

Г. А. Фофанова¹, А. С. Мамедова²

УДК 331.101.32

¹ Кафедра психологии, факультет философии и социальных наук, Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь

² «HiEnd Systems», Минск, Беларусь

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ СОТРУДНИКОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

В статье проанализированы концепции организационной справедливости, обоснована потенциальная взаимосвязь организационной справедливости и удовлетворенности трудом сотрудников социэкономических профессий. Приведены и проинтерпретированы результаты эмпирического исследования.

Ключевые слова: организационная справедливость, удовлетворенность трудом, уровни удовлетворенности трудом, сотрудники социэкономических профессий.

Образец цитирования: Фофанова Г. А., Мамедова А. С. Организационная справедливость сотрудников социэкономических профессий с различным уровнем удовлетворенности трудом // София: электрон. науч.-просветит. журн. 2019. № 1. С. 9–15.

G. Fofanova¹, A. Mamedova²

¹ Department of psychology, faculty of philosophy and social sciences, Belarusian State University, Minsk, Belarus

² «HiEnd Systems», Minsk, Belarus

ORGANIZATIONAL JUSTICE OF SOCIONOMIC EMPLOYEES WITH DIFFERENT LEVELS OF JOB SATISFACTION

The concepts of organizational justice in the article are analyzed. The assumption and justification of organizational justice and job satisfaction of employees of the socioeconomic professions are presented. The results of the empirical research are presented and interpreted.

Keywords: organizational justice, job satisfaction, levels of job satisfaction socioeconomic employees.

For citation: Fofanova, G., & Mamedova, A. (2019). Organizational justice of socioeconomic employees with different levels of job satisfaction. *Sophia*, 2, 9–15 (in Russ.).

Авторы:

¹ **Галина Александровна Фофанова** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии факультета философии и социальных наук БГУ. gfofanova@gmail.com

² **Александра Сергеевна Мамедова** – психолог, специалист по работе с персоналом, «HiEnd Systems». ma.aleksandrina@gmail.com

Authors:

¹ **Galina Fofanova** – PhD in psychology, associate professor of the department of psychology of the faculty of philosophy and social sciences, BSU.

² **Alexandra Mamedova** – psychologist, HR-manager, «HiEnd Systems».

Трудовая деятельность, работа и организация занимают огромную часть жизни человека, потому изучению условий труда человека и их влияния на различные сферы его жизни отводится большое место в современной психологии. При этом одним из важнейших социально-психологических аспектов организационной реальности является



организационная справедливость, которая «проявляется в форме справедливого поведения и взаимоотношений между членами коллектива, а также в отношении коллектива и отдельных его членов к другим организациям и их работникам» [9]. Корни изучения организационной справедливо-

сти находятся в теориях социального обмена и групповых ценностей. Одна из теорий справедливости (равенства) предложена в 1963 году Дж. Адамсом [7]. Она основывается на утверждении, что люди субъективно оценивают соотношение между затраченными усилиями и полученным вознаграждением и сравнивают это соотношение с показателями других людей, выполнявших такую же работу. Дж. Адамс выделил шесть возможных реакций человека на несправедливость: сокращение собственных затрат энергии; попытка увеличить вознаграждение за свой труд; изменение самооценки; попытка повлиять на организацию с целью изменить оплату или нагрузку других; выбор для себя другого объекта сравнения; попытка перейти в другое подразделение или другую организацию.

Возраст, пол, образование, социальный статус, положение в организации, квалификация и то, насколько усердно сотрудник трудится – вот некоторые переменные, которые человек воспринимает как вклад в выполнение работы. Полученная отдача заключается, главным образом, в различных видах поощрений, например, денежных выплатах, статусе, повышении по службе, степени внутренней заинтересованности самой работой. В сущности, это отношение основано на восприятии работником того, что он дает (вклад) и получает (отдача), по сравнению с тем, что соответственно отдает и получает другой человек. Его умозаключение может соответствовать, а может и не соответствовать представлению других об этом отношении или тому, что имеет место в действительности.

Для восстановления справедливости человек может изменить свой вклад или получаемую отдачу, умышленно исказить их, бросить работу, пытаться влиять на других людей или изменить их. Дж. Хоманс также говорит об универсальном стремлении человека к достижению максимальных вознаграждений минимальной ценой [12]. Существует сдерживающий механизм, который не позволяет человеку идти к самым высоким своим «выгодам» – системе норм, соблюдение которых обеспечивается контролем общества. Взаимодействие «справедливо», когда вознаграждения участников пропорциональны их затратам.

Концепции Дж. Адамса, исследования Дж. Хоманса, основанные на идеях распределения ресурсов и благ между лицами, дают начало теории дистрибутивной справедливости – справедливости распределения. Дж. Адамс проводил анализ трудовых отношений как баланса затрачиваемых в работе усилий к полученному вознаграждению, а Дж. Хоманс исследовал справедливость и честность в распределении благ. Справедливость распределения подразумевает выполнение трех правил: честности (вознаграждение должно быть пропорционально вкладу человека в дело), равенства

(должны быть одинаковые шансы для получения вознаграждения и благ для всех) и потребности (распределение ресурсов и благ должно производиться на основе учета личных потребностей человека).

Постепенно внимание исследователей начинает привлекать не только результат распределения благ, но и сам процесс принятия решений относительно того, каким образом определяются и оцениваются результаты работы. Данные проблемы были отражены в исследованиях 70-х годов Дж. Тибо и Л. Уокера [13], акцентировавших внимание не на восприятии справедливости самих решений (результате распределения благ), а на справедливости процедур и способов, посредством которых они были приняты. Это положило начало исследованиям нового вида организационной справедливости – процедурной. Справедливость распределения отражает последовательность, беспристрастность и четкость критериев организационных решений и процедур [14].

Дальнейшие исследования привели к выявлению нового вида справедливости, связанного с характеристиками взаимодействия и общения между людьми. Р. Фольгер, Дж. Тибо и Л. Уокер [11; 14] заметили, что во время собеседований при найме на работу кандидаты уделяли внимание справедливости, связанной с возможностью предоставить соискателям все желаемые доводы в свою пользу, а также с уважительным отношением и предоставлением правдивой, достоверной информации. Справедливость решений интервьюеров или же других уполномоченных для принятия решений лиц, уважительное обращение друг с другом, честность и правдивость в общении стали компонентами нового вида справедливости – справедливости взаимодействия [10].

С. С. Баранская [1], на основании вышеописанных теорий, вывела следующее определение: **организационная справедливость** – психологическая оценка сотрудником честности во внутриорганизационных отношениях, проявляющаяся в трех ее основных видах: процедурной, межличностной и справедливости распределения (дистрибутивной).

Оценивая справедливость организационного взаимодействия, люди ориентируются на совокупность норм, затрагивающих как процесс вынесения решения (процедурный, межличностный, информационный компоненты), так и его результат (дистрибутивный компонент). Также к этим нормам добавляют справедливое отношение к участникам (межличностный аспект) и способы их информирования (информационный аспект) [4]. Процедурная справедливость затрагивает сбор и анализ информации о деятельности сотрудников. По данным североамериканских и западноевропейских исследований, эти принципы образуют в сознании сотрудников единое целое. В то же время российские респонденты подразделяют процедурную справедливость на «возможность контроля» (контроль за процессом и результатом, коррекция) и «равенство прав» (единообразие, нейтрализация предубеждений). Межличностная справедливость касается того, как обошлись с участниками взаимодействия, и включает две нормы – вежливости и уважения. Дистрибутивная справедливость включает нормы, регламентирующие распределение вознаграждения между сотрудниками, выполняющими какую-либо работу. Как правило, они используются при оценке поведения руководителя, принимающего решение о размере материального и нематериального поощрения работников. В организационном контексте наибольшее значение имеют так называемые дифференцирующие принципы – беспристрастность, распределение по потребностям и усилиям, в соответствии с которыми вознаграждение сотрудника зависит от его вклада в деятельность [5]. Информационная справедливость определяется

осведомленностью сотрудников о процедуре взаимодействия и включает пять основных норм, связанных с честностью, ясностью, полнотой, своевременностью и индивидуализированностью объяснений.

Организационная справедливость является одним из важнейших регуляторов социального поведения сотрудников. Она позволяет добиваться положительного отношения работников как друг к другу на вертикальном уровне, так и в отношениях руководитель-подчиненный еще до получения реального вознаграждения за социально приемлемое поведение в группе, а также позволяет оценивать его достаточность после получения. На данных нормах построены системы оплаты труда и урегулирования социальных отношений в коллективе. Основной функцией организационной справедливости является регулирование социального взаимодействия в организации. Исследования О. А. Гулевич также показывают, что одной из функций организационной справедливости является удовлетворение потребностей как в индивидуальном вознаграждении, так и в принятии человека группой, уважении, что ведет к удовлетворенности отношениями в коллективе. Другими словами, удовлетворенность сотрудника трудом в определенной мере связана с его реакцией на справедливость в организации. Если удовлетворенность определяется величиной разрыва между целью и ожиданием, а также значимостью каждой отдельной цели, то взаимосвязь между феноменами будет только в случае, когда высокая справедливость действительно важна для сотрудника и ожидаема в данной организации или в данной культуре в целом.

Проверка данного предположения осуществлялась на эмпирической базе из 271 сотрудника социномической профессии в возрасте от 18 до 70 лет. В исследовательскую выборку вошли медицинские и школьные работники, специалисты по работе с клиентами, начальники отделов, секретари, парикмахеры, менеджеры и другие специалисты, чей род занятий предполагает постоянное общение с людьми в процессе профессиональной деятельности. Для определения оценки уровня организационной справедливости был использован опросник «Организационная справедливость» в адаптации С. С. Баранской. О результатах измерений удовлетворенности трудом мы писали в предыдущей статье [8].

В результате анализа данных были выявлены статистически значимые взаимосвязи удовлетворенности трудом и организационной справедливостью. Однако установлено, что чем выше удовлетворенность трудом, тем связь с организационной справедливостью менее выражена. Т.е. при низкой и средней удовлетворенности трудом организационная справедливость очень важна, на нее обращается большое внимание сотрудников, и она же, условно, может являться одной из причин пониженной удовлетворенности трудом; при высоком уровне удовлетворенности трудом организационная справедливость уходит на второй план. Это может свидетельствовать о том, что для сотрудников социномических профессий в нашей стране характерна тенденция связывать неудовлетворенность трудом с «организационной несправедливостью» (негативное внешнее атрибутирование), если же сотрудники демонстрируют высокую удовлетворенность трудом, организационная справедливость в их субъективном восприятии, вероятно, связывается с другими феноменами.

Анализ также показал, что сотрудники социномических профессий в сравнении с представителями «пограничных» профессий оценивают значимость организационной справедливости почти в два раза ниже вне зависимости от уровня удовлетворенности трудом. Это может объясняться лучшими условиями труда последних и тем,

что такие сотрудники имеют больше возможностей выбора места работы и должности (экономисты, в отличие от медицинских работников, имеют больше возможностей работы в различных сферах).

Также были проанализированы различия организационной справедливости сотрудников социэкономических профессий с различным уровнем удовлетворенности трудом в зависимости от географического местоположения работы (Минск, областной город, сельская местность). При низкой удовлетворенности трудом значимых различий не установлено. При средней удовлетворенности трудом сотрудники из сельской местности намного выше оценивают справедливость в организации, а в Минске она наименьшая. При этом при высокой удовлетворенности трудом организационная справедливость в сельской местности воспринимается в три раза ниже, чем в городах. Более того, по шкале процедурной справедливости при высокой удовлетворенности трудом все наоборот – так же, как и при средней. Получается, что сотрудники из сельской местности чувствуют более справедливое отношение только при низкой и средней удовлетворенности трудом (т. к. при низкой нет различий, то можно сделать вывод, что значения подобны), а когда удовлетворены трудом – то чувствуют несправедливость (причем перемена очень резко выражена), и только процедуры оценивают как постоянно справедливые. Возможно, это связано с менталитетом белорусов, особенно в сельской местности, не привыкших, в целом, к очень хорошим условиям труда. Удовлетворенные же трудом сельские жители имеют гораздо меньше возможностей для положительных подкреплений в виде карьерного роста, улучшения материального благополучия и т. п., и потому находятся в ситуации внутреннего конфликта. Психологическими чертами сельских жителей также является отсутствие выраженных социокультурных и бытовых различий между жителями, также более, чем в городах, выражен социальный контроль поведения, где каждое действие может стать объектом для оценки со стороны окружающих, что может порождать социально желательные формы поведения в данном сообществе (например, не стремиться к высоким достижениям и т. п.) [3].

Проанализированы и возрастные различия организационной справедливости сотрудников с различными уровнями удовлетворенности трудом. При низком уровне удовлетворенности трудом значимых различий выявлено не было. Это может объясняться общим чувством несправедливости у всех возрастных групп при таком уровне удовлетворенности трудом, и может быть связано с культурными особенностями и особенностями профессии (внешняя мотивация труда, ожидание «благ» от организации, которая не может их предоставить). Сотрудники 27–30 лет воспринимают справедливость в организации наиболее высокой при средней удовлетворенности трудом. К этому возрасту они уже хорошо осознают критерии, по которым их оценивают, свыкаются со многими моментами, которые могут вызывать чувство несправедливости у новичков. При этом после 40 лет восприятие справедливости сильно снижается, что может объясняться объективно или субъективно предвзятым отношением со стороны коллег и руководства, неспособности соответствовать быстро меняющимся требованиям современности и чувством, что молодых специалистов ценят и поощряют лучше, нежели их. Подобные данные получены и в исследовании удовлетворенности трудом на заводе ОАО «Маяк» Пензенской области: сотрудники к 40 годам имеют высокую удовлетворенность трудом, а после 40 она резко снижается, что объясняется кризисом данного возраста [6].

При высокой удовлетворенности трудом замечен сильный разрыв между восприятием справедливости в организации молодых сотрудников (18–20 лет) и сотрудников после 50 лет. Так, первые явно ощущают несправедливость, хотя удовлетворены трудом на высоком уровне. Возможно, молодые сотрудники хотят применить свои умения и силы в работе, но оплата и престиж должностей для сотрудников такого возраста не будут высоки (в том числе по объективным причинам – например, из-за небольшого стажа работы), руководство присматривается к ним и, возможно, дает более сложные задачи, чем другим. Также они сами более чувствительны к оценкам их работы окружающими, т. к. это первая оценка их пригодности на рынке труда. После 50 лет к сотрудникам не предъявляется завышенных требований, коллеги и начальство уже знают их способности и умения, потому оценивает справедливо (или так, как раньше).

Последний параметр, по которому рассматривались различия организационной справедливости, является *вид деятельности организации*. Так, при высокой удовлетворенности трудом в компаниях различий выявлено не было. При низкой удовлетворенности трудом в образовательных учреждениях организационная справедливость воспринимается как наименьшая, а при средней – как наивысшая. Значит, педагоги удовлетворенность связывают именно с несправедливостью в организации, и чем она выше, тем резко более справедливой представляется в первую очередь процедура и распределение. Т.е. справедливость взаимодействия у педагогов на любом уровне удовлетворенности наименьшая из всех видов справедливости. Интересно также, что в больницах при низкой удовлетворенности трудом справедливость почти не отличается. Видимо, медицинские работники имеют тенденцию не связывать удовлетворенность трудом со справедливостью, т. к. в нашей стране во всех государственных больницах невысокая зарплата и трудная работа. Следовательно, кто идет в эту сферу, уже готов к такому режиму работы.

Интересно сравнить данные с выводами российских исследователей [2]. Они показали, что сотрудники с низкой мотивацией достижения и самоэффективностью придают большее значение межличностной справедливости и равенству прав, чем сотрудники с высокими показателями по этим параметрам. Вероятно, это происходит потому, что они слабо заинтересованы в получении личного результата, ориентированы на избегание неудач и не верят в свои силы. Как следствие, они придают большее значение тем компонентам справедливости, которые позволяют им почувствовать себя членами группы, повысить самооценку, получить сочувствие и помощь со стороны коллег. В то же время сотрудники с высокой мотивацией достижения и самоэффективностью придают большее значение информационной и процедурной справедливости. Они ориентированы на получение личного вознаграждения, верят в свои силы, поэтому нуждаются в информации о происходящем, которая позволит им составить план действий. Т. Р. Тайлер писал о том, что соблюдая нормы справедливости, люди преследуют цели или в получении индивидуального вознаграждения, или сохранения хороших отношений в группе. Группы сотрудников, которые оценивают удовлетворенность трудом и организационную справедливость как низкую, в первую очередь, будут иметь неудовлетворенную потребность в принятии группой или справедливым вознаграждении [14].

В целом, при различных уровнях удовлетворенности трудом результаты подобны тем, что и по всей выборке. Это объясняется сильной положительной корреляцией между переменными и указывает на взаимосвязь между ними. Обобщая результаты,

отметим, что, хотя корреляция удовлетворенности трудом и организационной справедливости сильная положительная, некоторые частные случаи показывают и другие тенденции. Наиболее значимые различия говорят о том, что организационную справедливость воспринимают более высокой сотрудники пограничных должностей и не-социономических специальностей; при низкой удовлетворенности трудом – в частных компаниях; жители сельской местности при средней удовлетворенности трудом считают справедливость высокой, а при высокой удовлетворенности – резко низкой; при средней удовлетворенности трудом наивысшей кажется справедливость сотрудникам от 20 до 30 лет, а при высокой – от 50 лет, наименьшей – молодым сотрудникам (18–20 лет); также в образовательных учреждениях при низкой удовлетворенности трудом справедливость оценивается как низкая, а при средней удовлетворенности – резко повышается, что говорит о важности справедливого отношения для удовлетворенности трудом педагогов.

Литература

1. Баранская С. С. Опросник «Организационная справедливость» (русскоязычная адаптация) // Вестн. Санкт-Петербург. ун-та. Сер. 12, Психология. Социология. Педагогика. 2011. № 3. С. 145–153.
2. Белова Н. Я. Удовлетворенность трудом и производственное поведение личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 10.03.78. Ленинград, 1978. 26 с.
3. Гаврилова Н. В. Психологические особенности жителей села: анализ и практика исследования // Концепт: науч.-метод. электрон. журн. 2012. № 10. С. 1–5.
4. Гулевич О. А. Оценка справедливости управленческих решений как фактор организационной идентификации // Вопр. психологии. 2011. № 2. С. 121–128.
5. Гулевич О. А. Справедливость в организации: нормы и последствия // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 1. С. 58–70.
6. Купрейченко А. Б. Оценки организационной культуры у сотрудников с различным отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения // Организационная психология. 2011. № 1. С. 24–38.
7. Мухаметлатыпов Ф. У. Удовлетворенность трудом и ее влияние на текучесть кадров // Гуманитарные научные исследования. № 5. 2014. URL: <http://human.snauka.ru/2014/05/6626> (дата обращения: 29.04.2017).
8. Фофанова Г. А. Удовлетворенность трудом сотрудников социономических профессий // София: электрон. науч.-просветит. журн. 2018. № 2. С. 13–19.
9. Хусейнхони М. Место организационной справедливости и ее влияния на поведение сотрудников организации // Историческая и социально-образовательная мысль. 2014. № 5. С. 330–334.
10. Cropanzano R. Three roads to organizational justice // Research in Personnel and Human Resources Management. 2001. Vol. 20. P. 1–113.
11. Folger R. Distributive and procedural justice: Combined impact of «voice» and improvement on experienced inequity // Social Psychology. 1977. Vol. 35. P. 108–119.
12. Homans G. C. Social behavior: its elementary forms. New York: Harcourt, Brace & World, 1961. P. 120–160.
13. Tett R. P. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses on meta-analytic findings // Personnel Psychology. 1993. Vol. 46. P. 259–286.
14. Tyler T. R. Procedural justice research // Social Justice Research. 1987. Vol. 1. P. 41–65.