Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Факультет психологии
Кафедра психологии личности

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Руководитель ООП
д-р психол. наук, профессор
_____ О. В. Лукьянов
подпись
«14» июня 2022 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ И СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

по направлению подготовки 37.03.01 – Психология
направленность (профиль) «Психолог в социальных практиках»

Иптышев Никита Романович

Руководитель ВКР
канд. психол. наук, доцент
_____ С. А. Литвина
подпись
«13» июня 2022 г.

Автор работы
студент группы № 201801
_____ Н. Р. Иптышев
подпись
«13» июня 2022 г.

Томск – 2022

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Факультет психологии
Кафедра психология личности

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ООП
д-р психол. наук, профессор
_____ О. В. Лукьянов
«11» мая 2022 г.

ЗАДАНИЕ
по выполнению выпускной квалификационной работы бакалавра обучающемуся
Иптышеву Никите Романовичу
Фамилия Имя Отчество обучающегося
по направлению подготовки 37.03.01 Психология.
1 Тема выпускной квалификационной работы
Взаимосвязь показателей организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия

2 Срок сдачи обучающимся выполненной выпускной квалификационной работы: а) на кафедру психологии личности (в деканат) – **13.06.2022** б) в ГЭК – **16.06.2022** в) загрузка на сайт библиотеки ТГУ (elibrary.tsu.ru) – **16.06.2022**

3 Исходные данные к работе:
Объект исследования – организационная справедливость, удовлетворенность трудом и субъективное благополучие.

Предмет исследования – связь организационной справедливости с удовлетворенностью трудом и субъективным благополучием среди сотрудников организаций.

Цель исследования – выявление и установление взаимосвязи показателей организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия среди людей, имеющих опыт трудовой деятельности в организации.

Задачи:
1. Описать феномены организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия, выделив их основные составляющие, существующие в научной литературе.
2. Посредством теоретического анализа установить существование взаимосвязи показателей организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия.
3. На основании анализа научной литературы определить методики исследования.
4. С помощью количественных методов исследования определить и выявить связи между видами организационной справедливости с основными показателями удовлетворенности трудом и субъективного благополучия.

Методы исследования:
Количественные методики:
1) Опросник «Организационная справедливости» П. Суини, Д. МакФарлина, Б. Нихоффа и Р. Мурмана в адаптации С. С. Баранской;
2) Опросник «Методика определения интегральной удовлетворённости трудом» А. В. Батаршева;
3) Опросник «Шкала субъективного благополучия» А. Перуэ-Баду в адаптации М. В. Соколовой.
Статистические методы:
Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью программы IBM SPSS Statistics 26 с применением непараметрического метода коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Руководитель выпускной квалификационной работы
доцент кафедры организационной психологии _____ С. А. Литвина

Задание принял к исполнению
студент группы 201801 _____ / Н. Р. Иптышев

АННОТАЦИЯ

Проблема. По отношению к идеальному вознаграждению у сотрудников имеются разные представления и ожидания, кроме того, они сравнивают свое вознаграждение с вознаграждением коллег, далее делая вывод о справедливом распределении вознаграждения в организации. Помимо оценивания справедливости распределении, сотрудники обращают свое внимание на обращение со стороны руководства и на возможность контролировать организационные процедуры, одобряя или отвергая те или иные решения. Что почувствует при получении премии сотрудник, который был вынужден работать со старой техникой, и, не успевший сделать часть задания, в то время как его коллеги работали с новыми средствами и получили премию больше? Сотрудник может почувствовать, что с ним обошлись несправедливо. Вопросом является, имеет ли связь организационная справедливость с другими сторонами жизни сотрудника: с удовлетворенностью трудом и переживанием субъективным благополучия?

Цель данной работы – выявление и установление взаимосвязи показателей организационной справедливости с удовлетворенностью трудом и субъективным благополучием среди людей, имеющих опыт трудовой деятельности в организации.

Объект исследования – организационная справедливость, удовлетворенность трудом и субъективное благополучие.

Предмет исследования – связь организационной справедливости с удовлетворенностью трудом и субъективным благополучием среди сотрудников организаций.

Задачи:

1. Описать феномены организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия, выделив их основные составляющие, существующие в научной литературе.

2. Посредством теоретического анализа установить существование взаимосвязи показателей организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия.

3. На основании анализа научной литературы определить методики исследования.

4. С помощью количественных методов исследования определить и выявить связи между видами организационной справедливости с основными показателями удовлетворенности трудом и субъективного благополучия.

Участники исследования: выборку составляет 68 людей, имеющих опыт трудовой деятельности в организации. Из них большинство женщин (47 женщин и 21 мужчина).

Разброс возраста составил от 17 до 52 лет со средним значением 24,74 года и стандартным отклонением в 7,7 года.

В качестве **гипотезы** выдвинуто предположение о том, что высокие показатели организационной справедливости связаны с высокими показателями удовлетворенности трудом, условиями труда, взаимоотношениями с руководством и высокими показателями субъективного благополучия, удовлетворенности повседневной деятельностью и самооценки здоровья.

Методы обработки данных, входящие в пакет программы SPSS Statistics 23.0: описательные статистики, корреляционный анализ.

Теоретико-методологическая основа. В качестве определения феномена организационной справедливости взято понимание феномена Дж. Гринбергом. На основании работ Дж. С. Адамса, Дж. Тибо, Л. Уокера, Р. Фольгера, Дж. Хоманса, Р. Айзенбергера, Х. Левинсона были описаны виды организационной справедливости. Для определения удовлетворенности трудом изучены работы А. В. Батаршева, А. Маслоу, Ф. Герцберга, В. Врума. Особенности феномена субъективного благополучия изучены в работах Э. Динера, Д. А. Леонтьева, А. Перуэ-Баду.

Основные теоретические выводы. Организационная справедливость – это восприятие сотрудниками справедливости на месте работы. В свою очередь, справедливость можно рассматривать с разных сторон: справедливость распределения вознаграждения, справедливость принимаемых решений, справедливость взаимодействия с руководством с точки зрения открытости. Справедливость связана с различными явлениями: с удовлетворенностью трудом и субъективным благополучием. Удовлетворенность трудом показывает благополучие сотрудника в организации, субъективное благополучие отражает степень удовлетворенности жизнью.

Основные практические выводы. Высокие показатели организационной справедливости связаны с высокими показателями удовлетворенности трудом, условиями труда, взаимоотношениями с руководством и высокими показателями субъективного благополучия, удовлетворенности повседневной деятельностью и самооценки здоровья. То есть, по мере повышения справедливости в организации, повышается уровень удовлетворенности благополучия в трудовом коллективе организации, трудовыми условиями и организацией труда, взаимоотношениями с руководством. Также, повышаются уровень переживаемого общего благополучия, удовлетворенность повседневной деятельностью и оценка респондентом собственного самочувствия.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 7

1 Организационная справедливость, удовлетворенность трудом и субъективного благополучия как предмет психологического исследования 10

1.1 Организационная справедливость и ее компоненты 10

1.2 Удовлетворенность трудом и ее составляющие 23

1.3 Субъективное благополучие и его элементы 30

Выводы по первой главе 33

2 Эмпирическое исследование взаимосвязи показателей организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия 36

2.1 Организация и методы исследования 36

2.2 Описание выборочной совокупности исследования и первичные результаты 39

2.3 Исследование взаимосвязи организационной справедливости с удовлетворенностью трудом и субъективным благополучием 44

Выводы по второй главе 49

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 51

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 53

ПРИЛОЖЕНИЕ А 58

ПРИЛОЖЕНИЕ Б 61

ПРИЛОЖЕНИЕ В 64

ПРИЛОЖЕНИЕ Г 67

ПРИЛОЖЕНИЕ Д 69

ПРИЛОЖЕНИЕ Е 71

ВВЕДЕНИЕ

«Я получил зарплату меньше, чем мой коллега, хотя мы прилагали одинаковые усилия», «Руководство установило это правило, даже не спрашивая моего мнения», «Начальство скрывает от нас то, как считается премия на самом деле», «Со мной обращаются так невежливо и грубо…», «Я забочусь об организации, но этого никто не замечает». Кроме того, что эти реплики можно услышать на перерывах в организациях, их объединяет ощущение несправедливого отношения со стороны руководства. Так или иначе трудовая деятельность охватывает взрослую долю населения мира. В организациях люди проводят значительную часть своей жизни, чтобы принести пользу обществу и получить для себя заслуженное вознаграждение. И как любые люди, сотрудники сталкиваются с различными социальными явлениями, которые протекают в организациях, а справедливость – это тот критерий, по которому они сравнивают различные явления.

Например, по отношению к идеальному вознаграждению у сотрудников имеются разные представления и ожидания, кроме того, они сравнивают свое вознаграждение с вознаграждением коллег, далее делая вывод о справедливом распределении вознаграждения. Помимо оценивания справедливости распределении, сотрудники обращают свое внимание на обращение со стороны руководства и возможность контролировать организационные процедуры, одобряя или отвергая те или иные решения. Сотрудникам важно выражать свое мнение, давать обратную связь о тех процессах, которые связаны с ними, и чувствовать, что с ними обходятся справедливо.

Что почувствует при получении премии сотрудник, который был вынужден работать со старой техникой, и, не успевший сделать часть задания, в то время как его коллеги работали с новыми средствами и получили больше? Что будет, если работник почувствует несправедливое отношению к себе? Отразится ли восприятие отношений как пристрастных, неуважительных и неэтичных на поведении сотрудника? Согласно исследованиям, проводимых в организационной психологии, низкая оценка справедливости связана со снижением психологического благополучия, позитивного отношения к работе, руководству, результатам работы и т.д. Вопросом является, какие компоненты удовлетворенности трудом и общего благополучия более всего связаны с низкой или высокой справедливостью в организации.

Актуальность. Проблемой данной научной работы является взаимосвязь организационной справедливости с индикаторами удовлетворенности трудом и субъективного благополучия.

Объект. Организационная справедливость, удовлетворенность трудом и субъективное благополучие.

Предмет. Связь организационной справедливости с удовлетворенностью трудом и субъективным благополучием среди сотрудников организаций.

Цель. Выявление и установление взаимосвязи показателей организационной справедливости с удовлетворенностью трудом и субъективным благополучием среди людей, имеющих опыт трудовой деятельности в организации.

Задачи:

1. Описать феномены организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия, выделив их основные составляющие, существующие в научной литературе.
2. Посредством теоретического анализа установить существование взаимосвязи показателей организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия.
3. На основании анализа научной литературы определить методики исследования.
4. С помощью количественных методов исследования определить и выявить связи между видами организационной справедливости с основными показателями удовлетворенности трудом и субъективного благополучия.

Теоретико-методологические основания исследования. В качестве определения феномена организационной справедливости взято понимание феномена Дж. Гринбергом. На основании работ Дж. С. Адамса, Дж. Тибо, Л. Уокера, Р. Фольгера, Дж. Хоманса, Р. Айзенбергера, Х. Левинсона были описаны виды организационной справедливости. Для определения удовлетворенности трудом изучены работы А. В. Батаршева, А. Маслоу, Ф. Герцберга, В. Врума. Особенности феномена субъективного благополучия изучены в работах Э. Динера, Д. А. Леонтьева, А. Перуэ-Баду.

Гипотеза исследования. Высокие показатели организационной справедливости связаны с высокими показателями удовлетворенности трудом, условиями труда, взаимоотношениями с руководством и высокими показателями субъективного благополучия, удовлетворенности повседневной деятельностью и самооценки здоровья.

Характеристики выборочной совокупности. Исследование проводилось в период с 25.04.2022 по 02.05.2021. Сбор данных происходил с помощью онлайн-опроса посредством использования Google-форм. Выборку составляет 68 людей, имеющих опыт трудовой деятельности в организации. Из них большинство женщин (47 женщин и 21 мужчина). Разброс возраста составил от 17 до 52 лет со средним значением 24,74 года и стандартным отклонением в 7,7 года.

Методы исследования. Заполнение сотрудниками организаций анкеты, которая состоит из трех опросников:

1. Опросник «Организационная справедливости» (русскоязычная адаптация С. С. Баранской), включающий в себя вопросы опросников: «Распределительная и процедурная справедливость» П. Суини и Д. МакФарлина и «Распределительная, процедурная справедливость и справедливость взаимодействия» Б. Нихоффа и Р. Мурмана.
2. Опросник «Методика определения интегральной удовлетворённости трудом» А. В. Батаршева.
3. Опросник «Шкала субъективного благополучия» А. Перуэ-Баду (русскоязычная адаптация методики М. В. Соколовой).

Методы обработки данных, входящие в пакет программы SPSS Statistics 23.0: описательные статистики, корреляционный анализ.

1 Организационная справедливость, удовлетворенность трудом и субъективного благополучия как предмет психологического исследования

1.1 Организационная справедливость и ее компоненты

Организационная справедливость (organizational justice) как область исследований уходит своими корнями в несколько основополагающих работ 1960-х годов, посвященных справедливому распределению результатов в социальных взаимодействиях. Термин «Организационная справедливость» впервые был использован В. Френчем в 1964 году для общего обозначения вопросов справедливости в управлении персоналом, но именно Джеральд Гринберг в 1970 г. первым использовал этот термин специально для обозначения восприятия справедливости работниками организаций [44].

В то время как первые публикации были сосредоточены только вокруг восприятия справедливости распределения (дистрибутивная справедливость), были добавлены новые аспекты, в том числе справедливость процедур, используемых для определения результатов (процедурная справедливость), качество социальных отношений на месте работы (справедливость взаимодействия), далее подразделяемая на уважительное и чуткое общение (межличностная справедливость), а также открытую и честную коммуникацию (информационная справедливость) [8].

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. Г. А. Фофанова и др., ссылаясь на исследования О. А. Гулевич, также указывает, 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 [30].

Выделяется ряд последствий, который вызван высокой оценкой справедливости внутриорганизационного взаимодействия, среди которых [9]:

- Рост психологического благополучия сотрудников – повышения самооценки и самоэффективности, уменьшение негативных эмоций, стресса и «эмоционального выгорания»;
- Позитивная оценка коллег по работе, содержания работы и организации в целом;
- Готовность продолжать сотрудничество;
- Доброжелательность внутриорганизационного взаимодействия;
- Повышение качества работы за счет роста трудовой мотивации, кооперации и усиления гражданственного поведения и т.д.

Различные виды организационной справедливости влияют на поведение сотрудника разным способом.

Дистрибутивная справедливость

Теория справедливости Джона Стейси Адамса (1963) является крупным прорывом в исследованиях организационной психологии. Теория справедливости Адамса является одной из первых теорий справедливости, явно культивируемых в контексте организации труда [38].

Теория основывается на утверждении о том, что люди субъективно оценивают соотношение между затраченными усилиями и полученным вознаграждением (например, оплату, признание, личное развитие, удовлетворение и безопасность) и сравнивают это соотношение с показателями других сотрудников, выполнявших такую же работу [30]. Когда сотрудники чувствуют, что с ними обращаются справедливо, они с большей вероятностью будут мотивированы, и эта мотивация находит свое выражение в положительном рабочем поведении и отношении. Однако если сотрудник чувствует, что с ним или с ней обращаются несправедливо, он или она, вероятно, будет чувствовать себя демотивированными и склонными к проявлению негативного рабочего поведения и отношения. Одним словом, сотрудники склонны сравнивать себя с другими сотрудниками, чтобы определить, справедливо ли с ними обращаются [51].

Сотрудники могут сравнить, соответствует ли их вклад (например, время, усилия и способности) вознаграждению. Однако сотрудники не всегда могут оправдать все свои ожидания, поскольку вознаграждение часто определяется руководством и, следовательно, находится вне контроля сотрудников. Теория справедливости Адама указывает на то, что существуют различные факторы (такие как стиль руководства, шансы на развитие и

доступность ресурсов), которые могут повлиять на восприятие сотрудником справедливости на рабочем месте. Неудовлетворенность сотрудников проявляется в их низкой вовлеченности, частых прогулах, а иногда и в недисциплинированном поведении [51].

Дж. С. Адамс выделил несколько возможных реакций работника на несправедливость [23]:

- Попытка повлиять на организацию с целью изменить оплату или нагрузку других;
- Попытка перейти в другое подразделение или другую организацию;
- Попытка увеличить вознаграждение за свой труд;
- Выбор другого объекта сравнения;
- Сокращение собственных усилий;
- Снижение интенсивности и качества труда.

Чтобы справедливо вознаграждать всех сотрудников, менеджеры по персоналу должны действовать этично и не допускать, чтобы на их решения влияли их личные эмоции. Менеджеры по персоналу должны стремиться предоставить сотрудникам наилучшее вознаграждение, которую они по праву заслуживают, соизмеримое с приложенными ими усилиями [51].

Концепции Дж. Адамса, исследования Дж. Хоманса, основанные на идеях распределения ресурсов и благ между людьми, дают начало теории дистрибутивной справедливости – справедливости распределения [30].

Справедливость распределения связана с беспристрастным распределением достигнутых результатов. Справедливость распределения, как и все другие формы справедливости, зависит от ценностей. Ценности — это правила или стандарты, в соответствии с которыми оценивается справедливость. В качестве основы справедливости распределения выделяется три правила: честность, равенство и потребность [19]:

- Честность. По правилу честного распределения люди должны получить вознаграждение, пропорциональное их личному вкладу.
- Равенство. Правило равенства при распределении гласит, что все должны иметь равные шансы на получение вознаграждения, вне зависимости от дифференцирующих характеристик, таких как способности.
- Потребность. Правило учета потребности при распределении гласит, что вознаграждения следует распределять на основе индивидуальных потребностей.

Таким образом, учет того, что человек в чем-то нуждается, воспринимается как справедливый.

Специалисты добавляют к правилам еще несколько норм. К ним относятся [40]:

- Беспристрастность, означающая зависимость вознаграждения или наказания лица от выполненной работы или совершенного поступка;
- Распределение в соответствии со способностями, направленное на то, чтобы более способный работник, выполнивший социально значимую операцию, получал большее вознаграждение, а человек, совершивший социально нежелательный акт, наказание даже большее, чем менее способный работник;
- Распределение в соответствии позитивным настроем работника.

Несмотря на то, что исследователями дистрибутивная справедливость ставится на первое место, ее анализу уделяется меньше внимания, чем процедурной справедливости. Это объясняется ролью данного вида справедливости в процессе принятия решений и оценке правильности таких решений сотрудниками [19].

Процедурная справедливость

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 отражаются в исследованиях 70-х годов Дж. Тибо и Л. Уокера, акцентирующих внимание не на восприятии справедливости самих решений (результате распределения благ), а на справедливости процедур и способов, посредством которых они принимаются. Это положило начало исследованиям нового вида организационной справедливости – процедурной (procedural justice). Процедурная справедливость отражает последовательность, беспристрастность и четкость критериев организационных решений и процедур [30].

Тибо и Уокер сосредоточили свое исследование на процессуальных различиях между американскими и европейскими судами. Они предположили, что на реакцию участников судебного процесса на их опыт в суде будет влиять не только исход их дел, но и их суждения о справедливости процесса, посредством которого были получены такие результаты. Этот интерес к участию в судебном процессе был определен как интерес к процедурной справедливости. В обширной серии лабораторных экспериментов Тибо и Уокер продемонстрировали существование эффектов процедурной справедливости в формальной обстановке зала суда. Рассмотрение Тибо и Уокером процедурной справедливости включало внимание как к субъективным, так и к объективным вопросам.

На субъективном уровне они предположили, что граждане предпочитают состязательную систему, которая, по их мнению, была процедурно более справедливой. Это повышенное восприятие справедливости, в свою очередь, привело к тому, что они были более склонны принимать вердикты, вынесенные в соответствии с состязательной процедурой. Исследователи также первоначально утверждали, что противоборствующая система (adversary system) была более справедливой по объективным причинам. Позже они модифицировали эту позицию, предположив, что противоборствующая система с большей вероятностью приведет к решениям, которые участники сочтут справедливыми, в то время как следственная система (inquisitorial system) лучше находила «правду» [9].

В течение десятилетия после публикации книги Тибо и Уокера большая часть исследований, связанных с процедурной справедливостью, была прямым продолжением «парадигмы» исследования процессуальной справедливости, которую они установили. Пример изучения процедурной справедливости в условиях организации представлен в работах Фолгера и Гринберга. Эти авторы признали, что те же вопросы справедливого судебного разбирательства будут касаться организационных проблем, оцениваемых с точки зрения заработной платы и продвижения по службе [9].

Геральд Левенталь определяет шесть критериев, используемых при оценке справедливости процедуры [8]:

- Однообразие: распределение совершается одинаковым образом вне зависимости от людей, ситуаций и времени. Это будет означать, например, что существуют стандартные критерии для расторжения контракта, и сотрудники никогда не увольняются «по прихоти».
- Нейтралитет: решения основаны на фактах, а не на корыстных интересах или личных чувствах лиц, принимающих решения. Несколько источников информации помогут составить всеобъемлющее и объективное представление о ситуации.
- Точность: информация, используемая для формулирования и обоснования решения, актуальна и верна. Слухи должны быть подтверждены, а политика управления персоналом должна быть своевременно оглашена, прежде чем любой из пунктов политики будет приведен в официальной ситуации.
- Возможность исправления: существуют положения, позволяющие оспаривать и (или) отменять необдуманные решения, такие как процедуры подачи жалоб или апелляций.
- Репрезентативность: забота о всех тех, кого затронет результат, будет принята во внимание. Это может означать, например, проведение консультаций как с

курильщиками, так и с некурящими по вопросам введения запрета на курение и рассмотрение жизнеспособных компромиссов для тех, кому это будет неудобно.

- Мораль и этичность: Возраст, пол, национальность и другие посторонние факторы не влияют на принимаемое решение.

Позже к вышеперечисленным нормам процедурной справедливости были добавлены такие нормы, как: контроль процесса благодаря имеющемуся у всех заинтересованных сторон права голоса и контроль результата, отражающий способность лица, выступающего объектом решения, влиять на него [19].

Таким образом, организационные процедуры представляют собой то, как организация распределяет ресурсы. Вот почему предполагается, что процедурная справедливость связана с когнитивными, аффективными и поведенческими реакциями по отношению к организации, например, приверженность к организации. Соответственно, когда процесс, ведущий к определенному результату, воспринимается как несправедливый, прогнозируется, что реакции человека будут направлены на всю организацию, а не на его задачи или конкретный рассматриваемый результат. Это отличается от прогнозов, сделанных относительно дистрибутивной справедливости, которые делают акцент на реакциях, ориентированных на результат, а не на организацию [38].

Справедливость взаимодействия

Исследования процедурной справедливости способствовали выявлению нового ее вида, связанного с характеристиками взаимодействия и общения между людьми. Бис и Моаг в ходе исследования справедливости найма персонала заметили, что явление принятия решений на самом деле имеют три аспекта: решение, процедура и межличностное взаимодействие, в ходе которого реализуется эта процедура. Авторы использовали термин справедливость взаимодействия, чтобы отразить справедливость межличностного взаимодействия [39]. Р. Фольгер, Дж. Тибо и Л. Уокер заметили, что во время собеседований при найме на работу кандидаты уделяли внимание справедливости, связанной с возможностью предоставить интервьюерам все желаемые доводы в свою пользу, а также с уважительным отношением и предоставлением интервьюерами 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 [2]. Справедливость взаимодействия (interactional justice), в свою очередь, имеет два компонента: межличностный и информационный.

Межличностная справедливость (interpersonal justice) проявляется в форме заботы о людях и уважения к их достоинству. Демонстрирование вежливости и уважения к правам граждан усиливает восприятие справедливости таких органов власти, как полиция и суды. Аналогично извинения повышают межличностную справедливость, так как предполагают выражение раскаяния и позволяют человеку дистанцироваться от негативных эффектов его действий. Как отмечают Р. Фольгер и В. Скарлики, обычно быть вежливым ничего не стоит. Недостаток вежливости, чувствительности и сочувствия к эмоциональной боли, причиненной организацией, лишь усугубляет душевную травму. Р. Фольгер и В. Скарлики делают вывод: «Вежливость обходится дешевле, чем вам кажется, и приносит больше блага, чем вы осознаете. Иными словами, вежливость оправдывается сторицей» [19].

Гринберг описывает информационную справедливость (informational justice) как характер коммуникации и разъяснений, предоставляемых сотруднику в процессе принятия решения, что демонстрирует уважение к интересам человека [19]. Человеку необходимо предоставить адекватные объяснения процедур, используемых для определения желательных результатов. Чтобы объяснения воспринимались как справедливые, человек должен быть уверен в том, что они предоставлялись из искренних побуждений и здравых соображений. Поскольку этой форме организационной справедливости обычно содействует открытый обмен информацией, для ее обозначения используется термин информация [19]. Основное внимание уделяется объяснению людям, чтобы они могли понять, как было принято решение [40]. Информационная справедливость включает пять основных норм, связанных с честностью, ясностью, полнотой, своевременностью и индивидуализированностью объяснений [8].

Справедливость во взаимодействии с подчиненными как важная характеристика управленческого взаимодействия, позволяющая сделать это взаимодействие максимально эффективным, постулируется в разработанных в организационной психологии «преемниках» теории межличностного взаимодействия как обмена Д. Тибо и Г. Келли, Д. Хоманса, «теориях «социального обмена» (T. S. Bateman, A. P. Brief, A. Etzioni и др.), теории воспринимаемой организационной поддержки (R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchinson, L. Rhoades, L. Shore, D. Sowa, L. E. Tetrick), психологического контракта (D. M. Rousseau, S. L. Robinson, N. Conway, R. B. Briner) [22].

Теории межличностного взаимодействия как обмена

Теория социального обмена рассматривает социальное поведение преимущественно через интеракцию, взаимодействие, подкрепляемое достижением наград и избеганием санкций. Объяснение социального обмена посредством категории интеракции базируется

на том обстоятельстве, что многие виды вознаграждений, к которым стремятся люди, могут быть получены только в процессе социального взаимодействия людей [34]. В некоторых первых теориях социального обмена основные идеи, объясняющие принципы, которые определяют поведение людей в межличностном взаимодействии, формулировались по аналогии с представлением об «экономическом рациональном человеке». Примерами таких концепций являются теория взаимодействия итогов, разработанная Д. Тибо и Г. Келли, и теория элементарного социального поведения Дж. Хоманса [1].

Согласно теории Д. Тибо и Г. Келли межличностные отношения регулируются выгодой, которую получают участники в результате взаимодействия, и потерями, которые они несут. Авторы теории предполагают, что людям свойственно поддерживать только те отношения, которые приносят им максимум выгоды с минимумом убытков [1]. В их концепции центральным является понятие подкрепления, которое в социальном контексте выражается в форме результатов диадического взаимодействия, представляющих собой соотношение вознаграждения и цены его достижения. Все социальное поведение Тибо и Келли объясняют стремлением человека к субъективно лучшим результатам взаимодействия [34].

В теории Дж. Хоманса социальное поведение рассматривается как личный контакт между двумя индивидами, в котором вероятности вознаграждения или проигрыша определяют их поведение [1]. А. В. Юревич пишет, что Дж. Хоманс сознает, что необходим механизм ограничения эгоистических побуждений, нацеленных на достижение максимальных «выгод» индивидов. Этим механизмом, по его мнению, является система норм, соблюдение которых обеспечивается контролем общества. Основной нормой социального взаимодействия является принцип дистрибутивной справедливости, согласно которому взаимодействие тогда «справедливо», когда вознаграждения участников пропорциональны их затратам [34].

Согласно Гринбергу теория социального обмена Блау (1964) предполагает, что когда сотрудники получают поощрение, соответствующее их навыкам, знаниям и способностям, они начинают думать, что такие результаты, как льготы, оплата и условия труда справедливы. Кроме того, сотрудники ожидают от организации справедливого и последовательного принятия решений [40]

Теория воспринимаемой организационной поддержки

Теория организационной поддержки (ТОП) Р. Айзенбергера предполагает, что степень готовности организации вознаградить возрастающие усилия работника и содействовать удовлетворению им социо-эмоциональных потребностей, создает у

работника уверенность, что организация ценит его трудовой вклад и заботиться о его благополучии, придает уверенность в том, что в стрессовой ситуации работник получит необходимую заботу, если ему это понадобиться, т.е. формирует воспринимаемую организационную поддержку [23].

Согласно Р. Айзенбергеру, Х. Левинсону, непосредственный руководитель играет ключевую роль в формировании уровня воспринимаемой организационной поддержки, так как действует от лица организации, он – «транслятор» организационной политики, тот, чьими только «руками» – действиями, отношением, коммуникацией – эта поддержка и может быть оказана. Обязательства персонала вносить посильный вклад в благополучие организации и достижение ее целей порождается наличием «положительного баланса» или «переоценкой» вознаграждений организации в сравнении с трудозатратами [23].

При этом, воспринимаемая организационная поддержка выступает крайне «прибыльным», но почти не требующим материальных затрат «инвестиционным инструментом» имеющим реальную материальную ценность в своих последствиях: улучшение качества работы и производительности, снижение затрат на привлечение нового персонала и т.д. Воспринимаемая организационная поддержка формируется такими особенностями управленческого взаимодействия как: вербальная оценка руководителем трудового вклада работника в процветание организации, т.е. умелое соотнесение руководителем смысла каждой выполняемой работником трудовой операции с результатом и успехом общего дела, признание трудового вклада, внимание менеджера к дополнительным усилиям в выполнении работы со стороны работника, даже если они не привели в высоким результатам, но имели место, способности руководителя заметить и отметить качество выполняемой работы и индивидуальный прогресс работника в ее выполнении, высказывание руководителем чувства гордости за успехи работника, внимание к интересам персонала, его нуждам, потребностям, и благосостоянию. Организационными факторами, оказывающими наибольшее влияние на формирование воспринимаемой организационной поддержки являются: процедурная справедливость, условия труда; карьерный рост, трудовые гарантии, обучение, автономия. Следует отметить, что лишь некоторые из выделенных Р. Айзенбергером с коллегами аспектов формирования воспринимаемой организационной поддержки требует материальных вложений от организации, но в большей части составляют управленческие умения конкретного руководителя, в том числе его навыки владения нематериальными методами мотивации. Таким образом, восприятие работником того, насколько организация, персонифицированная для работника в непосредственном руководителе, готова в своих действиях опираться на принципы процедурной справедливости, оценить трудовой вклад и

индивидуальный прогресс каждого, поддержать работника в конкретной ситуации угрожающей потерей работы или ее важных аспектов, учесть интересы работника в организационных изменениях, и формирует восприятие организационной поддержки, которое способно поддержать должный уровень увлеченности персонала работой, а, следовательно и оптимальный уровень функционирования персонала, должный уровень выполнения производственных заданий даже в непростой для организации период организационных изменений. В управленческой практике современных предприятий важно особое внимание уделять внимание информационной поддержке персонала: также регулярной, быстрой «обратной связи», поскольку переживание работниками субъективность незащищенности в сфере труда основано не только на когнитивной оценке угроз рабочей ситуации, но также оценке собственной способности справиться с этими угрозами [23].

ТОП в определенной мере реализует ожидания «социального обмена», когда наемный труд рассматривается как обмен усилий и лояльности со стороны занятого на ощутимые выгоды и социальные ресурсы, предоставляемые организацией. Представление о поддержке (ПОП) реализует эту взаимность как обязанность помогать организации и одновременно ожидание достойной оценки и вознаграждения. В результате высокий уровень ПОП ведет к интенсификации усилий работника и повышению результатов труда. Однако ТОП не ограничивается социальным обменом, но также обращает внимание на процессы самосовершенствования. Предполагается, что ПОП удовлетворяет социо-психологические потребности в одобрении, уважении, принадлежности к организации, психологической поддержке. Согласно ТОП, источниками обязательности по отношению к организации являются социальный обмен, самосовершенствование, а также общие ценности и реляционные связи между работниками и представителями организации [11].

Теория психологического контракта

Психологические контракты (ПК) представляют собой набор убеждений и обещаний отдельного работника относительно условий соглашения об обмене между работником и его/ее организацией [47]. Психологический контракт связан с внутренними установками на выполнение формально-правовых обязательств, участие в организационных или социальных отношениях на основе сотрудничества, доверия и приверженности таким образом, чтобы явные и скрытые ожидания были оправданы всеми вовлеченными сторонами. Психологический контракт формируется на негласных элементах трудовых отношений и характеризует индивидуально-организационные психологические связи [11].

Концепция психологического контракта была впервые подробно описана Х. Левинсоном в 1962 г. Работодатель и работник имеют взаимные обязательства, некоторые из которых формально определены в условиях работы и трудовом договоре. Но есть также менее формальные ожидания сотрудников в отношении гарантий занятости, содержания работы, карьерного роста, менее четко определенных вознаграждений и льгот. Психологический контракт – это сумма этих ожиданий. Некоторые ожидания, такие как заработная плата, отпускные и больничные, четко определены и сознательно признаются, в то время как другие, например, гарантии занятости и перспективы продвижения по службе, раскрываются лишь косвенно. Психологический контракт основан на взаимности (обязателен для обеих сторон) и взаимности (предполагает равный обмен между обеими сторонами) и опирается на концепцию организационной справедливости. Если организация не желает или не может выполнить контракт, это может иметь неблагоприятные последствия для человека и организации. Поскольку психологический контракт не имеет четкого определения или формального признания, работодатель и работник могут иметь очень разные взгляды на то, что представляет собой нарушение контракта [45]. Функции психологического контракта состоят в том, чтобы обеспечивать предсказуемость и надежность трудовых отношений, основанных на доверии и взаимных обязательствах, которые в комплексе усиливают действие друг друга [11].

В своей модели развития нарушения психологического контракта Моррисон и Робинсон предсказывают эффект взаимодействия между нарушением психологического контракта и восприятием справедливости. Нарушение контракта основано на восприятии несправедливости результатов, которые не были получены человеком (например, человек не получил результат, которого он/она заслуживает или был обещан) [47]. Гест предложил воспринимаемую (не)справедливость как основной механизм связи между нарушением ПК и вредным воздействием на отношение и поведение сотрудников. Клинтон и Гест представили доказательства того, что организационная справедливость объясняет (т. е. как посредник) связь между нарушением ПК и добровольной текучестью кадров. Это подчеркивает важность восприятия справедливости для последующего негативного отношения, напряжения или даже девиантного поведения на рабочем месте [48].

Х. Магуайр выделяет три главных фактора справедливости, несоблюдение которых приводит к нарушению психологического контракта [11]:

- Справедливость в распределении, возникающая вследствие выполнения обязательств обмена, которые, как правило, отражены в конкретных монетизированных результатах;

- Процедурная справедливость, воспринимаемая как справедливость процедур, с помощью которых определяются результаты;
- Справедливость взаимодействия как следствие оценки межличностных отношений в ходе выполнения контракта.

Описанные выше компоненты справедливости оказывают совместное влияние на общую оценку организационной справедливости [52]. Р. Кропанцо предполагает, что существует три основных подхода на понимание того, почему восприятие справедливости предсказывает различные рабочие характеристики [50]:

- Иструментальный подход, который подчеркивает выгоды и потери;
- Межличностный подход, который подчеркивает характер отношений между людьми и организациями;
- Подход, основанный на моральных принципах, который подчеркивает приверженность этическим стандартам.

В теоретическом исследовании организационная справедливость понимается в нескольких формах: «воздаяние по заслугам» (дифференцирующий дистрибутивный компонент), «возможность доверия» (информационный компонент), «равенство позиций» (процедурная справедливость как равенство позиций), «уважение» (межличностный компонент), «хорошее отношение к человеку» (недифференцирующий дистрибутивный компонент) и «личная активность» (процедурная справедливость как возможность контроля) [10].

О. А. Гулевич выделяет целый ряд связей показателей организационной справедливости с другими организационными феноменами [10]:

- Чем выше сотрудники оценивают справедливость организационного взаимодействия, тем больше они уважают руководителя и доверяют ему, тем большую привязанность к нему испытывают;
- Чем выше сотрудники организации оценивают справедливость взаимодействия, тем сильнее они удовлетворены отношениями с руководителем и своей работой. Причем эта связь наиболее ярко проявляется на успешных предприятиях;
- Чем выше люди оценивают справедливость взаимодействия, тем больше они готовы к его продолжению. Сотрудники отказываются менять работу, собираются строить карьеру в своей организации, даже если она испытывает экономические трудности. Клиенты повторно прибегают к ее услугам. Члены профсоюза остаются его верными приверженцами и участвуют в его работе;

- Следствием соблюдения справедливости является согласие с решениями авторитетных лиц, поддержка их точки зрения и действий. Этот эффект ярко проявляется в работе организации. В частности, чем выше сотрудники оценивают справедливость организационного взаимодействия, тем чаще соглашаются с решениями руководителя и поддерживают их, тем реже выступают за его замену;
- Справедливость оказывает влияние на дружелюбность взаимодействия. Чем выше люди оценивают справедливость обращения с ними, тем более дружелюбно и, соответственно, менее агрессивно их общение. Сотрудники организации доброжелательно взаимодействуют с коллегами и подчиненными, меньше оскорбляют их и реже пытаются отомстить, чаще выбирают конструктивные стратегии поведения в конфликте, реже демонстрируют так называемое деструктивное и девиантное поведение, в первую очередь, кражи и сексуальный харассмент. В целом справедливость взаимодействия повышает сплоченность групп;
- Справедливость тесно связана с готовностью защищать личные интересы или интересы своей группы. Низкая оценка справедливости повышает активность людей, заставляет их отстаивать свои интересы. Так, чем меньшую оценку люди дают справедливости взаимодействия, тем более эгоистично они ведут себя, тем больше усилий они прикладывают для того, занять положение, которое даст им власть – возможность влиять на происходящее. Сотрудники, считающие взаимодействие несправедливым, получив травму, требуют большую компенсацию, чаще участвуют в судебных тяжбах, направленных против своей организации;
- Справедливость оказывает влияние на готовность людей объединить усилия для достижения общей цели. Чем выше сотрудники организации оценивают справедливость делового взаимодействия, тем ниже уровень социальной лености, тем чаще они выбирают кооперацию в ущерб конкуренции. Кооперативное поведение особенно часто возникает при использовании в ходе распределения вознаграждения нормы равенства;
- Чем более высокую оценку сотрудники дают организационным процедурам, тем реже они встают на защиту интересов своего партнера, требуя увеличить вознаграждение или уменьшить наказание. В то же время они готовы оказать ему и организации, в которой работают, посильную помощь, демонстрируя так называемое гражданское поведение.

1.2 Удовлетворенность трудом и ее составляющие

Удовлетворенность работой является одной из наиболее часто используемых переменных при изучении организационного поведения [37]. Удовлетворенность работой является ключевой установкой по отношению к работе, и она формирует восприятие сотрудником происходящих на работе событий [41]. Согласно А. В. Батаршеву удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие-неблагополучие положения личности в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности и т. д. [29].

Удовлетворенность трудом в значительной степени влияет на жизнь человека. Федяева И. Ю. приводит ряд аспектов жизни сотрудника, которые подвергаются влиянию положительной оценки удовлетворенности трудом: положительное влияние на проявления активности личности, детерминация лояльности сотрудников к организации, повышение эмоционального благополучия и психологического здоровья. Существует взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и удовлетворенностью жизнью в целом. Низкий уровень удовлетворенности трудом соотносится с высокой степенью обеспокоенности, депрессиями, психосоматическими симптомами и сердечными заболеваниями. Неудовлетворительное психологическое здоровье более тесно связано с низкой удовлетворенностью работой, чем с самими характеристиками работы [28].

Есть подход, согласно которому удовлетворенность работой не переживается сотрудником как цельная и всеобъемлющая концепция. Скорее, сотрудники рассматривают удовлетворенность работой как набор отдельных элементов, чувствительный к их восприятию условий работы, вознаграждений, управления, рабочих требований и так далее. Каждый аспект в действительности представляет собой отдельную установку или предрасположенность (тенденцию), приобретенные в ходе опыта (рутинного или исключительного), к тому, чтобы реагировать на людей, объекты или учреждения положительно или отрицательно [41]. В связи с этим, индустриально-организационные психологи разделяют эти два уровня переживаний, выделяя соответственно глобальную удовлетворенность работой и удовлетворенность аспектами работы [19].

Как и любая установка, установка по отношению к работе содержит в себе [7, 40]:

- Когнитивный компонент (восприятие человека и его убеждения относительно отличительных особенностей рассматриваемого объекта (его объективной сути));
- Аффективный (эмоциональный) компонент (эмоциональная оценка объекта, выявление чувства симпатии и антипатии к нему);

- Поведенческий (конативный) компонент (как человек склонен вести себя по отношению к данному объекту).

Когда установка содержит сильный аффективный компонент, поведение практически всегда будет соответствующим. Например, если сотрудник получает от своей трудовой деятельности больше негативных эмоций, чем положительных, поведение будет соответствующим.

Одним сотрудникам организации работа доставляет удовольствие, другим приносит страдания. Какие факторы влияют на позитивное или негативное отношение к своей работе? Согласно исследованиям в области организационной психологии, существует ряд факторов, оказывающих влияние на удовлетворенность трудом.

М. Аргайл выделяет следующие факторы удовлетворенности трудом [25, 26]:

- Заработная плата. Удовлетворены своим высоким заработком в большей степени те люди, у которых и другие стороны жизни оказываются удовлетворительными. Мужчины чаще оказываются менее удовлетворенными, чем женщины. Люди образованные, квалифицированные, более старшего возраста высказывают меньшую удовлетворенность своим заработком. Часто свой текущий заработок сравнивается с прежними доходами. Чем больше усилий вложено в приобретение знаний, квалификации, поддержание здоровья, трудовую мобильность и других составляющих человеческого капитала, тем больше ожидается отдача от него.
- Отношения с сотрудниками. По значимости этот фактор стоит рядом с зарплатой. Основные ожидания от сотрудников — материальная и социальная поддержка. Но еще важнее — помощь в достижении совместных целей. Основные виды дружеских связей на работе: дружба, выходящая за пределы работы; дружба только по работе; приятельские отношения, но без стремления перейти на неформальный уровень.
- Отношения с руководством. Основные ожидания от руководителей: справедливость при поощрении и наказании, протекция по службе, улучшение условий труда. Роль руководителей в преодолении трудностей на работе оценивается даже выше, чем роль сослуживцев и супругов.
- Возможности продвижения по службе. Достижение и признание — это два наиболее часто называемых источника удовлетворенности работой. Важнейшими показателями повышения по службе являются зарплата и служебный статус. Но такое «признание» часто ведет к увеличению времени рабочего дня и ответственности. Однако многие работники все равно стремятся к повышению по службе.

- Другие факторы удовлетворенности — удовлетворенность условиями; удовлетворенность фирмой; организация времени; предоставление свободного статуса и личной идентичности; перспективные жизненные цели; чувство общности деятельности, разделяемое с другими людьми; вынужденная активность

Также М. Аргайл указал основные проявления неудовлетворенности работой [33]:

- Поиск новой работы, увольнение;
- Выраженный протест (служебные записки, забастовки и т. д.);
- Лояльность (терпеливость в перенесении трудностей);
- Пренебрежение работой (прогулы, регулярные опоздания, низкая производительность).

Особое внимание в контексте рассмотрения удовлетворенности трудом необходимо обратить на такой элемент, как надежность работы. В условиях, когда для работника существует вероятность потери работы, ее наличие уже само по себе является ценностью и повышает уровень удовлетворенности, что говорит о таком феномене, как вынужденная удовлетворенность трудом, которая также свидетельствует и о слабом потенциале работника [12].

Также, большой вклад в изучение проблемы удовлетворенности трудом, отношения к труду, трудовой мотивации внесли К. Альдерфер, В. Врум, Э. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, Э. Мэйо, Л. Портер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд, Ф. Герцберг и др. [17]. Рассмотрим на примере нескольких теорий феномен удовлетворенности трудом.

Теория мотивации Абрахома Маслоу

Согласно теории, выдвинутой Абрахамом Маслоу в 1954 году, существует ряд базовых потребностей, которые необходимо удовлетворять. Их неудовлетворение приведет к неспособности достичь состояния удовлетворенности, будь то с точки зрения саморазвития, карьеры или какой-либо другой занятости.

Согласно исследованиям А. Розни, удовлетворённость работой учителя может быть достигнута только в том случае, если удовлетворены базовые потребности. В аспекте работы учителя физиологические потребности существуют в виде выплаты заработной платы, комнаты отдыха, помещения и т.д. Как только физиологическая потребность насыщается, должна быть удовлетворена потребность в безопасности. Уровень безопасности охватывает право на чувство безопасности, а также чувство благополучия, охватывающее себя, семью, имущество и даже место работы. Третий этап – потребность быть любимым и принятым – должен быть удовлетворен после удовлетворения потребности в безопасности. Этот этап требует, чтобы духовные и социальные аспекты были полностью реализованы. В школьной организации учителя должны находиться в

ситуации, когда они чувствуют себя хорошо принятыми либо коллегами-учителями, либо администраторами [35].

Как только потребность быть принятым в школьном сообществе удовлетворена, следующим этапом является уровень самооценки, который должен быть достигнут, прежде чем учитель сможет достичь удовлетворения от проделанной работы. Фаузияна и др. объясняют, что на данном этапе людям нужна признательность за их работу, а также чувство уважения со стороны окружающих. Норазми и др. утверждают, что на этом этапе учителям следует давать определенную форму похвалы или признательности как одно из средств удовлетворения их потребностей. Зайд и др. утверждают, что, когда все эти этапы соблюдены, становится возможным удовлетворение от выполнения работы. Удовлетворенность работой учителя будет достигнута, если учителям удастся выполнить все заявленные требования, такие как адекватная заработная плата, чувство признания, справедливое отношение администрации в вопросах разделения труда, а также получения надлежащего вознаграждения за приложенные усилия [35].

Двухфакторная теория Фридриха Герцберга

Герцберг в своей работе определил, что удовлетворенность работой опосредуется внешними характеристиками работы. Факторы, влияющие на производительность и эффективность труда, разделены на гигиенические факторы и мотивирующие факторы [32].

Уровень удовлетворенности находится под влиянием факторов, связанных с содержанием работы, и они оказывают сильное мотивирующее воздействие на человека. Эта группа факторов называется мотиваторами. Сюда относятся все потребности, которые можно отнести к потребностям в росте и признании. У Герцберга их шесть: трудовые успехи работника (достижения); признание заслуг (признание); расширение самостоятельности (ответственность); служебный рост (продвижение); профессиональное совершенство (личностный рост); творческий характер труда (работа сама по себе). Если перечисленные потребности сотрудников удовлетворяются, то он чувствует удовлетворение, радость, ощущение личного достижения, и из этого следует, что мотивация трудовой деятельности увеличивается [32].

Процесс неудовлетворенности и отсутствие неудовлетворенности являются факторами, которые связаны с окружением, где осуществляется работа. Это внешние факторы, то есть эти факторы не играют мотивирующей роли. Их называют гигиеническими факторами или факторами здоровья. Гигиенические факторы создают нормальные, здоровые условия труда. К этим факторам относятся: условия труда; оплата труда; безопасность на рабочем месте; правила, распорядок и режим работы; взаимоотношения с руководством; взаимоотношения в коллективе. При наличии у

работников неудовлетворенности в работе, менеджеру необходимо обращать внимание и предотвращать такие факторы, которые вызывают их неудовлетворенность. Но когда достигнуто то состояние неудовлетворенности, следует мотивировать с помощью факторов роста [32].

Если объединить гигиенические и мотивирующие факторы по высшим и низшим уровням, то это приведет к следующим ситуациям [32]:

- Высокий уровень гигиены и мотивации приведет к тому, что у сотрудников организации будет хорошая мотивация и не будет претензий к работе. Уровень гигиенических факторов высокий, а уровень мотивации низкий. Тогда претензий к работе у сотрудников не будет, но не будет мотивации и к работе они будут относиться как к источнику дохода.
- Низкий уровень гигиены и высокий уровень мотивации. У сотрудников организации много мотивации, но есть претензии к работе. Низкий уровень мотивациии низкий уровень гигиенических факторов. Это отрицательный вариант, так как у работника нет мотивации к работе и нет хороших условий труда для работы в этой организации.

В процессе операционализации теории Ф. Херцберга организационные психологи Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделили пять базовых факторов, необходимых, с их точки зрения, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение [4]:

- Разнообразие умений: более содержательны те работы, для которых требуется много, а не одно или несколько различных умений;
- Идентичность задания: работы, которые составляют единое целое, более содержательны, чем работы, являющиеся лишь некоторой частью всей работы;
- Важность задания: работы, которые важны для других людей, более содержательны, чем маловажные работы;
- Автономия: виды профессиональной деятельности, при выполнении которых человек может проявлять независимость, пользоваться свободой и принимать решения, касающиеся ее выполнения, более содержательны, чем виды деятельности, не дающие таких возможностей;
- Обратная связь: работы, в которые включена обратная связь, показывающая, как сотрудник выполняет свою работу, более содержательны, чем работы без обратной связи.

Мотивационная теория Вильгельма Врума (1964)

Для построения эмпирических исследований представляет интерес теория общих ожиданий, разработанная в конце 1960-х гг. на базе исследований большой группы организационных психологов, в частности, В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера, И. Лоулера и их последователей. Теория основывается на том, что существуют три фактора, совместное влияние которых опосредствует ожидания индивида, уровень его трудовой активности, а в конечном счете — результаты трудовой деятельности и степень удовлетворенности ею [4].

Специалисты по маркетингу С. Харитонович и Т. Черкасс, в своей статье рассматривают факторы применительно к профессии маркетологам и маркетерам следующим образом [31]:

- Обеспечат ли прилагаемые усилия высокий уровень исполнения маркетинговых заданий? Для того чтобы ожидания оправдались, сотрудники должны обладать соответствующими способностями, опытом аналогичной деятельности, а также необходимыми инструментами, оборудованием и возможностями для выполнения работы. Менеджеру необходимо добиться соответствия между навыками и способностями подчиненного ему работника и требованиями конкретных рабочих заданий. Чтобы добиться повышения мотивации, руководитель должен идентифицировать потребности сотрудников, определить их возможные результаты, удостовериться в том, что они обладают ресурсами (время и средства труда) для выполнения маркетинговых заданий.
- Соответствует ли полученный результат вознаграждению? Для того чтобы получить желаемое вознаграждение, сотрудник должен добиться определенного уровня исполнения маркетинговых заданий. Чем больше он уверен в том, что вознаграждение не соответствует объему и качеству его работы, тем ниже у него мотивация.
- Соответствует ли вид и объем вознаграждения целям и желаниям специалиста по маркетингу? Присутствует ли у маркетолога или маркетера осознание того, что ожидаемое вознаграждение является для него валентным, т.е. ценным? Важно не забывать, что интересы у всех людей разные, а значит, и валентности вознаграждений каждый работник распределяет по-своему: для кого-то важна не премия, а одобрение со стороны руководства, другому же даже самая незначительная прибавка к заработку ценнее любых похвал. Менеджер по маркетингу должен постараться найти у каждого подчиненного ему сотрудника нефинансовую потребность.

Итак, согласно теории В. Врума, сочетание трех факторов можно представить в виде формулы [3]:

- Мотивация = (З–Р) × (Р–В) × (W),
- где: (З–Р) – ожидания того, что усилия дадут требуемые результаты;

- (P–B) – ожидание определенного вознаграждения в ответ на достигнутый уровень результатов;
- W – валентность – предполагаемая степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, возникающая вследствие получения определенного вознаграждения (ожидаемая ценность вознаграждения или привлекательность перспективы).

Среди современных теорий мотивации особый интерес для исследователей и практиков представляет одна из ведущих теорий мотиваций – теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Данная теория включает не только мотивационный аспект деятельности, но и удовлетворенность, вовлеченность, психологическое благополучие личности [28].

Измерению удовлетворенности работой посвящено множество исследований. Наиболее широко используемые методики оценки удовлетворенности работой — это Дескриптивный индекс работы (Job Descriptive Index; Balzer, Smith & Kravitz, 1990) и Миннесотский опросник удовлетворенности (Minnesota Satisfaction Questionnaire; —Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967) [19].

Методика А.В. Батаршева позволяет оценить различные аспекты трудового процесса, имеющие отношение к удовлетворенности. Например, сравнение разных компонентов («удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок»), представления о неудачах в работе («в жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на тебя работу»; «если я выполняю свои обязанности ненадлежащим образом, то это не беспокоит меня»), амбиции («я хорошо подхожу на роль руководителя»), на оценку своих достижений («за последнее время я до-бился (-ась) успехов на своей работе»), возможностей саморазвития («с каждым месяцем я ощущаю, как растут мои профессиональные знания»), удовлетворенность служебным положением («занимаемое мною служебное положение не соответствует моим способностям») и др. [33].

Согласно исследованиям МакФарлин и Суини, справедливость распределения является более сильным предиктором удовлетворенности работой, чем процедурная справедливость. Справедливость распределения, в частности, лучше предсказывает личные результаты, такие как удовлетворенность заработной платой. В свою очередь Мастерсон, Льюис, Голдман и Тейлор показали, что процедурная справедливость является более сильным предиктором удовлетворенности работой, чем справедливость взаимодействия, хотя обе они имели значительные независимые эффекты. Воспринимаемая справедливость в организации является важным предиктором удовлетворенности работой. Одной из причин этого может быть то, что использование справедливых процедур при принятии решений свидетельствует о подлинной заботе и заботе со стороны организации о

благополучии сотрудников. Это, в свою очередь, мотивирует сотрудников продолжать сотрудничество с их нынешней организацией [36].

1.3 Субъективное благополучие и его элементы

С середины 60-х гг. XX в. исследователи начали работу по изучению субъективного благополучия граждан, поиск детерминант, факторов, причинно-следственных связей между данной категорией и индикаторами экономической, социальной и повседневной жизни индивидов. Результаты изучения субъективного благополучия представлены в работах Н. Акермана и Б. Паолуччи, Н. Бредбурна, Б. Струмпела, А. Камбела, Е. Динера, Р. Эстерлина, Д. Канемана и А. Дитона, Р. Лэйарда, М. Селигмена, Р. Инглехарта и К. Велзела, В.А. Хащенко [21].

Субъективное благополучие трактуется чрезвычайно широко. При этом все психологические феномены, относящиеся к сфере субъективного благополучия, могут отражаться в профессиональной деятельности человека и соотноситься с ней [42]. Существует несколько понятий, применяемых в позитивной психологии для обозначения разной степени удовлетворенности жизнью, таких как субъективное благополучие, качество жизни, удовлетворенностью жизнью, процветание [5].

Теоретической базой для понимания феномена психологического благополучия служат исследования Н. Брэдбурна, который ввел понятие «психологическое благополучие» и отождествил его с субъективным ощущением счастья и общей удовлетворенностью жизнью. Он создал также модель структуры психологического благополучия, которая представляет собой баланс, достигаемый постоянным взаимодействием позитивного и негативного аффектов (событий повседневной жизни, несущих нам радость или разочарование). Согласно точке зрения автора, соотношение позитивного и негативного аффектов является показателем психологического благополучия, отражая общее чувство удовлетворенности жизнью. В случае, когда уровень позитивного аффекта превышает уровень негативного, человек ощущает себя счастливым и удовлетворенным, а значит, имеет высокий уровень психологического благополучия. Если же уровень негативных переживаний выше, то человек ощущает себя несчастливым и неудовлетворенным. Исследователь сделал важный вывод о том, что позитивный и негативный аффекты не взаимосвязаны: зная уровень позитивного аффекта невозможно сделать выводы о том, каков уровень негативного аффекта, он может быть выше или ниже, а также быть равным позитивному аффекту, и наоборот [14].

Э. Динер, опираясь на теорию Брэдбурна, определяет субъективное благополучие как восприятие личностью степени удовлетворенности жизнью и критериев его оценивания

[5]. Э. Динер разделяет феномены психологического и субъективного благополучия, считая последнее компонентом первого. По мнению автора, благополучие включает когнитивную (интеллектуальную оценку удовлетворенности различными сферами жизни) и эмоциональную стороны самопринятия. Уровень субъективного благополучия служит не только показателем того, насколько человек депрессивен или тревожен, но демонстрирует также, насколько один человек счастливее другого. Динер выделял в структуре субъективного благополучия три основных компонента: удовлетворение, приятные и неприятные эмоции, которые, сочетаясь, формируют уровень субъективного благополучия личности [14]. Также, Э. Динер пришел к следующим выводам исследования субъективного благополучия: во-первых, это стремление к достижению эталона счастливой жизни; во-вторых, это то, что люди, опираясь на собственные критерии и предлагая позитивную формулировку, определяют для себя сами свое благополучие, и этот факт указывает на субъективность категории; в-третьих, это ежедневный дискурс восприятия жизни (аффективность, проживание событий в данный момент времени) [42].

К. Рифф и Б. Сингер определили структуру психологического благополучия, включающую такие переменные, как самопринятие, позитивные взаимоотношения, личностный рост, целеустремленность, умение преуспевать в среде функционирования, автономия [5].

Понятие субъективного благополучия граничит с понятием удовлетворенности жизнью. И. Ю. Федяева, ссылаясь на Л. И. Галиахметову, указывает на то, что, входя в состав благополучия, удовлетворенность жизнью отличается от него наличием оценочного компонента. Понятие «удовлетворенность жизнью» характеризуется как более узкое и более конкретное по сравнению с более общим термином «благополучие», который охватывает более широкий спектр процессов и явлений. Также большинство ученых, включающих удовлетворенность жизнью в структуру субъективного благополучия, рассматривают первое как более устойчивое когнитивное образование. Удовлетворенность жизнью выступает как «когнитивная сторона субъективного благополучия, которую дополняет аффективная сторона – положительные и отрицательные эмоции, которые человек испытывает в какой-то отрезок времени» [27].

Р. М. Шамионов и Т. В. Бескова в структуре субъективного благополучия личности выделяют пять компонентов: эмоциональное благополучие (радость, оптимизм, счастье, хорошее расположение духа, воодушевление); экзистенциально-деятельностное благополучие (характеристики прилагаемых усилий для достижения благополучия и их результативность, а также событийно-смысловая насыщенность жизни); эго-благополучие (удовлетворенность собой, своим характером, внешностью, уверенность в себе и

самосогласованность личности); гедонистическое благополучие (степень удовлетворения базовых потребностей – в безопасности, приемлемых жилищных условиях, доходе и экологических условиях проживания); социально-нормативное благополучие (соответствие жизни (действий, поступков) социальным нормам, нравственным ценностям личности в их интериоризированном виде, социальная согласованность, конгруэнтность) [27].

Д. А. Леонтьев подчеркивает, что, несмотря на трехкомпонентную структуру, субъективное благополучие обычно рассматривают как одномерный, не разложимый на составные части количественный показатель, дающий максимально обобщенную, интегральную оценку субъективного качества жизни и счастья. Обращаясь к исследованию М. Селигману, Д. А. Леонтьев пишет, что экспериментально показано, что удовлетворенность теми или иными сферами жизни определяется общей удовлетворенностью, и редко — наоборот; кроме того, оценка жизни в целом на 70% предсказывается сиюминутным настроением [16].

А. В. Кужильная перечисляет ряд широких и узких черт характера, которые демонстрируют корреляцию с субъективным благополучием. Например, черты из большой пятерки черт, такие как согласие и сознательность, коррелируют приблизительно с субъективным благополучием, а ряд узких черт, таких как оборонительная позиция, доверие, локус контроля, желание контролировать и выносливость, характеризуются умеренными корреляционными связями с субъективным благополучием. Эти и другие черты характера, такие как самоуважение и оптимизм, также связаны с субъективным благополучием. Кужильная также указывает на существование обратной причинной связи, согласно которой вызывание приятного настроения может привести к повышению коммуникабельности, которая является определяющей характеристикой экстраверсии [14].

Можно сказать, что, в общем, положительный уровень субъективного благополучия полезен во многих сферах жизнедеятельности, но в некоторых случаях высокий уровень может быть неоптимальным [46]. Опираясь на исследования и изучения проблемы субъективного благополучия, Д. Г. Орлова описывает направления взаимодействия данного феномена с другими аспектами жизни человека [20]:

- Субъективное благополучие является предиктором здоровья и долголетия здоровых людей;
- Положительные эмоции связаны с уменьшением болевых ощущений и повышением болевого порога;
- Умеренная положительная корреляция между субъективным благополучием и доходом;

- Доход является сильным предиктором оценки жизни (когнитивное благополучие), но гораздо слабее прогнозирует позитивные и негативные чувства (аффективное благополучие) и др.

Наиболее распространенные методы прямого измерения субъективного благополучия, которые при очень простой структуре имеют хорошие психометрические показатели — это шкала удовлетворенности жизнью Э. Динера и шкала субъективного счастья С. Любомирски. Первая методика в несколько большей степени отражает рефлексивно-оценочные компоненты субъективного благополучия, а вторая — его эмоционально-чувственные компоненты [16].

Согласно исследованию, счастливые люди больше склоны проявлять гражданское поведение в организации – помощь другим и выполнении дополнительных дел для организации и своих коллег, которые не требуются в соответствии с их должностными обязанностями [43]. В свою очередь, М. Ширмохаммади и соавторы в своем исследовании пришли к выводу о том, что прекаризированная занятость, трудоемкие характеристики работы, плохие условия жизни, несправедливость на работе, стрессоры, связанные с миграцией, ограничивают субъективное благополучие. Социальная поддержка на работе, эмоциональная поддержка со стороны семьи, друзей и членов сообщества, а также копинг-стратегии улучшают субъективное благополучие [49].

Исследования показывают, что организационная справедливость связана не только с переживанием эмоций, но и со здоровьем. Низкое восприятие справедливости связано с пережитыми стрессовыми реакциями и связанными с ними физиологическими и поведенческими реакциями, такими как воспаление, проблемы со сном, сердечно-сосудистая регуляция и когнитивные нарушения, а также с высоким уровнем невыходов на работу [46].

Выводы по первой главе

В научной литературе организационная справедливость понимается как восприятие справедливости работниками организаций. Оценивая справедливость, сотрудники ориентируются на различные аспекты, представленные в трех видах справедливости.

Дистрибутивная справедливость (справедливость распределения) означает распределение вознаграждения между сотрудниками, основанное на правилах беспристрастности, честности, равенства, соответствия потребностям и способностям. Теория мотивация Дж. Адамса, основанная на идеях распределения ресурсов и благ, дает начало теории дистрибутивной справедливости. Согласно теории люди оценивают соотношение между затраченными усилиями и полученным поощрением и сравнивают это

соотношение с показателями других сотрудников, выполнявших такую же работу. Процедурная справедливость отражает критерии, оценивающие справедливость процедур. К ним относятся однообразие распределения, нейтральная позиция руководства, точность информации, возможность исправления решений, репрезентативность, мораль и этичность, контроль процесса и результата посредством правом голоса.

Справедливость взаимодействия включает в себя межличностную и информационную справедливость. Межличностная справедливость обозначает отношения участников взаимодействия, которое оценивается нормами уважения и вежливости. Информационная справедливость описывается характером коммуникации и разъяснениями о процессе принятий решений, оцениваемых нормами честности, ясности, полноты, своевременности и индивидуализированности разъяснений. Справедливость взаимодействия объясняется различными теориями. Так, согласно теории Д. Тибо и Г. Келли межличностные отношения регулируются выгодой, которую получают участники в результате взаимодействия, и потерями, которые они несут. В теории Дж. Хоманса социальное поведение рассматривается как личный контакт между двумя индивидами, в котором вероятности вознаграждения или проигрыша определяют их поведение. В своей модели нарушенного психологического контракта Моррисон и Робинсон говорят об эффекте взаимодействия между нарушением психологического контракта и восприятием справедливости. Нарушение контракта основано на восприятии несправедливости результатов, которые не были получены человеком.

Исследования показывают, что организационная справедливость связана с позитивной оценкой коллег, содержания работы и организации, с готовностью продолжать сотрудничество с организацией, доброжелательностью внутриорганизационного взаимодействия, гражданским поведением. Также, на фоне высоких значений организационной справедливости происходит рост психологического благополучия и удовлетворенности трудом.

Удовлетворенность трудом – это интегративный показатель, отражающий благополучие-неблагополучие положения личности в трудовом коллективе. На показатель удовлетворенности трудом влияют различные факторы. Среди них заработная плата, отношения с сотрудниками и руководством, возможности продвижения по службе, условия труда, интерес к работе, уровень притязаний в профессиональной деятельности, профессиональная ответственность, удовлетворенность достижениями в работе.

Удовлетворенность трудом объясняется разными теориями. Так, согласно теории А, Маслоу существует ряд базовых потребностей, которые необходимо удовлетворять. Их неудовлетворение приведет к неспособности достичь состояния удовлетворенности в

различных аспектах жизни человека, включая трудовую деятельность. Согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга удовлетворенность работой опосредуется внешними характеристиками работы. Факторы, влияющие на производительность и эффективность труда, разделены на гигиенические факторы (условия труда, заработная плата, безопасность, взаимоотношения, которые складываются на работе) и мотивирующие факторы (достижения, признание, ответственность, продвижение, личностный рост, творческий характер труда). Согласно теории ожиданий удовлетворенность трудом основывается на сочетании трех факторов: ожидания того, что усилия дадут требуемые результаты, ожидание положительного эффекта вознаграждения и связь величины награждения и производительности.

Субъективное благополучие – восприятие личностью степени удовлетворенности жизнью и критериев его оценивания. В структуре субъективного благополучия выделяется три основных компонента: удовлетворение, приятные и неприятные эмоции, которые, сочетаясь, формируют уровень субъективного благополучия личности. Некоторыми исследователями подчеркивается, что субъективное благополучие обычно рассматривают как одномерный, не разложимый на составные части количественный показатель, дающий максимально обобщенную, интегральную оценку субъективного качества жизни и счастья.

2 Эмпирическое исследование взаимосвязи показателей организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия

2.1 Организация и методы исследования

Целью эмпирического исследования является установление связей между шкалами организационной справедливости, удовлетворённости трудом и субъективного благополучия

Достижению цели поспособствуют следующие задачи:

1. Сформулировать основную гипотезу исследования, а также сформулировать дополнительные гипотезы.
2. Определить методики диагностики оценки организационной справедливости, уровня удовлетворенности трудом и субъективного благополучия.
3. Собрать первичные данные по следующим методикам у 50 человек:

- Опросник «Организационная справедливость» (русскоязычная адаптация Баранской С.С.);
- Опросник «Методика определения интегральной удовлетворённости трудом» А. В. Батаршева;
- Опросник «Шкала субъективного благополучия» А. Перуэ-Баду. (русскоязычная адаптация методики М. В. Соколовой).

4. Собрать базу данных на выборке из 50 респондентов по трем вышеперечисленным методикам.
5. Описать средние значения шкал выборочной совокупности.
6. Установить взаимосвязь между шкалами организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия.

Гипотеза. Высокие показатели организационной справедливости связаны с высокими показателями удовлетворенности трудом, условиями труда, взаимоотношениями с руководством и высокими показателями субъективного благополучия, удовлетворенности повседневной деятельностью и самооценки здоровья.

Выбор и обоснование методик исследования

Опросник «Организационная справедливость» (русскоязычная адаптация С. С. Баранской). Бланк и инструкция опросника в приложении А.

Для разработки методики были взяты несколько опросников. В качестве основной методики использован опросник «Распределительная и процедурная справедливость» П. Суини и Д. МакФарлина. Для создания шкалы межличностной справедливости — опросник «Распределительная, процедурная справедливость и справедливость взаимодействия» Б.

Нихоффа и Р. Мурмана. С. С. Баранской были проверены валидность, надежность, стандартизация. Результаты психометрической проверки соответствуют основным минимальным требованиям [2].

Опросник состоит из 20 утверждений, относящихся к трем видам организационной справедливости: дистрибутивной, процедурной справедливости и справедливости взаимодействия. В качестве оценок респондентам предлагается пяти-бальная шкала (1 — полностью не согласен, 2 — не согласен, 3 — затрудняюсь ответить, 4 — согласен, 5 — полностью согласен). Опросник содержит в себе три субшкалы.

1. Шкала «процедурная справедливость» (24–30 — средний уровень). Характеризует оценку сотрудниками организационные решения и меры как честные и открыто принимаемы. Степень ясности процессов и критериев распределения в организации поощрений и благ, уровень их объективности и честности. Восприятие решений руководства как беспристрастные и последовательные. Определение возможности влияния на процесс принятия решений руководством и участия в коррекции уже принятых мер.

2. Шкала «справедливость распределения» (22–28 — средний уровень). Характеризует оценку назначенных организацией материальных и нематериальных вознаграждений как честные и заслуженные, соизмеримые с затраченными усилиями. Определение шансов и критериев их получения воспринимаются как равные и справедливые для всех сотрудников организации.

3. Шкала «справедливость взаимодействия» (28–32 — средний уровень). Характеризует оценку общения с руководством как учтивое, уважительное и искреннее. Оценка руководства как честное и открытое в предоставлении необходимой в работе информации и готовое для продуктивного взаимодействия с сотрудниками.

Общий показатель организационной справедливости (77–89 — средний уровень). Высокий показатель уровня организационной справедливости говорит о наличии честной, открытой, доверительной атмосферы в организации. Сотрудники обладают достаточной информацией о процедурах и аспектах своей работы, считают свое руководство открытым, готовым к продуктивному взаимодействию. Они усматривают возможность влиять на организационные решения, участвовать в процессе их принятия и коррекции. Критерии и результаты оценки проделанной работы понятны сотрудникам и воспринимаются ими как честные и объективные.

Опросник С. С. Баранской выбран по двум причинам: 1) опросник является валидным, надежным, пройденным стандартизацию; 2) содержит три компонента организационной справедливости, необходимых для исследования.

Опросник «Интегральная удовлетворённость трудом» А. В. Батаршева состоит из оценки общего уровня удовлетворенности своим трудом и частной удовлетворенности различными аспектами [29]. Бланк и инструкция опросника в приложении Б.

В качестве оценок респондентам предлагается трех-бальная шкала Ликерта (а — да, б — среднее, в — нет). Средний уровень удовлетворенности трудом – 45–55% от общей суммы баллов. Методика позволяет измерить социальные, внутриорганизационные и личностные составляющие удовлетворенности трудом, которые представлены в виде 8 субшкал:

1. Интерес к работе (непосредственный интерес к работе; предпочтение работы, в которой можно узнавать что-то новое; получение удовольствия от процесса работы);
2. Удовлетворённость достижениями в работе (успехи на работе; рост профессиональных знаний);
3. Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами (хорошие отношения с коллегами, уважение со стороны коллег; существование разногласий с коллегами);
4. Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством (выражение руководством неудовлетворение относительно работы; редкость поощрений за работу; непонимание со стороны руководителя);
5. Уровень притязаний в профессиональной деятельности (несоответствие занимаемого служебного положения способностям; считает ли опрашиваемый свою работу высококвалифицированной);
6. Предпочтение выполняемой работы заработку (предпочтение удовлетворению от работы или высокому заработку);
7. Удовлетворённость условиями труда (оценка организации труда в коллективе; существование в коллективе благоприятных условий для труда);
8. Профессиональная ответственность («В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на Вас работу»).

Методика А. В. Батаршева выбрана потому, что: 1) является быстрым и понятным для прохождения; 2) содержит в себе необходимые для исследования субшкалы (удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, удовлетворённость условиями труда).

Опросник «Шкала субъективного благополучия» А. Перуэ-Баду. (русскоязычная адаптация методики М. В. Соколовой). Бланк и инструкция опросника в приложении В.

Шкала разработана французскими психологами Perrudent-Badox, Mendelsohn и Chiche и впервые использована в 1988 году (адаптирована к русской выборке в НПЦ «Психодиагностика» Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова).

Опросник состоит из 17 пунктов и оценивает качество эмоциональных переживаний субъекта в диапазоне от оптимизма, бодрости и уверенности в себе до подавленности, раздражительности и ощущения одиночества [24].

В качестве оценок респондентам предлагается семибалльная шкала (1 – полностью согласен; 2 – согласен; 3 – более или менее согласен; 4 – затрудняюсь ответить; 5 – более или менее не согласен; 6 – не согласен; 7 – полностью не согласен). В соответствии с содержанием пункты делятся на шесть кластеров:

- Напряженность и чувствительность (переживание субъективной тяжести выполняемой работы; потребность во взаимодействии с другими; потребность в уединении);
- Признаки, сопровождающие основную психоэмоциональную симптоматику (нарушение сна; субъективно переживаемые чувства беспредметного беспокойства; чрезмерные острота реакций на любое незначительное препятствие и неудачу; нарастающие переживания усиления рассеянности);
- Изменения настроения (снижение настроения; значительные снижения оптимистического модуса восприятия действительности);
- Значимость социального окружения (совместное решение проблем; переживания чувства одиночества; отношения с семьей и друзьями);
- Самооценка здоровья (общее переживание здоровья; вопрос физической «формы»);
- Степень удовлетворенности повседневной деятельностью (переживания скуки в деятельности повседневной; настроения по утрам; собственно удовлетворенность деятельностью повседневной).

Опросник «Шкала субъективного благополучия», адаптированный М. В. Соколовой, имеет следующие преимущества: 1) методика проста и понятна в использовании; 2) опросник небольшой, и его прохождение занимает 2-3 минуты; 3) опросник позволяет оценить компоненты, необходимые для исследования: «самооценка здоровья», «степень удовлетворенностью повседневной деятельностью».

2.2 Описание выборочной совокупности исследования и первичные результаты

Исследование проводилось в период с 25.04.2022 по 02.05.2021. Сбор данных происходил с помощью онлайн-опроса посредством использования Google-форм.

Выборочную совокупность составляет 68 людей, имеющих опыт трудовой деятельности в организации. Из них большинство женщин (47 женщин и 21 мужчина).

Разброс возраста составил от 17 до 52 лет со средним значением 24,74 года и стандартным отклонением в 7,7 года. На момент прохождения опросника большинство респондентов занимается получением высшего образования (36 человек), 14 респондентов имеют диплом об окончании получения высшего образования, 2 респондента имеют незаконченное высшее образование, 11 респондентов имеют диплом об окончании получения среднего профессионального образования, 5 респондентов имеют среднее общее образование.

Общий стаж трудовой деятельности для 12 респондентов составляет три месяца, для 8 респондентов – шесть месяцев, для 15 респондентов – один год, для 9 респондентов – два года, для 4 респондентов – три года, для 5 респондентов – четыре года, для респондентов – пять лет, для 12 респондентов общий стаж составляет более пяти лет. В анкетировании приняли участие 6 респондентов, занимающих руководящие должности.

Далее представлено описательные статистики и их качественное описание. В таблице 1 представлено описание выборочной совокупности (средние значения, минимум, максимум и стандартное отклонение от среднего значения) выборочной совокупности по шкалам опросника организационной справедливости.

Таблица 1 – Средние, минимальные, максимальные значения и стандартное отклонение для шкал опросника «Организационная справедливость (n=68)

Шкалы	Среднее	Стандартное отклонение	Минимальное значение	Максимальное значение
Процедурная справедливость	30,65	5,2	17	40
Справедливость распределения	25,12	5,165	12	34
Справедливость взаимодействия	32,19	5,713	18	40
Организационная справедливость (общий показатель)	87,96	11,773	57	112

Общий показатель организационной справедливости колеблется от минимальных (57 баллов, в то время, когда минимум по методике 24 балла) до максимальных значений (112 баллов из 120 максимальных). Среднее значение находится на верхней границе средних показателей (87 баллов, верхняя граница средних значений по методике – 89 баллов). 11 респондентов оценивают организационную справедливость на низком уровне, 26 респондентов оценивают на среднем уровне, 31 респондент – на высоком уровне.

Шкала процедурной справедливости колеблется от минимальных (17 баллов из 8 минимальных) до максимальных значений (40 баллов, что соответствует верхней границе

максимальных значений); средним значением для выборки по субшкале является 30 баллов, которые одновременно являются границей средней и высокой нормами методики. Значения по субшкале справедливости распределения располагаются от минимальных значений (12 баллов, в то время, когда минимум по методике 8 баллов) до максимальных значений (34 балла из 40 максимальных). Среднее значение находится на уровне нормы методики (25 баллов). Показатель субшкалы справедливости взаимодействия колеблется от минимальных (18 баллов из 8 баллов минимальных) до максимальных значений (40 баллов, что соответствует верхней границе максимальных значений); средним значением по данной субшкале является 32 балла, которые являются границей средней и высокой норм методики.

Таким образом, показатели двух видов организационной справедливости (процедурная справедливость и справедливость взаимодействия) выборочной совокупности имеют показатели, расположенные на границе средних и высоких значений норм методики, а показатель субшкалы справедливости распределения имеет среднее значение. Общий показатель организационной справедливости имеет среднее значение, близкое к верхней границе. Респонденты, в целом, оценивают справедливость в средних значениях, что свидетельствует о присутствии на месте работы доверительной атмосферы в организации, оценки общения с руководством как открытого, возможности влияния на организационные решения, своевременном получении информации о тех или иных решениях.

В таблице 2 представлено описание выборочной совокупности (средние значения, минимум, максимум и стандартное отклонение от среднего значения) выборочной совокупности по шкалам опросника удовлетворенности трудом.

Таблица 2 – Средние, минимальные, максимальные значения и стандартное отклонение для шкал опросника «Интегральная удовлетворенность трудом" (n=68)

Шкалы	Среднее	Стандартное отклонение	Минимальное значение	Максимальное значение
Интерес к работе	0,5599	0,14219	0,17	0,83
Удовлетворённость достижениями в работе	0,6838	0,32501	0	1
Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами	0,8276	0,19734	0,33	1
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	0,6659	0,25253	0	1

Окончание таблицы 2

Шкалы	Среднее	Стандартное отклонение	Минимальное значение	Максимальное значение
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	0,4816	0,25669	0	1
Предпочтение выполняемой работы заработку	0,4154	0,27185	0	1
Удовлетворённость условиями труда	0,7684	0,25303	0	1
Профессиональная ответственность	0,4412	0,41004	0	1
Интегральная удовлетворённость трудом	0,6325	0,12014	0,36	0,82

Среднее значение интегрального показателя удовлетворенности трудом составляет 63%, что является высоким уровнем согласно методике. Значения интегральной удовлетворенности трудом располагаются от минимальных (36%, в то время, как по методике 0%) до максимальных (82% из возможных 100%) значений. Для 6 респондентов характерен низкий уровень интегральной удовлетворенности трудом, для 11 респондентов – средний уровень, для 51 респондента – высокий уровень.

Субшкалы интереса к работе (55%) и уровня притязаний в профессиональной деятельности (48%) имеют средние значения. Субшкалы предпочтения выполняемой работы заработку (41%) и профессиональной ответственности (44%) имеют низкие показатели, стремясь к границе нормы (которая составляет 45%). Субшкалы удовлетворенности достижениями в работе (68%), удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами (82%), удовлетворенности взаимоотношениями с руководством (66%) и удовлетворенности условиями трудом (76%) составляют высокие значения.

Таким образом, для большинства респондентов выборки характерен высокий уровень интегральной удовлетворенности трудом. Это означает высокий уровень благополучия личности в трудовом коллективе. Больше всего респонденты удовлетворены своими достижениями в работе, условиям труда, взаимоотношениями с коллегами и руководством. Выборка склона отдать предпочтение выполняемой работе заработку. На среднем уровне респонденты оценивают интерес к работе и уровень притязаний в

профессиональной деятельности, в то время как профессиональная ответственность оценивается ими скорее средне, чем низко.

В таблице 3 представлено описание выборочной совокупности (средние значения, минимум, максимум и стандартное отклонение от среднего значения) выборочной совокупности по шкалам опросника субъективного благополучия.

Таблица 3 – Средние, минимальные, максимальные значения и стандартное отклонение для шкал опросника «Субъективное благополучие" (n=68)

Шкалы	Среднее	Стандартное отклонение	Минимальное значение	Максимальное значение
Напряженность и чувствительность	12,97	3,386	7	20
Признаки, сопровождающие основную психоэмоциональную симптоматику	13,57	4,237	6	21
Изменения настроения	5,6	2,716	2	13
Значимость социального окружения	7,99	3,303	3	17
Самооценка здоровья	7,18	3,143	2	14
Степень удовлетворенности повседневной деятельностью	10,85	3,678	3	21
Субъективное благополучие (общий показатель)	61,54	16,199	27	97

Общий показатель субъективного благополучия колеблется от минимальных (27 баллов, в то время, когда минимум по методике 17 баллов) до максимальных значений (97 баллов из 119 максимальных). Среднее значение шкалы составляет 61 балл (переводя в стены – 5). 3 респондента испытывают полное субъективное благополучие (выраженный эмоциональный комфорт), 12 респондентов испытывают умеренный эмоциональный комфорт, 45 респондентов испытывают субъективное благополучие на удовлетворительном уровне, 4 респондента переживают субъективное неблагополучие, а

остальные 4 респондента – значительно выраженный эмоциональный дискомфорт. Для большинства выборки характерно испытывать умеренное субъективное благополучие. Респонденты оценивают проблемы как несущественные, однако это не позволяет констатировать полный эмоциональный комфорт.

2.3 Исследование взаимосвязи организационной справедливости с удовлетворенностью трудом и субъективным благополучием

Для проверки гипотезы о том, что существует взаимосвязь феномена организационной справедливости с удовлетворенностью трудом и субъективным благополучием было решено применить корреляционный анализ.

Будет использован корреляционный анализ, вид которого определится в зависимости от проверки гипотезы на нормальность общих показателей организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия, а также их субшкал. Для этого будет составлена сводная таблица критериев соответствия нормальному распределению Колмогорова-Смирнова и Шапиро-Уилка. Гипотеза о нормальности для шкал опросников будет приниматься только в том случае, когда все два критерия будут иметь уровень значимости выше 0,05. Результаты расчетов всех шкал представлено в приложении Г. Шкалы, демонстрирующие распределение, близкое к нормальному, представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Расчеты уровней значимости критериев Колмогорова-Смирнова и Шапиро-Уилка для общих показателей организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия, а также их субшкал

Шкалы	Колмогорова-Смирнова	Критерий Шапиро-Уилка
	Значимость	Значимость
Общий показатель организационной справедливости	0,200*	0,800
Напряженность и чувствительность	0,200*	0,111
Степень удовлетворенности повседневной деятельностью	0,200*	0,275
Субъективное благополучие (общий показатель)	0,200*	0,452
Примечание: *. Это нижняя граница истинной значимости.		

На предварительном этапе анализа данных произведена проверка на предмет соответствия закону нормального распределения. В результате было выявлено, что из двадцати показателей только четыре (общий показатель организационной справедливости, напряженность и чувствительность, степень удовлетворенности повседневной деятельностью и общий показатель субъективного благополучия) соответствуют закону нормального распределения. Исходя из этого будет использоваться непараметрическая статистика для дальнейшего анализа.

Для проверки корреляции между организационной справедливостью с удовлетворенностью трудом и субъективным благополучием будет применяться непараметрический критерий ранговой корреляции Спирмена.

Для удобства основная гипотеза разделена на шесть гипотез. Исследование взаимосвязи организационной справедливости с удовлетворенностью трудом (исследуемые корреляции представлены в таблице 5, корреляции всех шкал организационной справедливости и удовлетворенности трудом представлены в приложении Д).

Таблица 5 – расчет корреляций между шкалами организационной справедливости и удовлетворенности трудом

Шкалы		Процедурная справедливость	Справедливость взаимодействия	Организационная справедливость (общий показатель)
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	Коэффициент корреляции	0,450**	0,477**	0,469**
	Знач. (двухсторонняя)	0,000	0,000	0,000
Удовлетворённость условиями труда	Коэффициент корреляции	0,451**	0,445**	0,432**
	Знач. (двухсторонняя)	0,000	0,000	0,000
Интегральная удовлетворённость трудом	Коэффициент корреляции	0,355**	0,302*	0,318**
	Знач. (двухсторонняя)	0,003	0,012	0,008
Примечание: **. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя). *. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).				

Гипотеза №1: Существует положительная корреляция между общим показателем организационной справедливости и интегральной удовлетворенностью трудом. Проверка

первой гипотезы показывает, что между феноменами существует связь (r=0,318; p=0,008): чем выше организационная справедливость, тем больше удовлетворенность трудом. Это можно объяснить тем, что если удовлетворенность определяется величиной разрыва между целью и ожиданием, а также значимостью каждой отдельной цели, то взаимосвязь между феноменами будет в случае, когда высокая справедливость действительно важна для сотрудника и ожидаема в данной организации или в данной культуре в целом. Работа связана с установками личности сотрудника: если он или она считает, что с ним или с ней обращаются несправедливо, дают недостаточно информации для выполнения обязанностей, то удовлетворенность работой, условиями работы, взаимоотношениями с руководством падает. Но если сотрудник оценивает организационную справедливость как высокую и доволен отношениями с руководством, с предоставляемым количеством информации, его благополучие в организации повышается. Удовлетворенность сотрудника трудом связана с его реакцией на справедливость в организации.

Показатель интегральной удовлетворенности трудом также имеет умеренную корреляционную связь со шкалой процедурной справедливости (r=0,355; p=0,003). Чем выше сотрудники оценивают открытость и честность принятия решений, ясность процессов критериев распределения вознаграждения, тем больше они удовлетворены трудом.

Гипотеза №2. Существует положительная корреляция между показателем организационной справедливости и субшкалой удовлетворенностью условиями труда. Проверка второй гипотезы показывает, что между феноменами существует связь (r=0,432; p=0,000). Также шкалы процедурной справедливости (r=0,451; p=0,000) и справедливости взаимодействия (r=0,445; p=0,000) имеют прямую связь с удовлетворенностью условиями труда. Таким образом, чем выше сотрудник оценивает общую справедливость, процедурную справедливость и справедливость взаимодействия в организации, тем больше он удовлетворен условиями труда. Это может быть связано с тем, что возможность контроля принятия решений, диалога с руководством, открытости информации относительно организации и условий труда повышают удовлетворенность теми аспектами, которые были приняты сотрудниками.

Гипотеза №3. Существует прямая связь между показателем организационной справедливости и субшкалой удовлетворенности взаимоотношениями с руководством. Проверка третьей гипотезы показывает, что между шкалами существует положительная связь (r=0,469; p=0,000): чем выше сотрудник оценивает организационную справедливость, тем больше он удовлетворен взаимоотношениями с руководством. Это можно объяснить тем, что высокий уровень общего ощущения справедливости принятых решений, открытости информации об организационных процедурах, наличие доверительных

отношений с руководством ведет к повышению удовлетворения отношениями с руководством.

Также корреляционный анализ позволяет установить связь между субшкалой справедливости взаимодействия и субшкалой удовлетворенности взаимоотношениями с руководством. Между данными субшкалами двух опросников существует связь (r=0,477; p=0,000). То есть, чем выше сотрудник оценивает взаимоотношения с руководством, как доверительные, открытые, искренние, тем больше удовлетворения от взаимоотношений с руководством он испытывает.

Исследование взаимосвязи организационной справедливости с субъективным благополучием (исследуемые корреляции представлены в таблице 6, все корреляции организационной справедливости и субъективного благополучия представлены в приложении Е).

Таблица 6 – расчет корреляций между шкалами организационной справедливости и субъективного благополучия

Шкалы		Процедурная справедливость	Справедливость взаимодействия	Организационная справедливость (общий показатель)
Самооценка здоровья	Коэффициент корреляции	-0,300*	-0,372**	-0,347**
	Знач. (двухсторонняя)	0,013	0,002	0,004
Степень удовлетворенности повседневной деятельностью	Коэффициент корреляции	-0,253*	-0,358**	-0,265*
	Знач. (двухсторонняя)	0,037	0,003	0,029
Субъективное благополучие (общий показатель)	Коэффициент корреляции	-0,248*	-0,368**	-0,310*
	Знач. (двухсторонняя)	0,042	0,002	0,010
Примечание: **. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя). *. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).				

Гипотеза №4: Существует связь между общим показателем организационной справедливости с общим показателем субъективного благополучия. Проверка гипотезы показывает тенденцию к отрицательной связи между рассматриваемыми феноменами (r=-

310[1]; p=0,010). Таким образом, чем выше работник оценивает справедливость в организации, тем менее выражено субъективное неблагополучие. Это можно объяснить тем, что работа занимает большое место в жизни людей: если сотрудники чувствуют, что с ними уважительно обращаются, атмосфера в организации доверительная, критерии являются понятным и считаются объективными, то с большей долей вероятности сотрудник будет испытывать эмоциональный комфорт и переживать благополучие.

Гипотеза №5. Существует связь между показателем организационной справедливости и шкалой самооценки здоровья. Проверка гипотезы подтверждает гипотезу наличия связи (r=-0,347, p=0,004): чем выше работник оценивают справедливость на месте работы, тем выше оценивает он свое здоровье. Можно предположить, что искренние отношения с начальством, построенные на принципах взаимоуважения, открытости и доступности информации об организационных процедурах связано с лучшим самочувствием потому, что сотрудникам не нужно беспокоиться о решениях, принятых руководством из-за наличия возможности дать обратную связь и высказаться о замеченных недостатках. При отсутствии возможности дать обратную связь, ощущении несправедливости, повышается чувство дискомфорта. С низкой самооценкой здоровья согласуется показатель справедливости взаимодействия (r=-0,372, p=0,002), что подтверждает гипотезу о том, что при высоких значениях справедливости взаимодействия с руководством связаны с высокой самооценкой здоровья.

Гипотеза №6. Существует связь между показателем организационной справедливости и степенью удовлетворенностью повседневной деятельностью. Корреляционный анализ показывает характер тенденции связи (r=--0,265, p=0,002): чем выше ощущение справедливости на месте работы, тем более удовлетворен сотрудник своей повседневной деятельностью. Это можно объяснить тем, что присутствие на работе доверительной атмосферы позволяет работникам не заботиться обременяющими делами например, поиск достоверной и полной информации об организационных процедурах) и больше довольствоваться выполнением своих повседневных дел.

Расчёт корреляций между шкалой справедливости распределения со шкалами опросника удовлетворенности трудом и субъективного благополучия показывает отсутствие значимых связей. Это означает, что оценка назначенного материального и

[1] В опроснике меньшее количество баллов означает низкую выраженность субъективного неблагополучия (т.е., высокое субъективное благополучие), а большее количество баллов означает высокую выраженность субъективного неблагополучия (т.е., низкое субъективное благополучие). Также, это относится к остальным субшкалам опросника, в частности, к степени удовлетворенности повседневной деятельностью и самооценке здоровья.

нематериального вознаграждения как честного и заслуженного, шансов и критериев их получения как равных и справедливых не связана со всеми субшкалами удовлетворенности трудом и субъективного благополучия, в частности, уровнем удовлетворенности взаимоотношениями с руководством, условиями труда, повседневной деятельностью, самооценкой здоровья и субъективным благополучием. Это может быть связано с тем, что для выборочной совокупности, участвовавшей в этом исследовании, не имеет значения вознаграждение коллег. Таким образом, справедливость распределения – это не тот критерий, являющийся важным для сотрудников, и не отражающийся на удовлетворенности трудом и субъективном благополучии.

Выводы по второй главе

Цель эмпирического исследования достигнута: установлена связь между показателями организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия.

Описана выборочная совокупность. Выборка имеет средние значения, близкие к высоким, по показателям организационной справедливости и двум ее видам: процедурная справедливость и справедливость взаимодействия. Это свидетельствует о присутствии на месте работы доверительной атмосферы в организации, оценки общения с руководством как открытого, возможности влияния на организационные решения, своевременном получении информации о тех или иных решениях. Среднее значение интегральной удовлетворенности трудом находится на высоком уровне среди респондентов, что означает высокий уровень благополучия в трудовом коллективе организации. Больше всего респонденты удовлетворены своими достижениями в работе, условиям труда, взаимоотношениями с коллегами и руководством. Выборка склона отдать предпочтение выполняемой работе заработку. На среднем уровне респонденты оценивают интерес к работе и уровень притязаний в профессиональной деятельности, в то время как профессиональная ответственность оценивается ими скорее средне, чем низко. Для выборки характерен средний уровень субъективного благополучия, что означает, что респонденты не имеют серьезных проблем в личной жизни, что позволяет испытывать эмоциональный комфорт на среднем уровне.

Удалось подтвердить гипотезу о том, что высокие показатели организационной справедливости связаны с высокими показателями удовлетворенности трудом, условиями труда, взаимоотношениями с руководством и высокими показателями субъективного благополучия, удовлетворенности повседневной деятельностью и самооценки здоровья. То есть, по мере повышения справедливости в организации, повышается уровень

удовлетворенности благополучия в трудовом коллективе организации, трудовыми условиями и организацией труда, взаимоотношениями с руководством. Также, повышается уровень переживаемого общего благополучия, удовлетворенность повседневной деятельностью и оценка респондентом собственного самочувствия. Это может быть связано с тем, что справедливость является важным и ожидаемым явлением, с помощью которого работники заключают выводы о процессах и взаимодействии. Если оправдываются ожидания относительно справедливости процедур и взаимодействия, то происходит удовлетворение потребности справедливости. Стоит отметить факт отсутствия взаимосвязи шкалы дистрибутивной справедливости со шкалами удовлетворенности труда, субъективного благополучия, а также с их субшкалами. Это может быть объяснено тем, что справедливость распределения – это не тот критерий, являющийся важным для сотрудников, и, не отражающийся на удовлетворенности трудом и субъективном благополучии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы цель исследования была достигнута, задачи полностью выполнены, гипотезы подтвердились.

Описаны феномены организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия. Организационная справедливость – это восприятие сотрудниками справедливости на месте работы. В свою очередь, справедливость включает в себя несколько компонентов: справедливость распределения материального и нематериального вознаграждения, справедливость протекающих процедур и принимаемых решений, справедливость взаимодействия с руководством. Удовлетворенность трудом – это интегративный показатель, отражающий благополучие-неблагополучие положения личности в трудовом коллективе. Субъективное благополучие – восприятие личностью степени удовлетворенности жизнью и критериев его оценивания.

В научной литературе имеются данные о существовании связей между показателями организационной справедливостью, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия. Чтобы установить эмпирически взаимосвязь показателей были определены следующие методики для исследования: 1) опросник «Организационная справедливости» П. Суини, Д. МакФарлина, Б. Нихоффа и Р. Мурмана в адаптации С. С. Баранской; 2) опросник «Методика определения интегральной удовлетворённости трудом» А. В. Батаршева; 3) опросник «Шкала субъективного благополучия» А. Перуэ-Баду в адаптации М. В. Соколовой.

Результаты эмпирического исследования позволяют заключить следующие выводы. Показатель организационной справедливости связан с различными показателями удовлетворенности трудом и субъективного благополучия. Прежде всего организационная справедливость связана с удовлетворенностью трудовой деятельностью. Чем выше сотрудники оценивают справедливость в организации, тем больше они удовлетворены своим трудом. Это может быть связано с тем, что справедливость важна и ожидаема для сотрудников; это тот критерий, на который они ориентируются, оценивая различные процессы, протекающие в организации. Низкая оценка справедливости ведет к тому, что ожидания не оправдываются, сотрудники испытывают разочарование, вследствие чего снижается степень удовлетворенности трудом, условиями труда и взаимоотношениями с руководством в организации.

Удовлетворенность трудом включает в себя различные компоненты. В исследовании проверены корреляции между такими компонентами как удовлетворенность взаимоотношениями с руководством и условиями труда. Исследование показаывает, что ощущение справедливости в организации связаны с данными компонентами. Это может

быть связано с тем, что сотрудники, имеющие возможность контроля процедур и решений организации, довольны принятыми решениями потому, что в определенной мере это их выбор. При высоких показателях общей справедливости и справедливости взаимодействия, высока удовлетворенность взаимоотношениями с руководством. Если сотрудники чувствуют, что с ними ведут открытую коммуникацию, предоставляют необходимую информацию, общаются уважительно и вежливо, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством повышается.

Организационная справедливость имеет связь с жизнью работника вне работы. Таким образом справедливость согласована с субъективным благополучием. Работа занимает большое место в жизни людей: если сотрудники чувствуют, что с ними уважительно обращаются, атмосфера в организации доверительная, критерии понятны и считаются объективными, то с большей долей вероятности сотрудник будет испытывать эмоциональный комфорт и переживать благополучие в своей жизни. Организации с низкой справедливостью могут иметь низкий психологический климат: если сотрудникам не ясны все критерии, они могут больше волноваться о работе и меньше уделять времени жизни, что ведет к низкому субъективному благополучию.

Субъективное благополучие, в свою очередь, разделяется на несколько компонентов. Так, удовлетворенность повседневной деятельностью и самооценка здоровья растут при высоком показателем организационной справедливости. Если сотрудники не переживают о своих взаимоотношениях с руководством, о предпринимаемых организацией решениях, отсутствии обратной связи, то это позволяет им не испытывать негативные эмоции на месте работы и довольствоваться выполнением своих повседневных дел, что ведет к повышению удовлетворенностью повседневными занятиями и повышению самооценки здоровья.

Эмпирическое исследование также демонстрирует отсутствие связей между шкалами справедливости распределения со шкалами удовлетворенности трудом и субъективного благополучия. Это может быть связано с тем, что для выборочной совокупности, участвовавшей в этом исследовании, не имеет значения вознаграждение коллег. Таким образом, справедливость распределения – это не тот критерий, являющийся важным для сотрудников, и не отражающийся на удовлетворенности трудом и субъективном благополучии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акбарова А. А. Потребительство как тип межличностного взаимодействия / А. А. Акбарова, Е. В. Тугарева // Инновационный потенциал психологии в развитии человека XXI века. — Владивосток : ВГУЭС, 2010. — С. 48-51.

2. Баранская С. С. Опросник «Организационная справедливость» (русскоязычная адаптация) / С. С. Баранская. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. — 2011. — № 3. — С. 145-153.

3. Богданов Ю. В. Мотивация студента к обучению: теория и практика / Ю. В. Богданов // Terra economicus. – 2013. – Т. 11. – №. 4-3. – С. 253-257.

4. Вечерин А. В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций / А. В. Вечерин // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – Т. 8. – №. 2. – С. 96-111. Ссылка: https://psy-journal.hse.ru/data/2013/10/30/1283359870/Vecherin_8-02pp96-111.pdf

5. Водяха, С. А. Современные концепции психологического благополучия личности / С. А. Водяха // Дискуссия. – 2012. – № 2. – С. 132-138.

6. Вознесенский И. С. Влияние организационной справедливости на организацию труда / И. С. Вознесенский // Этносоциум и межнациональная культура. – 2018. – № 1(115). – С. 42-49.

7. Гордеева С. С. Сущность и структура социальной установки в социологии и социальной психологии / С. С. Гордеева //Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2016. – Т. 27, №. 3. – С. 135-140.

8. Гулевич О. А. Справедливость в организации: условия и последствия / О. А. Гулевич // Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – №. 1. – С. 58-70.

9. Гулевич О. А. Как измерить справедливость в организации: методика Дж. Колкитта / О. А. Гулевич, В. Ф. Спиридонов, И. К. Безменова. // Психологическая диагностика. — 2009. — № 4. — С. 67-79.

10. Гулевич О. А. Социальная психология справедливости / О. А. Гулевич. — 1-е изд. — М : Институт психологии РАН, 2011. — 284 с.

11. Исследование факторов нарушения психологического контракта между работником и работодателем: межстрановой анализ / А. Э. Фёдорова, З. Дворжакова, И. Кацане [и др.]. // Управленец. — 2019. — Т. 10, № 1. — С. 52-61.

12. Ишмуратова Д. Ф. Оценка удовлетворенности трудом в контексте реализации человеческого капитала / Д. Ф. Ишмуратова // Известия уфимского научного центра российской академии наук. – 2019. – №. 3. – С. 69-73. Ссылка: http://journal.ufaras.ru/wp-content/uploads/2021/12/69-73.pdf

13. Кнышов А. В. Анализ основных положений теории справедливости Джона Стейси Адамса / А. В. Кнышов, И. А. Моряк // NovaUm.Ru. – 2017. – № 7. – С. 105-108.

14. Кужильная А. В. О подходах к изучению субъективного благополучия личности в зарубежных исследованиях / А. В. Кужильная // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 1(60). – С. 83-86.

15. Култыгин В. П. Концепция социального обмена в современной социологии / В. П. Култыгин // Социологические исследования. — 1997. — № 5. — С. 85-89.

16. Леонтьев Д. А. Счастье и субъективное благополучие: к конструированию понятийного поля / Д. А. // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2020. № 1. С. 14—37.

17. Малинина С. Е. Удовлетворенность трудом в коллективе как фактор повышения производительности труда / С. Е. Малинина // Вестник науки и образования. – 2018. – Т. 2. – №. 5. – С. 60-62.

18. Минервин И. Г. Теория организационной поддержки / И. Г. Минервин. // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. — 2018. — № 4. — С. 137-139.

19. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера / П. Мучински. — 7-е изд. — СПб : Питер, 2004. — 538 с.

20. Орлова Д. Г. Психологическое и субъективное благополучие: определение, структура, исследования (обзор современных источников) / Д. Г. Орлова // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – 2015. – № 1. – С. 28-36.

21. Скачкова Л. С. Контуры субъективного благополучия научно-педагогических работников / Л. С. Скачкова, Д. П. Щетинина // Региональная экономика: теория и практика. – 2019. – Т. 17. – № 11. С. 2026–2038.

22. Смирнова А. Ю. Диагностика справедливости в организации: психометрические характеристики шкалы «Процессуальная справедливость» методики диагностики организационной справедливости Дж. Колкитта / А. Ю. Смирнова // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2020. Т. 20, вып. 1. С. 80–88.

23. Смирнова А. Ю. Управленческое взаимодействие и переживание работниками субьективной трудовой незащищенности / А. Ю. Смирнова // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. – 2016. – № 6. – С. 28.

24. Соколова М.В. Шкала субъективного благополучия / М. В. Соколова. – Изд. 2-е. – Ярославль : НПЦ. «Психодиагностика», 1996. – 17 с.

25. Темницкий А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России / А. Л. Темницкий // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования : Сборник научных трудов, Москва, 22–23 ноября 2011 года. – М.: Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", 2012. – С. 231-238.

26. Ушакова Е. А. Факторы удовлетворенности трудом как основа мотивации персонала / Е. А. Ушакова. // Инновационное развитие экономики: предпринимательство, образование, наука. — Минск : ГИУСТ БГУ, 2013. — С. 141-144.

27. Федяева И. Ю. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с субъективным благополучием и удовлетворенностью жизнью работников промышленного предприятия / И. Ю. Федяева // Вестник Вятского государственного университета. – 2020. – № 1. – С. 158-166.

28. Федяева И. Ю. Взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников предприятия / И. Ю. Федяева // Вестник Вятского государственного университета. – 2018. – № 4. – С. 139-146.

29. Фетискин Н. П. Методика определения интегральной удовлетворенности трудом./ Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. - С.470-473.

30. Фофанова Г. А. Организационная справедливость сотрудников социономических профессий с различным уровнем удовлетворенности трудом / Г. А. Фофанова, А. С. Мамедова // София: электронный научно-просветительский журнал. — 2019. — № 1. — С. 9-15. URL: https://elib.bsu.by/handle/123456789/219496 (дата обращения: 26.03.2022).

31. Харитонович С. А. Практическое применение теории ожидания Врума к маркетологам и маркетерам : [мотивация персонала] / С. А. Харитонович, Т. Черкас // Маркетинг : идеи и технологии. - 2014. - № 7. - С. 54-55.

32. Шакртдинова Я. В. Вклад Фредерика Герцберга в развитие теории трудовой мотивации / Я. В. Шакртдинова, А. Н. Кузяшев, Ю. Я. Рахматуллин // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – № 2(36). – С. 189-191.

33. Шляпникова И. А. Определение уровня удовлетворенности трудом работников электросетевой организации / И. А. Шляпникова, А. С. Тимощенко // Инновации в науке. – 2017. – Т. 70, №. 9. – С. 43-46.

34. Юревич А. В. Критический анализ американских социально-психологических концепций «справедливого обмена» / А. В. Юревич. — Текст : непосредственный // Вопросы психологии. — 1981. — № 5. — С. 158-166.

35. A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective / F. A. B. M. Amin, N. M. Mokhtar, F. A. b. Ibrahim [et al.] // Turkish Journal of Computer and Mathematics Education. – 2021. – Т. 12. – №. 11. – С. 5224-5228.

36. Bakhshi A. Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment / A. Bakhshi, K. Kumar, E. Rani // International journal of Business and Management. – 2009. – Т. 4. – №. 9. – С. 145-154.

37. Baldwin S. Organisational justice / S. Baldwin // Institute for Employment Studies : [сайт]. — URL: https://www.employment-studies.co.uk/resource/organisational-justice (дата обращения: 26.03.2022).

38. Byrne Z. S. The history of organizational justice: The founders speak / Z. S. Byrne, R. Cropanzano // Justice in the workplace: From theory to practice. — 2001. — Т. 2. – №. 1. — С. 3-26.

39. Cohen-Charash Y. The role of justice in organizations: A meta-analysis / Y. Cohen-Charash, P. E. Spector. // Organizational behavior and human decision processes. — 2001. — № Т. 86, № 2. — С. 278-321.

40. Colquitt J. A. Organizational Justice / J. A. Colquitt. // The Oxford Handbook of Organizational Psychology. — 2012. — № 1. — С. 526–547.

41. Dailey R. Organisational Behaviour / R. Dailey, T. Keenan, M. H. Tayeb. — 1-е изд. — Edinburgh : Pitman, 1990. — 342 с.

42. Diener E. Advances in subjective well-being research / E. Diener., S. Oishi, L. Tay // Nature Human Behaviour. – 2018. – Т. 2. – №. 4. – С. 253-260.

43. Examining the Relationship between Organizational Justiceand Job Performance / R. Krishnan, K. W. Loon, N. Ahmad, N. Yunus. // International journal of academic research in business and social sciences. — 2018. — Т. 8, № 3. — С. 484–495.

44. Fortin M. Perspectives on organizational justice: concept clarification, social context integration, time and links with morality / M. Fortin // International Journal of Management Reviews. — 2008. — Т. 10 – №2. — С. 93-126.

45. Nimmo S. Organizational justice and the psychological contract / S. Nimmo. // Occupational Medicine. — 2018. — № Т. 68, № 2. — С. 83-85.

46. Organizational justice and health; review of evidence / M. Elovainio, T. Heponiemi, T. Sinervo, N. Magnavita. // Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia. — 2010. — Т. 32, №. 3. — С. 5-9.

47. Psychological contract and organizational justice: the role of normative contract / Y. Estreder, T. Rigotti, I. Tomás, J. Ramos. // Employee Relations: The International Journal. — 2020. — Т. 42, № 1. — С. 17-34.

48. Settling the Score: The Role of Organizational Justice in the Relationship Between Psychological Contract Breach and Anticitizenship Behavior / J. R. Kickul, G. Neuman, C. Parker, J. Finkl. // Employee responsibilities and rights journal. — 2001. — Т. 13, № 2. — С. 77-93.

49. Shirmohammadi M. Subjective well-being among blue-collar immigrant employees: A systematic literature review / M. Shirmohammadi, M. Beigi, J. Richardson. // Human Resource Management Review. – 2022. – С. 15.

50. Three roads to organizational justice / R. Cropanzano, D. E. Rupp, C. J. Mohler, M. Schminke. // Research in personnel and human resources management. — 2001. — № 20. — С. 1-123.

51. Tyler T. R. Procedural Justice Research / T. R. Tyler // Social Justice Research. — 1987. — Т. 1, № 1. — С. 41-65.

52. Yean T. F. Organizational justice: A conceptual discussion / T. F. Yean, A. A. Yusof. // Procedia-Social and Behavioral Sciences. — 2016. — № 219. — С. 798-803.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Бланк опросника «Организационная справедливость»
(русскоязычная адаптация С. С. Баранской)

Описание опросника

Опросник состоит из 20 утверждений, относящихся к трем видам организационной справедливости: распределительной, процедурной справедливости и справедливости взаимодействия.

Инструкция

Выразите свое согласие/несогласие с приведенными ниже утверждениями относительно справедливости в Вашей организации по 5-балльной шкале:

5 — полностью согласен; 3 — затрудняюсь ответить; 1 — полностью не согласен;

4 — согласен; 2 — не согласен;

1. Я не знаю критериев, согласно которым я получаю вознаграждение в своей организации.	1	2	3	4	5
2. Мне незамедлительно сообщают об изменениях правил, касающихся моей непосредственной работы.					
3. В моей организации существуют процедуры пересмотра оценки моей работы, в случае необходимости.					
4. Я понимаю систему оценок своей работы, используемую в моей организации.					
5. В моей организации прописаны все процедуры для возможности успешного продвижения сотрудников по карьерной лестнице.					
6. В случае жалоб, я уверен, что моя организация сообщит мне о недовольстве моей работой и моих апелляционных правах.					
7. Критерии оценки моей работы в данной организации справедливы.					
8. Я с самого начала был осведомлен о том, по каким критериям будет оцениваться моя работа в данной организации.					
9. Материальное вознаграждение редко связывается с реальной работой сотрудников.					

10. Существует тенденция одинаково оценивать работу независимо от того, насколько хорошо люди ее выполняют.					
11. Предоставляются незначительные материальные поощрения за выполненную на высочайшем уровне работу.					
12. Моя работа оценивается исходя из критериев, не связанных с ней.					
При обсуждении моей работы, руководитель:					
1. Обращается со мной с добротой и учтивостью.	1	2	3	4	5
2. Обращается со мной с уважением и достоинством.					
3. Внимателен к моим личным нуждам.					
4. Правдив.					
5. Обсуждает со мной следствия принятых им решений, затрагивающие мою работу.					
6. Приводит адекватные аргументы.					
7. Дает необходимые для меня разъяснения.					
8. Предельно ясно объясняет свои решения.					

Ключ опросника

Утверждения №№ 1, 9, 10, 11, 12 представлены в опроснике в виде инверсии; баллы по данным утверждениям засчитываются наоборот.

1. Шкала «процедурная справедливость»: общий показатель шкалы = ∑ баллов 1–8-го утверждений.

2. Шкала «справедливость распределения»: общий показатель шкалы = (∑ баллов 9–12-го утверждений) × 2.

3. Шкала «справедливость взаимодействия»: общий показатель шкалы = ∑ баллов 13–20-го утверждений.

4. Общий показатель организационной справедливости = ∑ общих показателей всех шкал (процедурной справедливости, справедливости распределения и взаимодействия).

Нормы для шкал

5. Шкала «процедурная справедливость». Нормы: < 24 — низкий уровень справедливости; 24–30 — средний уровень; > 30 — высокий уровень справедливости.

6. Шкала «справедливость распределения». Нормы: < 22 — низкий уровень справедливости; 22–28 — средний уровень; > 28 — высокий уровень справедливости.

7. Шкала «справедливость взаимодействия». Нормы: < 28 — низкий уровень справедливости; 28–32 — средний уровень; > 32 — высокий уровень справедливости.

8. Общий показатель организационной справедливости. Нормы: < 77 — низкий уровень справедливости; 77–89 — средний уровень; > 89 — высокий уровень справедливости.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Бланк опросника «Интегральная удовлетворенность трудом» А. В. Батаршева

Инструкция: внимательно прочтите каждое утверждение и оцените, насколько оно верно для Вас. Выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в).

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:

а) да, б) отчасти, в) нет

2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:

а) да, б) отчасти, в) нет

3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:

а) да, б) не со всеми, в) нет

4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:

а) да, б) не всегда, в) нет

5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:

а) да, б) отчасти, в) нет

6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:

а) да, б) отчасти, в) нет

7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:

а) да, б) не уверен, в) нет

8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:

а) да, б) что-то среднее, в) нет

9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на Вас работу:

а) да, б) среднее, в) нет

10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:

а) да, б) редко, в) нет

11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:

а) да, б) среднее, в) нет

12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:

а) да, б) время от времени, в) нет

13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:

а) да, б) не совсем, в) нет

14. У меня часто бывают разногласия с коллегами по работе:

а) да, б) иногда, в) нет

15. Меня редко поощряют за работу:

а) да, б) иногда, в) нет

16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я не сменил бы место работы:

а) да, б) может быть, в) нет

17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:

а) да, б) иногда, в) нет

18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:

а) да, б) не совсем, в) нет

Обработка результатов

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и её составляющих необходимо Ваши ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы:

Утверждения	Варианты ответов		
	а	б	в
1	2	1	0
2	2	1	0
3	2	1	0
4	2	1	0
5	2	1	0
6	2	1	0
7	2	1	0
8	2	1	0
9	0	1	2
10	2	1	0
11	2	1	0
12	0	1	2
13	0	1	2

14	0	1	2
15	0	1	2
16	2	1	0
17	0	1	2
18	2	1	0

Анализ

Предложенный опросник позволяет оценить не только Вашу общую удовлетворенность своим трудом, но и рассмотреть её составляющие.

Составляющие удовлетворенности	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворённость достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами	3, 8, 14	6
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы заработку	4, 16	4
Удовлетворённость условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворённость трудом	1–18	36

Нормы

- Средний уровень удовлетворенности трудом – 45–55 % от общей суммы баллов;
- Низкий уровень удовлетворенности трудом – 1–44 % от общей суммы баллов;
- Высокий уровень удовлетворенности трудом – выше 56 % от общей сумма баллов.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Бланк опросника «Шкала субъективного благополучия» А. Перуэ-Баду
(русскоязычная адаптация М. В. Соколовой)

Назначение теста. Шкала субъективного благополучия представляет собой скрининговый психодиагностический инструмент для измерения эмоционального компонента

Инструкция к тесту

Укажите, пожалуйста, в какой мере в согласны или не согласны с приведенными ниже высказываниями, используя для этого следующую шкалу:

1 – полностью согласен;

2 – согласен;

3 – более или менее согласен;

4 – затрудняюсь ответить;

5 – более или менее не согласен;

6 – не согласен;

7 – полностью не согласен.

Тестовый материал

1. В последнее время я был в хорошем настроении.
2. Моя работа давит на меня.
3. Если у меня есть проблемы, я могу обратиться к кому-нибудь.
4. В последнее время я хорошо сплю.
5. Я редко скучаю в процессе своей повседневной деятельности.
6. Я часто чувствую себя одиноким.
7. Я чувствую себя здоровым и бодрым.
8. Я испытываю большое удовольствие, находясь вместе с семьей или друзьями.
9. Иногда я становлюсь беспокойным по неизвестной причине.
10. Утром мне трудно вставать и работать.
11. Я смотрю в будущее с оптимизмом.
12. Я охотно меньше просил бы других о чем-либо.
13. Мне нравится моя повседневная деятельность.
14. В последнее время я чрезмерно реагирую на незначительные препятствия и неудачи.
15. В последнее время я чувствую себя в прекрасной форме.
16. Я все больше ощущаю потребность в уединении.
17. В последнее время я был очень рассеян.

Ключ к тесту

«Прямые» пункты (номер выбранного ответа прямо соответствует получаемому баллу) – № 1, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 15.

Оценивание «прямых» пунктов

Номер ответа испытуемого на пункт	1	2	3	4	5	6	7
Присваиваемый номеру балл	1	2	3	4	5	6	7

Оценивание «обратных» пунктов

Номер ответа испытуемого на пункт	1	2	3	4	5	6	7
Присваиваемый номеру балл	7	6	5	4	3	2	1

«Обратные» пункты (приписывание баллов номерам ответов носит обратный характер) – № 2, 6, 9, 10, 12, 14, 16, 17.

Итоговый балл испытуемого по тесту равен сумме баллов по «прямым» и «обратным» пунктам.

Обработка результатов теста

Шкала состоит из 17 пунктов, содержание которых связано с эмоциональным состоянием, социальным положением и некоторыми физическими симптомами. В соответствии с содержанием пункты делятся на шесть кластеров:

1. Напряженность и чувствительность (2, 12, 16).
2. Признаки, сопровождающие основную психоэмоциональную симптоматику (9, 14, 17).
3. Изменения настроения (1, 11).
4. Значимость социального окружения (3, 6, 8).
5. Самооценка здоровья (7, 15).
6. Степень удовлетворенности повседневной деятельностью (5, 10, 13).

Таблица перевода в стены.

Шкалы									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17–33	34–40	41–48	49–55	56–62	63–70	71–77	78–85	86–92	93–119

Интерпретация

Сырой балл по тесту, переведенный в стандартную оценку по шкале стенов (среднее значение - 5,5, стандартное отклонение - 2), является основанием для интерпретации результатов теста.

Средние оценки (4-7 стенов) свидетельствуют о низкой выраженности качества. Лица с такими оценками характеризуются умеренным субъективным благополучием, серьезные проблемы у них отсутствуют, но и о полном эмоционально комфорте говорить нельзя.

Оценки, отклоняющиеся в сторону субъективного неблагополучий (8-9 стенов), характерны для людей, склонных к депрессии и тревогам, пессимистичных, замкнутых, зависимых, плохо переносящих стрессовые ситуации.

Крайне высокие оценки (10 стенов) свидетельствуют о значительно выраженном эмоциональном дискомфорте. У лиц с такими оценками возможно наличие комплекса неполноценности; они, скорее всего, не удовлетворены собой и своим положением, лишены доверия к окружающим и надежды на будущее, испытывают трудности в контроле своих эмоций, неуравновешенны, негибки, постоянно беспокойся по поводу реальных и воображаемых неприятностей.

Оценки, отклоняющиеся в сторону субъективного благополучия (2-3 стена) говорят об умеренном эмоциональном комфорте испытуемого: он не испытывает серьезных эмоциональных проблем, достаточно уверен в себе, активен, успешно взаимодействует с окружающими, адекватно управляет своим поведением.

Крайне низкие оценки по шкале СБ (1 стен) свидетельствуют о полном эмоциональном благополучии испытуемого и отрицании им серьезных психологических проблем. Такой человек, скорее всего, обладает позитивной самооценкой, не склонен высказывать жалобы на различные недомогания, оптимистичен, общителен, уверен в своих способностях, эффективно действует в условиях стресса, не склонен к тревогам.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Таблица Г.1 – Расчеты уровней значимости критериев Колмогорова-Смирнова и Шапиро-Уилка для общих показателей организационной справедливости, удовлетворенности трудом и субъективного благополучия, а также их субшкал

Шкалы	Колмогорова-Смирнова	Критерий Шапиро-Уилка
	Значимость	Значимость
Процедурная справедливость	0,010	0,080
Справедливость распределения	0,051	0,054
Справедливость взаимодействия	0,059	0,005
Общий показатель Организационной справедливости	0,200*	0,800
Интерес к работе	0,000	0,000
Удовлетворённость достижениями в работе	0,000	0,000
Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами	0,000	0,000
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	0,000	0,000
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	0,000	0,000
Предпочтение выполняемой работы заработку	0,000	0,000
Удовлетворённость условиями труда	0,000	0,000
Профессиональная ответственность	0,000	0,000
Общий показатель удовлетворённости трудом	0,039	0,017
Напряженность и чувствительность	0,200*	0,111
Признаки, сопровождающие основную психоэмоциональную симптоматику	0,096	0,026
Изменения настроения	0,001	0,000
Значимость социального окружения	0,024	0,015
Самооценка здоровья	0,000	0,001

Окончание таблицы Г.1

Шкалы	Колмогорова-Смирнова	Критерий Шапиро-Уилка
	Значимость	Значимость
Степень удовлетворенности повседневной деятельностью	0,200*	0,275
Уровень субъективного благополучия	0,200*	0,452
*. Это нижняя граница истинной значимости.		

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Таблица Д.1 – расчет корреляций между шкалами организационной справедливости и удовлетворенности трудом

Шкалы		Процедурная справедливость	Справедливость распределения	Справедливость взаимодействия	Организационная справедливость (общий показатель)
Интерес к работе	Коэффициент корреляции	0,107	0,202	0,048	0,131
	Знач. (двухсторонняя)	0,385	0,099	0,695	0,288
Удовлетворённость достижениями в работе	Коэффициент корреляции	0,411**	0,027	0,262*	0,298*
	Знач. (двухсторонняя)	0,000	0,830	0,031	0,013
Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами	Коэффициент корреляции	0,254*	0,022	0,357**	0,242*
	Знач. (двухсторонняя)	0,037	0,860	0,003	0,046
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	Коэффициент корреляции	0,450**	0,076	0,477**	0,469**
	Знач. (двухсторонняя)	0,000	0,536	0,000	0,000
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Коэффициент корреляции	-0,121	-0,139	-0,099	-0,124
	Знач. (двухсторонняя)	0,325	0,260	0,424	0,313
Предпочтение выполняемой работы заработку	Коэффициент корреляции	0,024	0,179	-0,003	0,080
	Знач. (двухсторонняя)	0,848	0,144	0,979	0,518
Удовлетворённость условиями труда	Коэффициент корреляции	0,451**	0,133	0,445**	0,432**
	Знач. (двухсторонняя)	0,000	0,279	0,000	0,000

Окончание таблицы Д.1

Профессиональная ответственность	Коэффициент корреляции	0,051	-0,022	0,068	0,039
	Знач. (двухсторонняя)	0,680	0,858	0,583	0,755
Удовлетворённость трудом (общий показатель)	Коэффициент корреляции	0,355**	0,078	0,302*	0,318**
	Знач. (двухсторонняя)	0,003	0,529	0,012	0,008
Примечание: **. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя). *. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).					

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Таблица Е.1 – расчет корреляций между шкалами организационной справедливости и субъективного благополучия

Шкалы		Процедурная справедливость	Справедливость распределения	Справедливость взаимодействия	Организационная справедливость (общий показатель)
Напряженность и чувствительность	Коэффициент корреляции	-0,081	-0,058	-0,187	-0,103
	Знач. (двухсторонняя)	0,513	0,636	0,128	0,403
Признаки, сопровождающие основную психоэмоциональную симптоматику	Коэффициент корреляции	-0,052	-0,091	-0,075	-0,088
	Знач. (двухсторонняя)	0,674	0,461	0,544	0,476
Изменения настроения	Коэффициент корреляции	-0,149	-0,145	-0,259*	-0,239
	Знач. (двухсторонняя)	0,226	0,237	0,033	0,050
Значимость социального окружения	Коэффициент корреляции	-0,146	-0,155	-0,287*	-0,233
	Знач. (двухсторонняя)	0,235	0,208	0,018	0,056
Самооценка здоровья	Коэффициент корреляции	-0,300*	-0,148	-0,372**	-0,347**
	Знач. (двухсторонняя)	0,013	0,229	0,002	0,004
Степень удовлетворенности повседневной деятельностью	Коэффициент корреляции	-0,253*	-0,053	-0,358**	-0,265*
	Знач. (двухсторонняя)	0,037	0,670	0,003	0,029
Субъективное благополучие (общий показатель)	Коэффициент корреляции	-,248*	-0,147	-0,368**	-0,310*
	Знач. (двухсторонняя)	0,042	0,233	0,002	0,010

Окончание таблицы Е.1

Примечание: **. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя). *. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

АНТИПЛАГИАТ
ОБНАРУЖЕНИЕ ЗАИМСТВОВАНИЙ

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: Иптышев Никита
Проверяющий: Иптышев Никита

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - http://users.antiplagiat.ru

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 13
Начало загрузки: 28.05.2022 09:15:40
Длительность загрузки: 00:00:02
Имя исходного файла: Диплом.pdf
Название документа: Диплом
Размер текста: 125 кБ
Символов в тексте: 127648
Слов в тексте: 14114
Число предложений: 1119

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Начало проверки: 28.05.2022 09:15:42
Длительность проверки: 00:00:02
Комментарии: не указано
Модули поиска: Интернет Free

ЗАИМСТВОВАНИЯ	САМОЦИТИРОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
15,14%	0%	0%	84,86%

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.
Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.
Заимствования, самоцитирования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.
Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Источник	Актуален на	Модуль поиска
[01]	5,11%	Опросник «Организационная справедливость» (русскоязычная адаптация) https://yandex.ru	18 Сен 2018	Интернет Free
[02]	2%	Эмпирическое изучение ценностных ориентаций и субъективного благополучия личности http://diplomba.ru	24 Ноя 2017	Интернет Free
[03]	0,79%	236_219_46_0_0.600_83209371 Анкета по изучению факторов, влияющих на удовлетворенность жизнью http://skachate.ru	19 Окт 2021	Интернет Free

Еще источников: 7
Еще заимствований: 7,25%