

მიმართება ორგანიზაციულ სამართლიანობას, ზოგად ბედნიერებასა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობას შორის<sup>1</sup>

ნინო წულაია

შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგია, დოქტორანტი, თსუ ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი

## **Interrelations between the Organizational Justice, General Happiness and Job-Related Affective Well-being**

Nino Tsulaia

Work and Organizational Psychology, Phd Student, TSU Faculty of Psychology and Education



<sup>1</sup> „ფსიქოლოგია და განათლების მეცნიერებები“ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის ოფიციალური ელექტრონული სტუდენტური ჟურნალია.

**აბსტრაქტი**

სამართლიანი ორგანიზაციული გარემო ორგანიზაციის წევრებზე მრავალმხრივ გავლენას ახდენს, განსაკუთრებით, თანამშრომლის ორგანიზაციულ დამოკიდებულებასა და ქცევებზე. სტატიაში ასახულია ორგანიზაციულ სამართლიანობას, თანამშრომლის ზოგად ბედნიერებასა და ზოგად აფექტურ კეთილდღეობას შორის ურთიერთმიმართების კვლევის შედეგები. კვლევის მიზანი თანამშრომლის ემოციებზე ორგანიზაციული სამართლიანობის გავლენის შესწავლა და ამ ცვლადებს შორის ინტერაქციის შეფასება იყო. მთავარი საკვლევი კონსტრუქტი ორგანიზაციული სამართლიანობაა, ის განისაზღვრება, როგორც **თანამშრომლების აღქმა** ორგანიზაციაში სამართლიანი გარემოს არსებობა-არარსებობის შესახებ. ლიტერატურაში გვხვდება ორგანიზაციული სამართლიანობის ორ, სამ და ოთხგანზომილებიანი თეორიები, რომლებიც კონსტრუქტის განსხვავებულ სტრუქტურას გვთავაზობს. ჩვენი კვლევის ფარგლებში ფაქტორული ანალიზით სამართლიანობის ორგანზომილებიანი კონფიგურაცია მივიღეთ, კერძოდ: (1) დისტრიბუციული სამართლიანობა და (2) პროცედურულ-ინტერაქციული სამართლიანობა (კომბინირებული ცვლადი). კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობა პოზიტიურად მოქმედებს თანამშრომლების სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობაზე, ამასთან, ამცირებს სამუშაოსთან დაკავშირებულ ნეგატიურ ემოციებს (ბრაზი, წყენა, მობეზრება, დეპრესია და სხვ.). აღქმული ორგანიზაციული სამართლიანობის მაღალი დონე ზრდის თანამშრომლის სამუშაოსთან დაკავშირებულ პოზიტიურ აფექტს, ის კი, თავის მხრივ, აუმჯობესებს თანამშრომლის ზოგადი ბედნიერების ხარისხს (მედიაციური ანალიზი). რაც შეეხება სამართლიანობის განზომილებებს, წრფივი რეგრესიული ანალიზი გვიჩვენებს, რომ დისტრიბუციული სამართლიანობა თანამშრომლის სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობის უფრო ძლიერი პრედიქტორია, ვიდრე პროცედურულ-ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებული ცვლადი. დისტრიბუციული სამართლიანობა დადებითად აისახება თანამშრომლის სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობაზე, თუმცა მათ შორის კავშირს განსაზღვრავს (ურთიერთმიმართების სიძლიერესა და მიმართულებას ცვლის) პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებული ცვლადი (მოდერატორი ცვლადი). მსგავსი შედეგი გვაქვს პროცედურულ-ინტერაქციული სამართლიანობის ინტერაქციული განზომილებით ჩანაცვლების შემთხვევაშიც (მოდერაციული ანალიზი).

**საკვანძო სიტყვები:** ორგანიზაციული სამართლიანობა, ზოგადი ბედნიერება, სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობა.

**Abstract**

*Employee perceptions of the fairness of organization they work, have a vital effect on their attitudes and behaviors toward organization. The article focuses on the justice effects, in particular, the impact of organizational justice on employee job related affective well-being and general happiness, as well as evaluation of the interrelations between this variables. The basic construct of our study is organizational justice, which refers to justice in the workplace. We see two, three and four-dimensional theories of organizational justice, which offers us different structure of justice construct. As a theoretical framework, we used two-dimensional configuration of organizational justice (factor analysis)– (1) Distributive Justice and (2) Procedural-Interactional justice (as a combined variable). Research results suggest, that organizational justice provide positive influence on employee job related affective well-being, and reduces work related negative emotions (anger, depression, annoyance, boredom and esc.). As well as, the high level of organizational justice increases employee job related positive affect (mediational variable), which in its part, improves the degree of employee general happiness (mediational analysis). Concerning the dimensions of organizational justice: according to the linear regression analysis we can say, that distributive justice is stronger predictor of employee job related affective well-being, than procedural-interactional justice (as a combined variable). Distributive justice has significant positive influence on employee job-related affective well-being, but their relationship is determined (changes the strength and the direction of relationship between variables) by the combined variable of procedural-interactional justice (moderational variable). Results are same in case of interactional justice as a moderational variable.*

**Keywords:** *Organizational Justice, General Happiness, Job related Affective Well-being.*

## შესავალი

ორგანიზაციული სამართლიანობის კონსტრუქტის განვითარების საწყის ეტაპზე მეცნიერები უმეტესად კონცენტრირებული იყვნენ უსამართლობის ნეგატიური შედეგების კვლევაზე (Adams, 1965). ბოლო ათწლეულებში მეცნიერების კვლევითი ინტერესის სფეროში ინდივიდის ოპტიმალური ფუნქციონირების თავისებურებები ექცევა (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)(Wright, 2004). აღნიშნული ტენდენცია შეინიშნება ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის კვლევებშიც. მკვლევრები უფრო და უფრო ინტერესდებიან თანამშრომლის ბედნიერების, სამუშაოსთან დაკავშირებული კეთილდღეობისა და პოზიტიური ემოციების პრედიქტორებით. თანამშრომლის ბედნიერებასა და სამუშაოსთან დაკავშირებული დადებითი ემოციების აღძვრაში კი განსაკუთრებული წვლილი ორგანიზაციული სამართლიანობის პრაქტიკას მიუძღვის (Moliner et al., 2008).

შეკითხვაზე „რა არის სამართლიანობა?“ მრავალი განსხვავებული პასუხის მოძიებაა შესაძლებელი იმის მიხედვით, თუ რომელი დარგის პერსპექტივიდან განვიხილავთ საკითხს. სამართლიანობის იდეას ჯერ კიდევ საუკუნეების წინ განიხილავდნენ ფილოსოფოსები, მათ შორის, პლატონი, არისტოტელე, თომა აქვინელი, ჰობსი, იუმი, კანტი, მილი, როუსი და ა. შ.

ერთი მხრივ, არსებობს პერსპექტივა, რომ სამართლიანობა წინააღმდეგობრივი და ამასთან, აბსტრაქტული კატეგორიაა, რომ არ არსებობს სამართლიანობის ერთმნიშვნელოვანი და ობიექტური მასშტაბი და მას ადგენს კანონმდებელი კონკრეტული ნორმების სახით (ხუბუა, 2018). მეორე მხრივ, ჩვენი თემის ფარგლებში სამართლიანობას განვიხილავთ, როგორც არა მეტ-ნაკლებად ობიექტურ კატეგორიას, რომელიც ინდივიდებისა თუ ორგანიზაციების აქტივობების ნორმებთან შესაბამისობას გულისხმობს, არამედ როგორც თანამშრომლის აღქმას, რომელიც, ჩვეულებრივ, სუბიექტურობით ხასიათდება. სტატიაში სამართლიანობა განხილულია, როგორც სუბიექტური რეალობა – რამდენად სამართლიანად აღიქვამს თანამშრომელი ორგანიზაციულ პროცედურებს, სამსახურში ინფორმაციის გავრცელების პოლიტიკასა და რესურსების განაწილების პრაქტიკას.

ადამიანისთვის ბუნებრივადაა დამახასიათებელი ყოველდღიურ ცხოვრებაში შემთხვევების, სიტუაციების, ინდივიდებისა თუ ერთობების შეფასება როგორც სამართლიანის ან უსამართლოს. ასევეა ორგანიზაციის კონტექსტშიც, სადაც თანამშრომლები აფასებენ ორგანიზაციული პროცესების, ხელმძღვანელების მხრიდან მოპყრობისა, თუ შრომის შედეგების განაწილების სამართლიანობას და შესაბამის სამუშაო ქცევებს ახორციელებენ (Jerald Greenberg, 1986). ორგანიზაციული სამართლიანობისადმი ინტერესი შრომის ფსიქოლოგიაში გასული ორი ათწლეულის განმავლობაში განსაკუთრებით გამძაფრდა სწორედ იმ მნიშვნელოვანი როლის გამო, რომელსაც ის თანამშრომლების კეთილდღეობასა და შესრულებული სამუშაოს ეფექტურობაზე ახდენს (Robert Folger, 1998). გრინბერგი, ორგანიზაციული სამართლიანობის თეორიის ერთ-ერთი ავტორი აღნიშნავს: „ორგანიზაციული სამართლიანობა მნიშვნელოვანია, რადგან გვეხმარება, ავხსნათ მრავალი ორგანიზაციული შედეგის მიზეზი და ვიწინასწარმეტყველოთ თანამშრომლის ქცევა“ (Jerald Greenberg, 1990). თავდაპირველად სამართლიანობაზე თანამშრომლების რეაქციები აღიქმებოდა, როგორც შედეგების განაწილებასა და სპეციფიკური ადამიანური რესურსების პრაქტიკებზე მათი სუფთა კოგნიტური პასუხები, რაც

დაცლილი იყო აფექტური კომპონენტებისგან (Janelle Greenberg et al., 1974). ეს ხედვა ეწინააღმდეგება როგორც ჩვენს სუბიექტურ გამოცდილებას, რადგან ყოველდღიურ თუ შრომით ცხოვრებაში უსამართლო შემთხვევებს, ჩვეულებრივ, აღელვებითა და ნეგატიური ემოციებით ვპასუხობთ, ასევე თანამედროვე კვლევების შედეგებს, რაც ხაზს უსვამს ემოციებისა და აფექტის როლს სამსახურებრივი ქცევების განხორციელების პროცესში (Weiss & Brief, 2002)(Thoresen et al., 2003).

სტატია ასახავს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და თანამშრომლის ემოციურ მდგომარეობებს შორის კავშირის შესწავლის მცდელობას.

### ძირითადი ცნებები

ამ ნაწილში საკვანძო ცნებების სამუშაო განსაზღვრებებს იხილავთ, რასაც კვლევის ფარგლებში დავეყრდნობით.

### ორგანიზაციული სამართლიანობა

თანამშრომლების აღქმა ორგანიზაციაში სამართლიანი გარემოს არსებობა-არარსებობის შესახებ (Jerald Greenberg, 1990). კვლევაში გამოყენებული სამგანზომილებიანი მოდელის მიხედვით, ორგანიზაციული სამართლიანობის ქუდქვეშ გამოიყოფა დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა.

### დისტრიბუციული სამართლიანობა

დისტრიბუციული სამართლიანობა ასახავს მიღებული გადაწყვეტილების შედეგების თანამშრომლის მიერ აღქმულ სამართლიანობას და ფასდება იმის მიხედვით, არის, თუ – არა მიღებული ჯილდო დანახარჯების პროპორციული (Homans, 1961), შეესაბამება, თუ – არა მოლოდინი მიღებულ შედეგს (Blau, 1964) და შედეგი-დანახარჯის პროპორცია მსგავსია, თუ – არა თანამშრომლების შედეგი-დანახარჯის პროპორციის (Adams, 1965).

### პროცედურული სამართლიანობა

პროცედურული სამართლიანობა განისაზღვრება, როგორც იმ პროცესების თანამშრომლის მიერ აღქმული სამართლიანობა, რომლის საფუძველზეც ნაწილდება შრომის შედეგები. მიიჩნევა, რომ თანამშრომლების მხრიდან უკუკავშირი არის მეტად კეთილგანწყობილი, თუ მიუხედავად დამდგარი შედეგის უსამართლობისა, პროცედურები, რომლის საფუძველზეც შედეგი დადგა, აღქმულია, როგორც სამართლიანი (Tyler & Lind, 1992).

### ინტერაქციული სამართლიანობა

ინტერაქციული სამართლიანობა (მოიცავს ინტერპერსონალური მიდგომის ხარისხს, რომელსაც თანამშრომლები იღებენ პროცედურების გატარებისას) ასახავს თანამშრომლების აღქმას, თუ რამდენად სამართლიანია პროცედურების განხორციელება და აერთიანებს შემდეგ განზომილებებს: გამართლება (justification), პრიორიტეტი (priority), სანდოობა (trustfulness) და პატივისცემა (respect). გრინბერგი გამოყოფს ინტერაქციული სამართლიანობის ორი ტიპს: ინტერპერსონალური სამართლიანობა (interpersonal justice), კოლექტივის განმარტებით, წარმოადგენს ხარისხს, თუ რამდენად კეთილშობილურად და პატივისცემით ეპყრობიან მომუშავეს, ხოლო

ინფორმაციული სამართლიანობა (informational justice), გულისხმობს ხარისხს, თუ რამდენად ადეკვატურ ინფორმაციას იღებს თანამშრომელი პროცედურებისა და შედეგების შესახებ (Colquitt, 2001).

### სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობა

სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობა გულისხმობს უშუალოდ სამუშაოს კონტექსტში არსებულ ემოციებს, რაც უმეტესად პოზიტიური ხასიათისაა, დაცლილია სტრესისგან და განსაზღვრავს თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებას, შრომის მოტივაციის მაღალ დონეს, პროდუქტიულობასა და ა.შ. (Hosie & Sevastos, 2010). მკვლევრების თანახმად, სამუშაოსთან დაკავშირებული კეთილდღეობა ასოცირდება თანამშრომლების პოზიტიურ დისპოზიციასთან, რაც აისახება მათი ზოგადი ბედნიერების დონესა და პროდუქტიულობაზე (Harter et al., 2004).

### ბედნიერება (სუბიექტური კეთილდღეობა)

ბედნიერებას ხშირად მოიხსენიებენ, როგორც სუბიექტურ კეთილდღეობას (Diener et al., 2003). არგილი, კროსლენდი (Argyle & Crossland, 1987) და დაინერი (Diener, 2000) სუბიექტურ კეთილდღეობას განმარტავენ, როგორც ინდივიდის მიერ საკუთარი ცხოვრების აფექტურ და კოგნიტურ შეფასებას. ერთ-ერთი მოსაზრების მიხედვით, პირი ბედნიერია, როდესაც ცხოვრება უმეტესად დაცლილია სტრესისგან, სხვადასხვა ცხოვრებისეული სფერო კარგად ეთავსება ერთმანეთს და პიროვნების ზოგადი კმაყოფილების (ცხოვრებით, შრომითი კმაყოფილება) დონე, ისევე როგორც მისი პროდუქტიულობა, მაღალია (Diener et al., 2003).

### ორგანიზაციული სამართლიანობის კვლევები

სამართლიანობის კვლევებში მუდმივად ხაზგასმული იყო კავშირი სამართლიანობასა და ორგანიზაციულ დამოკიდებულებებს შორის, რაც სამსახურში თანამშრომლების ქცევების ხასიათს განსაზღვრავს. აღმოჩნდა, რომ როდესაც თანამშრომლები აღიქვამენ ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესებს, როგორც სამართლიანს, ისინი პოზიტიურ სამსახურებრივ ქცევებს ახორციელებენ. კავშირი პროცედურულ სამართლიანობასა და ორგანიზაციული ქცევების ხასიათს შორის უფრო მყარია, ვიდრე დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და ქცევებს შორის, რაც მიუთითებს, რომ პროცესები უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე დამდგარი შედეგი (Skarlicki & Folger, 1997).

ორგანიზაციული სამართლიანობის პოზიტიურ გავლენაზე საუბრისას აღნიშნავენ, რომ ორგანიზაციაში თანამშრომლები იქნებიან პოზიტიურნი, ერთგულნი და იმოქმედებენ მიზანმიმართულად ორგანიზაციული ღირებულებების კვალდაკვალ, თუ ისინი აღიქვამენ ორგანიზაციაში მიმდინარე გადაწყვეტილების მიღების პროცესებსა და მიღებული შედეგების განაწილების მექანიზმებს, როგორც სამართლიანს. ისიც დადასტურდა, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობის გაუმჯობესებით, თანამშრომლების მხრიდან ორგანიზაციის მიმართ უკუკავშირი უმჯობესდება. მკვლევრები მენეჯერებს აძლევენ რეკომენდაციას, რომ კადრების დენადობის შემცირებისა და თანამშრომლების შრომითი კმაყოფილების გაზრდისათვის გამოიყენონ დისტრიბუციულ და პროცედურულ სამართლიანობაში არსებული პოტენციალი, შეუქმნან თანამშრომლებს სამართლიანი ორგანიზაციული გარემო და

მოგებული დარჩება ორივე მხარე - ორგანიზაციაც და თანამშრომელიც (Elanain, 2009). დადასტურდა, რომ სამართლიანი ანაზღაურების სისტემა ზრდის თანამშრომლის შრომის მოტივაციას და აუმჯობესებს მის შესრულებას (performance), თანამშრომლებისადმი სამართლიანი მიდგომა ზრდის მათ ერთგულებას, მიკუთვნებულობის გრძნობას ორგანიზაციისადმი და შესაბამისად, დადებითად მოქმედებს თანამშრომლების მიერ სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებაზე. შეგვიძლია პოზიტიური ქცევების განხორციელება სოციალური გაცვლის თეორიის პერსპექტივაში განვიხილოთ, რის მიხედვითაც, თუ ორგანიზაცია აღქმულია, როგორც მხარდამჭერი და სამართლიანი, თანამშრომლები მოტივირებულნი არიან ჩადონ თავიანთი რესურსების მაქსიმუმი ორგანიზაციული მიზნების მიღწევის პროცესში (Moorman et al., 1998). სამართლიანობის ავტორების ნაწილი იზიარებს სამართლიანობისადმი დესკრიპტულ მიდგომას და განიხილავს, რომ სამართლიანობა სუბიექტური და აღწერიითი შინაარსის მქონეა და კონცენტრირებულია ინდივიდის რწმენებზე, თუ რა არის სწორი და არა ობიექტურ რეალობაზე ან პრესკრიპტული მორალური კანონებისა და წესების ერთობლიობაზე (Cropanzano et al., 2007).

მკვლევრები დაინტერესდნენ სამართლიანობის სხვა ორგანიზაციულ ცვლადებთან კავშირის ხასიათით და აღმოჩნდა, რომ:

1. **სამართლიანობა წარმოქმნის ნდობას და ვალდებულების (commitment) გრძნობას** (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, 2001);
2. **სამართლიანობა აუმჯობესებს სამუშაოს შესრულების დონეს** (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, 2001; Cropanzano et al., 2002);
3. **სამართლიანობა იწვევს თანამშრომლის სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას** (Cohen-Charash & Spector, 2001);
4. **სამართლიანობა იწვევს მომხმარებლის კმაყოფილებასა და ერთგულებას (Loyalty)** (Bowen et al., 1999; Masterson, 2001).

ბოლო ათწლეულში ორგანიზაციული სამართლიანობის კვლევებში აქტუალური გახდა თანამშრომლის აფექტური კეთილდღეობისა და ზოგადი ბედნიერების ფაქტორები (Cropanzano & Weiss, 1996). თემის შემდეგ ნაწილში განვიხილავთ ამ კონსტრუქტების შესახებ თეორიებსა და კვლევებს, რაც ორგანიზაციული სამართლიანობის გავლენის შესწავლაში დაგვეხმარება.

### აფექტური კეთილდღეობა და ზოგადი ბედნიერება ორგანიზაციული სამართლიანობის კვლევებში

პოზიტიურ ფსიქოლოგიაში ფიქრობენ, რომ მნიშვნელოვანი პიროვნული ფაქტორი, რაზეც ორგანიზაციული სამართლიანობა ახდენს გავლენას თანამშრომლის სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობაა (Cropanzano & Weiss, 1996). სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობა გულისხმობს უშუალოდ სამუშაოს კონტექსტში არსებულ ემოციებს, რაც უმეტესად პოზიტიური ხასიათისაა, დაცლილია სტრესისგან და განსაზღვრავს თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებას, შრომის მოტივაციის მაღალ დონეს, პროდუქტიულობასა და ა.შ. (Hosie & Sevastos, 2010). აფექტური კეთილდღეობა გავლენას ახდენს თანამშრომლის მიერ განხორციელებული სამსახურებრივი ქცევების ხასიათზე და ცვლის მას ორგანიზაციისთვის პოზიტიური (სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა, მუშაობა ზედმეტი საათების გამოყენებით), ან ნეგატიური მიმართულებით (დაგვიანების, გაცდენის, სამსახურიდან წასვლის

სურვილი, შესვენებისთვის განსაზღვრულ დროზე მეტის გამოყენება (Barsky & Kaplan, 2007).

ადამისის სამართლიანობის თეორიაში (Adams, 1965) ემოციებს მნიშვნელოვანი მედიაციური როლი აქვს, რამაც, ერთი მხრივ, განაპირობა კიდევ ორგანიზაციული სამართლიანობის მკვლევრების ემოციებით დაინტერესება. გასულ წლებში ორგანიზაციულ კვლევებში შეინიშნებოდა „აფექტური რევოლუცია“. ემოციების როლი ორგანიზაციული სამართლიანობის კვლევებში კომპლექსურია და დამოკიდებულია იმაზე, თუ აფექტურობის რა ფორმას ვიკვლევთ, ემოციებს, აფექტურ დისპოზიციებს, თუ ხასიათებს/განწყობებს. ემოციებს განვიხილავთ, როგორც მოკლევადიან გრძნობებს, რომლებსაც ჰყავს კონკრეტული სამიზნე და აქვს კომპლექსური ბუნება. სამართლიანობის თეორიაში მსგავსი გრძნობები გარკვეულ შემთხვევებსა და მათზე რეაქციებს (მაგ., ბრაზი და დანაშაულის გრძნობა) შორის მედიატორულ ფუნქციას ასრულებს. კონტრასტულად, განწყობები/ ხასიათები არის ნაკლებად მწვავე, აქტუალურია ემოციებთან შედარებით უფრო ხანგრძლივად და არ არის ფოკუსირებული რომელიმე კონკრეტულ სტიმულზე. ისინი აღწერილია, როგორც ინტერნალური მდგომარეობები, რაც ვალენტურია პოზიტიურად ან ნეგატიურად და წარმოადგენს სასიამოვნო და უსიამოვნო გრძნობების აგრეგაციას. აფექტური დისპოზიციები განიხილება, როგორც ნეგატიური და პოზიტიური გრძნობების განცდის შედარებით უფრო სტაბილური ტენდენციები.

### ზოგადი ბედნიერება

ორგანიზაციული ემოციების შესახებ ლიტერატურაში არსებობს მოსაზრება, რომ სამუშაოსთან დაკავშირებული ემოციები ცხოვრების სხვა ასპექტებზეც გენერალიზდება (Lyubomirsky et al., 2005). შესაბამისად, შეგვიძლია ვიფიქროთ, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობა/უსამართლობა, როგორც თანამშრომლის ემოციური მდგომარეობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი გავლენიანი ფაქტორი, გავლენას ახდენს ასევე ინდივიდის ზოგადი ბედნიერების ხარისხზე. ბედნიერებას ხშირად მოიხსენიებენ, როგორც სუბიექტურ კეთილდღეობას (Diener et al., 2003). არგილი, კროსლენდი (Argyle & Crossland, 1987) და დაინერი (Diener, 2000) სუბიექტურ კეთილდღეობას განმარტავენ, როგორც ინდივიდის მიერ საკუთარი ცხოვრების აფექტურ და კოგნიტურ შეფასებას. ერთ-ერთი მოსაზრების მიხედვით, პირი ბედნიერია, როდესაც ცხოვრება უმეტესად დაცლილია სტრესისგან, სხვადასხვა ცხოვრებისეული სფერო კარგად ეთავსება ერთმანეთს და პიროვნების ზოგადი კმაყოფილების (ცხოვრებით, შრომითი კმაყოფილება) დონე, ისევე როგორც მისი პროდუქტიულობა, მაღალია (Diener et al., 2003).

კეთილდღეობის აღქმა სენსიტიურია ორგანიზაციული სამართლიანობის მიმართ (Maslach et al., 2001). სამართლიანობის აღქმები პოზიტიურ და ნეგატიურ კორელაციაშია თანამშრომლის კეთილდღეობასა და ფსიქოლოგიურ დისტრესთან (Cropanzano et al., 2005). ამ კავშირების მიზეზი ნათელი ხდება, როდესაც გავიაზრებთ უსამართლობის შედეგებს ორგანიზაციაში. როგორც მკვლევრები მიუთითებენ, უსამართლობას აქვს სამი ყველაზე თვალსაჩინო და მავნე ეფექტი: 1. უსამართლობა ხშირად ართულებს თანამშრომლისთვის ღირებული ეკონომიკური მიზნების მიღწევას. მაგალითად, თუ უსამართლოდაა განსაზღვრული შესრულებული სამუშაოს შეფასების კრიტერიუმები, თანამშრომლისთვის ძნელია იწინასწარმეტყველოს, თუ როგორ უნდა შეასრულოს



სამუშაო სასურველი შედეგის მისაღებად. 2. უსამართლო მოპყრობა რისკის ქვეშ აყენებს თანამშრომლის მიერ სასურველი სამსახურებრივი ურთიერთობების დამყარებას. მაგალითად, თუ თანამშრომელს ეპყრობიან უსამართლოდ, ეს არის ერთგვარი სიგნალი, რომ ის არ არის ჯგუფისთვის ღირებული წევრი. 3. უსამართლობა გულისხმობს მნიშვნელოვანი სოციალური ნორმების დარღვევას. ინდივიდისთვის ნეგატიური ემოციების წყაროა მისთვის ღირებული ნორმებისგან დევიაცია. შედეგად, სამართლიანობის მკვლევრები მიუთითებენ, რომ თანამშრომლის კეთილდღეობა უსამართლობის პირობებში ზიანდება ყველაზე მცირე სამი მოტივი-ინსტრუმენტული (instrumental), მიმართებითი (relational) და მორალური (moral) (Moliner et al., 2008).

## მეთოდი

### მონაწილეები

სამიზნე პოპულაციაა დასაქმებული პირები საქართველოში. შერჩევის მოცულობა შეადგენს 307 რესპონდენტს; კვლევის მონაწილეები შერჩეულია ხელმისაწვდომობის პრინციპით. კვლევის მიზნების შესაბამისად დაიგეგმა რაოდენობრივი კვლევის მეთოდოლოგიის გამოყენება.

### ინსტრუმენტები

კითხვარების ადაპტაციის პროცესში ორიგინალი ვერსიები ითარგმნა ინგლისურიდან ქართულად. თარგმნისა და დავალებების საბოლოო ფორმულირების ჩამოყალიბების პროცესში გავიარეთ კონსულტაცია ინგლისური ენის სპეციალისტთან, რომელიც ტერმინების ადეკვატური ქართული შესატყვისების შერჩევაში დაგვეხმარა. ჩატარდა დავალებების პრეტესტი. შემოწმდა დავალებების ფსიქომეტრული მახასიათებლები და შეკითხვები, რომლებსაც აღმოაჩნდა დაბალი დისკრიმინაცია, არ გამოყენებულა მონაცემების ანალიზისას. კითხვარების როგორც ორიგინალი, ასევე ჩვენ მიერ კვლევაში გამოყენებული თარგმნილი ვერსიები, მაღალი შინაგანი კონსისტენტურობით ხასიათდება.

საკვლევი ცვლადების სპეციფიკისა და კვლევის მიზნის შესაბამისად შეირჩა კვლევის შემდეგი ინსტრუმენტები:

#### 1. ორგანიზაციული სამართლიანობის საკვლევი კითხვარი (Niehoff, Moorman, 1993)

– კვლევის ერთ-ერთი მიზანი ორგანიზაციული სამართლიანობის ფაქტორული სტრუქტურის გადამოწმება იყო, შესაბამისად, ჩატარდა ფაქტორული ანალიზი. ემპირიული მონაცემების დამუშავება ანალიზის საფუძველზე გამოყოფილი ფაქტორების მიხედვით გაგრძელდა. გამოიყო ორი ფაქტორი: დისტრიბუციული სამართლიანობა, რომელიც 6 დავალებას აერთიანებს და კრონზახის ალფა .813-ის ტოლია და პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინაციის შედეგად მიღებული ცვლადი, რომელიც 13 ცვლადს აერთიანებს და კრონზახის ალფა .948-ის ტოლია;

2. სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობის სკალა (Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway, 2000) – შემოწმდა ადაპტირებული კითხვარის ფსიქომეტრული მახასიათებლები, ჩატარდა დავალებების ანალიზი. ანალიზის პროცესში გამოყვავით ორი ქვესკალა – პოზიტიური და ნეგატიური აფექტი. პოზიტიური აფექტის ქვესკალის სანდოობის მაჩვენებელი .950-ის ტოლია და აერთიანებს 15 დებულებას. ნეგატიური

აფექტურობის ქვესკალის სანდოობის მაჩვენებელია .921 და ისიც 15 დავალებას მოიცავს.

**3. ოქსფორდის ბედნიერების საკვლევი სკალა (Hills & Argyle, 2002)** – კვლევაში გამოყენებული კითხვარი ადაპტირებულია ქართულ ენაზე. კითხვარი 29 დებულებას აერთიანებს და ექვსქულიანი ლაიკერტის სკალით ფასდება. დავალებების ანალიზის მიხედვით კრონბახის ალფა .862-ის ტოლია.

### შედეგების ანალიზი

აღნიშნული კვლევის მიზანია, შევავსოთ ორგანიზაციული სამართლიანობის გავლენა თანამშრომლის სამუშაოსთან დაკავშირებულ ემოციებასა და ზოგად ბედნიერებაზე და განვსაზღვროთ, თუ როგორია ცვლადებს შორის ურთიერთობის ბუნება. კვლევის მიზნის მისაღწევად გამოიყო ორი საკვლევი პრობლემა: 1. ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და აფექტურ კეთილდღეობას შორის ინტერაქცია; 2. ორგანიზაციულ სამართლიანობას, აფექტურ კეთილდღეობასა და ზოგად ბედნიერებას შორის ინტერაქცია. საკვლევი პრობლემების ფარგლებში იდენტიფიცირდა შესაბამისი ჰიპოთეზები.

### ორგანიზაციული სამართლიანობის ფაქტორული სტრუქტურა

ლიტერატურაში ორგანიზაციული სამართლიანობის რამდენიმე დომინანტური თეორია გვთავაზობს კონსტრუქტის განზომილებების შესახებ განსხვავებულ მოსაზრებებს. არსებობს სამართლიანობის ორგანზომილებიანი, სამგანზომილებიანი და ოთხგანზომილებიანი თეორიაც კი. განზომილებების შესახებ აზრთა სხვადასხვაობის პირობებში პირველად კვლევის ინტერესის სფეროში მოექცა ორგანიზაციული სამართლიანობის ფაქტორული სტრუქტურის შეფასება. შესაბამისად, კვლევის საწყის ეტაპზე გადავამოწმეთ ერთ-ერთი ცენტრალური კონსტრუქტის ორგანიზაციული სამართლიანობის ფაქტორული სტრუქტურა ექსპლორატორული ფაქტორული ანალიზის ტექნიკის გამოყენებით.

როტაციის მეთოდად მივუთითეთ ვარიმაქსი, რომელიც უშვებს, რომ ცვლადები და ფაქტორები ერთმანეთთან არ კორელირებს. იმისათვის, რომ მხოლოდ მნიშვნელოვანი დავალებები დარჩენილიყო ანალიზში, ფაქტორული წონები შეიზღუდა და ანალიზში დარჩა მხოლოდ ის კითხვები, რომელთა ფაქტორული წონა 0.4-ზე მაღალი იყო. KMO-ს მიხედვით, შერჩევა ადეკვატურია (0.961), ბარტლეთის ტესტი კი სტატისტიკურად სანდოა ანუ გვაქვს ცვლადებს შორის კორელაციის მინიმუმ ერთი სტატისტიკურად არსებითი მნიშვნელობა.

ანალიზის შედეგად გამოიყო ორი ფაქტორი, რომელიც ლატენტური ცვლადის ვარიაციის 59%-ს ხსნის. პირველ მათგანში გაერთიანდა პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის საზომი დებულებები, ხოლო მეორეში – დისტრიბუციული სამართლიანობის საზომი შეკითხვები. მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის კონცეფცია ორგანიზაციული სამართლიანობის სამგანზომილებიან თეორიას ეყრდნობოდა, მონაცემების შემდგომი დამუშავება ფაქტორული ანალიზის შედეგად გამოყოფილი ორი ცვლადით გაგრძელდა. შევქმენით დისტრიბუციული სამართლიანობის და ინტერაქციული და პროცედურული სამართლიანობის კომბინირებული ცვლადის ინდექსები და შევავსეთ ქვესკალების სანდოობა და

დავალეებს შორის კორელაცია. დისტრიბუციული სამართლიანობის საზომი სკალა 6 დავალეებს აერთიანებს და მისი სანდოობის მაჩვენებელი .813-ის ტოლია, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის სკალა ჯამში 13 დავალეებს აერთიანებს, სანდოობის მაჩვენებელი კი .948-ის ტოლია.

უნდა აღინიშნოს, რომ ფაქტორული ანალიზის მსგავსი შედეგი არ არის უცხო ორგანიზაციული სამართლიანობის კვლევებში. ინტერაქციული სამართლიანობის განზომილებაზე ყურადღების გამახვილების დღიდან მეცნიერები დავობენ, თუ რამდენად საჭიროა მისი პროცედურული სამართლიანობისგან განცალკევებით გამოყოფა. არსებობს კვლევები, რომელთა მიხედვითაც, ინტერაქციული სამართლიანობა ორგანიზაციული სამართლიანობის ცალკე განზომილებაა, თუმცა ასევე მოიპოვება ემპირიული დასკვნები მისი პროცედურული სამართლიანობის ქუდქვეშ გაერთიანების შესახებ (Russell Cropanzano & Greenberg, 1997). ჩვენი კვლევის შედეგი, როგორც აღმოჩნდა, მეორე მიდგომას ემსგავსება.

ანალიზის შემდეგ ეტაპზე დავეყრდენით ორგანიზაციული სამართლიანობის ფაქტორული ანალიზის შედეგად იდენტიფიცირებულ ფაქტორულ სტრუქტურას.

### დესკრიპტული სტატისტიკა

**სამიზნე ცვლადებს (ორგანიზაციული სამართლიანობა, აფექტური კეთილდღეობა, ზოგადი ბედნიერება) შორის პირდაპირი კავშირები**

*კვლევის ძირითადი ჰიპოთეზების შემოწმებამდე განვიხილოთ აღწერითი (დესკრიპტული) სტატისტიკა და სამიზნე ცვლადებს შორის პირდაპირი კავშირები.*

*ანალიზისას საკვანძო ცვლადებს შორის მიმართებები დემოგრაფიული ფაქტორების ჭრილშიც შევაფასეთ (ასაკი, სქესი, განათლების დონე, სტაჟი და ორგანიზაციის ტიპი, სადაც პირი არის დასაქმებული).*

მონაცემების სტატისტიკური დამუშავების პირველ ეტაპზე ჩავატარეთ სამიზნე ცვლადებს შორის კორელაციური<sup>2</sup> ანალიზი. შედეგები იხილეთ ქვემოთ მოცემულ ცხრილში (ცხრილი N1).

ცვლადები	პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი
დისტრიბუციული სამართლიანობა და პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებული ცვლადი	r=.745, p<0.01
დისტრიბუციული სამართლიანობა და ზოგადი ბედნიერება	r=.205, p<0.01
დისტრიბუციული სამართლიანობა და ზოგადი	r=.612, p<0.01

<sup>2</sup>დადებითი კორელაცია გულისხმობს, რომ ორი ცვლადი ერთი და იმავე მიმართულებით ცვლილების ტენდენციით ხასიათდება. კორელაციური ანალიზისას ვერ ვაკეთებთ კაუზალურ დასკვნებს. ტექნიკა საშუალებას გვაძლევს, შევაფასოთ ცვლადებს შორის კავშირის სიძლიერე და მიმართულება. ცვლადებს შორის უარყოფითი კორელაცია, რომელსაც შებრუნებულ (inverse) კორელაციასაც უწოდებენ, ასახავს კავშირს, როდესაც ერთი ცვლადის მნიშვნელობის ზრდას თან სდევს მეორის მნიშვნელობის შემცირება ან - პირიქით (ავტ. შენიშვნა).

აფექტური კეთილდღეობა	
დისტრიბუციული სამართლიანობა და ნეგატიური აფექტი	$r=-.356, p<0.01$
პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინაცია და ზოგადი ბედნიერება	$r=.218, p<0.01$
პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინაცია და ზოგადი აფექტური კეთილდღეობა	$r=.655, p<0.01$
პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინაცია და პოზიტიური აფექტი	$r=.604, p<0.01$
პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინაცია და ნეგატიური აფექტი	$r=-.469, p<0.01$
ზოგადი ბედნიერება და ზოგადი აფექტური კეთილდღეობა	$r=.402, p<0.01$
ზოგადი ბედნიერება და პოზიტიური აფექტი	$r=.256, p<0.01$
ზოგადი ბედნიერება და ნეგატიური აფექტი	$r=-.408, p<0.01$
ზოგადი ბედნიერება და ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობა	$r=.227, p<0.01$
ზოგადი აფექტური კეთილდღეობა და პოზიტიური აფექტი	$r=.829, p<0.01$
ზოგადი აფექტური კეთილდღეობა და ნეგატიური აფექტი	$r=-.814, p<0.01$
ზოგადი აფექტური კეთილდღეობა და ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობა	$r=.680, p<0.01$
პოზიტიური აფექტი და ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობა	$r=.655, p<0.01$
პოზიტიური აფექტი და ნეგატიური აფექტი	$r=-.349, p<0.01$
<b>ცხრილი N1. კორელაციური ანალიზის შედეგები</b>	

### დასკვნითი სტატისტიკა

წრფივი რეგრესიული ანალიზის გამოყენებით შევაფასეთ რამდენად განსხვავდება სქესის მიხედვით, ერთი მხრივ, ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობასა და, მეორე მხრივ, ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ზოგად ბედნიერებას შორის ურთიერთმიმართება. როგორც აღმოჩნდა, მამაკაცების შერჩევაში სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობაზე სტატისტიკურად არსებით გავლენას ახდენს ორივე, დისტრიბუციული სამართლიანობა და პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებული ცვლადი. მოდელის პრედიქტული უნარი 69.014-ის ტოლია და სტატისტიკურად არსებითია ( $F=69.014, p<0.01$ ). მოდელი დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 44%-ს ხსნის ( $R^2=.439, p<0.01$ ). რაც შეეხება ცვლადების უნიკალურ წვლილს, დისტრიბუციული სამართლიანობის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდას თან სდევს მამაკაცი თანამშრომლების სამუშაოსთან დაკავშირებული

პოზიტიური აფექტის საშუალოდ .255 სტანდარტული ქულით ზრდა და შედეგი სტატისტიკურად არსებითია ( $Beta=.255, p<0.01$ ), პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა კი მამაკაცების პოზიტიურ აფექტს საშუალოდ .460 სტანდარტული ქულით აუმჯობესებს ( $Beta=.460, p<0.01$ ).

რაც შეეხება ქალების შერჩევას, ორგანიზაციული სამართლიანობა სამუშაოსთან დაკავშირებული პოზიტიური აფექტის ქულების ვარიაციის 50%-ს ხსნის ( $R^2=.501, p<0.01$ ), მოდელის პრედიქტული უნარი 66.651-ის ტოლია და სტატისტიკურად არსებითია ( $F=69.014, p<0.01$ ). რაც შეეხება სამართლიანობის განზომილებების უნიკალურ წვლილს, ქალების შემთხვევაში სტატისტიკურად არსებითი არ აღმოჩნდა პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორის გავლენა პოზიტიურ სამსახურებრივ აფექტზე. დისტრიბუციული სამართლიანობის ერთი სტანდარტული ერთეულით გაუმჯობესება კი ქალი თანამშრომლების პოზიტიური აფექტის საშუალოდ .707 სტანდარტული ქულით ზრდას იწვევს ( $Beta=.707, p<0.01$ ).

**როგორც ჩანს, მამაკაცი თანამშრომლების სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობაზე მოქმედებს როგორც პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებული ცვლადი, ასევე დისტრიბუციული სამართლიანობა, ქალების შემთხვევაში კი ორგანიზაციული პროცესების სამართლიანობა არ არის მათი სამუშაოსთან დაკავშირებული პოზიტიური აფექტის განმსაზღვრელი, გავლენიანი ფაქტორია შრომის შედეგების განაწილების აღქმული სამართლიანობა.**

დავინტერესდით ანალოგიურ მოდელში თუ იქნებოდა გენდერული განსხვავება, სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტი რომ ზოგადი ბედნიერებით ჩაგვენაცვლებინა.

მამაკაცებისთვის პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებული ცვლადი და დისტრიბუციული სამართლიანობა გავლენას არ ახდენს მათს ზოგად ბედნიერებაზე. მოდელი სტატისტიკურად სანდოა, თუმცა მისი პრედიქტული ძალა 3.061-ის ტოლია და დამოკიდებული ცვლადის 2%-ს ხსნის ( $R^2=.023, p<0.05; F=3.061, p<0.05$ ). ცალ-ცალკე, სამართლიანობის განზომილებების უნიკალური წვლილი მამაკაცი თანამშრომლების ზოგად ბედნიერებაში არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი.

რაც შეეხება ქალ თანამშრომლებს, მოდელი მათი ზოგადი ბედნიერების ქულებში ვარიაციის 16%-ს ხსნის და სტატისტიკურად არსებითია ( $R^2=.163, p<0.01$ ). მოდელის პრედიქტული უნარი 13.8-ის ტოლია ( $F=13.795, p<0.01$ ). სამართლიანობის განზომილებებიდან სტატისტიკურად სანდო დადებითი კავშირია პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებულ ცვლადსა და ქალი თანამშრომლების ზოგად ბედნიერებას შორის ( $Beta=.485, p<0.01$ ). პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა ქალი თანამშრომლების ზოგადი ბედნიერების .485 ქულით გაუმჯობესებას იწვევს. დისტრიბუციული სამართლიანობის გავლენა ზოგად ბედნიერებაზე არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი, მამაკაცი თანამშრომლების მსგავსად. თუმცა განსხვავებით მამაკაცი თანამშრომლებისგან, როგორც ჩანს, ქალი თანამშრომლების ზოგად ბედნიერებაზე გავლენას ახდენს ორგანიზაციული პროცესების აღქმული სამართლიანობა და აუმჯობესებს მას.

**ორგანიზაციულ სამართლიანობას, აფექტურ კეთილდღეობასა და ზოგად ბედნიერებას შორის ინტერაქცია**

ორგანიზაციულ სამართლიანობას, აფექტურ კეთილდღეობასა და ზოგად ბედნიერებას შორის მიმართება მედიაციური მოდელის გამოყენებით ვიკვლიეთ:

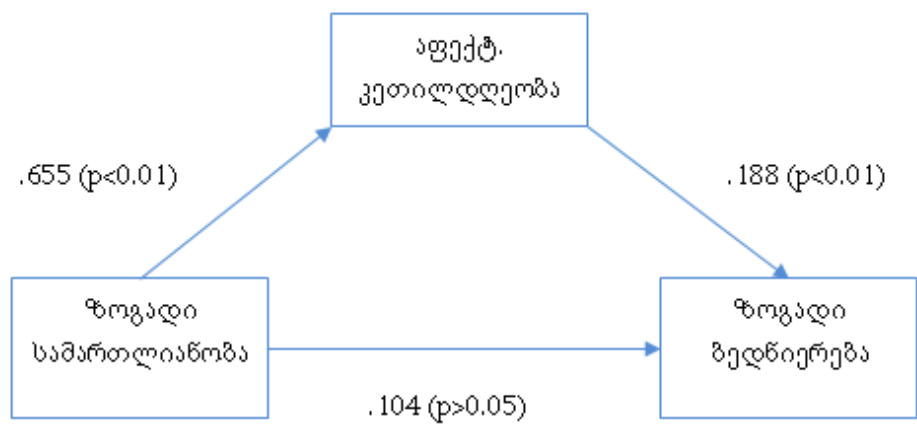
**H1.1: სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობა მედიატორი ცვლადია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ზოგად ბედნიერებას შორის ინტერაქციაში.**

მედიაციური მოდელი დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 7%-ს ხსნის ( $R^2=.066$ ,  $p<0.01$ ). ფიშერის კოეფიციენტის მიხედვით, მოდელის პრედიქტული უნარი 11.763-ის ტოლია და ის სტატისტიკურად არსებითია ( $F=11.76.3$ ,  $p<0.01$ ). რაც შეეხება ცვლადების უნიკალურ გავლენას, პოზიტიური აფექტურობის მოდელში ჩართვამ დაჩრდილა ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობის გავლენა და თუ ის ადრე სტატისტიკურად არსებით დადებით გავლენას ახდენდა ზოგად ბედნიერებაზე, მედიაციურ მოდელში ირიბი ეფექტის რეგრესიული წონა უფრო მეტია ( $Beta=.188$ ,  $p<0.01$ ), ამასთან, პირდაპირი ეფექტი არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი.

შესაბამისად, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ პოზიტიური სამსახურებრივი აფექტი მედიატორი ცვლადია ზოგად ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ზოგად ბედნიერებას შორის ინტერაქციაში. ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობა დადებით გავლენას ახდენს თანამშრომლის აფექტურ კეთილდღეობაზე, რომელიც, თავის მხრივ, პოზიტიურად მოქმედებს ზოგადი ბედნიერების ინდექსზე. როდესაც თანამშრომელი აღიქვამს ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობის მაღალ დონეს, იგი განიცდის სამუშაოსთან დაკავშირებულ პოზიტიურ ემოციებს, რაც ზრდის მის ცხოვრებით კმაყოფილების, ზოგადი ბედნიერების მაჩვენებელს.

ორგანიზაციულ სამართლიანობას, სამსახურებრივ აფექტსა და ზოგად ბედნიერებას შორის მიმართება ნაწილობრივი კორელაციური ანალიზის გამოყენებითაც ვიკვლიეთ.

შევაფასეთ დისტრიბუციული სამართლიანობის გავლენა თანამშრომლის ზოგად ბედნიერებაზე პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებული ცვლადის გაკონტროლების შემთხვევაში. შედეგად, დისტრიბუციული სამართლიანობა



პოზიტიურ კავშირშია თანამშრომლის ზოგად ბედნიერებასთან ( $r=.205$ ,  $p<0.01$ ). ასევე პოზიტიური და სტატისტიკურად არსებითი კავშირია პროცედურულ

სამართლიანობასა და ზოგად ბედნიერებას შორის ( $r=.218$ ,  $p<0.01$ ). თუმცა მოდელში, რომელშიც ვაკონტროლებთ პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებულ ცვლადს, კავშირი დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და ზოგად ბედნიერებას შორის აღარ არის სტატისტიკურად არსებითი ( $r=.066$ ,  $p>0.05$ ). შეგვიძლია ვთქვათ, რომ კავშირი შრომის შედეგების განაწილების სამართლიანობის აღქმასა და ზოგად ბედნიერებას შორის გარკვეულწილად დამოკიდებულია თანამშრომლების მიერ ორგანიზაციული პროცედურების სამართლიანობის აღქმებზე. მარტივად რომ ვთქვათ, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინაციის ერთგვარობის პირობებში თანამშრომლების ზოგადი ბედნიერება არ არის დაკავშირებული მათ მიერ შრომის შედეგების განაწილების სამართლიანობის აღქმასთან.

საინტერესოა, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებული ცვლადი მსგავს გავლენას ახდენს, თუ – არა დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობას შორის კავშირზე. ანალოგიურად, ნაწილობრივი კორელაციური ანალიზის საფუძველზე გადავამოწმეთ მოცემულ ცვლადებს შორის კავშირის ხასიათიც.

აღმოჩნდა, რომ დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობას შორის ძლიერი პოზიტიური და სტატისტიკურად არსებითი კავშირია ( $r=.645$ ,  $p<0.01$ ), ისევე, როგორც პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორსა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობას შორის ( $r=.604$ ,  $p<0.01$ ). მოდელში, რომელშიც გავაკონტროლეთ პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორის გავლენა დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობას შორის, შენარჩუნდა სტატისტიკურად არსებითი დადებითი კავშირი, თუმცა შემცირდა კავშირის სიძლიერე ( $r=.366$ ,  $p<0.01$ ). შედეგად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობა, მიუხედავად პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორის გაკონტროლებისა, მაინც არის დაკავშირებული თანამშრომლის მიერ შრომის შედეგების (ხელფასი, სოციალური პაკეტები, ბონუსები, დაწინაურება და ა.შ.) განაწილების სამართლიანობის აღქმასთან, განსხვავებით ზოგადი ბედნიერებისგან. ორგანიზაციული პროცედურებისა და სამსახურში სოციალური ინტერაქციის პროცესის სამართლიანობის ერთგვარობის პირობებში შრომის შედეგების განაწილების აღქმული სამართლიანობა გავლენას ახდენს თანამშრომლების სამუშაოსთან დაკავშირებულ კეთილდღეობაზე, თუმცა ეს გავლენა არ გენერალიზდება მათი ზოგადი ბედნიერების დონეზე.

ნაწილობრივი კორელაციური ანალიზის გამოყენებით შევამოწმეთ მოდელი, რომელიც გულისხმობს პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებული ცვლადის გაკონტროლების შემთხვევაში დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ ნეგატიურ აფექტს შორის მიმართების კვლევას. აღმოჩნდა, რომ დისტრიბუციული სამართლიანობა ( $r=-.356$ ,  $p<0.01$ ) და პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორი ( $r=-.469$ ,  $p<0.01$ ) ცალ-ცალკე სტატისტიკურად არსებითად და ნეგატიურად უკავშირდება ნეგატიურ სამსახურებრივ აფექტს. თუმცა, როდესაც გავაკონტროლეთ პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორი, დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და ნეგატიურ სამსახურებრივ აფექტს შორის ინტერაქციის ეფექტი შემცირდა და აღარ აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი ( $r=-.012$ ,  $p>0.05$ ). როგორც ჩანს, პროცედურული

და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორის ერთგვარობის პირობებში თანამშრომლის სამსახურთან დაკავშირებული ნეგატიური აფექტი არ არის დაკავშირებული მის მიერ აღქმული შრომის შედეგების განაწილების სამართლიანობასთან.

**H1.2. პროცედურული სამართლიანობა მოდერატორი ცვლადია დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და აფექტურ კეთილდღეობას შორის, ანუ შედეგების უსამართლოდ განაწილების პირობებში, თუ თანამშრომლები გადაწყვეტილების მიღების პროცედურებს აღიქვამენ როგორც სამართლიანს, მათ არ ექნებათ ნეგატიური აფექტური კეთილდღეობა.**

რადგან კონკრეტული ჰიპოთეზის მიზანია, შეამოწმოს დისტრიბუციულ და პროცედურულ სამართლიანობას შორის ინტერაქციის გავლენა თანამშრომლის აფექტურ კეთილდღეობაზე, გამოვიყენეთ მოდერაციული ანალიზის ტექნიკა. მოდერაციული ანალიზი აფასებს ორ ცვლადს შორის ინტერაქციის გავლენას მესამე ცვლადზე.

სტატისტიკური ანალიზის შედეგების მიხედვით, გამოიყო სამი მოდელი, 1. დისტრიბუციული სამართლიანობა, რომელიც დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 41%-ს ხსნის და შედეგი სტატისტიკურად არსებითია ( $R^2=.413$ ,  $p<0.01$ ); 2. დისტრიბუციული და პროცედურული სამართლიანობა, რომელიც ვარიაციის 45%-ს ხსნის ( $R^2=.450$ ,  $p<0.01$ ); 3. დისტრიბუციული და პროცედურული სამართლიანობა და მოდერატორი ცვლადი (მათი ინტერაქცია), რაც ვარიაციის 46%-ს ხსნის ( $R^2=.458$ ,  $p<0.01$ ).

რაც შეეხება ცვლადების უნიკალურ გავლენას თანამშრომლის აფექტური კეთილდღეობის ახსნაში, პირველ მოდელში, დისტრიბუციული სამართლიანობის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა თანამშრომლის აფექტური კეთილდღეობის საშუალოდ .645 ერთეულით გაუმჯობესებასთან ასოცირდება ( $Beta=.645$ ,  $p<0.01$ ). მეორე მოდელში, დისტრიბუციული სამართლიანობის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდისას აფექტური კეთილდღეობა საშუალოდ .437 ქულით იზრდება ( $Beta=.437$ ,  $p<0.01$ ), ხოლო პროცედურული სამართლიანობის ზრდა კეთილდღეობის ქულების საშუალოდ .279 მაჩვენებლით გაუმჯობესებასთანაა დაკავშირებული ( $Beta=.437$ ,  $p<0.01$ ). რაც შეეხება მესამე მოდელს, რაც მედიატორი ცვლადის გავლენაზე გვაწვდის ინფორმაციას, დისტრიბუციული და პროცედურული სამართლიანობის გავლენა აქაც სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, ასევე სტატისტიკურად არსებითია მათი ინტერაქციის გავლენა აფექტურ კეთილდღეობაზე ( $Beta=.092$ ,  $p<0.05$ ).

საბოლოოდ, მოცემული მოდელის სტატისტიკური ანალიზის შედეგად ჩვენი ჰიპოთეზა, რომლის თანახმად, პროცედურული სამართლიანობა მოდერატორი ცვლადია დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და თანამშრომლის აფექტურ კეთილდღეობას შორის, გამართლდა. თუმცა, ამ ცვლადების უნიკალური გავლენა თანამშრომლის აფექტურ კეთილდღეობაზე უფრო ძლიერია, ვიდრე მათი ინტერაქციული გავლენა.

ანალოგიური მოდელი სტატისტიკურად არსებითია მედიატორ ცვლადად მხოლოდ ინტერაქციული სამართლიანობის ჩართვის შემთხვევაშიც. რადგან ფაქტორული ანალიზის შედეგად ინტერაქციული და პროცედურული სამართლიანობის საზომი დავალებები ერთ ფაქტორად გაერთიანდა, ინტერაქციული სამართლიანობის ქვესკალა აღნიშნული მოდელისთვის შეიქმნა კითხვარის ორიგინალი



ვერსიის მიხედვით ინტერაქციული სამართლიანობის საზომი დებულებების გაერთიანების შედეგად.

როგორც აღმოჩნდა, მოდელს ძლიერი პრედიქტული ძალა აქვს ( $F=83.8535$ ,  $p<0.01$ ) და დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 45%-ს ხსნის სტატისტიკურად არსებითად ( $R^2=.4536$ ,  $p<0.01$ ). მოდელში ინტერაქციის ჩართვის შემდეგ ის აფექტური კეთილდღეობის ვარიაციის 46%-ს ხსნის (ცვლილება-.0107 ქულით). ინტერაქციის ეფექტის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა თანამშრომლის აფექტურ კეთილდღეობას საშუალოდ .0961 ქულით აუმჯობესებს და შედეგი სტატისტიკურად არსებითია ( $Beta=.0961$ ,  $p<0.05$ ). ინტერაქციული სამართლიანობა შეგვიძლია განვიხილოთ, როგორც მოდერატორი ცვლადი დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და თანამშრომლის აფექტურ კეთილდღეობას შორის ინტერაქციაში, რაც იმას ნიშნავს, რომ შრომის შედეგების განაწილების თანამშრომლის მიერ აღქმულ სამართლიანობასა და ხელმძღვანელობის მხრიდან დამოკიდებულების აღქმულ სამართლიანობას შორის ინტერაქცია ზრდის თანამშრომლის აფექტურ კეთილდღეობას იმაზე მეტად, ვიდრე მხოლოდ დისტრიბუციული სამართლიანობის გავლენა.

## დისკუსია/დასკვნა

კვლევის მიზანი იყო, შეგვეფასებინა ორგანიზაციული სამართლიანობის გავლენა თანამშრომლის სამუშაოსთან დაკავშირებულ ემოციებსა და ზოგად ბედნიერებაზე და შეგვეფასებინა ცვლადებს შორის ურთიერთობის ბუნება.

ორგანიზაციული სამართლიანობის კონსტრუქტის ფაქტორული სტრუქტურის შემოწმების მიზნით ჩატარებული ანალიზის საფუძველზე გამოიყო ორი ლატენტური ცვლადი: დისტრიბუციული სამართლიანობა და პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის კომბინირებული ცვლადი. სამიზნე კონსტრუქტებს შორის ურთიერთმიმართებების კვლევისას გამოვიყენეთ აღნიშნული ცვლადები.

ემპირიული მონაცემების ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ:

1. რაც უფრო მაღალია თანამშრომლის მიერ აღქმული ორგანიზაციული სამართლიანობა, მით უფრო მაღალია მისი სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობა.
2. პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორისა და დისტრიბუციული სამართლიანობის ინტერაქციის შედეგად იზრდება თანამშრომლის სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობა.
3. რაც უფრო მაღალია თანამშრომლის მიერ აღქმული ზოგადი ორგანიზაციული სამართლიანობა, მით უფრო ნაკლებად განიცდის ის სამუშაოსთან დაკავშირებულ ნეგატიურ ემოციებს.
4. თანამშრომლის მიერ აღქმული ორგანიზაციული სამართლიანობის მაღალი დონე პოზიტიურად მოქმედებს მის სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობაზე, რაც, თავის მხრივ, ზრდის თანამშრომლის ზოგადი ბედნიერების დონეს.
5. პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორის ერთგვარობის პირობებში შრომის შედეგების განაწილების აღქმული სამართლიანობა გავლენას ახდენს თანამშრომლების სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ

კეთილდღეობაზე, თუმცა ეს გავლენა არ გენერალიზდება მათი ზოგადი ბედნიერების ხარისხზე.

6. მამაკაცი თანამშრომლების სამუშაოსთან დაკავშირებულ აფექტურ კეთილდღეობას განსაზღვრავს როგორც დისტრიბუციული სამართლიანობა, ასევე პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ფაქტორი, ქალების შემთხვევაში კი ორგანიზაციული პროცესების სამართლიანობა არ არის მათი სამუშაოსთან დაკავშირებული პოზიტიური აფექტის განმსაზღვრელი. ქალების აფექტურ კეთილდღეობას აუმჯობესებს შრომის შედეგების განაწილების აღქმული სამართლიანობა.
7. მამაკაცებსა და ქალებს შორის განსხვავება დაფიქსირდა ზოგად ბედნიერებასა და ორგანიზაციულ სამართლიანობას შორის მიმართების მიხედვით. მამაკაცების ზოგად ბედნიერებაზე გავლენას არ ახდენს მათ მიერ აღქმული ორგანიზაციული სამართლიანობის დონე, ხოლო ქალების მიერ აღქმული პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის ამაღლება აუმჯობესებს მათი ზოგადი ბედნიერების დონეს.

ჩვენი კვლევის შედეგი ეხმიანება ანალოგიური კვლევების შედეგებს, რომელთა მიხედვით, კეთილდღეობის აღქმა სენსიტიურია ორგანიზაციული სამართლიანობის მიმართ (Maslach et al., 2001). სამართლიანობის აღქმა გავლენას ახდენს თანამშრომლების როგორც სამუშაოსთან დაკავშირებულ, ასევე ზოგად ბედნიერებაზე (Cropanzano et al., 2005), სამუშაოსთან დაკავშირებული ემოციები კი ცხოვრების სხვა ასპექტებზეც გენერალიზდება (Lyubomirsky et al., 2005).

### კვლევის ღირებულება და შეზღუდვები

კვლევაში შესწავლილია ორგანიზაციულ სამართლიანობას, სამსახურთან დაკავშირებულ აფექტსა და ზოგად ბედნიერებას შორის მიმართებები. აღნიშნული საკითხების მსგავსი კომპლექსური კვლევა სიახლეა ქართულ პოპულაციაში. კვლევის შედეგების გათვალისწინება დაეხმარება ორგანიზაციებს, ეფექტურად მართონ თანამშრომლების შრომის პროცესი და უზრუნველყონ მათი სამუშაოსთან დაკავშირებული აფექტური კეთილდღეობა და ზოგადი ბედნიერება სამართლიანი ორგანიზაციული გარემოს შექმნით.

კვლევის ღირებულებად შეგვიძლია მივიჩნიოთ ორგანიზაციული სამართლიანობის სტრუქტურის გადამოწმების მიზნით ფაქტორული ანალიზის ჩატარება და მის საფუძველზე მონაცემების შემდგომი ემპირიული დამუშავება.

კვლევის ერთ-ერთ შეზღუდვად შერჩევის მოცულობა შეგვიძლია მოვიანოთ, რომელიც სხვადასხვა სექტორსა და ორგანიზაციაში დასაქმებული 307 პირისგან შედგება. შემდგომი კვლევებისთვის სასურველია შერჩევის მოცულობის გაზრდა. ამასთან, შერჩევის მოცულობა დამოკიდებულია კვლევის მიზნებსა და სამიზნე ცვლადების რაოდენობაზე. ამ კრიტერიუმს ჩვენი შერჩევა მეტნაკლებად შეესაბამება.

კვლევის შედეგებს როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული ღირებულება აქვს. მიუხედავად იმისა, რომ ძირითადი სამიზნე კონსტრუქტების შესახებ სამეცნიერო ლიტერატურა ჭარბადაა ხელმისაწვდომი, მათ შორის მიმართებების შეფასებას, განსაკუთრებით ქართულ კონტექსტში, ხანგრძლივი ისტორია არ აქვს. პრაქტიკული

თვალსაზრისით, კვლევის შედეგების გამოყენების ერთ-ერთი პოტენციური მიმართულება შესაძლებელია ჯანსაღი ორგანიზაციული კლიმატის ფორმირების ხელშეწყობა იყოს. მომავალში ჩამოთვლილი კონსტრუქტების შეფასება ორგანიზაციული ქცევების, თანამშრომლის ხმისა და პიროვნული ნიშნების კონტექსტში იქნებოდა საინტერესო, რაც ნაშრომის პრაქტიკულ ღირებულებას ერთიორად გაზრდის.

### გამოყენებული ლიტერატურა:

- ხუბუა გიორგი. (2018). განმარტება Contra Legem. ჟურნ. „სამართლის მეთოდები“ 2. ელექტრონული იურიდიული ბიბლიოთეკა [www.princelibrary.ge](http://www.princelibrary.ge) შექმნილია USAID/PROLoG-ის ფინანსური ხელშეწყობით.
- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2(C), 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Argyle, M., & Crossland, J. (1987). The dimensions of positive emotions. *British Journal of Social Psychology*, 26(2), 127–137. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1987.tb00773.x>
- Barsky, A., & Kaplan, S. A. (2007). If you feel bad, it’s unfair: A quantitative synthesis of affect and organizational justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 286–295. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.286>
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Bowen, D. E., Gilliland, S. W., & Folger, R. (1999). How Being Fair Employees Spills to Customers. *Organizational Dynamics*, 27(3), 7–23. [https://ac-els-cdn-com.proxy.lib.ul.ie/S0090261699900189/1-s2.0-S0090261699900189-main.pdf?\\_tid=cce404c0-a622-11e7-ba41-00000aab0f01&acdnat=1506805585\\_e92af313c9642ab55dae40d1d292d388](https://ac-els-cdn-com.proxy.lib.ul.ie/S0090261699900189/1-s2.0-S0090261699900189-main.pdf?_tid=cce404c0-a622-11e7-ba41-00000aab0f01&acdnat=1506805585_e92af313c9642ab55dae40d1d292d388)
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>
- Cropanzano, R., Goldman, B., & Benson, L. (2005). Organizational justice And Work Stress. *Handbook Work Stress, April*, 63–87.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group and Organization Management*, 27(3), 324–351. <https://doi.org/10.1177/1059601102027003002>
- Cropanzano, R., & Weiss, H. M. (1996). AFFECTIVE EVENTS THEORY : STRUCTURE , CAUSES AND CONSEQUENCES s I Perceptions I ~. In *American Psychologist* (Vol. 44, Issue October). <http://www.healthhype.com/male-hormones-androgens-testosterone-dht-andro-dhea.html>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>

- Elanain, H. M. A. (2009). Job characteristics, work attitudes and behaviors in a non-western context: Distributive justice as a mediator. *Journal of Management Development*, 28(5).
- Greenberg, Janelle, Gross, A., Jackson, E., Koeske, R., Levine, J., & Perfetti, C. (1974). *What Should Be Done with Equity*. 1959, 27–55.
- Greenberg, Jerald. (1986). Determinants of perceived fairness of performance evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 340–342. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.71.2.340>
- Greenberg, Jerald. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived.*, January, 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Homans, G. C. (1961). : Social Behavior: Its Elementary Forms . George Caspar Homans. In *American Anthropologist* (Vol. 63, Issue 6, pp. 1339–1341). <https://doi.org/10.1525/aa.1961.63.6.02a00180>
- Hosie, P. J., & Sevastos, P. P. (2010). A Framework for Conceiving of Job-related Affective Wellbeing. *Management Revu*, 21(4), 406–436. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2010-4-406>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Ob urnout*. 397–422.
- Masterson, S. S. (2001). A trickle-down model of organizational justice: Relating employees’ and customers’ perceptions of and reactions to fairness. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 594–604. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.594>
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Ramos, J., Peiro, J. M., & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327–348. <https://doi.org/10.1080/13594320701743616>
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? *Academy of Management Journal*, 41(3), 351–357. <https://doi.org/10.5465/256913>
- Robert Folger, R. C. (1998). *Organizational justice and human resource management*. SAGE Publications. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Russell Cropanzano, J., & Greenberg. (1997). PROGRESS IN ORGANIZATIONAL JUSTICE: TUNNELING THROUGH THE MAZE. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434–443. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & De Chermont, K. (2003). The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914–945. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914>
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(C), 115–191. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60283-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60283-X)
- Weiss, H. M., & Brief, A. P. (2002). Organizational Behavior : Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279–307.

Wright, T. A. (2004). the Role of “Happiness” in Organizational Research: Past, Present and Future Directions. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 4, 221–264. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04006-5](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04006-5).