

УДК 159.9

**ХУСЕЙНХОНИ Мухаммад,**аспирант Института философии, политологии и права,  
Академия наук Республики Таджикистан,  
Душанбе, Таджикистан  
e-mail: hoseinkhanimohammad@gmail.com**HOSEINKHANI Mohammad**Graduate student, Institute of Philosophy, Political Science and Law, Dushanbe, Republic of Tajikistan  
e-mail: hoseinkhanimohammad@gmail.com**МЕСТО ОРГАНИЗАЦИОННОЙ  
СПРАВЕДЛИВОСТИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА  
ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ  
(Организационная справедливость – шаг к  
социальной справедливости)****PLACE OF ORGANISATIONAL FAIRNESS  
AND ITS INFLUENCE ON THE  
ORGANISATION EMPLOYEES' CONDUCT:  
(Organisational fairness as a step to  
social justice)**

Справедливость и её отношения во всех аспектах жизни общества, включая поведение отдельных лиц в организациях и все последствия, вытекающие из этого поведения, в последнее время все больше привлекает внимание исследователей, особенно социологов. Цель настоящей статьи заключается в детальном рассмотрении и сравнительном анализе видов организационной справедливости. Автор, как и ряд других исследователей, выделяет три вида организационной справедливости: дистрибутивную справедливость, процедурную справедливость и справедливость взаимодействия. Наличие этих видов организационной справедливости способствует стабильному росту чувства коллективизма внутри организации, трудовой и социальной удовлетворенности, а также удовлетворенности клиентов организацией и укреплению контактов организации с ними.

Fairness and its relation to all aspects of a society's life, including professional conduct of an individual at the workplace and all consequences of this conduct, has attracted recently a growing interest of researchers, especially sociologists. This paper focuses on a detailed consideration of types of organizational fairness and their comparative analysis. The author, like some other researchers, marked out three types of organizational fairness: the distributive fairness, the procedural fairness and fairness of interoperability. While these types of organizational fairness occur they encourage a steadily strengthening of the team spirit in the staff, making for labour and social satisfaction, as well as satisfaction of clients with the organization and contributes to strengthening relationship of the organization with the clients.

**Ключевые слова:** справедливость, организационная справедливость, дистрибутивная справедливость, процедурная справедливость, справедливость взаимодействия.

**Keywords:** fairness, organizational fairness, distributive fairness, procedural fairness, fairness of interoperability.

Традиция обсуждения справедливости, её форм и содержания уходит своими корнями в глубокую древность. Исполнок веков проблема осуществления, обеспечения и соблюдения справедливости в обществе считалась важнейшей проблемой социальной жизни и занимала умы мыслителей. Археологические раскопки показывают, что понятие справедливости было известно ещё в первобытном обществе, до появления письменности. Как отмечает Пур Довуд, со ссылкой на книгу французского культуролога Вилля Доранда «Древнеиранская цивилизация», первобытные люди обозначали это понятие знаком «перья страуса» [15, с. 171].

Существует множество различных определений понятия справедливости. Первые определения справедливости приписываются Сократу, Платону и Аристотелю. Сократ говорил, что справедливость является основой всех ценностей и благ [10, с. 167]. После Сократа его ученик Платон в своей книге «Республика» целую главу посвятил проблеме справедливости, что считается первым исследованием данной проблемы в истории политической и социальной мысли. С точки зрения Платона, социальная справедливость существует в том обществе, где каждый его член занимается деятельностью, которая соответствует его положению и способностям, у справедливого человека силы ярости и похоти находятся под властью силы разума [14, с. 15]. С точки зрения Аристотеля, ученика Платона, справедливость – это есть равноправные отношения человека с другими равными с ним по статусу и положению людьми [14, с. 16]. По мнению Аристотеля, основная масса людей вступает на революционный путь потому, что чувствует наличие несправедливости властвующих в отношении себя. С точки зрения Фомы Аквинского, реальная справедливость возможна лишь тогда, когда правитель дает каждому преимущества в соответствии с его достоинствами и заслугами [2, с. 137]. Во времена Аристотеля и Ф. Аквинского, субъектами социальной справедливости считались правители. Во времена античности, когда господствовало политеистическое мировоззрение, люди полагали, что правители, подобно небесным богам, обладают абсолютной силой и в состоянии обеспечить социальную справедливость. Затем, по мере интеллектуального развития общества, место космоцентризма постепенно занимал антропоцентризм, то есть мыслители чаще стали думать о человеке и человеческих ценностях.

В настоящее время в науке превалирует либеральная теория справедливости, согласно которой государство не должно дискриминировать равноправие своих граждан, за исключением тех случаев, когда между гражданами существуют явные функциональные различия [2, с. 24]. В

либеральной теории справедливости основной акцент делается на справедливом распределении власти в обществе.

В радикальной теории справедливости, такой как марксистская теория, говорится, что от каждого человека следует требовать по мере его сил и способностей и каждому надо дать по его потребностям. По этой теории, сущность справедливости заключается в равном распределении капитала. Центр тяжести в этой концепции – справедливое распределение богатства. Проблема справедливости усложняется одновременно с ростом промышленного производства, требующего привлечения большого количества работников.

В целом, в научной литературе, в частности в философской, существуют различные трактовки понятия справедливости. Для нашего исследования важное значение имеют такие трактовки, в которых справедливость понимается как наличие равенства, равноправия, правосудия, свободы и т.д.

Справедливость имеет разные формы и виды проявления. Одной из таких форм является организационная справедливость, рассмотрению которой и посвящена настоящая статья.

Важность обсуждения организационной справедливости связана с появлением различных организаций, в том числе связанных с повседневной жизнью людей, чему уделяют внимание все большее число исследователей-социологов. В этих условиях соблюдение организационной справедливости необходимо для защиты трудовых прав и интересов работников, для защиты их морального и физического здоровья, что является в первую очередь залогом процветания самой организации. Организационная справедливость проявляется в форме справедливого поведения и взаимоотношений между членами коллектива, а также в отношении коллектива и отдельных его членов к другим организациям и их работникам. Эта точка зрения особо поддерживается представителями философской концепции справедливости. В частности, Джон Роулз первооснову реальной справедливости видит именно в её организационной форме. Другими словами, главным предметом справедливости, по Джону Роулзу, являются социальные процессы и институты [17, 5]. С другой стороны, организации сегодня являются одними из наиболее важных учреждений в обществе, и в них отражается реальное состояние общества. Джон Роулз также считает, что справедливость сегодня прочно укоренилась в большинстве аспектов человеческой жизни, справедливость – это первая добродетель социальных институтов, точно так же как истина – первая добродетель систем мысли [16].

Тема организационной справедливости настолько важна, что ей посвящены некоторые стихи в Коране. Например: «Лиякуму-н-носа би-л-кист». В исламе справедливость считается атрибутом Всевышнего, поэтому в исламской литературе, особенно в юридической и суфийской, ей уделено большое внимание: «Когда мы говорим, что справедливость является атрибутом Всевышнего, это значит, что она является принципом существования мира и человечества, следовательно, она должна быть и принципом нашего сообщества» [19].

Таким образом, необходимость наличия организационной справедливости очевидна и не вызывает сомнения, ибо без её наличия реализация других принципов социального, организационного и трудового благополучия, таких как: приоритет организационных ценностей, удовлетворенность работой, удовлетворенность клиентов и производительность прямого контакта с клиентами – становится невозможной [1].

Исследования показывают, что принцип справедливости играет весьма важную роль в организационной жизни. Справедливое, равноправное и взаимовыгодное сотрудничество сотрудников организаций оказывает полезное влияние на все стороны духовной и материальной жизни сотрудников, очищает их социальное поведение от пороков и активизирует их трудовую деятельность. С другой стороны, те, кто чувствует отсутствие справедливости, начинают испытывать эмоциональный диссонанс и стресс, у них постепенно снижается уровень приверженности организационным ценностям, вследствие чего они даже могут совершать аморальные и недозволенные поступки [22, с. 154]. Поэтому проблема справедливости напрямую связана с проблемой выживания и развития организации.

*Исследование справедливости в организациях.* Понятие «организационная справедливость» впервые в современном своем значении было использовано Гринбергом в 1970 г. Фернандес и Вомл, со ссылкой на Гринберга, отмечают, что организационная справедливость – это есть справедливое отношение руководителя организации ко всем членам ее рабочего коллектива [3, с. 119].

Гринберг подчеркивает, что справедливость с позиции руководства и членов рабочего коллектива может восприниматься по-разному, порой даже противоположно. Например, тот же самый уровень заработной платы или социальных льгот, который кажется руководству справедливым, может восприниматься работниками как достаточно несправедливый [8]. По словам Гринберга, работники организации весьма серьезно относятся к этому вопросу. Они путем сравнения объема работы и рабочего времени, уровня заработной платы и льгот устанавливают, насколько справедливо отношение руководства к ним.

Корни организационной справедливости находятся в теориях социального обмена и групповых ценностей. В этих теориях обосновывается идея о значении справедливости для индивидов. Теория групповых ценностей и модель групповых отношений была представлена Даниэлем и Тейлором. Согласно этой теории, долгосрочные отношения персонала с руководителями являются показателем их справедливости. Потому что, если кто-то из сотрудников организации чувствует или испытывает несправедливость, он немедленно стремится к исправлению положения, чтобы ее восстановить [23, с. 115-191].

В научной литературе выделяют три разновидности организационной справедливости: дистрибутивную, процедурную и справедливость взаимодействия. Внимание исследователей в первую очередь было привлечено к дистрибутивной справедливости. Она наличествует в распределении руководством результатов организационного сотрудничества между рабочим персоналом. Если полученное вознаграждение окажется низким, не удовлетворяет спросы или ожидания работников, они испытывают стресс и чувство фрустрации, у них снижается интерес к работе, и они могут совершать аморальные поступки, предпринять попытку увеличения собственного вознаграждения нелегальным путем – через кражу продукции, материалов, инструментов и т.д. Согласно мнению большинства исследователей, дистрибутивная справедливость имеет жизненно важное значение как для всего общества в целом, так и для каждой организации в частности [12].

Необходимость дистрибутивной справедливости подчеркивал в свое время и Аристотель. Как известно, он в своих трудах значительное внимание уделял разъяснению необходимости создания справедливых законов, а также законов, регулирующих и контролирующих процесс реализации дистрибутивной справедливости в социальном сотрудничестве и обмене. Как подчеркивает Джон Роулз, такие факторы, как социальное положение, семья и национальность, не должны оказывать влияние на дистрибутивную справедливость, не должны давать какие-либо преимущества при распределении той прибыли или выгоды, которая достигнута в организации всеобщими усилиями ее персонала. Следует отметить, что дистрибутивная справедливость не ограничивается только сферой распределения платежей, но также охватывает широкий набор организационных последствий, таких как вознаграждение, наказание, программирование или планирование работы, оценка деятельности и т.д.

Другой тип организационной справедливости – процедурная справедливость, или справедливость системы распределения вознаграждения. Она связана с официальной политикой, решениями и методами, посредством которых регулируется процесс распределения достигнутых результатов. Она также имеет важное значение для укрепления социальной и организационной справедливости.

В теории процедурной справедливости предполагается, что, когда два работника с равными результатами труда получают неравные зарплаты, тот работник, который получил меньше, видит причину этой несправедливости не в самой организации в целом, а в политике распределения заработной платы и льгот, господствующей в организации, поэтому он стремится к исправлению этой политики [4, с. 23].

Третья разновидность организационной справедливости – справедливость взаимодействия, это та форма справедливости, которая поддерживается со стороны руководства и распространяется среди рабочего персонала. Здесь рассматриваются связи между отдельными лицами в организации, в частности, взаимодействия между администрацией и работниками [7].

Важность справедливости взаимодействия состоит в том, что в случае её отсутствия, сотрудник, чувствуя несправедливость, скорее всего, проявляет негативное отношение и недовольство в адрес администрации, и это является лишь частью позиции и реакции работника, стремящегося к восстановлению справедливости.

Анализ теорий организационной справедливости показывает, что наличие справедливости во всех формах её проявления положительно влияет и на производительность организационного сотрудничества, и на укрепление чувства коллективизма и организационной морали, на чувство удовлетворенности работой и на социальное поведение каждого работника. Для подтверждения этого мнения приведем некоторые доказательства.

Удовлетворенность работой означает, что человек доволен своей работой, хорошо относится к ней и с увлечением выполняет свой рабочий план. Я. Лу в своем исследовании (1996) доказывает, что процедурная справедливость и справедливость взаимодействия положительно влияют на рост чувства удовлетворенности работой [13, с. 27-46]. С. Лэм, Дж. Шобрек и С. Эри также указывают, что между организационной справедливостью и удовлетворенностью работой существует неразрывная и взаимообуславливающая связь [20, с. 1-18].

Работник, у которого развито чувство коллективизма и организационная приверженность, добросовестно выполняет свои обязанности. Даже можно говорить, что он выполняет свои обязанности в добровольном порядке, без предварительного указания руководства или принуждения. Гринберг в своей работе (1995 г.) доказывает взаимосвязь между уровнем орга-

низационной справедливости, с одной стороны, и уровнем организационной приверженности и добросовестного выполнения работниками своих служебных обязанностей, с другой.

В некоторых концепциях организационной справедливости существует понятие «организационная идентичность», под которой понимаются ценностные и психические критерии деятельности работника в организации. Так, Дэвид де Криммер, Мариус ван Дижк и Аржан Бос, исследовавшие этот феномен в ряде нидерландских организаций, отмечают, что руководители организаций, осуществляя в своей деятельности принципы организационной справедливости, тем самым укрепили и повысили доверие между двумя сторонами, то есть наладили взаимовыгодную связь с рабочим персоналом своих организаций [5, с. 554-565].

Организационная справедливость стимулирует производительность труда работников. Д. Фермер в своей работе (2004 г.) заключает, что процедурная справедливость и удовлетворенность работой оказывают наибольшее влияние на процесс выполнения обязательств, обеспечивают энтузиазм и эффективную работу персонала [6, с. 24-33].

Результаты бесед с 296 представителями администраций тегеранских организаций также подтверждают теорию организационной справедливости. Все опрошенные администраторы утверждали, что справедливые методы организации и оценки труда являются гарантом процветания организации. Это порождает у рабочего персонала чувство удовлетворенности работой и распределением трудовых доходов, а также положительно влияет на качество продукции и услуг, в результате чего расширяется круг клиентов [24].

Однако все эти компоненты являются частью общей справедливости, особенно дистрибутивная справедливость имеет непосредственную связь с социальной справедливостью. Исследования показывают, что социальная справедливость, так же как дистрибутивная справедливость (по отношению к работникам), имеет важное значение для обеспечения справедливой взаимосвязи между внутриорганизационными функциями и взаимоотношениями администрации и персонала.

В одном из статистических исследований в целях оценки уровня справедливости было опрошено около 700 человек. Результаты изучения мнений, высказанных людьми по данному вопросу, показывают, что неравенство в организациях может проявляться или ощущаться работниками даже в мельчайших и ежедневных поступках администраторов. В последующем регулярное наблюдение этих «мелких» несправедливостей, совершающихся ежедневно со стороны администрации, вполне способно привести работников к мысли о наличии более крупной несправедливости в организации. Все это, в конечном итоге, приводит к ухудшению и деморализации отношений между работниками и администрацией, к падению чувства взаимного доверия и т.д. [11, 61].

В современном мире в программах организаций возникают все новые и новые изменения. Новый подход, который осуществляется со стороны большинства современных организаций, в отличие от традиционного подхода, направлен на изучение различных индексов, которые являются главным образом нематериальными. В административной и управленческой системе, в системе здравоохранения удовлетворенность народа в отношении государственных институтов является одним из основных параметров при оценке и преобразовании административной системы и деятельности государственных организаций.

Одной из приоритетных стратегий передовых организаций современного мира является стратегия привлечения клиентов посредством высококачественного удовлетворения их спроса. Те организации, которые вместо спроса клиентов выдвигают на передний план свои интересы, постепенно претерпевают банкротство и удаляются с поля конкуренции.

Сегодня проблема удовлетворения спроса клиентов актуальна не только для частных организаций и предпринимателей. Начиная с 90-х гг. прошлого столетия, в связи с распространением демократических и гражданских институтов управления данная проблема распространилась также в государственных организациях. Исходя из того, что главной миссией государственного управления является обеспечение всеобщего блага и общественных интересов, все люди и граждане считаются равноправными клиентами или заказчиками государственных и общественных организаций.

Исследования показывают, что организационная справедливость имеет тесную взаимосвязь с производительностью труда. Кроме того, одним из наиболее важных результатов наличия организационной справедливости является организационное гражданское поведение и его различные аспекты [21, с. 289].

Подытоживая все вышесказанное, можно отметить, что проблема справедливости существовала и занимала умы ученых издревле и не утратила своей актуальности и для современного мирового сообщества. В большинстве современных теорий справедливости отмечается, что главную роль в реализации социальной справедливости играют организации. Наличие чувства удовлетворенности как у работников организаций, так и у заказчиков и клиентов считается важным показателем наличия справедливости в организации. Удовлетворенность работников и клиентов способствует повышению производительности труда и достиже-

нию намеченных планов и целей. Вместе с тем, организационная справедливость положительно влияет на процесс реализации и укрепления социальной справедливости во всем обществе. При этом процесс реализации организационной справедливости следует оценивать не сверху, а снизу, то есть смотреть на него глазами работников и рабочего персонала, или со стороны, то есть глазами заказчиков. Организационная справедливость тесно связана с организационным гражданственным поведением. В целом, проведенный анализ позволяет заключить, что обеспечение организационной справедливости гарантирует укрепление и распространение всеобъемлющей социальной справедливости [18, с. 6; 9].

## REFERENCES

1. Richard Eberlin, B. Charles Tatum, (2005) "Organizational justice and decision making" translated by Fatemeh Sheikhi Nezhad, Edalate sazmani va tasmimgiri, Tehran: faslnāmeḥ Ehyā № 22. pp.14-17
2. Akhavan Kazemi, Bahram(2004). "edalat dar andishehayе siyasi-ye islam", Qum, entesharat-e moasese-ye bostan, 137 c..
3. Amir Khani , T., Pourezzat A.A. (2009), tamoli be emkanat-e tose-ye sarmaye-e ejtemai dar partu-e edalat-e sazmani Tehran № 1, 119 c.
4. Arjmandnia A.A., Hosein Khani, M. (2011) avamel-e mortabet ba edrak-e barabari dar karkonan-e sherkat-e bah-rehbardari-ye metro. Tehran: faslname-ye ravanshenasi-ye ejtemai, sal 1, № 1, C. 23.
5. David de Cremer, Marius van Dijke, Arjan E.R. Bos. Leader's procedural justice affecting identification and trust. Leadership and Organization Development Journal. 2006. Vol. 27. No. 7, pp. 554-565.
6. Farmer, David John and Farmer, Rosemary L. Justice, hesitancy and the in-between. Journal of Organizational Change Management. 1996. Vol. 9. No. 4, pp. 24-33.
7. Feje Сейед Али Акбар, mabani falsafi va teoriḥaye rahbari va raftar-e sazmani, Tehran (2006) Sazman-e motale va tadvin kotobe olom ensani daneshgaha.
8. Fernandes cedwyn and Awameleh Raed. Impact of organizational Justice envoromenomen management Reserch vews in expatriate work. 2006. Vol. 29, NO 11.
9. Ghafouri, Mokhammad Reza, Golparvar M. (2010 ), barresi-ye rabete-ye moalefeyehaye edalate sazmani ba taahod-e sazmani dar karkonane shahrdari shahr Esfahan, motaleate ravanshenakhti 5, No. 4
10. Gregory Bergman (1979) philosophy The little book of bathroom philosophy, translated by Keyvan Qobadiyan, Tehran, entesharat ketab-e Ameh, 167 c.
11. Javadein Seyed Reza и др., shenakht-e nahveye tasirgozari abad-e edalate sazmani bar janbehaye gonagon-e rezayat-e shoghli va sazmani, nashriye modiriyat-e bazargani-ye daneshgah tehran No.1, 61 c.
12. John Rawls. Political Liberalism Columbia University press, abbreviate aspl. 1996.
13. Luo, Yadung. Procedural Fairness and Inter firm Cooperation in Strategic Alliances. StrategicManagement Journal. 2008. Vol. 29, c. 27-46.
14. Marami Alireza (2000). Barresi moghayese-i-ye mafhom-e edalat (az didgahe Motahhari, Shariati, Seyyed Qutb) entesharate markaz-e asnad enqelab islami, 15c.
15. Ravandi M. (1968) tarikh-e ejtemai-ye Iran, Tehran : Amir Kabir , tom I ,800 c.
16. Rawls J. A Theory of Justice. Cambridge MA: Harvard university press, 1971.
17. Rawls John. Mature Theory of social Justice, 2005, 5 c.
18. Seyyed Javadin Seyyed Javad, Farahi Mohammad Mehdi Taheri Attar (2009) shenakht-e nahveye tasirgozari abade edalate sazmani, nashriye modiriyat-e bazargani, No 1 , C. 6.
19. Shariati Ali. (1981). Ali tanhast. Tehran: entesharat-e Hoseini-ye Ershada.
20. Simon S. K. Lam, John Schaubroeck, Samuel Aryee. Relationship between organizational justice and employee work outcomes. Journal of organizational behavior. 2002. Vol. 23, c. 1-18.
21. Sobhaninejad M., A. Yozbashi, Shateri (1389) raftar-e shahrvani sazmani, Tehran: entesharat Yastaron, 289 c.
22. Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2011), Essentials of Organizational Behavior translated by Arabi, Taghi-zadeh mabani raftar-e sazmani, Tehran: entesharat daftar pazhuheshha-ye farhangi, 560 c.
23. Tyler T.R. and Lind E.A. A relational model of authority in groups. In M.P. Zanna (Ed.) Advances in Experimental Social Psychology. San Diego: Academic Press, 1992. No 25, c. 115-191.
24. Faizullah Norozi, barresi-ye rabete bein-e hoviyaṭe kar, rezayat-e kar va edalat-e kar ba taahod-e karkonan, pazhuheshnameye olom ejtemai, sal sevom, No. 4, 2009.