

სსიპ-ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი



აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის
გამოკითხვის ანგარიში

თბილისი

2022

აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის გამოკითხვა

კვლევის მეთოდოლოგია

წინამდებარე კვლევის ფარგლებში გამოყენებულ იქნა პოპულაციაზე დაფუძნებული (Population-based/Census-based) მიდგომა, რომელიც გულისხმობს პოპულაციის ყველა წევრისთვის (ამ შემთხვევაში თსუ-ის აკადემიური, მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალისთვის) ონლაინ კითხვარის (google form) მიწოდებას თსუ-ს საკონტაქტო მეილის საშუალებით. გამოკითხვაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითი იყო. გამოკითხვის მიზანს წარმოადგენდა თსუ-ს აკადემიური, მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალის კმაყოფილების, საჭიროებებისა და პრობლემების განსაზღვრა. კვლევის ინსტრუმენტი იყო რაოდენობრივი კვლევის კითხვარი. გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 410-მა რესპონდენტმა. გამოკითხვის დონე 13.4%-ია (სულ 3055 პერსონალი)

გამოკითხვა მიმდინარეობდა 21 დღის განმავლობაში (დაიწყო 20.07.2022 და დასრულდა 09.08.2022) კვლევის ჩატარებისა და მონაცემთა დამუშავების პროცედურა ცენტრალიზებული იყო. განხორციელდა თსუს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ.

კვლევის ძირითადი შედეგები

აკადემიური პერსონალის აბსოლუტური უმრავლესობა სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის გარდა, დამატებით ასრულებს სამუშაოებს (საექსპერტო/საკონსულტაციო მომსახურება და ა.შ.). უნივერსიტეტში მუშაობის მასტიმულირებელ მნიშვნელოვან ფაქტორებს შორის დასახელდა პიროვნულ/პროფესიულ რეალიზებასა თუ განვითარებაზე ორიენტირებული ფაქტორები და საინტერესო სამუშაო; ხოლო უკმაყოფილების გამომწვევი ფაქტორი ძირითადად უნივერსიტეტის სასწავლო და კვლევითი მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გაუმართაობა, აკადემიური პერსონალის უნივერსიტეტის მართვის პროცესში ჩართულობის შედარებით დაბალი ხარისხი და შიდა პროექტებისა და კვლევების დაფინანსებაა. აკადემიური პერსონალის აზრით, არის საკითხები, რომლებიც საჭიროებენ დაუყოვნებლივ გადახედვას, მაგალითად: სწავლების/შეფასების მეთოდები და მიდგომები, სილაბუსის უნიფიცირებული ფორმა და სხვ. საგულისხმოა, რომ რესპონდენტების აბსოლუტური უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ უნდა გადაიხედოს სახელფასო პოლიტიკა.

გამოკითხულთა დიდი ნაწილი გამოხატავს სურვილს მონაწილეობა მიიღოს კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ღონისძიებებში, როგორცაა: ტრენინგები, სამეცნიერო კონფერენციები, უცხოელ ექსპერტთა და კოლეგების მიერ ჩატარებულ სემინარებსა და სამუშაო შეხვედრებში მონაწილეობა და სხვ.

უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალისთვის პირველ რიგში მოსაგვარებელი პრობლემა სახელფასო პოლიტიკაა, შემდეგ კი კვლავ სახელდება მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის და ტექნიკური აღჭურვილობის გაუმჯობესების საკითხი, რაც კორელაციაშია როგორც ზემოთ დასახლებულ ხარვეზებთან, ასევე სტუდენტების მიერ ზოგასაუნივერსიტეტო გამოკითხვებში იდენტიფიცირებულ პრობლემებთან.

1. აკადემიური პერსონალის დამატებითი საქმიანობა

კვლევაში მონაწილე აკადემიური პერსონალის აბსოლუტური უმრავლესობა სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის გარდა, დამატებით ასრულებს შემდეგ სამუშაოებს: საექსპერტო საქმიანობა (შემთხვევათა 38%), საკონსულტაციო მომსახურება (შემთხვევათა 25.8%), საზოგადოებაში მნიშვნელოვანი თემების განხილვა მასმედიის საშუალებით (შემთხვევათა 10%), სწავლის ხელშემწყობი ღონისძიებების წარმართვა (შემთხვევათა 24.6%). დეტალურად მონაცემები განაწილებულია ცხრილ N1-ში.

ცხრილი 1. აკადემიური პერსონალის აკადემიური და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის გარდა სხვა, დამატებითი საქმიანობა

აკადემიური და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის გარდა, კიდევ რომელ სამუშაოს ასრულებთ	% (შემთხვევები)
საზოგადოებაში მნიშვნელოვანი თემების განხილვა მასმედიის საშუალებით	10%
საექსპერტო საქმიანობა	38%
საკონსულტაციო მომსახურება	25.8%
კვლევების ჩატარება სხვადასხვა ინსტიტუციებისათვის	15.8%
სწავლების ხელშემწყობი ღონისძიებების წარმართვა	24.6%
სხვა	9.2%
არ ვასრულებ	28.3%

შენიშვნა: ცხრილში მოცემულია შემთხვევების (რესპონდენტების პასუხების, და არა რესპონდენტების რაოდენობები), ამიტომ მათი პროცენტული ჯამი აღემატება 100-ს.

2. უნივერსიტეტში არსებული გარემოთი კმაყოფილების შეფასება/უნივერსიტეტში მუშაობის მასტიმულირებელი ფაქტორები

ფაქტორების კვლევისას, რომლებიც მნიშვნელოვანია აკადემიური პერსონალისთვის უნივერსიტეტში მუშაობისას, დაფიქსირდა საინტერესო ტენდენცია: აკადემიური პერსონალისათვის უნივერსიტეტში მუშაობასთან დაკავშირებით წამყვანია პროფესიულ განვითარებასთან და პიროვნულ რეალიზებასთან დაკავშირებული ფაქტორები, ასევე საინტერესო სამუშაო, ვიდრე მატერიალური (რომელიც მნიშვნელოვანია მეოთხე აღმოჩნდა): აღნიშნული ფაქტორების ხვედრითი წილი შემდეგია: პროფესიული და პიროვნული რეალიზების შესაძლებლობა (შემთხვევათა 48.8%), პროფესიული და პიროვნული განვითარების შესაძლებლობა (შემთხვევათა 41.5%), საინტერესო სამუშაო (შემთხვევათა 49.5%), ხელფასი (შემთხვევათა 35.4%). საგულისხმოა, რომ მატერიალური ანაზღაურების საკითხი

(შემთხვევათა 35.4%) თითქმის ორჯერ აღემატება სასიძოვნო კოლექტივში მუშაობის ფაქტორს (პოზიტიური სოციალური გარემო - შემთხვევათა 17.1%).

ცხრილი 2. უნივერსიტეტში მუშაობის მასტიმულირებელი ფაქტორები

ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორებიდან რომელი მიგაჩნიათ ყველაზე მნიშვნელოვნად უნივერსიტეტში თქვენი საქმიანობისთვის?	% (შემთხვევები) 2022 წელი
საინტერესო სამუშაო	49.5%
პროფესიული რეალიზების შესაძლებლობა	48.8%
პროფესიული განვითარების შესაძლებლობა	41.5%
კარიერული ზრდის შესაძლებლობა	14.4%
ხელფასი	35.4%
ადეკვატური სამუშაო პირობები	18.0%
მოქნილი სამუშაო გრაფიკი	24.1%
პოზიტიური სოციალური გარემო	17.1%
სამსახურის პრესტიჟი	19.8%

შენიშვნა: ცხრილში მოცემულია შემთხვევების (რესპონდენტების პასუხების, და არა რესპონდენტების რაოდენობები), ამიტომ მათი პროცენტული ჯამი აღემატება 100-ს.

აკადემიური, მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალის მიერ შეფასებულ დათანხმება-არდათანხმების სკალის ანალიზის შედეგად გამოვლინდა პერსონალის კმაყოფილების შემდეგი ტენდენციები:

ა) ყველაზე პრობლემატური საკითხები აღმოჩნდა (ე.ი. ყველაზე ნაკლებად ეთანხმებიან¹) – უნივერსიტეტის სახელფასო პოლიტიკა, საშუალო მაჩვენებელი მოქცეულია დაბალი შეფასების ველში და 5 ქულიან სკალაზე შეადგენს (Mean)= 2.5; ასევე, ნეგატიური შეფასება აქვს კვლევის ჩატარებისთვის შიდა გრანტების დაფინანსების საკითხს-(Mean)=2.8; უნივერსიტეტის მიერ პერსონალის მიერ გაწეული სამუშაოს/მიღწევების/წარმატების სათანადოდ შეფასებისა და აღიარების, მონეტარული და არამონეტარული წახალისების პოლიტიკის და სამეცნიერო კვლევებისთვის უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურის (აუდიტორიები, ლაბორატორიები, ბიბლიოთეკები და სხვ.) და ტექნიკური აღჭურვილობის გამართულობის საკითხებს - (Mean)=2.9.

¹ შეფასებები "1" და "2", 5-ქულიან სკალაზე.

ბ) თსუ-ს აკადემიური პერსონალის მიერ უნივერსიტეტში არსებული გარემოს სხვადასხვა ასპექტებით კმაყოფილების შეფასებამ დამატებით შემდეგი საკითხები გამოავლინა: კერძოდ, მეტ-ნაკლებ კმაყოფილებას (ე.ი. მოცემულ შემთხვევაში კმაყოფილების საშუალო დონეს)² აკადემიური პერსონალი გამოხატავს უნივერსიტეტის მართვის პროცესში ჩართულობის ხარისხთან, ერთობლივი საერთაშორისო პროგრამების/პროექტების შემუშავება-განხორციელების, სამუშაო პროცესის მატერიალურ-ტექნიკურ უზრუნველყოფასთან და თანამშრომელთა სოციალურ კეთილდღეობასთან (მაგ. ჯანმრთელობის დაზღვევა) დაკავშირებით. საშუალო მაჩვენებლები განთავსებულია სკალის ნეიტრალური შეფასების ველში ((Mean)=3.2, (Mean)=3.1, (Mean)=3.0, (Mean)=3.2, 5-ქულიან სკალაზე).

გ) პოზიტიურ ფაქტორებში (შედარებით მეტად ეთანხმებიან³) კვლავ გამოიკვეთილია დებულებები "უნივერსიტეტი მამლევს პროფესიული რეალიზაციის შესაძლებლობას" და „უნივერსიტეტი მამლევს პროფესიული განვითარების შესაძლებლობას“. საშუალო მაჩვენებლები განთავსებულია მაღალი შეფასების ველში და (Mean)= 3.8 და 3.6-ია 5-ქულიან სკალაზე. ასევე, გამოკითხულთა უმრავლესობა უნივერსიტეტში მუშობით თავს გრძნობს პროფესიონალთა გუნდის წევრად (Mean)= 3.9. აღსანიშნავია, რომ გამოკითხულ რესპოდენტთა უმრავლესობა ცალსახად დადებით ჭრილში აფასებს უნივერსიტეტში აკადემიური თავისუფლების საკითხს, დებულება - „უნივერსიტეტი მამლევს სათანადო აკადემიურ თავისუფლებას“ (Mean)=4.1. დანარჩენი დებულებებიც ასევე მაღალი შეფასების ველშია მოქცეული, თუმცა სკალის ნეიტრალურ პუნქტთან შედარებით ახლოსაა განთავსებული. დეტალური ინფორმაცია იხ. ცხრილ N3-ში.

ცხრილი 3. აკადემიური პერსონალის მიერ შეფასებული დათანხმება-არდათანხმების სკალა

რამდენად ეთანხმებით...	2022 წელი (Mean)
უნივერსიტეტი მამლევს პროფესიული თვითრეალიზაციის შესაძლებლობას	3.8
უნივერსიტეტი მამლევს პროფესიული განვითარების შესაძლებლობას	3.6
უნივერსიტეტი მამლევს სათანადო აკადემიურ თავისუფლებას	4.1
უნივერსიტეტი ხელს მიწყობს ერთობლივი საერთაშორისო პროგრამების/პროექტების შემუშავებასა და განხორციელებაში	3.1
უნივერსიტეტში მუშობით თავს ვგრძნობ პროფესიონალთა გუნდის წევრად	3.9
უნივერსიტეტში შექმნილია კომფორტული, თანამშრომლობაზე ორიენტირებული სოციალური გარემო	3.5

² შეფასებები „3“ 5-ქულიან სკალაზე.

³ შეფასებები "4" და "5", 5-ქულიან სკალაზე.

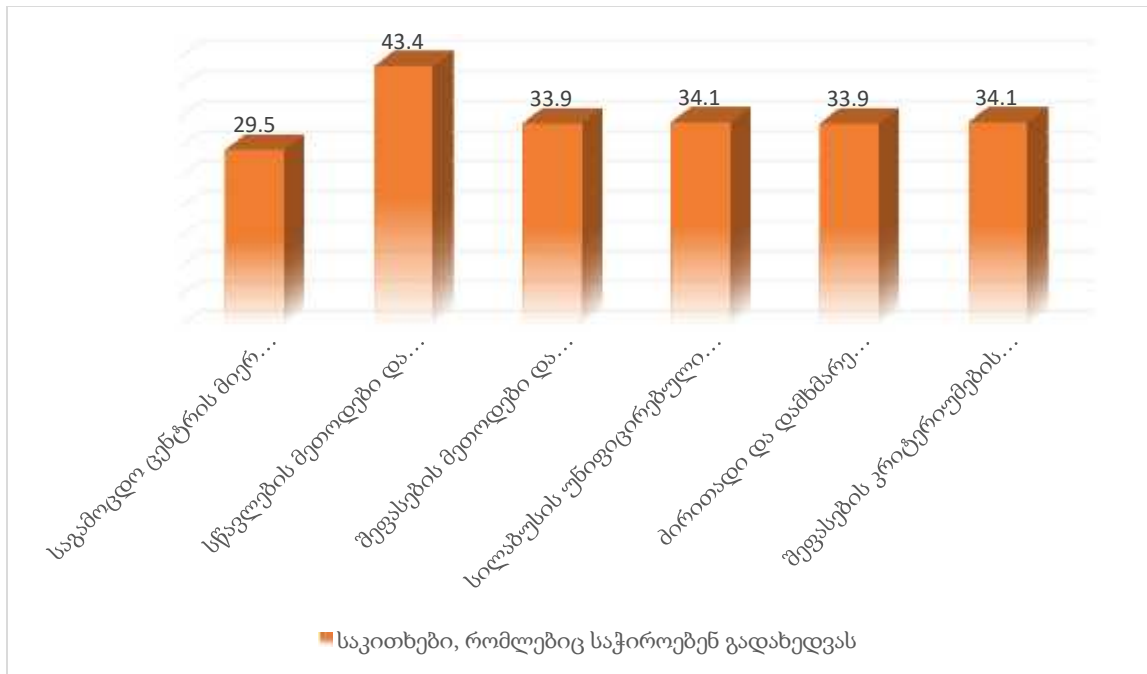
უნივერსიტეტი ხელს მიწყობს ქართულ სამეცნიერო საზოგადოებასთან კომუნიკაციაში (კონფერენციების, სემინარების, სამეცნიერო შეხვედრების/პროექტების ორგანიზების საშუალებით)	3.6
უნივერსიტეტი ხელს მიწყობს ერთობლივი საერთაშორისო საგანმანათლებლო/ სამეცნიერო-კვლევითი პროგრამებისა თუ პროექტების შემუშავებასა და განხორციელებაში	3.3
უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს / აფინანსებს შიდა გრანტებს კვლევის ჩატარებისთვის	2.8
უნივერსიტეტი სათანადოდ აფასებს/აღიარებს პერსონალის მიერ გაწეულ სამუშაოს/მიღწევებს/წარმატებას	2.9
უნივერსიტეტს აქვს მონეტარული და არამონეტარული წახალისების პოლიტიკა პროფესორთა მიღწევებისთვის (მაგ. სტატიების გამოქვეყნება)	2.9
უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა (აუდიტორიები, ლაბორატორიები, ბიბლიოთეკები და სხვ.) და ტექნიკური აღჭურვილობა ადეკვატურია სწავლა-სწავლების პროცესის სათანადოდ წარმართვისთვის	3.0
უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა (აუდიტორიები, ლაბორატორიები, ბიბლიოთეკები და სხვ.) და ტექნიკური აღჭურვილობა ადეკვატურია სამეცნიერო კვლევების სათანადოდ წარმართვისთვის	2.9
უნივერსიტეტში ხელმისაწვდომია უახლესი სამეცნიერო ლიტერატურა, სამეცნიერო-პერიოდული გამოცემები, სახელმძღვანელოები, სამეცნიერო ელექტრონული რესურსები	3.5
სურვიულის შემთხვევაში, მექნებოდა შესაძლებლობა, ვიყო ჩართული უნივერსიტეტის მართვის პროცესში (სასწავლო-კვლევითი პროცესის დაგეგმვაში, საკანონმდებლო ინიციატივების შემუშავებაში და ა.შ.)	3.2
უნივერსიტეტში უზრუნველყოფილი ვარ პირადი სამუშაო სივრცით	3.2
უნივერსიტეტი ზრუნავს სახელფასო პოლიტიკის გაუმჯობესებაზე	2.5
უნივერსიტეტი ზრუნავს თანამშრომელთა სოციალურ კეთილდღეობაზე (მაგ. ჯანმრთელობის დაზღვევა)	3.2
სხვადასხვა სახის პრობლემის წარმოქმნის შემთხვევაში უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული სტრუქტურები ადეკვატურ დახმარებას მიწევენ	3.4

შენიშვნა: საშუალო მაჩვენებლები დათვლილია 5-ქულიან სკალაზე, სადაც ციფრი "1" ნიშნავს "სრულიად არ ვეთანხმები", ხოლო ციფრი "5" - "სრულიად ვეთანხმები". სკალის ნეიტრალური პუნქტია - "3". ციფრი 3-ზე ზევით შეესაბამება "მაღალი შეფასების ველს", ხოლო ციფრი 3-ზე ქვემოთ - "დაბალი შეფასების ველს".

უნივერსიტეტში არსებული სამუშაო გარემოს მიმართ ზოგადი პოზიტიური განწყობის მიუხედავად, აკადემიური პერსონალის უმრავლესობა კვლავ მიიჩნევს, რომ უნდა გადაიხედოს: სწავლების მეთოდები და მიდგომები (43,4%), შეფასების კრიტერიუმების გაწერის უნიფიცირებული წესი (34,1%), სილაბუსის უნიფიცირებული ფორმა (34,1%). აღსანიშნავია, რომ ცალკეულ რესპონდენტთა მიერ, ღია პასუხების ველში დაფიქსირდა ისეთი პრობლემური საკითხების გადაჭრის აუცილებლობა, როგორცაა შესყიდვების

რეგულაციების გამარტივება და ელექტრონული სწავლების ტექნიკური საშუალებებისა თუ სტუდენტებთან მიმოწერის სისტემის გამართულობა. გამოკითხულთა მხოლოდ 1,2% თვლის, რომ სასწავლო პროცესის გაუმჯობესების მიზნით დანერგილი პრაქტიკა გადახედვას არ საჭიროებს.

გრაფიკი 1. აკადემიური პერსონალის აზრით სასწავლო პროცესის მიმდინარეობიდან გამომდინარე საკითხები, რომლებიც საჭიროებენ გადახედვას



შენიშვნა: ცხრილში მოცემულია შემთხვევების (რესპონდენტების პასუხების, და არა რესპონდენტების რაოდენობები), ამიტომ მათი პროცენტული ჯამი აღემატება 100-ს.

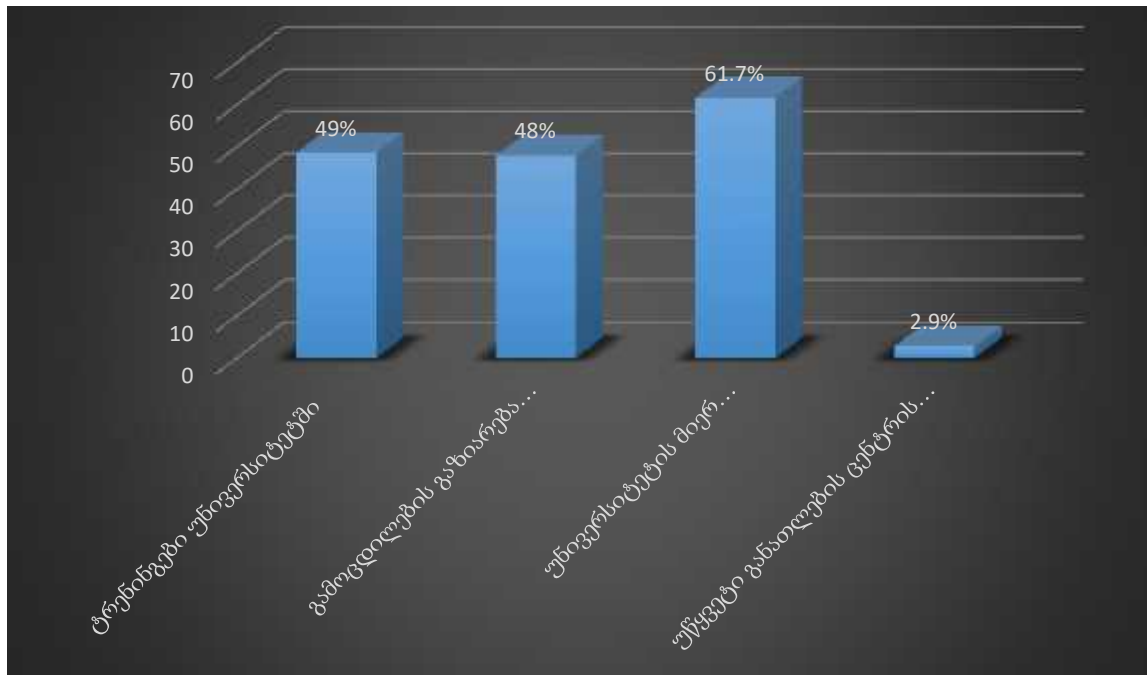
3. აკადემიური, მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალის დამოკიდებულება კვალიფიკაციის ამაღლებასთან დაკავშირებით

თსუ-ს აკადემიური, მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალის თითქმის უმრავლესობა ადასტურებს, რომ ისურვებდა კვალიფიკაციის ასამაღლებელ რომელიმე ღონისძიებაში მონაწილეობას.

სასურველი ღონისძიებების ჩამონათვალი მრავალფეროვანია და მოიცავს ისეთ ღონისძიებებს, როგორებიცაა მაგ: სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობა, უცხოელი კოლეგების სემინარებზე/სამუშაო შეხვედრებზე დასწრება, გამოცდილების გაზიარება კოლეგებთან, ტრენინგები (დარგობრივი, პროფესიული განვითარების, უცხოელ კოლეგებთან კომუნიკაციისათვის და სხვ.), ელექტრონული სწავლების გაუმჯობესება, სტუდენტთა აქტიური ჩართულობის ხელშეწყობა კვლევებსა და ლაბორატორიულ სამუშაოებში და სხვ., ხოლო კვალიფიკაციის ამაღლების ყველაზე მისაღები ფორმები, აკადემიური

პერსონალისთვის ოთხია: ტრენინგები უნივერსიტეტში (49%); გამოცდილების გაზიარება კოლეგებთან (48%); უნივერსიტეტის მიერ მოწვეული უცხოელი ექსპერტების სემინარები/სამუშო შეხვედრები (61.7%); უწყვეტი განათლების ცენტრის მიერ შემოთავაზებული სასწავლო კურსები (2.9%).

გრაფიკი 2. კვალიფიკაციის ამაღლების სასურველი ფორმები აკადემიური პერსონალისთვის



შენიშვნა: ცხრილში მოცემულია შემთხვევების (რესპონდენტების პასუხების, და არა რესპონდენტების რაოდენობები), ამიტომ მათი პროცენტული ჯამი აღემატება 100-ს.

4. პრობლემური ასპექტები, რომლებიც პირველ რიგში უნდა გადაიჭრას

აკადემიური პერსონალის გამოკითხვის ერთ-ერთ მიზანს მათი კმაყოფილების დონის დადგენის პარალელურად, უნივერსიტეტში არსებული ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემური საკითხების გამოვლენაც წარმოადგენდა. საინტერესო და შეიძლება ითქვას, პარადოქსული პასუხი დაფიქსირდა პერსონალის მხრიდან კითხვაზე თუ რომელი ასპექტია დაუყოვნებლივ გასაუმჯობესებელი უნივერსიტეტში. კვლევის შედეგების თანახმად, მიუხედავად იმისა, რომ თავდაპირველად, უნივერსიტეტში მუშაობასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან ფაქტორებს შორის წამყვანი არამატერიალური (პროფესიულ და პიროვნულ რეალიზებასთან დაკავშირებული) ფაქტორები იყო, ხოლო მატერიალური ანაზღაურების საკითხი ნაკლებ მნიშვნელოვანი, თუმცა რიგით მეოთხე აღმოჩნდა, უშუალოდ პრობლემების იდენტიფიცირებისას, აღნიშნულმა საკითხმა პირველ ადგილზე გადაინაცვლა. გამოკითხვის შედეგებით, გასაუმჯობესებელ ასპექტთა შორის სახელფასო პოლიტიკა დასახელდა შემთხვევათა 74.1%-ში. გარდა ამისა, გამოიკვეთა კიდევ ოთხი შედარებით მნიშვნელოვანი

პრობლემა⁴, რომლებიც ეხმიანება აქამდე იდენტიფიცირებულ პრობლემებს და დაკავშირებულია მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის სასწავლო (შემთხვევათა 37.4%) და სამეცნიერო (შემთხვევათა 28.6%) პროცესებისთვის გაუმჯობესებასთან, პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების (საქართველოში თუ საზღვარგარეთ - მობილობა) გაზრდასთან (შემთხვევათა 29.8%) და სტუდენტებისთვის პრაქტიკის/სტაჟირების ორგანიზების მხარდაჭერასთან (შემთხვევათა 29.8%). შედარებით ნაკლებ შემთხვევებში დასახელდა: სამეცნიერო-კვლევითი დატვირთვა (შემთხვევათა 18.6%), პერსონალის უზრუნველყოფა სამუშაო სივრცის (შემთხვევათა 18.1%), უახლესი სამეცნიერო ლიტერატურის ხელმისაწვდომობა პერსონალისა და სტუდენტებისთვის (შემთხვევათა 19.8%, 13.2%).

ცხრილი 4. დაუყოვნებლივ გადასაჭრელი პრობლემები

ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან რომელი საკითხ(ებ)ი საჭიროებს დაუყოვნებლივ გადაჭრას/გაუმჯობესებას?	% (შემთხვევები) 2022 წელი
სასწავლო-სამეცნიერო კვლევითი დატვირთვა	18.6%
სახელფასო პოლიტიკა	74.1%
სასწავლო ცხრილი	6.4%
პერსონალის უზრუნველყოფა სამუშაო სივრცით	18.1%
მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა სასწავლო პროცესისთვის	37.4%
მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა სამეცნიერო კვლევისთვის	28.6%
საგანმანათლებლო პროგრამის სასწავლო გეგმა	7.1%
უახლესი სამეცნიერო ლიტერატურის ხელმისაწვდომობა პერსონალისთვის	19.8%
უახლესი სამეცნიერო ლიტერატურის ხელმისაწვდომობა სტუდენტებისათვის	13.2%
პერსონალის მხარდაჭერა საგანმანათლებლო თუ სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების შემუშავება-განხორციელების პროცესში	20%
პროფესიული განვითარების შესაძლებლობები (საქართველოში თუ საზღვარგარეთ - მობილობა)	29.8%
სტუდენტებისთვის პრაქტიკის/სტაჟირების ორგანიზების მხარდაჭერა უნივერსიტეტის მიერ	29.8%
სხვა	2%

⁴ ე.ი. ყველაზე ხშირად დასახელებული

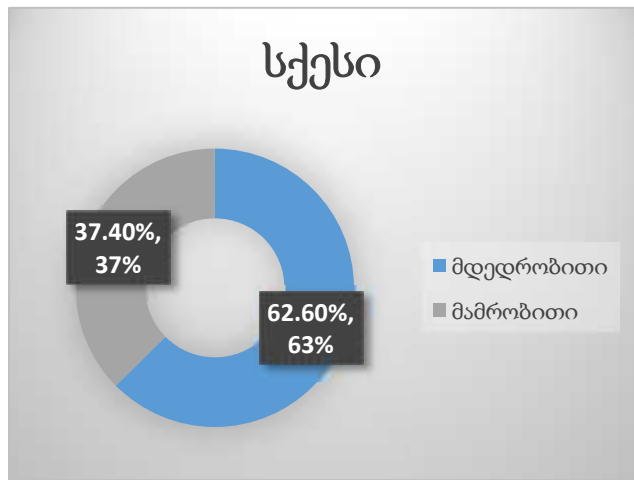
შენიშვნა: ცხრილში მოცემულია შემთხვევების (რესპონდენტების პასუხების, და არა რესპონდენტების რაოდენობები), ამიტომ მათი პროცენტული ჯამი აღემატება 100-ს.

დემოგრაფიული ნაწილი

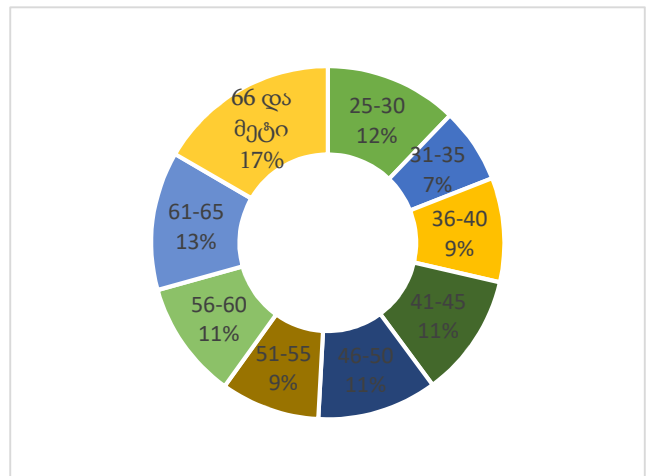
კვლევაში მონაწილეობა მიიღო თსუ-ს შვიდი ფაკულტეტის აკადემიურმა, მოწვეულმა და სამეცნიერო პერსონალმა. 2022 წლისთვის თსუ-ში სულ დასაქმებულია 719 აკადემიური, 1500 მოწვეული და 836 სამეცნიერო პერსონალი. გამოპასუხების დონე 13.4%-ია, სულ 3055 პერსონალიდან გამოკითხულია 410.

ფაკულტეტების მიხედვით გამოკითხულთა დემოგრაფიული მონაცემები გადანაწილებულია შემდეგნაირად:

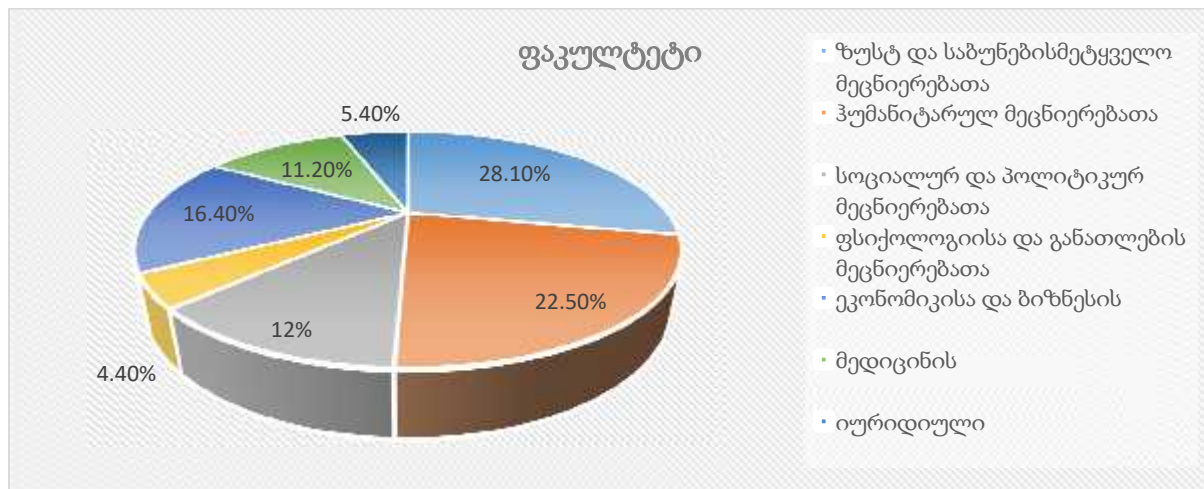
გრაფიკი 3. სქესი



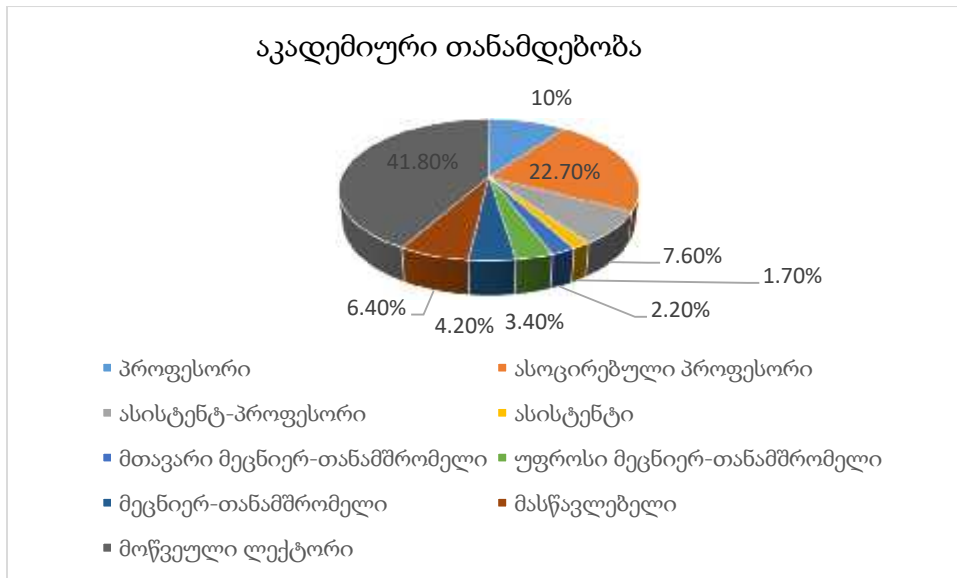
გრაფიკი 4. პერსონალის ასაკი



გრაფიკი 5. ფაკულტეტი



გრაფიკი 6. გამოკითხული პერსონალის მიერ დაკავებული აკადემიური პოზიცია



გრაფიკი 7. გამოკითხული აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-პედაგოგიური სტაჟი

