

**В. Н. Кухта<sup>1</sup>, Г. А. Фофанова<sup>2</sup>**

УДК 316.6

<sup>1</sup>Кафедра философии культуры, факультет философии и социальных наук, Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь

<sup>2</sup>Главное управление науки, Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ И УВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТОЙ СОТРУДНИКОВ СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ

В статье раскрывается феномен организационной справедливости и увлеченности работой сотрудников социальных служб. Раскрывается понятие профессиональное выгорание.

**Ключевые слова:** организационная справедливость; увлеченность работой; профессиональное выгорание.

**Образец цитирования:** Кухта, В. Н. Организационная справедливость и увлеченность работой сотрудников социальных служб // В. Н. Кухта, Г. А. Фофанова // София: электрон. науч.-просветит. журн. – 2022. – № 1. – С. 9–13.

**V. Kukhta<sup>1</sup>, G. Fofanova<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Department of Philosophy of Culture, Faculty of Philosophy and Social Sciences, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus

<sup>2</sup>Main Directorate of Science, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus

## ORGANIZATIONAL FAIRNESS AND COMMITMENT TO THE WORK OF SOCIAL SERVICE EMPLOYEES

The article reveals the phenomenon of organizational justice and passion for the work of social services employees. The concept of professional burnout is revealed.

**Keywords:** organizational justice; passion for work; professional burnout.

**For citation Citation:** Kukhta V., Fofanova G. Organizational fairness and commitment to the work of social service employees. *Sophia*. 2022;1:9–13. Russian.

**Авторы:**

**<sup>1</sup>Вероника Николаевна Кухта** – специалист по обеспечению учебного процесса кафедры философии культуры факультета философии и социальных наук БГУ.

[kukhta.veronika@mail.ru](mailto:kukhta.veronika@mail.ru)

**Authors:**

**<sup>1</sup>Veronika Kukhta** – Specialist in Ensuring the Educational Process of the Department of Philosophy of Culture of the Faculty of Philosophy and Social Sciences of BSU.



<sup>2</sup> **Галина Александровна Фофанова** – кандидат психологических наук, доцент, заместитель начальника Главного управления науки – начальник отдела аспирантуры и докторантуры БГУ.  
*gfofanova@gmail.com*

<sup>2</sup> **Galina Fofanova** – PhD of Psychology, Deputy Head of the Main Directorate of Science – Head of the Postgraduate and Doctoral Studies Department of the Belarusian State University.



**С**праведливость – один из ключевых параметров, по которым сотрудники оценивают процессы, происходящие в организации. Прием на работу, аттестация, повышение, распределение отпусков и увольнение – это лишь некоторые решения, при восприятии которых люди обращаются к данному критерию [4]. Справедливость внутри организации позволяет сохранять единство группы и свое место в ней, а также обеспечение получения желаемого результата. Это выражается в позитивной оценке ее соблюдения и в совершении определенных действий в этом направлении.

Основной функцией организационной справедливости является регулирование социального взаимодействия в организации. С. С. Баранская предложила следующее определение данного феномена: организационная справедливость – психологическая оценка сотрудником честности во внутриорганизационных отношениях, проявляющаяся в трех ее основных видах: процедурной, межличностной и справедливости распределения (дистрибутивной) [1, с. 145–146].

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 [7, с. 12].

Зарождение изучения в психологии организационной справедливости находится в теориях социального обмена и групповых ценностей. В 1963 г. Дж. Адамс предложил одну из теорий справедливости (равенства). 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 [8].

Дж. Колкитт выделяет четыре аспекта справедливости: 1) дистрибутивная справедливость касается распределения вознаграждения и воплощается в нормах беспристрастности и распределения по усилиям (вознаграждение по результату и приложенным

усилиям); 2) процедурная затрагивает сбор и анализ информации и включает в себя семь основных норм, среди которых: контроль за результатом (возможность повлиять на кого-то), контроль за процессом (право голоса), возможность коррекции (апелляции), однообразие (возможность использования процедуры в разных ситуациях), нейтрализация предубеждений (независимость результата от предубеждений участников), точность и полнота информации, на основе которой принималось решение, этичность (соответствие процедуры распространенным моральным принципам); 3) межличностная справедливость затрагивает характер общения (в ее состав входят нормы вежливости и уважения к партнеру); 4) информационная справедливость определяется степенью, в которой участники проинформированы о процедуре принятия решения (в состав этой составляющей входят пять основных норм: честность, ясность, полнота и своевременность объяснений, а также их зависимость от индивидуальных особенностей сотрудника) [3].

В трудовой деятельности помимо организационной справедливости крайне важным критерием является и увлеченность работой. На наличие открытой, честной, доверительной атмосферы в организации влияет и то, как сотрудник увлечен работой. Эмоциональное истощение, перенапряжение, чувство опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов – все это говорит о профессиональном выгорании. Наличие синдрома выгорания свидетельствует о низких показателях организационной справедливости и увлеченности работой. В настоящее время мысль о том, что работа может и должна приносить удовлетворение, или даже удовольствие, кажется очевидной. Однако так было не всегда и еще совсем недавно люди думали иначе. Долгое время работа воспринималась ими как тяжелое обременительное занятие, отнимающее у человека силы и здоровье и требующее отказа от собственных интересов. Однако времена меняются, изменился и подход к трудовой деятельности. Работа рассматривается теперь не только как средство заработать деньги для того, чтобы обеспечить физиологические потребности, люди хотят, чтобы работа способствовала их развитию, была полезна обществу и приносила радость и удовлетворение. Для некоторых людей трудовая деятельность выступает в качестве основного жизненного смысла, так как именно она способствует реализации их талантов, способностей, раскрытию творческого потенциала. Перед людьми открылись широкие перспективы не только выбора профессии по душе, согласно собственным предпочтениям и индивидуальным способностям, но и возможности менять профессию и работу неоднократно в течение жизни.

Термин увлеченность работой предложили К. Маслач и М. Ляйтер [10] и охарактеризовали его прямо противоположными профессиональному выгоранию составляющими: энергичностью, включенностью в работу, профессиональной эффективностью. Под профессиональным выгоранием мы понимаем «совокупность негативных эмоциональных переживаний и установок относительно своей работы (профессии) и субъектов делового общения, возникающих в качестве реакции на ситуации с эмоциональной напряженностью и когнитивной сложностью» [5]. Н. В. Гришина рассматривает выгорание в качестве особого состояния человека, оказывающегося следствием профессиональных стрессов, адекватный анализ которого нуждается в экзистенциальном уровне описания. Это необходимо потому, что «развитие выгорания не ограничивается профессиональной сферой, а проявляется в различных ситуациях бытия человека; болезненное разочарование в работе как способ обретения смысла окрашивает

всю жизненную ситуацию» [2, с. 31]. Работа не только позволяет удовлетворять базовые потребности, но также дает возможность ощутить свою принадлежность к группе, заслужить уважение со стороны окружающих и реализовать свои способности.

Увлеченность работой является одним из центральных феноменов организационной психологии и представляет собой положительное состояние человека на работе. В самом процессе деятельности он находит смысл, интерес и удовольствие. При этом увлеченность рассматривается как устойчивое и глубокое, затрагивающее различные психические процессы, эмоционально-когнитивное и мотивационное состояние, которое не фокусируется на каком-то конкретном предмете, событии, человеке или форме поведения, а описывает отношение человека к работе в целом.

Проведенное авторами статьи в начале февраля 2022 г. исследование носит пилотажный характер, в нем приняли участие 50 сотрудников «Территориального центра социального обслуживания населения Московского района г. Минска». Среди респондентов – 47 женщин и 3 мужчин в возрасте от 24 до 51 года. Методологическими основами эмпирического исследования стали концепция организационной справедливости С. С. Баранской и концепция увлеченности работой В. Шауфели и А. Баккера. В исследовании использовались опросник «Организационная справедливость» в адаптации С. С. Баранской [1] и Утрехтская шкала увлеченности работой, разработанная У. Шауфели и его коллегами [9]. Также использовалась авторская анкета, содержащая вопросы о семейном статусе, возрасте, стаже, занимаемой должности, образовании и т. д.

После обобщения результатов проведенного исследования было определено, что сотрудники имеют разные уровни организационной справедливости и увлеченности работой, зависящие от возраста. В возрасте от 24 до 35 лет (40 % респондентов) сотрудники имеют средние показатели по отдельным шкалам организационной справедливости и средние показатели увлеченности работой. Из них у 34 % преобладает эмоциональное истощение, а у 6 % редукция личных достижений. У сотрудников данной возрастной группы присутствует доверие к руководству, они чувствуют свою значимость и пользу в организации. Увлеченность работой имеет невысокие показатели, но показывает, что сотрудники заинтересованы своей сферой деятельности. Из них по специальности работают 16 % сотрудников. В возрастной категории от 36 до 51 года (60 % респондентов) выявлены низкие показатели организационной справедливости и увлеченности работой. У сотрудников этого возраста стаж работы в организации превышает 10 лет, имеются дети. Отметим, что они не удовлетворены предоставляемым отпуском и уровнем заработной платы. Также было обнаружено преобладающее эмоциональное истощение. Из этого можно заключить, что сотрудники данной возрастной группы, проработавшие в организации длительное время и имеющие стабильность в жизни, не увлечены и не поглощены своей работой, и руководство ими рассматривается как невнимательное, несправедливое и безразличное. Результаты нашего исследования согласуются с исследованием О. В. Полуниной, посвященным изучению взаимосвязи увлеченности работой и профессионального выгорания у представителей сферы обслуживания: обнаружено, что респонденты с наиболее выраженной увлеченностью имеют рабочий стаж меньше, чем респонденты с наименее выраженной степенью увлеченности работой. Вероятно, с увеличением стажа работник уже не оценивает все аспекты деятельности благоприятно (как в начальный период работы), а степень его увлеченности снижается [6].

Также был проведен корреляционный анализ (Пирсона) с такими показателями, как организационная справедливость и увлеченность работой. Была обнаружена статистически значимая положительная взаимосвязь между организационной справедливостью и увлеченностью работой ( $r = 0,819$ ;  $p \leq 0,01$ ). Из этого можно сделать вывод о том, что чем выше организационная справедливость, тем выше и увлеченность работой. Увлеченность работой сотрудников социальных служб зависит не только от личных убеждений, жизненных ценностей, но и от климата в самой организации.

Таким образом, организационная справедливость и увлеченность работой сотрудников социальных служб в зависимости от возрастного диапазона имеет разные показатели. Чем старше сотрудник, тем ниже им оценивается организационная справедливость и тем ниже у него увлеченность работой. Полученные результаты могут быть полезны в подборе сотрудников, повышении эффективности взаимодействия в организации. Данные можно применять для подбора способов и средств улучшения и повышения уровня организационной справедливости.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Баранская, С. С. Опросник «Организационная справедливость» (русскоязычная адаптация) // С. С. Баранская // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12: Психология. Социология. Педагогика. – 2011. – № 3. – С. 145–153.
2. Гришина Н. В. Помогающие отношения: Профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1997. – С. 143–156.
3. Гулевич, О. А. Как измерить справедливость в организации: методика Дж. Колкитта / О. А. Гулевич // Психологическая диагностика. – 2009. – № 4. – С. 67–79.
4. Гулевич, О. А. Справедливость в организации: условия и последствия / О. А. Гулевич // Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – № 1. – С. 58–70.
5. Мухаметлатыпов, Ф. У. Удовлетворенность трудом и ее влияние на текучесть кадров / Ф. У. Мухаметлатыпов, Г. И. Гиндуллина // Гуманитарные научные исследования [Электронный ресурс]. – № 5. – 2014. – Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2014/05/6626>. – Дата доступа: 06.03.2022.
6. Полунина, О. В. Увлеченность работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей / О. В. Полунина // Психологический журнал. – 2019. – № 30 (1). – С. 73–85.
7. Фофанова, Г. А. Организационная справедливость сотрудников социэкономических профессий с различным уровнем удовлетворенности трудом / Г. А. Фофанова, А. С. Мамедова // София: электронный научно-просветительский журнал [Электронный ресурс]. – 2019. – № 1. – С. 9–15. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/219496>. – Дата доступа: 06.03.2022.
8. Adams, J. S. Inequality in social exchange / J. S. Adams // *Advanced Experimental Psychology*. – 1965. – 62. – P. 335–343.
10. Schaufeli, W. Utrecht work engagement scale: Preliminary Manual / W. Schaufeli, A. Bakker; Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. – 2004. – 60 p.
11. Maslach, C. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about in / C. Maslach, M. P. Leiter. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. – 200 p.