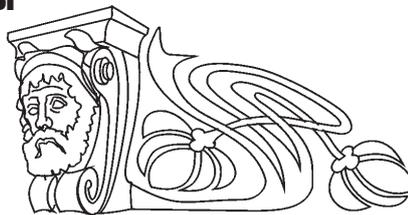




УДК 159.9.072.422

## Диагностика справедливости в организации: психометрические характеристики шкалы «Процессуальная справедливость» методики диагностики организационной справедливости Дж. Колкитта



А. Ю. Смирнова

Смирнова Анна Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, anna-smirnova-sgu@mail.ru

Анализируется понятие организационной справедливости, описываются подходы к ее измерению; обосновывается значение процессуальной справедливости в организации как фактора, обеспечивающего высокую мотивацию к трудовой деятельности, производительности труда, формирование конструктивных установок к труду и превенции переживания субъективной незащищенности в сфере труда в ситуации угрозы потери работы. Обсуждается психологическое содержание справедливости в организации как 1-компонентного и многокомпонентного конструкта. В эмпирическом исследовании приводятся результаты валидации шкалы «Процессуальная справедливость» методики диагностики организационной справедливости (Organizational Justice Scale, J. A. Colquitt). В эмпирическом исследовании приняли участие 297 мужчин и 168 женщин – работников промышленной сферы. Обнаружено, что мужчины-работники и женщины-работницы оценивают процессуальную справедливость в организации одинаково, что выступает дополнительным свидетельством отсутствия дискриминации российских работников по половому признаку. В статье выявлены связи точности информации, на которой основаны организационные процедуры, и беспристрастность этих процедур ( $r = 0.614$ ,  $p = 0.001$ ). Беспристрастность организационных процедур связана с их способностью поддерживать этические и моральные стандарты в организации ( $r = 0.546$ ,  $p = 0.001$ ). Точность информации, на которой основаны организационные процедуры, связана с последовательностью их применения ( $r = 0.515$ ,  $p = 0.001$ ). Результаты позволили раскрыть психологическое содержание справедливости в организации – это информационная точность, беспристрастность, этика, последовательность, а также учет мнения (открытость для обратной связи) работника. В статье отмечается важность точности информации, на которой основываются организационные процедуры и принимаются управленческие решения для оценки организационной справедливости.

**Ключевые слова:** организационная справедливость, процессуальная справедливость, субъективная незащищенность в сфере труда, валидность, методика.

DOI: <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2020-20-1-80-88>

Справедливость — одна из универсалий человеческого бытия. Мы остро переживаем несправедливость к нам окружающих, жаждем

справедливости, пытаемся ответить на неразрешимый вопрос «Почему мир так несправедлив?», ведомые идиллической картиной «Справедливый мир», направляем свои усилия на преобразование социальной реальности, пытаемся реализовать этот высший идеал гуманизма.

Цель данной статьи – валидизация шкалы «Процессуальная справедливость» методики диагностики организационной справедливости (Organizational Justice Scale, J. A. Colquitt),

### Теоретическая рефлексия феномена организационной справедливости

Справедливость привлекает к себе внимание философов, правоведов как научная категория [1–3], а также как нормативная категория, представленная в единстве с этикой, моралью и ответственностью [4]. Дж. Роулз, пытаясь определить содержание справедливости (в его понимании как честности), с одной стороны, обеспечивающей основные свободы политического режима, принципов полезности и равенства возможностей. С другой стороны, эта честность реализуется при условии беспристрастного наблюдателя, является следствием договора равных индивидов в идиллическом мире, вряд ли когда-либо существовавшем. Вместе с тем Дж. Роулз отмечает, что «понятие справедливости должно быть определено ролью ее принципов в приписывании прав и обязанностей и в нахождении подходящего разделения социальных преимуществ», выделяя таким образом процессуальную сущность справедливости [2]. Уровень общенаучной методологии исследований справедливости невозможно очертить, не обращаясь к работе М. М. Бахтина «К философии поступка», у которого действие индивида одновременно развернуто как в мир культурный, так и в его ментальную реконструкцию, характеризующуюся субъективностью [5], что создает неразрешимую дихотомию справедливости как объективной, культурной категории и справедливости как категории субъективной, т.е. как части этой ментальной реконструкции внешней реальности.



Приведенные работы подчеркивают методологическую сложность анализа справедливости как научной категории, в том числе как категории научной психологии, однако психологические тесты, предназначенные и для диагностики личностных особенностей, и для диагностики социально-психологического климата (определение психологического климата группы Л. Н. Лутошкина), нередко требуют оценить справедливость групповых норм, критики или справедливость родительского отношения, социального окружения (Висбаденский опросник к методу позитивной психотерапии и семейной психотерапии (WIPPF) Н. Пезешкиана – Х. Дайденабаха). Категорию справедливости в оценку ситуаций делового общения и взаимодействия вводит также тест «Деловые ситуации» (модификация ассоциативного рисуночного теста С. Розенцвейга, разработанная Н. Г. Хитровой) [цит. по: 6, с. 324].

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» (Т. S. Bateman, А. Р. Brief, А. 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).

Справедливость руководителя выделяется в качестве важнейшего фактора, формирующего высокий уровень воспринимаемой организационной поддержки, наравне с вознаграждением, получаемым работником, условиями труда, продвижением по карьерной лестнице, гарантиями длительной занятости. Именно процессуальная справедливость (procedural justice) играет важнейшую роль (в числе других выделенных Дж. Колкиттом видов справедливости) в формировании воспринимаемой организационной поддержки [7, 8]. Поскольку процессуальная справедливость (procedural justice) выступает базисом распределения ресурсов и вознаграждений, на ней строится организационная политика. Она определяет равные для всех сотрудников в организации возможности в получении точной информации, участии в принятии решений. Следует отметить, что привлечение сотрудников к выработке организационных решений, направленных на изменения и своевременное, полное

информирование персонала в ситуации организационных изменений выделяют в качестве факторов, снижающих переживание субъективной незащищенности в сфере труда [9].

Этику как категориальную систему индивида (субъекта управленческой деятельности), позволяющую ему оценивать действия по критерию «хорошо/плохо», в том числе и «справедливо/не справедливо», связывает с этическими смыслами и выделяет культуротворческую способность этических смыслов Ордерная концепция организационной культуры Л. Н. Аксеновской, частью которой является сотерилогическая менеджерская терапия, основанная на принципах постмодернизма, в числе которых ожидания превращения «самоти в сторону возврата к очень старым добродетелям, которые должны быть сохранены в новом жизненном материале: сила самообладания, обходительности, толерантности, справедливости...» [10, с. 52]. Однако в каждом из трех выделяемых в Ордерном подходе субордеров «Семья», «Армия» и «Церковь» существуют специфические базовые этические и функциональные смыслы, что предполагает специфику в категоризации элементов реальности, управленческих действий, а значит, и критериев справедливости. На основании теоретического анализа можно заключить, что к категории справедливости апеллируют многие исследователи и лишь немногие пытаются концептуализировать сам феномен справедливости. Именно к таким исследователям принадлежит Дж. Колкитт, концепции справедливости в организации которого и методике ее диагностики посвящена данная статья.

Начало исследований организационной справедливости в психологии можно соотнести с работами J. S. Adams «Inequity in social exchange» (1965 г.) [11] и M. Deutsch «Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis for distributive justice» (1975 г.) [12], в которой, собственно, представлено психологическое осмысление дистрибутивной справедливости, хотя сам конструкт дистрибутивной справедливости имеет давнюю традицию исследования в философии наряду с коммутативной и социальной справедливостью [1, 2, 4].

Возникший позже конструкт «Процессуальная справедливость» обращается к процессам, регламентирующим принятие решений, возможности работника иметь «право голоса» и влиять таким образом на принятие этих решений, соблюдение критериев справедливого процесса: отсутствие предвзятости, последовательность, корректность, точность и этичность [13].

Интеракционная справедливость (interactional justice), или справедливость взаимо-



действия, центрируется на управленческом взаимодействии, основанном на уважительном отношении к работнику, тщательном обосновании менеджером принимаемых решений [14].

Однако существует и тенденция объединения, а не разделения компонентов справедливости. Так, R. Storzano и M. I. Ambrose приводят аргументы в пользу единства конструктов процессуальной и дистрибутивной справедливости, отмечая при этом главенствующую роль процессуальной справедливости, поскольку именно на организационных процедурах основываются и управленческие решения, и практика управленческой интеракции [15].

#### **Описание методики Organizational Justice Scale Дж. Колкитта (Jason A. Colquitt)**

В оригинале методика включает шкалы «Дистрибутивная справедливость», соотносящаяся с распределением вознаграждений (наказаний) в организации (Distributive justice), «Процессуальная справедливость» (Procedural justice), «Межличностная справедливость» (Interpersonal justice), «Информационная справедливость» (Informational justice), позволяющие выявлять различные грани оценки работником менеджерской интеракции и в целом ситуации в организации как справедливой (несправедливой) по отношению к работнику.

Шкала «Дистрибутивная справедливость» включает утверждения «Ваша заработная плата (доход) отражает усилия, которые вы вложили в работу», «Ваша заработная плата (доход) соответствует сделанной вами работе», «Ваша заработная плата отражает вашу значимость для организации», «Ваша заработная плата оправданна, учитывая вашу эффективность труда (уровень профессиональной подготовки)» [16]. С одной стороны, это оправдано, поскольку процессуальные теории мотивации основываются на справедливом балансе трудозатрат и вознаграждений, однако приведенные в шкале вопросы, учитывая специфические непреодоленные трудности российского рынка труда [17, 18], на наш взгляд, затрудняют получение объективной оценки респондентами.

Межличностная справедливость включает утверждения, направленные на оценку действий руководителя, оценку вежливости обращения руководителя, уважительного отношения, его способности воздерживаться от несоответствующих замечаний и комментариев, корректно обращаться с сотрудниками. Данные утверждения, на наш взгляд, отражают, скорее, управленческую этику, чем справедливость.

Шкала «Информационная справедливость» наполнена утверждениями, оценивающими, на-

сколько менеджер в общении с подчиненными соответствует характеристикам: откровенности в общении, подробно и обоснованно объясняет организационные процедуры, приспособливает коммуникации к конкретным потребностям людей. Так, шкала «Информационная справедливость» апеллирует к процессуальной справедливости, описывая организационные процедуры, что, возможно, и предопределяет высокую корреляцию шкал [16], с другой стороны, включает ряд суждений, которые, на наш взгляд, не могут быть объективно определены из диадического взаимодействия руководителя и подчиненного, в частности откровенность менеджера, приспособление управленческой коммуникации к конкретным потребностям подчиненного. Все эти аспекты деятельности управленца могут быть оценены только посредством обсуждения особенностей коммуникации руководителя с подчиненными этими же подчиненными или независимым экспертом, но не самим работником, а обсуждение деятельности управленца его же подчиненными для оценки данных параметров, на наш взгляд, не вполне соответствуют организационной этике (в особенности в культурах с высокой дистанцией власти) [19]. Полнота и своевременность информации также не может быть, по нашему мнению, достаточно верно оценена подчиненным, а только вышестоящим руководителем менеджера, поскольку подчиненный априори менее вовлечен в решение стратегических задач, чем руководитель и своевременность, полнота информации могут неверно им интерпретироваться из-за незнания генеральной стратегии управления.

В оценке информационной справедливости рационально было бы оценить степень привлечения работников к выработке управленческих решений, равно как и доступность информации для решения текущих задач и внесения инновационных предложений, а также осведомленность работников в информации, содержащейся в организационных правилах и нормах. Однако шкала процессуальной справедливости, как она сформулирована для оценки Дж. Колкиттом, содержит вопросы о точности информации и степени привлечения работников к выработке организационных решений согласно действующим процедурам. Так, информационная справедливость опять «смыкается» с процессуальной справедливостью, в связи с чем мы считаем единственно возможным и, с другой стороны, достаточным, диагностировать в организации именно процессуальную справедливость, которая предопределяет все иные аспекты справедливости в организации.



Методика Дж. Колкитта прошла все необходимые этапы валидации и широко применяется за рубежом [16], однако дискуссии о структуре организационной справедливости, как 1-2-3- или 4-компонентного конструкта еще не закончены, сложность в выделении универсального числа факторов вносит еще и зависимость оценки справедливости от контекста, в котором эта оценка осуществляется [20]. К аналогичному фактору следует отнести зависимость оценки отдельных управленческих действий и решений от культуры и свойственных культуре представлений о должном способе распределения ресурсов, о допустимости отклонений от нормативного поведения и других характеристиках организационной культуры [19, 21, 22].

Как определенную проблему валидируемого нами психодиагностического инструмента отметим, что, к сожалению, анализу психологического содержания справедливости в российской психологической науке уделяется недостаточное внимание (исключение составляет работа О. А. Гулевич [23]). Затрудняет оценку дистрибутивной справедливости, на наш взгляд, «серая занятость», непропорциональный межотраслевой и межрегиональный уровни заработных плат на российском рынке труда и экономическая система, нередко вынуждающая работников трудиться за минимальную заработную плату [17, 18]. Имеет место и проблема перевода. Отметим, что О. А. Гулевич, опираясь на англоязычные источники, выделяет три основных компонента процессуальной справедливости: информационный, процедурный и межличностный [23, с. 21]. Однако как дифференцированы процессуальный и процедурный компоненты в англоязычной литературе, при том, что «процедурный» и «процессуальный» переводятся как «procedural»? В юридической практике доминирует перевод «процессуальный». Этот перевод является более соответствующим практике употребления слова «justice», которое чаще, чем «fairness», используется в контексте юридических норм, при том что «fairness», скорее, апеллирует к здравому смыслу и равному обращению с индивидами в социуме.

Исходя из выполненного теоретического анализа, мы полагаем, что именно процессуальная справедливость определяет другие формы организационной справедливости (в качестве аргумента в пользу такой точки зрения можно подчеркнуть корреляции шкалы: шкала «Процессуальная справедливость» содержит больше вопросов, а также коррелирует со шкалой «Информационная справедливость» на более высоком уровне, чем другие шкалы данной методики от 0.46\* ( $N = 301$ ) до 0.69 ( $N = 337$ ) при  $p < 0.05$

[16]). Распределение ресурсов в организации, доступность информации для сотрудников и другие особенности менеджерской интеракции также регламентируются организационными процедурами, в связи с чем шкала «Процессуальная справедливость» является, на наш взгляд, достаточной для оценки организационной справедливости, в связи с чем мы выполнили валидацию русскоязычной шкалы «Процессуальная справедливость» в методике Дж. Колкитта как самостоятельного измерительного инструмента. Отметим, что уменьшение количества пунктов и шкал в ходе валидации их версий – часто возникающая ситуация, позволяющая сделать диагностику более экономичной.

Шкала «Процессуальная справедливость» отражает субъективную оценку работником собственной способности контролировать процесс принятия решений в организации и влиять на эти решения, а также универсальность применения организационных процедур ко всем работникам, а кроме того, оценку доступности информации в организации, т. е. дает более полную оценку в сравнении со шкалой «Информационная справедливость» или «Дистрибутивная справедливость». Вместе с тем шкала «Процессуальная справедливость» содержательно связана с возможностью работника контролировать рабочую ситуацию, степенью его привлечения к решению организационных вопросов, в том числе связанных с организационными изменениями.

#### **Эмпирический базис и организация эмпирического исследования**

В исследовании приняли участие работники промышленной сферы (297 мужчин и 168 женщин). Представленные в данной статье результаты дополняют опубликованные нами ранее результаты исследования значения поддержки социального окружения в сохранении психологической защищенности в ситуации угрозы потери работы, в которой использовалась шкала Дж. Колкитта наряду с другими методиками: опросником поведения и переживаний, связанных с работой (AVEM), а также методики диагностики конфликта между семьей и работой (Netemeyer, Boles, McMurrian), опросником воспринимаемого уровня организационной поддержки (SPOS), методикой диагностики субъективной незащищенности в сфере труда De Witte. Применяя шкалу «Процессуальная справедливость» Дж. Колкитта, удалось установить, что женщины-руководители оценивают организационную среду как менее справедливую, в сравнении с мужчинами-руководителями; женатые (замужние) сотрудники и сотрудницы



оценивают организационные процедуры как более справедливые; справедливость в организации, в сравнении с воспринимаемой организационной поддержкой, менее способствует сохранению психологической защищенности в ситуации угрозы потери работы [24]. Последнее утверждение позволяет предположить, что организационная среда может быть справедливой, но не поддерживающей. Это подчеркивает, на наш взгляд, необходимость теоретической рефлексии феномена организационной справедливости, что

и является одной из целей данной статьи. Однако ранее ни теоретическая рефлексия феномена справедливости в организации, ни сама шкала, ни сведения о ее валидации нами не приводились, что и составляет ее теоретическую новизну и практическую ценность.

Сведения о надежности – внутренней согласованности шкалы Дж. Колкитта «Процессуальная справедливость» в разработанной нами русскоязычной версии шкалы приводятся в табл. 1.

Таблица 1 / Table 1

**Надежность – внутренняя согласованность шкалы Дж. Колкитта «Процессуальная справедливость» (русскоязычная версия)**

**Reliability – internal consistency of the Procedural Justice Scale (J. Colquitt) (Russian version)**

Наименование методики	Показатели надежности					
	Альф Кронбаха	Альфа Кронбаха, основанный на стандартизированных пунктах	Дисперсия	Среднее значение	Стандартное отклонение	Альфа Кронбаха при удалении пункта
Шкала «Процессуальная справедливость»	0.851	0.852	12.108	23.93	3.480	от 0.822 до 0.843

**Результаты валидации методики организационной справедливости Дж. Колкитта**

Результаты конфирматорного факторного анализа (КФА), выполненного нами для подтверждения факторной структуры конструкта, приведены в табл. 2.

Соотношение явных параметров конфирматорной модели ( $P$ ) к размеру выборки более 10, размер выборки ( $N$ ) достаточен для проверки модели ( $N/T (T = (P(P + 1)/2 - df) =$ , где  $P$  — число явных переменных в модели. Значения крити-

ческого эксцесса многомерного коэффициента значительно превышает 5, что свидетельствует об отсутствии многомерной нормальности распределения переменных и предопределяет выбор метода для выполнения КФА, так как в нашем случае размер выборки более 400 респондентов, приблизительно свободный от распределения метод будет достаточно надежен [25]. В табл. 2 приведены основные критерии согласия анализируемых моделей.

Таблица 2 / Table 2

**Результаты КФА русскоязычной и оригинальной версий шкалы «Процессуальная справедливость» методики диагностики организационной справедливости Дж. Колкитта**

**The results of the CFA of the original version of the Procedural Justice Scale (J. Colquitt)**

№ модели	$\chi^2$	df	P	X <sup>2</sup> /df	GFI	ACFI	CFI	RMSEA	RMSEA confidence interval	IFI
1	25.142	11	0.009	2.286	0.972	0.930	0.922	0.050	(0.024, 0.076)	0.926
2	845.52	406	0.001	2.08	–	–	0.94	0.057	(0.051, 0.062)	0.94

Примечание. 1 – результаты КФА русскоязычной версии шкалы «Процессуальная справедливость» методики диагностики организационной справедливости Дж. Колкитта; 2 – результаты КФА оригинальной версии шкалы «Процессуальная справедливость» методики диагностики организационной справедливости Дж. Колкитта, полученные им на выборке работников автомобильной промышленности ( $N = 337$ ) [16].

Основные критерии согласия анализируемых моделей в оригинальной и разработанной нами версии (X<sup>2</sup>/df, IFI, RMSEA) свидетельствуют о хорошем согласии модели, а значит, подтверждают факторную структуру методики, т.е. ее валидность.

Утверждения шкалы и их стандартизированные регрессионные веса приведены в табл. 3.

Утверждения сопровождаются следующей инструкцией: «Приведенные ниже утверждения оценивают процессуальную справедливость в организации; подумайте, насколько каждое из утверждений характеризует организацию, и оцените степень соответствия по шкале от «1» – «Совершенно не согласен» до «5» – «Совершенно согласен».



Таблица 3 / Table 3

**Стандартизированные регрессионные веса утверждений шкалы  
«Процессуальная справедливость»\***  
**The standardized regression weights of the statements of the Procedural Justice Scale**

№	Содержание утверждения	Стандартизированный регрессионный вес
1	Я могу выразить свои мысли и чувства относительно организационных процедур	0.635
2	Организационные процедуры применяются последовательно	0.749
3	Я могу повлиять на результат, достигнутый с применением организационных процедур	0.549
4	Организационные процедуры беспристрастны	0.735
5	Организационные процедуры основаны на точной информации	0.797
6	Я могу обжаловать результат, достигнутый с применением организационных процедур	0.660
7	Организационные процедуры поддерживают этические и моральные стандарты	0.723

Примечание. \* $p < 0,0001$ .

Из табл. 3 следует, что основной вклад в оценку работниками организационных процедур как справедливых вносит их основанность на точной информации, последовательность, а также соблюдение этических стандартов организации. Выделение этики и последовательности как важных условий оценки справедливости в организации позволяет заключить, что при условии сформированности субордеров организационной культуры (понимаемой как порядок интеракций, конституируемый и регулируемый системами этических смыслов субъектами управленческого взаимодействия) [10] организационная среда будет оценена как более справедливая.

Возможность сотрудника влиять на организационные процедуры или возможность высказывать свое мнение в отношении организационных процедур вносят меньший вклад в оценку процессуальной справедливости в организации.

Результат проверки значимости различий в мужской и женской выборке по  $t$ -критерию Стьюдента свидетельствует о том, что различия в уровне оценки процедурной справедливости в мужской и женской выборках отсутствуют (критерий равенства дисперсий Ливиня  $F = 7.234$  значим при  $P = 0.007$ ,  $t$ -критерий равенства средних не значим = 0.416 при  $P = 0.427$ ). Мужчины-работники и женщины-работницы оценивают процессуальную справедливость в организации одинаково, что выступает дополнительным свидетельством отсутствия дискриминации российских работников по половому признаку. Отметим, что различия в оценке процедурной справедливости появляются на уровне руководителей [24].

Корреляции отдельных утверждений шкалы «Процессуальная справедливость» значимы, выражены на соотносимом уровне, что дополнительно подтверждает внутреннюю согласованность и целостность шкалы «Процессуальная справедливость» (табл. 4).

Таблица 4 / Table 4

**Корреляционный анализ отдельных взаимосвязей утверждений шкалы «Процессуальная справедливость»**  
**Correlation analysis of the statements of the Procedural Justice Scale**

Наименование параметра	Утверждение 1	Утверждение 2	Утверждение 3	Утверждение 4	Утверждение 5	Утверждение 6
Утверждение 2	0.505**	1				
Утверждение 3	0.342**	0.465**	1			
Утверждение 4	0.428**	0.484**	0.346**	1		
Утверждение 5	0.422**	0.515**	0.410**	0.614**	1	
Утверждение 6	0.421**	0.395**	0.516**	0.442**	0.431**	1
Утверждение 7	0.431**	0.503**	0.308**	0.528**	0.546**	0.444**

Примечание. \*\* корреляция значима на уровне  $p = 0.001$ .

Наиболее тесную связь образуют основанность организационных процедур на точной информации и их беспристрастность ( $r = 0.614$ ,

$p = 0.001$ ), беспристрастность организационных процедур связана с их способностью поддерживать этические и моральные стандарты



в организации ( $r = 0.546$ ,  $p = 0.001$ ). Точность информации, на которой основаны организационные процедуры, связана с последовательностью их применения ( $r = 0.515$ ,  $p = 0.001$ ). Способность работника влиять на результат, достигнутый с применением организационных процедур, связана с его возможностью обжаловать результат, достигнутый с применением организационных процедур ( $r = 0.516$ ,  $p = 0.001$ ).

### Заключение

Принимая во внимание, что в выполненном теоретическом исследовании мы выделяем процессуальную справедливость как единственно подлежащую оценке в организации и составляющую суть справедливости в организации в целом, полученные результаты математико-статистического анализа позволяют, на наш взгляд, раскрыть психологическое содержание справедливости в организации – это информационная точность, беспристрастность, этика, последовательность, а также учет мнения, открытость для обратной связи работника. Отметим, что беспристрастность как норму дистрибутивной справедливости выделяет также О. А. Гулевич [23, с. 16]. Таким образом, полученные нами результаты не противоречат уже существующим, а дополняют их.

Резюмируя, следует заключить, что результаты математико-статистического анализа подтверждают валидность шкалы «Процессуальная справедливость» Дж. Колкитта, вносят вклад в теоретическую рефлексию конструкта «справедливость» в организации. Шкала «Процессуальная справедливость» обладает валидностью и надежностью и может быть использована в организационно-психологических исследованиях и практике. Вместе с тем многогранность категории справедливость в организации делает актуальным дальнейшую разработку темы справедливости в организации.

### Список литературы

1. Артемов В. М. Нравственность и право : этико-философское осмысление и практика сближения // Вопросы философии. 2018. № 3. С. 207–210.
2. Роулз Дж. Теория справедливости / пер. с англ. и науч. ред. В. В. Целищева. Новосибирск : Изд-во НГУ, 1995. 532 с.
3. Оленин Н. Н. Принцип справедливости и право РФ // Вестн. Том. гос. ун-та. 2010. № 332. С. 111–112.
4. Прокофьев М. Воздавать каждому должно... Введение в теорию справедливости. М. : Альфа-М, 2013. 512 с.
5. Бахтин М. М. К философии поступка // Бахтин М. М. Собр. соч. : в 7 т. М. : Русские словари, 2003. Т. 1. С. 7–68.
6. Карелин А. А. Большая энциклопедия психологических тестов. М. : Эксмо, 2007. 416 с.
7. McFarlane Shore L., Tetrick L. E. A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support // Journal of Applied Psychology. 1991. Vol. 76 (5). P. 637–640.
8. Rhoades L., Eisenberger R. Perceived Organizational Support : A Review of the Literature // Journal of Applied Psychology. 2002, Vol. 87 (4). P. 698–714.
9. Huang G.-H., Niu X., Lee C., Ashford S. J. Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity : Antecedents and outcomes // Journal of Organizational Behavior. 2012. № 33. P. 752–769.
10. Аксеновская Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии : в 3 кн. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2005. Кн. II. 348 с.
11. Adams J. S. Inequity in Social Exchange // Advances in Experimental Social Psychology / ed. L. Berkowitz. N.Y. : Academic Press, 1965. Vol. 2. P. 267–299.
12. Deutsch M. Equity, equality, and need : What determines which value will be used as the basis for distributive justice? // Journal of Social Issues. 1975. Vol. 31. P. 137–149.
13. Leventhal G. S. What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships // Social Exchange : Advances in Theory and Research / eds. K. Gergen, M. Greenberg, R. Willis. N.Y. : Plenum Press, 1980. P. 27–55.
14. Bies R. J., Shapiro D. L. Interactional fairness judgments : The influence of causal accounts // Social Justice Research. 1987. № 1. P. 199–218.
15. Cropanzano R., Ambrose M. L. Procedural and distributive justice are more similar than you think : A monistic perspective and a research agenda // Advances Inorganizational Justice / eds. J. Greenberg, R. Cropanzano. Lexington, MA : New Lexington Press, 2001. P. 119–151.
16. Colquitt J. A. On the Dimensionality of Organizational Justice : A Construct Validation of a Measure // Journal of Applied Psychology. 2001. Vol. 86 (3). P. 386–400. DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.386
17. Ярошенко С. С. Лишние люди, или О режиме исключения в постсоветском обществе // Экономическая социология. 2017. Т. 18, № 4. С. 60–90. DOI: 10.17323/1726-3247-2017-4-60-90
18. Соболева И. В. Серая зона российского рынка труда : масштабы и подходы к сокращению // Вестник ИЭ РАН. 2017. № 5. С. 36–46.
19. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. ; под ред. В. А. Спивака. СПб. : Питер, 2002. 336 с. (Сер. «Теория и практика менеджмента»).
20. Greenberg J. The intellectual adolescence of organizational justice : You've come a long way, maybe // Social Justice Research. 1993. № 6. P. 135–148.
21. Триандис Г. К. Культура и социальное поведение : учеб. пособие. М. : Форум, 2007. 384 с.



22. Смирнова А. Ю. Теоретическая модель социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия // Сибирский психологический журнал. 2009. № 34. С. 90–92.
23. Гулевич О. А. Социальная психология справедливости. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. 284 с.
24. Смирнова А. Ю. Значение поддержки социального окружения в сохранении психологической защищенности работником в ситуации угрозы потери работы // Психологические исследования (Электронный журнал). 2018. Т. 11, № 58. С. 10. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2018v11n58/1556-smirnova58.html> (дата обращения: 13.10.2019).
25. Наследов А. Н. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS : профессиональный статистический анализ данных. СПб. : Питер, 2013. 416 с.

#### Образец для цитирования:

Смирнова А. Ю. Диагностика справедливости в организации: психометрические характеристики шкалы «Процессуальная справедливость» методики диагностики организационной справедливости Дж. Колкитта // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2020. Т. 20, вып. 1. С. 80–88. DOI: <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2020-20-1-80-88>

#### Justice Measurement in Organization: Psychometric Characteristics of the Procedural Justice Scale of the Organizational Justice Scale Developed by J. Colquitt

A. Yu. Smirnova

Anna Yu. Smirnova, <https://orcid.org/0000-0002-2364-8163>, Saratov State University, 83 Astrakhanskaya St., Saratov 410012, Russia, [anna-smirnova-sgu@mail.ru](mailto:anna-smirnova-sgu@mail.ru)

The author analyzes the concept of organizational justice and describes different approaches to the justice measurement. The author analyzes the impact of the procedural justice as a factor which results in high work motivation and productivity, constructive attitudes to work and prevention of job insecurity perception. The psychological content of justice in the organization as a unidimensional and multidimensional construct is discussed. The empirical study presents the results of validation of the subscale of “Procedural justice” (The Organizational Justice Scale, J. A. Colquitt). The empirical sample of the study included industry workers (297 male and 168 female). It was found out that male employees and female employees assessed procedural justice in the organization in the same way. This result, in addition, confirms the absence of the gender discrimination of Russian employees. The article reveals the links between the accuracy of the information on which the organizational procedures are based and the impartiality of these procedures ( $r = 0.614$ ,  $p = 0.001$ ). The impartiality of organizational procedures is related to its ability to maintain ethical and moral standards in the organization ( $r = 0.546$ ,  $p = 0.001$ ). The accuracy of the information on which the organizational procedures are based is related to the sequence of their application ( $r = 0.515$ ,  $p = 0.001$ ). The results allowed to reveal the psychological content of the organizational justice – information accuracy, impartiality, ethics, consistency, as well as taking into account the opinion (openness to feedback) of the employee. The article emphasizes the importance of accuracy of information on which organizational procedures are based and management decisions are made to assess organizational fairness.

**Keywords:** organizational justice, procedural justice, subjective job insecurity, validity, methodology.

#### References

1. Artemov V. M. Morality and Law: Ethical and Philosophical Understanding and Practice of Rapprochement. *Voprosy filosofii (Voprosy Filosofii)*, 2018, no. 3, pp. 207–210 (in Russian).
2. Rawls J. *Teoriya spravedlivosti* [A Theory of Justice]. Transl. from Engl. and sci. ed. V. V. Celishcheva. Novosibirsk, Izdatel'stvo Novosibirskogo gos. un-ta, 1995. 532 p. (in Russian).
3. Olenin N. N. The Principle of Justice and Law. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tomsk State University], 2010, no. 332, pp. 111–112 (in Russian).
4. Prokofev A. V. *Vozdavai kazhdomu dolzhnoe... Vvedenie v teoriyu spravedlivosti* [Pay Tribute to Everyone ... Introduction to the Theory of Justice]. Moscow, Alfa-M Publ., 2013. 512 p. (in Russian).
5. Bahtin M. M. K filosofii postupka [To the Philosophy of Action]. In: Bahtin M. M. *Sobr. soch.: v 7 t.* [Complete works: in 7 vols]. Moscow, Russkie slovari Publ., 2003, vol. 1, pp. 7–68 (in Russian).
6. Karelin A. A. *Bolshaya enciklopediya psichologicheskikh testov* [Big Encyclopedia of Psychological Tests]. Moscow, Eksmo Publ., 2007. 416 p. (in Russian).
7. McFarlane Shore L., Tetrick L. E. A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 1991, vol. 76 (5), pp. 637–640.
8. Rhoades L., Eisenberger R. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 2002, vol. 87 (4), pp. 698–714.
9. Huang G.-H., Niu X., Lee C., Ashford S. J. Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 2012, no. 33, pp. 752–769.
10. Aksenovskaya L. N. *Ordernaya kontsepciya organizacionny kultury: voprosy metodologii: v 3 kn.* [The Order Concept of Organizational Culture: Methodological Issues: in 3 books]. Saratov, Izdatel'stvo Saratovskogo universiteta, 2005, book II. 348 p. (in Russian).



11. Adams J. S. Inequity in Social Exchange. In: L. Berkowitz (ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*. New York, Academic Press, 1965, vol. 2, pp. 267–299.
12. Deutsch M. Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis for distributive justice? *Journal of Social Issues*, 1975, vol. 31, pp. 137–149.
13. Leventhal G. S. What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In: *Social exchange: Advances in theory and research*. K. Gergen, M. Greenberg, R. Willis (eds.). New York, Plenum Press, 1980, pp. 27–55.
14. Bies R. J., Shapiro D. L. Interactional Fairness Judgments: The Influence of Causal Accounts. *Social Justice Research*, 1987, no. 1, pp. 199–218.
15. Cropanzano R., Ambrose M. L. Procedural and Distributive Justice are More Similar than You Think: A Monistic Perspective and a Research Agenda. In: J. Greenberg, R. Cropanzano (eds.). *Advances Inorganizational Justice*. Lexington, MA, New Lexington Press, 2001, pp. 119–151.
16. Colquitt J. A. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 2001, vol. 86 (3), pp. 386–400. DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.386
17. Yaroshenko S. Surplus People, or About the Regime of Social Exclusion in Post-Soviet Russia. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology], 2017, vol. 18, no. 4, pp. 60–90 (in Russian). DOI: 10.17323/1726-3247-2017-4-60-90
18. Soboleva I. V. The Gray Zone of the Russian Labor Market: The Scope and Approaches to Reduction. *Vestnik IE RAN* [Bulletin IE RAN], 2017, no. 5, pp. 36–46 (in Russian).
19. Schein E. X. *Organizatsionnaya kultura i liderstvo* [Organization Culture and Leadership]. Transl. from Engl., ed. by V. A. Spivak. St. Petersburg, Piter Publ., 2002. 336 p. (in Russian).
20. Greenberg J. The Intellectual Adolescence of Organizational Justice: You've Come a Long Way, Maybe. *Social Justice Research*, 1993, no. 6, pp. 135–148.
21. Triandis H. S. *Cultura i sotsialnoe povedenie* [Culture and Social Behavior]. Moscow, Forum Publ., 2007. 384 p. (in Russian).
22. Smirnova A. Yu. Theoretical Model of Socio-Psychological Compatibility of Cultural Characteristics of Subjects of Organizational Interaction. *Sibirskiy psikhologicheskyy zhurnal* [Siberian Psychological Journal], 2009, no. 34, pp. 90–92 (in Russian).
23. Gulevich O. A. *Sotsialnaya psikhologiya spravedlivosti* [Social Psychology of Justice]. Moscow, Izdatel'stvo Institut psikhologii RAN, 2011. 284 p. (in Russian).
24. Smirnova A. Yu. The Impact of Social Support on Psychological Security of the Employee in Job Loss Threatened Situation. *Psikhologicheskie Issledovaniya (Internet-zhurnal)* [Psychological Research], 2018, vol. 11, no. 58, p. 10. Available at: <http://psystudy.ru/index.php/num/2018v11n58/1556-smirnova58.html> (accessed 13 October 2019) (in Russian).
25. Nasledov A. *IBM SPSS Statistics 20 I AMOS: professionalnyy statisticheskiy analiz dannykh* [Professional Statistic Analysis of Data]. St. Petersburg, Piter Publ., 2013. 416 p. (in Russian).

---

**Cite this article as:**

Smirnova A. Yu. Justice Measurement in Organization: Psychometric Characteristics of the Procedural Justice Scale of the Organizational Justice Scale Developed by J. Colquitt. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2020, vol. 20, iss. 1, pp. 80–88. DOI: <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2020-20-1-80-88>

---