუფური კონფლიქტის კომპონენტები.....	13
2.3 ორგანიზაციული კონფლიქტის ტიპები.....	16
3. რა არის გენდერი?	18
3.1 რატომაა გენდერი მნიშვნელოვანი კონფლიქტში?	20
3.2 ჩარჩო კონფლიქტის ანალიზისთვის, რათა მოხდეს კონფლიქტის პრევენცია გენდერულ ჭრილში	22
4. მოლაპარაკება	24
4.1 ინდივიდუალური განსხვავება მოლაპარაკების ეფექტიანობისათვის.....	26
5.1. ფოკუს ჯგუფის ანალიზი.....	30
5.2 სიღრმისეული კვლევის ანალიზი.....	40
დასკვნა.....	53
გამოყენებული ლიტერატურა	55
დანართი	57

შესავალი

საზოგადოდ ცნობილია სხვადასხვა ტიპის კონფლიქტები და მათი მოგვარების გზები. ჩვენ ვცხოვრობთ ისეთ გარემოში, სადაც თითქმის ყოველდღე ვხვდებით კონფლიქტებს სხვადასხვა სახით, იქნება ეს საკუთარ თავთან რაიმე მნიშვნელოვან თუ უმნიშვნელო თემაზე კამათი, თუ ქვეყნებს შორის დაპირისპირება და ხშირ შემთხვევაში „ომი“. ცხადია რომ ყველა კონფლიქტს ერთი მიდგომით ვერ მივუდგებით, რომ თითოეულ ეტაპზე/დონეზე სხვადასხვა მიდგომებია საჭირო. ასევე აუცილებელია ვიცოდეთ თუ რომელ დონეზე რომელი გამოვიყენოთ.

ნაშრომში განხილულია პიროვნებათა შორის კონფლიქტები დიდი ორგანიზაციების შედარებით მცირე ქვეორგანიზაციებში გენდერული განსხვავებულობის თვალსაზრისიდან გამომდინარე.

ორგანიზაცია კი სხვა არაფერია თუ არა ადამიანთა გაერთიანება საერთო საქმიანობისათვის გარკვეული სარგებლის მისაღებად. ორგანიზაციის წევრები განსხვავდებიან სხვადასხვა პარამეტრებით, მათ შორის გენდერული იდენტობით. შესაბამისად განსხვავდება მათი მიდგომები სხვადასხვა საკითხების მიმართ და ბუნებრივია ეს ქმნის ნიადაგს მათ შორის კონფლიქტების წარმოშობისათვის სხვადასხვა საკითხებთან მიმართებაში.

ჩვენს ნაშრომში ვიკვლიეთ როგორია განსხვავებული გენდერული იდენტობის მქონე ინდივიდების (ქალებსა და კაცებს) დამოკიდებულება კონფლიქტის წარმოშობის , პრევენციის და მოგვარებისადმი და მოლაპარაკების როგორც კონფლიქტის მოგვარების მექანიზმისადმი, თუ კონფლიქტს ადგილი აქვს გენდერულად ჰეტეროგენულ ან ჰომოგენურ ჯგუფებში.

კვლევის მიზანი იყო გაგვეჩვენა, დიდ ორგანიზაციებში არსებულ გენდერულად ჰომოგენურ და ჰეტეროგენურ ქვეჯგუფებში როგორი შეიძლება იყოს გენდერული განსხვავებების როლი, კონფლიქტების წარმოშობის, პრევენციის თუ მოგვარების საკითხებში.

კვლევა ჩატარდა ორგანიზაციებში დასაქმებული გენდერულად ჰომოგენურ (ერთნაირ) და ჰეტეროგენურ (განსხვავებულ) ჯგუფების წარმომადგენლებში. კვლევის ამოცანას წარმოადგენდა ჯგუფში კონფლიქტების წარმოშობის, პრევენციის და მოგვარების მიმართ იმ ორგანიზაციების თანამშრომლების დამოკიდებულების განსაზღვრა, რომელთა ქვეგანყოფილებები არის ერთი ან განსხვავებული სქესით დაკომპლექტებული.

ჩვენი კვლევის შედეგად შესაძლოა გამოვლინდეს არის თუ არა სხვადასხვა გენდერული იდენტობის (ქალი თუ კაცი) განსხვავებული დამოკიდებულება ჯგუფებში კონფლიქტების წარმოშობის, კონფლიქტების ტიპის, მათი პრევენციის თუ მოგვარებისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტორი.

თემა არის აქტუალური, რადგან შესაძლებლობას იძლევა მინიმუმამდე დავიყვანოთ კონფლიქტის შემთხვევები სხვადასხვა სამსახურეობრივად დაკავშირებულ ჯგუფებში, თუ გავითვალისწინებთ გენდერულ ასპექტებს.

კვლევის სიძნელე არის რომ გენდერულად ჰომოგენური (მხოლოდ მამაკაცები ან მხოლოდ ქალებით დაკომპლექტებული) ორგანიზაციების მოძებნა არც თუ ადვილია, თითქმის ყველა ორგანიზაცია ცდილობს თანამშრომლები იყოს დაკომპლექტებული სხვადასხვა სქესის წარმომადგენლებით, და ამას აქვს ბევრი მიზეზი, თუმცა ამ ეტაპზე ეს არ არის მოცემული კვლევის თემატიკა.

კონფლიქტები და მოლაპარაკებები ყველა დროის აქტუალური თემაა, იგი თანმდევი ყველა საქმის, რადგან ამ საქმეში ადამიანები არიან მთავარი რგოლები, ხოლო იქ სადაც ადამიანთა გარკვეული ჯგუფია და ერთ საქმეს აკეთებენ, უმრავლეს შემთხვევაში წარმოიშვება აზრთა უთანხმოება, რომელიც სხვადასხვა დონის კონფლიქტში შეიძლება გადაიზარდოს. კონფიქტს ახასიათებს კონსტრუქციული და დესტრუქციული ხასიათი, მთავარია როგორ აღვიქვამთ მას და როგორ მივუდგებით საკითხს. შესაბამისად ორგანიზაციაში მიმდინარე კონფლიქტები შესაძლებელია იყოს როგორც დესტრუქციული ისე კონსტრუქციული, თავისთავადი შინაარსის გარდა(კონსტრუქციულობა -დესტრუქციულობის მიხედვით) მნიშვნელოვანია როგორ აღიქვამენ მას თანამშრომლები და შესაბამისად როგორ რეაგირებენ მასზე. როგორც

ცნობილია არსებობს კონფლიქტის ტიპების სხვადასხვა კლასიფიკაცია, მათ შორის ერთ-ერთი მათგანია:

- შიდაპიროვნული
- პიროვნებათშორისი
- შიდაჯგუფური
- ჯგუფთაშორისი
- საზოგადოების შიგნით კონფლიქტი
- საზოგადოებებს შორის კონფლიქტი
- გლობალური კონფლიქტი (Sheriff F. Folarin)

კონფლიქტის ტიპები და სახეები განსხვავებულია ორგანიზაციის განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე შესბამისად მნიშვნელოვანია კვლევისთვის ვიცოდეთ ორგანიზაცია განვითარების რომელ ეტაპზე იმყოფება. ორგანიზაციის ევოლუციის ეტაპებია:

- პიონერული ფაზა
- დიფერენციაციის ფაზა
- ინტეგრაციის ფაზა
- ასოციაციის ფაზა (გლაზლი ფრ., 2016)

უმთავრესი მიზანი ამ თემის დამუშავებისა არის ის თუ რამდენად განსხვავდება კონფლიქტისა და მოლაპარაკებებისადმი დამოკიდებულება გენდერულად ჰომოგენურ და ჰეტეროგენულ ჯგუფებში სხვადასხვა ორგანიზაციებში მომუშავე თანამშრომლებში.

თავდაპირველად სატესტო რეჟიმში ჩატარდა ფოკუს ჯგუფი ჰეტეროგენული სქესით დაკომპლექტებულ ცდისპირებით და შემდეგ სიღრმისეული კვლევა ჰომოგენურ ჯგუფებში, რათა უკეთ დამენახა რეალური სიტუაცია საქართველოს მასშტაბით არსებობს თუ არა განსხვავებული აღქმა გენდერულად ჰომოგენურ და ჰეტეროგენულ ჯგუფებში ორგანიზაციების ქვეგანყოფილებებში კონფლიქტების მიმართ და თუ როგორ იქცევიან ადამიანები კონფლიქტური სიტუაციების დროს. ასევე ცდილობენ თუ არა მოლაპარაკებების მეთოდის გამოყენებას კონფლიქტის დარეგულირებისას და თუ კი როგორ ახერხებენ ყოველივე ამას, არის თუ არა სხვადასხვა მიდგომები მოლაპარაკების დროს გენდერულად ჰომოგენურ და ჰეტეროგენულ ჯგუფები. ეს ორი

კვლევა ერთმანეთს ავსებს, ვინაიდან ფოკუს ჯგუფს სიღრმისეული ინტერვიუსაგან განსხვავებით ბევრი დადებითი ასპექტი აქვს, როგორცაა უფრო მეტი გულახდილი ინფორმაციის მიღება, მეტი კომუნიკაცია რესპოდენტებთან და ა.შ

ჩვენი კვლევის მიზნიდან გამომდინარე კვლევის ძირითადი ამოცანებად განისაზღვრა შემდეგი:

- გენდერულად ჰომოგენური და ჰეტეროგენული ჯგუფების მოძიება ორგანიზაციის ქვეგანყოფილებებში
- ორგანიზაციის განვითარების ფაზის დადგენა
- გამოკითხულთა რაოდენობის დადგენა
- ფოკუს ჯგუფისთვის მონაწილეების შერჩევა
- ფოკუს ჯგუფის ჩატარება
- კვლევის შედეგების მომზადება და თემასთან მისადაგება
- კვლევის შედეგების შეჯამება
- მიღწეულ იქნა თუ არა მთავარი მიზანი

თავდაპირველად ჩატარდა ჰეტეროგენული ფოკუს ჯგუფის, რომელიც იყო შემდგარი 6 ადამიანისაგან, პროპორციული გენდერული განაწილებით. აქ იყვნენ ცდისპირები სხვადასხვა საქმიანობის წარმომადგენლებს, თუმცა ერთი კომპანიის თანამშრომლები ხანგრძლივობა საშუალოდ 1სთ-1.30 წუთს გასტანა. ეს ორგანიზაცია წარმოადგენს ფინანსურ კომპანიას. ფოკუს ჯგუფის ჩატარებით ჩამოყალიბდა სიღრმისეული ინტერვიუს კითხვები და ამის შემდგომ მოხდა ინტერვიუების ჩატარება ორი სხვადასხვა საქმიანობის წარმომადგენელ ორგანიზაციებში, საიდანაც მოხდა რესპოდენტთა შემთხვევითად შერჩევა ჰომოგენურ ჯგუფებში. კვლევაში იქნა გამოკითხული შემდეგი ძირითადი საკითხები: გენდერის აღქმა, მათი სხვაობა კონფლიქტის დროს არის თუ არა შესამჩნევი და ზოგადად გენდერი თუ ახდენს გავლენას კონფლიქტზე და მოლაპარაკებაზე. ინტერვიუს ხანგრძლივობა იყო დაახლოებით 10-15 წუთი თითო რესპოდენტთან. კვლევისას თითო ორგანიზაციაში გამოიკითხება პროპორციული რაოდენობა დასაქმებულებისა, როგორც ჰეტეროგენულ, ასევე ჰომოგენურ ორგანიზაციებში და მათი რაოდენობა იყო 4-5 ადამიანი თითო ორგანიზაციიდან.

კვლევა ატარებს თვისებრივ ხასიათს და შესაბამისად თემის სპეციფიკიდან გამომდინარე გამოყენებულია თვისებრივი კვლევის მეთოდი.

ეს ორი კვლევა ფოკუს ჯგუფის და სიღრმისეული ინტერვიუების მეთოდით ერთმანეთს ავსებს, ვინაიდან ფოკუს ჯგუფს სიღრმისეული ინტერვიუსაგან განსხვავებით ბევრი დადებითი ასპექტი აქვს, როგორცაა უფრო მეტი გულახდილი ინფორმაციის მიღება, მეტი კომუნიკაცია რესპოდენტებთან და ა.შ

რესპონდენტთა გამოკითხვა სიღრმისეული ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს საშუალებით მოხდა, რომლის ფარგლებში აქტიურად იქნა გამოყენებული სხვადასხვა პროექციული, თუ გულახდილობის გამომწვევი ტექნიკა (მაგ: ექო, სიჩუმე, განაცხადი), რომელთა დახმარებითაც რესპონდენტები მეტად გაიხსნენ და შესაბამისად საკითხი უფრო ღრმად და ძირფესვიანად იქნა შესწავლილი. ინტერვიუს პროცესი მშვიდ, წყნარ გარემოში წარიმართა ყოველგვარი ხელისშემშლელი ფაქტორების გარეშე. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რესპონდენტები წინასწარ იქნენ გაფრთხილებულნი, რომ ინტერვიუს პროცესის ჩაწერა ხდებოდა აუდიო ფირის მეშვეობით, რადგან ტრასკნრიპტის გაკეთების დროს არ დაიკარგულიყო მნიშვნელოვანი ინფორმაცია.

1. ორგანიზაცია და მისი მახასიათებლები

უპირველეს ყოვლისა, უნდა ავლნიშნოთ, რომ არ არსებობს ორგანიზაციის ყველასათვის მისაღები დახასიათება, განმარტება. საერთოდაც, ზოგი მხოლოდ ორგანიზაციის ზოგადი მიმოხილვით შემოიფარგლება ხოლმე. (J & H, 1958)

ლ. პორტერი და სხვები ორგანიზაციის ძირითად მახასიათებლად მიიჩნევენ:

1. ორგანიზაცია შედგება ცალკეული მახასიათებლებისა და ჯგუფებისაგან;
2. ამ ინდივიდებსა და ჯგუფებს აქვთ გარკვეული მიზნები, რომელთა მიღწევასაც ცდილობენ ისინი.

ამ მიზნების მისაღწევად ისინი იყენებენ გარკვეულ ხერხებსა თუ საშუალებებს. იმისათვის რომ ეს მიზნები იქნას მიღწეული, საჭიროა ორგანიზაცია ფუნქციონირებდეს ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში.

ამ ყოველივეს გათვალისწინებით, შეიძლება ორგანიზაციის საერთო ცნება ჩამოვაყალიბოთ: „საერთო მიზნების მიღწევაზე ორიენტირებული, შეგნებულად კოორდინირებული და დროში შედარებით ხანგრძლივ მოქმედი ადამიანთა გაერთიანება ორგანიზაციას წარმოადგენს“. (ჩარკვიანი, 2001)

ბიუქენენმა და ჰაჩინსკიმ 1985 წელს ორგანიზაცია შემდეგნაირად განსაზღვრეს: „სოციალურ გაერთიანებებს, რომლებიც საერთო მიზნების შესრულებას აკონტროლებენ, ორგანიზაცია ეწოდება“. მათი აზრით ყველა ორგანიზაციას საერთო ნიშნები გააჩნიათ:

1. ყველა ორგანიზაცია იზიდავს ადამიანებს, რომლებიც მათთვის განკუთვნილ როლს ასრულებენ და ამავე დროს ჯგუფის სხვა წევრებთან ურთიერთობენ, რათა დაეხმარონ ორგანიზაციას დასახული მიზნების მიღწევაში;
2. ორგანიზაციის წევრებს აქვთ საერთო მიზნები;
3. ორგანიზაციის თანამშრომლები ინაწილებენ პასუხისმგებლობას, როლებს და სამუშაოს;

4. ყველა ორგანიზაციაში არსებობს ხელისუფლების განსაზღვრული იერარქია, ანუ ორგანიზაციის ყველა თანამშრომელმა იცის თავისი ადგილი ამ ორგანიზაციაში.

1.1 ორგანიზაციის განვითარების ეტაპები

საწარმო თავისი განვითარების პროცესში სხვადასხვა ფაზებს გაივლის. საწყისი ფაზა მოხსენიებულია, როგორც პიონერული ფაზა, აქ ყველაფერს პიონერ-მეწარმე აკონტროლებს და იგი აწარმოებს იმას, რასაც მოითხოვს საზოგადოება..ტექნიკური უზრუნველყოფა უკანა პლანზეა გადაწეული. პიონერ-მეწარმე, საქმის საწარმოებლად უკავშირდება თავისავე მსგავს ადამიანებს. ეს ფაზა პიკს აღწევს მაშინ, როდესაც საწარმოს მამტაბები იზრდება ან შემოდის დიდი დოზით ტექნიკა. ამ დროს ორგანიზაცია უნდა გადავიდეს ახალ ფაზაში ან უნდა შეწყვიტოს არსებობა. ვითარდება საწარმო. განვითარების მეორე ფაზაა დიფერენციაციის ფაზა, სადაც უკვე დიდი რაოდენობით ტექნიკაა შემოსული. ადამიანის ადგილი დაიკავა ტექნიკამ. თანამშრომლის ყოველი ნაბიჯი წინასწარაა განსაზღვრული. ამ ფაზაშიც ვითარდება საწარმო და უკვე შემდგომ ინტეგრაციის ფაზაში გადადის. აქ ერთიანდება სოციალური, კულტურული და ტექნიკური ქვესისტემები. აქ შეინიშნება თანამშრომელთა მაქსიმალური ერთობა, რაც ინფორმაციული ნაკადების ეფექტურ და სწრაფ გამტარობას უზრუნველყოფს. ისევე როგორც წინა ფაზებში ორგანიზაციამ ან უნდა დაასრულოს განვითარება ან უნდა გადავიდეს ასოციაციის ფაზაში.

მსოფლიოში ენერგეტიკულ კრიზისამდე არსებობდა მხოლოდ 3 ფაზა. კრიზისის დროს კი ფრიდრიხ გლაზლმა გამოკვეთა და განავითარა შემდეგი ფაზის კონტურები, რომელსაც იმ პერიოდში სოციალური ფაზა უწოდა. ეს გულისხმობდა რომ ორგანიზაცია უნდა ყოფილიყო ღია მაკროსამეურნეო, მაკროსაზოგადოებრივი, მაკროკულტურული და ეკონოლოგიური პრობლემებისათვის. (Friedrich Glasl, 2004

2. კონფლიქტი და კონფლიქტის ტიპები

ტერმინი კონფლიქტი ესაა რამდენიმე ნაწილების ნაკრები: (1) წინმსწრები პირობები (მაგალითად რესურსების სიმცირე, პოლიტიკის სხვადასხვაობა) კონფლიქტური ქცევისას, (2) ეფექტური მდგომარეობა (მაგალითად, სტრესი, დამაბულობა, მტრობა, სიბრაზე და ა.შ) ინდივიდების მონაწილეობით, (3) კოგნიტური/შეცნობის მდგომარეობა ინდივიდებისა ე.ი მათი შეგრძნება/ აღქმა ან ინფორმირება კონფლიქტური სიტუაციისა, და კონფლიქტური ქცევა, კლასიფიკაცია პასიური წინააღმდეგობიდან აგრესიამდე. ამ ნაკრებიდან არ არის მნიშვნელოვანია ის თუ კონფლიქტის განვითარების რომელ ეპიზოდზე რომელი დეფინიცია იქნება შეესაბამისი, არამედ მცდელობა რომ დავინახოთ ამ ცნებებს შორის კავშირი/ ურთიერთობა.

კონფლიქტი იქნება მეტად სწორად აღქმული/გაგებული თუკი მას განვიხილავთ როგორც დინამიურ პროცესს. კონფლიქტური ურთიერთობა ორ ან მეტ ინდივიდს შორის ორგანიზაციაში, შეიძლება გაანალიზებული იყოს როგორც თამიმდევრობა ეპიზოდებისა. თითოეული ეპიზოდი იწყება მდგომარეობით, ჩვეულებრივი კონფლიქტური საწყისების მახასიათებლებიდან.

გამოვლენილია 5 ფაზა კონფლიქტის ეპიზოდისა: (1) ლატენტური/ფარული კონფლიქტი (პირობები), (2) აღქმადი კონფლიქტი (კოგნიტური/შემეცნებითი), (3) შეგრძნებადი კონფლიქტი (ემოციური რეაქცია/ აფექტი), (4) გამოაშკარავებული კონფლიქტი (ქცევა), (5) კონფლიქტის შემდგომი (პირობები). თითოეული მათგანის შერწყმა გვაძლევს ზუსტ დეფინიციას მუშაობის პროცესში მომხდარი კონფლიქტისა. (Pondy, Sep., 1967)

2.1 შიდაჯგუფური კონფლიქტის კომპონენტები

Jehn (1997) შექმნა და გამოავლინა 4 კომპონენტი შიდაჯგუფურ კონფლიქტისა: ნეგატიური ემოციურობა, მნიშვნელოვნება, ხელმისაწვდომობა და შედეგობრივი პოტენციალი. ეს თითოეული კომპონენტი არ არის შინაარსობლივად დაკავშირებული მხოლოდ ჯგუფებს შორის კონფლიქტებთან, არამედ ასევე შიდაპიროვნულ და ორგანიზაციისშიდა კონფლიქტებთანაც, სამუშაოზე.

ნეგატიური ემოციურობა:

როდესაც ჯგუფის წევრები არიან აღვსილი უარყოფითი ემოციებით, მათი შემეცნებითი და ქცევითი რეფექსებიც არის ნეგატიური. Thomas (1992) დააკვირდა როგორ შეუძლია უარყოფით ემოციებს ავნოს რაციონალურ ფიქრის პროცესს სამუშაო ჯგუფში, რაც გავლენას იქონიებს გადაწყვეტილების მიღების უნარზე და დააზიანებს შედეგს. გზა კონფლიქტის მოგავრებისკენ შეიძლება გახდეს რთული თუკი მომუშავეების გამოცდილება უმაღლეს ნეგატიურ ემოციებს ემყარება. მიზეზი თუ რატომ ვნებს ეფექტური და ურთიერთობითი კონფლიქტები თანამშრომელთა პროდუქტიულობას არის ის რომ ისინი ფოკუსირდებიან და იძირებიან არგუმენტებზე, იმის ნაცვლად რომ მათი დრო დააბანდონ და მართონ მათი სამუშაო პასუხისმგებლობები. ამასთანავე, ფოკუსირება ემოციურ კომპონენტებზე, რომელიც ურთიერთქმედებაშია სხვა შედეგებთან, რომელიც ამცირებს ინტელექტუალურ ჩარჩოს გამოყენებას რათა გაუმკლავდეს სიტუაციას.

ემოციური კომპონენტები ასევე წარმოდგენილია დავალებებში და კონფლიქტის პროცესში, თუმცადა მისი ნეგატიური ეფექტი არის მინიმალურზე დაყვანილი თუკი თითოეული ინდვიდი ფოკუსირებულია დავალების შესრულებაზე. მაგალითად, გუნდის ლიდერის გამოცდილება წინააღმდეგობრივი გრძნობებითაა გამსჭვალული, როდესაც მის იდეას არ ეთანხმებიან გუნდის წევრები და შემოთავაზებულია ალტერნატიული გადაწყვეტილება. თუკი ამ მტრობას არ ექნება დამანგრეველი და ღრმა ზეგავლენა პროდუქტიულობაზე ჯგუფისა, ან თუკი საპირისპიროდ ეს სიბრაზე გუნდის წევრების შურიანობაში გადავა, ლიდერის გამოცდილება ნეგატიური ემოციების

გამოხატვა გუნდის წევრების მიმართ იქნება გამოვლენილი, მისგან დამოუკიდებლად მოხდება ეს გუნდში.

კიდევ ერთი პარამეტრი კონფლიქტისა არის მნიშვნელობა, რომელიც ახლოსაა კონფლიქტის შემადგენლობასთან ან ზომასთან. კონფლიქტის მნიშვნელობა არ არის განსაზღვრული მხოლოდ ადამიანებზე, რომლებიც არიან ჩართლი საკითხში, მაგრამ ასევე დამოკიდებულია იმ პოზიციაზე ინდივიდებისა, რომელთაც შეუძლიათ შესაძლო შედეგების მოტანა კონფლიქტისას ორგანიზაციაში. დავალება, ურთიერთობა კონფლიქტის პროცესისას, რომელიც დალაგებულია მცირედი ზომის მნიშვნელობის მიხედვით, გვთავაზობს რომ არ აქვს იმხელა გავლენა შედეგს მომუშავე გუნდზე და ორგანიზაციაზე. სხვა მხრივ თუკი კონფლიქტი დაყენებული იქნება მაღალი მნიშვნელობის საფეხურზე, მაშინ დროის გარკვეულ მონაკვეთში გადაწყვეტილების წარმოქმნა და კონფლიქტის ზეგავლენა იქნება როგორც თანამშრომლებზე, ასევე მთლიანად ორგანიზაციაზე ერთნაირი მნიშვნელობის.

ხელმისაწვდომობა ესაა კონფლიქტის კომპონენტი, რომელიც მიუთითებს ნორმების აღიარებაზე მომუშავე გუნდის წევრების მიერ ან დაქირავებული თანამშრომლების მიერ ორგანიზაციაში, რომელიც ქმნის განსხვავებას მისაღებსა და არა მისაღებ ქცევას პერონალისთვის. იმ შემთხვევაში თუ ჯგუფი წახალისებულია მათი წევრების დისკუსიაზე საჩივრის თაობაზე, გამოსავლის ძებნაზე უარყოფითი შეგრძნებებისა განსხვავებულ გუნდის წევრებს შორის, ჯგუფის წევრები სიხარულით ჩაერთვებიან ამგვარ საქმიანობაში.

ხელმისაწვდომი, მისაღები საქმიანი კონფლიქტი ზრდის ორგანიზაციულ კულტურას, რომელიც საშუალებას აძლევს თანამშრომლებს რომ აქტიურად იყვნენ ჩართულნი დისკუსიაში, რომელიც განსხვავებულ მიმართვებს გულისხმობს სამუშაოს პასუხისმგებლობაზე (Tjosvold, 2008) უფრო მეტი, ორგანიზაციული ნორმები, რომელიც მოწოდებულია, რომ კონფლიქტი იყო რაღაც მოწყენილობითი, დაუდევრობითი, პერსონალის მიერ მოწოდებული, რომელიც მათივე საქმიანი კონფლიქტს გადახედავს როგორც უსარგებლოს, არახლსაყრელს. როგორც შედეგი, თანამშრომლები ერიდებიან

ღია დისკუსიებს განსხვავებულ შეხედულებებზე და თავს იკავებენ ისეთი ქცევისგან რომელიც იწყვეს კონფლიქტს.

შედეგობრივი პოტენციალი - შესაძლებლობა რომ უთანხმოება გადაიჭრას წარმატებით ესაა ერთ-ერთი კომპონენტი კონფლიქტის. ეს არ არის მხოლოდ დამოკიდებულება ზომებზე/სიდიდეზე და სიმკაცრეზე კონფლიქტისა, მაგრამ ასევე ეფექტურია გუნდის წევრების და ინდივიდების მიერ აღქმულ სიტუაციაში. კონფლიქტის მოგვარების ტექნიკები შეიძლება განსხვავებული იყოს სხვადასხვა ჯგუფებისთვის. უფრო მეტიც, ინდივიდუალური მახასიათებლები ასევე ზრდიან ვარიაციებს კონფლიქტის მართვის მიღწევისას. Floyd and Lane (2000) ააშკარავებენ თანამშრომლებს ორგანიზაციებში, რომელთაც შეუძლიათ განსხვავებული გადაწყვეტილებების გამოძებნა სპეციფიკური კონფლიქტისას. არსებობს რამდენიმე ძირითადი ტიპი კონფლიქტისა, რომელიც მიჩნეულია, როგორც მაღალი პოტენციალის მქონდე გადაწყვეტილების/ კონფლიქტის მოგვარების ხარისხიდან გამომდინარე.

კონფლიქტები, რომლებიც გამოირჩევიან დაბალი მნიშვნელობით და ემოციურობით აღიქმება უფრო ხშირად უფრო ადვილად მოსაგვარებლად, ვიდრე მაღალემოციური, მაღალი მნიშვნელობის კონფლიქტები, კონფლიქტის ტიპებისგან დამოუკიდებლად. Jehn (1997) აღმოაჩინა რამოდენიმე გასაღები ელემენტი, რომელიც განსაზღვრავს პოტენციურ გადაწყვეტილებებს უთანხმოებისა. პირადი ხასიათის თვისებები ადამიანებისა ჩართულნი კონფლიქტში. ჯგუფის განვითარება და სხვა კომპონენტების არსებობა კონფლიქტის მნიშვნელოვნობაში შედის, ემოციურობა და ხელმისაწვდომობა გავლენას ახდენს კონფლიქტის მოგვარების პოტენციალზე. (Asif, 2015)

2.3 ორგანიზაციული კონფლიქტის ტიპები

კონფლიქტურობის მიზნების ტიპები:

კონკურენტული/მეტოქეობრივი	სადაც ნაწილი ადამიანებისათვის შეუთავსებლობა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე დამოუკიდებლობა
კოოპერატიული/ერთობლივი	სადაც მომხრეთა ერთი ნაწილის დამოუკიდებლობა მეტად მნიშვნელოვანია, ვიდრე შეუთავსებლობა
მტრული/შურიანი	სადაც არის კონკურენცია სოციო-ემოციურ უპირატესობისკენ
საქმიანი/ამოცანობრივი	სადაც ერთი მხარე ცდილობს წარმოქმნას კონფლიქტი მატერიალური მოგების მიღების მიზნით

კონფლიქტები შეიძლება იყოს კატეგორებად დაყოფილი სხვადასხვა კრიტერიუმების მიხედვით, რომელიც ემფაზირებას უკეთებს მათ სპეციფიკაციას.

განაალიზებულ დონეებზე დაყრდნობით არსებობს:

- შიდაპიროვნული
- პიროვნებათაშორისი

შიდაპიროვნული კონფლიქტი, როდესაც თვითონ პიროვნება პოულობს თავის თავს ისეთ სიტუაციაში, რომელიც მოითხოვს ძირითად/ ჩვეულებრივ გადაწყვეტილებას ან ქცევას, რომელიც არ მოითხოვს, არ ითვალისწინებს სხვის ღირებულებებს.

ამ ტიპის კონფლიქტის გამომწვევი მიზეზები შეიძლება მოდიოდეს ადამიანის შიგნიდან ან შინაგანი გარემოდან.

თუ ლიდერი მუშაობს ძალიან ბრაზიან ადამიანთან, ის ქმნის ბუნებრივ კლიმატს ორგანიზაციაში, მაგრამ ამით ვერ მიიღწევა სასურველი ქცევა. ეს გულისხმობს ჩვეულებრივ ძალადობას/ჩაგვრას ლიდერის მხრიდან.

მსგავსი ტიპის კონფლიქტს ვეჯახებით მაშინაც, როდესაც ძირითად გუნდს მართავს ლიდერი, როგორც ოჯახის წევრი. მან უნდა მართოს ვალდებულებები რაც ოჯახს აქვს, როგორც ერთ დიდ ჯგუფს, რომელსაც იგი მიეკუთვნება, რომელიც წარმოშობს უზარმაზარ პასუხისმგებლობებს.

სხვა წყარო კონფლიქტისა შეიძლება იყოს მწირე ინეტერესები, ღირებულებები ან განსხვავებული მიზნები ადამიანებისა, რომლებიც ჩართულნი არიან ძირითად აქტივობებში.

ეს არის საკითხი, სადაც მოითხოვება რომ ჩვენ ვიყოთ იმ ძირითადი აქტივობების ან პროექტების ნაწილი, რომლისაც არ გვჯერა, არ ვართ მასში დარწმუნებული, რაც შეიძლება ჩვენივე გუნდისთვის ან ორგანიზაციისთვის გახდეს საფრთხე.

უფრო მეტი წნეხი, უფრო მეტი გართულება კონფლიქტისა, თუკი ლიმიტი გადამეტებულია შეიძლება ეს კონფლიქტი გადაიზარდოს შიდაპიროვნულიდან პიროვნებათშორისში.

კიდევ ერთი რთული სიტუაცია რამაც შეიძლება შიდაპიროვნულ კონფლიქტთან მიგვიყვანოს არის გაურკვეველი მოლოდინების მახასიათებლები და ან ვალდებულებები, დავალებები, რომელიც შეიძლება უკვე გადავსებული იყოს.

პიროვნებათშორისი კონფლიქტი წარმოიქმნება ორ ან მეტ ადამიანს შორის, რომელთაგანაც ეს პიროვნებები შეიძლება ერთიდაიგივე გუნდის წევრები იყვნენ ან სხვადასხვა გუნდის წევრები.

ასეთის ტიპის კონფლიქტს ხშირად აქვს ადგილი და მას გაჩნია ბევრნაირი ფორმა. პიროვნებათშორისი კონფლიქტია ის, რომელიც წარმოდგენილია ორ ან სამ ადამიანს შორის, იმ დროისთვის როდესაც ის ითრევს უფრო მეტ და მეტ ადამიანებს, მეტი ვიდრე 100 ადამიანია ან უფრო მეტიც.

ისტორიულად, არსებობს მრავალი კონფლიქტები ქვეყნებს შორის, კონფლიქტი რომელიც დაფუძვნიებული იყო ბევრი ადამიანების ურთიერთგაუგებრობაზე, მაგრამ იმ კონკრეტული პერიოდისთვის მიმზიდველ და საჭირო რესურს წარმოადგენდა. (Nastase, 2007)

3. რა არის გენდერი?

სიტყვა „გენდერი“ მომდინარეობს საერთო გამოყენებიდან და წარმოდგენილია, როგორც ალტერნატივა სიტყვა „სქესისა“ ამერიკის შეერთებულ შტატებში 1970-იანი წლებიდან მოყოლებული. სიტყვა გენდერის გამოყენება იყო გზა მკვლევარებისთვის და აქტივისტებისთვის, რათა გამომჟღავნდეს რწმენა მასკულიზმისა და ფემინიზმისა, რომელიც ბიოლოგიურად გარკვეულია უკვე. ტერმინი „გენდერი“ განსხვავებულ მოლოდინებს, ქცევებს და დამოკიდებულებებს გულისხმობს როგორც მამაკაცისთვის ასევე ქალისთვის, როგორც ბიოლოგიური განმასხვავებელი თვისებები - ჯგუფურად გაერთიანებული ეს ყოველივე კი არის „სქესი“ და მისი თვისებები.

ისტორიულად არსებობს 3 სკოლა აზრობრივი ზეგავლენის მქონე „გენდერი“-ს დეფინიციის. ეს ყოველივე მოიცავს ევოლუციურ თეორიას, სოციალური როლის თეორიას და სოციალური კონსტრუქცივიზმის თეორიას.

რა განსხვავებაა „გენდერსა“ და „სქესს“ შორის?

ძალიან ბევრი ადამიანი იყენებს ორივე ტერმინს მათგან განსხვავების მიუხედავად, თუმცა მნიშვნელოვანია ამ ორ ტერმინს შორის გავსხვავების დანახვა. ეს ტერმინები არ არიან სინონიმები. „სქესი“ განსაზღვრავს იმას ბიოლოგიურად მამაკაცად თუ ქალად ვართ დაბადებულები (მაგალითად ქრომოსომები, შინაგანი და გარეგანი

რეპროდუქციული ორგანოები, ჰორმონები და გარკვეული ფიზიკური მახასიათებლები). ადამიანები იბადებიან ქალებად ან მამაკაცებად (ან ქალის და მამაკაცის ბიოლოგიური გენის კომბინაცია), მაგრამ საჭიროა იცოდნენ და იყოს განსაზღვრული და შეგრძნებადი მათი „ქალურობის“ და „მამაკაცურობის“ აღქმა. კრიტიკული განსხვავებაა „სქესსა“ და „გენდერს“ შორის: ერთი არის ბიოლოგიური განსაზღვრულობის სხვაობა, ხოლო მეორე არის სოციალური განსაზღვრულობა.

ჩვენი ბიოლოგიური სქესი განსაზღვრავს უნდა ვიყოთ ქალი თუ მამაკაცი, ხოლო გენდერის განსაზღვრა და გენდერის გამოხატულება არაა სავალდებულო და აუცილებელი რომ იყოს კავშირში სქესთან, რომელიც დაბადებისას გვენიჭება. ამერიკულ ფსიქოლოგიურ ორგანიზაციაზე დაყრდნობით გენდერის განსაზღვრა „ მიმართულია შინაგან შეგრძნებაზე პიროვნების აღქმაზე მამაკაცური, ქალური თუ რაიმე სხვა, გენდერის გამოხატულება მიმართულია იმისკენ, რომ ადამიანების კომუნიკაცია გენდერის იდენტიფიკაციასთან ურთიერთქმედებს სხვების ქცევებიდან, ჩაცმულობიდან, თმის ვარცხნილობიდან, ხმიდან ან ფიზიკურ აღნაგობადაც გამომდინარე. გენდერი ეს არაა მხოლოდ ორმაგი კონცეფცია, არამედ ნარევი და მოიცავს ბევრ ვარიაციას. ინდივიდებისთვის, ვისთვისაც გენდერის განსაზღვრება და გენდერის გამოხატულება არაა მხოლოდ სოციუმთან თავსებადი მოლოდინები, რომელიც ბიოლოგიურ სქესთანაა დაკავშირებული, არამედ იმის დაშვება რომ შეიძლება იყოს „ტრანსსექსუალი“: თუმცადა, ის მნიშვნელოვანი ფაქტია, თუ როგორ გრძნობენ, აღიქვამენ და ირჩევენ ინდივიდები მათ განსაზღვრებას.

საბოლოოდ, გენდერი, სქესი, გენდერის იდენტიფიკაცია და გენდერის გამოხატულება შეიძლება განვასხვაოთ ტერმინისგან „სექსუალური ორიენტაცია“. სექსუალური ორიენტაცია აღნიშნავს ინდივიდების გამძლეობას, ფიზიკურ, რომანტიულ და ემოციურ მიმზიდველობისადმი სხვა ადამიანისადმი. ინდივიდები შეიძლება იყვნენ საპირისპირო სქესისადმი მიმზიდველები (ჰეტეროსექსუალიზმი), მსაგავსი სქესისადმი (ჰომოსექსუალიზმი), ორივე სქესისადმი (ბისექსუალიზმი), ან ნებისმიერი სხვა სქესისადმი (ასექსუალიზმი). ვიღაცის გენდერის იდენტიფიცირება და გენდერის გამოხატულება არის დამოუკიდებელი სხვა ადამიანის სექსუალური ორიენტაციისგან.

3.1 რატომაა გენდერი მნიშვნელოვანი კონფლიქტში?

გენდერი, როგორც ეთნიკურობა, რასა, კლასი ან რელიგია არის მნიშვნელოვანი დეტერმინანტი ინდივიდისა და ჯგუფის იდენტიფიკაციისთვის. თუკი კონფლიქტი შეეხება განსხვავებულ საჭიროებებს, აღქმულ საჭიროებებს და ინტერესებს, მაშინ გენდერის იდენტურობა მნიშვნელოვანი დეტერმინანტი ხდება კრეატიულობის, მხარდაჭერის და ძალადობრივი კონფლიქტისა და ომების დასრულებისთვის. სანამ იმის ახსნას მოვახდენთ თუ რა მნიშვნელოვანი როლი აქვს გენდერს კონფლიქტის დროს და ასევე მისი მოგავრებისას, ჯერ განვმარტოთ თვითონ გენდერი. გენდერი ესაა კონცეფცია, რომელიც მიმართულია როლების სისტემასთან და ურთიერთობებთან ქალსა და მამაკაცს შორის, რომლებიც განსაზღვრულები არიან არა როგორც ბიოლოგიურ კრილში, არამედ სოციალური, პოლიტიკური და ეკონომიკური კონტექსტით. გენდერი შეიძლება აღქმული იყოს, როგორც „პროცესი, რომლითაც ინდივიდები დაბადებულნი არიან მდედრობით ან მამრობით სქესად და ხდებიან სოციალურ კატეგორიის ნაწილად როგორც მამაკაცი და ქალი, როლებიც შემდეგ აღქმულნი არიან მამაკაცური და ქალური საწყისებით.

როგორც ანალიტიკური კატეგორია, გენდერი გვიბიძგებს საკითხისკენ, იქნება ეს ქალი თუ მამაკაცი, როგორც სოციალური თუ პოლიტიკური აგენტები აქვთ განსხვავებული კარიერა და სხვსდასხვა ღირებულებები. და ეს თუ ასეა, როგორ ეფექტს იქონიებს ეს ყოველივე საზოგადოებაში მათ როლზე, მათ ინტერესებზე და საჭიროებებზე, და მათ შესაძლებლობაზე იყვნენ აქტიური მონაწილეები სოციალური, პოლიტიკური და ეკონომიკური პროცესების გაყოფაზე? ეს ასევე გვიბიძგებს რომ შევეგუოთ მიღწევებს, რომლებიც დამოკიდებულია იმ ფაქტორებზე რომლებიც სამუშაო ძალის გაყოფაზე მიუთითებს ქალსა და მამაკაცს შორის და ინფორმირებულს გვხდის კონფლიქტის წარმოშობაზე, ასევე კონფლიქტის განვითარებაზე და ამ კონფლიქტების პრევენციაზე. პრაქტიკიდან გამომდინარე გენდერი გვიჩვენებს, რომ ზოგადად ქალები არიან დაზარალებულ მდგომარეობაში მეტ წილად, ვიდრე მამაკაცი, რასაც მოგვანიშნებთ ასევე განვამტკიცებთ, რომელიც მნიშვნელოვანია ანალიზისთვის კონფლიქტის გამომწვევი მიზეზების საფუძვლისა.

პირველადი მეცნიერების განცხადებით გენდერთან მიმართება ასეთია, რომ ქცევა, დამოკიდებულებები და ღირებულებები ქალისა და მამაკაცისა განსხვავებულია ბუნებრივად. „ეს ინტერპრეტაცია გვთავაზობს, რომ თუ ისტორიას გადავხედავთ, ქალი და მამაკაცი აკეთებენ იმას, რაშიც ისინი ბუნებრივდ კარგები არიან. გენდერული სხვადასხვაობა გახდა საბაზი ბუნებრიობისა, ვიდრე აღზრდა. თუკი დავეყრდნობით ამ მოსაზრებას გამოდის რომ ყველა მამაკაცი არის მამაკაცური, ხოლო ყველა ქალი ქალური, აქედან გამომდინარე კი საკითხი გენდერისა და კონფლიქტისა ემყარება ადვილ დიქტომიას: კაცები არიან აგრესორები და დამნაშავეები კონფლიქტში, ხოლო ქალები კი მსხვერპლნი, პასიური დამკვირვებლები და წარმომადგენელი სოციალური ტვირთისა საზოგადოებაში, რომელიც გამოწვეულია კონფლიქტით. ქალთა პოტენციური კონფლიქტის პრევენციისას დიდად განსაზღვრულია მათი დედური როლით, როგორცაა აღზრდა და განათლება ბავშვებისა, მშვიდობიანი დამოკიდებულებებით და ისეთი პირობების შექმნით, რომელიც მათ დაიცავს. როგორც კაპლანი დაობს, ამბობს „ ქალები მორალურად მეტადობლნი არიან, ვიდრე მამაკაცები, ვინაიდან მათ თანდაყოლილი აქვთ უფრო მეტი მშვიდობიანობა და გლობალურობა, ვიდრე მამაკაცებს. (Solomon, 1999)

ამ მოცემულ სტატიაში ნათლად ჩანს ზოგადად ქალების და მამაკაცების სხვაობა სხვადასხვა სიტუაციაში. ეს სიტუაციები და მათი სხვაობა, სხვადასხვა ფაქტებითაა გამყარებული. ავტორი ნათლად გვაჩვენებს ასევე თუ რა როლი აქვს კონფლიქტებში ქალს და რატომ. ხოლო მამაკაცს წარმოგვიდგენს, როგორც თითქმის ყოველმხრივ დამნაშავეს თითოეულ სიტუაციაში, თუმცა მის დასაბუთებას არ ახდენს. ფაქტობრივად გამოდის, რომ მამაკაცისადმი მისი დამოკიდებულება ამ მოცემულ სტატიაში არის სუბიექტური. გარკვეული კონტექსტით მისი მოცემული ქვეთავი სტატიიდან იძლევა საშუალებას დავინახოთ ის თუ რა არის გენდერი და რატომაა ის მნიშვნელოვანი კონფლიქტების დროს.

3.2 ჩარჩო კონფლიქტის ანალიზისთვის, რათა მოხდეს კონფლიქტის პრევენცია გენდერულ ჭრილში

იმისთვის რომ ისწავლო და გაანალიზო კონფლიქტის წარმოშობა და კონფლიქტის პრევენცია მოახდინო გენდერულ ჭრილში, არის აუცილებელი მითითებები, რომელსაც უნდა მიჰყვე:

- რა როლები, გამოცდილებები, საჭიროებები და შესაძლებლობები აქვთ ქალებს და მამაკაცებს კონფლიქტში;
- რა არის გენდერული ასპექტი კონფლიქტის გამოწვევისას, როგორც სტრუქტურული ან მაკრო და სუბიექტური ან მიკრო;
- რა როლი აქვს ამ ორ პერსპექტივას კონფლიქტის პრევენციის გეგმისას და გახორციელებისას?

ეს სამი მითითება კითხვებისთვის იქნება გადამისამართებელი, რათა შეიქმნას ჩარჩო, სურათი თუ როგორ უნდა მოხდეს გენდერის ანალიზი, ამისათვის ასევე საჭიროა:

- კონფლიქტის გამომწვევი მიზეზების ანალიზი, გენდერული ასპექტების განსაზღვრით, რათა ხელმისაწვდომი და გასაკონტროლებელი გახდეს მატერიალური და სიმბოლური რესურსები, ყოველივე ამ ფაქტორების გათვალისწინებით კი შეგვიძლია განვსაზღვროთ მათი ზეგავლენა კონფლიქტის საწყის ეტაპზე;
- ანალიზი ეფექტებისა კონფლიქტისას ტრადიციულ გენდერულ როლებზე და მახასიათებლებზე;
- გარანტირებული უზრუნველყოფა გენდერულად მგრძობიარე კონფლიქტის აღმოფხვრის პოლიტიკის დაგეგმვისა, გენდერულად სპეციფიკური რისკებიდან გამომდინარე და მათი ზეგავლენის დადგენით. (Solomon, 1999)

გენდერის ანალიზის ჩარჩო
კონფლიქტის აღმოფხვრისთვის

კონფლიქტის პროფილის ანალიზი

- კონფლიქტის გამომწვევი მიზეზები
- დაინტერესებული პირების ანალიზი
- რისკი და შესაძლებლობები

კონფლიქტის ციკლური ანალიზი და ეფექტები გენდერულ როლებზე და მახასიათებლებზე

- გენდერზე დაფუძნებული ზეგავლენის განსაზღვრა კონფლიქტზე
- გენდერზე დაფუძნებული კონფლიქტის დამაჩქარებლების განსაზღვრა

კონფლიქტის აღმოფხვრის პოლიტიკის დაგეგმვა და შეფასება

- ✓ ობიექტური
- ✓ სტრატეგია
- ✓ ინსტრუმენტები
- ✓ პირდაპირი

კონფლიქტის გამომწვევი მიზეზები

- ხელმისაწვდომობა და კონტროლი მატერიალური და სიმბოლური რესურსებისა და მნიშვნელობებისა;
- ფაქტორები/პირობები, რომლებიც გავლენას ახდენენ ხელმისაწვდომობასა და კონტროლზე

რისკების შეფასება რამდენია მოცემული პოლიტიკის სიმლიერეები ტრადიციული გენდერის იდეტობისას და უთანასწორობისას?

ზეგავლენის შეფასებები

- ცვლილება ხელმისაწვდომობი სა და კონტროლის რესურსებში
- ინდიკატორები: ქალების ეკონომიკური და პოლიტიკური უფლებამოსილება

დაინტერესებული პირების ანალიზი

- ქალების და მამაკაცების ინტერესები
- გამომწვევი მიზეზების აღქმა და შესაძლებლობები გადაწყვეტილებისთვის

გენდერის გაცნობიერებული რისკი და შესაძლებლობები კონფლიქტისთვის (Solomon, 1999)

4. მოლაპარაკება

მოლაპარაკება ესაა საერთო გადაწყვეტილების მიღების პროცესი, როდესაც მხარეებს აქვთ განსხვავებული პარამეტრები(მიზნები).

ეფექტური მოლაპარაკების კრიტერიუმი: ხარისხი, ჰარმონია და ეფექტურობა.

- ხარისხი - მოლაპარაკების შედეგი, შეთანხმების ხარისხი გულისხმობს იმას, რომ ეს შედეგი იყოს ბრძნული და ყოველი მხარის კმაყოფილებას იწვევდეს.
- ჰარმონია - ჰარმონიულობა და ლოიალურობა ნიშნავს კარგ შიდაპიროვნულ ურთიერთობას.
- ეფექტურობა - ეფექტური და არადროული, შრომატევადი ან ძვირადღირებული.

ორგანიზაციული პარამეტრები მოლაპარაკებისათვის:

- ორ ადამიანს შორის (როცა მენეჯერი აწარმოებს მოლაპარაკებას მეორე პირთან);
- ჯგუფური მოლაპარაკება (როცა მენეჯერი არის იმ ჯგუფის წევრი, რომელიც აწარმოებენ მოლაპარაკებას);
- ჯგუფებს შორის მოლაპარაკება (მენეჯერი არის ჯგუფის ნაწილი, რომელიც მოლაპარაკებებს აწარმოებს სხვა ჯგუფთან);
- კლიენტთა მოლაპარაკება (მენეჯერი არის იმ მოლაპარაკების ნაწილი, რომელიც მიმდიაბრეობს სხვა ადამიანებთან, რომლებიც წარმოადგენენ გარე მომხმარებლებს - კოლექტიური მოლაპარაკება)

მოლაპარაკების ეთიკური ასპექტები ნიშნავს წახალისებას საქმიანი ურთიერთობებისა, მოლაპარაკებების მხარეები უნდა იბრძოდნენ ეთიკური სტანდარტების დაცვისთვის. მოლაპარაკების მხარეების მოსაზრებები საეჭვო ეთიკური ქცევისადმი კომპესირდება გრძელვადიანი უარყოფითი შედეგებით.

მოლაპარაკებების მიზანია - გონივრული შეთანხმებების მიღწევა, რომელიც პასუხობს მოლაპარაკებაში მყოფი მხარეების ინტერესებს.

მოლაპარაკების სტრატეგიები:

- ✓ გამნაწილებელი მოლაპარაკება - ფოკუსირდება პოზიციების გამომჟღავნებაზე კონფლიქტის მხარეების მიერ (ეკუთვნის განსაზღვრული პორცია ნამცხვრისა)
 - მონაწილეთა კითხვას წარმოადგენს: ვინ აპირებს რესურსების მიღებას?
 - „ძლიერი“ გამნაწილებელი მოლაპარაკებისას ყველა ცდილობს თავისი გზებით მოიპოვოს ის
 - „სუსტი“ გამნაწილებელი მოლაპარაკებისას რომელიმე მხარე მზადაა დაუთმოს სხვას გარკვეული ნაწილი რესურსებისა
- ✓ შემაკავშირებელი მოლაპარაკება - პრინციპული მოლაპარაკება, ფოკუსირებულია საკითხის არსზე (ცდილობენ გაზარდონ მათთვის საჭირო ნამცხვრის პორცია)
 - მთავარ შეკითხვას წარმოადგენს: როგორ შეიძლება რესურსები გამოყენებულ იქნეს საუკეთესოდ?
 - არის ნაკლებ დაპირისპირებული, ვიდრე გამნაწილებლობითი მოლაპარაკება და იძლევა ფართო სპექტრის ალტერნატიული გადაწყვეტის განიხილვის შესაძლებლობას.
 - შესაძლებლობა ნამდვილი მომგებიანი გადაწყვეტილებისადმი.
(Steven L. McShane)

საქმიანი მოლაპარაკებების მომზადების დროს საჭიროა მოლაპარაკებების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება და სისტემატიზაცია, საკუთარი და პარტნიორის ინტერესის მკაფიოდ განსაზღვრა, მათი რანჟირება (გამოვლენა, თუ რა არის მნიშვნელოვანი პირველ რიგში, მეორე რიგში და ა.შ.) საჭიროა მოლაპარაკებათა ყველაზე ოპტიმალური ვარიანტის არჩევა.

მოლაპარაკებების შინაარსობრივ მხარესთან ერთად საჭიროა მისი გარე, პროტოკოლის მხარის სწორად ორგანიზება. მოლაპარაკებათა დროული დაწყება, პარტნიორის თავაზიანი დახვედრა - შეხვედრის ჩატარების აუცილებელი წინაპირობაა. საქმიანი შეხვედრების მთლიანი ვითარება ხაზს უნდა უსვამდეს მხარეების თანასწორობას და ღირსებას. კომუნიკაციის ინიციატივას იღებს მიმღები მხარის მეთაური, რომელიც უზრუნველყოფს საქმიანი ურთიერთობების უწყვეტ განვითარებას.

მოლაპარაკებებს გააჩნია თავისი ტიპოლოგია დასახული მიზნების მიხედვით: ახალი შეთანხმების მისაღწევად, გამანაწილებელი შეთანხმებისათვის, ადრე მიღწეული შეთანხმებების გახანგრძლივებისათვის, ურთიერთობების ნორმალიზაციის მიზნით. ყველა შემთხვევაში ერთი მხარის მიერ თავისი მიზნების მიღწევა უნდა მოხდეს მეორე მხარის ინტერესთა გათვალისწინებით. (Lulofs, 2000)

4.1 ინდივიდუალური განსხვავება მოლაპარაკების ეფექტიანობისათვის

არიან ადამიანები, რომლებიც უკეთესები არიან მოლაპარაკებებში ვიდრე სხვები? პასუხი ამ კითხვაზე არის უფრო კომპლექსური, ვიდრე ჩვენ ვფიქრობთ. არსებობს 4 ფაქტორი, რომელიც განსაზღვრავს რამდენად ეფექტურია ინდივიდუალურობა მოლაპარაკებისას, ესენია: პერსონალურობა, ხასიათი/ემოცია, კულტურა და გენდერი.

პერსონალურობა - შეგიძლია ივარაუდო(იწინასწარმეტყველო) ოპონენტის მოლაპარაკების ტაქტიკა თუ იცი რაიმე მისი პერსონალურობის შესახებ? ინდივიდუალურობა და მოლაპარაკების შედეგები არიან სუსტად დაკავშირებული, მაგრამ საუკეთესო პასუხი ამ კითხვაზე არის „დახარისხება“. მოლაპარაკებლები, ისინი ვინც არიან სასიამოვნონი და ექსტროვერტები არ არიან წარმატებულები გამანაწილებელი მოლაპარაკების დროს. რატომ? რადგან ექსტროვერტები არიან მეგობრულები და წინმსვლელები, ისინი აზიარებენ უფრო მეტ ინფორმაციას, ვიდრე უნდა აზიარებდნენ.

ასევე სასიამოვნო ადამიანები არიან უფრო მეტად დაინტერესებული რომ მოიძიონ გზები თანამშრომლობისთვის ვიდრე ჩაერივნონ ხელმძღვანელის საქმეში. ეს ნიშნები ნათლად ეხმარება შემაკავშირებელ მოლაპარაკებებს, ისინი სავალდებულოა, როდესაც

ინტერესები არის საწინააღმდეგო. გამნაწილებელი მოლაპარაკებისას კი საუკეთესო აღმოჩნდება ის რომ იყო არასასიამოვნო, საკუთარ თავზე ორიენტირებული პიროვნება, რომელიც უფრო მეტადაა დაინტერესული მისი საკუთარი შედეგებით, ვიდრე სიამოვნებას იღებდეს სხვების ინტერესების გაცვლით და გაზიარებით. ადამიანები, რომლებიც დიდად დაინტერესებულნი არიან დადებითი ურთიერთობებით სხვა ადამიანებთან, და ვისაც დიდად არ ადევნებს საკუთარი შედეგები, არიან განსაკუთრებით დაბალხარისხიანი მომლაპარაკებლები. ასეთი ადამიანები ტენდენციურად შფოთავენ შეუთანხმებლობის დროს და გეგმავენ რომ სწრაფად აღკვეთონ არასასიამოვნო კონფლიქტები, ვიდრე მოლაპარაკებები დაიწყებოდეს.

ხასიათი/ ემოცია - ახდენენ კი გავლენას ხასიათი და ემოცია მოლაპარაკებებზე? ახდენენ, მაგრამ გზა რომლითაც ისინი ზემოქმედებენ აღმონდა რომ დამოკიდებულია მოლაპარაკების ტიპზე. გამნაწილებელი მოლაპარაკებისას, ამოჩნდა რომ მომლაპარაკებლები ძალის პოზიციით ან საშუალო სტატუსით, წარმოაჩინენ გაღიზიანებულ მოლაპარაკებას უკეთესი შედეგისთვის, რადგან მათი გაღიზიანება იწვევს დათმობას ოპონენტების მხრიდან.

გაღიზიანებული მომლაპარაკებელი ასევე მეტად ორიენტირებულია და საკუთარ თავშია დარწმუნებული რომ გასაოცრად ჩაატარებს გარიგებას. სხვა მხრივ, ის ვინც ნაკლები ძალის პოზიციას იკავებს, გაღიზიანება მისთვის თამაშობს უარყოფით როლს და ცუდი შედეგების მიღრებას ემსახურება. თუ ხარ უფროსი და მოლაპარაკებას აწარმოებ ერთგვაროვან ჯგუფთან ან ხელქვეითებთან, აღშფოთება შესაძლოა დაგეხმაროთ, მაგრამ თუ ხარ მომუშავე და მოლაპარაკებებში ხარ უფროსთან, მან პირიქით შესაძლოა გავნოთ. რა ხდება მაშინ, როცა ორი მხარე მოლაპარაკებებს აწარმოებს და რომელიმე თქვენგანს წარსულში გამოვლინებული ჰქონდა აღშფოთება? იძიებს კი შურს მეორე მხარე და დამატებით არ დათმობს პოზიციებს თუ შემორჩენილი ექნება შიში იმის, რომ ოპონენტი ისევ გამოამყდავენებს აღშფოთებას? ფაქტი გვიჩვენებს, რომ აღშფოთებას აქვს ჭარბი ეფექტი, ასეთი გაღიზიანებული მომლაპარაკებლები

შეიცნობიან მათი სიჯიუტით მეორე შეხვედრის დროს, რომლებიც მართავენ მოლაპარაკებისას პარტნიორებს, რომ დანებდნენ და დათმონ ხელახლა.

მღელვარება ასევე აღმოჩნდა, რომ ახდენს გავლენას მოლაპარაკებაზე. მაგალითად: სწავლამ(კვლევამ) აჩვენა რომ ინდივიდები, რომელთაც ჰქონდათ გამოცდილება მეტი მღელვარებისა მოლაპარაკებებისას იყენებდნენ უფრო მეტ თვითმამკობას რომ გამკლავებოდნენ სხვებს. ასევე სხვა კვლევამ აჩვენა რომ გაღიზიანებული მოლაპარაკებლები ელოდებიან უფრო ნაკლებ შედეგებს მოლაპარაკებიდან, პასუხს სცემენ შემოთავაზებაზე სწრაფად და გადიან გარიგების პროცესიდან უფრო სწრაფად, რაც წინ უძღვის მათ რომ მიიღონ ცუდი შედეგები.

ყველა ეს მოცემული შედარებითი ემოციები დაკავშირებულია გამნაწილებელ მოლაპარაკებასთან. შემაკავშირებელი მოლაპარაკებისას კონტრასტულად დადებითი ხასიათი და ემოციები მართავს და წინ წამოწევს შემაკავშირებელი შეთანხმების მიღწევას. დადებითი ხასიათი დაკავშირებულია კრეატიულობასთან. (Desivilya, 2005)

კულტურა - კვლევით რომ შევადაროთ ამერიკის შეერთებული შტატების და იაპონელი მოლაპარაკებლები ერთმანეთს, აღმოვაჩინოთ ზოგადად კონფლიქტის აღმომფხვრელ იაპონელ მოლაპარაკებლებს, რომლებიც იხრებიან ირიბი კომუნიკაციისკენ(კავშირისკენ) და ეჩვევიან სიტუაციას საკუთარი მოქმედებებით(ქცევებით). თუ მივყვებით კვლევას გვიჩვენებს, რომ როდისღაც ადრე ამერიკელებისაგან შემოთავაზებული იყო მენეჯერები, რომლებიც წინ მიუძღოდნენ ფიქსირებულ ეფექტს გამნაწილებელი მოლაპარაკებისას, იაპონელებისათვის კი წინ უძღვის პირვანდელი შემოთავაზება მეტი ინფორმაციის გაზიარებაზე და იძლევა უკეთეს შემაკავშირებელ შედეგებს.

სხვა კვლევის თანახმად, განსხვავება ამერიკის და ინდოელების მოლაპარაკებლებს შორის გვიჩვენებს: ინდოელ რესპოდენტებს აქვთ ნაკლები ნდობა მათი დაინტერესებული პირების მიმართ მოლაპარაკებისას, ვიდრე ამერიკელ რესპოდენტებს. ეს დაბალი დონის ნდობა ასოცირდება დაბალ დონის საერთო ინტერესების აღმოჩენასთან მხარეებს შორის, რომელიც ხდებოდა იმიტომ, რომ ინდოელ მოლაპარაკებლებს ჰქონდათ ნაკლები მზაობა რომ აღმოაჩინონ და

გამოითხოვონ ინფორმაცია. ორივე კულტურაში გამოიყენება კითხვა-პასუხის მეთოდები მოლაპარაკებისას, რომლებიც დაკავშირებულნი არიან უმაღლესი ხარისხის მოლაპარაკების შედეგებთან, ასევე არის კულტურული განსხვავებულობა მოლაპარაკებების სტილში, რომელიც თავს იჩენს ზოგიერთ მოლაპარაკების ტაქტიკაში, რომლითაც მზადდება უმაღლესი ხარისხის შედეგები კულტურის პარალელურად.

გენდერი - ქალი და მამაკაცი სხვადასხვანაირად აწარმოებენ მოლაპარაკებას? და ახდენს გენდერი მოლაპარაკების შედეგზე გავლენას? პირველ კითხვაზე პასუხი აღმოჩნდება უარყოფითი, ხოლო მეორეზე კი შესაფერისი იქნება დადებითი.

ცნობილი სტერეოტიპი არის ის, რომ ქალები არიან სასიამოვნონი და თანამშრომლობის მოსურნენი მოლაპარაკებებისას, ვიდრე მამაკაცები. ეს ფაქტი არ უწყობს ხელს ნდობას. თუმცა კაცები, როგორც აღმოჩენილია უკეთეს შედეგზე გადიან მოლაპარაკებისას, ვიდრე ქალები, თუმცა სხვაობა მათ შორის არის ძალიან მცირე. დადგენილია რომ მამაკაცებს და ქალებს აქვთ არათანაბარი ღირებულებები შედეგების მიმართ. „შესაძლებელია რომ რამდენიმე ასობით დოლარით მეტი ანაზღაურებაში ან კუთხის ოფისი არის ნაკლებ მნიშვნელოვანი ქალებისთვის ვიდრე ფორმირება და მხარდაჭერა პიროვნებებს სორის ურთიერთობისას“.

ქალებისგან ველოდებით რომ იქნება „მშვენიერი“, ხოლო მამაკაცებისგან „ჯიუტი“ , კვლევებმა აჩვენა რომ ქალები ისჯებიან, როდესაც იწყებენ მოლაპარაკებას. (Kamil, 1997)

5.1. ფოკუს ჯგუფის ანალიზი

ფოკუს ჯგუფის ჩატარების მთავარი მიზანი იყო ის, რომ გამოძიებულყო სიღრმისეული კვლევისთვის საჭირო თემატიკა, რომელზეც შეიქმნებოდა კითხვარი და ჩატარებდებოდა კვლევა უკვე გენდერულად ჰომოგენურ ჯგუფებში ორგანიზაციის ქვეგანყოფილებებში. ფოკუს ჯგუფი იყო ის საწყისი ფაზა კვლევის, რომელსაც უნდა ეჩვენებინა თუ როგორია რეალურად სხვაობა გენდერს შორის კონფლიქტის და მოლაპარაკების პროცესში, ვინაიდან ცდისპირები იყვნენ გენდერულად ჰეტეროგენული 6 თანამშრომელი ორგანიზაციისა, რომელიც წარმოადგენს ფინანსურ სექტორს და ეს თანამშრომლები ამ ორგანიზაციის სხვადასხვა რგოლს წარმოადგენენ. ზოგიერთ მათგანს აქვს ერთმანეთთან საქმიანი და ხშირად პირადი ურთიერთობაც ერთმანეთთან ყოველდღიურად, ზოგიერთს კი არცერთი მათგანი, მხოლოდ იშვიათად უწყვეტ შეხმიანება საქმიდან გამომდინარე.

ფოკუს ჯგუფის დადებითობა გამოიხატება იმაში რომ ჯგუფში მოიძებნება ისეთი ადამიანი, რომელიც სხვებთან შედარებით უფრო გულახდილია, რაც როგორც წესი სხვების გულახდილობასაც იწვევს. ამ წესმა მართლაც იმოქმედა ფოკუს ჯგუფის დროს და მართლაც გააღვივა სხვა რესპოდენტების გულახდილობა, ასევე ჯგუფში იგრძნობოდა თავისუფლება და თითოეული წევრის პასუხი იწვევდა მათში დისკუსიას. თითქოს ისინი ცდილობდნენ ეპოვათ მათი პასუხის მსგავსი პასუხები ერთმანეთში, ხოლო განსხვავებული აზრის დროს აფიქსირებდნენ რომ არ ეთანხმებოდნენ მოსაზრებას და ასაბუთებდნენ კიდევ რის გამო იყო ეს რადიკალური სხვაობა მათ აზრებს შორის.

ფოკუს ჯგუფი ნამდვილად იძლევა იმის საშუალებას რომ დავინახოთ საზოგადოებაში არსებული აზრთა მრავალფეროვნება. დისკუსიები რომლებიც ჯგუფში ხდება იძლევა საშუალებას რომ ნათლად დაინახო პასუხი იმ კითხვაზე რომელიც კვლევისას გაინტერესებს.

ფოკუს ჯგუფი შედგებოდა 6 ადამიანისაგან, 3 მდედრობითი და 3 მამრობითი სქესის წარმომადგენელი. მათი ასაკი მერყეობდა 25-30 ფარგლებში. ისინი არიან ფინანსური

კომპანიის „eMoney Georgia” - პირველი ქართული ელექტრონული საფულე, თანამშრომლები, თუმცა სხვადასხვა დეპარტამენტის წარმომადგენლები. რეკომენდირებული არის რომ ფოკუს ჯგუფის წევრები არ უნდა იცნობდნენ ერთმანეთს და ის უცხო გარემოში უნდა ტარდებოდეს. თუმცა ყოფილა შემთხვევები, როდესაც ნაცნობ ჯგუფში და ნაცნობ გარემოშიც საკმაოდ კარგი შედეგი ჰქონია ფოკუს ჯგუფის ჩატარებას, შესაბამისად ამ მიდგომის გამოყენება მოხდა ამჯერად. მიუხედავად იმისა რომ რესპოდენტები ერთმანეთს იცნობდნენ, ცდის პირთა შერჩევასა გამოყენებული იყო ის ფაქტორი რომ ყოფილიყვნენ ადამიანები, რომელთა კავშირი სამსახურში უფრო საქმიანი იყო ვიდრე პირადული და მეგობრული. სწორედ ამიტომ პროცესი კვლევის იყო რეალური და ისინი იყვნენ გახსნილები, მაგრამ არ ემხრობოდნენ ერთმანეთს იმ მარტივი მიზეზის გამო რომ „მეგობრის აზრია და სწორია ჩემი აზრით“ ამ განცდით.

მოდერატორის მეთოდი იყო ლიბერალური, მიუხედავად იმისა რომ არ იყო გამოცდილი მსგავსი კვლევების ჩატარების მაინც შეძლო თავისუფლებაც ჰქონოდათ რესპოდენტებს და ამავდროულად მათი კონტროლიც შესაძლებელი ყოფილიყო. ხმაურის დარეგულირება გარკვეული ჟესტიკულაციით და ქმედებებით ხდებოდა, მოდერატორი ყველანაირად ცდილობდა ყველა რესპოდენტის ჩართვა და ერთმანეთის მოსმენისათვის მიეღწია.

ძალიან საინტერესოა, როდესაც ადამიანებს აკვირდები როგორ უსმენენ ისინი მათ გვერდზე მჯდომს და ამავდროულად როგორ ცდილობენ მოსმენილი აზრიდან გამომდინარე საკუთარი აზრის დაფიქსირებას, იმ მომენტში როგორია მათი ემოციური ფონი და რამდენად აქვს გავლენა სხვათა აზრს საკუთარი აზრის დაფიქსირებისას. ფოკუს ჯგუფმა თავისი დანიშნულება შეასრულა მან ყველა რესპოდენტს მისცა საშუალება თავისი აზრის დაფიქსირების და ასევე საშუალება იყო იმის რომ შემდგარიყო სიღრმისეული ნახევრად სტრუქტურული კვლევის კითხვარი.

მკვლევარისთვის რთულია ნადვილი ინფორმაციის ამოცნობა და ასე ანალიზის გაკეთება, რადგან ისევე როგორც სიღრმისეული ინტერვიუს დროს დასკვნების გაკეთება მხოლოდ რესპოდენტთა ვერბალური ინფორმაციის გადმოცემით ხდება, რაც სანდოობის დონეს ამცირებს და რეალობას წყდება.

რაც შეეხება ადგილს სადაც ფოკუს ჯგუფი ჩატარდა, ეს იყო ყოველმხრივ სადა, ხმაურისაგან მოწყვეტილი, საშუალო განათების ოთახი. ხდებოდა ამ ფოკუს ჯგუფის აუდიო ჩანაწერის გაკეთება, რაზეც წევრები იყვნენ გაფრთხილებულნი, ასევე იმაზე რომ ეს ყოველივე კონფიდენციალურია და მხოლოდ ანალიზის გაკეთებისთვისაა საჭირო. ფოკუს ჯგუფის ხანგრძლივობა იყო დაახლოებით 1 საათი, რომელიც საკმარისი იყო ყველა საჭირო კითხვაზე პასუხის მისაღებად.

დისკუსია დაიწყო იმის განხილვით თუ ვის როგორ ესმის კონფლიქტი და პირველივე აზრი იყო ასეთი რომ კონფლიქტი არის ის, როდესაც ადამიანთან გარკვეული ჯგუფი ვერ თანხმდება ერთ აზრზე, შემდეგ განივრცო ის როგორც აზრთა სხვადასხვაობა უბრალოდ აგრესიული ფონით წარმართული, ხოლო უფრო კონკრეტისაკენ წავიდნენ ჯგუფის წევრები და დაასახელეს რომ კონფლიქტი არის ის, როდესაც ადამიანები არ ეთანხმებიან ერთმანეთს. ხოლო ბოლოს ერთ-ერთმა ცდის პირმა შეაჯერა და თქვა რომ კონფლიქტი ესაა ადამიანების ინტერესები ერთმანეთს ეჯახება და ამ ინტერესებიდან თითქოს ერთი უნდა იყოს მოგებული და ვერ ახერხებენ კომპრომისის მიღწევას.

რაც შეეხება გენდერს, როდესაც ამ საკითხზე გადავედით აქ პირველივე აზრი გაჟღერდა ისეთი რომ ესაა სქესი და მეტი არაფერი და მას დაეთანხმა მეორე მონაწილე. აქვე მოხდა საუბარი იმაზე თუ რა შეიძლება იყოს ჰომოგენურობა და ჰეტეროგენულობა სქესში, აქ ცოტა დაიბნენ ჯგუფის წევრები და ამიტომ უფრო მეტი განმარტება მოხდა მოდერატორის მიერ, ვინიდან სხვა კუთხით დაწყეს ამ საკითხის განხილვა. მაგალითად იმას თუ რა თვისებები ახასიათებს დედრობით სქესს და რა მამრობითს. ხოლო განმარტების შემდეგ ერთ-ერთ მონაწილეს ალბათ საკმაო ცოდნა აღმოაჩნდა ამ საკითხზე, სწორად და გასაგებად ახსნა გენდერიც და ჰომოგენურობა-ჰეტეროგენულობა სქესის მიხედვით, ასევე ის თუ რა სხვაობაა გენდერსა და სქესს შორის, რაზეც სხვა მონაწილეები გაჩუმდნენ, სავარაუდოდ მათთვისაც ახალი იყო ასეთი განარტება გენდერის და მისაღებიც აღმოჩნდა მერე უკვე ეს მათთვის.

გენდერზე საუბარი ძირითადად მამრობითი სქესის წარმომადგენლებში მიმდინარეობდა, მდედრობითი სიჩუმეს არჩევდა და როდესაც ჯერი მათზე მიდგა, ასე

ვთქვათ, უარი განაცხადეს და ერთ-ერთმა თქვა კიდევ რომ ამ საკითხზე მწირი ინფორმაცია ჰქონდათ.

შემდეგ განხილულ იქნა ახალ საკითხი, რომელიც მათ კონფლიქტურობის დონეს შეეხებოდა. ამ საკითხზე საუბრისას ერთ-ერთი მონაწილე ცდილობდა სხვა წევრებისთვის რაც შეიძლება მეტი ეკითხა, ასე ვთქვათ ჩაძიებოდა არგუმენტებში და თითქოსდა მოდერატორის როლი შეითავსა, ეს იმდენად ზუსტად შეესაბამა სიტუაციას, რომ მოდერატორის ჩარევა მის გასაჩერებლად ვფიქრობ არ იქნებოდა კარგი აზრი და მას თავისუფლება მისცა, რათა კარგად გამოჩენილიყო შედეგი ამ საკითხის ბოლოს რა იქნებოდა. მონაწილეებმა საუბარი დაიწყეს თავიდან იმაზე რომ კი გამოდიან წყობინებიდან ხოლმე მაგრამ, ზოგიერთი ძალიან იშვიათად ზოგი ძალიან ხშირად, მაგრამ ცდილობს ეს მერე დაარეგულიროს და თავის კონტროლი ისწავლოს, ამის სხვადასხვა ხერხი წარმოადგინეს მათ, მაგალითად: სია ისეთ საკითხებზე რომელსაც წყობიდან გამოჰყავხარ, დათვლა წყობიდან გამოსვლისას, რათა საკუთარი თავი ჩააწყნარო და ა.შ გოგონა რომელიც „მოდერატორობდა“ ცდილობდა მოეყვანა თანამონაწილეებისთვის მაგალითები და აქედან გამომდინარე მიეღო პასუხები თუ როგორ მოიქცეოდნენ სხვადასხვა სიტუაციებში თითოეული მათგანი და აქედან გამომდინარე მერე თვითონ ამბობდა ეთანხმებოდა თუ არა ის მათ მოსაზრებებს. საერთო ჯამში ეს საკითხი შეაფასეს იმ კუთხით რომ სიტუაციას კი არ აქვს მნიშვნელობა იმდენად, რამდენადაც ის თუ ვის გამოჰყავხარ წყობიდან.

შემდეგი თემა უფრო ამ ყველა წინა საკითხის გაერთიანებას შეეხებოდა, ანუ აქვს თუ არა სქესს მნიშვნელობა კონფლიქტის დროს და ამ საკითხზე აშკარად ყველა უფრო მეტად გახსნილი და თავისუფალი ალაპრაკდა. ყველა ცდილობდა თავისი აზრის დაფიქსირებას მაგრამ თითქოს იყო ორი საპირისპირო აზრისადმი გაყოფა ჯგუფის, ნახევარი თვლიდა რომ სქესს დიდი მნიშვნელობა აქვს და რომ სხვადასხვა სქესს სხვა რამეზე მოსდის კონფლიქტი, ერთ სქესის წარმამდგენელს კი სხვა რამეზე. ხოლო მეორე ნაწილი ჯგუფის თვლიდა რომ არ აქვს არსებითი მნიშვნელობა სქესს კონფლიქტის დროს ნებისმიერი კონფლიქტი ნებისმიერი სქესის წარმამდგენლებს შორის შეიძლება იყოს. პირველი ჯგუფი აცხადებს იმასაც რომ ქალის და მამაკაცის კონფლიქტის დროს

მამაკაცი მეტად დამთმობია, ვიდრე ქალები ერთმანეთთან კონფლიქტის დროს. მეორე ნაწლი კი ამბობდა იმას რომ მთავარია პროვოკაცია და არა სქესი, ანუ ნიშან-თვისებები ადამიანების და მათი ემოციები, რომლებიც საშუალებას აძლევს მათ ან გააღვივონ კონფლიქტი ან პირიქით ჩააწყნარონ და დაამშვიდონ. ერთ-ერთმა წევრმა ისიც ახსენა რომ მამაკაცები კონფლიქტის დროს მათ ძალას უფრო იყენებენ, ვინაიდან თვლიან რომ მათი უპირატესობა ესაა და ამას იყენებენ, ხოლო მანდილოსნები უფრო სიტყვით და ჰუმანური ქმედებით ცდილობენ კონფლიქტურ სიტუაციაში მოქმედებას. კიდევ გაიჟღერა ინფორმაციამ, რასც მამრობით სქესის წარმომადგენლების უმრავლესობა დაეთანხმა რომ მამაკაცს მამაკაცის გაღიზიანება მეტად და მარტივად შეუძლია, ვიდრე ქალს მამაკაცის.

როდესაც საკითხი შეეხო უკვე იმ თემას თუ როგორ იქცევიან და რას ფიქრობენ კონფლიქტის დროს, ანუ მოცემულ მომენტში, აქ პირველივე აზრი მდებარეობს სქესის მონაწილის იყო რომ „რასაც ვფიქრობ იმას ვეუბნები და ისე ვიქცევი“, და გამახსენდა ერთ-ერთი რესპოდენტი სიღრმისეული ინტერვიუს დროს, რომელიც კარგად მახსოვს მუშაობდა დისტანციურ მომსახურებაში, ისევე როგორც ამ ფოკუს ჯგუფის ეს კონკრეტული მონაწილე და თითქოს პარალელი გაივლო ამ ორ ადამიანს შორის, რომ ქალებს აქვთ უფრო მეტად მყისიერი მოქმედება და ძლიერი ემოციური ფონი. ხოლო შემდეგი პასუხი ამ საკითხზე მამრობითი სქესის, რომ ის ცდილობს გაერკვეს სიტუაციაში, გაანალიზოს თუ რა რის გამო ხდება, შესაძლოა ძველი წყენა ყოფილიყო ამჟამინდელი დამაბულობის და კონფლიქტის მიზეზი, ამიტომ, ყველაფრის ანალიზი და ლოგიკური აზროვნება საშუალებაა იმის რომ ადვილად დაინახო საბაზი კონფლიქტის და შესაბამისად განისზღვროს მოქმედებები. ის ასევე საუბრობდა იმაზე რომ უყვარს კონფლიქტის დროულად და პირდაპირ გადაჭრა და არა მისი დროში გაწელვა და გულში ჩადება, მაგრამ მეორე მამაკაცმა რადიკალურად სხვა აზრი დააფიქსირა, ის თითქოს ყოველივეს გულში იგროვებს და ვერ ამბობს, ამას თავისი მიზეზები აქვს, მარა ამით ცდილობს ის კონფლიქტის დროს სიტუაციის დამშვიდებას, არ სურს გამწვავება და სულ დათმობას ირჩევს, იქცევა ისე თითქოს არაფერი მომხდარა მაგრამ გულში ყველაფერს ისე ტოვებს როგორც იყო კონფლიქტის დროს. ამაზე ჯგუფის დანარჩენი წევრები ცოტა არ იყოს გაღიზიანდნენ და ყველამ ერთად ურჩია რომ ეს არაა

გამართლებული და პირველ რიგში მისთვის ძალიან რთული პოზიცია, ურჩიეს ასე არ გააგრძელოს, თუმცა რამდენად დაეხმარებას მას ეს რჩევა მომავალი აჩვენებს. შემდეგი მონაწილის დამოკიდებულება ამ საკითხზე იყო ის რომ ის არგუმენტირებულად ცდილობს საკუთარი პოზიციის დაფიქირებას კონფლიქტის დროს და ცდილობს თუკი მეორე მხარე ნაცნობი და ახლობელია გარკვეულ კომპრომისს მიაღწიოს, ხოლო თუკი უცნობ პიროვნებასთანაა კონფლიქტი ამ დროს მხოლოდ აზრის დაფიქსრებაც საკმარისია, მისი თქმით. ერთ-ერთი მამრობითი სქესის წარმომადგენლის პასუხი კი იყო ასეთი, რომ ის მოცემულ მომენტში სარკაზმს იყენებს, და ყველაფერი რომ ჩაივლის მერე ცდილობს გაანალიზოს რა როგორ იყო და ვინ იყო სწორი და ვინ არა. ამდენი საუბრის მერე ერთ-ერთი, ის რომელიც გულში იტოვებდა ყველა წყენას და კონფლიქტში არ ერეოდა, მიხედავად რჩევებისა მაინც აფიქსრებს აზრს რომ ყველას თავისი აზრი აქვს გარკვეულ საკითხზე და არ ღირს ამაზე კამათი, მისი აზრით ჯობს არ იკამათო და აირიდოს ორივე მხარემ კამათი, არც კი ჩაება კონფლიქტში, შეიძლება ასეც შეფასდეს მისი ნათქვამი. ხოლო თუკი ახლობელია დაპირისპირებული მხარე იმ წუთას შეიძლება დაუთმო და არ გაამწვავო სიტუაცია მაგრამ მომავლში, ცივ გონებაზე ახუსნა და დაანახო საკუთარი პოზიციის სისწორე. საბოლოოდ რომ შევაჯამოთ გამოდის რომ თითქმის ყველა მონაწილეს საკუთარი მიდგომები, ფიქრები გააჩნია კონფლიქტის დროს და მოცემულ მომენტში სხვადასხვანაირად რეაგირებენ, ეს მიუთითებს მათ ინდივიდუალობაზე თვითონ კონფლიქტის ასეთი „სტრესული“ სიტუაციის დროსაც კი.

უკვე როდესაც ახალი საკითხი შეეხებოდა იმას, რომ მესამე თვალის პრინციპით დაენახათ კონფლიქტი და ასეთ დროს როგორ იქცევიან ისინი, რას ფიქრობენ და როგორ გრძნობენ თავს. პირველივე აზრი დაფიქსირდა ასეთი რომ გააჩნია ვის შორისაა უცნობებთან თუ ახლობელ ადამიანებს შორის. თუკი უცნობ ადამიანებს შორისაა თითქმის არც გაქვს უფლება რომ ჩაერიო კონფლიქტში, ხოლო ნაცნობები, ახლობლებთან აუცილებელიცაა და ცდილობს დაიცვას ის მხარე, რომელიც მართალია და ამავდროულად მეორე მხარეს გააგებინოს, რომ მისი მოპირისპირე მხარე არის მასთან მართალი, არ აქვს ამ შემთხვევაში მნიშვნელობა ის გოგო იქნება თუ ბიჭი.

მეორე მონაწილის აზრი რადიკალურად სხვანაირი იყო, ანუ მისი გადაწყვეტილებით ის ცდილობს არ ჩაერიოს და უბრალოდ მესამე დამკვირვებელი მხარე იყოს, მაგრამ იმ შემთხვევაში თუ მაინც იძულებულია ჩაერიოს, მაშინ არ იკავებს არც ერთი მხარის პოზიციებს, უბრალოდ ამბობს რჩევას, რომელსაც ან გაითვალისწინებენ კონფლიქტის მხარეები ან არა. ვინაიდან ის თვლის რომ დაპირისპირებულ მხარეებს შორის ერთ-ერთის მიმხრობით მეორემ შეიძლება აღიქვას რომ მას უკვე ორი „ებრძვის“ ერთი ნაცვლად და უფრო მეტად შემტევი გახდეს. ამ დროს ჩართვა იყო კიდევ ერთი მონაწილის და მისი მოსაზრება ასეთი იყო, თუკი მეგობრებს შორისაა, და პირიქით შენი მეგობარია მესამე მხარე შენი კონფლიქტის დროს და შენ მხარეს არ დაიჭერს საჭირო დროს, როგორ იფიქრებდა ეს ადამიანი, იკითხა ერთ-ერთმა მონაწილემ. ამ დროს ის ცდილობს ახსნას რომ კი აუცილებელია თუკი ნაცნობი მართალია, დაიჭირო მისი მხარე, მაგრამ მას მაინც ურჩევნია ნეიტრალური პოზიცია და განდგომა სხვისი კონფლიქტისაგან. შემდეგ გაგრძელდა საუბარი იმაზე, ხომ არ სჯობს ჩვერიოთ, დავუდგეთ მეგობარს მხარში, მარა რომ ჩაწყნარდება ყველაფერი მერე ვუთხრათ თუ რაში სტყუოდა, რა არ გააკეთა სწორად და ა.შ, ამ დროს ძალიან ბევრი მონაწილე დაეთანხმა ერთ-ერთ მამრობითი მონაწილის ამ მოსაზრებას. ერთ-ერთმა მდედრობითი სქესის წარმომადგენელმა კი წამოაყენა აზრი, იმის შესახებ, რომ მხარს დაუჭერს მას ვისი აზრიც მის მოსაზრებასთანაა ახლოს და არ აქვს არსებითი მნიშვნელობა ის ახლობელია თუ უცნობი.

კონფლიქტებზე საუბრის შემდეგ ნელ-ნელა თემა გადავიდა უკვე ურთიერთობებზე ადამიანებთან, რათა საბოლოოდ გამოჩენილიყო მოქმედებს ეს ყოველივე მათზე თუ არიან უბრალოდ დაპროგრამებული მომუშავეები, რომელთაც მხოლოდ შემოსავალი და სახლიდან გარეთ გამოსვლა უნდათ. ამისათვის საკითხი დაისვა ასეთი, რომელი უფრო პრიორიტეტულია მათთვის საქმე თუ პიროვნული ურთიერთობები კოლეგებთან. აღმოჩნდა რომ საკმაოდ ჰუმანურები და ემოციებით დატვირთულები არიან, პიროვნულ ურთიერთობებს დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ და თვლიან რომ ეს მათ საქმის კეთებაშიც ეხმარებათ, თუმცა კარიერაც არ დავიწყებიათ რომ ეხსენებინათ, მაგრამ პირველ რიგში თუკი ურთიერთობები ვერ იქნება დალაგებული და არ შეიქმნება სასიამოვნო, კომფორტული გარემო კოლეგებთან, ვერც კარიერულ წინსვლას ვერ

მიაღწევინ. ზუსტად ამაზე ვრცლად ისაუბრა ერთ-ერთმა მონაწილე მამაკაცმა, რომელმაც თქვა რომ კარიერისტია და ეს მნიშვნელოვანია მისთვის, მაგრამ ასევე ახსენა რომ ამ კარიერისთვის პირადი ურთიერთობების გაფუჭებას ან მათ გარეშე მუშაობას უბრალოდ ვერ შეძლებს. ასევე საუბარი გაგრძელდა კოლეგიალობაზე, რომ ერთმანეთთან ახლო ურთიერთობები ქმნის ზუსტად იმ ნდობას, რომელიც საქმეშიც აუცილებელია და საჭირო.

ამის შემდეგ ვინაიდან საუბარი მიმდინარეობდა ურთიერთობებზე, შესაბამისად საკითხი გაგრძელდა რამდენად ენდობიან და ითვალისწინებენ სხვის აზრს სხვადასხვა კონფლიქტურ სიტუაციაში. ამ დროს საუბარი დაიწყო არა იმაზე ისმენენ და ითვალისწინებენ თუ არა სხვათა აზრს, არამედ იმაზე თუ რა აზრს აწვდის ესა თუ ის კოლეგა, რამდენად სწორი და ადეკვატურია მათი რჩევები და ა.შ. ერთ-ერთმა მამაკაცმა მონაწილემ კი ახსნა ამგვარად, რომ როდესაც იცის საკუთარი პოზიცია, მაგრამ სხვა ამ საკითხში უფრო კომპეტენტური პირიც იცის, ცდილობს მას მოუსმინოს და გაითვალისწინოს კიდევ. ის ასევე აფასებს რჩევებს თუ რამდენად რეალური და სასარგებლო იქნება მისთვის და თუნდაც უკეთესი, ვიდრე თავისი პოზიცია. ხოლო მდებარეობითმა ცდის პირმა კი თავისი პოზიცია ასე დააფიქსირა, კი უსმენს სხვების აზრს, მაგრამ ბოლოს ამბობს რომ, „ კი მაღლობა შენი მოსაზრებისთვის, მაგრამ მაინც ჩემებურად გავაკეთებ“, ამას თითქმის მისივე ასაკის მამრობითი სქესის მონაწილეს დაეთანხმა, რაზეც დიდი ალბათობით შესაძლოა ასაკი მოქმედებდეს და ნაკლებად ის რომ მათი აზრია ყოველთვის სწორი, უბრალოდ ისინი ჯერ ახალგაზრდები არიან და არ უნდათ „სხვის ჭკუაზე“ სიარული. თუმცა ცოტა გასაკვირი იყო ის ფაქტი, რომ სხვა მდებარეობითი სქესიც დაეთანხმა მას რომ თავისი აზრი და პოზიცია არის პირველ რიგში და მას იცავს ბოლომდე, სხვებს უბრალოდ უსმენს, კიდევ ერთმა კი გამოყო სხვადასხვა ფაქტორები, მაგალითად ის რომ გააჩნია რა საკითხზე შეიძლება მოუსმინოს, ვის შეიძლება უსმინოს და ა.შ.

დიდი კამათი გამოიწვია შემდეგმა საკითხმა იმაზე თუ რომელი სქესის წარმომადგენელთან ურჩევნიათ მათ მუშაობა. ერთ-ერთმა მამაკაცმა ახსენა რომ მისთვის უფრო ახლოა და ადვილია მამაკაცთან მუშაობა, მისივე ლოგიკური

აზროვნების გამო, რომ ნაკლებია მამაკაცებში ემოციურობის დონე და მეტ ყურადღებას აქცევენ ფაქტებს, რაზეც მდედრობითი სქესის ყველა წარმომადგენელი გალიზიანდა და ყველა სხვადასხვა რეპლიკით პასუხობდა, რის მოგერიებასაც ეს ადამიანი სხვადასხვა არგუმენტებით პასუხობდა, მაგრამ მდედრობითი სქესის დაშოშმინება მაინც ვერ მოახერხა. ეს მამაკაცი გულისხმობდა იმას რომ მამაკაცებთან პირდაპირ შეუძლია საუბარი არ სჭირდება მათთვის რაიმეს შელამაზება, გადასწორება სხვა ელფერის მიცემა, როცა ქალებს ეს ყოველივე სჭირდებათ, მაგრამ ყველა ამ „ქალთა შექება“ უფრო გააღვივა მისი დაპირისპირება მდედრობით სქესსთან. მაგრამ რას იზამდა ეს მისი პოზიცია და მისი გადაწყვეტილება, რომელსაც მხოლოდ თავის თავში გარკვეული ნიუანსების გადაფასებით თუ შეცვლის.

ერთ-ერთმა ქალბატონმა კი თავისივე გამოცდილებიდან დააფიქსირა, რომ მამაკაცებთან უკეთ გამოსდის საქმიანი ურთიერთობა და ეს მისი პიროვნულობითაა განპირობებული, რომ ეწყობა ამ სქესს კარგად. მეორემ კი თქვა რომ არ აქვს მისთვის არსებითი მნიშვნელობა თუ რომელ სქესსთან იმუშავებს, მთავარია საქმის პროფესიონალი იყოს, ამას დაეთანხმა სხვა მანდილოსანიც და ამავე დროს ისევ გააპროტესტა მამაკაცის ზემოთ ნათქვამი მისი ლოგიკური აზროვნების და ფაქტებისადმი რეალური ხედვისადმი მიდრეკილებით. ამ დროს მამაკაცი ისევ ჩაერთო დისკუსიაში და დაამატა რომ ქალებს უკეთესი ემოციური ინტელექტი აქვთ, რაშიც კაცებს არ გაუმართლათ, მოკლედ მისი ყოველი ნათქვამი ახლა მცდელობა იყო ქალბატონების დაშოშმინების და მათი წყენის შეცვლის მცდელობა, მაგრამ უშედეგო.

ეს დისკუსია უფრო დამაბულობაში რომ არ გადაზრდილიყო ახალი საკიტხი გაჩნდა, რომელიც შეეხებოდა შეთანხმების მიღწევას, ანუ რომელი სქესის წარმომადგენლებთან უკეთ გამოსდის შეთანხმება, მოლაპარაკების წარმოება. აქ მამაკაცები ალაპარაკდნენ პიროვნების თვისებებზე და არა სქესის მიხედვით კლასიფიკაციაზე. ანუ მათი აზრით სქესს არ აქვს არსებითი მნიშვნელობა. ამას დაეთანხმა ერთ-ერთი მანდილოსანი, თუმცა დაამატა რომ, მას აქვს რაღაც ინტერპრეტირების უნარი რომელიც ეხმარება შეთანხმების მიღწევაში, და ასევე მის გარშემო ძალიან ბევრ ქალს აქვს იგივე ნიშანი. სავარაუდოა ის

რომ აქ იგი გულისხმობდა იმას, რომ ქალებს უკეთ გამოხდით მოლაპარაკების წარმოება და შეთანხმების მიღწევა, რაც ცნობილი ფაქტიცაა.

ბოლო ეტაპზე კი დისკუსია გაიმართა საკითხზე, რომელიც კონფლიქტის მოგვარებას შეეხებოდა, ანუ თავად თუ შეეძლოთ ეს და თუ როგორ შეეძლოთ, რა მეთოდებს, მიდგომებს იყენებენ და ვისთან. ერთ-ერთმა ცდის პირმა მამაკაცმა დაიწყო საუბარი იმით, რომ ის ცდილობს გაიგოს თუ საიდან მოდის ეს კონფლიქტი, ანუ მიზეზები, წყარო, ეძიება სიღრმისეულად საკითხს და არ განიხილავს ზედაპირულად. ცდილობს ბოლომდე შეიკავსოს თავი, მაგრამ სხვა გზას თუ აღარ უტოვებს შემდეგ მკაცრად საუბარიც შეიძლება და არგუმენტირებულად საკუთარი პოზიციის დაფიქსირებაც. ის ენდობა მხოლოდ ფაქტებს და ობიექტურობას, ანუ ანალიზი და მერე მოგავრება, ამ პრინციპით მოქმედებს. ორივე მხარემ პოზიციები უნდა არგუმენტირებულად წარმოადგინოს და მერე განხილვა მოხდეს ამ კონფლიქტის ყველა ჭრილში და დეტალურად. ერთ-ერთმა მდედრობითი სქესის ცდის პირმა კი გაგვიზიარა თავისი გამოცდილება თავისივე შემუშავებული მეთოდით, რომ როდესაც ოჯახურია კონფლიქტი ის იყენებს დათლას გარკვეულ რაოდენობამდე, ხოლო დათვლის პროცესში რომელიმე მხარე მიუბრუნდეს მეორეს და დაიწყონ საკითხის განხილვა, მაგრამ ეს თუ ასე არ მოხდა მაშინ მიმდინარეობს დასჯის პრინციპი, რომელიც გასაიდუმლოებულია და არ გაამხილა. შემდეგ სხვა მამაკაცმა მონაწილემ კი დააფიქსირა რომ გააჩნია ვისთან უხდება კონფლიქტის მოგავრება, თუკი ის საყვარელი და ახლო ადამიანია, შესაძლოა დათმობაზეც წავიდეს და სამომავლოდ განიხილოს საკითხი, რათა ის მერე კიდევ არ განმეორდეს. მეორე მეთოდი არის ასევე შეჩერება, ანუ გაყინვა, „მოდით აღარ გავაგრძელოთ და აქ დავამთავროთ ყველაფერი“, მაგრამ როგორც თვითონ აღნიშნა მისთვის რთულია ზოგადად მოგვარების პროცესი, რადგან პოზიციების დათმობა უჭირს. ანუ კონფლიქტს კარგი დასასრული არ აქვს ხოლმე მის შემთხვევაში, რაღაც წყენა რჩება ან ბოლომდე ვერ თანხმდება გარკვეულ საკითხებზე. ერთ-ერთმა მდედრობითი სქესის მონაწილემ კი ასეთი აზრი დააფიქსირა, რომ მოგვარება მისთვის არის ის რომ მეორე მხარე გამოიყვანოს წყობიდან და თვითონ ამით იყოს კმაყოფილი, შემდეგ მეორე მხარე ძირითადად ნებდება და გადის კონფლიქტიდან. საპირისპირო დააფიქსირა მამაკაცმა ამის შესახებ, მას არ უყვარს კონფლიქტური

სიტუაციები და ცდილობს დაუთმოს ან განერიდოს, მაქსიმალურად თავი შეიკავოს გაღვივებისაგან, რაც არ მოუწონეს დანარჩენმაენმა წევრებმა, მაგრამ ეს მისი პოზიციაა მისი მეთოდია კონფლიქტისგან თავის დაღწევის.

ფოკუს ჯგუფის საკითხები ამით ამოიწურა და უკვე დაიწყო აქედან გამომდინარე კითხვარის შედგენა სიღრმისეული ინტერვიუსთვის, გენდერულად ჰომოგენური ჯგუფებში კვლევის ჩასატარებლად. ხოლო უკვე შედეგი ამ კვლევის მოცემულია ქვემოთ.

5.2 სიღრმისეული კვლევის ანალიზი

კვლევის ანგარიშს ამოცანებიდან გამომდინარე რიგითობით იქნება წარმოდგენილი. როგორც თავიდან იყო აღნიშნული კვლევა თვისი თემატიკიდან გამომდინარე არ ჩანდა ადვილი და ასეც აღმოჩნდა, თუმცა პროცესი იყო საკმაოდ სასიამოვნო და საინტერესო.

ვინაიდან კვლევის ობიექტები ორგანიზაციის თანმშრომლები იყვნენ, შესაბამისად შერჩეული იქნა ეს ორგანიზაციები იმის მიხედვით რომ ყოფილიყვნენ ერთი განვიტარების ფაზის ქვეშ. არჩეულ იქნა რამდენიმე სფეროს წარმომადგენელი ორგანიზაციები, რათა უკეთესი შედეგი ყოფილიყო საკვლევი საკითხისადი, რომელიც შეეხებოდა სქესის დამოკიდებულებას კონფლიქტისა და მოლაპარაკებისადმი.

როგორც იყო ჩაფიქრებული კვლევისთვის სიღრმისეული ინტერვიუები ჩატარდა ძირითადად ორ ორგანიზაციაში, ესენია საგანმანათლებლო (გორის რაიონი სოფელი მეჯვრისხევის საჯარო სკოლა) და ფინანსური სექტორი (მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „eLoan“), თითოეული მათგანიდან შეირჩა ჰომოგენური ჯგუფები (ქვეგანყოფილებები) და ისე მოხდა მათთან ინტერვიუების ჩატარება. რაც შეეხება იმას თუ განვიტარების რომელი ფაზაში იმყოფებიან ისინი და რომელ ქვეგანყოფილებებში ჩატარდა

სიღმისეული ინტერვიუები, მოგახსენებთ: მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „eLoan” გახლავთ ის ორგანიზაცია, რომლიდანაც შეირჩნენ რესპოდენტები, მათი რაოდენობა ჯამში იყო 10 ადამიანი, 5 მამაკაცი და 5 ქალბატონი. ქვეგანყოფილებები იყო პრობლემური აქტივების განყოფილება და კლიენტთა დისტანციური მომსახურების განყოფილება. ეს ორგანიზაცია იმყოფება დახურვის პირას, ვინაიდან ქვეყანაში განხორცილდა ცვლილებები ამ სფეროში მომუშავე კომპანიებისთვის შეიზღუდა საქმიანობის არეალი და ვინაიდან ეს ორგანიზაცია არ იყო იმდენად მძლავრი რომ ამ რეგულაციებისთვის გაეძლო გადაწყვიტა განვითარების ფაზიდან გადაენაცვლა სასიცოცხლო ციკლის კულმინაციამდე, ლიკვიდაციამდე. სანამ ის ამ ეტაპამდე მივიდოდა განვითარების დიფერენციაციის ფაზაში იმყოფებოდა, როდესაც ორგანიზაციაში არის განყოფილებები, ფუნქციები გადანაწილებულია და ამ ქვეჯგუფებს ჰყავს ერთი ხელმძღვანელი. ასე თუ ისე ორგანიზაცია მექანიზებულია, გარკვეულ სამუშაოს ასრულებს არა ადამიანი, არამედ ავტომატურად დაწერილი პროგრამით კომპიუტერი, რაც ამცირებს ადამიანის შრომას.

რაც შეეხება მეორე ორგანიზაციას ეს გახლავთ გორის რაიონი სოფელი მეჯვრისხევის საჯარო სკოლის დაწყებითი კლასებისაგან შემდგარი ქვეგანყოფილება, რომლიდანაც გამოიკითხა 5 თანამშრომელი, ასევე ჰომოგენური ჯგუფი. ეს ორგანიზაცია იმყოფება დიფერენციაციის ფაზაში, ვინაიდან მას საქმიანობის ფორმალიზაცია ახასიათებს. ფორმალიზაციის პრინციპით ზუსტად განისაზღვრება, ლოგიკურად ლაგდება და ფიქსირდება სამუშაოს შესრულების სტილი, ხდება ამოცანების დასახვა. ყალიბდება ინსტრუქციები, იწერება სახელმძღვანელოები, რაც უნდა გამოიყენონ მუშაობის პროცესში. დოკუმენტები პერიოდულად საჭიროებენ განახლებას და გადამუშავებას მიმდინარე მდგომარეობის შესაბამისად. აუცილებელია ყურადღების გადატანა შიდა აპარატზე. ამ ფაზაში მენეჯმენტი პირველ რიგში სამუშაო პროცესზეა კონცენტრირებული. აქ შრომის დანაწილების ხარისხი მნიშვნელოვნად მაღალია.

ხოლო მესამე ორგანიზაცია გახლავთ შპს. „ჯიდი ჯგუფი“ სამშენებლო კომპანია და აქედან შერჩეულ იქნა ერთ-ერთი პროექტის სამშენებლო პერსონალი, რომელიც დაკომპლექტებულია მამაკაცებით და აქედანაც გამოიკითხა 5 მამაკაცი. ასევე მათი

საქმიანობა არის დეცენტრალიზებული, ყველა პიროვნება ასრულებს მისთვის დაკისრებულ მოვალეობას და ჰყავთ ამ კონკრეტულ ერთ ობიექტზე ერთი ხელმძღვანელი.

სამივე ორგანიზაცია ერთი ფაზის ქვეშ არის გაერთიანებული, რათა გარეშე სხვა ფაქტორების გამორიცხვა მომხდარიყო და მათი გავლენა დიდი პროცენტულობით არ გამომჟღავნებულყო ინტერვიუს დროს. როდესაც ორგანიზაციები ერთ ფაზაში არიან უფრო კუმულირებულია მათი ურთიერთობა კოლეგებთან ისეთ დონეზე რომ მათი მსოფლმხედველობა და დამოკიდებულებები თითქმის უტოლდება ერთმანეთს, თუმცა მნიშვნელოვანი ფაქტორია მაინც ის, რომ ისინი სხვადასხვა სფეროში საქმიანობენ და ეს გარკვეულწილად მოქმედებს მათ დამოკიდებულებებზეც საკლავი საკითხისადმი, ვინაიდან გარდა კოლეგებისა მათ უწევთ თავის მომხამარებლებთან ურთიერთობა, რომლებიც სხვადასხვა სეგმენტს წარმოადგენენ და შესაამისად მათთან ურთიერთობით მათი დამოკიდებულებები, შეხედულებები იცვლება კოლეგებთანაც გარკვეული პროცენტულობით.

ინტერვიუს მიმდინარეობა თითოეულ რესპოდენტთან იყო ერთნაირი, ხოლო თვითონ ინტერვიუს გაიდლაინი შეგიძლიათ იხილოთ დანართი 1.-ში (გვ.55) გაიდლაინის შედგენის ძირითადი მიზანი იყო ზოგადად რესპოდენტების მხრიდან მიღებულიყო ინფორმაცია იმის შესახებ თუ რამდენად აქვს მათთვის სქესს გავლენა კონფლიქტებზე და მოლაპარაკებებზე და რა როლს თანაშობს ის მათში. ინტერვიუს დროს ხდებოდა კიდევ უფრო ჩაძიება გარკვეულ ასპექტებზე, რათა ნათელი და საჭირო ინფორმაცია მიღებულიყო. უმრავლესობა იყო საკმაოდ გახსნილი და ნათლად აფიქსირებდა მათ დამოკიდებულებას, რომელთაც გარკვეული მაგალითებით ასაბუთებდა, ისეთი რომელიც თავისივე პრაქტიკაში დაფიქსირებულა. თუმცა იყო შემთხვევები, როდესაც გარკვეულ კითხვაზე ჩაძიების შემდგომაც კი არ ამჟღავნებდა რესპოდენტი ბოლომდე მის დამოკიდებულებას საკითხისადმი.

რაც შეეხება შედეგებს ამ კვლევისა წარმოგიდგენილია შეჯამებული სახით სქესის მიხედვით, რათა უფრო ნათელი იყოს დამოკიდებულებების სხვაობის და ასევე მათი საერთოს დანახვის.

თავდაპირველად გაიდლაინი იწყებოდა სიტყვათა განმარტებებით, რათა საკითხზე რესპოდენტთა გონება მობილიზებულიყო და კონცენტრირება გაეკეთებინა. ტერმინების განმარტებისას იყო ბევრი განსხვავებული პასუხი, მაგრამ თითქმის ერთი და იგივე მნიშვნელობის პასუხები, მაგალითად ის თუ რა არის გენდერი და როგორ ესმით გენდერი მდედრობითი სქესის პასუხი იყო ასეთი რომ ესაა მამაკაცის და ქალის თანასწორობა, თუმცა ეს პასუხი იყო იმ ასაკის ჯგუფის, რომელშიც არიან 23-25 წლის, რაზეც შეიძლება ითქვას, რომ მათ საკმარისი ინფორმაცი არ აქვთ ამაზე და მხოლოდ საინფორმაციო წყაროებიდან მიღებული ინფორმაციით საზრდოობენ და რომ არ ცდილობენ საკითხში უკეთესად გარკვევას, თუმცა ქალბატონები რომლებიც არიან 30 წელს ზემოთ და უმეტესობა მათი პედაგოგია მათი პასუხი იყო თითქმის სწორი განმარტება ამ სიტყვის და ის ასე გამოიყურებოდა, რომ ესაა სქესის აღმნიშვნელი ტერმინი, თუმცა არავინ აფართოებდა მას როგორც არა ბიოლოგიური სქესი არამედ სოციუმში ადამიანის აღქმა, როგორც სხვადასხვა სქესის წარმომადგენელი და მისი თვითშეფასება ამ კუთხით.

რაც შეეხება მამაკაცებს მათ ცოტა განსხვავებული პასუხები ჰქონდათ დასაწყისში თუმცა რაც უფრო მათ განმარტებას იწყებდნენ მაინც მიდიოდნენ საბოლოოდ იმ პასუხამდე რაც მდედრობითი სქესის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს. კარგი იქნება გამოვყოთ ერთი რესპოდენტის პასუხი, რომელმაც გენდერი დაახასიათა როგორც მხოლოდ ჰომოგენური სქესის წარმომადგენლები, პირდაპირი მნიშვნელობით კი მისი პასუხი ასე ჯღერდა „ცისფერებს ეძახიან როგორც ვიცი მაგას“, აქ შესაძლოა იგი გულისხმობდა ზუსტადაც იმას რომ ეს ტერმინი მხოლოდ ერთსქესიანების დამახასიათებელს წარმოადგენს მისი აღწერით და არა ზოგადად სქესთა სხვაობას.

შემდეგი იყო ის თუ რას მოიაზრებენ ტერმინ კონფლიქტში და ვფიქრობ ორივე სქესის პასუხი იყო ასე თუ ისე სწორად სპეციფიცირებული. შეიძლება სხვადასხვა ტერმინებით იყო ახსნილი მაგრამ გულისხმობდა ერთს და მთავარს რომ ეს მართლაც არის ინტერესთა განსვლა და ამ ინტერესების შეუსაბამობიდან იწყება სწორედ კონფლიქტი. მათი ასეთი განმარტება კვლევისთვის იქნება შეფასება, როგორც დადებითი ასპექტი,

ვინაიდან თუკი რესპოდენტმა არ იცის საკითხი რომლის შესახებაც არის ინტერვიუ რთულია სწორად და სავსებით გარკვევით იკვლიო საკითხი.

შემდეგი კითხვა შეეხებოდა იმას თუ რამდენად კონფლიქტურნი არიან თვითონ პიროვნულად და რა სიხშირით კარგავენ საკუთარ ნორმალურ მდგომარეობას და გამოდიან წყობიდან. როგორც თვითონ აფასებენ მდედრობითი სქესის რესპოდენტები თავს, არ არიან კონფლიქტურები და ცდილობენ შეინარჩუნონ სიმშვიდე. თუმცა ამბობენ რომ ჰქონიათ აფექტური მდგომარეობა და ასევე საკუთარი გაღიზიანების საფუძველზე სხვები უფრო მეტად გაუღიზიანებიათ. რაც შეეხება მამრობით სქესს ამ შემთხვევაში უმრავლესობა მამაკაცებისა აღნიშნავს რომ ხშირად გამოდიან წყობიდან, თუმცა როდესაც ანალიზებენ ამ სიტუაციას ფიქრობენ რომ ასეთი აღელვება არაა ხოლმე საჭირო, თუმცა აფექტური სიტუაციები ბევრი ჰქონიათ მათ. ზოგადად ისინი უსამართლობის გამო ღიზიანდებიან და ცდილობენ ამ სიმართლის დამტკიცებას რაც კონფლიქტში გადადის და საქმეც უფრო რთულდება. ყოველივე აქედან გამომდინარე ქალები უფრო მომთმენნი და მშვიდნი გამოდიან ვიდრე მამაკაცები, თუმცა ქალთა ემოციურობა მაინც აბრკოლებს ბოლომდე სიმშვიდის შენარჩუნების პროცესს.

ამის შემდეგ შეკითხვები უკვე შეეხება იმას თუ არის სხვაობა კონფლიქტებში სქესის მიხედვით, აქვს თუ არა მნიშვნელობა სქესს კონფლიქტის დროს და ზოგადად რა როლს თამაშობს ის. ამ საკითხთან დაკავშირებით მდედრობითი სქესისი მოსაზრება იყო მრავალფეროვანი, ზოგიერთი მათგანი თვლიდა რომ არ აქვს მნიშვნელობა სქესს მთავარია ადამიანობა და სიტუაცია კონფლიქტის დროს, ხოლო ზოგიერთი მათგანი თვლის რომ მამაკაცი მეტად კონფლიქტურია, ამას ზოგი ამართლებდა იმით რომ საპირისპირო სქესია და მას მეტი მოეთხოვება, რომ უნდა გაითვალისწინოს ის რომ სუსუტი სქესის წარმომადგენელია მათი დაპირისპირებული მხარე. ერთმა რესპოდენტმა ქალბატონმა დააფიქსირა ის რომ სხვა ქვეყნებთან შედარებით საქართველოში უფრო მეტად კონფლიქტური სიტუაციები მამაკაცებისგან მომდინარეობს და ის ამას აკავშირებს ჩვენს მენტალობასთან.

რაც შეეხება მამრობით სქესს მათი მოსაზრებებიც იყო განსხვავებული ზოგიერთი მათგანი თვლიდა რომ სქესს არ აქვს მნიშვნელობა, ხოლო უფრო მეტი ფიქრობს რომ

ქალები მეტად კონფლიქტურნი არიან და მათთან კონფლიქტი არ მოსწონთ, ვინაიდან მათთან ბოლომდე ვერ კამათობენ, ხოლო მამაკაცებს შორის კამათი შეიძლება დაპირისპირებაში გადაიზარდოს.

რომ შევაჯამოთ საპირისპირო სქესის წარმომადგენლები არიან უფრო მეტად კონფლიქტურნი როგორც რესპოდენტების პასუხებიდან გამომჟღავნდა და ეს დამოკიდებულია მათ სუსტი ან ძლიერი სქესის აღქმასთან და არა უფრო მეტად პიროვნულობასთან.

ამ კითხვის განვრცობა იყო შემდეგნაირი, თუ როგორ თვლიდნენ რესპოდენტები უფრო ხშირად რომელი სქესის წარმომადგენლებს შორის ჩნდება კონფლიქტი, მამრობითი სქესის აზრით უფრო ხშირი მამაკაცებს შორის და ამას სხვადასხვა არგუმენტებით ადასტურებდნენ, იყო ეს ჭეშმარიტი და ობიექტური თუ სუბიექტური მიზეზები, თუმცა ერთ-ერთი მამაკაცი იყო, რომელმაც დააფიქსირა რომ ყველგან შეიძლება იყოს კონფლიქტი და ასე კონკრეტულად სიხშირეს ვერ განსაზღვრავს. რაც შეეხება მდედრობით სქესს მათი უმრავლესობა საუბრობდა საპირისპირო სქესის წარმომადგენლებს შორის კონფლიქტების სიხშირეზე, მათაც მოჰყავდათ ბევრი მაგალითი, იხსენებდნენ ძველ სამუშაო ადგილს, სადაც ქალბატონები „იჩაგრებოდნენ“ მამაკაცი ხემძღვანელების მიერ. ერთ-ერთმა რესპოდენტმა კი ისაუბრა დღევანდელი ახალგაზრდობის კონფლიქტებზე და დააფიქსირა რომ გოგონებს შორის ძალიან ხშირია კონფლიქტი, და ის ამ ფაქტს ასაბუთებდა იმით, რომ ერთმანეთის მიმართ აქვთ შეჯიბრობითობის პრინციპი და თითქოს ერთმანეთს ეჯიბრებიან გარკვეულ საკითხებზე და ამიტომ მოსდით ხშირად კონფლიქტი.

ვინაიდან ზოგადი კითხვები საკითხის შესახებ ამოიწურა, შემდეგ უფრო კონკრეტული და პიროვნული კითხვები დაისვა, რაც შეეხებოდა მათი კონფლიქტურობის ხარისხს და ასევე იმას, თუ როგორ ცდილობენ ამ კონფლიქტების დარეგულირებას, რა მეთოდებს იყენებენ, რამდენად არიან ჩართულნი კონფლიქტებში, საკუთარში თუ სხვათა კონფლიქტში და რას ფიქრობენ მოცემულ კონფლიქტურ სიტუაციაში.

შესაბამისად პირველივე საკითხი იყო ის თუ საკუთარი კონფლიქტის დროს როგორ იქცევიან და რას ფიქრობენ. ამ კითხვაზე ერთ-ერთი მდედრობითი სქესის

რესპოდენტის პასუხი იყო ასეთი, რომ ის კონფლიქტის დროს ცდილობს თავისი ბრაზი გადაიტანოს სხვაზე თუნდაც დაპირისპირებულ მხარეზე და ის მეტად გააბრაზოს, ის კი ამ დროს ნეიტრალდება და კმაყოფილია თავისი ქმედებით. სავარაუდოა რომ ეს მითითებს იმაზე რომ მას მოსწონს კონფლიქტის ესკალაცია და ცდილობს უფრო და უფრო მის გამწვავებას. მეორე მდედრობითი სქესი კი საუბრობდა იმაზე, რომ ცდილობს საკუთარი პოზიციის დაცვას უმეტეს შემთხვევაში, ხოლო თუკი ეს ეხება სამსახურს და ხელმძღვანელს შეიძლება დათმობაც კი აირჩიოს კონფლიქტის დროს. მისი ასეთი პასუხი ნიშნავს, რომ იგი ცდილობს სხვადასხვა სიტუაციის დროს სხვადასხვაგვარად მოიქცეს და რაღაც კუთხით აკონტროლოს სიტუაცია. შემდეგი პასუხი კი იყო ასეთი, ემოციურ ფონზე ამბობს იმას რასაც მოცემულ მომენტში ფიქრობს და ეს მისთვის გამართლებულია, რადგან იმ კონკრეტული სიტუაციით საზღვრავს და შემოიფარგლება, ამბობს რომ ხანდახან შეიძლება იწინასწარ კიდევ მაგრამ, ითვალისწინებს და ამართლებს თავს მაინც იმ აფექტურ სიტუაციაში. ეს პასუხი ძალზედ ემოციური ადამიანის პასუხია, რომელიც ფიცხია და უჭირს თავის კონტროლი, მაგრამ მდედრობითი სქესის ძალიან ბევრი წარმომადგენელია ასეთი და დიდად არ არის გასაკვირი მათგან ეს პასუხი.

რაც შეეხება მამრობითი სქესის პასუხებს ის ასე გამოიყურებოდა: მათი პასუხები იყო განსხვავებული ერთმანეთისგან, ისევე როგორც მდედრობითი სქესის და ეს ასევე მიუთითებს ადამიანთა პიროვნულ თვისებებზე და არა ის რომ ერთი სქესის ადამიანები ერთნაირად არ იქცევიან, ანუ ეს უფრო მეტად დამოკიდებულია მათ პიროვნებაზე, არიან ფიცხები, მშვიდნი თუ ნეიტრალურნი. ერთ-ერთის პასუხი იყო ისეთი თითქოს ძალიან ემოციური ქალბატონი საუბრობდა, ის ძალზე ფიცხი და პირდაპირი აღმოჩნდა, მისი თქმით აფექტის დროს მისთვის თავის შეკავება თითქმის შეუძლებელია და იქცევა ისე როგორც იმ მომენტში გაბრაზებულ ადამიანს მიესადაგება. ერთ-ერთი მამაკაცის მოქმედება კი საკმაოდ დინჯი, გაწონასწორებული ადამიანის ქცევას გამოხატავდა, მისი თქმით ცდილობს მოცემულ მომენტში არ იმოქმედოს მყისიერად, არამედ გაანალიზოს სიტუაცია და შემდეგ დაწყნარებულმა აუხსნას დეტალურად დაპირისპირებულ მხარეს. ის ასევე თვლის წინასწარ თითოეულ ქმედებას რა შედეგი ექნებოდა და ამ ყველაფრის ჩვენებას ცდილობს მერე მხარისთვის უფრო

ნათელი და რელური სურათის დასანახად კონფლიქტის დროს. დაახლოებით იგივე აზრს ატარებდა შემდეგი რესპოდენტის ქმედებები, რაც გულისხმობს იმას რომ ისიც ცდილობს მოაგვაროს კონფლიქტი მშვიდობიანად და შესაბამისად კონკრეტულ სიტუაციაში ის ფიქრობს კონფლიქტის გადაჭრის გზებზე, ფიქრობს რაც შეიძლება ნაკლები შეცდომა დაუშვას მეორე მხარესთან, რათა შემდეგ სანანებელი არ გაუხდეს. რომ შევაჯამოთ ძირითადად ორი კატეგორიის მამაკაცები იყვნენ რესპოდენტები, ერთი რომელიც შემტევ სტრატეგიას იყენებს და ცდილობს პოზიციები თავისი ქმედებებით მკაფიოდ დააფიქსიროს, ის ამისთვის ყველაფერზეა წამსვლელი. ხოლო მეორე პოზიცია უფრო კომპრომისზე წამსვლელ სტრატეგიას იყენებს, ანუ ცდილობს არ გამოიწვიოს ესკალაცია კონფლიქტის და ყველაფერი მშვიდობიანად დაამთავროს.

იმ შემთხვევაში კი როდესაც თვითონ არ არიან მონაწილეები კონფლიქტის და მესამე თვალის პრინციპით ხედავენ სხვადასხვა სახის კონფლიქტს, მაშინ როგორ იქცევიან, როგორ ფიქრობენ, ამ საკითხზე დაფიქსირებული მოსაზრებებიდან, თითქმის ყველა აფიქსირებდა აზრს რომ ცდილობენ ჩაერიონ ამ პროცესში და გარკვეული წვლილი შეიტანონ გამოსავლის ძებნაში, თუმცა რამდენიმემ დააფიქსირა რომ ურჩევნია არ ჩაერიოს და მხოლოდ შორიდან ადევნოს თვალი მოვლენების განვითარებას. მამრობითი სქესის უმრავლესობა ფიქრობს რომ მსუბუქი ჩარევა უნდა მოახდინოს, ანუ მხოლოდ რჩევებით შემოიფარგლოს, ურჩიოს ერთმანეთის მოსმენა და მსგავსი მცირედი მოქმედებები, რომლითაც მათ საქმეში არ ჩაერევიან. რაც შეეხება მდედრობითი სქესის წარმომადგენლებს მათი უმრავლესობა ფიქრობს რომ უნდა ჩაერიონ კონფლიქტში რა სახითაც ის იქნება საჭირო, ვინაიდან ამის აუცილებლობას ხედავენ. ისინი სამართლიანობას უჭერენ მხარს და ცდილობენ მიემხრონ მათ ვინც მართალია, ასევე ვინც იჩაგრება უსამართლოდ და ხედავენ რომ უსუსურია და ძალა არ შესწევს თავად დაიცვას საკუთარი პოზიციები. თუმცა იყო ერთ-ერთი მონაწილე, რომელმაც განაცხადა რომ არ ერევა სხვის კონფლიქტში, ცდილობს განერიდოს და მხოლოდ გვერდიდან დააფიქსიროს საკუთარი აზრი. როგორც ჩანს სხვათა კონფლიქტში ჩარევისაგან მამაკაცები უფრო მეტად იკავებენ თავს, ვიდრე ქალბატონები, ეს შეიძლება განპირობებულია მათი ემოციური და სამართლიანობისთვის მეტადი ხასიათიდან გამომდინარე, ხოლო მამაკაცები

ცდილობენ თავიდან აირიდონ კიდევ უფრო მეტი გაღიზიანება, ასევე ფიქრობენ რომ ისინი როდესაც კონფლიქტში ერთვებიან, ფაქტიუარად თვლიან რომ სხვისი კონფლიქტი მათი კონფლიქტიც ხდება და ეს დამატებით პრობლემას შეიძლება წარმოადგენდეს მათთვის.

შემდეგი საკითხი უკვე შეეხებოდა მათ დამოკიდებულებას საქმისადმი და პირად ურთიერთობებისადმი, რომელს მეტ პრიორიტეტს ანიჭებდნენ და რატომ. ამ საკითხზე საუბარი ცოტა რთული აღმოჩნდა რადგან პრიორიტეტულობის დადგენა უმრავლესობისთვის რთული იყო, ამბობდნენ რომ ორივე მნიშვნელოვანია ორგანიზაციაში მუშაობისას, მაგრამ კონკრეტიკისას იწყებდნენ, რომ არა კარგი ურთიერთობები კოლეგებთან, მენეჯმენტთან ალბათ გაუჭირდებოდათ მუშაობა, როცა ისეთი გარემოა სამსახურში ისეთი, რომ იქ მისვლა გსიამოვნებს, გრძნობ გუნდურობას და გაფასებენ როგორც პიროვნებას მერე უკვე ადვილია მუშაობა, თუნდაც არც მოგწონდეს ის საქმე რასაც აკეთებ. ასევე ახსენეს ის რომ შეიძლება საქმე გიყვარდეს მაგრამ თუკი ადამიანებთან ურთიერთობა ისე ვერაა აწყობილი როგორც შენ კონფორტულ მდგომარეობას სჭირდება დიდიხანი ვერ გაძლებ და საბოლოოდ წახვალ სამსახურიდან. ერთ-ერთი რესპოდენტის პასუხი იყო აშკარად ორიენტირებული პიროვნულ ურთიერთობებზე და რომ ის მომხრეა ჯერ იყოს ეს ურთიერთობები მოგავრებული და დალაგებული და შემდეგ საქმეც გამოვა სწორად. ის ასევე თვლის რომ ორივე ერთმანეთთან კავშირშია, ამიტომ ურთიერთობებს თუ ვერ ააწყობ საქმეც ვერ გამოვა და ძალიან რთული იქნება, წარმატებით აკეთო საქმე. მან ისაუბრა ასევე ზღვარზე რომელიც ყველა ადამიანს უნდა ჰქონდეს, რასაც არავინ უნდა გადავიდეს და საქმე და პიროვნული ურთიერთობები უნდა გაიმიჯნოს, რომ არ შეიძლება ბოლომდე მინდობა ვინმეზე, რადგან ეს ყველაფერი შეიძლება საქმეზე არა დადებითად, არამედ უარყოფითადაც კი აისახოს. იყო გასაკვირი პასუხებიც, რომელიც ლაკონური და სავსებით განსხვავებული იყო ყველა სხვა პასუხებისგან, ერთ-ერთმა მონაწილე მამაკაცმა თქვა რომ საქმეა მნიშვნელოვანი მეტად, ვიდრე პიროვნული ურთიერთობები, თითქოს ისეთი შთაბეჭდილება მოახდინა რომ მუშაობს იმიტომ რომ საქმეა მთავარი და სხვა ყველაფერი უმნიშვნელო, მაგრამ მისთვის პრიორიტეტული და ბევრად მნიშვნელოვანი.

თავსითავად ამ საკითხებს მოჰყვებოდა შემდეგი თუ რამდენად ითვალისწინებენ სხვის აზრს, განსაკუთრებით კონფლიქტის დროს. ასევე რამდენად ცდილობენ დაიცვან საკუთარი პოზიციები და რომელს უფრო ანიჭებენ პრიორიტეტს, საკუთარ აზრის დაცვას და ბოლომდე გატანას, თუ სხვათა აზრის მოსმენას და გათვალისწინებას. ამ შემთხვევაში ბევრი იყო ისეთი რომელმაც თქვა, რომ სხვათა აზრის მოსმენა უყვარს კიდევ და ხშირად ცდილობენ მათი აზრის გათვალისწინებას, მაგრამ განიხილავენ ყველა რჩევას და თუკი მათ ეს წაადგებათ ამ შემთხვევაში იყენებენ. არ უარყვით ის ფაქტი რომ ისინი იცავენ საკუთარ პოზიციებს ასევე, თუკი რადიკალურად არ ეწინააღმდეგება სხვათა რჩევას და მათთვის სავალალო არაა მათი პოზიციები. ასეთ პოზიციებს უფრო მეტად მამაკაცი რესპოდენტები აფიქსირებდნენ და შუახნის ქალბატონები. მაგრამ იყვნენ ასევე ისეთი რესპოდენტები, რომლებიც ამბობდნენ რომ ჯიუტები არიან და დიდად არ ითვალისწინებენ სხვათა აზრს, თუმცა ინტერესისთვის შეიძლება მოუსმინონ. ასევე აფიქსირებდნენ იმ აზრს რომ ერთხელ ცხოვრობ და ეს ცხოვრება ისე უნდა წარმართო როგორც თავად გინდა და არა ისე როგორც სხვები გირჩევენ, რომ კარგია შენთვის. მათი პასუხები შესაძლებელია გამოწვეული იყოს მათი მცირე გამოცდილებიდან, ზოგადად ცხოვრებისეულით და ადვილია ახლა მათთვის გადაწყვეტილებების მიღება, რადგან არ აქცევენ ბევრ რამეს ყურადღებას. თუმცა ეს მათი ცხოვრების სტილიც შეიძლება იყოს და ამით ისინი თავს ბედნიერად გრძნობენ და კონფლიქტებშიც ჯერ არ ექმნებათ ისეთი პრობლემა, რომ რაიმეს გათვალისწინება და დათმობა უწევდეთ და შესაძლოა ამიტომაც საუბრობენ ამ საკითხზე ამგვარად.

შემდეგი საკითხი შეეხებოდა ზოგადად რესპოდენტების ურთიერთობებს როგორც პირად ურთიერთობებში ასევე საქმიან ურთიერთობაში. უფრო კონკრეტულად კი რომელ სქესს ანიჭებენ უპირატესობას მეგობრობისას და საქმიანი ურთიერთობისას. ყველა რესპოდენტმა განურჩევლად სქესისა აღნიშნა რომ მეგობრობისას არ აქვს სქესს არსებითი მნიშვნელობა, ყველასთან შეიძლება მეგობრობა და ბევრმა ისიც აღნიშნა რომ საპირისპირო სქესის უფრო მეტი მეგობარი ჰყავთ. რაც შეეხება საქმიან ურთიერთობას აქაც იყო მსაგავსი აღქმა რამდენიმე რესპოდენტისგან რომ არ აქვს მნიშვნელობა სქესს, მთავარია საქმე იცოდეს ადამიანმა და იყოს პროფესიონალი. თუმცა ასევე დაფიქსირდა მოსაზრება როგორც მამაკაცებისაგან, ასევე მდედრობითი სქესის

წარმომადგენლებისაგან, რომ ურჩევნიათ მაგალითად მამაკაცების შემთხვევაში თავისივე სქესის წარმომადგენელთან მუშაობა, ამას კი ასაბუთებს იმით რომ ქალები მისი გადმოსახედით ცოტა ბუზღუნა და ჭირვეულები არიან და მათ უფრო მოფერება და სიტყვების რჩევა სჭირდებათ, რაც მამაკაცებს არ ახასიათებთ. ხოლო ერთ-ერთი მანდილოსნის თქმით მას მამაკაცებთან უკეთ გამოსდის თანამშრომლობა, ვინაიდან ქალებისგან განსხვავებით მათთან კონკურენციას არ განიცდის, არ აქვს განცდა რომ ვინმე ეჯიბრება. ასევე ის თვლის რომ კაცები უფრო გაწონასწორებულები არიან და საქმეს მეტი პასუხისმგებლობით ეკიდებიან.

ვინაიდან სქესთან მათი დამოკიდებულებები ასე თუ ისე გაირკვა, შემდეგ უკვე მნიშვნელოვანი საკითხი წარმოდგინდა, ურთიერთობა გასაგებია, მაგრამ როდესაც შეთანხმების მიღწევა სურთ მათ, ამ შეთხვევაში სქესს თუ აქვს მნიშვნელობა და რომელი სქესის წარმომადგენელთან უფრო ადვილია მათთვის შეთანხმების მიღწევა. ამ შემთხვევაში იმ გოგონას პასუხი რომელსაც მუშაობა მამაკაცებთან უფრო გამოსდის, შესაბამისად თვლის რომ მამაკაცებთან შეთანხმების მიღწევად ბევრად კარგად გამოსდის, ვიდრე ქალბატონებთან. ის თვლის რომ ქალები უცბად და დაუფიქრებლად იღებენ გადაწყვეტილებას, ხოლო მამაკაცები კი უფრო მეტ ხანს ფიქრობენ და გაწონასწორებულ გადაწყვეტილებებს იღებენ. ხოლო დანარჩენმა მანდილოსნებმა ძირითადად არ განასხვავეს სქესის მიხედვით და თვლიან რომ ორივე სქესთან გამოსდით შეთანხმება, მხოლოდ ერთ-ერთმა პედაგოგმა ისაუბრა იმაზე რომ მეტ ქალთან აქვს შეხება სამსახურში, შესაბამისად მეტად ადვილია მისთვის მათთან შეთანხმების მიღწევა, ვინაიდან ამ სქესის თვისებებს უკეთ იცნობს და სჯერა რომ ადვილია მათთან ურთიერთობა.

საკითხი უკვე კონფლიქტის დარეგულირებას როდესაც შეეხო ძირითადად ყველა რესპოდენტის პასუხი იყო ისეთი რომ ცდილობენ თავად დაარეგულირონ მათი კონფლიქტები სხვა ადამიანებთან, ამას კი ყველა სხვადასხვა გზით ახერხებს. ქალბატონობისთვის საუბარს, ახსნას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება კონფლიქტის მოგვარებას, ერთ-ერთმა რესპოდენტმა ისიც კი ახსენა რომ „როდესაც კონფლიქტის მოგვარება გასურს მისთვის ყველაფერი უნდა გააკეთო, იქნება ეს კომპრომისზე წასვლა

თუ დათმობა, მთავარია ადამიანი არ დაგაკარგვინოს ამ კონფლიქტმა“. დათმობაზე ისაუბრა ასევე სხვა ორმა მდებარეობითი სქესის რესპოდენტმა, რომელთაგანაც ერთი დათმობას მხოლოდ ხელმძღვანელობასთან უშვებს, ხოლო მეორემ თქვა რომ ეს დათმობა იმ მოცემულ „ცხელ“ სიტუაციაში აქვს, ანუ თითქოს განერიდება ხოლმე და ყველაფერი რომ წყნარდება მერე ცდილობს საკითხის გარჩევას, როგორც მან ახსნა ეს ხშირად ამართლებს. ის თითქოს ამ მეთოდით ხელს უწყობს კონფლიქტის ან გაყიდვას ან ჩაცხრობას, მაგრამ ალბათ არ ჰქონია შემთხვევა როდესაც ზოგიერთი ადამიანი ასეთ აცილებაზე მეტად ბრაზდება, ვიდრე მასთან კამათის დროს.

რაც შეეხება მამრობით სქესს ისინიც თვლიან რომ შეუძლიათ საკუთარი კონფლიქტების მოგვარება, ამისათვის როგორც თვითონ ამბობენ, ცდილობენ გამოუნახონ სხვადასხვა მიდგომები, ხანდახან ეს საუბარი შეიძლება იყოს ან განრიდება, გააჩნია ვისთან აქვთ კონფლიქტი. ხოლო ისეც ყოფილა როგორც თავად ამბობენ, რომ იმ მომენტში როდესაც ვერაფერს ხდებიან ამ მეთოდებით, განრიდებიან კონფლიქტს და გარკვეული პერიოდის მერე ისეც მიბრუნებიან და ახლიდან აუხსნიან მიზეზები და არგუმენტირებულად გადაუჭრიათ ესა თუ ის კონფლიქტი.

კონფლიქტის მოგვარების დროს ასე პირდაპირ არავინ ახსენა მოლაპარაკება, მაგრამ ზოგმა თავის მეთოდებში გამოიყენა ის ფაქტი რომ საუბრისას გარკვეულ დათმობებზე შეიძლება მისი მხრიდან წასვლა. შესაბამისად მეტი კონკრეტიკისათვის ვისაუბრეთ მოლაპარაკებაზე და ამავდროულად თუ რომელი სქესის წარმომადგენელთან უკეთ გამოსდით მოლაპარაკების წარმოება. მოლაპარაკების განმარტებასთან ახლოს იყო მხოლოდ რამდენიმე ადამიანი, რომელთათვის მოლაპარაკება ესაა საერთო აზრამდე, ინეტერსებამდე მისასვლელად გარკვეულ დათმობაზე წასვლა ორივე მხარისათვის. ქალებისთვის მოლაპარაკების წამოება არ წარმოადგენს სირთულეს არც ერთი სქესის წარმომადგენელთან და ამას ასაბუთებენ იმით რომ თუკი შეუძლიათ დასაბუთება საკითხის და ასევე ისინი თვლიან რომ მათ აქვთ გარკვეული უნარები, რომლითაც შეუძლიათ ადამიანებთან გარკვეული შეთანხმების მიღწევა, ეს გარკვეულ ასპექტში ასეც არის, ზოგადად ცნობილია რომ ქალბატონებს უკეთ შეუძლიათ ადამიანებთან საუბარი და მათი დაშოშმინება გაცხარებულ გულზე, ამაში ისინი საკუთარ შარმსაც

იყენებენ გარდა გონებისა. ეს ახსენა ზუსტად ერთ-ერთმა ქალბატონმა რომელმაც თქვა რომ მამაკაცთან უფრო ადვილია მისთვის მოლაპარაკების წარმოება რადგან, მამაკაცია და დიდი ალბათობით დათმობაზე ადვილად წამოვა მანდილოსანთან. ერთ-ერთმა მამაკაცმაც გამოყო რომ მას მამაკაცებთან უკეთ გამოსდის მოლაპარაკება, მისთვის უფრო ადვილია მამაკაცის „ენის“ გაგება, რაღაც საერთო ტერმინები აქვთ და ასევე უკეთ ესმით მათ ერთმანეთის, ასე ასაბუთებს ის თავის მოსაზრებას. მსგავსი მოსაზრება ჰქონდა დაახლოებით მეორე რესპოდენტ მამაკაცს, რომელიც თვლის რომ ადამიანებს ვისთანაც ხშირი შეხება აქვთ, ანუ რომელ სქესთანაც უფრო მეტად კონტაქტობენ ან მუშაობენ საკუთარი სფეროდან გამომდინარე, მათთან უკეთ გამოსდით მოლაპარაკება. რაღაც კუთხით სწორი ფიქრიცაა, ვინაიდან ურთიერთობას ბევრი რამ მოაქვს და გასწავლის ადამიანების ხასიათს უკეთ. ალბათ ამას გულისხმობდა ეს პიროვნებაც ამ პასუხში.

დასკვნა

ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ სხვაობა გენდერული კუთხით დამოკიდებულებებში კონფლიქტისა და მოლაპარაკებისადმი მნიშვნელოვანია.

ქალთა უმრავლესობა ჯერ კიდევ თვლის, რომ სუსტი სქესის წარმომადგენელია და ეს მისი პლუსი შეიძლება იყოს, განსაკუთრებით კი კონფლიქტურ სიტუაციაში. როცა კონფლიქტს ადგილი აქვს გენდერულად ჰეტეროგენულ ჯგუფებში.

ხოლო რაც შეეხება მამაკაცებს მათაც მიაჩნიათ რომ გენდერულად ჰეტეროგენულ ჯგუფებში ქალბატონებთან კონფლიქტი ეს „თავის ტკივილია“ და მეტი არაფერი და ცდილობენ დათმობი მექანიზმს უფრო მიმართონ.

რაც შეეხება მოლაპარაკების, როგორც კონფლიქტის მოგვარების ძირითადი მექანიზმისადმი დამოკიდებულებას, და ზოგადად კონფლიქტის მოგვარებას, მამაკაცები ძირითადად ცდილობენ თავისივე სქესის წარმომადგენლებთან გამოიყენონ ე.წ. „გარჩევების მექანიზმები, ხოლო საპირისპირო სექსთან ცდილობენ ან საერთოდ გაეცალონ კონფლიქტს და აირიდონ, ანდაც დაუთმონ, ვინაიდან მათ აღქმაშიც ისინი სუსტი სქესის წარმომადგენლები არიან.

მდედრობით სქესს რაც შეეხება, მათ იციან საკუთარი უნარების შესახებ, რომ შეუძლიათ კარგი მოლაპარაკების გამართვა თუკი მოინდომებენ ჰეტეროგენულ ისე ჰომოგენურ ჯგუფებში იმგვარად რომ ორივე მხარე კმაყოფილი იყოს ამით. თუმცა ამ სქესისთვის ემოციურობა ხან ეხმარება ხან პირიქით ხელს უშლის და აკარგვინებს კონტროლს საკუთარ თავზე. რაც შეეხება მდედრობითი სქესის წარმომადგენლებს თავისივე სქესის წარმომადგენლებთან კონფლიქტი ხშირია, ვინაიდან მათ ერთმანეთთან შეჯიბრებითობის და შურის პრობლემა აქვთ, ამიტომ მათთან კონფლიქტის დარეგულირებაც ხშირ შემთხვევაში რთულია და განიდებას არჩევნ უმრავლესობა მდედრობითი სქესის წარმომადგენელბისა.

შესაბამისად ბიოლოგიური სქესისადმი იდენტურობა საკმაო გავლენას ახდენს პიროვნებებზე, განსაკუთრებით კი ისეთ სიტუაციებში როგორც კონფლიქტი და მოლაპარაკებაა.

კვლევის მთავარი მიზანი, გამოგვევლინა იყო თუ არა მნიშვნელოვანი სხვაობაა გენდერის კუთხით კონფლიქტისა და მოლაპარაკებისადმი დამოკიდებულებებს შორის დამტკიცდა ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგებით. მიუხედავად იმისა რომ დღევანდელობაში, როდესაც საუბარი მსოფლიოში მიმდინარეობს გენდერულ ბალანსზე-თანასწორობაზე, ასეთ სხვაობას სქესს შორის მითუმეტეს ორგანიზაციებში მომუშავე თანამშრომლებში არ უნდა ჰქონოდა ადგილი, თუმცა როგორც რეალობა აჩვენებს ჯერ არ არის ბოლომდე აღქმული და გათავისებული ორივე სქესის მიერ ის რომ ყველა საკითხში შესაძლოა ნებისმიერი სქესის წარმომადგენელი მოქმედებდეს ერთნაირად. ჯერ-ჯერობით არც ფსიქოლოგიური მზაობაა ამისთვის მათი მხრიდან და არ სოციალურია ჩამოყალიბებული იმგვარად რომ ამ ყოველივეს ჩაეყაროს საფუძველი.

კვლევის შედეგები საშუალებას მოგვცემს გავითვალისწინოთ ქართული საზოგადოების რეალობაში კონფლიქტის მოგვარების პროცესში კონფლიქტსა და მოლაპარაკებებისადმი ჯერ კიდევ ფართოდ გავრცელებული გენდერული სტერეოტიპები .

თუკი შევაჯამებთ ყოველივე ზემოთ აღნიშნულს და ვიტყვით იმას, რომ ამ ეტაპზე შეიძლება იგრძნობა და ფიზიკურადაც აღიქმება სხვაობა დამოკიდებულებებში ამ ორი ყველაზე საკვანძო სიტუაციებში, კონფლიქტში და მოლაპარაკებებში, თუმცა მომავალში შესაძლოა იქონიოს გავლენა მსოფლიოში მიმდინარე ცვლილებებმა საქართველოზეც და ნელ-ნელა დაიწყოს განსხვავებული სქესის აზროვნების, მსოფლმხედველობის ცვლილება და თავისთავად დამოკიდებულებებიც საკითხებისადმი შეიცვლება და უფრო მიუახლოვდება ერთმანეთს.

ამისათვის კი საჭიროა რომ გენდერმა ბევრი იმუშაოს საკუთარ თავზე ორივე სიტუაციის დროს, დაარეგულირონ მათი ემოციები და ფიქრები ერთმანეთთან და უფრო მეტი შეიმეცნონ ასევე ამ სიტუაციების შესახებ, რათა შემდეგ ეს ყოველივე თავისივე პრაქტიკაში დანერგონ.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. Asif, A. M. (2015). *Journal of Business and Management Research*, 238-244.
2. Desivilya, H. S. (2005). The role of emotions in conflict management: The case of work teams. *International Journal of Conflict Management*, 55-69.
3. Friedrich Glasl, B. C. (2004). *Industrial management* . Haupt.
4. J, M., & H, S. (1958). "Organizations". N.Y. Wiley.
5. Kamil, K. M. (1997). Culture and conflict management: A theoretical framework. . *International Journal of Conflict Management*, 8, 338–360.
6. Lulofs, S. &. (2000). *Conflict: From theory to action (2nd ed.)*. Boston: MA: Allyn & Bacon, .
7. Nastase, M. (2007). Types of Organizational Conflict. *Academy of Economic Studies*, (pp. 4-5). Bucharest.
8. Pondy, L. R. (Sep., 1967). *Organizational Conflict : Concepts and Models*. Johnson Graduate School of Management , Cornell University.
9. Solomon, T. S. (1999). *Introducing Gender in Conflict and Conflict Prevention: Conceptual and Policy Implication*. INSTRAW (The UN International Research and Training Institute for the Advancement of Women.
10. Steven L. McShane, M. A. (n.d.). *Organizational Behavior*. 1221 New York, 10020 (fifth Edition): Published by McGraw-Hill.
11. ჩარკვიანი, დ. (2001). "ინდუსტრიული ორგანიზაციის ფსიქოლოგია" . თბილისი.

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Faculty of Social and Political Science

Tinatin Ichkiti

The attitude of the gender based homogeneous and heterogeneous employed groups in the organizations about conflict and negotiation.

Conflict Analysis and Management

Master's thesis is done to obtain a Master's degree in Conflict Studies

Head of the Master's Thesis: Guguli Maghradze

Interdisciplinary, Professor

Tbilisi, 2018

დანართი 1.

გენდერის როლი კონფლიქტში და მოლაპარაკებებში

1. როგორ გესმით სიტყვა გენდერი?
2. რას მოიაზრებთ ტერმინში კონფლიქტი?
3. ზოგჯერ ველაზე მშვიდი ადამიანებიც კი გამოდიან წყობიდან და ხდებიან კონფლიქტურნი, თქვენ ხომ არ შეგმთხვევიათ მსგავსი რამ? (თუკი, მაშინ კონკრეტული რაიმე შემთხვევა თუ გახსენდებათ)
4. როგორ ფიქრობთ, აქვს თუ არა სქესს მნიშვნელობა კონფლიქტის დროს, რა როლს თამაშობს ის?
5. როგორ ფიქრობთ, რომელი სქესის წარმომადგენლებს შორის ჩნდება კონფლიქტი ძირითადად? (რატომ ფიქრობთ ასე?)
6. როგორია თქვენი ქმედებები/ფიქრები/დამოკუდებულებები თქვენი ვინმესთან კონფლიქტის დროს?
7. როგორია თქვენი ქმედებები/ფიქრები/დამოკიდებულებები სხვათა კონფლიქტის დროს?
8. რომელი უფრო მნიშვნელოვანია თქვენთვის: საქმე თუ პიროვნული ურთიერთობები კოლეგებთან?
9. რამდენად ეთანხმებით მოსაზრებას: „თუ მე არ ვიზრუნე საკუთარ ინტერესებზე, სხვა არ იზრუნებს მასზე“.
10. უფრო ხშირად ცდილობთ დაიცვათ თქვენი პოზიციები, თუ ცდილობთ სხვათა აზრის მოსმენასა და მის გათვალისწინებას?
11. როგორ ფიქრობთ აქვს თუ არა სქესს მნიშვნელობა დამეგობრებისას?

12. საქმიან ურთიერთობაში თუ აქვს სქესს მნიშვნელობა თქვენთვის და რომელი სქესის წარმომადგენელთან თანამშრომლობას არჩევდით თქვენ?
13. რომელი სქესის წარმომადგენელთან უფრო ადვილია შეთანხმების მიღწევა და რატომ?
14. ახერხებთ თუ არა კონფლიქტის მოგვარებას თავად და თუკი, მაშინ როგორ?
15. როგორ ფიქრობთ, რომელი სქესის წარმომადგენელთან უფრო ადვილია მოლაპარაკების წარმოება და რატომ თვლით ასე?