



**კავკასიის უნივერსიტეტის სამეცნიერო დეპარტამენტი**

კავკასიის უნივერსიტეტის სამეცნიერო დეპარტამენტი ამზადებს 2017 წლის სამეცნიერო შრომების კრებულს. კავკასიის უნივერსიტეტის თანამშრომლების გარდა დასაშვებია სხვა უმაღლესი სასწავლებლების პროფესორ-მასწავლებელთა, მკვლევართა და სტუდენტთა მაღალი სამეცნიერო ღირებულების მქონე ნაშრომების გამოქვეყნება.

წარმოდგენილი ნაშრომები გამოქვეყნდება რეცენზენტის დასკვნის საფუძველზე.

დაინტერესების შემთხვევაში, გთხოვთ **2016 წლის 15 დეკემბრამდე** სამეცნიერო ნაშრომი და ანოტაცია ქართულ და ინგლისურ ენებზე გამოაგზავნოთ შემდეგ ელექტრონულ მისამართზე: [tgherkenashvili@cu.edu.ge](mailto:tgherkenashvili@cu.edu.ge)

**მოთხოვნები სამეცნიერო ნაშრომის გასაფორმებლად**

**სამეცნიერო ნაშრომის ნიმუში**

**სახელმწიფო ორგანიზაციებში მართვის სრულყოფის საკითხები**

ავტორის  
ფოტო სურათი

**გიორგი ბურკაძე**

პროფესორი, მეცნიერებათა დოქტორი

სამეცნიერო ნაშრომის სათაური, სახელი-გვარი, სამეცნიერო წოდება და ხარისხი – უნდა იყოს ცენტრში; შრიფტი-Sylfaen; ფონტის ზომა –12.

ავტორის ფოტო – ზომა 3X4 სმ.

სამეცნიერო ნაშრომის მოცულობა – არ უნდა აღემატებოდეს 12 გვერდს (შრიფტი –Sylfaen, ტექსტის ფონტის ზომა –11, სტრიქონებს შორის მანძილი 1,5 და ველები: ზედა, ქვედა, მარცხენა ველები –1,2" და მარჯვენა ველი – 1". თითოეული აბზაცის პირველი სტრიქონი უნდა იყოს შეწეული (5 – 7 პოზიციის გამოტოვება).

- ❖ შესავალი – პრობლემის არსი, თემის აქტუალურობა და ძირითადი ცნებების განმარტებანი;
- ❖ ძირითადი ნაწილი – აისახება ჩატარებული კვლევა; საჭიროების შემთხვევაში დასაშვებია ქვეთავების გამოყოფა;

- ❖ **დასკვნა** – სადაც ლაკონურად იქნება წარმოდგენილი მიღებული შედეგები და წინადადებები;
- ❖ **გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა** - ჩამონათვალში მხოლოდ ის წყარო უნდა მიეთითოს რომელიც კვლევის დროს ან შრომის მომზადებისას იყო გამოყენებული; (ჩამონათვალი უნდა მიეთითოს ანბანის მიხედვით, **გამოყენებული ლიტერატურა** – ცენტრში – Bold #12, სტრიქონებს შორის ინტერვალი – 1,5; თითოეული წყაროს მეორე სტრიქონი უნდა შეიწიოს 5–7 პოზიციით);
- ❖ **აბსტრაქტი** – მიზანი, სტრუქტურა/მეთოდოლოგია/მიდგომა, დასკვნები, კვლევის შეზღუდვები (ხარვეზები)/გავლენა, სიახლე/ღირებულება. აბსტრაქტი უნდა დაიწეროს გამოყენებული ლიტერატურის შემდეგ ჯერ ქართულად (მოცულობა არ უნდა აღემატებოდეს ერთ გვერდს, შრიფტი - Sylfaen #11; სტრიქონებს შორის მანძილი 1,5; **სათაური** – #12 – Bold, ცენტრში; **ავტორის სახელი და გვარი, უნივერსიტეტი** – #12 – italics, centered; ველები – მარჯვენა ველი - 2 სმ, მარცხენა ველი - 2.50 სმ, ზედა ველი - 2 სმ, ქვედა ველი 2 სმ; პირველი სტრიქონი არ უნდა იყოს შეწეული) შემდეგ ინგლისურად (მოცულობა არ უნდა აღემატებოდეს ერთ გვერდს, შრიფტი - Times New Roman #11; სტრიქონებს შორის მანძილი 1,5; **სათაური** – #12 – Bold, ცენტრში; **ავტორის სახელი და გვარი, უნივერსიტეტი** – #12 – italics, centered; ველები – მარჯვენა ველი - 2 სმ, მარცხენა ველი - 2.50 სმ, ზედა ველი - 2 სმ, ქვედა ველი 2 სმ; პირველი სტრიქონი არ უნდა იყოს შეწეული).

## ნიმუში

### გამოყენებული ლიტერატურა

#### 1. წიგნი, რომელსაც ერთი ავტორი ჰყავს

Rodriguez, R. (1982). *A Hanger of Memory: The Education of Richard Rodrigueus*. Boston: Godine.

Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 7-10.

#### 2. წიგნი, რომელსაც ორი ავტორი ჰყავს

Nesselroade, J.R., & Baltes, P.B. (1999). *Longitudinal research in behavioral studies*. New York: Academic Press.

#### 3. წიგნი, რომელსაც 3 დან 7 მდე ავტორი ჰყავს

Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C. R., Berry, A., Harlow, T., & Bach, J. S. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1190-1204.

#### 4. წიგნი, რომელსაც რედაქტორი ჰყავს

Dohrenwend, B. S., & Dohrenwend, B. P. (Eds). (1994). *Stressful life events: Their nature and effects*. New York: Weley.

## 5. წიგნი, რომელსაც მთარგმნელი ჰყავს

Trajan. P. D. (1927). Psychology of animals (H.Simone, Trans.). Washington, DC: Halperin.

## 6. წიგნი, რომლის ავტორი უცნობია

Mariam-Webster's collegiate dictionary (10th ed.). (1997). Springfield, MA: Mariam-Webster.

## 7. ერთი და იმავე ავტორის ორი ან მეტი შრომა, რომელიც ერთსა და იმავე წელსაა გამოქვეყნებული

Gardner, H. (1973a). The arts and human Development. New York: Weliy. Gardner, H. (1973b).

Ithe guest for mind: Pieaget, Levi-Strauss, and the structuralist movement. New York: Knopf.

Berndt, T. J. (1981a). Age changes and changes over time in prosocial intentions and behavior between friends. *Developmental Psychology*, 17, 408-416.

Berndt, T. J. (1981b). Effects of friendship on prosocial intentions and behavior. *Child Development*, 52, 636-643.

## 8. სტატია ან თავი რედაქტირებული წიგნიდან

Paykel, E. S. (1994). Life stress and psychiatric disorder: Applications of the clinical approach. In B.S. Dorhewend & B.P. Dorhenwend (Eds.), Stressful life events: Their nature and effects (pp. 239-264). New York Weliy.

## 9. სტატია ყოველწლიური ჟურნალიდან

Emery, R.E. (1992). Marital turmoil: interpersonal conflict and the children of discord and divorce. *Psychological Bulletin*, 92, 310-330

## 10. სტატია ჟურნალიდან, რომელსაც ცალკეული ნომრები აქვს

Dacey, J. (198). Managment participation in corporate buy-outs. *Management Perspectives*, 7(4), 20-31

## 11. სტატია ჟურნალიდან

Van Gelder, L. (1996, Desember). Countdown to motherhood: When shoud you have a baby? Ms., 37-39, 74.

## 12. მიმოხილვა

Dinnage, R. (1987, November 29). Against the master and his men [Review of the book A mind of her own: The life of Karen Horney]. *The New York Times Book Review*, 10-11.

## *აბსტრაქტის ნიმუში*

### კომპენსაციის დაკმაყოფილება ბალტიისპირეთსა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში

*ბენჟამენ ფრიდმენი*

*კამერონის უნივერსიტეტი, ლოიტონი, ოკლაჰომა, აშშ*

### აბსტრაქტი

**მიზანი** - კვლევის მიზანია გამოარკვიოს, თუ რა კავშირი არსებობს დემოგრაფიულ ფაქტორებს, სამუშაოსთან დაკავშირებულ განათლების დონეს, ხელფასს, ორგანიზაციაში დაკავებულ პოზიციასა და ორგანიზაციის წევრების მახასიათებლებს შორის. აღნიშნული ცვლადები წინათ გამოყენებულ იყო, როგორც გადახდის დონის განმსაზღვრელი ფაქტორები, თუმცაღა უნდა აღინიშნოს, რომ არ ყოფილა დატესტილი.

**სტრუქტურა/მეთოდოლოგია/მიდგომა** – აღნიშნულ კვლევაში მონაწილეობა მიიღო

ა.შ.შ-ს 423 დასაქმებულმა პირმა, მათგან 63 პროცენტმა უპასუხა შეკითხვებს) და ბალტიისპირეთის ქვეყნების 519 დასაქმებულმა (მათგან 73 პროცენტმა უპასუხა შეკითხვებს) გამოყენებულია შედარებითი ანალიზის მეთოდი და სტატისტიკური მიდგომა.

**დასკვნები** - 8-დან 7-მა ანალიზმა წარმოაჩინა, რომ სამსახურის პოვნა გახლავთ ყველაზე ძლიერი მასტიმულირებელი ფაქტორი.

**კვლევის შეზღუდვები(ხარვეზები)/გავლენა** – უმთავრესი სისუსტე კვლევის სუბიექტურ ხასიათში მდგომარეობს. მეორე შეზღუდვა კი არის, ის რომ არსებულმა ფაქტორებმა შესაძლოა შეაფერხოს შედეგების განზოგადება. გამოკითულთაგან ძირითადი ნაწილი მდებარეობითი სქესისაა და ამასთანავე დაოჯახებული. ძირითადი დატვირთვა აღნიშნული ნაშრომისა არის ის, რომ სტატია მხარს უჭერს სხვადასხვა სახის დაფინანსებასა და დამატებითი ფაქტორების შესწავლის საჭიროებას.

**სიახლე/ღირებულება** - ეს პირველი სტატიაა, რომელიც განიხილავს საორგანიზაციო კონტროლის დროს ინდივიდუალურ და მულტიკულტურულ პირობებში ურთიერთკავშირს დემოგრაფიულ სამუშაო პირობებსა და კმაყოფილების გამომხატველ ფაქტორებს შორის. ლიტერატურა იხილავს კვლევებს 1940 წლიდან 2005 წლამდე და ქმნის სპეციფიურ და კონკრეტულ წინაპირობებს სამომავლო კვლევებისათვის.

# Compensation Satisfaction in the Baltics and the USA

*Benjamin Freedman*

*Cameron University, Lawton, Oklahoma, USA*

## **Abstract**

**Purpose** – This study aims to examine the extent to which the demographic and work-related variables of educational level, gender, age, salary level, organizational tenure, and union membership are useful predictors of satisfaction with pay level, benefits, raises, and the structure/administration of a compensation system. These variables have previously been utilized in the prediction of satisfaction with pay levels, but have not been tested as useful predictors of the other three dimensions of compensation satisfaction.

**Design/methodology/approach** – This study used multiple regression analyses and samples of 423 employees in the USA with a 63 percent response rate and 519 employees in the Baltics with a 73 percent response rate.

**Findings** – It was found that not all of the variables are equally useful predictors of each of the four dimensions of compensation satisfaction and that differential prediction is occurring among the four dimensions and across the two world regions. Surprisingly, it was found that in seven of the eight analyses the strongest predictor of satisfaction with the four dimensions of compensation satisfaction is job tenure, while actual compensation level, which was expected to be the strongest predictor, was found to be quite weak.

**Research limitations/implications** – A major weakness is that all of the data were self-reported. Ideally the demographic and work-related variables would have been collected directly from the organization in addition to being collected from employees. A second limitation is that the characteristics of the present sample may limit the ability to generalize the results. An inordinate number of the subjects were unionized, female, and married. The major implication is that the paper supports the differential prediction for various dimensions of compensation satisfaction and for the need to explore for additional variables that can account for significant proportions of the variance in these dimensions.

**Originality/value** – The paper is the first of its kind to examine in a single or cross-cultural setting the relationship between common demographic and work-related factors and compensation satisfaction while controlling for organizational level. The literature review traverses the research in the area stretching from the 1940s to 2005 and makes specific suggestions for future research that could advance the field.

სადაზღვეო კომპანიების მიერ ბაზრის ათვისება

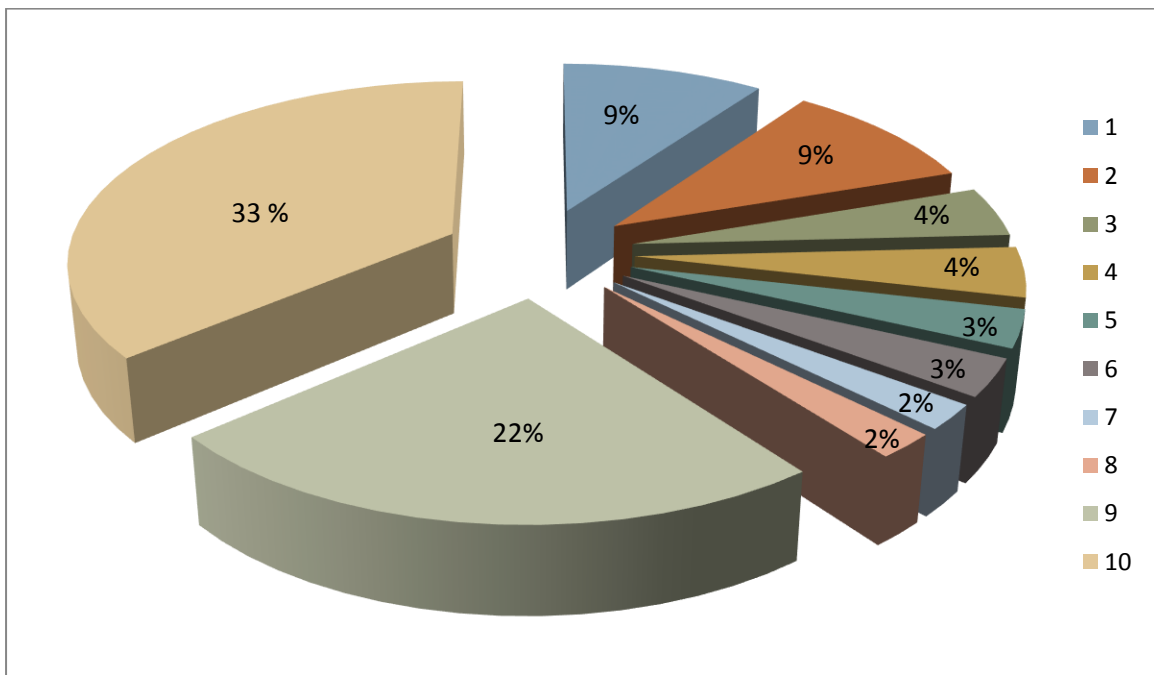
ცხრილი N 1

№	სადაზღვეო კომპანიები	მოძიებული ჯამური პრემია(ლარი)	ბაზრის ათვისების მაჩვენებელი (%)
1.	„ალდაგი“	8,391,117	33.2
2.	„იმედი“	5,835,028	23.1

დიაგრამის ნიმუში

სადაზღვეო კომპანიების მიერ ბაზრის ათვისება

სურათი N 1



გისურვებთ წარმატებებს!

კავკასიის უნივერსიტეტის სამეცნიერო დეპარტამენტი