

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINĖS GEROVĖS FAKULTETO
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

LINA JUOZAPAVIČIŪTĖ
VERSLO PSICHOLOGIJA

PSICHOLOGINĖS GEROVĖS SĄSAJOS SU SUVOKIAMU ORGANIZACINIŲ TEISINGUMU
PRIVATAUS IR VIEŠOJO SEKTORIAUS ORGANIZACIJOSE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė -
prof. dr. Rita Žukauskienė

Vilnius, 2016

TURINYS

PRATARMĖ	3
1. Teorinė psichologinės gerovės ir suvokiamo organizacinio teisingumo sąsajų analizė	5
1.1. Suvokiamo organizacinio teisingumo samprata.....	5
1.1.1. Suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijos	6
1.1.2. Suvokiamo organizacinio teisingumo skirtumai lyties atžvilgiu	9
1.1.3. Suvokiamo organizacinio teisingumo skirtumai pagal organizacijos rūšį.....	11
1.1.4. Organizacinio teisingumo sąsajos su psichologiniais darbo veiksniais.....	12
1.2. Psichologinės gerovės samprata.....	14
1.2.1. Gerovės skirstymas	15
1.2.2. Ryff psichologinės gerovės tipologija	16
1.2.3. Veiksniai, turintys sąsajų su darbuotojų psichologine gerove.....	16
1.2.4. Psichologinės gerovės skirtumai lyties atžvilgiu	17
1.3. Psichologinės gerovės ir suvokiamo organizacinio teisingumo sąsajos	17
1.4. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai	20
2. METODIKA	22
2.1. Tyrimo dalyviai	22
2.2. Tyrimo metodikos.....	22
2.3. Tyrimo eiga.....	24
2.4. Statistinės analizės metodai.....	25
3. REZULTATAI	27
3.1. Pagrindinių skalių aprašomoji statistika.....	27
3.2. Suvokiamo organizacinio teisingumo palyginimas pagal organizacijos sektorių	28
3.3. Suvokiamo organizacinio teisingumo palyginimas pagal lytį	31
3.4. Suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės sąsajos	32
3.5. Suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės prognostiniai ryšiai	34
4. RESULTATŲ APTARIMAS.....	38
4.1. Tyrimo ribotumai.....	40
4.2. Nuorodos tolimesniems tyrimams.....	41
5. IŠVADOS	42
LITERATŪRA.....	43
SANTRAUKA	48
SUMMARY	49

PRATARMĖ

Organizacijai vienas svarbiausių tikslų yra efektyvumas ir ilgalaikė sėkmė, todėl daugybė specialistų ieško veiksmų, galinčių tai užtikrinti (Garg, Rastogi ir Paul, 2014). Buvo pastebėta, kad organizacijų veikla priklauso nuo darbuotojų bei jų psichologinės gerovės (Bagheri, Zarei ir Amighi, 2011, cit. pagal Garg ir kt., 2014). Tyrimų metu nustatyta, kad darbuotojų gerovė teigiamai siejasi pasitenkinimu darbu (Narainsamy ir Westhuizen, 2013; Wright, Cropanzano ir Bonett, 2007), produktyvumu (Wright ir kt., 2007), išipareigojimu organizacijai (Narainsamy ir Westhuizen, 2013). O darbuotojų žemas patiriamas psichologinės gerovės lygis siejasi su jaučiamu distresu (Joshi, 2010; Narainsamy ir Westhuizen, 2013), perdegimu (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001; Narainsamy ir Westhuizen, 2013), todėl gali būti vertinga organizacijose skirti didesnę dėmesį darbuotojų psichologinei gerovei. Dėl išvardintų priežasčių, organizacijos kuria įvairias metodikas bei ieško veiksmų, padedančių nustatyti ir pagerinti darbuotojų gerovę (Kunz, 2011, cit. pagal Garg ir kt., 2014). Mokslininkų (Garg ir kt., 2014) buvo atrasta, kad vienas iš tokių veiksmų gali būti suvokiamas organizacinis teisingumas.

Suvokiamas organizacinis teisingumas apibrėžiamas kaip bendras suvokimas, ar organizacijoje vykstantys procesai yra teisingi (Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012). Teisingumas imtas organizacijose tirti J. S. Adams (1965) darbuose, o vartojimas vis sparčiau auga (Rani, Garg ir Rastogi, 2012). Visų pirma buvo pastebėta, kad asmenys yra linkę vertinti skirtumą tarp savo įdėto indėlio ir sulauktų rezultatų (Adams, 1965). Vėliau buvo iškelta problema dėl darbuotojų suvokiamo išteklių bei rezultatų paskirstymo (Thibaut ir Walker, 1975). Galiausiai atkreiptas dėmesys į tai, kaip vadovai elgiasi su savo darbuotojais bei ar organizacijoje adekvačiai dalijamasi informacija (Greenberg, 1990). Nustatyta, kad „teisinga aplinka“ susijusi organizacijų pelningumu (Greenberg, 1990), geresne darbuotojų emocine ir fizine sveikata, didesniu darbuotojų pasitenkinimu darbu ir visa organizacija, su produktyvumu, mažesniu perdegimo lygiu bei patiriamu stresu ir apskritai darbuotojams padeda tapti pilnai funkcionuojančia asmenybe asmeniniame ir profesiniame gyvenime (Lawson, Noblet ir Rodwell, 2009). Taip pat nustatyta, kad pastebimi suvokiamo organizacinio teisingumo skirtumai, priklausomai nuo organizacijos tipo.

Vis dėlto šis konstruktas bei jo sąsajos su kitais elementais darbo aplinkoje nėra galutinai ištirti (Lawson ir kt., 2009), pavyzdžiui, mažai kreipiamas dėmesys į tai, kaip suvokiamas organizacinis teisingumas siejasi su psichologine gerove bei kokią jai daro įtaką (Garg ir kt., 2014; Lawson ir kt., 2009; Rani ir kt., 2012). Lietuvoje suvokiamas organizacinis teisingumas nagrinėjamas plačiau

justicijoje arba vadybininkų darbuose (Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012) ir nebuvo aptikta darbų, nagrinėjančių sąsajas su psichologine gerove. Taigi atliktas tyrimas papildė mokslinę literatūrą apie šių konstrukto sąsajas ir apie suvokiamo organizacinio teisingumo, reliatyviai naujai, išskirtas dimensijas – tarpasmeninį ir informacinį teisingumą, kurios iki šiol negausiai aptartos literatūroje. Taip pat svarbu, kad Lietuvoje tai yra vienas iš pirmųjų bandymų pritaikyti suvokiamo organizacinio teisingumo principus organizacijoms ir darbuotojų gerovės stiprinimui. Pateikiamos rekomendacijos tolimesniems tyrimams.

Tyrimas yra naudingas praktiškai, nes duoda vadovams, personalo skyriaus darbuotojams ir kitiems asmenims, dirbantiems su darbuotojais, įžvalgų, kaip padėti darbuotojams geriau jaustis. Kadangi darbuotojai nesulaukė to, ko tikėjosi, patiria kognityvinį disonansą (Adams, 1965), tyrimo įžvalgos galėtų padėti atsakingiems asmenims patobulinti vykdomą politiką, praktikas ir sprendimus taip, kad būtų elgiamasi teisingai skirstant išteklius, atliekant procedūras, bendraujant ar dalijantis informacija. Teisinga elgsena galėtų prisidėti prie darbuotojų psichologinės gerovės, o tai yra svarbu ne tik patiems darbuotojams, bet ir organizacijos produktyvumui (Wright ir kt., 2007). Šis tyrimas gali padėti suformuluoti tinkamas etines normas bei vertybes. Taip pat tyrimo rezultatai gali būti aktualūs privataus sektoriaus organizacijoms, kokia kryptimi patobulinti nusistovėjusias elgesio taisykles ir padaryti jas teisingesnėmis. Be to, duomenys apie atskiras suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijas padeda suprasti, kad svarbu atkreipti dėmesį į organizacijos visumą, t. y. atlygių paskirstymą, procedūras, bendravimą ir informacijos sklaidą, o ne koncentruotis ties viena sritimi.

Taigi šiuo darbu siekiama atsakyti į tokius klausimus: koks ryšys tarp psichologinės gerovės ir suvokiamo organizacinio teisingumo pasirinktoje lietuvių imtyje; kaip suvokiamas organizacinis teisingumas prognozuoja psichologinę gerovę; kaip skiriasi suvokiamo organizacinio teisingumo lygis viešosiose ir privačiose organizacijose; kaip skiriasi suvokiamo organizacinio teisingumo lygis atsižvelgiant į lytį.

Darbo tikslas – nustatyti darbuotojų psichologinės gerovės ir suvokiamo organizacinio teisingumo sąsajas privataus ir viešojo sektoriaus organizacijose.

1. Teorinė psichologinės gerovės ir suvokiamo organizacinio teisingumo sąsajų analizė

1.1. Suvokiamo organizacinio teisingumo samprata

Susidomėjimas teisingumu pastebimas ankstyvųjų filosofų, Platono ir Sokrato, darbuose (Ryan ir Deci, 2001) ir jau Aristotelis teigė, kad asmenys skirtinguose vaidmenyse bei aplinkose, pvz., darbe ir namuose, elgiasi pagal skirtingas teisingumo taisykles (Colquitt, Conlon, Weson, Porter ir Ng, 2001). Vienas pirmųjų J. S. Adams (1965) ėmė teisingumą nagrinėti darbo aplinkoje. Nuo to laiko ši tyrimų sritis susilaukė didelio tyrėjų susidomėjimo, ypač paskutinius du dešimtmečius (Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012; Garg ir kt., 2014). Toliau apibrėšime, kas yra vadinama teisingumu, paaiškinsime, kaip teisingumas reiškiasi organizacijose bei kokios pastebimos sąsajos su kitais darbo veiksniais.

Angliškuose moksliniuose straipsniuose galima rasti dvi sąvokas, vartojamas teisingumui apibūdinti: „justice” ir „fairness”, tačiau jos, paprastai, vartojamos analogiškai, t. y. nusakyti teisingumui (Colquitt ir kt., 2001; Garg ir kt., 2014). Galima pastebėti, kad jos pateikiamos kaip sinonimai, reiškiantys teisingą elgseną arba teisingą elgimąsi su žmonėmis, o iš teisinės pusės suprantama, kad tai įstatymais paremtų principų laikymasis ar buvimas teisingu (angl. *fair*) ir atsakingu (angl. *reasonable*) (Oxford advanced learner's dictionary, 2015). Lietuvių kalbos žodyne (2008) nurodoma, kad „teisingumas” atitinka žodį „teisingas”, t. y. pagrįstas tiesa bei moralės normomis, atitinkantis tiesą arba kitaip - tikras, toks, kaip turi būti. Suvokiamo organizacinio teisingumo (angl. *Perceived Organizational Justice*) terminas imtas vartoti J. Greenberg (1990) tam, kad nusakyti individų ar individų grupės teisingumo suvokimą bei jų reakcijas į tai, kaip organizacija su jais elgiasi. Minėtu terminu, t. y. „suvokiamas organizacinis teisingumas” ir jo trumpiniu „teisingumas” bus remiamasi šiame darbe.

Suvokiamas organizacinis teisingumas gali būti apibrėžiamas kaip socialinis konstruktas, kur atlikta veika vertinama kaip teisinga tada, kai dauguma žmonių tam pritaria (Greenberg, 1990). Tačiau šis apibūdinimas reikalauja detalesnių kriterijų, pagal kuriuos būtų galima įvertinti, kuri veikla yra teisinga, o kuri ne. Taigi tyrėjai ieško objektyvesnių kriterijų sprendimų priėmimui bei subjektyviam teisingumo suvokimui nusakyti (Colquitt ir kt., 2001). Šiam tikslui mokslininkai išskyrė atskiras suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijas, iš kurių kiekviena paaiškina skirtingus teisingumo aspektus (Colquitt ir kt., 2001). Toliau bus plačiau aptariamos suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijos.

1.1.1. Suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijos

Suvokiamas organizacinis teisingumas yra sudarytas iš atskirų dimensijų (Colquitt ir kt., 2001; Dbaiho, Harb ir Meurs, 2010). Tačiau, nors dauguma šiuolaikinių autorių pritaria, kad teisingumas susideda iš dimensijų, vis dėlto literatūroje galima pastebėti nesutarimus dėl to, kiek šių dimensijų yra.

Ankstyviausi moksliniai darbai, tyrinėjantys teisingumą darbo aplinkoje, aptinkami J. S. Adams (1965) darbuose, kuriuose autorius pastebėjo, kad darbuotojams ne objektyvios pasekmės ar rezultatai yra svarbiausi. Kur kas aktualiau yra individų įsitikinimai apie tų pasekmių adekvatumą. Taigi buvo pasiūlyta pasverti žmogaus įdėtą įnašą (pvz., išsilavinimą, patirtį), jo pasiektus rezultatus ir palyginti su kito žmogaus atitinkamu pasiekimų santykiu. Tokiu būdu gaunamas objektyvesnis vertinimas (Adams, 1965). Taigi pirmiausiai, dėmesys buvo atkreiptas į **skirstomąjį teisingumą** (angl. *Descriptive Justice*), kuris apibūdina darbuotojų gaunamų rezultatų suvokiamą teisingumą (Garg ir kt., 2014). Svarbu paminėti, kad suvokiamas skirstomasis teisingumas siejasi su mažesniu patiriamu stresu darbe (Dbaiho ir kt., 2010), su fizinės ir psichinės sveikatos išsaugojimu, padidina darbuotojų pasitenkinimą gyvenimu bei produktyvumą darbe (Srivastava, 2015). Tačiau, priešingai, žemas suvokiamo procedūrinio teisingumo lygis siejasi su neigiamomis pasekmėmis darbuotojams, pvz., agresija ar perdegimu asmeniniame bei darbiname gyvenime (Garg ir kt., 2014), gali veikti kaip psichologinis stresorius (Srivastava, 2015).

Vėliau, vystant skirstomojo teisingumo dimensiją, buvo atrasta, kad suvokiamam skirstomajam teisingumui svarbūs trys aspektai (taisyklės): įnašo, lygybės ir poreikio (Leventhal, 1976). Anot **įnašo** taisyklės, darbuotojai vertina, kaip elgiamasi su jais bei kolegomis, atsižvelgiant į santykį tarp to, koks buvo įdėtas įnašas (tai įgūdžiai, išsilavinimas, intelektas, patirtis, amžius ir pan.) ir to, koks gautas atlygis (Adams, 1965), jei santykis yra nevienodas, tai juntamas neteisingumas (Leventhal, 1976). **Lygybės** taisyklė atkreipia dėmesį, jog yra svarbu, kad visi žmonės gautų vienodą atlygį, nepriklausomai nuo įdėto įnašo ar poreikių (Leventhal, 1976), pavyzdžiui, įstatymų numatyta tvarka Lietuvoje galioja 40 valandų darbo savaitė visiems piliečiams (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2015). **Poreikių** aspektas atkreipia dėmesį, kad asmenys, kurie pasižymi didesniais poreikiais, turėtų gauti didesnius atlygius (Leventhal, 1976), pavyzdžiui, darbuotojams, auginantiems vaikus iki trejų metų, suteikiamos papildomos atostogos vaikui prižiūrėti (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2015). Tačiau jos visos apima pagrindinę skirstomojo teisingumo idėją - darbuotojų suvokiamas sulauktų rezultatų teisingumas. Jos yra labai svarbios, ypač vertinant darbuotojų suvokiamą

organizacinį teisingumą, atsižvelgiant į organizacijos tipą (Lazauskaitė-Zabielskė, 2010), kurie bus aptariami vėliau.

Kitas buvo išskirtas **procedūrinis teisingumas** (angl. *Procedural Justice*) – tai suvokiamas teisingumas skirstant išteklius arba rezultatus, t. y. atliekant procedūras (Thibaut ir Walker, 1975). Ši teisingumo dimensija darbo aplinkoje yra svarbi, nes tyrėjai pastebėjo, kad asmenys yra linkę sprendimų priėmimo stadijoje prarasti kontrolę, kad galėtų išsaugoti kontrolę procesų stadijoje, pvz., išdėstyti savo nuomonę pagrindžiančius argumentus, turėti pakankamai laiko pristatyti savo poziciją (Thibaut ir Walker, 1975). Procedūrinis teisingumas teigiamai siejasi su kognityvinėmis, emocinėmis ir elgesio reakcijomis darbo vietoje bei didina darbuotojų pasitenkinimą gyvenimu (Elovainio, Kivimaki ir Vahtera, 2002).

Yra bandoma apibrėžti procedūrų vertinimo kriterijus, tačiau jie yra skirtingų autorių pateikiami nevienodai. Aptarsime tris pagrindines tendencijas. Pirmasis G. S. Leventhal (1976) išskyrė 6 taisykles proceso teisingumui vertinti: nuoseklumas, nešališkumas, tikslumas, etiškumas, galimybės taisyti rezultatus, reprezentatyvumas. Kiti autoriai (Thibaut ir Walker, 1975) proceso teisingumą apibrėžė dviem kriterijais: sprendimo ir proceso kontrolė. Vėliau S. W. Gilliland ir L. Paddock (2005) šiuos du skirstymus apjungė ir išskyrė tris procedūrinio teisingumo principus: 1) **Tikslumas** apima nešališkumą (skirstymo procesui neturėtų daryti įtakos išankstinės nuostatos ar asmeniniai interesai, pavyzdžiui, vadovas neturėtų pats sau nusistatyti atlyginimo), etiškumą (procedūras svarbu atlikti, remiantis etinėmis bei moralinėmis normomis, pvz., vengi kyšininkavimo) bei tikslios informacijos naudojimą (pavyzdžiui, priimant į darbą svarbu kandidatus vertinti atsižvelgiant į jų charakteristikas) (Leventhal, 1976). 2) **Balsas** (angl. *voice*) – atitinkamų sąlygų sudarymas, kurioms esant darbuotojai galėtų atvirai reikšti savo nuomonę, o esant reikalui, pakeisti procesų rezultatus (Thibaut ir Walker, 1975). 3) **Nuoseklumas** – skirstymo procedūros turi būti taikomos visiems darbuotojams vienodai, pavyzdžiui, priimant į darbą turi būti duodamas vienodo sunkumo testas visiems asmenims. Taip pat procedūros neturėtų labai kisti su laiku, pavyzdžiui, jei yra suformuluojami darbų atlikimo standartai, jie neturėtų dažnai keistis (Leventhal, 1976). Dėl išsamumo ir aiškumo šiame darbe bus vadovaujamasi pastaruoju S. W. Gilliland ir L. Paddock (2005) procedūrinio teisingumo principų apibūdinimu, t. y. kad darbuotojų procedūrinio teisingumo suvokimui yra svarbu procedūrų tikslumas, nuoseklumas ir "balso" suteikimas.

Vėliau tiriant suvokiamą organizacinį teisingumą buvo išskirta dar viena dimensija - sąveikos teisingumas (angl. *Interactional Justice*), kuris apima elgesį tarp asmenų priimant procedūras

(Engstrom, 2014). Sąveikos teisingumas skatina vidinę motyvaciją tarp darbuotojų, didina pasitikėjimą savimi, augimą bei autonomiškumą, o kartu skatina pozityvius santykius darbe bei asmeniniame gyvenime (Garg ir kt., 2014). Tačiau atliekant tyrimus (Greenberg, 1990) nustatyta, kad ligšiolinė sąveikos dimensija nėra vienybė, ją pasiūlyta suskaidyti į dvi dalis: tarpasmeninį ir informacinį teisingumą. Šiuo metu vis dažniau yra taikomas šis skirstymas (Engstrom, 2014).

Tarpasmeninis teisingumas (angl. *Interpersonal Justice*) apibūdinamas laipsniu, kiek organizacijos vadovai (ar kiti autoritetai), esantys įsitraukę į procedūrų vykdymą arba rezultatų nustatymą, su darbuotoju elgiasi maloniai, oriai, ir pagarbiai (Greenberg, 1990). Pavyzdžiui, pastebėta, kad socialiniams darbuotojams reikia justi, jog vadovai jais ir jų priimamais sprendimais pasitiki, tada jie irgi yra linkę pasitikėti vadovais (Engstrom, 2014). Nustatyta, kad suvokiamas tarpasmeninis teisingumas siejasi su mažesniu patiriamu stresu darbe (Dbairo ir kt., 2010).

Informacinis teisingumas (angl. *Informational Justice*) apima tikslus ir kokybiškus paaiškinimus darbuotojams, kodėl procedūros buvo vykdomos pasirinktu būdu arba kodėl rezultatai bei pareigos buvo paskirstytos būtent tokiu būdu (Greenberg, 1990), t. y. ši dimensija atkreipia dėmesį į adekvačios informacijos perdavimą (Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012). Informacinis teisingumas siejasi su įsipareigojimu organizacijai (Jepsen ir Rodwell, 2012).

Vis dažniau remiamasi J. A. Colquitt ir kt. (2001) išskirta taksonomija (Srivastava, 2015), kurioje suvokiamas organizacinis teisingumas skirstomas į keturias atskiras dimensijas: skirstomasis, procedūrinis, tarpasmeninis ir informacinis teisingumas. Toks suskirstymas buvo priimtas atlikus metaanalizę ir apibendrinus 183 tyrimus, tyrusius teisingumą. Pastebėtina, kad tarpasmeninis ir informacinis teisingumas susilaukia mažiau dėmesio nei skirstomasis ir procedūrinis teisingumas, dėl, sąlyginai, naujo išskyrimo mokslinėje literatūroje, nagrinėjančioje suvokiamą organizacinį teisingumą (Colquitt ir kt., 2001; Srivastava, 2015). Šiuo suskirstymu bus vadovaujama ir šiame darbe.

Taigi autoriai (Colquitt ir kt., 2001) atkreipė dėmesį, kad, nors skirtingos teisingumo dimensijos yra susijusios, tačiau jos papildo viena kitą ir iš įvairių pusių paaiškina teisingumo suvokimo mechanizmą. Šios dimensijos parodo darbuotojų vertinamus reiškinius skirtingais aspektais (konteksto – skirstomasis; procedūromis – procedūrinis; sąveikos – tarpasmeninis ir informacinis) (Greenberg, 1990). Pagrindinis skirtumas, lyginant skirstomąjį ir procedūrinį teisingumą yra tas, kad skirstomasis teisingumas apibūdina suvokiamą rezultatų teisingumą, atsižvelgiant į įnašą, lygybę ir poreikio taisyklę (Leventhal, 1976), o procedūrinis teisingumas susijęs su suvokimu apie atliktų sprendimų teisingumu procedūrų metu ir suvokimu apie tų atliktų procedūrų tikslumą, nuoseklumą ir "balso"

suteikimą (Gilliland ir Paddock, 2005). Tarpasmeninis ir informacinis teisingumas apibūdina darbuotojų suvokiamą sąveiką organizacijoje, kur suvokiant tarpasmeninį teisingumą atsižvelgiama, kiek vadovų elgsena yra maloni, ori ir pagarbi (Greenberg, 1990), o - informacinį, kiek perduodama informacija yra adekvati situacijai (Greenberg, 1990; Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012).

Dabartiniai tyrimai rodo, kad šios dimensijos turėtų būti interpretuojamos atskirai dėl savo skirtingų sąsajų su asmeniniais bei profesiniais rezultatais (Greenberg, 1990; Srivastava, 2015): skirstomasis teisingumas siejasi su mažesniu stresu, didesne psichologine bei fizine sveikata bei didesniu pasitenkinimu gyvenimu, procedūrinis - su darbuotojų reakcijomis bei pasitenkinimu gyvenimu, tarpasmeninis - su mažesniu stresu, informacinis teisingumas siejasi su įsipareigojimu organizacijai. Taigi buvo svarbu išnagrinėti šias dimensijas, kad būtų galima geriau suvokti jų sąsajas.

1.1.2. Suvokiamo organizacinio teisingumo skirtumai lyties atžvilgiu

Nagrinėjant organizacinį teisingumą linkstama atkreipti dėmesį į lyčių skirtumus (Belliveau, 2012; Gilligan ir Wiggins, 1987; Sweeney ir McFarlin, 1997; Warner, Culatta, James, 2013), pavyzdžiui, žemas suvokiamo organizacinio teisingumo lygis siejasi su perdegimu ir žema saviverte bei ši tendencija stipriau išreikšta moterims nei vyrams (Cheng ir Chen, 2014). Taip pat žemas suvokiamo organizacinio teisingumo lygis vyrams siejasi su noru kerštauti bei smurtauti, o moterims - įsitraukimu į korupciją (Ogunbamila ir Udegbe, 2014), o nesaugumas darbe gali moderuoti tarp tarpasmeninio teisingumo ir psichologinės gerovės moterų imtyje (Kausto, Lipponen ir Elovainio, 2005). Vis dėlto mokslinėje literatūroje egzistuoja nesutarimai, kiek lytis turi reikšmės organizacinio teisingumo suvokimui (Warner ir kt., 2013).

Vienas iš dažniausių populiariojoje ir akademinėje literatūroje (Warner ir kt., 2013) pastebimų skirtumų tarp lyčių yra toks, kad moterys teikia didesnę reikšmę organizacijoje vykstančių procesų teisingumui, o vyrams svarbiau, ar teisingai yra paskirstomi rezultatai (Belliveau, 2012). Pavyzdžiui, Sweeney ir McFarlin (1997) nustatė, kad procedūrinis teisingumas reikšmingesnis labiau moterims nei vyrams, o skirstomasis teisingumas - vyrams (labiau nei moterims), pasitenkinimui darbu bei įsipareigojimui organizacijai.

Tačiau vėliau, išskyrus keturias suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijas, t. y. skirstomąjį ir procedūrinį teisingumą papildžius tarpasmeniniu ir informaciniu teisingumu (Colquitt ir kt., 2001) pastebėta tendencija, kad moterims gali būti svarbesnis tarpasmeninis ir informacinis teisingumas. Pavyzdžiui, nustatyta, kad moterys įvertina aukštesniais balais tarpasmeninį organizacinį teisingumą, lyginant su skirstomuoju ar procedūriniu teisingumu, t. y. moterys didžiausią dėmesį kreipė

į tai, ar su jomis organizacijose elgiamasi oriai ir pagarbiai (Simpson ir Kaminski, 2007). Taip pat kitame tyrime (Jepsen ir Rodwell, 2012) tirta, kaip skiriasi suvokiamo organizacinio teisingumo vertinimas ir atskirų dimensijų sąsajos su pasitenkinimu darbu, įsipareigojimu organizacijai bei noru išeiti iš darbo, atsižvelgiant į lytį. Ištyrus 301 moteris ir 147 vyrus nustatyta, kad vyrams suvoktas aukštas tarpasmeninio teisingumo lygis pranašavo didesnę įsipareigojimą organizacijai, o procedūrinis - mažesnę ketinimą išeiti iš darbo. Tačiau moterims pastebėta, kad didžiausią reikšmę turėjo informacinis teisingumas, kuris didino įsipareigojimą organizacijai ir mažino ketinimą išeiti iš darbo (Jepsen ir Rodwell, 2012). Šiame tyrime išryškėjo, kad vyrai aukščiau vertina tarpasmeninį ir procedūrinį teisingumą, o moterys - informacinį teisingumą, vertinant įsipareigojimą organizacijai ir ketinimą išeiti iš darbo (Jepsen ir Rodwell, 2012). Iš šių duomenų galima pastebėti, kad moterims organizacijose gali būti svarbiausias tarpasmeninis teisingumas (Simpson ir Kaminski, 2007) ir informacinis teisingumas (Jepsen ir Rodwell, 2012). Rasti skirtumai gali būti aiškinami tuo, kad dėl socializacijos proceso moterys ir vyrai fundamentaliai skiriasi nuostatomis bei elgesiu įvairiose situacijose, t. y. moterys, labiau nei vyrai, vertina santykius, todėl joms organizacijose yra svarbesni procesai, o ne rezultatai, tačiau vyrams priešingai - jie prioritetu laiko rezultatus, todėl svarbesnis skirstomasis teisingumas (Gilligan ir Wiggins, 1987). Ši tendencija dažniausiai (Warner ir kt., 2013) aiškinama žvelgiant iš moralinės vystymosi teorijos (angl. *Moral Development Theory*) perspektyvos, kuri teigia, kad moterys yra linkusios identifikuotis su savo motinomis ir tuo pačiu pozityvių santykių išlaikymu, o vyrai - su autoritetingomis tėčių figūromis ir kartu priima poziciją, kad svarbiausi yra rezultatai (Gilligan ir Wiggins, 1987). Taigi žvelgiant iš moralinės vystymosi perspektyvos, vyrams svarbiau yra rezultatų (skirstomasis) teisingumas, o moterims - tarpasmeninis ir informacinis teisingumas.

Tačiau moralinės vystymosi teorijos paaiškinimas susilaukia kritikos dėl empirinio pagrindimo trūkumo (Warner ir kt., 2013). Taip pat keliamos prielaidos, kad atsiradę suvokiamo organizacinio teisingumo skirtumai siejasi ne su lytimi, o su kitais faktoriais, tokiais kaip: profesinis statusas (Sweeney ir McFarlin, 1997), priklausymas profesinėms sąjungoms (Simpson ir Kaminski, 2007); lyčių rolės (Sweeney ir McFarlin, 1997), socio-kultūrinės normos (Ogunbamila ir Udegbe, 2014) ir pan. Be to, kai kurie autoriai, atlikę tyrimus, neranda jokių skirtumų tarp lyčių, vertinant suvokiamą organizacinį teisingumą, pavyzdžiui, Cohen-Charash ir Spector (2001, cit. pagal Kausto ir kt., 2005), atlikę metaanalizę nepastebėjo jokių skirtumų tarp lyčių.

Šiame tyrime laikysimės dažnos suvokiamą organizacinį teisingumą nagrinėjančių mokslininkų perspektyvos (Warner ir kt., 2013) - moralinės vystymosi teorijos (Gilligan ir Wiggins, 1987), pagal

kurią, moterims svarbiausi tarpasmeninis ir informacinis teisingumas, o vyrams svarbiausias skirstomasis teisingumas (rezultatai).

1.1.3. Suvokiamo organizacinio teisingumo skirtumai pagal organizacijos rūšį

Yra pastebimi suvokiamo organizacinio teisingumo skirtumai, priklausomai nuo to, ar darbuotojai dirba viešajame, ar privačiame sektoriuje (Cheng ir Chen, 2014; Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012; Kausto ir kt., 2005; Lazauskaitė-Zabielskė, 2010). Tačiau šis aspektas reikalauja detalesnių tyrimų, nes tyrimų šia tematika atlikta negausiai (Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012).

Šiame darbe viešajam sektoriui priskiriamos organizacijos, nuosavybės teise priklausančios valstybei ar savivaldybei, analogiškai, privačiam sektoriui - įmonės ar firmos, kurių savininkai yra privatūs verslininkai ar akcininkai (Morkevičius, 2013). Yra pastebima, kad šie du sektoriai iš esmės skiriasi: privačiame sektoriuje, lyginant su viešuoju, yra aiškesni organizaciniai tikslai, žemesnis formalizacijos ir biurokratijos laipsnis, paprastai, vadovai yra linkę mažiau konsultuotis su savo darbuotojais ar atsižvelgti į suinteresuotų grupių interesus (Morkevičius, 2013).

Taip pat pastebima, kad vadovaujamosi skirtingomis paskatomis: viešojo sektoriaus darbuotojai vadovaujasi altruistinėmis paskatomis, atsižvelgia į viešąjį interesą, jų darbas stabilesnis, palyginus, atsikartojantis (mažiau naujų iššūkių), lengvesnis, lyginant su privačiuoju sektoriumi (Liu, Tang ir Yang, 2013). O privataus sektoriaus darbuotojai labiau suinteresuoti asmenine nauda bei yra labiau motyvuojami materialinėmis paskatomis, pastebima didesnė konkurencija, lyginant su valstybiniu sektoriumi (Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012). Paprastai, viešajame sektoriuje dirbama mažiau valandų, turima mažiau viršvalandžių (Morkevičius, 2013), tačiau yra mažesni atlyginimai (Liu ir kt., 2013). Lietuvoje atliktame tyrime (Lazauskaitė-Zabielskė, 2010) buvo nustatyta, kad viešajame sektoriuje darbo užmokesčio skirstymo teisingumas priklauso nuo įnašo ir poreikių taisyklių, nes atlyginimai nustatyti remiantis teisės aktais, o privačiame – nuo įnašo (t. y. nuo įdėto darbo). Taigi viešajame sektoriuje, dažniausiai, atlyginimai yra mokami panašūs visiems darbuotojams, ne pagal pasiekimus, kaip privačiame sektoriuje (Sardžoska ir Tang, 2015). Žvelgiant iš teisingumo teorijos perspektyvos (Adams, 1965), viešajame sektoriuje darbuotojai linkę dėti mažiau pastangų, pvz., dirba lėčiau, per darbo dieną atlieka mažiau užduočių (Sardžoska ir Tang, 2015), nes suvokia, kad nuo įdėto darbo nepriklauso jų asmeniniai pasiekimai, todėl būtų galima daryti prielaidą, kad jie yra labiau patenkinti atlyginimu (Sardžoska ir Tang, 2015) bei jų suvokiamas organizacinis teisingumas yra didesnis.

Šią hipotezę pagrindžia tyrimai, kurių rezultatai rodo, kad suvokiamo organizacinio teisingumo lygis yra aukštesnis viešojo sektoriaus organizacijose. Tyrimu Taivane (Cheng ir Chen, 2014) buvo siekta nustatyti suvokto organizacinio teisingumo pasiskirstymą darbovietėse bei išsiaiškinti lyties, amžiaus ir organizacijos dydžio kintamųjų įtaką remiantis organizacinio teisingumo ir sveikatos tarpusavio ryšiais. Ištyrus 9636 vyrus ir 7406 moteris nustatyta, kad viešojo sektoriuje dirbančių žmonių suvokiamas organizacinis teisingumas yra aukštesnis nei dirbančių privačiame sektoriuje (Cheng ir Chen, 2014). Panaši tendencija buvo aptikta ir kitame tyrime (Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012), kuriame nustatyta, kad asmenys, dirbantys viešojo sektoriaus organizacijose, organizaciją vertina kaip labiau teisingą (pagal skirstomąjį ir sąveikos komponentus) bei identifikuojasi su darbo grupe stipriau nei asmenys, kurie dirba privataus sektoriaus organizacijose. Tačiau nerasta reikšmingų skirtumų su procedūriniu suvokiamo organizacinio teisingumo komponentu (Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012).

Priešingi rezultatai gauti Suomijoje ištyrus 1522 moteris ir 1047 vyrus, kurie dirbo fizikais. Nustatyta, kad darbuotojai, dirbantys privačiame sektoriuje buvo labiau patenkinti darbu, labiau įsipareigoję organizacijai, mažiau patyrė psichologinio streso ir miego sutrikimų, palyginus su viešojo sektoriaus darbuotojais. Taip pat privačiame sektoriuje dirbantys fizikai išreiškė aukštesnį suvokiamo organizacinio teisingumo lygį, kuris medijavo pozityvesnes darbuotojų nuostatas bei aukštesnę gerovę. Be to, pastebėta, kad privataus sektoriaus darbuotojai gali jausti, turintys daugiau kontrolės darbo vietoje, lyginant su viešuoju sektoriumi (Heponiemi, Kuusio, Sinervo ir Elovainio, 2010). Taigi rasta, kad privataus sektoriaus darbuotojai jautėsi geriau nei viešojo sektoriaus darbuotojai ir tai iš dalies siejasi su aukštesniu suvokiamu organizaciniu teisingumu privačiame sektoriuje. Tačiau tokie rezultatai galėtų būti paaiškinti specifine imtimi (tirti fizikai) (Heponiemi ir kt., 2010) ir tarpkultūriniais skirtumais.

Apžvelgus mokslinę literatūrą, darome prielaidą, kad viešajame sektoriuje dirbantys asmenys yra linkę organizaciją vertinti kaip teisingesnę (Cheng ir Chen, 2014; Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012; Liu ir kt., 2013), ypač atsižvelgiant į skirstomąjį ir tarpasmeninį ir informacinį teisingumą (Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012).

1.1.4. Organizacinio teisingumo sąajos su psichologiniais darbo veiksniais

Suvokiamas organizacinis teisingumas siejasi su įvairiais veiksniais darbo vietoje. Pirmiausia, darbuotojų išreikštas žemesnis suvokiamo organizacinio teisingumo lygis siejasi su didesne perdegimo rizika (Liljegren ir Ekberg, 2009), o tai turi įtakos ir prastesniam darbuotojų efektyvumui bei

pasiekimams. Kito tyrimo metu buvo patikslinta, kad darbuotojų perdegimas siejasi su žemu procedūrinio teisingumo lygiu bei gali būti prognozuojamas atsižvelgus į skirstomojo teisingumo lygį (Aghaei, Moshiri ir Shahrbanian, 2012). Įdomu, kad nustatytas teigiamas ryšys tarp skirstomojo ir procedūrinio teisingumo bei kūrybiškumo darbe (Simmons, 2011).

Ištyrus 1443 viešojo sektoriaus darbuotojus buvo pastebėta, kad tie darbuotojai, kurie išreiškė žemą suvokiamo organizacinio teisingumo ir nesaugumo jausmo dėl darbo lygį buvo linkę patirti emocinį išsekimą bei streso simptomus (Kausto ir kt., 2005). Tačiau kiti autoriai (Dbaiho ir kt., 2010), remdamiesi savo tyrimo rezultatais, išskėlė hipotezę, kad tik tarpasmeninis ir skirstomasis teisingumas siejasi su patiriamu stresu darbe (nerasta jokių sąsajų su tarpasmeniniu ir informaciniu teisingumu).

Taip pat žemas suvokiamas organizacinis teisingumas gali būti rizikos faktorius darbuotojų fizinei sveikatai (Elovainio ir kt., 2002; Liljegren ir Ekberg, 2009). Tiriant pusšimtį liginėje dirbančių darbuotojų buvo nustatyta, kad žmonės, kurie informavo apie turimus fizinius negalavimus arba menkas psichologines problemas, suvokė statistiškai reikšmingai mažiau teisingumo darbe nei tie, kurie informavo, kad yra sveiki (Elovainio ir kt., 2002). Tai sutampa su kitų autorių tyrimų rezultatais, kurių metu nustatyta, kad bendras teisingumo jausmas darbe (angl. *Global Organizational Justice*) yra teigiamai susijęs su tiriamųjų įsivertinta fizine sveikata (Liljegren ir Ekberg, 2009).

Tiriant 295 Turkijos švietimo sistemos darbuotojus (Buluc, 2015) buvo nustatyta, kad suvokiamas organizacinis teisingumas siejasi su pilietišku organizaciniu elgesiu (angl. *Organizational Citizenship Behavior*). Toks elgesys apima savanoriškas veiklas, pavyzdžiui, padėjimas kitiems, savo darbo pamėgimas ir organizacijos gynimas rizikingomis aplinkybėmis. Rastas ryšys paaiškinamas tuo, kad darbuotojai, suvokiantys, kad su jais organizacijoje elgiamasi teisingai turi pozityvesnes nuostatas darbo, supančios aplinkos, administracijos ir kolegų atžvilgiu. Ištyrus 218 informacinių technologijų darbuotojus bei nustatyta, kad suvokiamas sąveikos teisingumas siejasi su lojalumu organizacijai, geresniu darbo atlikimu, retesniais psichikos sutrikimais (Otto ir Mamatoglu, 2015). Šio tyrimo metu atrasta, kad procedūrinis ir sąveikos teisingumas nesisieja su pareigų paaukštinimu. Tačiau nustatyta, kad suvoktas skirstymo teisingumas teigiamai siejasi su pasitenkinimu darbu bei paaukštinimo galimybėmis: darbuotojai, kurių pareigos buvo paaukštintos, sprendimus dėl paaukštinimų vertina kaip teisingesnius, lyginant su tais darbuotojais, kurių pareigos nebuvo paaukštintos. Kito tyrimo metu (Sušanj ir Jakopac, 2012) patvirtinta, kad suvokiamas organizacinis teisingumas siejasi su pasitenkinimu darbu.

Taip pat buvo nustatyta, kad suvoktas procedūrinis teisingumas teigiamai siejasi su įsipareigojimu organizacijai ir neigiamai - su ketinimu išeiti iš darbo. Organizacijoje paaukštinimas

svarbus darbuotojų motyvavimo šaltinis, bet tuo pačiu ir dažnas nepasitenkinimo šaltinis tiems, kurie nebuvo paaukštinti (Lazauskaitė-Zabielskė ir Bagdžiūnienė, 2008).

Lietuvoje buvo gilinamasi į procedūrinį teisingumą kriminalinėje justicijoje (Valickas ir Justickis, 2004). Buvo pastebėta, kad teisėjų procedūrinio teisingumo laikymasis svyruoja nuo 0 iki 80 proc. Pasirodo, pasitenkinimas teisėjo elgesiu daug labiau priklauso nuo to, ar teisiamajam buvo suteikiama galimybė ginti savo teises, negu nuo to, ar jis tokia galimybe iš tikrųjų pasinaudojo. Taigi šiame tyrime išryškėjo "balso" suteikimo svarba.

Galima apibendrinti, kad organizacinis teisingumas glaudžiai siejasi su darbine aplinka ir įvairiais jos veiksniais, tokiais kaip: darbuotojų pasitenkinimas darbu, produktyvumas ir efektyvumas, įsipareigojimas organizacijai, pasitikėjimas vadovais ir jų priimamais sprendimais, fizinė bei psichinė sveikata. Tačiau būtų vertinga panagrinėti, kaip suvokiamas organizacinis teisingumas siejasi su psichologine gerove. Todėl toliau apibrėšime, kas šiame darbe yra laikoma psichologine gerove, ir kokios galėtų būti jos sąajos su suvokiamu organizaciniu teisingumu.

1.2. Psichologinės gerovės samprata

Psichologinė gerovė yra pozityviosios psichologijos tyrimų šaka, kilusi 7 – ojo dešimtmečio pradžioje tiriant gyvenimo kokybę (Vaznonienė, 2010). Literatūroje randama įvairių terminų, apibūdinančių gerovę, pavyzdžiui, pilnatvė, gerovė, gyvenimo kokybė, laimė, laimingumas, pasitenkinimas gyvenimu (Vaznonienė, 2010; Bagdonas, Liniauskaitė, Kairys ir Pakalniškienė, 2013). Ši terminų įvairovė atspindi skirtingas tyrėjų gero gyvenimo sampratas (Vaznonienė, 2010), todėl svarbu tiksliai apsibrėžti, kaip suprantame gerovę.

Apibendrintai gerovė apibrėžiama kaip bendra sveikatos būklė ir laimingumas (Oxford advanced learner's dictionary, 2015) arba kaip geras ir aprūpintas gyvenimas (Lietuvių kalbos žodynas, 2008). Dažnai gerovė suprantama kaip laimė arba pasitenkinimas, atsirandantys iš optimalaus funkcionavimo (McDowel, 2010, cit. pagal Gustainienė, Prancevičienė, Bukšnytė–Marmienė ir Genevičiūtė–Janonienė, 2014) arba pusiausvyros būseną tarp turimų individo resursų ir sulaukiamų iššūkių (Dodge, Daly, Huyton ir Sanders, 2012, cit. pagal Gustainienė ir kt., 2014).

Galima pastebėti, kad gerovės samprata nėra vienareikšmė (Ryan ir Deci, 2001). Tai gali būti siejama su tuo, kad tai yra daugiadimencinis konstruktas, atspindintis įvairias gero gyvenimo puses (Vaznonienė, 2010). Aiškesnis vaizdas gali būti susidarytas atkreipus dėmesį į tai, kokiai kryptiai tyrėjai teikia pirmenybę. Tai aptarsime plačiau.

1.2.1. Gerovės skirstymas

Egzistuoja kelios gerovės tyrimo kryptys psichologijoje, kurias Ryan ir Deci (2001) apibendrina ir suskirstė į dvi pagrindines tradicijas: pirmojoje akcentuojamas laimingumas, t. y. žvelgiama iš hedonistinės gerovės perspektyvos, o antrojoje svarbiausiu dalyku suprantamas žmogaus potencialas (eudamoninė gerovės perspektyva). Vėliau šios gerovės pavadintos subjektyvia ir psichologine gerovėmis (Keyes, Shmotkin ir Ryff, 2002). Nors jos abi apibūdina gerovę, tačiau jos išryškina skirtingus požymius, ką reiškia gerai jaustis (Keyes ir kt., 2002). Todėl plačiau panagrinėsime šias kryptis.

Subjektyvia gerove susidomėta suvokus, kad, nors žmonės gyvena objektyviai apibrėžtoje aplinkoje, tačiau į ją kiekvienas reaguoja savaip (subjektyviai) ir apima bendrą gyvenimo kokybės vertinimą (Keyes ir kt., 2002). Išskiriama, kad subjektyvi gerovė susideda iš emocinio (balanso tarp viena nuo kitos nepriklausomų teigiamų ir neigiamų emocinių reakcijų) ir kognityvinio komponento (pasitenkinimo gyvenimu ir tam tikromis jo sritimis vertinimas) (Diener, 2009). Ši samprata remiasi hedonistine pasaulėvoka, pagal kurią svarbiausias dalykas yra malonumas, t. y. kuo labiau sumažinti skausmą bei padidinti laimę (McDowell, 2010, cit pagal Norvilė, 2014). Tačiau ši gerovės koncepcija susilaukia kritikos. Pastebėta, kad pasitenkinimas gyvenimu, laimingumas, ir emocingumas negarantuoja, kad žmogus gerai jausis psichologiškai (Bagdonas ir kt., 2013).

Kitas požiūris į gerovę žvelgia per eudamoninę perspektyvą, todėl pagrindinis dėmesys skiriamas asmeniniam augimui bei adaptacijai, taigi gerovė matuoja suvoktą asmens tobulėjimą, atsižvelgiant į kilusius egzistencinius iššūkius (Keyes ir kt., 2002). Šios krypties atstovai dažnai gerovę suvokia kaip procesą, kurio metu išsipildo, ar yra realizuojama, tikroji prigimtis (Bagdonas ir kt., 2013), t. y. asmuo aktualizuoja savo potencialą (Ryff, 1989). Šis požiūris dar vadinamas optimaliu funkcionavimu ir apima C. D. Ryff (1989), R. M. Ryan ir E. L. Deci (2001) apibūdintas psichologinės gerovės sampratas bei įtraukia optimizmą (Seligman, 2006), kaip psichologinės gerovės komponentą (Diener ir kt., 2009).

Viena populiariausių eudamoninės perspektyvos psichologinės gerovės sampratų yra C. D. Ryff (1989). Nors pastaruoju metu C. D. Ryff psichologinės gerovės modelis sulaukia kritikos, kad ne visos skalės reikšmingai siejasi su bendru psichologinės gerovės lygiu ir kad kai kurių skalių įverčiai per daug persikloja (Diener ir kt., 2009). Vis dėlto pastebima, kad, remiantis C. D. Ryff (1989) psichologinės gerovės modeliu, yra atliekami gausūs moksliniai tyrimai organizacijose (Narainsamy ir Westhuizen, 2013; Strauser, Lustig ir Ciftci, 2008). Šiame darbe remiamasi D. C. Strauser ir kt. (2008)

išsakyta pozicija, kad darbinėje aplinkoje, kuri pasižymi padidinta rizika asmens psichinės bei fizinės sveikatos sutrikdymui (Narainsamy ir Westhuizen, 2013), yra būtina atkreipti dėmesį pozityvų asmens funkcionavimą.

1.2.2. Ryff psichologinės gerovės tipologija

Kaip jau buvo minėta, psichologinė gerovė yra daugiadimencinis konstruktas, todėl galima rasti įvairių skirstymų (Liniauskaitė, Kairys, Urbanavičiūtė, Bagdonas ir Pakalniškienė, 2012). Viena iš dažniausiai naudojamų yra C. Ryff (1989) struktūra, kuri iš visų ankstesnių teorijų apibendrina pateiktas idėjas ir sukūrė vientisą psichologinės gerovės modelį, kartu pasiūlė, kaip jį taikyti praktiškai. Sudarytas psichologinės gerovės modelis apima šiuos komponentus: **savęs priėmimas** (teigiamas savęs vertinimas viso gyvenimo metu), **teigiami santykiai su kitais žmonėmis** (šilti, empatiški, pasitikėjimu grįsti santykiai su kitais), **autonomiškumas** (nepriklausomybė nuo aplinkinių, vadovavimasis savo standartais), **aplinkos valdymas** (gebėjimas pasirinkti ir susikurti sau tinkamą aplinką), **tikslas gyvenime** (aiškios gyvenimo krypties turėjimas, asmeninio gyvenimo prasmės jautimas), **asmeninis tobulėjimas** (nuolatinio augimo ir vystymosi pajauta, siekiama suprasti ir realizuoti savo potencialą) (Ryff, 1989; Ryff, 2013). Šia tipologija bus naudojama ir šiame darbe, t. y. psichologinė gerovė susideda iš autonomiškumo, savęs priėmimo, santykių su kitais, asmeninio tobulėjimo, tikslo gyvenime, aplinkos valdymo.

1.2.3. Veiksniai, turintys sąsajų su darbuotojų psichologine gerove

Daug skiriama dėmesio veiksniams, kurie siejasi su psichologine gerove darbe. Pavyzdžiui, psichologinė gerovė siejasi su 3-mis pagrindiniais darbuotojų karjeros aspektais: asmenybės raiška darbe, profesinis tapatumas, mintys apie karjerą, t. y. darbuotojai, kurie demonstruoja aukštą psichologinės gerovės lygį, yra brandesnės asmenybės darbe, ir mažiau tikėtina, kad turi disfunkcinių minčių apie karjerą (Strauser ir kt., 2008).

Remiantis Liniauskaitės ir kt. (2012) atlikto tyrimo duomenimis, vienas svarbiausių psichologinės gerovės veiksnių yra finansinė padėtis: aukštesne psichologine gerove pasižymi tie žmonės, kurie yra labiau patenkinti savo pajamomis.

Taip pat nustatyta, kad psichologinė gerovė siejasi su asmenybės bruožais, saviveiksmingumu, emociniu intelektu, socialiniais, demografiniais kintamaisiais. Pastebima, kad žemas psichologinės gerovės lygis siejasi su didesniu patiriamu stresu, perdegimu, mažesniu pasitenkinimu darbu (Narainsamy ir Westhuizen, 2013) ir kt.

Taigi aukšta psichologinė gerovė turi įtakos geresniam asmeniniam gyvenimui bei organizacijos produktyvumui.

1.2.4. Psichologinės gerovės skirtumai lyties atžvilgiu

Yra pastebimi skirtumai tarp psichologinės gerovės, atsižvelgiant į lytis. Buvo tirti 653 suaugę asmenys, iš kurių 271 buvo vyrai ir 382 moterys (Li, Kao ir Wu, 2015). Rezultatai atskleidė, kad moterys išreiškė mažiau autonomiškumo, tačiau daugiau aplinkos valdymo, lyginant su vyrais. Taip pat buvo nustatyta aukštesnė koreliacija vyrams tarp savęs priėmimo ir aplinkos valdymo, tačiau moterims nustatyta aukštesnė koreliacija tarp teigiamų santykių su kitais ir autonomiškumo. Tyrėjai padarė išvadą, kad vyrams geresnis aplinkos valdymas siejasi su didesniu pasitenkinimu savimi. O moterims turimi teigiami santykiai su kitais žmonėmis padeda jausti daugiau autonomiškumo, lyginant su vyrais (Li ir kt., 2015).

Vertinant psichologinę gerovę Lietuvoje (Liniauskaitė ir kt., 2012) ir tiriant 528 suaugusius asmenis, nebuvo rasta didelių skirtumų tarp lyčių. Vis dėlto nustatyta, kad vyrai, lyginant su moterimis, yra mažiau patenkinti tarpasmeniniais santykiais, tačiau jie suvokia, kad labiau gali kontroliuoti savo gyvenimą. Pastebėta, kad šeiminis statusas reikšmingesnis nei kiti demografiniai rodikliai, pvz., lytis.

Ištyrus 146 vyrus ir 76 moteris Nigerijoje (Ojedokun ir Idemudia, 2014) nustatyta, kad moterys, daugiau nei vyrai, jautė asmeninį augimą, tačiau vyrai buvo labiau patenkinti tarpasmeniniais santykiais. Tačiau buvo nustatyta tendencija, kad lyčių skirtumai, suvokiant psichologinę gerovę, su laiku mažėja bei tyrėjai padarė išvadą, kad organizacijose, ieškant būdų, kaip pagerinti psichologinę gerovę, turėtų būti atsižvelgiama į visus darbuotojus bendrai, o ne koncentruojamasi į skirtumus tarp lyčių.

Nors pastebimi skirtumai tarp lyčių psichologinės gerovės atžvilgiu, tačiau šie rezultatai yra prieštaringi ir, tikėtina, susiję su kitais faktoriais, pvz., laiku (Ojedokun ir Idemudia, 2014).

1.3. Psichologinės gerovės ir suvokiamo organizacinio teisingumo sąsajos

Yra svarbu nuodugniau panagrinėti sąsajas tarp suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės, nes tai gali turėti įtakos ne tik darbuotojams, bet ir organizacijai. Pavyzdžiui, tiriant informacinių technologijų darbuotojus (Otto ir Mamatoglu, 2015) nustatyta, kad sąveikos teisingumas teigiamai siejasi su lojalumu organizacijai (įsipareigojimu organizacijai bei nenoru keisti darbą), darbo rezultatais, mažesniais psichikos sutrikimais.

Tiriant viešojo sektoriaus darbuotojus buvo pastebėta, kad tie darbuotojai, kurie išreiškė žemą suvokiamo organizacinio teisingumo ir nesaugumo jausmą dėl darbo lygių buvo linkę patirti emocinį išsekimą bei streso simptomus (Kausto ir kt., 2005). Rastos sąsajos gali būti paaiškintos žvelgiant iš teisingumo teorijos (angl. *Equility Theory*) perspektyvos (Adams, 1965). Pirmiausia, darbuotojai įvertina, ar jų įdėtas įnašas yra lygus sulauktiems rezultatams. Jeigu atsakymas teigiamas, darbuotojai jaučiasi motyvuoti ir tai teigiamai paveikia jų nuostatas bei elgesį. Tačiau jei darbuotojai mano, kad organizacija elgiasi su jais neteisingai, jie jaučiasi nepatenkinti bei nelaimingi, todėl stengiasi pakeisti situaciją, pavyzdžiui, ima mažiau dėti pastangų dirbdami (Dinç, 2015), keičia darbo vietą (Otto ir Mamatoglu, 2015) ir pan.

Kaip minėta anksčiau, tyrimų apie suvokiamą organizacinį teisingumą bei psichologinę gerovę nėra daug, o gauti duomenys yra prieštaringi. Rani ir kt. (2012) tirdami policininkus nustatė, kad yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės, tačiau žvelgiant į atskirus komponentus gauti neatitikimai: skirstomasis, procedūrinis, sąveikos teisingumas siejasi su psichologinės gerovės komponentais (autonomiškumu, savęs priėmimu, teigiamais santykiais su kitais žmonėmis, asmeniniu tobulėjimu, tikslu gyvenime, aplinkos valdymu). Tačiau nerasta statistiškai reikšmingo ryšio tarp skirstomojo teisingumo ar sąveikos teisingumo ir savęs priėmimo. Ieškant suvokiamo organizacinio teisingumo prognostinio ryšio su psichologine gerove nustatyta, kad skirstomasis teisingumas prognozavo visas psichologinės gerovės dimensijas, t. y. autonomiškumą, savęs priėmimą, teigiamus santykius su kitais žmonėmis, asmeninį tobulėjimą, tikslą gyvenime, aplinkos valdymą, o procedūrinis ir sąveikos teisingumas prognozavo visas psichologinės gerovės dimensijas, išskyrus aplinkos valdymą. Taigi rastos sąsajos ir prognostiniai ryšiai tarp suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės, tačiau yra skirtumų tarp atskirų dimensijų.

Kitame tyrime, apklausiant 195 Indijos bankų bei automobilių pramonės vadovus, taip pat buvo nustatytas stiprus ryšys tarp suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės (Garg ir kt., 2014). Tačiau šiame tyrime rasti prieštaringi rezultatai: autonomiškumas neigiamai siejosi skirstomuoju ir procedūriniu teisingumu, o su tikslu gyvenime ir suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijomis nebuvo rasta jokių reikšmingų sąsajų. Taip pat nebuvo rasta sąsajų tarp sąveikos (tarpasmeninio ir informacinio) teisingumo ir nė vieno psichologinės gerovės komponento. Ieškant prognostinių ryšių rasta, kad: procedūrinis ir sąveikos teisingumas prognozavo autonomiškumą, skirstomasis ir sąveikos teisingumas prognozavo teigiamus ryšius su kitais, procedūrinis teisingumas prognozavo savęs priėmimą. Tačiau nerasta ryšių su kitais komponentais.

Nepavyko rasti Lietuvoje atliktų darbų, kurie tirtų, kaip siejasi darbuotojų psichologinė gerovė ir jų suvokiamas organizacinis teisingumas. Tačiau, galima paminėti, kad panašia tematika yra atliktų tyrimų, pavyzdžiui, nagrinėtas subjektyvios gerovės lygis (Šilinskas ir Žukauskienė, 2004); jos sąsajos su socialiniais ekonominiais veiksniais (Vaznonienė, 2010; Žukauskas ir Žukauskienė, 2013). Taip pat sudarytas teorinis gerovės ir palankios darbo aplinkos modelis (Gustainienė ir kt., 2014) bei atlikta plataus spektro studija, kurios metu sudaryta Lietuvos psichologinės gerovės skalė (Bagdonas ir kt., 2013). Taip pat tiriant Vilniaus miesto 4 skirtingų organizacijų 132 darbuotojus, atsižvelgiant į jų paaukštinimą arba nepaaukštinimą per paskutinius dvejus metus, nustatyta, kad suvoktas skirstymo teisingumas teigiamai siejasi su sprendimo dėl pareigų paaukštinimo palankumu bei pasitenkinimu darbu, o procedūrinis teisingumas teigiamai siejasi su įsipareigojimu organizacijai bei neigiamai - su ketinimu išeiti iš darbo (Lazauskaitė–Zabielskė ir Bagdžiūnienė, 2008). Skirstymo ir sąveikos teisingumas siejasi su pasitenkinimu paaukštinimo galimybėmis.

1.4. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai

Tyrimo problema: Vis daugiau dėmesio organizacijose teikiama darbuotojų psichologinei gerovei (Kivimaki ir kt., 2002), tačiau mažai ištirtas šio konstrukto ryšys su suvokiamu organizaciniu teisingumu (Prilleltensky, 2011). Buvo nustatyta, kad suvoktas organizacinis teisingumas siejasi su pasitenkinimu darbu bei pasiekimais darbe (Colquitt ir kt., 2001), su psichologine gerove policininkų (Rani ir kt., 2012) bei bankininkų, automobilių pramonės (Garg ir kt., 2014) darbuotojų imtyse. Lietuvoje auga susidomėjimas psichologine gerove (Žukauskas ir Žukauskienė, 2013) ir suvokiamu organizaciniu teisingumu (Endriulaitienė, Medišauskaitė, 2012), tačiau nerandama tyrimų, kurie tirtų sąsajas tarp šių dviejų konstrukčių. Šis tyrimas gali būti vertinga priemonė mokslininkams, nes gali praplėsti teorines žinias apie suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės sąsajas, papildyti literatūrą apie reliatyviai naujas teisingumo dimensijas - tarpasmeninį ir informacinį teisingumą. Taip pat rekomendacijos gali paskatinti naujus tyrimus. O organizacijų darbuotojams, dirbantiems žmogiškųjų išteklių srityje, geriau suvokiant darbuotojų psichologinius poreikius bei padėti jiems realizuoti savo potencialą asmeniniame bei darbiname gyvenime, tuo pačiu padidinti organizacijos produktyvumą.

Taigi šiuo darbu siekiama atsakyti į tokius klausimus: koks ryšys tarp psichologinės gerovės ir suvokiamo organizacinio teisingumo pasirinktoje lietuvių imtyje; kaip suvokiamas organizacinis teisingumas prognozuoja psichologinę gerovę; kaip skiriasi suvokiamo organizacinio teisingumo lygis viešosiose ir privačiose organizacijose; kaip skiriasi suvokiamo organizacinio teisingumo lygis atsižvelgiant į lytį.

Atsižvelgiant į literatūros analizę buvo išsikeltas tikslas:

Darbo tikslas – nustatyti darbuotojų psichologinės gerovės ir suvokiamo organizacinio teisingumo sąsajas privataus ir viešojo sektoriaus organizacijose.

Šiam tikslui pasiekti buvo išsikelti tokie **tyrimo uždaviniai**:

1. Įvertinti darbuotojų psichologinę gerovę.
2. Įvertinti darbuotojų suvokiamą organizacinį teisingumą.
3. Palyginti darbuotojų suvokiamą organizacinį teisingumą privataus ir viešojo sektoriaus organizacijose.
4. Palyginti suvokiamą organizacinį teisingumą pagal lytį.

5. Nustatyti suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės sąsajas.
6. Įvertinti, kaip suvokiamas organizacinis teisingumas prognozuoja psichologinę gerovę.

Tyrimo hipotezės:

1. Suvokiamo organizacinio teisingumo lygis yra mažesnis privataus sektoriaus organizacijose, lyginant su viešuoju sektoriumi.
2. Suvokiamas organizacinis teisingumas skiriasi pagal lytį:
 - 2.1. Moterų suvoktas tarpasmeninio ir informacinio teisingumo lygis yra didesnis nei vyrų.
 - 2.2. Vyrų suvoktas skirstomasis teisingumas yra didesnis nei moterų.
3. Suvokiamas organizacinis teisingumas teigiamai siejasi su psichologine gerove, t. y. savęs priėmimas, teigiami santykiai su kitais žmonėmis, asmeninis tobulėjimas, autonomiškumas, aplinkos valdymas, tikslas gyvenime teigiamai siejasi su procedūriniu, skirstomuoju, tarpasmeniniu, informaciniu teisingumu.
4. Suvokiamas organizacinis teisingumas prognozuoja darbuotojų psichologinę gerovę, t. y. savęs priėmimas, teigiami santykiai su kitais žmonėmis, asmeninis tobulėjimas, autonomiškumas, aplinkos valdymas, tikslas gyvenime yra prognozuojami procedūrinio, skirstomojo, tarpasmeninio, informacinio teisingumo.

2. METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyviai buvo 19 - 65 metų ($M = 31,17$; $SD = 9,466$) darbuotojai ($N = 175$), iš kurių 78 (44,57 proc.) buvo vyrai bei 97 (55,43 proc.) moterys. Asmenys dirbo dviejų tipų organizacijose: 84 (48,0 proc.) tiriamieji dirbo viešojo sektoriaus organizacijose ir 91 (52,0 proc.) darbuotojas – privataus sektoriaus organizacijose (žr. lentelę 1).

Lentelė 1. Tiriamųjų skaičiaus pasiskirstymas pagal organizacijos sektorių ir lytį

	Lytis		Organizacijos sektorius	
	Moteris	Vyras	Privatusis	Viešasis
Tiriamųjų skaičius	97	78	91	84
Iš viso: 175				

2.2. Tyrimo metodikos

Tyrimo duomenys surinkti naudojantis dvejomis metodikomis.

Psichologinė gerovė. Informacija apie individų psichologinę gerovę buvo renkama naudojant C. D. Ryff (1989) "Psichologinės gerovės" (angl. *Ryff's Psychological Well-Being Scales (PWB)*, 42 *Item version*). Originalus klausimynas buvo sudarytas iš 120 teiginių (Ryff, 1989), tačiau vėliau sukurtos 4 sutrumpintos versijos, atitinkamai iš 84, 54, 42 ir 18 teiginių. Šiame tyrime naudojama sutrumpinta 42 teiginių klausimyno versija. Toks sprendimas priimtas atsižvelgiant į viso tyrimo klausimyno ilgumą, taip pat darbuotojų užimtumą. Klausimyno trumpoji versija (42 klausimų) laisvai prieinama internete, išverstas į lietuvių kalbą pagal iš dr. Natalijos Norvilės ilgesnę (54 klausimų) naudojamą versiją.

Šis savistaba paremtas klausimynas sudarytas iš šešių subskalių ir kiekviena subskalė susideda iš septynių teiginių (iš viso yra 42 teiginiai), kurių kiekvienas teiginys vertinamas šešių balų Likerto skale: 1 - „visai nesutinku“, 2 - „nesutinku“, 3 - „galbūt nesutinku“, 4 - „galbūt sutinku“, 5 - "sutinku", 6 - "visiškai sutinku". Bendras rodiklis gaunamas susumavus visus teiginių įverčius pagal tam tikrą

skalę, pavyzdžiui, savęs priėmimas. Klausimynas susideda iš pozityvių ir negatyvių teiginių, todėl, norint apdoroti duomenis, prieš tai negatyvūs teiginiai "apversti".

Toliau pateikiamos klausimyno subskalės bei pagrindinės jų charakteristikos.

1. **Savęs priėmimas** (angl. *self-acceptance*). Apima teiginius, susijusius su savo silpnybių bei stiprybių žinojimu ir jų priėmimu, pavyzdžiui, "kai pagalvoju apie savo gyvenimą, esu patenkintas (-a) tuo, kaip viskas susiklostė", "apskritai, esu patenkintas (-a) ir pasitikintis (-i) savimi".
2. **Teigiami santykiai su kitais žmonėmis** (angl. *positive relations with others*). Ši skalė apima teiginius, kurie siejasi su šiltų, pasitikėjimu ir meile grįstų santykių palaikymu, pavyzdžiui, "dauguma žmonių apie mane galvoja kaip apie mylintį ir švelnų žmogų", "dažnai jaučiuosi vienišas (-a), nes turiu tik keletą artimų draugų, su kuriais dalinuosi savo rūpesčiais".
3. **Autonomiškumas** (angl. *autonomy*). Ši subskalė apima teiginius, susijusius su asmens nepriklausomumu ir laisve. Pavyzdžiui, "nebijau išreikšti savo nuomonės, net jei ji prieštarauja daugelio žmonių nuomonei", "mano sprendimai, paprastai, nepriklauso nuo to, ką daro kiti".
4. **Asmeninio tobulėjimo** (angl. *personal growth*) subskalė atkreipia dėmesį į asmens atvirumą naujoms patirtims. Pavyzdžiui, "nesidomiu veikla, kuri praplėstų mano akiratį", "mano manymu, yra svarbu patirti naujus išbandymus, kurie patikrina, koks/kokia tu esi ir ką galvoji apie gyvenimą".
5. **Aplinkos valdymas** (angl. *environmental mastery*). Ši subskalė apima teiginius, besisiejančius su norimos aplinkos susikūrimu, pavyzdžiui, "bendrai paėmus, jaučiuosi valdantis (-i) savo gyvenimą", "kasdieniniai gyvenimo keliama reikalavimai dažnai mane slegia".
6. **Tikslo gyvenime** (angl. *purpose in life*) subskalė įtraukia teiginius apie gyvenimo prasmės jautimą. Pavyzdžiui, "gyvenu šia diena ir negalvoju apie ateitį", "jaučiu, kad gyvenu kryptingai ir turiu gyvenimo tikslą".

Šio tyrimo visos psichologinės gerovės skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach alpha) yra 0,89. Atskirų subskalių patikimumas pateikiamas 2 lentelėje.

Lentelė 2. Psichologinės gerovės klausimyno subskalių vidinio suderinamumo koeficientai

Subskalės pavadinimas	Teiginių skaičius	Vidinio suderinamumo koeficientas
Savęs priėmimas	7	0,85
Teigiami santykiai su kitais žmonėmis	7	0,70
Autonomiškumas	7	0,67
Asmeninis tobulėjimas	7	0,65
Aplinkos valdymas	7	0,53
Tikslas gyvenime	7	0,68

Suvokiamas organizacinis teisingumas. Informacija apie individų suvokiamą organizacinį teisingumą buvo renkama naudojant J. A. Colquitt (2001) Suvokiamo organizacinio teisingumo klausimyną (angl. *Perceived Organizational Justice*). Šis savistaba paremtas klausimynas tiria darbuotojų suvokiamą teisingumą organizacijose pagal resursų paskirstymą, procedūras, bendravimą bei informacijos dalinimąsi. Jis sudarytas iš keturių subskalių: skirstomasis teisingumas (angl. *Distributive Justice*), procedūrinis (angl. *Procedural Justice*), tarpasmeninis (angl. *Interpersonal Justice*), informacinis (angl. *Informational Justice*). Bendras rodiklis gaunamas susumavus visus teiginių įvertinimus pagal tam tikrą skalę, pavyzdžiui, skirstomasis teisingumas. Šio tyrimo visos suvokiamo organizacinio teisingumo skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach alpha) yra 0,93. Atskirų subskalių patikimumas pateikiamas 3 lentelėje. Kiekvienas teiginys vertinamas penkių balų Likerto skale: 1 - „visai nesutinku“, 2 – „nesutinku“, 3 – „neapsisprendęs (-usi)“, 4 – „sutinku“, 5 - „visiškai sutinku“. Metodika yra laisvai prieinama internete, tačiau papildomai buvo gautas klausimyno autoriaus sutikimas naudoti savo tyrime (žr. priedą A). Klausimynas išverstas iš anglų kalbos į lietuvių kalbą dviejų specialistų bei atliktas atgalinis vertimas. Vėliau atsižvelgiant į rekomendacijas teiginiai pakoreguoti ir sudaryta anketa.

Lentelė 3. Suvokiamo organizacinio teisingumo klausimyno subskalių vidinio suderinamumo koeficientai

Subskalės pavadinimas	Teiginių skaičius	Vidinio suderinamumo koeficientas
Skirstomasis teisingumas	4	0,93
Procedūrinis teisingumas	7	0,85
Tarpasmeninis teisingumas	4	0,88
Informacinis teisingumas	5	0,88

Taip pat anketoje buvo prašoma pažymėti savo lytį bei organizacijos, kurioje šiuo metu asmuo dirba, tipą (nominaliniai kintamieji SPSS pakete buvo už koduoti taip: moteris = 1, vyras = 2; organizacijos tipas: viešasis sektorius = 1, privatus sektorius = 2).

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimas atliktas patogiosios atrankos būdu. Iš pradžių buvo atliktas pilotinis tyrimas su privačios organizacijos (N = 24) ir viešosios organizacijos (N = 6) ikimokyklinio amžiaus pedagogais, iš kurių buvo 22 moterys ir 8 vyrai. Atlikus pilotinį tyrimą paskaičiuoti metodikų vidinio patikimumo rodikliai: suvokiamo organizacinio teisingumo skalės Cronbach alpha - 0,79; psichologinės gerovės Cronbach alpha - 0,66. Kadangi nebuvo atliekami pakeitimai po pilotinio tyrimo, 30 tiriamųjų rezultatai buvo prijungti prie pagrindinio tyrimo duomenų.

Pagrindinis tyrimas vykdytas praėjus mėnesiui po pilotinio tyrimo atlikimo. Apklausa vykdyta naudojantis apklausa.lt portalu. Anketos pradžioje dalyviai informuoti apie tyrimo rengėjus, tikslą bei paskirtį. Taip pat buvo informuoti apie gautų duomenų anonimiškumą bei konfidencialumą. Sutikus dalyvauti tyrime buvo prašoma užpildyti anketą, susidedančią iš dviejų klausimynų (psichologinės gerovės ir suvokiamo organizacinio teisingumo) bei kitų kintamųjų, tokių kaip: organizacijos tipas, lytis, amžius.

Tyrimo duomenys analizuoti, naudojantis statistiniu paketu, skirtu socialiniams mokslams – SPSS 21.0 (angl. *Statistical Package For Social Sciences*).

2.4. Statistinės analizės metodai

Visų pirma, paskaičiuota tyrime naudotų skalių didžiausia bei mažiausia reikšmė, vidurkis bei standartinis nuokrypis. Taip pat prieš atliekant skaičiavimus buvo įvertinta, kokie kriterijai turėtų būti naudojami tikrinant tyrimo hipotezes. Siekiant patikrinti pirmąją hipotezę apie tai, kad suvokiamo organizacinio teisingumo įverčiai yra žemesni asmenų, dirbančių privačiame sektoriuje, lyginant su privačiu sektoriumi, buvo tikrintas rezultatų normalumas, tačiau atskirai viešojo ir privataus sektoriaus darbuotojams panaudojant filtrą (žr. Priedą B, lentelę 1). Kadangi pasiskirstymas statistiškai reikšmingai nukrypęs nuo normaliojo pasiskirstymo, todėl hipotezės tikrinimui buvo taikomas Mann-Whitney U testo kriterijus dviem nepriklausomoms imtims.

Antrosios hipotezės tikrinimui, kad suvokiamas organizacinis teisingumas skiriasi pagal lytis: moterys organizacijas vertina kaip teisingesnes pagal tarpasmeninį ir informacinį teisingumą, todėl šias organizacinio teisingumo dimensijas moterys įvertina aukštesniais balais nei vyrai, o vyrai organizacijas vertina kaip teisingesnes pagal skirstomąjį teisingumą, todėl šią dimensiją vyrai įvertina aukštesniais balais nei moterys. Pirmiausia, taip pat buvo tikrintas rezultatų normalumas, tačiau atskirai moterims bei vyrams panaudojant filtrą (žr. Priedą B, lentelę 2). Iš lentelės galima pastebėti, kad rezultatai ir

moterų, ir vyrų imtyje nėra statistiškai reikšmingai nukrypę nuo normaliojo skirstinio. Todėl hipotezių tikrinimui taikomi parametriniai kriterijai, t. y. naudojamas Stjudento t kriterijus nepriklausomoms imtims.

Siekiant patikrinti trečiąją hipotezę, kad suvokiamas organizacinis teisingumas teigiamai siejasi su psichologine gerove, įvertinta, ar suvokiamo organizacinio teisingumo bei psichologinės gerovės skalės yra pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį (žr. priedą B, lenteles 1, 2 ir 3). Panaudotas Shapiro-Wilk testas, kuris parodė, kad kintamieji netenkina normalumo sąlygos, nes reikšmingumo skaičius mažesnis už 0,05. Taigi rezultatai yra statistiškai reikšmingai nukrypę nuo normaliojo skirstinio, todėl duomenų apdorojimui taikomi neparametriniai kriterijai (Čekanavičius ir Murauskas, 2002), t. y. trečiajai hipotezei tikrinti buvo naudotas Spearman koreliacijos koeficientas.

Siekiant patikrinti ketvirtąją hipotezę, kad suvokiamas organizacinis teisingumas prognozuoja psichologinę gerovę, atlikta daugialypė tiesinė regresinė analizė (angl. *Multiple regression analysis*) kiekvienai psichologinės gerovės dimensijai, kaip priklausomam kintamajam, atskirai. Šiame tyrime nepriklausomi kintamieji buvo įtraukiami į regresijos modelį, kai jų statistinis reikšmingumas atitinka $p < 0,05$ (Čekanavičius ir Murauskas, 2002).

3. REZULTATAI

3.1. Pagrindinių skalių aprašomoji statistika

Pirmiausia, apskaičiuota tyrime naudotų skalių (Psichologinės gerovės ir Suvokiamo organizacinio teisingumo) didžiausia bei mažiausia reikšmė, vidurkis bei standartinis nuokrypis (žr. lenteles 4 ir 5).

Lentelė 4. Psichologinės gerovės skalių didžiausia bei mažiausia reikšmė, vidurkis (M), standartinis nuokrypis (SD) (N=175)

Skalės pavadinimas	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė	M	SD
Savęs priėmimas	12	35	24,58	4,869
Teigiami santykiai su kitais	14	35	25,95	3,995
Autonomiškumas	13	33	23,21	3,809
Asmeninis tobulėjimas	17	35	27,19	3,447
Aplinkos valdymas	13	31	23,37	3,493
Tikslas gyvenime	14	34	26,71	3,819

Vertinant 4 lentelėje pateiktus vidurkius, matome, kad tiriamieji buvo linkę visose psichologinės gerovės dimensijose rinktis aukštesnius už vidutinius balus. Tokia išvada priimta atsižvelgus į tai, kad kiekviena iš šešių psichologinės gerovės skalė skaičiuojama sumuojant atsakymus į septynis klausimus. Atsakymai koduojami nuo 1 iki 5. Todėl mažiausias galimas skalės rezultatas yra 7 - kai visi klausimai atsakyti "1". Didžiausias galimas skalės rezultatas yra 35 - kai visi klausimai atsakyti "5". Vidurinis rezultatas yra $(7 + 35) / 2 = 21$. Tai rodo, kad tiriamieji buvo linkę labiau teigiamai negu neigiamai vertinti savo psichologinę gerovę. Tai patvirtina ir tai, kad nė vienoje skalėje nebuvo rasta mažiausia galima reikšmė (7), didžiausios reikšmės rastos trijose skalėse (savęs priėmimo, teigiamų santykių su kitais žmonėmis, asmeninio tobulėjimo).

Lentelė 5. Suvokiamo organizacinio teisingumo skalių didžiausia bei mažiausia reikšmė, vidurkis (M), standartinis nuokrypis (SD) (N=175)

Skalės pavadinimas	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė	M	SD
Skirstomasis teisingumas	4	20	13,63	3,747
Procedūrinis teisingumas	7	35	24,34	4,917
Tarpasmeninis teisingumas	4	20	15,93	3,158
Informacinis teisingumas	5	25	17,02	4,590

Iš 5 lentelės galime matyti, kad ta pati tendencija, kaip ir vertinant psichologinę gerovę, pastebima vertinant suvokiamą organizacinį teisingumą. Iš pateiktų vidurkių matome, kad tiriamieji buvo linkę visose suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijose rinktis aukštesnius už vidutinius balus. Kiekvienas suvokiamo organizacinio teisingumo skalės atsakymas koduojamas nuo 1 iki 5. Skirstomojo ir tarpasmeninio teisingumo skalė skaičiuojama susumuojant atsakymus į keturis klausimus, procedūrinio - į septynis, informacinio - į penkis klausimus. Taigi viduriniai atsakymai atitinkamai būtų tokie: skirstomojo ir tarpasmeninio teisingumo 12, procedūrinio - 21, informacinio - 15. Tai rodo, kad tiriamieji buvo linkę labiau teigiamai negu neigiamai vertinti suvokiamą organizacinį teisingumą. Vis dėlto, visose skalėse pastebimas galimas teorinis minimumas (4), tai rodo, kad kai kurie tiriamieji rinkosi "1 - visiškai nesutinku" vertindami atskirus suvokiamo organizacinio teisingumo teiginius.

3.2. Suvokiamo organizacinio teisingumo palyginimas pagal organizacijos sektorių

Norint patikrinti pirmąją hipotezę, kad suvokiamo organizacinio teisingumo lygis yra mažesnis privataus sektoriaus organizacijose, lyginant su viešuoju sektoriumi, pirmiausia, patikrinta, kaip duomenys yra pasiskirstę (žr. Priedą B, lentelę 1).

Iš lentelės galime matyti, kad privataus sektoriaus asmenų suvokiamo organizacinio teisingumo vertinimai yra pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį ($p > 0,05$). Tačiau viešajame sektoriuje - ne pagal normalųjį ($p < 0,05$). Kadangi tik privačiame sektoriuje rezultatai pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį, o viešajame sektoriuje rezultatai statistiškai reikšmingai nukrypę nuo normaliojo skirstinio, buvo pasirinkta duomenų apdorojimui taikyti neparametrinius kriterijus.

Svarbu paminėti, kad skaičiuojant duomenų pasiskirstymą buvo rastos 5 išskirtys (su reikšmėmis: 33, 35, 42, 44, 44) viešojo sektoriaus darbuotojų imtyje. Tačiau patikrinus duomenis tiriančiąja statistika buvo nustatyta, kad rastos išskirtys tenkina sąlygą: $[Q1 - 3IQR, Q1 - 1,5IQR]$ arba $[Q3 + 1,5IQR, Q3 + 3IQR]$, t. y. jos yra sąlyginės išskirtys (Čekanavičius ir Murauskas, 2002), nes patenka į intervalą $[28, 47,5)$. Išskirčių tikrinimas buvo atliktas pagal skaičiavimą: $Q1=64$; $Q3=77$; $IQR=13$; $1,5IQR=19,5$; $3IQR=39$, taigi $[Q1 - 3IQR, Q1 - 1,5IQR]$ arba $[Q3 + 1,5IQR, Q3 + 3IQR] = [64-39, 64-19,5)$ arba $(77+19,5, 77+39] = [28, 47,5)$ arba $(96,5, 116]$. Kadangi šios išskirtys yra sąlyginės, jos buvo nepašalintos ir paliktos tolimesniuose skaičiavimuose.

Taigi pirmosios hipotezės tikrinimui buvo atliekama lyginamoji analizė bei taikomas Mann-Whitney U testo kriterijus dviem nepriklausomoms imtims, pagal kurį palyginti rangų vidurkiai bei rangų sumos, išanalizuotas šių skirtumų statistinis reikšmingumas (žr. lentelę 6).

Lentelė 6. Suvokiamo organizacinio teisingumo pagal organizacijos sektorių rangai

	Organizacijos sektorius	N	Vidutinis rangas	Rangų suma
Suvokiamas organizacinis teisingumas	Privatus	91	94,16	8569,00
	Viešasis	84	81,32	6831,00

Lyginant viešajame ir privačiame sektoriuje dirbančių asmenų suvokiamo organizacinio teisingumo įverčius (žr. lentelę 6) buvo pastebėta, kad privataus sektoriaus organizacijose dirbančių asmenų vidutinis suvokiamo organizacinio teisingumo rangas didesnis nei viešojo sektoriaus organizacijose dirbančiųjų. Siekiant išsiaiškinti, ar pastebėti rangų skirtumai yra statistiškai reikšmingi, įvertinta Z statistika bei jos p - reikšmė (žr. lentelę 7).

Lentelė 7. Suvokiamo organizacinio teisingumo Z statistika privataus ir viešojo sektoriaus organizacijose

	Mann-Whitney, U	Wilcoxon W	Z statistika	p
Suvokiamas organizacinis teisingumas	3261,000	6831,000	-1,676	0,094

Analizuojant duomenis galima pastebėti, kad nebuvo rasta statistiškai reikšmingų skirtumų ($p < 0,05$) vertinant suvokiamą organizacinį teisingumą. Tai reiškia, kad pastebėti rangų vidurkių skirtumai yra statistiškai nereikšmingi. Taigi respondentai, dirbantys privačiame ir viešajame sektoriuje statistiškai reikšmingai nesiskiria pagal suvokiamo organizacinio teisingumo vertinimą.

Siekiant aiškumo ir detalumo, buvo patikrinta, ar yra skirtumų tarp asmenų, dirbančių viešajame ir privačiame sektoriuje, vertinant atskirai suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijas: procedūrinį, skirstomąjį, tarpasmeninį ir informacinį teisingumą.

Lentelė 8. Suvokiamo organizacinio teisingumo skalių rangai privataus ir viešojo sektoriaus organizacijose

	Organizacijos sektorius	N	Vidutinis rangas	Rangų suma
Skirstomasis teisingumas	Privatus	91	88,60	8062,50
	Viešasis	84	87,35	7337,50
Procedūrinis teisingumas	Privatus	91	94,49	8598,50
	Viešasis	84	80,97	6801,50
Tarpasmeninis teisingumas	Privatus	91	93,29	8489,50
	Viešasis	84	82,27	6910,50
Informacinis teisingumas	Privatus	91	95,49	8689,50
	Viešasis	84	79,89	6710,50

Rangų vidurkių rezultatai parodė, kad privačiose organizacijose dirbantys asmenys įvertino taip pat aukštesniais balais visas suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijas. Siekiant išsiaiškinti, ar pastebėti rangų skirtumai yra statistiškai reikšmingi, įvertinta Z statistika (žr. lentelę 9).

Lentelė 9. Suvokiamo organizacinio teisingumo Z statistika privataus ir viešojo sektoriaus organizacijose

	Mann-Whitney, U	Wilcoxon W	Z statistika	p
Skirstomasis teisingumas	3767,500	7337,500	-0,166	0,868
Procedūrinis teisingumas	3231,500	6801,500	-1,770	0,077
Tarpasmeninis teisingumas	3340,500	6910,500	-1,458	0,145
Informacinis teisingumas	3140,500	6710,500	-2,043	0,041

Tačiau įvertintus Z statistiką bei jos p - reikšmę rasta, kad statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) aukštesnius įverčius surinko tik informacinio teisingumo dimensijoje, t. y. informacinio teisingumo Z reikšmė $|Z| = -2,043$, o jos $p = 0,041$, t. y. $p < 0,05$ (žr. priedą C). Taigi informacinis teisingumas yra vertinamas kaip didesnis privačiose organizacijose dirbančių asmenų. Tačiau tokios hipotezės šiame darbe nebuvo kelta. Apibendrinant, galima teigti, kad *nepasitvirtino pirmoji hipotezė*.

3.3. Suvokiamo organizacinio teisingumo palyginimas pagal lytį

Tikrinant antrąją hipotezę apie tai, kad suvokiamas organizacinis teisingumas skiriasi pagal lytis: moterų suvoktas tarpasmeninio ir informacinio teisingumo lygis yra didesnis nei vyrų, tačiau vyrų suvoktas skirstomasis teisingumas yra didesnis nei moterų, taip pat buvo patikrinta, ar duomenys pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį (žr. Priedą B, lentelę 2).

Iš lentelės galime pastebėti, kad suvokiamo organizacinio teisingumo duomenys abiem lytims pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį ($p > 0,05$). Todėl antrosios hipotezės tikrinimui buvo taikomas parametrinis kriterijus, t. y. atliekama lyginamoji analizė bei taikomas Stjudento t kriterijus nepriklausomoms imtims (žr. lentelę 10).

Lentelė 10. Moterų bei vyrų suvokiamo organizacinio teisingumo statistiniai rodikliai

	Lytis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	T	df	p
Suvokiamas organizacinis teisingumas	Moteris	68,56	15,401	-2,807	161,886	0,006
	Vyras	73,86	9,362			

Lyginant moterų bei vyrų suvokiamo organizacinio teisingumo įverčius buvo pastebėta, kad vyrų suvokiamo organizacinio teisingumo įverčių vidurkis yra didesnis, nei moterų. Iš lentelės galima matyti, kad šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($t(161,886) = -2,807$, $p < 0,05$). Vidurkiai statistiškai reikšmingai skyrėsi.

Įvertinus, kad yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp lyčių, suvokiant bendrą organizacinį teisingumą, buvo patikrintos atskiros teisingumo dimensijas pagal lytis (žr. lentelę 11). Šis sprendimas priimtas, siekiant patikrinti antrosios hipotezės pirmąją ir antrąją dalis.

Lentelė 11. Moterų bei vyrų suvokiamo organizacinio teisingumo skalių statistiniai rodikliai

	Lytis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	T	df	p
Skirstomasis teisingumas	Moteris	12,82	4,272	-3,410	163,824	0,001
	Vyras	14,63	2,673			
Procedūrinis teisingumas	Moteris	23,39	5,816	-3,074	153,445	0,003
	Vyras	25,51	3,153			
Tarpasmeninis teisingumas	Moteris	15,65	3,272	-1,320	173	0,189
	Vyras	16,28	2,993			
Informacinis teisingumas	Moteris	16,69	4,900	-1,068	173	0,28
	Vyras	17,44	4,167			

Analizuojant duomenis galima pastebėti, kad vyrai surinko visose suvokiamo organizacinio teisingumo skalėse aukštesnius vidurkių balus, tačiau statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) aukštesnius įverčius matome tik dvejose (iš keturių) skalių: skirstomajame bei procedūriniame teisingume. Taigi vyrai surinko statistiškai aukštesnius balus vertinant bendrą suvokiamą organizacinį teisingumą bei dvi jo dimensijas - skirstomąjį ir procedūrinį teisingumą. Taigi antrosios hipotezės tik antroji dalis pasitvirtino. Apibendrinant duomenis, būtų galima teigti, kad *antroji hipotezė iš dalies pasitvirtino*.

3.4. Suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės sąsajos

Norint nustatyti, ar suvokiamas organizacinis teisingumas ir psichologinė gerovė yra tarpusavyje susiję, ir patikrinti trečiąją hipotezę, kad suvokiamas organizacinis teisingumas teigiamai siejasi su psichologine gerove, pirmiausia, buvo patikrinta, ar duomenys pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį (žr. priedą C). Iš lentelių matome, kad tik bendros psichologinės gerovės ir dviejų dimensijų (autonomiškumo ir asmeninio tobulėjimo) duomenys buvo pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį ($p > 0,05$). Tačiau bendras suvokiamas organizacinis teisingumas ir visos jo dimensijos (procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis ir informacinis teisingumas) bei keturios psichologinės gerovės dimensijos (savęs priėmimas, aplinkos valdymas, teigiami santykiai su kitais žmonėmis, tikslas gyvenime) pasiskirstę ne pagal normalųjį skirstinį. Todėl buvo naudojama Spearman koreliacinė analizė tikrinant suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės ryšius.

Iš lentelės (žr. priedą C) matome, kad suvokiamas organizacinis teisingumas statistiškai

reikšmingai teigiamai siejasi su psichologine gerove ($r = 0,401$, $p < 0,01$). Radus egzistuojant statistiškai reikšmingą koreliaciją tarp klausimynų, vertinga įvertinti ryšius tarp atskirų suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės dimensijų.

Vertinant atskiras dimensijas, duomenys rodo statistiškai reikšmingą koreliaciją tarp skirstomojo teisingumo ir savęs priėmimo ($r = 0,242$, $p < 0,01$), autonomiškumo ($r = 0,042$, $p < 0,01$), asmeninio tobulėjimo ($r = 0,265$, $p < 0,01$), tikslo gyvenime ($r = 0,228$, $p < 0,01$). Tačiau nebuvo rasta statistiškai reikšmingo ryšio tarp skirstomojo teisingumo ir teigiamų santykių su kitais žmonėmis bei skirstomojo teisingumo ir aplinkos valdymo.

Taip pat statistiškai reikšminga koreliacija rasta tarp procedūrinio teisingumo ir savęs priėmimo ($r = 0,420$, $p < 0,01$), teigiamų santykių su kitais žmonėmis ($r = 0,328$, $p < 0,01$), autonomiškumo ($r = 0,317$, $p < 0,01$), asmeninio tobulėjimo ($r = 0,375$, $p < 0,01$), aplinkos valdymo ($r = 0,328$, $p < 0,01$), tikslo gyvenime ($r = 0,372$, $p < 0,01$). Taigi procedūrinis teisingumas teigiamai siejasi su visomis psichologinės gerovės dimensijomis.

Statistiškai reikšminga koreliacija rasta tarp tarpasmeninio teisingumo ir savęs priėmimo ($r = 0,350$, $p < 0,01$), teigiamų santykių su kitais žmonėmis ($r = 0,240$, $p < 0,01$), autonomiškumo ($r = 0,202$, $p < 0,01$), asmeninio tobulėjimo ($r = 0,172$, $p < 0,01$), aplinkos valdymo ($r = 0,225$, $p < 0,01$), tikslo gyvenime ($r = 0,243$, $p < 0,01$). Taigi tarpasmeninis teisingumas teigiamai siejasi su visomis psichologinės gerovės dimensijomis.

Be to, statistiškai reikšminga koreliacija rasta tarp informacinio teisingumo ir savęs priėmimo ($r = 0,264$, $p < 0,01$), autonomiškumo ($r = 0,151$, $p < 0,01$), asmeninio tobulėjimo ($r = 0,222$, $p < 0,01$), aplinkos valdymo ($r = 0,280$, $p < 0,01$) bei silpnesnė koreliacija tarp informacinio teisingumo ir teigiamų santykių su kitais žmonėmis ($r = 0,150$, $p < 0,05$). Tačiau nebuvo rasta statistiškai reikšmingo ryšio tarp informacinio teisingumo ir tikslo gyvenime.

Apibendrinant duomenis galima pastebėti, kad statistiškai reikšmingi teigiami ryšiai nustatyti tarp bendro suvokiamo organizacinio teisingumo ir bendros psichologinės gerovės. Taip pat rastos sąsajos tarp atskirų dimensijų: procedūrinis ir tarpasmeninis teisingumas teigiamai siejosi su visomis šešiomis psichologinės gerovės dimensijomis (savęs priėmimu, teigiamais santykiais su kitais žmonėmis, asmeniniu tobulėjimu, autonomiškumu, aplinkos valdymu, tikslu gyvenime). Tačiau skirstomasis teisingumas siejosi su keturiomis gerovės dimensijomis, nerasta statistiškai reikšmingų ryšių tarp skirstomojo teisingumo ir teigiamų santykių su kitais žmonėmis bei aplinkos valdymo, taip pat informacinis teisingumas siejosi su penkiomis gerovės dimensijomis, tačiau nerasta statistiškai reikšmingų ryšių tarp su tikslu gyvenime. *Taigi trečioji hipotezė iš dalies pasitvirtino.*

3.5. Suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės prognostiniai ryšiai

Koreliacinės analizės rezultatai atskleidė suvokiamo organizacinio teisingumo ir jo dimensijų ryšį su psichologine gerove ir jos dimensijomis. Toliau tyrime buvo siekiama patikrinti ketvirtąją hipotezę apie tai, kad suvokiamas organizacinis teisingumas prognozuoja darbuotojų psichologinę gerovę, t. y. savęs priėmimas, teigiami santykiai su kitais žmonėmis, asmeninis tobulėjimas, autonomiškumas, aplinkos valdymas, tikslas gyvenime yra prognozuojami procedūrinio, skirstomojo, tarpasmeninio, informacinio teisingumo.

Šiai hipotezei patikrinti buvo atlikta daugialypė tiesinė regresinė analizė (angl. *Multiple regression analysis*). Nepriklausomais kintamaisiais pasirinktos suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijos (skirstomasis, procedūrinis, tarpasmeninis ir informacinis teisingumas), o priklausomais - psichologinės gerovės dimensijos (savęs priėmimas, teigiami santykiai su kitais žmonėmis, autonomiškumas, asmeninis tobulėjimas, aplinkos valdymas, tikslas gyvenime). Ryšiams nustatyti buvo naudojamas tiesinės regresijos modelis - Enter metodas. Analizė buvo atliekama kiekvienai psichologinės gerovės dimensijai, kaip priklausomam kintamajam, atskirai, todėl iš viso atliktos 6 regresinės analizės. Todėl toliau aptarsime kiekvieną analizę atskirai.

Pirmiausia, buvo patikrinta, ar savęs priėmimas gali būti prognozuojamas pagal procedūrinį, skirstomąjį, tarpasmeninį ir informacinį teisingumą, kai priklausomas kintamasis yra savęs priėmimas, o nepriklausomi kintamieji - suvokiamo organizacinio teisingumo dimensijos.

Lentelė 12. Savęs priėmimo daugialypės tiesinės regresinės analizės modelio charakteristikos: determinacijos koeficiento nustatymas

Priklausomas kintamasis	Daugialypis koreliacijos koeficientas	Determinacijos koeficientas	Koreguotas determinacijos koeficientas	Įvertinimo stand. klaida	Durbin-Watson
Savęs priėmimas	0,409	0,167	0,148	4,495	2,097

Pastaba. Nepriklausomi kintamieji: procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis, informacinis teisingumas.

Nustatyta, determinacijos koeficientas = 0,167, koreguotas determinacijos koeficientas = 0,148, vadinasi, 14,8 % savęs priėmimo dispersijos paaiškina suvokiamas organizacinis teisingumas (t. y. procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis ir informacinis teisingumas kartu). Tai nėra daug, tačiau šis ryšys statistiškai reikšmingas, nes F kriterijaus statistika lygi 8,537, o jos $p < 0,001$ (žr. Lentelę 13).

Lentelė 13. Daugialypės tiesinės regresijos statistinio reikšmingumo nustatymas (ANOVA)

Priklausomas kintamasis	Modelis	Kvadratų suma	Laisvės laipsnis (df)	Vidurkio kvadratas	F	Statistinis reikšmingumas (p)
Savęs priėmimas	Regresija	689,910	4	172,478	8,537	0,000
	Liekana	3434,638	170	20,204		
	Iš viso	4124,549	174			

Pastaba. Nepriklausomi kintamieji: procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis, informacinis teisingumas.

Modelio tinkamumą patvirtina tai, kad nebuvo rasta išskirčių bei nebuvo nustatytas multikolinearumas, t y. modelio VIF < 4, o tolerancijos kriterijus toli nuo 0 (žr. Priedą D, lentelę 1).

Lentelė 14. Procedūrinio, skirstomojo, tarpasmeninio, informacinio teisingumo ryšys su savęs priėmimu

Nepriklausomi kintamieji	B	Std. klaida	Beta	t	p
Procedūrinis teisingumas	0,321	0,102	0,324	3,150	0,002
Skirstomasis teisingumas	-0,029	0,118	-0,022	-0,242	0,809
Tarpasmeninis teisingumas	0,253	0,143	0,164	1,764	0,080
Informacinis teisingumas	-0,015	0,107	-0,014	-0,140	0,889

Pastaba. Priklausomas kintamasis - savęs priėmimas

14 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad savęs priėmimą statistiškai reikšmingai prognozuoja tik procedūrinis teisingumas ($p < 0,05$).

Antra, buvo tikrinama, ar teigiami santykiai su kitais žmonėmis gali būti prognozuojamas pagal procedūrinį, skirstomąjį, tarpasmeninį ir informacinį teisingumą.

Lentelė 15. Suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės dimensių daugialypės tiesinės regresinės analizės modelių charakteristikos: determinacijos koeficiento nustatymas

	Daugialypis koreliacijos koeficientas	Determinacijos koeficientas	Koreguotas determinacijos koeficientas	Įvertinimo stand. klaida	Durbin-Watson
Teigiami santykiai su kitais	0,334	0,111	0,091	3,810	1,905

Nustatyta, determinacijos koeficientas = 0,111, koreguotas determinacijos koeficientas = 0,091, vadinasi, 9,1 % teigiamų santykių su kitais žmonėmis dispersijos paaiškina suvokiamas organizacinis teisingumas. Tai nėra daug, tačiau šis ryšys statistiškai reikšmingas, nes F kriterijaus statistika lygi 5,329, o jos $p < 0,001$ (žr. lentelę 16).

Lentelė 16. Daugialypės tiesinės regresijos statistinio reikšmingumo nustatymas (ANOVA)

Priklausomas kintamasis	Modelis	Kvadratų suma	Laisvės laipsnis (df)	Vidurkio kvadratas	F	Statistinis reikšmingumas (p)
Teigiami santykiai su kitais	Regresija	309,335	4	77,334	5,329	0,000
	Liekana	2467,202	170	14,513		
	Iš viso	2776,537	174			

Pastaba. Nepriklausomi kintamieji: procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis, informacinis teisingumas.

Modelio tinkamumą patvirtina tai, kad nebuvo rasta išskirčių bei nebuvo nustatytas multikolinearumas, t y. modelio VIF < 4 , o tolerancijos kriterijus toli nuo 0 (žr. Priedą D, lentelę 2).

Lentelė 17. Procedūrinio, skirstomojo, tarpasmeninio, informacinio teisingumo ryšys su teigiamais santykiais su kitais žmonėmis

Nepriklausomi kintamieji	B	Std. klaida	Beta	t	p
Procedūrinis teisingumas	0,333	0,086	0,410	3,858	0,000
Skirstomasis teisingumas	-0,218	0,100	-0,204	-2,176	0,031
Tarpasmeninis teisingumas	0,058	0,121	0,046	0,480	0,632
Informacinis teisingumas	-0,023	0,090	-0,027	-0,257	0,797

Pastaba. Priklausomas kintamasis - teigiami santykiai su kitais žmonėmis

17 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad teigiamus santykius su kitais žmonėmis statistiškai reikšmingai prognozuoja procedūrinis ir skirstomasis teisingumas ($p < 0,05$). Remiantis beta koeficientu, galime teigti, kad procedūrinis teisingumas yra stipriausiai susijęs su teigiamais santykiais su kitais žmonėmis.

Trečia, buvo tikrinama, ar autonomiškumas gali būti prognozuojamas pagal procedūrinį, skirstomąjį, tarpasmeninį ir informacinį teisingumą.

Lentelė 18. Suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės dimensijų daugialypės tiesinės regresinės analizės modelių charakteristikos: determinacijos koeficiento nustatymas

Priklausomas kintamasis	Daugialypis koreliacijos koeficientas	Determinacijos koeficientas	Koreguotas determinacijos koeficientas	Įvertinimo stand. klaida	Durbin-Watson
Autonomiškumas	0,379	0,143	0,123	3,567	2,033

Pastaba. Nepriklausomi kintamieji: procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis, informacinis teisingumas.

Nustatyta, determinacijos koeficientas = 0,143, koreguotas determinacijos koeficientas = 0,123, vadinasi, 12,3 % autonomiškumo dispersijos paaiškina suvokiamas organizacinis teisingumas. Tai nėra daug, tačiau šis ryšys statistiškai reikšmingas, nes F kriterijaus statistika lygi 7,109, o jos $p < 0,001$ (žr. Lentelę 19).

Lentelė 19. Daugialypės tiesinės regresijos statistinio reikšmingumo nustatymas (ANOVA)

Priklausomas kintamasis	Modelis	Kvadratų suma	Laisvės laipsnis (df)	Vidurkio kvadratas	F	Statistinis reikšmingumas (p)
Autonomiškumas	Regresija	361,778	4	90,444	7,109	0,000
	Liekana	2162,817	170	12,722		
	Iš viso	2524,594	174			

Pastaba. Nepriklausomi kintamieji: procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis, informacinis teisingumas.

Modelio tinkamumą patvirtina tai, kad nebuvo rasta išskirčių bei nebuvo nustatytas multikolinearumas, t y. modelio VIF < 4 , o tolerancijos kriterijus toli nuo 0 (žr. Priedą D, lentelę 3).

Lentelė 20. Procedūrinio, skirstomojo, tarpasmeninio, informacinio teisingumo ryšys su autonomiškumas

Nepriklausomi kintamieji	B	Std. klaida	Beta	t	p
Procedūrinis teisingumas	0,301	0,081	0,389	3,726	0,000
Skirstomasis teisingumas	-0,156	0,094	-0,153	-1,662	0,098
Tarpasmeninis teisingumas	-0,030	0,114	-0,025	-0,264	0,792
Informacinis teisingumas	0,100	0,085	0,121	1,183	0,239

Pastaba. Priklausomas kintamasis - autonomiškumas

20 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad autonomiškumą statistiškai reikšmingai prognozuoja procedūrinis teisingumas ($p < 0,05$).

Ketvirta, buvo tikrinama, ar asmeninis tobulėjimas gali būti prognozuojamas pagal procedūrinį, skirstomąjį, tarpasmeninį ir informacinį teisingumą.

Lentelė 21. Suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės dimensijų daugialypės tiesinės regresinės analizės modelių charakteristikos: determinacijos koeficiento nustatymas

	Daugialypis koreliacijos koeficientas	Determinacijos koeficientas	Koreguotas determinacijos koeficientas	Įvertinimo stand. klaida	Durbin-Watson
Asmeninis tobulėjimas	0,362	0,131	0,111	3,251	2,031

Pastaba. Nepriklausomi kintamieji: procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis, informacinis teisingumas.

Nustatyta, determinacijos koeficientas lygus 0,131, koreguotas determinacijos koeficientas lygus 0,111, vadinasi, 11,1 % asmeninio tobulėjimo dispersijos paaiškina suvokiamas organizacinis teisingumas. Tai nėra daug, tačiau šis ryšys statistiškai reikšmingas, nes F kriterijaus statistika lygi 6,410, o jos $p < 0,001$ (žr. Lentelę 22).

Lentelė 22. Daugialypės tiesinės regresijos statistinio reikšmingumo nustatymas (ANOVA)

Priklausomas kintamasis	Modelis	Kvadratų suma	Laisvės laipsnis (df)	Vidurčio kvadratas	F	Statistinis reikšmingumas (p)
Asmeninis tobulėjimas	Regresija	270,959	4	67,740	6,410	0,000
	Liekana	1796,436	170	10,567		
	Iš viso	2067,394	174			

Pastaba. Nepriklausomi kintamieji: procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis, informacinis teisingumas.

Modelio tinkamumą patvirtina tai, kad nebuvo rasta išskirčių bei nebuvo nustatytas multikolinearumas, t y. modelio VIF < 4, o tolerancijos kriterijus toli nuo 0 (žr. Priedą D, lentelę 4).

Lentelė 23. Procedūrinio, skirstomojo, tarpasmeninio, informacinio teisingumo ryšys su asmeniniu tobulėjimu

Nepriklausomi kintamieji	B	Std. klaida	Beta	t	p
Procedūrinis teisingumas	0,276	0,074	0,394	3,751	0,000
Skirstomasis teisingumas	-0,242	0,085	-0,264	-2,839	0,005
Tarpasmeninis teisingumas	0,157	0,104	0,143	1,511	0,133
Informacinis teisingumas	-0,037	0,077	-0,049	-0,476	0,634

Pastaba. Priklausomas kintamasis - asmeninis tobulėjimas

23 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad asmeninį tobulėjimą statistiškai reikšmingai prognozuoja procedūrinis ir skirstomasis teisingumas ($p < 0,05$). Remiantis standartizuotu regresijos koeficientu, galime teigti, kad procedūrinis teisingumas yra stipriausiai susijęs su asmeniniu tobulėjimu.

Penkta, buvo tikrinama, ar aplinkos valdymas gali būti prognozuojamas pagal procedūrinį, skirstomąjį, tarpasmeninį ir informacinį teisingumą.

Lentelė 24. Suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės dimensių daugialypės tiesinės regresinės analizės modelių charakteristikos: determinacijos koeficiento nustatymas

	Daugialypis koreliacijos koeficientas	Determinacijos koeficientas	Koreguotas determinacijos koeficientas	Įvertinimo stand. klaida	Durbin-Watson
Aplinkos valdymas	0,374	0,140	0,120	3,277	1,963

Pastaba. Nepriklausomi kintamieji: procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis, informacinis teisingumas.

Nustatyta, determinacijos koeficientas lygus 0,140, koreguotas determinacijos koeficientas lygus 0,120, vadinasi, 12,0 % aplinkos valdymo dispersijos paaiškina suvokiamas organizacinis teisingumas. Tai nėra daug, tačiau šis ryšys statistiškai reikšmingas, nes F kriterijaus statistika lygi 6,915, o jos $p < 0,001$ (žr. Lentelę 25).

Lentelė 25. Daugialypės tiesinės regresijos statistinio reikšmingumo nustatymas (ANOVA)

Priklausomas kintamasis	Modelis	Kvadratų suma	Laisvės laipsnis (df)	Vidurčio kvadratas	F	Statistinis reikšmingumas (p)
Aplinkos valdymas	Regresija	297,023	4	74,256	6,915	0,000
	Liekana	1825,571	170	10,739		
	Iš viso	2122,594	174			

Pastaba. Nepriklausomi kintamieji: procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis, informacinis teisingumas.

Modelio tinkamumą patvirtina tai, kad nebuvo rasta išskirčių bei nebuvo nustatytas multikolinearumas, t y. modelio VIF < 4 , o tolerancijos kriterijus toli nuo 0 (žr. Priedą D, lentelę 5).

Lentelė 26. Procedūrinio, skirstomojo, tarpasmeninio, informacinio teisingumo ryšys su aplinkos valdymu

Nepriklausomi kintamieji	B	Std. klaida	Beta	t	p
Procedūrinis teisingumas	0,209	0,074	0,294	2,809	0,006
Skirstomasis teisingumas	0,099	0,086	0,106	1,149	0,252
Tarpasmeninis teisingumas	-0,032	0,104	-0,029	-0,311	0,756
Informacinis teisingumas	0,023	0,078	0,030	0,291	0,771

Pastaba. Priklausomas kintamasis - aplinkos valdymas

26 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad aplinkos valdymą statistiškai reikšmingai prognozuoja procedūrinis teisingumas ($p < 0,05$).

Šešta, buvo tikrinama, ar tikslas gyvenime gali būti prognozuojamas pagal procedūrinį, skirstomąjį, tarpasmeninį ir informacinį teisingumą.

Lentelė 27. Suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės dimensių daugialypės tiesinės regresinės analizės modelių charakteristikos: determinacijos koeficiento nustatymas

	Daugialypis koreliacijos koeficientas	Determinacijos koeficientas	Koreguotas determinacijos koeficientas	Įvertinimo stand. klaida	Durbin-Watson
Tikslas gyvenime	0,384	0,147	0,127	3,568	1,993

Pastaba. Nepriklausomi kintamieji: procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis, informacinis teisingumas.

Nustatyta, determinacijos koeficientas = 0,147, koreguotas determinacijos koeficientas = 0,127, vadinasi, 12,7 % tikslo gyvenime dispersijos paaiškina suvokiamas organizacinis teisingumas. Tai nėra daug, tačiau šis ryšys statistiškai reikšmingas, nes F kriterijaus statistika lygi 7,344, o jos $p < 0,001$ (žr. Lentelę 28).

Lentelė 28. Daugialypės tiesinės regresijos statistinio reikšmingumo nustatymas (ANOVA)

Priklausomas kintamasis	Modelis	Kvadratų suma	Laisvės laipsnis (df)	Vidurkio kvadratas	F	Statistinis reikšmingumas (p)
Tikslas gyvenime	Regresija	373,970	4	93,493	7,344	0,000
	Liekana	2164,167	170	12,730		
	Iš viso	2538,137	174			

Pastaba. Nepriklausomi kintamieji: procedūrinis, skirstomasis, tarpasmeninis, informacinis teisingumas.

Šio modelio tinkamumą patvirtina tai, kad nebuvo rasta išskirčių bei nebuvo nustatytas multikolinearumas, t y. modelio VIF < 4, o tolerancijos kriterijus toli nuo 0 (žr. Priedą D, lentelę 6).

Lentelė 29. Procedūrinio, skirstomojo, tarpasmeninio, informacinio teisingumo ryšys su tikslu gyvenime

Nepriklausomi kintamieji	B	Std. klaida	Beta	t	p
Procedūrinis teisingumas	0,292	0,081	0,375	3,604	0,000
Skirstomasis teisingumas	0,055	0,094	0,054	0,584	0,560
Tarpasmeninis teisingumas	0,170	0,114	0,141	1,496	0,136
Informacinis teisingumas	-0,182	0,085	-0,218	-2,143	0,034

Pastaba. Priklausomas kintamasis - tikslas gyvenime

29 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad tikslą gyvenime statistiškai reikšmingai prognozuoja procedūrinis ir informacinis teisingumas ($p < 0,05$). Remiantis beta koeficientu, galime teigti, kad procedūrinis teisingumas yra stipriausiai susijęs su gyvenimo tikslu.

Apibendrinant duomenis, galima pastebėti, kad savęs priėmimas, teigiami santykiai su kitais žmonėmis, autonomiškumas, asmeninis tobulėjimas, aplinkos valdymas ir tikslas gyvenime yra prognozuojami procedūrinio, skirstomojo, tarpasmeninio ir informacinio teisingumo.

4. RESULTATŲ APTARIMAS

Šiame darbe buvo siekiama palyginti darbuotojų suvokiamą organizacinį teisingumą pagal organizacijos sektorių bei lytį, taip pat nustatyti suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės ryšius.

Tyrimo rezultatai rodo, kad nepasitvirtino pirmoji hipotezė apie tai, kad suvokiamo organizacinio teisingumo lygis yra mažesnis privataus sektoriaus organizacijose, lyginant su viešuoju sektoriumi. Nustatėme, kad vidutiniai suvokiamo organizacinio teisingumo rangai yra didesni privačiame sektoriuje dirbančių asmenų, tačiau šie skirtumai, įvertinus Z statistiką, nebuvo statistiškai reikšmingi, lyginant su viešajame sektoriuje dirbančiais. Tai prieštarauja kitų tyrimų duomenims, kuriuose buvo rasta, kad teisingumas didesnis viešosiose organizacijose (Liu ir kt., 2013). Tačiau sutampa su pastebėjimais apie skirtumų nebūvimą, vertinant procedūrinį teisingumą (Endriulaitienė ir Mediškaitė, 2012). Radome nelauktus rezultatus: privačiose organizacijose dirbančių asmenų informacinis teisingumas buvo didesnis, nei viešosiose organizacijose dirbančiųjų. Tai dalinai sutampa su Heponiemi ir kt. (2010) tyrimu, kuriame rasti statistiškai reikšmingai aukštesni suvokiamo organizacinio teisingumo įverčiai privačiose organizacijose. Gauti rezultatai galėtų būti paaiškinami tuo, kad privataus sektoriaus organizacijose, paprastai, būna aiškesni organizaciniai tikslai, žemesnis formalizacijos ir biurokratijos laipsnis (Morkevičius, 2013), taigi darbuotojus gali pasiekti didesnis kiekis reikalingos ir tikslios informacijos, o tuo pačiu - darbuotojai vertina informacinį teisingumą kaip didesnį. Taip pat galima daryti prielaidą, kad gautiems rezultatams galėjo turėti įtakos tai, kad tiriamieji buvo atrinkti patogiuoju būdu, nebuvo prašoma pažymėti, kokioje konkrečioje organizacijoje, kokioje pozicijoje bei kiek metų joje dirba.

Rezultatai parodė, kad iš dalies pasitvirtino antroji hipotezė apie tai, kad suvokiamas organizacinis teisingumas skiriasi pagal lytį: 2.1. Moterų suvoktas tarpasmeninio ir informacinio teisingumo lygis yra didesnis nei vyrų; 2.2. Vyrų suvoktas skirstomasis teisingumas yra didesnis nei moterų. Nustatėme, kad vyrai surinko statistiškai reikšmingai aukštesnius balus vertinant skirstomąjį ir procedūrinį teisingumą. Galima sakyti, kad vyrai, palyginus su moterimis, savo organizacijas vertina kaip teisingesnes pagal skirstomąjį ir procedūrinį teisingumą. Tai sutampa su kai kurių tyrimų duomenimis, kad vyrai, lyginant su moterimis, aukštesniais balais įvertina teisingą rezultatų paskirstymą, t. y. skirstomąjį teisingumą (Belliveau, 2012; Gilligan ir Wiggins, 1987; Sweeney ir McFarlin, 1987). Tačiau prieštarauja tyrimams, pagal kuriuos nustatyta, kad moterims reikšmingiausias procedūrinis teisingumas (Sweeney ir McFarlin, 1987), arba kad moterys aukščiausiai vertina

informacinį teisingumą (Jepsen ir Rodwell, 2012) ir tarpasmeninį teisingumą (Simpson ir Kaminski, 2007). Galima daryti prielaidą, kad tokie rezultatai gauti dėl nereprezentatyvios imties bei apie respondentus neišsamiai surinktų duomenų, pavyzdžiui, būtų vertinga sužinoti apie tiriamųjų užimamas pareigas, išdirbtus metus.

Tikrinant trečiąją hipotezę rastas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės. Tokie patys rezultatai buvo gauti ir Rani ir kt. (2012) bei Garg ir kt. (2014) tyrimuose. Rastos sąsajos gali būti paaiškintos žvelgiant iš teisingumo teorijos (angl. *Equility Theory*) perspektyvos (Adams, 1965). Pirmiausia, darbuotojai įvertina, ar jų įdėtas įnašas yra lygus sulauktiems rezultatams. Jeigu atsakymas teigiamas, darbuotojai jaučiasi motyvuoti ir tai teigiamai paveikia jų nuostatas bei elgesį. Tačiau jei darbuotojai mano, kad organizacija elgiasi su jais neteisingai, jie jaučiasi nepatenkinti bei nelaimingi, todėl stengiasi pakeisti situaciją, pavyzdžiui, ima mažiau dėti pastangų dirbdami (Dinç, 2015), keičia darbo vietą (Otto ir Mamatoglu, 2015) ir pan. Taigi pagal teisingumo teoriją (Adams, 1965), šie rezultatai gali būti paaiškinti tuo, kad, kai darbuotojai mano, kad organizacijoje vykstantys procesai yra teisingi, jie jaučiasi laimingesni.

Tačiau analizuojant ryšius tarp atskirų dimensijų rasti neatitikimai. Nustatyta, kad skirstomasis teisingumas teigiamai siejasi su savęs priėmimu, tai prieštarauja kito tyrimo rezultatams (Rani ir kt., 2012), kuriuose nebuvo nustatyta ryšio tarp šių konstrukto. Taip pat nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp skirstomojo teisingumo ir autonomiškumo bei tikslo gyvenime. Palyginimui, Garg ir kt. (2014) nustatė neigiamas sąsajas tarp pastarųjų konstrukto. Taip pat mūsų tyrime rasta, kad skirstomasis teisingumas teigiamai siejasi su asmeniniu tobulėjimu. Taigi duomenys gali būti interpretuojami taip, kad, kai darbuotojų išsilavinimas, patirtis ir pan. yra įvertinamas teisingais rezultatais, jie jaučiasi galintys geriau save priimti, jaučiasi turintys daugiau autonomiškumo, turintys gyvenimo tikslą, jaučia asmeninį tobulėjimą. Bet mūsų tyrime nerasta statistiškai reikšmingų sąsajų su teigiamais santykiais su kitais žmonėmis ar aplinkos valdymu. Tai prieštarauja kitų tyrimų rezultatams, kuriuose buvo rastos sąsajos tarp šių dimensijų (Garg ir kt., 2014; Rani ir kt., 2012).

Taip pat nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos sąsajos tarp procedūrinio teisingumo ir visų psichologinės gerovės dimensijų. Tai sutampa su kito tyrimo rezultatais (Rani ir kt., 2012), tačiau šiek tiek prieštarauja Garg ir kt. (2014) tyrimo išvadoms, kad procedūrinis teisingumas neigiamai siejasi su autonomiškumas ir tikslo gyvenime. Galima daryti prielaidą, kad mūsų tyrimo dalyviai, suvokiantys, kad ištekliai ir rezultatai yra teisingai paskirstomi, t. y. procedūros atliekamos nuosekliai, nešališkai, vadovaujantis etinėmis ir moralinėmis normomis, kai darbuotojams suteikiama "balso" teisė,

jie jaučia aukštesnį savęs priėmimo, teigiamų santykių su kitais žmonėmis, autonomiškumo, asmeninio tobulėjimo, tikslo gyvenime ir aplinkos valdymo lygį.

Panašūs rezultatai rasti tikrinant tarpasmeninio teisingumo ir psichologinės gerovės dimensijų ryšius. Gauti duomenys rodo, kad tarpasmeninis teisingumas teigiamai siejasi taip pat su visomis psichologinės gerovės dimensijomis: savęs priėmimu, teigiamais santykiais su kitais žmonėmis, autonomiškumu, asmeniniu tobulėjimu, aplinkos valdymu, tikslu gyvenime. Tai iš dalies sutampa su Rani ir kt. (2012) rezultatais, tačiau šie autoriai nenustatė ryšio su savęs priėmimu. Vis dėlto mūsų tyrimo rezultatams prieštarauja Garg ir kt. (2014) tyrimo pastebėjimai, kuriuose nebuvo rasta jokių statistiškai reikšmingų ryšių tarp tarpasmeninio teisingumo ir psichologinės gerovės dimensijų. Galima daryti prielaidą, kad tokie rezultatai gauti, nes mūsų tyrimo dalyviams yra svarbūs ryšiai su vadovais, jie kreipia dėmesį, kaip vadovai bendrauja, ar elgiasi maloniai, oriai ir pagarbiai (Greenberg, 1990).

Galiausiai, rasta, kad informacinis teisingumas siejasi su savęs priėmimu, teigiamais santykių su kitais žmonėmis, autonomiškumu, asmeniniu tobulėjimu, aplinkos valdymu. Galima daryti prielaidą, kad tokie rezultatai gauti todėl, kad adekvačios informacijos suteikimas darbuotojams suteikia daugiau aiškumo apie vykstančias procedūras bei rezultatus, o kartu išsklaido neaiškumus ir padeda adekvačiai vertinti save. Tačiau nebuvo rasta sąsajų su tikslu gyvenime.

Ketvirtoji hipotezė: Suvokiamas organizacinis teisingumas prognozuoja darbuotojų psichologinę gerovę, t. y. savęs priėmimas, teigiami santykiai su kitais žmonėmis, asmeninis tobulėjimas, autonomiškumas, aplinkos valdymas, tikslas gyvenime yra prognozuojami procedūrinio, skirstomojo, tarpasmeninio, informacinio teisingumo. Tyrimo rezultatai parodė, jog psichologinė gerovė gali būti prognozuojama suvokiamo organizacinio teisingumo. Šie rezultatai sutampa su kitų autorių tyrimų rezultatais (Garg ir kt., 2014; Rani ir kt., 2012). Nagrinėjant atskiras dimensijas rasta, kad savęs priėmimas yra prognozuojamas procedūrinio teisingumo, teigiami santykiai su kitais žmonėmis - procedūrinio ir skirstomojo teisingumo, autonomiškumas - procedūrinio, asmeninis tobulėjimas - procedūrinio ir skirstomojo, aplinkos valdymas – procedūrinio, ir tikslas gyvenime - procedūrinio ir informacinio. Šie rezultatai sutampa su Garg ir kt. (2014) pastebėjimu, kad procedūrinis teisingumas turi stipriausius prognostinius ryšius su atskiromis psichologinės gerovės dimensijomis. Tačiau prognostiniai ryšiai tarp tarpasmeninio teisingumo ir psichologinės gerovės nebuvo nenustatyti.

Taigi tyrimo rezultatai atskleidė glaudų ryšį tarp suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės. Taip pat kad procedūrinis ir skirstomasis teisingumas gali prognozuoti darbuotojų psichologinę gerovę. Tai rodo, kad darbuotojams yra svarbūs organizacijose vykstančių procesų ir rezultatų teisingumas ir tai gali sietis su jų gerove.

4.1. Tyrimo ribotumai

Vertinga paminėti tyrimo ribotumus. Pirmiausia, tiriamieji atrinkti patogiuoju būdu, o imtis, palyginus maža (ypač išskaidžius tiriamuosius pagal lytis ir organizacijų sektorius), todėl negalima daryti apibendrintų išvadų apie visą populiaciją (Čekanavičius ir Murauskas, 2002). Taip pat anketos buvo pildomos internetu, todėl nebuvo galima sudaryti visiems tiriamiesiems vienodų sąlygų ir sukontroliuoti šalutinių kintamųjų, tokių kaip vienodas atlikimo laikas, nuovargio lygis, triukšmas ir kiti blaškantys veiksniai. Taip pat tiriamiesiems nebuvo sudaryta sąlygų, kilus klausimams, pasitikslinti. Tirta skerspjuvio metodu, todėl rezultatai gali būti interpretuojami tik tiriamuoju metu. Dėl rastų negausių tyrimų, kuriuose būtų ieškoma sąsajų tarp suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės teorijos (ypač Lietuvoje), rezultatų aptarimas ir palyginimas su kitais rezultatais buvo ribotas. Taip pat vertinga atkreipti dėmesį, kad abu tyrime naudoti klausimynai yra paremti savistaba, todėl duomenys yra subjektyvūs. Be to, šiame tyrime nebuvo lyginta konstrukto pagal amžių, nors kai kurie tyrimai rodo, kad jaunesnio amžiaus darbuotojai išreiškia žemesnį suvokiamo organizacinio teisingumo lygį (Cheng ir Chen, 2014), neįtraukti kiti kintamieji, tokie kaip: šeimyninė padėtis, užimamos pareigos darbe, išdirbtų metų skaičius.

4.2. Nuorodos tolimesniems tyrimams

Būtų vertinga atlikti tolimesnius tyrimus sudarant reprezentatyvią imtį Lietuvos populiacijoje. Taip pat būtų pravartu surinkti išsamesnius duomenis apie tiriamuosius, pavyzdžiui, įtraukti klausimus apie organizacijos dydį, apie užimamas pareigas, socio-ekonominį statusą, amžių, šeimyninę padėtį, nes tai gali turėti įtakos suvokiamam organizaciniam teisingumui (Cheng ir Chen, 2014). Būtų galima įtraukti objektyvesnių kriterijų vertinant teisingumą bei psichologinę gerovę, pavyzdžiui, įtraukti ir bendradarbių ar vadovų vertinimą. Taip pat vertinga atlikti longitudinalinį tyrimą ir ištirti, ar pastebėti dėsningumai kinta laike.

5. IŠVADOS

1. Bendras suvokiamas organizacinis teisingumas nesiskiria pagal organizacijos sektorių, tačiau informacinis teisingumas yra didesnis privataus sektoriaus organizacijose.
Taigi nepasitvirtino pirmoji hipotezė.
2. Suvokiamas organizacinis teisingumas skiriasi pagal lytį: vyrai vertina organizacijas kaip teisingesnes pagal skirstomąjį ir procedūrinį teisingumą.
Antroji hipotezė iš dalies pasitvirtino.
3. Suvokiamas organizacinis teisingumas teigiamai siejasi su psichologine gerove. Tai reiškia, kad kuo didesnis suvokiamas organizacinis teisingumas, tuo didesnė psichologinė gerovė.
Nagrinėjant atskiras dimensijas, buvo nustatyta, kad skirstomasis teisingumas siejasi su savęs priėmimu, autonomiškumu, asmeniniu tobulėjimu, tikslu gyvenime; procedūrinis teisingumas teigiamai siejasi su savęs priėmimu, teigiamais santykiais su kitais žmonėmis, autonomiškumu, asmeniniu tobulėjimu, aplinkos valdymu, tikslu gyvenime; tarpasmeninis teisingumas teigiamai siejasi su savęs priėmimu, teigiamais santykiais su kitais žmonėmis, autonomiškumu, asmeniniu tobulėjimu, aplinkos valdymu, tikslu gyvenime; informacinis teisingumas teigiamai siejasi su savęs priėmimu, teigiamais santykiais su kitais žmonėmis, autonomiškumu, asmeniniu tobulėjimu, aplinkos valdymu.
Trečioji hipotezė iš dalies pasitvirtino.
4. Psichologinė gerovė gali būti prognozuojama suvokiamo organizacinio teisingumo, t. y. savęs priėmimas yra prognozuojamas procedūrinio teisingumo, teigiami santykiai su kitais žmonėmis - procedūrinio ir skirstomojo teisingumo, autonomiškumas - procedūrinio, asmeninis tobulėjimas - procedūrinio ir skirstomojo, aplinkos valdymas – procedūrinio, o tikslas gyvenime - procedūrinio ir informacinio. Tačiau nenustatyti prognostiniai ryšiai tarp tarpasmeninio teisingumo ir psichologinės gerovės.
Ketvirtoji hipotezė iš dalies pasitvirtino.

LITERATŪRA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental psychology*, 2, 267-299. doi: 10.1016/s0065-2601(08)60108-2
- Aghaei, N., Moshiri, K., Shahrbanian, S. (2012). Relationship between organizational justice and job burnout in employees of Sport and Youth Head Office of Tehran. *Advances in Applied Science Research*, 3 (4), 2438 - 2445. ISSN: 0976 - 8610
- Bagdonas, A., Liniauskaitė, A., Kairys, A., Pakalniškienė, V. (2013). Lietuviškos psichologinės gerovės skalės struktūra: suaugusiųjų imties analizė. *Visuomenės sveikata*, 23 (2), 58 - 65. doi:10.5200/sm-hs.2013.046
- Belliveau, M. A. (2012). 'Engendering Inequity? How Social Accounts Create vs. Merely Explain Unfavorable Pay Outcomes for Women. *Organization science*, 23 (4), 1154 - 1174. doi: 10.2307/23252454
- Buluc, B. (2015). The relationship between academic staff's perceptions of organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Studia Psychologica*, 57, 49 - 62.
- Cheng, Y., Chen, C. J. (2014). Modifying effects of gender, age and enterprise size on the associations between workplace justice and health. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87, 29–39. doi: 10.1007/s00420-012-0831-z
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400. doi: : 10.1037//0021-9010.86.3.386
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445
- Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2002). *Statistika ir jos taikymai, II*. Vilnius: TEV.
- Dbaibo, D., Harb, C., Meurs, N. (2010). Values and Justice as Predictors of Perceived Stress in Lebanese Organisational Settings. *Applied psychology: an international review*, 59, 701 – 720. doi: 10.1111/j.1464-0597
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. (2009). New Measures of Well-Being. Iš E. Diener (Ed.), *Assessing well-being: the collected works of Ed Diener* (p. 247-266). Netherlands: Springer.

- Dinç, E. (2015). Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship between Effort-Reward Fairness, Affective Commitment, and Intention to Leave. *International Business Research*, 8 (4), 256 - 269. doi:10.5539/ibr.v8n4p259
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Vahtera, J. (2002). Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal of Public Health*, 92, 105-108. doi: 10.2105/AJPH.92.1.105
- Endriulaitienė A., Medišauskaitė A. (2012). Teisingumas darbe ir socialinė identifikacija su grupe viešojo ir privataus sektoriaus organizacijose. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 64, 41 – 52. doi: 10.7720/MOSR.1392-1142.2012.64.3
- Engstrom, S. (2014). Organisational justice and child protection social work. *Journal of Workplace Rights*, 17, 347 - 366. doi: 10.2190/WR.17.3-4.f
- Garg, P., Rastogi, R. & Paul, H. (2014). Does perception of justice effect psychological well-being of employees? *Int. J. Society Systems Science*, 6 (3), 264 - 284. doi: 10.1504/IJSSS.2014.065215
- Gilligan, C., Wiggins, G. (1987). The origins of morality in early childhood relationships. Iš J. Kagan, S. Lamb (Eds.). *The emergence of morality in young children* (p. 277 - 305). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Gilliland, S. W., Paddock, L. (2005). Organizational Justice across Human Resource Management Decisions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 20, 277 - 305. doi: 0.1002/0470029307.ch4
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432. doi: 10.1177/014920639001600208
- Gustainienė, L., Pranckevičienė, A., Bukšnytė – Marmienė, L., Genevičiūtė – Janonienė, G. (2014). Darbuotojo gerovė ir pozityvi darbo aplinka: integruotas teorinis modelis. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 69, 37 - 53. doi: 10.7720/MOSR.1392-1142.2014.69.3
- Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo, T., Elovainio, M. (2010). Job attitudes and well-being among public vs. private physicians: organizational justice and job control as mediators. *European Journal of Public Health*, 21 (4), 520–525. doi:10.1093/eurpub/ckq107
- Jepsen, D. M., Rodwell, J. (2012). Female Perceptions of Organizational Justicegwao. *Gender, Work and Organization*, 19 (6). doi:10.1111/j.1468-0432.2010.00538.x
- Joshi, U. (2010). Subjective Well-Being by Gender. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 1 (1), 22 - 26.

- Kausto, J., Lipponen, E. A. L., Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job security in the relationships between procedural justice and employee wellbeing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14 (4), 431 – 452.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 1007–1022. doi: 10.1037//0022-3514.82.6.1007
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkainen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ*, 325, 857 - 861. Prieiga per internetą: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC129630/>
- Lawson, K. J., Noblet, A. J., Rodwell, J. J. (2009). Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International*, 24 (3), 223 - 233. doi: 10.1093/heapro/dap025
- Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2010). Suvokto atlygio už darbą teisingumo prielaidos viešajame ir privačiajame sektoriuje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 55, 103 – 117.
- Lazauskaitė-Zabielskė, J., Bagdžiūnienė, D. (2008). Organizacinio teisingumo vaidmuo priimant sprendimus paaukštinti. *Psichologija*, 38, 48 – 62. ISSN 1392–0359
- Leventhal, G. S. 1976. The distribution of rewards and resources in groups and organizations. *Advances in experimental social psychology*, 9, 91 – 131. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60059-3
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (2015). Prieiga per internetą: http://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=27274
- Lietuvių kalbos institutas. (2008). *Lietuvių kalbos žodynas*, 15. Prieiga per internetą: www.lkz.lt
- Li, R. H., Kao, C. M., Wu, Y. Y. (2015). Gender differences in psychological well-being: tests of factorial invariance. *Quality of life research*, 24, 2577 – 2581. doi: 10.1007/s11136-015-0999-2
- Liljegren, M., Ekberg, K. (2009). The associations between perceived distributive, procedural, and interactional organizational justice, self-rated health and burnout. *Work*, 33, 43 – 51. doi: 10.3233/WOR-2009-0842
- Liniauskaitė, A., Kairys, A., Urbanavičiūtė, I., Bagdonas, A., Pakalniškienė, V. (2012). Suaugusiųjų psichologinės gerovės sąsajos su socialiniais ir demografiniais kintamaisiais. *Tiltai*, 3, 35 – 53. ISSN 1392-3137
- Liu, B. C., Tang, T. L. P., & Yang, K. F. (2013). When does public service motivation fuel the job satisfaction fire? The joint moderation of person-organization fit and needs-supplies fit. *Public Management Review*, 17 (6), 876–900. doi:10.1080/14719037.2013.867068

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397 – 422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Morkevičius, V. (2013). Viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų vertinimai: Europos socialinio tyrimo duomenų analizė. *Viešoji politika ir administravimas*, 12 (3), 417 - 429. ISSN 1648-2603
- Narainsamy, K., & Westhuizen, S. (2013). Work related well-being: Burnout, work engagement, occupational stress and job satisfaction within a medical laboratory setting. *Journal of Psychology in Africa*, 23(3), 467-474. doi: 10.1080/14330237.2013.10820653
- Norvilė, N. (2014). *Bedarbystės patyrimas ir jos sąsajos su psichologine gerove* (daktaro disertacija). Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2014~D_20140212_153244-10863/DS.005.0.01.ETD
- Oxford advanced learner's dictionary*. (2015). Prieiga per internetą: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/>
- Otto, K., Mamatoglu, N. (2015). Why Does Interactional Justice Promote Organizational Loyalty, Job Performance, and Prevent Mental Impairment? The Role of Social Support and Social Stressors. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 149 (2), 193 - 218. doi: 10.1080/00223980.2013.866535
- Ogunbamila, B., Udegbe, I. B. (2014). Gender Differences in the Effects of Perception of Organizational Injustice on Workplace Reactivity. *Europe's Journal of Psychology*, 10 (1), 150–167. doi:10.5964/ejop.v10i1.575
- Ojedokun, O., Idemudia, E. S. (2014). Psycho-socio-emotional Well-being of Workers in a High-Stress Occupation: Are Men and Women Really So Different? *Gender & Behaviour*, 12 (3), 5824-5838. ISSN: 1596-9231
- Prilleltensky, I. (2011). Wellness as Fairness. *American Journal of Community Psychology*, 49, 1 - 21. doi: 10.1007/s10464-011-9448-8
- Rani R., Garg P. & Rastogi R. (2012). Organizational Justice and Psychological Wellbeing of Police Employees: A Relationship Study. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1, 183-194. ISSN: 2278-3369
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069 - 1081.

- Ryff, C. D. (2013). Eudaimonic well-being and health: Mapping consequences of self-realization Iš A. S. Waterman (Ed.). *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia* (p. 77 - 98). Washington, DC US: American Psychological Association.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141 - 166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Sardžoska, E. G., Tang, T. L. (2015). Monetary Intelligence: Money Attitudes - Unethical Intentions. Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction, and Coping Strategies Across Public and Private Sectors in Macedonia. *Journal of Business Ethics*, 130 (1), 93 - 115. doi: 10.1007/s10551-014-2197-5
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: A Division of Random House.
- Simmons, A. L. (2011). The Influence of Openness to Experience and Organizational Justice on Creativity. *Creativity research journal*, 23(1), 9 – 23. doi: 10.1080/10400419.2011.545707
- Simpson, P. A., Kaminski, M. (2007). Gender, Organizational Justice Perceptions, and Union Organizing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19, 57 - 72. doi: 10.1007/s10672-006-9032-9
- Sušanj Z., Jakopec A. (2012). Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment. *Psychological Topics* 21, (3), 509 -526.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., Ciftci, A. (2008). Psychological well-being: its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology*, 142(1), 21–35. doi: 10.3200/JRLP.142.1.21-36
- Šilinskas, G., Žukauskienė, R. (2004). Subjektyvios gerovės išgyvenimas ir su juo susiję veiksniai vyrų imtyje. *Psichologija*, 30, 1 – 12. ISSN 1392–0359
- Srivastava, U. R. (2015). Multiple Dimensions of Organizational Justice and Work-Related Outcomes among Health-Care Professionals. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 666-685. doi: 10.4236/ajibm.2015.511067
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1997). Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 83–98. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199701)18:1<83:AID-JOB779>3.0.CO;2-3
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, N.J: L. Erlbaum Associates.

- Valickas, G., Justickis, V. (2004). *Procedūrinis teisingumas Lietuvos kriminalinėje justicijoje ir alternatyvios justicijos modelių taikymas* (mokslinė tyrimo ataskaita). Prieiga per internetą: <http://politika.osf.lt/kiti/dokumentai/ProcedurinisTeisingumas.pdf>
- Vazonienė, G. (2010). Subjektyvios pagyvenusių žmonių gyvenimo kokybės socialiniai ekonominiai veiksniai. *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 2, 186 – 204. ISSN 1392-3358
- Warner, J. C., Culatta, E., James, K. R. (2013). Gender and Organizational Justice Preferences. *Sociology Compass*, 7 (12), 1074 – 1084. doi: 10.1111/soc4.12094
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 93 – 104.
- Žukauskas, Š., Žukauskienė, R. (2013). Materializmo ir subjektyvios gerovės ryšys skirtingas pajamas gaunančių tiriamųjų grupėse. *Socialinis darbas*, 12 (1), 187 - 200. ISSN 2029-2775

SANTRAUKA

Psichologinės gerovės sąsajos su suvokiamu organizaciniu teisingumu privataus ir viešojo sektoriaus organizacijose

Šiuo darbu buvo siekiama nustatyti darbuotojų psichologinės gerovės ir suvokiamo organizacinio teisingumo sąsajas privataus ir viešojo sektoriaus organizacijose. Tyrime dalyvavo 19 - 65 metų (vidurkis 31,17, standartinis nuokrypis buvo 9,466) 175 respondentai, iš kurių buvo 97 moterys ir 78 vyrai. Visi asmenys buvo dirbantys arba viešosiose organizacijose (84), arba privačiosiose (91). Tiriamųjų psichologinei gerovei (apimančiai šešis komponentus: savęs priėmimas, teigiami santykiai su kitais žmonėmis, autonomiškumas, aplinkos valdymas, tikslas gyvenime ir asmeninis tobulėjimas) tirti buvo naudojamos C. D. Ryff (1989) sutrumpintos Psichologinės gerovės skalės (angl. *Ryff's Psychological Well-Being Scales (PWB), 42 Item version*), o suvokiamam organizaciniam teisingumui tirti naudojamas J. A. Colquitt (2001) Suvokiamo organizacinio teisingumo klausimynas (angl. *Perceived Organizational Justice questionnaire*), apimantis keturias organizacinio teisingumo dimensijas: skirstomasis, procedūrinis, tarpasmeninis ir informacinis teisingumas. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad informacinis teisingumas buvo didesnis privataus sektoriaus organizacijose, lyginant su viešuoju. Taip pat rasta, kad egzistuoja skirtumai tarp lyčių, vertinant suvokiamą organizacinį teisingumą, t. y. vyrai, lyginant su moterimis, organizacijas, kuriose jie dirbo, vertino kaip teisingesnes pagal skirstomąjį ir procedūrinį teisingumą. Rezultatų analizė parodė, kad suvokiamas organizacinis teisingumas siejasi su psichologine gerove, tai reiškia, kad kuo didesnis suvokiamas organizacinis teisingumas, tuo didesnė psichologinė gerovė. Be to, tyrimu nustatyta, kad psichologinė gerovė gali būti prognozuojama suvokiamo organizacinio teisingumo. Nagrinėjant atskiras dimensijas rasta, kad savęs priėmimas yra prognozuojamas procedūrinio teisingumo, teigiami santykiai su kitais žmonėmis - procedūrinio ir skirstomojo teisingumo, autonomiškumas - procedūrinio, asmeninis tobulėjimas - procedūrinio ir skirstomojo, aplinkos valdymas – procedūrinio, ir tikslas gyvenime - procedūrinio ir informacinio. Tačiau prognostiniai ryšiai tarp tarpasmeninio teisingumo ir psichologinės gerovės nenustatyti. Aptariami tyrimo trūkumai, ribotumai bei pateikiamos nuorodos tolimesniems tyrimams.

Raktiniai žodžiai: Suvokiamas organizacinis teisingumas, psichologinė gerovė.

SUMMARY

Relationship between psychological well-being and perceived organizational justice in private and public sector organizations

The aim of this paper was to identify the relationship between psychological well-being and perceived organizational justice in private and public sector organizations. Research included 175 employees (97 females and 78 males) working within public (84) or private (91) sector organizations. The participants were 19-65 years old with the mean age of 31,17 and standard deviation 9,466. Psychological well-being that consists of six components (self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life and personal growth) was measured by using *Ryff's Psychological Well-Being Scales (PWB, 42 Item version)* developed by C. D. Ryff (1989). *Perceived Organizational Justice questionnaire* developed by J. A. Colquitt (2001) was used to examine perception of justice that consists of four dimensions (descriptive justice, procedural justice, interpersonal justice, informational justice). Analysis of the results showed, that the level of employees' perceived informational justice was higher in private organizations in comparison with public organizations. Analysis of the results also showed, that there were gender differences in perceiving organizational justice, such as men's perceived level of distributional and procedural justice in organizations they have been working for was higher in comparison to women's. The findings also indicate that perceived organizational justice had positive relation with psychological well-being. Additionally, results indicates, that dimensions of organizational justice were the predictors of components of psychological well-being as follows. Self-acceptance has been predicted by procedural justice, positive relations with others – by procedural and distributional justice, autonomy – by procedural justice, personal growth – by procedural and distributional justice, environmental mastery – by procedural justice, purpose in life – by procedural and informational justice. However, interpersonal justice does not predict psychological well-being. The limitations of this paper and guidelines for future researches are described.

Keywords: Perceived organizational justice, psychological well-being

PRIEDAI

Priedas A. Suvokiamo organizacinio teisingumo metodikos autoriaus sutikimas.

Hi Lina,

No permission is necessary as the items are published in the public domain. Of course, you have my permission.

Best,

Jason

Jason A. Colquitt, Ph.D.

William Harry Willson Distinguished Chair

Coordinator, PhD Program in Management

Terry College of Business

University of Georgia

412 Brooks Hall

Athens, GA 30602-6256

Phone: (706) 542-1294

Fax: (706) 542-3743

E-mail: colq@uga.edu

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400. doi: : 10.1037//0021-9010.86.3.386 Prieiga per internetą:

Priedas B. Normalumo rodikliai.

Lentelė 1. Suvokiamo organizacinio teisingumo normalumo rodikliai privataus ir viešojo sektoriaus darbuotojų imtyse

	Shapiro-Wilk reikšmė	df	p
Privatus sektorius	0,977	91	0,102
Viešasis sektorius	0,945	84	0,001

Lentelė 2. Suvokiamo organizacinio teisingumo normalumo rodikliai moterų ir vyrų imtyse

Lytis	Shapiro-Wilk reikšmė	df	p
Moteris	0,984	97	0,277
Vyras	0,977	78	0,179

Lentelė 3. Suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės normalumo rodikliai

	Shapiro-Wilk reikšmė	df	p
Suvokiamo organizacinio teisingumo klausimynas	0,974	175	0,003
Psichologinės gerovės klausimynas	0,991	175	0,353

Lentelė 4. Psichologinės gerovės skalių normalumo rodikliai

Skalė	Shapiro-Wilk reikšmė	df	p
Savęs priėmimas	0,983	175	0,029
Autonomiškumas	0,986	175	0,090
Aplinkos valdymas	0,981	175	0,015
Teigiami santykiai su kitais	0,968	175	0,000
Asmeninis tobulėjimas	0,986	175	0,072
Tikslas gyvenime	0,975	175	0,003

Lentelė 5. Suvokiamo organizacinio teisingumo skalių normalumo rodikliai

Skalė	Shapiro-Wilk reikšmė	df	p
Procedūrinis teisingumas	0,946	175	0,000
Skirstomasis teisingumas	0,933	175	0,000
Tarpasmeninis teisingumas	0,917	175	0,000
Informacinis teisingumas	0,973	175	0,002

Priedas C. Suvokiamo organizacinio teisingumo ir psichologinės gerovės ryšiai (N=175).

	Psicho- loginė gerovė	Savęs priėmi- mas	Autono- miškumas	Aplinkos valdymas	Teigiami santykiai su kitais žmonėmis	Asmeninis tobulėjimas	Tikslas gyvenime
Suvokiamas organizacinis teisingumas	0,401**	0,391**	0,197**	0,305**	0,232**	0,314**	0,301**
Procedūrinis teisingumas	0,504**	0,420**	0,317**	0,328**	0,328**	0,375**	0,372**
Skirstomasis teisingumas	0,235**	0,242**	0,042**	0,132	-0,004	0,265**	0,228**
Tarpasmeninis teisingumas	0,305**	0,350**	0,202**	0,225**	0,240**	0,172**	0,243**
Informacinis teisingumas	0,273**	0,264**	0,151**	0,280**	0,150*	0,222**	0,118

****Koreliacija reikšminga, kai $p=0,01$**

***Koreliacija reikšminga, kai $p=0,05$**

Priedas D. Regresinių lygčių koeficientai.

Lentelė 1. Regresijos lygties koeficientai, kai priklausomas kintamasis - savęs priėmimas

Modelis	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	Sig.	Daliniai koreliacijos koeficientai			Kolinearumo statistika	
	B	Std. Klaida	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerancija	VIF
1 Konstanta	13.389	2.017		6.637	.000					
Procedūrinis teisingumas	.321	.102	.324	3.150	.002	.385	.235	.220	.462	2.163
Skirstomasis teisingumas	-.029	.118	-.022	-.242	.809	.226	-.019	-.017	.593	1.686
Tarpasmeninis teisingumas	.253	.143	.164	1.764	.080	.312	.134	.123	.567	1.762
Informacinis teisingumas	-.015	.107	-.014	-.140	.889	.274	-.011	-.010	.483	2.069

Lentelė 2. Regresijos lygties koeficientai, kai priklausomas kintamasis - teigiami santykiai su kitais žmonėmis

Modelis	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	Sig.	Daliniai koreliacijos koeficientai			Kolinearumo statistika	
	B	Std. Klaida	Beta			Zero-order	B	Std. Klaida	Beta	
1 Konstanta	20.273	1.710		11.857	.000					
Procedūrinis teisingumas	.333	.086	.410	3.858	.000	.290	.284	.279	.462	2.163
Skirstomasis teisingumas	-.218	.100	-.204	-2.176	.031	.055	-.165	-.157	.593	1.686
Tarpasmeninis teisingumas	.058	.121	.046	.480	.632	.173	.037	.035	.567	1.762
Informacinis teisingumas	-.023	.090	-.027	-.257	.797	.154	-.020	-.019	.483	2.069

Lentelē 3. Regresijas lygties koeficientai, kai priklausomas kintamasis - autonomiškumas

Modelis		Standarti			t	Sig.	Daliniai koreliacijos			Kolinerumo	
		Nestandardizuoti		koeficien			koeficientai			statistika	
		koeficientai	tai				B	Std. Klaida	Beta	Zero-order	B
1	Konstanta	16.766	1.601		10.473	.000					
	Procedūrinis teisingumas	.301	.081	.389	3.726	.000	.353	.275	.265	.462	2.163
	Skirstomasis teisingumas	-.156	.094	-.153	-1.662	.098	.138	-.126	-.118	.593	1.686
	Tarpasmeninis teisingumas	-.030	.114	-.025	-.264	.792	.201	-.020	-.019	.567	1.762
	Informacinis teisingumas	.100	.085	.121	1.183	.239	.267	.090	.084	.483	2.069

Lentelē 4. Regresijos lygties koeficientai, kai priklausomas kintamasis - asmeninis tobulėjimas

Modelis		Standarti				Sig.	Daliniai koreliacijos koeficientai			Kolinerumo statistika	
		Nestandardizuoti koeficientai		zuoti koeficien tai							
		B	Std. Klaida	Beta				Zero-order	B	Std. Klaida	Beta
1	Konstanta	21.902	1.459		15.011	.000					
	Procedūrinis teisingumas	.276	.074	.394	3.751	.000	.273	.276	.268	.462	2.163
	Skirstomasis teisingumas	-.242	.085	-.264	-2.839	.005	.007	-.213	-.203	.593	1.686
	Tarpasmeninis teisingumas	.157	.104	.143	1.511	.133	.229	.115	.108	.567	1.762
	Informacinis teisingumas	-.037	.077	-.049	-.476	.634	.157	-.037	-.034	.483	2.069

Lentelė 5. Regresijos lygties koeficientai, kai priklausomas kintamasis - aplinkos valdymas

Modelis	Standarti			t	Sig.	Daliniai koreliacijos koeficientai			Kolinerumo statistika	
	Nestandardizuoti koeficientai		zuoti koeficientai							
	B	Std. Klaida	Beta			Zero-order	B	Std. Klaida	Beta	
1 Konstanta	17.070	1.471		11.606	.000					
Procedūrinis teisingumas	.209	.074	.294	2.809	.006	.363	.211	.200	.462	2.163
Skirstomasis teisingumas	.099	.086	.106	1.149	.252	.295	.088	.082	.593	1.686
Tarpasmeninis teisingumas	-.032	.104	-.029	-.311	.756	.172	-.024	-.022	.567	1.762
Informacinis teisingumas	.023	.078	.030	.291	.771	.235	.022	.021	.483	2.069

Lentelė 6 . Regresijos lygties koeficientai, kai priklausomas kintamasis - tikslas gyvenime

Modelis	Standarti			t	Sig.	Daliniai koreliacijos koeficientai			Kolinerumo statistika	
	Nestandardizuoti koeficientai		zuoti koeficientai							
	B	Std. Klaida	Beta			Zero-order	B	Std. Klaida	Beta	
1 Konstanta	19.247	1.601		12.019	.000					
Procedūrinis teisingumas	.292	.081	.375	3.604	.000	.350	.266	.255	.462	2.163
Skirstomasis teisingumas	.055	.094	.054	.584	.560	.234	.045	.041	.593	1.686
Tarpasmeninis teisingumas	.170	.114	.141	1.496	.136	.209	.114	.106	.567	1.762
Informacinis teisingumas	-.182	.085	-.218	-2.143	.034	.120	-.162	-.152	.483	2.069