

ორგანიზაციული სამართლიანობისა და მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს როლი ფსიქოლოგიური მესაკუთრების ფორმირებაში

ია კუტალაძე

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ფსიქოლოგიის მეცნიერებათა დოქტორი

ნინო წულაია¹

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ფსიქოლოგიის მეცნიერებათა დოქტორი

აბსტრაქტი

კვლევაში ორგანიზაციული სამართლიანობის (*organizational justice*) ჭრილში გაანალიზებულია ორი მნიშვნელოვანი ორგანიზაციულ-ფსიქოლოგიური კონსტრუქტის – ფსიქოლოგიური მესაკუთრების (*psychological ownership*) და მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს (*meaningful work*) – ურთიერთმიმართება. ორგანიზაციული სამართლიანობის ალქმები კვლევაში კონცეპტუალიზებულია, როგორც კონტექსტუალური ცვლადი, რომლის დახმარებითაც ვცდილობთ შევაფასოთ გარემოს (სამართლიანი, უსამართლო) გავლენა სამიზნე ცვლადებს შორის არსებულ მიმართებებზე. ამ ცვლადებს შორის არსებული კავშირების კომპლექსური ბუნების უკეთ გასაანალიზებლად კვლევაში შემოტანილია გადაწვა (*burnout*), როგორც შედეგობრივი ცვლადი. კვლევაში 536 საჯარო მოხელე მონაწილეობდა და ის თვითადმინისტრირებადი კითხვარის გამოყენებით ჩატარდა. კვლევის შედეგები ინტერპრეტირებულია სოციალური გაცვლის თეორიის ჭრილში.

კვლევამ გამოკვეთა მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს როლი ორგანიზაციისადმი ფსიქოლოგიური მესაკუთრების განცდის ფორმირებაში – რაც უფრო ღირებულად მიიჩნევენ დასაქმებულები თავიანთ საქმეს, მით უფრო მაღალია ორგანიზაციის მიმართ მესაკუთრების განცდა. მნიშვნელობის მქონე სამუშაო შესაძლებლობას აძლევს მათ, დაძლიონ რთული სიტუაციები სამუშაო ადგილზე და გაუმკლავდნენ გამონეგევებს. ორგანიზაციული სამართლიანობა მოდერატორია მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და ორგანიზაციისადმი ფსიქოლოგიური მესაკუთრების კავშირში. განცდა, რომ ღირებულ, მნიშვნელოვან საქმეს აკეთებ, „აკომპენსირებს“ ორგანიზაციული უსამართლობის ალქმების ნეგატიურ გავლენას ფსიქოლოგიური მესაკუთრების განცდის ფორმირებაზე. სამუშაოს მნიშვნელობის სუბიექტურ ალქმასა და გადაწვას შორის კავშირი ნაწილობრივ გაშუალებულია ფსიქოლოგიური მესაკუთრების ცვლადით. დასაქმებულის ალქმა, რომ ღირებულ, მნიშვნელოვან სამუშაოს ასრულებს ფსიქოლოგიური მესაკუთრების ფორმირებას უწყობს ხელს, რაც თავის მხრივ, ამცირებს გადაწვის რისკს.

საკვანძო სიტყვები: მნიშვნელობის მქონე სამუშაო, ორგანიზაციული სამართლიანობა, ფსიქოლოგიური მესაკუთრება, გადაწვა, სოციალური გაცვლის თეორია

¹ პასუხისმგებელი ავტორი:

ნინო წულაია, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
Nino.tsulaia@tsu.ge

შესავალი

კვლევაში ჩართული ძირითადი კონსტრუქტების მიმოხილვა

სამუშაო ცხოვრების გამორჩეული და ღირებული ნაწილია. ის ბევრ ფსიქოლოგიურ, სოციალურ თუ მატერიალურ სარგებელთან ასოცირდება; თუმცა, მას განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ადამიანის ცხოვრებაში პიროვნული თუ პროფესიული ზრდის, განვითარების, თვითრეალიზაციის *პოტენციალი* ანიჭებს. *ფრანკლის ცხოვრების საზრისის კონცეფციაში* ადამიანისთვის მნიშვნელოვნადაა მიჩნეული შესაძლებლობა, ჰქონდეს შინაგანი მოტივაცია პიროვნული ზრდისა და თვითგანვითარებისთვის (Devivere, 2018). სამუშაო ეხმარება ადამიანს მნიშვნელობა მიანიჭოს თავის არსებობას. რაც უფრო აზრიანი და ღირებულია სამუშაო, მით უფრო მაღალია ცხოვრების საზრისის განცდა (Allan, Douglass, Duffy, & McCarty, 2015).

შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში არსებობს თანხმობა იმის თაობაზე, რომ სამუშაოს გამორჩეულობას სძენს მისი მნიშვნელობა, დასაქმებულის აღქმა იმის შესახებ, რომ მათი ქმედებები ღირებული და სასარგებლოა (Barrick, Mount, & Li, 2012); მნიშვნელობის მქონე სამუშაო დაკავშირებულია პიროვნებასთან, მის აქტიულობურ მიზნებთან, საჭიროებებთან და მნიშვნელოვან ხდომილებებში წვლილის შეტანის მოთხოვნილებასთან (Savvides & Stavrou, 2020). მნიშვნელობის მქონე სამუშაო ხელს უწყობს შინაგანი მოტივაციის ზრდას, პოზიტიურად აისახება შრომით განწყობებსა (შრომითი კმაყოფილება, ჩართულობა) და შესრულებაზე, ამცირებს არიდების ქცევებს, მათ შორის, გაცდენებსა და დენადობას (Savvides & Stavrou, 2020). თანამშრომელი, რომელიც საკუთარ სამუშაოს შინაარსიანად აღიქვამს, მეტად მოტივირებულია შეიტანოს წვლილი ორგანიზაციის წარმატებაში. მნიშვნელობის მქონე სამუშაო ორგანიზაციისთვის ისეთი პოზიტიური შედეგების მომტანია, როგორებიცაა მოტივაციისა და ორგანიზაციული ვალდებულების ზრდა, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევისა და კომპანიის მიმართ ერთგულების გამოვლენა (Pickford, Joy, Roll, 2016).

სამეცნიერო ლიტერატურაში აღწერილია მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს 4 წყარო, ესენია: სელფი, სხვა ადამიანები, სამუშაო კონტექსტი და სულიერება. სამუშაო უფრო ღრმა მნიშვნელობას იძენს იმ ადამიანისთვის, რომლისთვისაც სულიერება მნიშვნელოვანია (Rosso, 2010); ასეთი ადამიანებისთვის სამუშაო უფრო მაღალ მიზანთან და მნიშვნელობასთანაა დაკავშირებული (Steger, 2017).

წინამდებარე კვლევა ეფუძნება დაშვებას, რომ მნიშვნელობის მქონე სამუშაო დასაქმებულის *იდენტობის ნაწილი ხდება და ხელს უწყობს ორგანიზაციის მიმართ ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის (psychological ownership) განცდის ფორმირებას.*

ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა არის მდგომარეობა, როდესაც კონკრეტული მატერიალური თუ არამატერიალური სამიზნე ობიექტი ინდივიდისთვის საკუთრებად მიიჩნევა (Van Dyne, Linn & Pierce, Jon, 2004). ის კოგნიტიური და ემოციური ნაწილებისგან შემდგარი კომპლექსური კონსტრუქტია, რომლის კოგნიტიური მხარე მოიცავს განცდებსა და რწმენას, რომ ინდივიდი ფლობს „სამიზნე ობიექტს“ (სამიზნე, შეიძლება

ორგანიზაციული სამართლიანობისა და მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს როლი ფსიქოლოგიური...

იყოს მაგალითად, ორგანიზაცია და/ან საქმე რომელსაც აკეთებ); ემოციურ მხარეში იგულისხმება უშუალოდ მესაკუთრეობით გამოწვეული სიამოვნების განცდა, რომელიც *თვითეფექტიანობისა და კომპეტენტურობის განცდით* არის პროვოცირებული. ამ და სხვა მრავალი გარემოების გამო, საბოლოოდ, ინდივიდი სამიზნეზე ემოციურად მიჯაჭვული ხდება (Avey et al., 2009), რაც ორგანიზაციის მიმართ პოზიტიური დამოკიდებულებისა და პროდუქტიული ქცევების გამოვლენას განაპირობებს. ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა ენთუზიაზმის გამომწვევ მდგომარეობად ითვლება, რაც მეტად ღირებულ და მნიშვნელოვან სტატუსს სძენს ამ კონსტრუქტს (Kumar, & Nayak, 2019). კვლევები ცხადყოფს, რომ ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის განცდა, სამუშაოს შესრულების მაღალ დონეს უკავშირდება (Pierce, Jussila, & Cummings, 2009), პოზიტიურად აისახება სამუშაოთი კმაყოფილების განცდაზე (Avey et al., 2009), სამუშაო პროცესებსა და გადამწყვეტილების მიღების აქტივობებში ჩართულობაზე (Mayhew, Ashkanasy, Bramble, & Gardner, 2007); ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის გამომწვევია (Van Dyne & Pierce, 2004, როჭიკაშვილი, 2021); ამასთან, უარყოფითი კავშირი აქვს ორგანიზაციის სანინაალმდეგოდ დევიანტური ქცევის გამოვლენასა და თანამშრომელთა გადინებასთან (Dawkins, Tian, Newman & Martin, 2015).

ჯონ პირსის ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის თეორიის მიხედვით, მესაკუთრეობას სამი ძირითადი მოტივი უდევს საფუძვლად: 1. ქმედითობა, ეფექტურობა; 2. თვითიდენტიფიკაცია; 3. მიკუთვნებულობა (Pierce, & Jussila, 2011). ჩვენი ვარაუდით, ამ მოტივების აღმოცენებას და/ან რეალიზაციას ხელს უწყობს მნიშვნელობის მქონე სამუშაო; ამ კავშირის ფსიქოლოგიური მექანიზმი შეიძლება ასეთი იყოს: განცდა, რომ ღირებულ საქმეს აკეთებს, დასაქმებულის იდენტობას კუთვნილების საგანთან (ამ კონკრეტულ შემთხვევაში ორგანიზაციასთან) კიდევ უფრო მეტად აკავშირებს და აძლიერებს ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის განცდას, ან სულაც ხელს უწყობს მის ფორმირებას.

ლოგიკურია დაშვება, რომ ისეთი გარემო პირობები, რომელიც ინდივიდს შესაძლებლობას აძლევს მნიშვნელოვანი პროცესების მიმდინარეობაზე გავლენა მოახდინოს, აკეთოს მნიშვნელოვანი საქმე, ხელს უწყობს კონტროლის, ეფექტურობისა და ქმედითობის მოთხოვნილების დაკმაყოფილებას, შესაბამისად, ინდივიდი ფსიქოლოგიურად მჭიდროდ უკავშირდება სამიზნეს და მასზე მესაკუთრეობის განცდა უძლიერდება. ამასთან, ამ გზით ის სიმბოლურად წარმოაჩენს თავის თავს, და ეს საქმე და ორგანიზაცია ერთგვარად ინდივიდის თვითობის, მისი იდენტობის გამომხატველი ხდება.

მრავალდონიანი ორგანიზაციული კვლევის შედეგები, ასევე, სამუშაო გარემოს კომპლექსურობა (მასში ერთმანეთზე ზემოქმედი მრავალი სხვადასხვა დონის ფაქტორის არსებობა) გვაფიქრებინებს, რომ ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის განცდის ფორმირებასა და სამუშაოსთვის მნიშვნელობის მინიჭებაზე, ისევე როგორც მათ შორის კავშირზე, ორგანიზაციული გარემო, კონტექსტი ზემოქმედებს – ვვარაუდობთ, რომ ამ ცვლადებს შორის კავშირის შეფასებაში ორგანიზაციულ გარემოს, უფრო ზუსტად კი, ორგანიზაციულ სამართლიანობას განსაკუთრებული როლი ექნება.

ტერმინი „ორგანიზაციული სამართლიანობა“ პირველად გრინბერგის (1987) მიერ იქნა შემუშავებული და აღწერდა თანამშრომლის პირად, სუბიექტურ აღქმებს ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესებისა და გადაწყვეტილების მიღების სამართლიანობის შესახებ. ჩვეულებრივ, ინდივიდები სამართლიანობის შესახებ მსჯელობენ იმის მიხედვით, თუ რა გასცეს მათ და რას იღებენ ისინი ამის სანაცვლოდ. ორგანიზაციულ სამართლიანობას თანამშრომლები აფასებენ შედეგებზე, პროცედურებსა და მმართველ რგოლთან ინტერაქციაზე დაყრდნობით. შესაბამისად, ორგანიზაციული სამართლიანობა ასახავს ინდივიდთა აღქმას იმის შესახებ, თუ რამდენად სამართლიანად ან უსამართლოდ მიმდინარეობს ფორმალური პროცესები და პროცედურები ორგანიზაციაში და რამდენად სამართლიანი ან უსამართლოა ხელმძღვანელობა მათ მიმართ.

მზარდია იმ კვლევების რიცხვი, რომლებიც აჩვენებს სამართლიანობის პოზიტიურ გავლენას თანამშრომელთა შრომით განწყობებზე, შრომით ქცევებსა და, ზოგადად, ორგანიზაციის ეფექტიანობაზე (Cohen-Charash & Spector, 2001; Mengstie, 2020). კვლევები ცხადყოფს, რომ აღქმული ორგანიზაციული სამართლიანობა შრომითი კმაყოფილების, შრომის მოტივაციის, ორგანიზაციული ერთგულების, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევების წინაპირობაა (Bakhshi et al., 2009; Bashshur & Oc, 2015; Cheng et al., 2020; Cohen-Charash & Spector, 2001; Gillet et al., 2013; Harris et al., 2020; Mengstie, 2020; Moliner et al., 2008; Rasheed & Al, 2017). სამართლიანობის საერთაშორისო და ლოკალური კვლევები ცხადყოფს, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობა არის ორგანიზაციაში დევიაციური, ანტაგონისტური ქცევების პრევენციისა და პოზიტიური სამსახურებრივი ქცევების წამახალისებელი ეფექტიანი მექანიზმი (კუტალაძე, წულაია, 2021). ის ამცირებს სამუშაოს გაცდენებსა (აბსენტიზმი) და თანამშრომელთა დენადობას, ხელს უწყობს სამუშაოთი კმაყოფილებას, ორგანიზაციულ ერთგულებას, სამუშაოს შესრულების მაღალ დონეს, სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას და ა. შ. (Bouazzaoui, Wu, Roehrich, Squire, & Roath, 2020). როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ამ კვლევაში ორგანიზაციული სამართლიანობა, მიუხედავად იმისა რომ სამართლიანობის სუბიექტური აღქმები ფასდება, განხილულია როგორც კონტექსტუალური ცვლადი.

შედეგობრივ ცვლადად კვლევაში პროფესიული გადაწვანა შემოტანილი. პროფესიული გადაწვა (burnout) – ფიზიკური, ემოციური და გონებრივი გამოფიტვის მდგომარეობაა, რომელიც განპირობებულია ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში ემოციურად მძიმე, რთულ სიტუაციაში ყოფნით. უსამართლო ორგანიზაციული გარემო, ალბათ ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი და „ემოციურად მძიმე სიტუაციაა“, რომელმაც დასაქმებული გადაწვამდე შეიძლება მიიყვანოს. ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობაც შეიძლება იყოს გადაწვასთან ასოცირებული. თუ საკუთრების ზრდა პოზიტიურ გამოცდილებად აღიქმება, მისი დაკარგვა სიცარიელის, გამოფიტვის განცდას ტოვებს. როდესაც ვკარგავთ იმას, რასაც „ჩვენად“ ვთვლით, უარყოფით ემოციებს განვიცდით. წარსული კვლევების და სოციალური გამოცდილების შეჯამებით ნათელია, რომ საკუთრების განცდას მნიშვნელოვანი ქცევითი, ემოციური და ფსიქოლოგიური შედეგები ახლავს თან (Pierce, Kostova, & Dirks, 2001). კვლევაში გადაწვის კონსტრუქტის შე-

ორგანიზაციული სამართლიანობისა და მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს როლი ფსიქოლოგიური...

მოტანა, საშუალებას გვაძლევს უფრო კომპლექსურად შევხედოთ სამიზნე ცვლადებს შორის ურთიერთმიმართებას.

კვლევის მიზანია ორგანიზაციული სამართლიანობის გავლენის შეფასება მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის აღქმების ფორმირებაზე და მათ ურთიერთკავშირზე. კვლევაში მნიშვნელობის მქონე სამუშაო ნეგატიური ორგანიზაციული შედეგების (მათ, შორის გადანვის) კონტექსტში განხილულია, როგორც ბუფერული, შემაკავებელი ცვლადი. კვლევის კონცეპტუალურ ჩარჩოდ შერჩეულია *სოციალური გაცვლის თეორია*, რომელზეც ინფორმაცია კვლევის შემაჯამებელ ნაწილშია წარმოდგენილი.

კვლევის დიზაინი

წარმოდგენილი კვლევა საჯარო სექტორში ჩატარებული მასშტაბური კვლევის ნაწილია. კვლევა მიზნად ისახავდა ემპირიული მტკიცებულების მოპოვებას იმის თაობაზე, თუ რამდენად უზრუნველყო საჯარო სამსახურის რეფორმამ ადამიანური რესურსის მართვის (HRM) ეფექტიანი, მერიტოკრატიულ პრინციპზე დაფუძნებული სისტემის შექმნა; საჯარო სექტორში ბოლო დროს გაჩენილი „ფსიქოლოგიზაციის“ ტენდენციის შესაბამისად, კვლევაში რამდენიმე მნიშვნელოვანი ორგანიზაციულ-ფსიქოლოგიური კონსტრუქტი შევიტანეთ, რომლითაც, ძირითად ინდიკატორებთან ერთად, ირიბად შეფასდა რეფორმის ეფექტიანობა; ამ კვლევის ფარგლებში მოპოვებული მონაცემებიდან, ჩვენი ინტერესის საგანი ზემოთ აღწერილი ოთხი კონსტრუქტი და მათ შორის არსებული მიმართებების კომპლექსური ანალიზია. სტატიაში ამ კონსტრუქტებს შორის მიმართებები გაანალიზებულია 536 საჯარო მოხელის მონაცემებზე დაყრდნობით.¹

კვლევაში გამოყენებულია მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს შესაფასებელი კითხვარისა (Work as meaning inventory – WAMI) და ჯეიმს ეივისა და მისი კოლეგების (2009) მიერ შემუშავებული ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის კითხვარის (Psychological Ownership Questionnaire) მოდიფიცირებული ვარიანტები²; ორივე კითხვარი ადაპტირებული იყო სამაგისტრო შრომის ფარგლებში³. კვლევაში ორგანიზაციული სამართლიანობა შეფასდა ნიჰოფისა და მურმენის ინსტრუმენტის ასევე ადაპტირებული, შემოკლებული სკალით (Niehoff & Moorman, 1993), გადანვა კი BMS-ის (Malach-Pines, 1988) გამოყენებით. ინსტრუმენტები შინაგანი კონსისტენტურობის მისაღები ხარისხით ხასიათდება (კრონბახის ალფა კოეფიციენტი .8-დან .83-ის ფარგლებში მერყეობს).

მონაცემთა ანალიზის დაწყებამდე შეფასდა თითოეული ინსტრუმენტის ფაქტორული სტრუქტურა, სანდოობა და ფსიქომეტრული პარამეტრები. კვლევაში გამოყენე-

¹ დემოგრაფიული მონაცემები: ქალი – 56%; კაცი – 44%; რესპონდენტთა საშუალო ასაკი: 44 წელი, სტ. გადახრა: 12; შერჩევაში რესპონდენტების უმრავლესობა ბაკალავრისა და მაგისტრის ხარისხს ფლობს (ჯამში 90%).

² გამომდინარე იქედან, რომ წინამდებარე კვლევა დიდი კომპლექსური კვლევის ნაწილია, ეკონომიურობის მიზნით კითხვარების შემოკლებული ვარიანტია გამოყენებული.

³ (1). მ. როჭიკაშვილი (2021); სამაგისტრო ნაშრომი „ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ორგანიზაციული პრედიქტორებისა და შედეგების კვლევა“. ხელმძღვანელი: ი. კუტალაძე (2). ლ. ფარჯიანი (2021); სამაგისტრო ნაშრომი „სამუშაოს ღირებულების აღქმის პრედიქტორები“. ხელმძღვანელი: ი. კუტალაძე.

ბულმა ინსტრუმენტებმა უზრუნველყო პროექტის მიზნებისთვის ვალიდური ინფორმაციის შეგროვება.

კვლევაში ორიგინალი ინსტრუმენტების შემოკლებული ვერსიების გამოყენება, ძირითადი კონსტრუქტების განზომილებების შეფასების საშუალებას არ იძლევა, რაც კვლევის შეზღუდვად შეიძლება მივიჩნიოთ. ამასთან, კვლევა სპეციფიკურად საჯარო სამსახურის წარმომადგენლებზე ჩატარდა, რაც შედეგების განზოგადების თვალსაზრისით გარკვეულ ხარვეზებს შეიცავს. ეს ორი ფაქტორი კვლევის შეზღუდვად შეიძლება ჩაითვალოს, მიუხედავად იმისა, რომ ორივე მათგანს კვლევის ფარგლებში რაციონალური წინაპირობა ჰქონდა.

კვლევის შედეგები

მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და ფსიქოლოგიურ მესაკუთრეობას შორის კავშირი სუბიექტურად აღქმულ სამართლიან და უსამართლო ორგანიზაციულ გარემოში

კვლევის ძირითადი სამიზნე ცვლადების – მნიშვნელობის მქონე სამუშაო და ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა – ურთიერთმიმართება შეფასდა ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმების კონტექსტში. პირველ რიგში, ძირითად კონსტრუქტებს შორის კორელაცია შეფასდა. როგორც თანდართული ცხრილიდან ჩანს, მათ შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირებია.

ცხრილი 1. აღწერითი სტატისტიკა და კორელაციური მიმართებები

	საშუალო	სტ. გადახრა	1	2	3
1. ორგანიზაციული სამართლიანობა	39.97	7.783			
2. მნიშვნელობის მქონე სამუშაო	4.30	.695	.408**		
3. ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა	4.38	.685	.435**	.698**	
4. გადანვა	7.24	3.057	-.441**	-.476**	-.486**

** – მიმართება სტატისტიკურად არსებითია 0.01 დონეზე

წრფივი რეგრესიით შეფასდა ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ფორმირებაში ორგანიზაციული სამართლიანობის როლი. ორგანიზაციული სამართლიანობა ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ქულათა ვარიაციის 19%-ს ხსნის ($R^2 = .19$, $F(1, 534) = 124.4$, $p < .01$). ორგანიზაციული სამართლიანობის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა საშუალოდ ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის 0.44 სტანდარტული ერთეულით მატებასთან ასოცირდება ($\beta = .44$, $p < .01$).

მრავლობითი წრფივი რეგრესიით შეფასდა მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და ორგანიზაციული სამართლიანობის როლი ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ფორმი-

ორგანიზაციული სამართლიანობისა და მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს როლი ფსიქოლოგიური...

რებაში. ანალიზმა გამოკვეთა **მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს დომინანტური როლი ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ფორმირებაში**. ორივე ფაქტორი ერთად (მნიშვნელობის მქონე სამუშაო და ორგანიზაციული სამართლიანობა) ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ქულათა ვარიაციის 51.5%-ს ხსნის ($R^2 = 0.515$, $F(2, 534) = 282.730$, $p < 0.001$). თუმცა ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ფორმირებაში მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს როლი განსაკუთრებულია ($\beta = 0.63$, $p < 0.001$). მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა საშუალოდ ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის 0.63 სტანდარტული ერთეულით მატებასთან ასოცირდება. ორგანიზაციული სამართლიანობის ეფექტი შედარებით სუსტი, თუმცა სტატისტიკურად არსებითია ($\beta = 0.18$, $p < 0.01$).

მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის კავშირში ორგანიზაციული სამართლიანობის (კონტექსტუალური ცვლადი) როლის შესაფასებლად მარტივი მოდერაციული მოდელი იქნა გამოყენებული. ორგანიზაციულ სამართლიანობის **მოდერაციული ეფექტის** შეფასების შედეგად აღმოჩნდა, რომ დასაქმებულთა აღქმა იმის შესახებ, რომ სამუშაო ადგილზე მათი ქმედებები ღირებული და სასარგებლოა და ისინი საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვან საქმეს აკეთებენ (მნიშვნელობის მქონე სამუშაო), უსამართლო ორგანიზაციულ გარემოშიც კი მოქმედებს, როგორც ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის მაფორმირებელი და/ან წამახალისებელი ფაქტორი. აქვე აღვნიშნავთ, რომ ამ და ყველა ქვემოთ განხილულ შემთხვევაში ვიყენებთ ე. წ. კვაზი მოდერატორს, რადგან ყველა მოდერატორი ცვლადი კორელაციაში დამოკიდებულ ცვლადთან.

ცხრილი 2. მარტივი მოდერაციული მოდელი: ორგანიზაციული სამართლიანობა, როგორც მოდერატორი მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და ფსიქოლოგიურ მესაკუთრეობას შორის კავშირში

დამოკიდებული ცვლადი: ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა					
$R^2=.52$, $F(3, 532)=193.362$, $p<.001$					
ცვლადები	B	SE	T	P	95% CI
პრედიქტორი (პირდაპირი ეფექტი): მნიშვნელობის მქონე სამუშაო	.946	.124	7.64	.000	[.70, 1.189]
მოდერატორი: ორგანიზაციული სამართლიანობა	.054	.014	3.81	.000	[.026, .083]
ინტერაქციის ცვლადი: ორგანიზაციული სამართლიანობა და მნიშვნელობის მქონე სამუშაო	-.009	.003	-2.76	.05	[-.015, .003]
<i>A. F. Hayes პროგრამა PROCESS, მოდელი №1; (N=536)</i>					

ორგანიზაციული სამართლიანობის ყველა დონეზე მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს პოზიტიური ეფექტი აქვს ფსიქოლოგიურ მესაკუთრეობაზე. განცდა, რომ ღირებულ საქმეს აკეთებ, „აკომპენსირებს“ უსამართლო ორგანიზაციული გარემოს ნეგა-

ტიურ გავლენას დასაქმებულთა ფსიქოლოგიურ მესაკუთრეობაზე (ბუფერული მოდერაცია). სამართლიან ორგანიზაციულ გარემოში კი მნიშვნელობის მქონე სამუშაო აძლიერებს ორგანიზაციული სამართლიანობის პოზიტიურ ეფექტს ფსიქოლოგიურ მესაკუთრეობაზე (გამაძლიერებელი მოდერაცია).

კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ რაც უფრო სამართლიანია ორგანიზაციული გარემო, მით უფრო მაღალია ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ფორმირების შანსი. ვარაუდი, რომ ორგანიზაციული სამართლიანობა (კონტექსტუალური ცვლადი) გავლენას ახდენს ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობისა და მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს კავშირზეც, არ დადასტურდა. კვლევის მიგნებად შეიძლება ჩაითვალოს ის ფაქტი, რომ მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს პირობებში შედარებით სუსტია გარემოს ისეთი მნიშვნელოვანი მახასიათებლის ეფექტი, როგორცაა ორგანიზაციული სამართლიანობა. ამაზე მეტყველებს მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს მოდერაციული, „მაკომპენსირებელი“ ეფექტიც ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და ფსიქოლოგიურ მესაკუთრეობას შორის კავშირში. თუ გავისხენებთ, რომ მნიშვნელობის მქონე სამუშაო, როგორც კონცეფცია, ცხოვრებისეულ მნიშვნელობასთან, არსებობის მიზანთანაა დაკავშირებული, ეს შედეგი ალბათ გასაკვირი არ უნდა იყოს.

ორგანიზაციული სამართლიანობა, მნიშვნელობის მქონე სამუშაო, ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა და გადანვა

მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და ფსიქოლოგიურ მესაკუთრეობასთან შედარებით, ორგანიზაციულ სამართლიანობას დომინანტური როლი არ აღმოაჩნდა პროფესიული გადანვის ფორმირებაში. ჩვენი ვარაუდი ამ მისი დომინანტური როლის შესახებ, ეყრდნობოდა კვლევის შედეგებს, რომლებიც ცხადყოფს ორგანიზაციული სამართლიანობის კრიტიკულ როლს შრომითი განწყობებისა და ქცევების პროგნოზირებაში (Choi, Sungjoo, 2011). აღმოჩნდა, რომ უშინაარსო, რუტინულ სამუშაოს (მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს საპირისპიროდ) და ორგანიზაციისაგან გაუცხოებას (ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის საპირისპიროდ) ისეთივე კონტრიბუცია აქვს პროფესიული გადანვის ფორმირებაში, როგორც ორგანიზაციული სამართლიანობის ფუნდამენტურ ცვლადს.

მნიშვნელობის მქონე სამუშაო, ორგანიზაციული სამართლიანობა და ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა გადანვის ქულათა ვარიაციის 32%-ს ხსნის ($R^2 = 32.4\%$, $F(3,532) = 85.087$, $p < 0.001$). მნიშვნელობის მქონე სამუშაო, ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა და ორგანიზაციული სამართლიანობა ასოცირდება პროფესიული გადანვის ნაკლებ რისკებთან და პირიქით.

მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა საშუალოდ გადანვის 0.124 სტანდარტული ერთეულით კლებასთან ასოცირდება ($\beta = -0.214$, $p < 0.01$); ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა საშუალოდ გადანვის 0.225 სტანდარტული ერთეულით კლებასთან ასოცირდება ($\beta = -0.225$, $p < 0.01$); ეს ორგანიზაციული სამართლიანობის ეფექტზე ოდნავ მეტია ($\beta = -0.256$, $p < 0.01$); თუმცა, სამიზნე ცვლადებთან შედარებით, მისი, როგორც კონტექსტუალური ფაქტორის, დომინაცია გადანვის ქულათა ვარიაციის ახსნაში არ იკვეთება.

კვლევაში ჩართული ცვლადების კომპლექსური ანალიზი: მედიაციური და მოდერაციული მედიაციის მოდელი

სამიზნე ცვლადთა შორის არსებული კავშირების უფრო კომპლექსური ანალიზისთვის მედიაციური და მოდერაციული მედიაციის მოდელებიც შეფასდა.

მედიაციური ანალიზი შემდეგი ცვლადების ჩართულობით გაკეთდა: მნიშვნელობის მქონე სამუშაო (პრედიქტორი), გადანვა (დამოკიდებული ცვლადი), ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა (მედიატორი). დადასტურდა, რომ სამუშაოს მნიშვნელობის სუბიექტურ აღქმასა და გადანვას შორის კავშირი გაშუალებულია ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ცვლადით (ნაწილობრივი მედიაცია).

ეს შედეგი ასე შეიძლება ინტერპრეტირდეს:

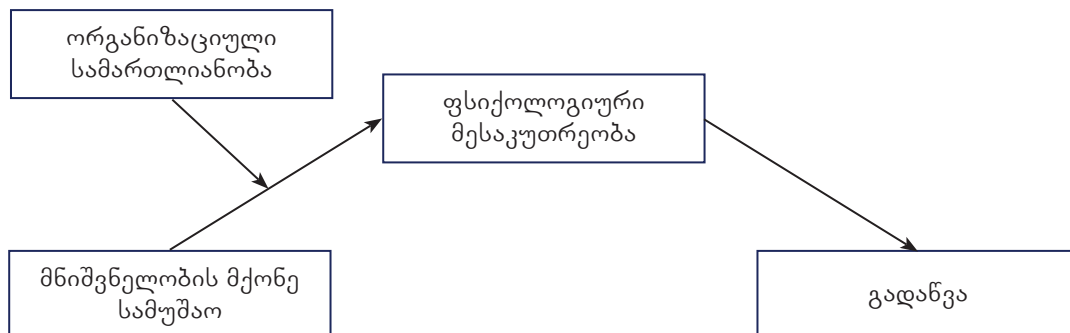
- დასაქმებულს, განცდა რომ უმნიშვნელო, ნაკლებად ღირებულ სამუშაოს ასრულებს, ხელს უშლის მას, რომ ორგანიზაცია საკუთარი იდენტობის ნაწილად აღიქვას და მისდამი მესაკუთრეობის განცდა დაეუფლოს. ეს გარემოება, პირიქით, ორგანიზაციისაგან გარკვეულ ფსიქოლოგიურ გაუცხოებას იწვევს, რაც საბოლოო ჯამში, გადანვის წინაპირობა შეიძლება გახდეს.
- ამის საპირისპიროდ, დასაქმებულის აღქმა, რომ ღირებულ, მნიშვნელოვან სამუშაოს ასრულებს ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ფორმირებას უწყობს ხელს, რაც თავის მხრივ, ამცირებს გადანვის რისკს.

ცხრილი 3. მარტივი მედიაციური მოდელი: ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა, როგორც მედიატორი მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და გადანვას შორის კავშირში

დამოკიდებული ცვლადი: გადანვა					
$R^2 = .27, F(2, 533) = 99.810, p < .001$					
ცვლადები	B	SE	T	p	95% CI
<i>პრედიქტორი (პირდაპირი ეფექტი): მნიშვნელობის მქონე სამუშაო</i>	-1.17	.227	-5.15	.000	[-1.62, -.72]
<i>მედიატორი: ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა</i>	-1.34	.23	-5.82	.000	[-1.79, -.89]
<i>ირიბი ეფექტი</i>	Effect1	BootSE			Boot 95%CI
<i>ირიბი ეფექტი: მნიშვნელობის მქონე სამუშაო → ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა → გადანვა</i>	-.21	.04			[-.29, -.13]
A. F. Hayes პროგრამა PROCESS, მოდელი №7; (N=536)					

დადასტურდა **მოდერაციული მედიაციის** მოდელიც. ამ მოდელში პრედიქტორი ცვლადი მნიშვნელობის მქონე სამუშაოა, დამოკიდებული ცვლადი კი გადანვა. ამ ცვლადებს შორის კავშირი ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობითაა გაშუალებული; მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და ფსიქოლოგიურ მესაკუთრეობას შორის კავშირში კი მოდერატორი – ორგანიზაციული სამართლიანობაა.

გამოსახულება 1. მოდერაციული მედიაციის მოდელი: ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა, როგორც მედიატორი მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და გადანვას შორის კავშირში, რომელიც მოდერირებულია ორგანიზაციული სამართლიანობით



ცხრილი 4. მოდერაციული მედიაციის მოდელი

დამოკიდებული ცვლადი: გადანვა					
R^2 მოდერაციული მედიაცია = .30, $F(2, 533)=115, p<.001$					
ცვლადები	B	SE	T	p	95% CI
პრედიქტორი (პირდაპირი ეფექტი): მნიშვნელობის მქონე სამუშაო	-.17	.22	-5.15	.000	[-.61, -.72]
მედიატორი: ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა	-1.34	.23	-5.81	.000	[-1.79, -.89]
ირიბი ეფექტი: მნიშვნელობის მქონე სამუშაო (ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა/გადანვა)	Effect ²	BootSE			Boot 95%CI
ორგანიზაციული სამართლიანობა: დაბალი	-.88	.18			[-1.2, -.53]
ორგანიზაციული სამართლიანობა: საშუალო	-.78	.15			[-1.07, -.49]
ორგანიზაციული სამართლიანობა: მაღალი	-.69	.14			[-.97, -.42]
მედიაციური მოდერაციის ინდექსი	Index	BootSE			Boot 95%CI
	.012	.0078			[.0004, .0304]
დამოკიდებული ცვლადი: ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა					
პრედიქტორი: მნიშვნელობის მქონე სამუშაო	.95	.12	7.6	.000	[.70, 1.2]
მოდერატორი: ორგანიზაციული სამართლიანობა	.05	.01	3.8	.000	[.03, .08]
ინტერაქციის ცვლადი: მნიშვნელობის მქონე სამუშაო და ორგანიზაციული სამართლიანობა	-.009	.033	-2.76	.000	[-.02, -.003]

A. F. Hayes პროგრამა PROCESS, მოდელი №7; (N=536)

ორგანიზაციული სამართლიანობისა და მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს როლი ფსიქოლოგიური...

სამიზნე ცვლადების ეს კონფიგურაცია მოდერაციული მედიაციის ანალიზის საფუძველზე ასეთ საერთო სურათს იძლევა:

- ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის აღქმა დამოკიდებულია ორგანიზაციული სამართლიანობის და მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს სუბიექტური აღქმების ინტერაქციაზე;
- სამართლიან ორგანიზაციულ გარემოში არსებითად იზრდება ორგანიზაციის მიმართ ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ჩამოყალიბების ალბათობა; ამასთან, მესაკუთრეობის განცდით გამოწვეული პოზიტიური ემოციები გადაწვის რისკს ამცირებს;
- მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს პოზიტიური ეფექტი უსამართლო ორგანიზაციულ გარემოშიც აქვს. თუ დასაქმებული მიიჩნევს, რომ ღირებულ სამუშაოს ასრულებს, უსამართლო ორგანიზაციული გარემოს უარყოფითი გავლენა ფსიქოლოგიურ მესაკუთრეობაზე სუსტდება; შესაბამისად, მცირდება გადაწვის რისკიც. ამასთან, რუტინული სამუშაო, განცდა რომ ღირებულს არაფერს აკეთებ, აფერხებს ორგანიზაციის მიმართ ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ფორმირებას. ორგანიზაციისაგან გაუცხოება (ორგანიზაციის მიმართ კუთვნილების, მესაკუთრეობის განცდის არქონა) გადაწვის რისკს ზრდის.

დისკუსია

კვლევის შედეგების ინტერპრეტაციისთვის შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში ერთ-ერთ ყველაზე გავლენიან პარადიგმასა და ორგანიზაციულ კვლევებში ფართოდ გამოყენებულ კონცეპტუალურ ჩარჩოს¹ – სოციალური გაცვლის თეორიას – ვეყრდნობით; ეს თეორია გვეხმარება იმის გაგებაში, როგორ აყალიბებს და ავითარებს რესურსების გაცვლით პოტენციურად „მაღალი ხარისხის“ ურთიერთობას ორი მხარე – ორგანიზაცია და დასაქმებული.

ორგანიზაციული ქცევის ყველაზე მნიშვნელოვანი თემები – სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა (Organ, 1994), ორგანიზაციული ვალდებულება (Bishop, Scott, & Burroughs, 2000), ორგანიზაციული მხარდაჭერა (Ladd & Henry, 2000) და ორგანიზაციული სამართლიანობა (Tepper & Taylor, 2003) – ფართოდაა შესწავლილი ამ კონცეპტუალური მოდელის გამოყენებით; ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმების კვლევათა ერთ-ერთი ბოლო მეტაანალიზი მიუთითებს, რომ სოციალური გაცვლის თეორიის ცვლადები – ნდობა, ორგანიზაციული ვალდებულება, აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა და ლიდერი-წევრის გაცვლა – მნიშვნელოვანია ორგანიზაციული სამართლიანობის პოზიტიური აღქმების, ამოცანის შესრულების მაღალი ხარისხისა (performance) და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებისთვის (Colquitt et al., 2013). სოციალური გაცვლის კონცეპტუალური მოდელი გამოყენებულია ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის კვლევებშიც, მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს არსი კი სოციალური გაცვლის პერსპექტივიდან თითქმის არ არის შესწავლილი. ამის მცდელობა ამ კვლევაშია წარმოდგენილი.

¹ Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>

სოციალური გაცვლა ორ ან მეტ მხარეს შორის თანმიმდევრული ტრანზაქციების სერიაა (Mitchell, Cropanzano, & Quisenberry, 2012), როდესაც ერთი მხარის ქმედებას მეორე მხარის ანალოგიური პასუხი მოსდევს (Cooper-Thomas, 2018). ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობა, დიდწილად სწორედ ასეთი სოციალური გაცვლის შედეგია. ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესებისა და გადაწყვეტილების მიღების პრაქტიკის სამართლიანობა ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ფორმირებას უწყობს ხელს. ეს არის პოზიტიური გაცვლა – სამართლიან ორგანიზაციულ გარემოს, დასაქმებულები ფსიქოლოგიური მესაკუთრებით პასუხობენ, უსამართლო გარემოში კი ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ფორმირების ალბათობა იკლებს. წინამდებარე კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეიძლება ითქვას, რომ სამართლიანი ორგანიზაციული გარემოსა და „აზრიანი“ სამუშაო დიზაინის შეთავაზება, ორგანიზაციის მხრიდან მნიშვნელოვანი „ინვესტირებაა“, რასაც დასაქმებული ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობით პასუხობს. თავის მხრივ, მესაკუთრეობის მაღალი განცდა ქმნის მჭიდრო, ოჯახის მსგავს დინამიკას ორგანიზაციის წევრებს შორის, შედეგად, დასაქმებულები უფრო დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ თავიანთ სამუშაოს (Steger, 2017).

სოციალური გაცვლის პრინციპით აიხსნება ორგანიზაციულ სამართლიანობა-სა და ფსიქოლოგიურ მესაკუთრეობას შორის კავშირი. თუმცა, მნიშვნელოვანია გავვერკვეთ, რა ფსიქოლოგიური მექანიზმებით შეიძლება აიხსნას ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის აღქმის ფორმირებაში, მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს დომინანტური როლი ისეთ ფუნდამენტურ ორგანიზაციულ ცვლადთან მიმართებით, როგორცაა სამართლიანობა. მნიშვნელობის ძიება ადამიანის ერთ-ერთი ძირეული მოტივია (Frankl, 1984); მნიშვნელობის მქონე სამუშაო, როგორც კონცეფცია, ფილოსოფიური პრინციპებიდან წარმოიშვა და, ზოგადად, ცხოვრებისეულ მნიშვნელობასთან, არსებობის მიზანთანაა დაკავშირებული. ცხოვრების მნიშვნელობის ძიებისკენ სწრაფვაში სამუშაოს მნიშვნელოვანი როლი აქვს (Frankl, 1984). მნიშვნელობის მქონე სამუშაო პროფესიულ გარემოში, და, მთლიანად ცხოვრებაში, ჰარმონიისა და სისრულის განცდის, ცხოვრების საზრისის ფორმირების არსებითი წინაპირობაა. ამით აიხსნება ის ფაქტი, რომ დასაქმებულთათვის „აზრიანი“, მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს შეთავაზებას უფრო ძლიერი პოზიტიური ეფექტი აქვს, ვიდრე ორგანიზაციულ სამართლიანობას, კონტექსტუალურ ფაქტორს. რაც უფრო მნიშვნელოვანი, ღირებული მოტივების რეალიზების შესაძლებლობა ეძლევა დასაქმებულს ორგანიზაციაში¹, მით უფრო მნიშვნელოვანია პოზიტიური ეფექტი, რომელსაც ორგანიზაცია სანაცვლოდ იღებს.

სოციალური გაცვლის პრინციპი მოქმედებს გადაწვასთან მიმართებითაც. ორგანიზაციული სამართლიანობითა და მნიშვნელობის მქონე სამუშაოთი გამოწვეული „საკუთრების ზრდა“ (სოციალური გაცვლა) პოზიტიურ გამოცდილებად აღიქმება, ხოლო „საკუთრების“ დაკარგვა ნეგატიური, გამოფიტვის, სიცარიელის განცდას ტოვებს, რითაც აიხსნება გადაწვის ქულათა ვარიაციაში ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის პრედიქტული როლი.

¹ სამუშაოს დომინანტურ როლს სხვადასხვა სახის კონტექსტუალურ, გარემო ფაქტორებთან შედარებით ადასტურებს ჰერცბერგის თეორიაც.

ორგანიზაციული სამართლიანობისა და მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს როლი ფსიქოლოგიური...

დაბოლოს, მოკლედ მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და ფსიქოლოგიურ მესაკუთრეობას შორის არსებული კავშირის ფსიქოლოგიურ მექანიზმზეც შევჩერდებით. როდესაც დასაქმებული ცხადად, მკაფიოდ ხედავს იმ საქმის მნიშვნელობას, რომელსაც ის აკეთებს ორგანიზაციაში, მისი ქმედითობის, ეფექტურობის მოტივის (ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ერთ-ერთი ძირითადი მოტივი) რეალიზება ხდება. ამასთან, განცდა, რომ ღირებულ საქმეს აკეთებს, დასაქმებულის იდენტობას კუთვნილების საგანთან (ამ კონკრეტულ შემთხვევაში ორგანიზაციასთან) კიდევ უფრო მეტად აკავშირებს. სავარაუდოდ, სწორედ **ქმედითობა/თვითეფექტიანობა, თვითიდენტურობა არის ის დომინანტური მექანიზმები**, რომლითაც მნიშვნელობის მქონე სამუშაო ორგანიზაციის მიმართ ფსიქოლოგიური მესაკუთრეობის ფორმირებას უწყობს ხელს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- Avey, James & Luthans, Fred & Jensen, Susan. (2009). Psychological Capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*. 48. 677-693. 10.1002/hrm.20294.
- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., & McCarty, R. J. (2015). Meaningful Work as a Moderator of the Relation Between Work Stress and Meaning in Life. *Journal of Career Assessment*, 1-12.
- Ba khshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145>
- Bashshur, M. R., & Oc, B. (2015). When Voice Matters: A Multilevel Review of the Impact of Voice in Organizations. *Journal of Management*, 41(5), 1530–1554. <https://doi.org/10.1177/0149206314558302>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2012). The Theory of Purposeful Work Behavior: The Role of Personality, Higher-Order Goals, and Job Characteristics. *Academy of Management Review*, 1-52.
- Bishop, J. W., Scott, K. D., & Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*, 26(6), 1113–1132. HYPERLINK "<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/014920630002600603>" \t "_blank" <https://doi.org/10.1177/014920630002600603>
- Bouazzaoui, M., Wu, H-J., Roehrich, J., Squire, B., & Roath, T. (2020). Justice in inter-organizational relationships: A literature review and future research agenda. *Industrial Marketing Management*, 87, 128-137. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.02.003>
- Campbell Pickford, Helen and Joy, Genevieve and Roll, Kate, Psychological Ownership: Effects and Applications (October 20, 2016). *Saïd Business School WP 2016-32*, Available at SSRN: HYPERLINK "<https://ssrn.com/abstract=2893092>" \t "_blank" <https://ssrn.com/abstract=2893092> or HYPERLINK "<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2893092>" \t "_blank" <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2893092>
- Cheng, Y., Nudelman, G., Otto, K., & Ma, J. (2020). Belief in a Just World and Employee Voice Behavior: The Mediating Roles of Perceived Efficacy and Risk. *Journal of Psychology*:

- Interdisciplinary and Applied*, 154(2), 129–143.
<https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1670126>
- Choi, Sungjoo. (2011). Organizational Justice and Employee Work Attitudes: The Federal Case. *American Review of Public Administration – AMER REV PUBLIC ADM.* 41.185-204.
<https://doi.org/10.1177/0275074010373275>.
- Cooper-Thomas, H. D., & Morrison, R. L. (2018). Give and take: Needed updates to social exchange theory. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 11(3), 493–498. <https://doi.org/10.1017/iop.2018.101>
- 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., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. HYPERLINK “<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0149206305279602>”\t“_blank” <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Devivere, B. v. (2018). *Meaningful Work: Viktor Frankl's Legacy for the 21st Century*. Frankfurt: Springer International Publishing AG.
- Dittmar, H. (1992). *The social psychology of material possessions: To have is to be*. New York: St. Martin's Press.
- Etzioni, A. (1991). The socio-economics of property. *Journal of Social Behavior and Personality*(6 (Special issue)), 465-468.
- Frankl, V. E. (1984) *Man's Search for Meaning: An Introduction to Logotherapy*. New York: Simon & Schuster.
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M., & Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560–2571.
<https://doi.org/10.1111/jan.12144>
- Harris, C. M., Lavelle, J. J., & McMahan, G. C. (2020). The effects of internal and external sources of justice on employee turnover intention and organizational citizenship behavior toward clients and workgroup members. *International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2141–2164. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1441163>
- James, W. (1890). *The Principles of Psychology*. New York: Holt. HYPERLINK “<https://www.emerald.com/insight/search?q=Jitender%20Kumar>”\o “Jitender Kumar” Kumar, J. and HYPERLINK “<https://www.emerald.com/insight/search?q=Jogendra%20Kumar%20Nayak>”\o “Jogendra Kumar Nayak” Nayak, J.K. (2019), “Brand engagement without brand ownership: a case of non-brand owner community members”, HYPERLINK “<https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1061-0421>” *Journal of Product & Brand Management*, Vol. 28 No. 2, pp. 216-230. HYPERLINK “[140](https://doi.org/10.1108/JPBM-04-</p></div><div data-bbox=)

2018-1840” ო “DOI: <https://doi.org/10.1108/JPBM-04-2018-1840>”

<https://doi.org/10.1108/JPBM-04-2018-1840>

- Ladd, D., & Henry, R. A. (2000). Helping coworkers and helping the organization: The role of support perceptions, exchange ideology, and conscientiousness. *Journal of Applied Social Psychology, 30*(10), 2028–2049. HYPERLINK “<https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02422.x>”\t “_blank” <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02422.x>
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale. *Group & Organization Management, 655*-685.
- Martela F and Pessi AB (2018) Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Front. Psychol. 9*:363. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00363
- Malach-Pines, A. (2005). The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management, 12*(1), 78–88. HYPERLINK “<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1072-5245.12.1.78>”\t “_blank” <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of Social Psychology, 147*(5), 477–500. HYPERLINK “<https://psycnet.apa.org/doi/10.3200/SOCP.147.5.477-500>”\t “_blank” <https://doi.org/10.3200/SOCP.147.5.477-500>
- Mitchell, M. S., Cropanzano, R. S., & Quisenberry, D. M. (2012). Social exchange theory, exchange resources, and interpersonal relationships: A modest resolution of theoretical difficulties. In K. Törnblom & A. Kazemi (Eds.), *Handbook of social resource theory: Theoretical extensions, empirical insights, and social applications* (pp. 99–118). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4175-5_6
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC Psychology, 8*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-0387-8>
- 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>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal, 36*(3), 527–556. <https://doi.org/10.5465/256591>
- Organ, D. W. (1994). Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management, 20*(2), 465–478. <https://doi.org/10.1177/014920639402000208>
- ADDIN Mendeley Bibliography CSL_BIBLIOGRAPHY Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *The Academy of Management Review, 26*(2), 298-310. <https://doi.org/10.2307/259124>
- Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational*

- Behavior, 30(4), 477–496. HYPERLINK “<https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.550>”
\t “_blank” <https://doi.org/10.1002/job.550>
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application. Edward Elgar Publishing. HYPERLINK “<https://psycnet.apa.org/doi/10.4337/9780857934451>” \t “_blank”
<https://doi.org/10.4337/9780857934451>
- Rasheed, H., & Al, A. (2017). The Impact of Organizational Justice on Job Loyalty and Behavioral Corruption in Jordanian Business Organizations: An Applied Study. *International Review of Management and Business Research*, 6(3), 949–965.
- Rosso, B. D. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Elsevier*, 91-127.
- Saeed, Arfa & Syed, Nida & Farrukh, Muhammad & Rabbi, Faria. (2015). The impact of organizational Justice on job burnout. 2. 519-522.
- Sartre, J.-P. (1969). *Being and nothingness: A phenomenological essay on ontology*. New York: Philosophical Library.
- Savvides, E., & Stavrou, E. (2020). Purpose, Meaning, Joy, and Fulfilment. In S. Dhiman, *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (pp. 1-27). Burbank: Palgrave Macmillan, Cham.
- Simonet, D. V., & Castille, C. M. (2020). The search for meaningful work: A network analysis of personality and the job characteristics model. *ELSEVIER*, 1-9.
- Steger, M. F. (2017). Creating Meaning and Purpose at Work. In L. G. Oades, M. F. Steger, A. D. Fave, & J. Passmore, *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (pp. 60-81). Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Tepper, B. J., & Taylor, E. C. (2003). Relationships among supervisors’ and subordinates’ procedural justice perceptions and organizational citizenship behaviors. *Academy of Management Journal*, 46(1), 97–105. HYPERLINK “<https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/30040679>” \t “_blank” <https://doi.org/10.2307/30040679>
- Van Dyne, Linn & Pierce, Jon. (2004). Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 25. 439 – 459.
<https://doi.org/10.1002/job.249>.
- Weston, S. J., Hill, P. L., & Cardador, T. M. (2020). Working toward a purpose: Examining the cross-sectional and longitudinal effects of work characteristics on sense of purpose. 1-14.
- კუტალაძე, ი., წულაია, ნ., (2021). სამართლიანობა, თანამშრომლის ხმა და ანტაგონისტური ქცევები ორგანიზაციაში, *ქართული ფსიქოლოგიური ჟურნალი*, ტ. 3., ნომერი 1, 57-71, ISSN 26679027