

СОЦИОПОГИЯ

Игорь Анатольевич GERMANOV¹

Юлия Сергеевна МАРКОВА²

Светлана Сергеевна ГОРДЕЕВА³

УДК 316.354

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ВЕРТИКАЛЬНОГО ДОВЕРИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ (ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ)*

¹ кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии,
Пермский государственный национальный исследовательский университет
germanov1973@yandex.ru; ORCID: 0000-0002-2338-6693

² кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии,
Пермский государственный национальный исследовательский университет
julyamarkova@gmail.com; ORCID: 0000-0002-6271-9403

³ кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии,
Пермский государственный национальный исследовательский университет
SSGordeyeva@mail.ru; ORCID: 0000-0002-5309-8318

Аннотация

Феномен доверия в настоящий момент находится в центре социологического дискурса. Интерес к тематике организационного доверия обусловлен возрастающим числом

* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ (грант № 20-011-00488).

Цитирование: Германов И. А. Организационная справедливость как фактор формирования вертикального доверия в организации (опыт исследования на предприятии нефтегазовой отрасли) / И. А. Германов, Ю. С. Маркова, С. С. Гордеева // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 4 (28). С. 8-28.

DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-4-8-28

исследований, доказывающих его позитивную роль в деятельности организаций и работников, в повышении экономической эффективности предприятий, стимулировании процессов их технико-технологической модернизации. В связи с этим возникает потребность поиска факторов, способствующих укреплению доверия. Одним из направлений исследования является изучение взаимодействия доверия и организационной справедливости. Однако существующие публикации не дают однозначного ответа относительно направленности влияния указанных феноменов: часть авторов утверждает, что доверие формируется под воздействием организационной справедливости, другие полагают, что влияние носит обратный характер. Дополнительным аргументом в пользу актуальности данной темы является то, что существующие исследования слабо отражают специфику российских предприятий, поскольку в отечественной научной литературе тема организационного доверия по-прежнему остается малоизученной.

Данная статья ставит целью эмпирическую проверку гипотез о связях доверия и организационной справедливости на материалах исследования, проведенного на одном из крупных российских предприятий. В качестве задач исследования выступили: характеристика доверия и организационной справедливости в различных группах персонала, оценка воздействия различных видов организационной справедливости на вертикальное организационное доверие.

Эмпирической базой исследования являются материалы формализованного опроса рабочих основного производства и инженерно-технических работников, проведенного в 2021 г. на одном из крупных промышленных предприятий Пермского края, относящихся к нефтегазовой отрасли ($n = 792$ чел.). Использовался метод сплошного обследования присутствующих на рабочих местах в подразделениях.

Новизна исследования заключается в том, что впервые на материалах опроса российских работников эмпирически проанализирована взаимосвязь доверия и организационной справедливости на разных этапах карьеры в организации, показан вклад различных видов организационной справедливости в формирование доверительного отношения работников к руководству.

В соответствии с результатами исследования установлено, что организационная справедливость оказывает влияние на вертикальное доверие в организации: чем более справедливыми воспринимаются работниками организационные условия, тем выше уровень доверия к руководству. Показано, что наибольшее влияние на формирование в организации вертикального доверия оказывают межличностная и процедурная справедливость, однако их роль меняется в зависимости от стажа работы. Сделан вывод, что с целью повышения уровня вертикального доверия внутренняя социальная политика организации должна включать технологии как организационного анализа, так и развития справедливости внутриорганизационных отношений, что, в свою очередь, будет способствовать повышению продуктивности и эффективности деятельности организации.

Ключевые слова

Организационное доверие, вертикальное доверие, организационная справедливость, работники.

DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-4-8-28

Введение

Актуальность рассмотрения феномена организационного доверия обусловлена рядом причин. Так, в научной литературе доверие рассматривается как фактор повышения экономической эффективности, преодоления негативных тенденций, связанных с отчужденностью работников от процесса труда. Также исследователи отмечают, что доверие стимулирует мотивационные установки следовать коллективным ценностям, кооперации и сотрудничеству в организации [11], повышает приверженность организации и ее целям [24], усиливает адаптационные ресурсы трудового коллектива, способствует повышению уверенности работников в своих силах [4], содействует формированию ощущения бóльшей причастности к трудовому процессу [26] и снижает сопротивление организационным изменениям со стороны работников [16]. Организационное доверие определяется социологами как важный механизм преодоления различных конфликтных ситуаций [7, 27], ему отводится значимая роль в стимулировании инноваций на предприятиях [6] и формировании результативных межличностных отношений между сотрудниками. Считается, что организации с высоким уровнем доверия имеют конкурентные преимущества на рынке и отличаются высокой степенью жизнеспособности [14].

Учитывая высокую значимость сложного и многогранного феномена организационного доверия, важным направлением исследований становится поиск факторов, воздействующих на формирование и динамику доверия.

Отечественные и зарубежные исследователи пришли к выводу, что на доверие работников к организации влияют поведенческие характеристики менеджеров [20], тип лидерства и управления [28], ценности и нормы организации [18], качество и эффективность коммуникации [3] и др.

Одним из важных факторов доверия в организации является организационная справедливость. Результаты эмпирических исследований, проводимых за рубежом, подтверждают наличие сильной взаимосвязи дистрибутивной, процедурной и межличностной справедливости с организационным доверием, выявляют корреляцию между восприятием работниками справедливости взаимодействия и вертикальным типом доверия [17]. При этом обнаружено, что восприятие работниками справедливости и доверия к организации, с одной стороны, и трудовое поведение и отношения внутри коллектива, с другой, также имеют тесные взаимодействия [8]. В связи с этим взаимодействие организационного доверия и справедливости в организации вызывает большой интерес со стороны социологов, психологов, других специалистов в области социального управления.

Важным направлением научной дискуссии является не только связь различных элементов организационного доверия с разными видами справедливости, но и механизмы их взаимодействия. Здесь можно выделить два ключевых методологических подхода. Первый из них изучает доверие как следствие ор-

ганизационной справедливости [17]. Примером может послужить исследование Чуа и Тан (B. S. Chua, C. C. Tan) [10], которые пришли к выводу, что работники склонны в большей степени доверять своему непосредственному руководителю в случае, если они рассматривают результаты оценки своей трудовой деятельности (вознаграждение, продвижение по службе и др.) как справедливые. Аргументом в пользу того, что доверие есть следствие, а не причина восприятия организационной справедливости, служат положения теории социального обмена. Так, согласно П. Блау (P. Blau) [9], доверие является необходимым основанием для социального обмена, поскольку первоначальное намерение взаимодействовать с партнером по обмену определяется позитивным ожиданием в отношении его поведения (субъект ожидает, что другой будет вести себя в соответствии с принятыми образцами поведения). При этом уровень доверия повышается в ответ на позитивные взаимодействия между субъектами в процессе социального обмена.

Согласно второму подходу, доверие рассматривается как фактор формирования организационной справедливости. Например, Б. Хольц и К. Гарольд (B. C. Holtz, C. M. Harold) [15] доказывают наличие влияния доверия к руководителю на восприятие процедурной и межличностной справедливости в негативной для работников ситуации (отклонения руководителем их рациональных предложений и т. д.). К схожим выводам приходят Д. Руссо и С. Тиджоривала (D. M. Rousseau, S. A. Tijoriwala) [22]. Они показывают, что работники с более высоким уровнем доверия в большей степени склонны признавать справедливость принимаемых руководителями решений.

В пользу второй методологической позиции исследователи приводят следующие аргументы: доверие формируется до того, как у человека появится возможность непосредственно проверить действия партнера по социальному обмену [13]; бессознательная оценка надежности партнера предшествует сознательному осмыслению и восприятию [25]; психологическая готовность человека быть уязвимым (указывает на формирующееся доверие) появляется даже в ситуации отсутствия каких-либо сигналов о благонадежности доверенного лица [19].

Таким образом, несмотря на длительный период обсуждения, решение вопроса о взаимосвязи доверия в организации и организационной справедливости остается неоднозначным и нуждается в дальнейшем изучении. Особенно актуальной данная тема является для российской науки, поскольку отечественных публикаций, посвященных организационному доверию, крайне мало, а имеющиеся статьи носят преимущественно теоретический характер. Цель данной работы — попытка восполнить существующий пробел и рассмотреть взаимосвязь организационной справедливости и вертикального доверия на эмпирических материалах, полученных на российских предприятиях.

Материалы и методы

В настоящем исследовании доверие анализируется как когнитивная форма социального капитала, которая характеризуется специфическими нормами, цен-

ностями, взглядами, убеждениями, способствующими сотрудничеству. Учитывая разнообразие форм и видов доверия [23], следует уточнить, что фокус анализа в настоящей статье сосредоточен на вертикальном внутриорганизационном доверии, под которым понимается степень, в которой работник готов приписывать добрые намерения и быть уверенным в словах и действиях представителей менеджмента.

Измерение вертикального доверия осуществлялось двумя способами. Первый предполагал включение в анкету прямого вопроса об отношении к руководителям разного уровня: «Как Вы считаете, насколько руководители предприятия заслуживают Вашего доверия?» с четырьмя вариантами ответа от «однозначно не заслуживают» до «вполне заслуживают». Респонденту предлагалось определить свое отношение к субъектам на трех уровнях управления: линейного, среднего и высшего менеджмента.

Второй способ опирался на методику Дж. Кука и Т. Уолла (J. Cook, T. Wall) [12], использовавших шкалу суммарных оценок (шкала Лайкерта) для оценки серии суждений, отражающих мнения доверителя (человека, который доверяет) в отношении доверенного лица (человека, которому доверяют) с учетом его основных качеств: доброжелательности и компетентности. Вариации значений шкалы вертикального доверия и отдельных субшкал приведены к диапазону [0, 1], где «1» означает максимальный уровень доверия. Объектом доверия в данной методике выступает топ-менеджмент организации.

Под организационной справедливостью в нашем исследовании понимается феномен сознания работника, отражающий восприятия степени честности во внутриорганизационных отношениях. Началом социологического анализа организационной справедливости можно считать теорию Дж. Хоманса (G. C. Homans), согласно которой стороны, участвующие в обмене (сотрудники и руководители), ожидают прибыли пропорционально вложенным, по их мнению, инвестициям. Современные концепции выделяют различные виды организационной справедливости: дистрибутивную (распределительную), процедурную (процессуальную) и межличностную (справедливость взаимодействия) [21].

Дистрибутивная справедливость — отражение в сознании работника соответствия затрат (квалификации, отработанного времени и затрачиваемых в работе усилий) к полученному вознаграждению. Для измерения данного концепта использовался подход, предложенный Г. П. Бессокирной и Г. Г. Татаровой [2]: три индекса, отражающие восприятие справедливости в оплате труда, объективности вознаграждения и компаративной справедливости.

Оценка справедливости в оплате труда представляет собой логический индекс, учитывающий ответы о соответствии заработной платы сложности и ответственности выполняемой работы, а также прямой вопрос о справедливости оплаты труда. Измерение индекса находится в границах от 1 до 5, где «1» означает минимальную оценку степени справедливости оплаты труда, а «5» — максимальную.

Индекс объективности вознаграждения оценивает его зависимость от трудового вклада. Показатель рассчитывался как разность среднего арифметиче-

ского баллов, полученных респондентом по вопросам о связи оплаты труда с уровнем квалификации и личного трудового вклада и числа баллов, полученных по вопросу о связи оплаты труда с характером взаимоотношений с непосредственным руководителем. Значения индекса находятся в диапазоне от -5 до 5 , при этом значению « -5 » соответствует полное отсутствие зависимости оплаты от трудового вклада, а « 5 » — полная зависимость оплаты от трудового вклада.

Компаративная справедливость определялась посредством построения логического индекса, учитывающего субъективное восприятие соответствия собственной оплаты труда заработной плате работников, выполняющих аналогичную работу в той же организации и на других предприятиях. Значения индекса находятся в диапазоне от 1 до 5 , при этом « 5 » означает наиболее позитивную сравнительную оценку уровня своей заработной платы.

Процедурная справедливость — восприятие объективности процедур, используемых для оценивания результатов работы.

Межличностная справедливость — степень вежливости, достойного отношения и уважения к работникам со стороны их руководителей.

Измерение процедурной и межличностной справедливости осуществлялось с помощью шкалы суммарных оценок в отношении серии суждений, отражающих стиль взаимоотношений с непосредственным руководителем. Использовались элементы инструментария, разработанного С. С. Баранской [1]¹. Для измерения процедурной справедливости использовались суждения: «Я понимаю систему оценок своей работы», «Мне оперативно сообщают об изменениях правил, касающихся оценки моей работы», «Критерии оценки моей работы справедливы»; для оценки межличностной справедливости: «При обсуждении моей работы руководитель... обращается со мною уважительно», «Приводит адекватные аргументы для обоснования своего мнения», «Дает необходимые мне разъяснения». Значения каждого из индексов приведены к 5-балльной шкале, в которой « 5 » соответствует максимальному, а « 1 » — минимальному уровню воспринимаемой справедливости.

В нашем исследовании были выдвинуты следующие гипотезы:

- Н1. Уровень вертикального доверия позитивно связан с воспринимаемой организационной справедливостью. В соответствии с используемой схемой концептуализации, данная гипотеза имеет три следствия: чем выше работник оценивает дистрибутивную (Н1.1), процедурную (Н1.2) и межличностную справедливость (Н1.3), тем большее доверие к руководству он проявляет.
- Н2. Сила влияния различных видов организационной справедливости неравнозначна.
- Н3. Влияние различных видов организационной справедливости будет иметь специфику, связанную со статусом работника (Н3.1) и стажем его работы в организации (Н3.2).

¹ Для каждого из компонентов использовались пункты шкалы, имеющие наибольшую факторную нагрузку (при трехфакторном решении).

В исследовании использованы результаты формализованного опроса работников, проведенного в 2021 г. на крупном предприятии нефтегазового сектора ($n = 792$ чел.). В структуре выборки представлен основной производственный персонал (47%) и инженерно-технические работники (53%). Использовался метод сплошного обследования присутствующих на рабочих местах в подразделениях, определенных по выбору руководства предприятием с учетом особенностей технологий и доступности респондентов во время работы. Доля опрошенных по отношению к общей численности работающих на предприятии составила около 20%.

С целью проверки гипотез исследования применялся корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена, а также линейный регрессионный анализ.

Результаты

Предыдущие исследования показали, что в отечественных организациях доминирует атмосфера доверия, которое распространяется в том числе и на руководителей предприятий [4]. Согласно последним опубликованным данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, доверяют своим руководителям свыше 70% работников («полностью доверяют» 18%, «скорее доверяют» 54%) [5]¹. В нашем опросе зафиксированы более высокие показатели². Наибольшим уровнем доверия своих подчиненных располагают линейные руководители — 95% («полностью доверяют» 75%, «скорее доверяют» 20% опрошенных). Доверие к менеджменту, находящемуся на более высоком уровне управленческой иерархии, также достаточно высокое: к руководителям предприятия среднего звена — 91% (67 и 24% соответственно), к руководителям высшего уровня — 90% (64 и 26% соответственно).

Альтернативный способ оценки уровня вертикального доверия хорошо согласуется с ответами респондентов на прямой вопрос (значение коэффициента корреляции между прямым и косвенным способами измерения доверия выше-

¹ Используются данные 28-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE), проводимого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел-Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Информация представлена по категориям респондентов: «специалисты высшего уровня квалификации», «специалисты среднего уровня квалификации», «квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом», «квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы», «неквалифицированные рабочие», занятые в отрасли нефтегазовой промышленности ($n = 2\,961$).

² Различия могут объясняться особенностями методов сбора данных (опрос на рабочих местах может приводить к завышению декларируемого доверия), а также используемой методикой измерения (РМЭЗ использует пятибалльную шкалу с нейтральной позицией «отчасти доверяю, отчасти нет»).

му руководству предприятия составляет $r_s = 0,581$, $\alpha < 0,001$). Суммарный индекс вертикального доверия, аккумулирующий субъективные оценки работников относительно показателей доброжелательности и компетентности руководства, составляет 0,71 (при максимальном значении 1). При этом оценка компетентности несколько выше (значение индекса — 0,75), чем оценка доброжелательности (0,69). Также необходимо отметить, что руководство предприятия пользуется большим доверием у специалистов и ИТР в сравнении с производственным персоналом (см. таблицу 1).

Таким образом, в целом менеджеры предприятия воспринимаются, с одной стороны, как заботливые, честные и готовые прислушиваться к мнению работников руководителя, а с другой стороны — как эффективно выполняющие свои трудовые функции управленцы, которым можно доверить принятие рациональных решений касательно будущего предприятия.

Основные статистические характеристики показателей воспринимаемой организационной справедливости представлены в таблице 2. При анализе дистрибутивной справедливости видно, что наиболее низкими являются оценки объективности оплаты труда (значение индекса 1,2). Это указывает на то, что в трудовом коллективе преобладает мнение о большей зависимости размеров заработной платы от отношений с руководителем, чем от квалификации и трудового вклада работника. Индекс восприятия справедливости оплаты труда примерно соответствует среднему значению по шкале (2,4). При этом значительная часть персонала полагает, что они получают меньше, чем заслуживают (46%),

Таблица 1

Оценки вертикального доверия и его элементов в различных группах персонала

Table 1

Assessments of vertical trust and its elements in different groups of personnel

Категория персонала	Элемент измерения	Среднее значение индекса (макс. 1)	Стандартное отклонение
Весь персонал	Доброжелательность	0,69	0,247
	Компетентность	0,75	0,239
	Вертикальное доверие	0,71	0,236
Специалисты и ИТР	Доброжелательность	0,74	0,226
	Компетентность	0,81	0,206
	Вертикальное доверие	0,77	0,209
Рабочие основного производства	Доброжелательность	0,63	0,258
	Компетентность	0,68	0,255
	Вертикальное доверие	0,65	0,248

и, соответственно, считают это несправедливым (33%). В вопросе сравнения собственной заработной платы с уровнем оплаты труда других работников большая часть опрошенных (53%) полагают, что получают примерно на уровне своих коллег, при этом значительная часть респондентов (43%) затруднились сопоставить свою заработную плату с оплатой труда аналогичных работников на других предприятиях. В результате индекс компаративной справедливости немногим превышает среднее значение по шкале (2,7).

Таблица 2

Оценки элементов организационной справедливости в различных группах персонала

Table 2

Assessments of the elements of organizational justice across different groups of personnel

Категория персонала	Виды организационной справедливости		Среднее значение индекса (макс. 5)	Стандартное отклонение
Весь персонал	Дистрибутивная справедливость	Справедливость в оплате труда	2,4	1,1
		Объективность вознаграждения	1,2	2,1
		Компаративная справедливость	2,7	0,7
	Процедурная справедливость		3,8	1,07
	Межличностная справедливость		3,6	0,6
Специалисты, ИТР	Дистрибутивная справедливость	Справедливость в оплате труда	2,5	1,1
		Объективность вознаграждения	1,3	2,1
		Компаративная справедливость	2,8	0,69
	Процедурная справедливость		3,9	1,0
	Межличностная справедливость		3,7	0,58
Рабочие основного производства	Дистрибутивная справедливость	Справедливость в оплате труда	2,3	1,1
		Объективность вознаграждения	1,1	2,1
		Компаративная справедливость	2,7	0,7
	Процедурная справедливость		3,7	1,13
	Межличностная справедливость		3,6	0,62

По всем элементам организационной справедливости оценки специалистов и представителей ИТР оказываются выше, чем оценки рабочих на основном производстве.

На первом этапе для проверки гипотез о связанности показателей доверия и организационной справедливости использовался корреляционный анализ. Значения коэффициента Спирмена показывают, что существует прямая положительная связь между воспринимаемой работниками организационной справедливостью и уровнем доверия работников к руководству предприятия, оцененному через суммарный индекс вертикального доверия (см. таблицу 3). Связи доверия с элементами дистрибутивной справедливости относятся к категории слабых (справедливость в оплате труда $rs = 0,397$, $\alpha < 0,001$; объективность вознаграждения $rs = 0,294$, $\alpha < 0,001$; компаративная справедливость $rs = 0,194$, $\alpha < 0,001$). Связи вертикального доверия с процедурной и межличностной справедливостью относятся к категории умеренных (соответственно, $rs = 0,523$ и $rs = 0,571$ при $\alpha < 0,001$ в обоих случаях).

Сила корреляции показателей доверия и организационной справедливости в группах рабочих и специалистов/ИТР различаются незначительно. Максимальная разница наблюдается для связи доверия со справедливостью в оплате труда (для рабочих $rs = 0,30$, для специалистов и ИТР $rs = 0,45$, $\alpha < 0,001$ в обоих случаях), также для связи доверия с объективностью вознаграждения (значения коэффициента корреляции составляют, соответственно, 0,23 и 0,35, $\alpha < 0,001$ в обоих случаях).

На втором этапе для проверки гипотез была использована линейная регрессия. Доверие было включено в модель как зависимая переменная, а показатели организационной справедливости — в качестве предикторов. Поскольку переменные «справедливость в оплате труда» и «компаративная справедливость»

Таблица 3

Связь вертикального доверия с организационной справедливостью (коэффициент ранговой корреляции Спирмена, rs)

Table 3

Correlation of vertical trust with organizational justice (Spearman's rank correlation coefficient, rs)

Виды организационной справедливости	rs
Справедливость в оплате труда	0,397***
Объективность вознаграждения	0,294***
Компаративная справедливость	0,194***
Процедурная справедливость	0,523***
Межличностная справедливость	0,571***

*** Корреляция значима на уровне 0,001 (двусторонняя).

*** Correlation is significant at the level of 0,001 (2-sided).

Таблица 4

Влияние организационной справедливости на вертикальное доверие (регрессионные коэффициенты)

Независимые переменные	Нестандартизированные коэффициенты β	Стандартизированные коэффициенты β	t	α
Константа	-0,215	—	-4,970	0,000
Справедливость в оплате труда	0,043	0,196	6,560	0,000
Объективность вознаграждения	0,009	0,08	2,700	0,007
Компаративная справедливость	0,022	—	0,723	0,470
Процедурная справедливость	0,059	0,267	8,600	0,000
Межличностная справедливость	0,162	0,409	13,820	0,000

Примечание: Коэффициент детерминации $R^2 = 0,445$.

Table 4

The impact of organizational justice on vertical trust (regression coefficients)

Note: Coefficient of determination $R^2 = 0.445$.

имеют порядковый уровень измерения, для включения в регрессионную модель первоначально была произведена их дихотомизация¹. Результаты анализа представлены в таблице 4.

Полученные результаты линейного регрессионного анализа (использовался пошаговый ввод независимых переменных) согласуются с отдельными теоретическими идеями о влиянии организационной справедливости на уровень вертикального доверия в организации, что позволяет в целом подтвердить выдвинутые гипотезы (H1). Качество полученной модели является в целом приемлемым ($R^2 = 0,445$). Оценка уровня значимости показывает, что на вертикальное доверие в организации оказывают влияние все исследуемые виды организационной справедливости: процедурная, межличностная, а также два из трех

¹ На первом этапе дихотомизации для обеих переменных выделены только четыре категории значений: поскольку значение «5» в ответах респондентов встречается очень редко, значения «4» и «5» были объединены. Проверка параметров регрессионной модели с дихотомизированными переменными показала, что в силу отсутствия значимых различий во взаимосвязи между показателем вертикального доверия и категориями «1» и «2» требуется дихотомизация указанных переменных путем объединения категорий: «1» с «2», а также «3» с «4» и «5».

элементов дистрибутивной справедливости ($\alpha < 0,05$ для всех предикторов). Таким образом, низкие оценки восприятия справедливости в организации снижают вероятность формирования доверительного отношения работников к руководству. Влияние на доверие сравнения собственной заработной платы с уровнем оплаты труда других работников (компаративная справедливость) в нашем исследовании не установлено.

Для проверки гипотезы H2 было осуществлено сравнение стандартизированных регрессионных коэффициентов β , что позволило в целом подтвердить выдвинутое предположение. Наиболее сильное влияние на уровень вертикального доверия оказывают межличностная и процедурная справедливость (коэффициенты $\beta = 0,409$ и $0,267$ соответственно). В меньшей степени на доверие к руководству воздействуют показатели дистрибутивной справедливости — справедливость в оплате труда ($\beta = 0,196$) и объективность вознаграждения ($\beta = 0,08$).

В рамках проверки третьей гипотезы были построены аналогичные регрессионные модели отдельно для специалистов/ИТР и рабочих. Существенных различий между группами не выявлено. Набор предикторов и сила их влияния на доверие в обеих группах примерно одинаковы. Таким образом, гипотеза H3.1 не подтвердилась.

Разделение работников на группы по стажу позволило выявить специфику влияния организационной справедливости на вертикальное доверие. Экспериментальным путем установлено, что контраст между группами обнаруживается при установлении границы разбиения персонала по продолжительности работы на предприятии на отметке «1 год»¹. В первой группе (стаж 1 год и менее) предикторами доверия являются процедурная справедливость и справедливость в оплате труда ($R^2 = 0,349$), во второй (стаж более 1 года) — межличностная справедливость, процедурная справедливость, справедливость в оплате труда и объективность вознаграждения ($R^2 = 0,451$), см. таблицы 5 и 6.

Обсуждение и выводы

Литературный обзор продемонстрировал неоднозначность интерпретаций исследователями взаимосвязи между организационным доверием и справедливостью, характера их взаимообусловленности. Проведенное исследование позволило эмпирически доказать, что существует зависимость доверия руководству организации от организационной справедливости в целом и различных ее видов (дистрибутивной, процедурной, межличностной). Опираясь на теорию социального обмена, можно заключить, что доверие работников к руководству формируется в ответ на справедливое к ним отношение, то есть в том случае, который может быть назван обменом справедливыми вознаграждениями. Доверие выступает тем ресурсом, которым работники готовы «вознаграждать» руковод-

¹ В качестве границ разбиения работников на группы по стажу использовались: 1 год, 2 года, 3 года, 4 года, 5 лет. В целях контроля альтернативных объяснений обнаруженных различий в группах по стажу в исходную регрессионную модель в качестве дополнительного предиктора был добавлен возраст респондентов.

ство организации в обмен на уважительное и вежливое отношение, справедливую оплату труда, готовность объективно и по достоинству оценивать трудовую деятельность, поддерживать обратную связь и давать разъяснения относительно выполняемых трудовых задач. Создание, сохранение и повышение уровня доверия как динамически развивающегося социального явления будет зависеть от готовности руководства поддерживать приемлемый для работников уровень организационной справедливости.

Учитывая иерархию элементов организационной справедливости по силе влияния на доверие, можно сделать вывод, что доверие в организациях по-прежнему формируется главным образом как результат межличностных отношений по линии руководство — подчиненные. Восприятие объективности процедур, используемых для оценки работы, которое отражает выраженность безличной формы доверия, также имеет важное значение, но всё же уступает влиянию опыта личных контактов.

Среди элементов дистрибутивной справедливости заметный вклад в формирование доверия руководству предприятия вносит лишь отражение в сознании работника соответствия характера и объема затраченного труда полученному вознаграждению (справедливость в оплате). Влияние на уровень оплаты харак-

Таблица 5

Влияние организационной справедливости на вертикальное доверие в группе работников со стажем работы 1 год и менее (регрессионные коэффициенты)

Table 5

The impact of organizational justice on vertical trust in a group of employees with 1 year of service or less (regression coefficients)

Независимые переменные	Нестандартизированные коэффициенты β	Стандартизированные коэффициенты β	t	α
Константа	-0,168	—	-0,755	0,453
Справедливость в оплате труда	0,063	0,253	2,199	0,032
Объективность вознаграждения	0,015	—	1,241	0,220
Компаративная справедливость	0,030	—	0,804	0,425
Процедурная справедливость	0,091	0,349	3,030	0,004
Межличностная справедливость	0,079	—	1,587	0,118

Примечание: Коэффициент детерминации $R^2 = 0,349$.

Note: Coefficient of determination $R^2 = 0.349$.

Таблица 6

Влияние организационной справедливости на вертикальное доверие в группе работников со стажем работы более 1 года (регрессионные коэффициенты)

Независимые переменные	Нестандартизированные коэффициенты β	Стандартизированные коэффициенты β	t	α
Константа	-0,237	—	-4,645	0,000
Справедливость в оплате труда	0,040	0,186	5,545	0,000
Объективность вознаграждения	0,008	0,075	2,408	0,016
Компаративная справедливость	0,005	—	0,454	0,650
Процедурная справедливость	0,055	0,254	7,637	0,000
Межличностная справедливость	0,171	0,425	13,574	0,000

Примечание: Коэффициент детерминации $R^2 = 0,451$.

Table 6

The impact of organizational justice on vertical trust in a group of employees with over 1 year of service (regression coefficients)

Note: Coefficient of determination $R^2 = 0.451$.

тера отношений с руководством (объективность вознаграждения) также прослеживается, но сила воздействия этого фактора заметно уступает указанным выше. Наконец, сопоставление своей заработной платы с оплатой труда других работников влияния на формирование доверия не оказывает.

Более глубокий анализ взаимодействия организационной справедливости и вертикального доверия в различных группах персонала не выявил специфики, связанной с позицией работников в организационной структуре. Анализ связей указанных феноменов, проведенный отдельно в группе рабочих и специалистов (в том числе ИТР), дал очень схожие результаты.

В то же время набор элементов организационной справедливости, определяющих отношение к руководству предприятия, и их сравнительная значимость в формировании этого отношения различаются в зависимости от стажа работы в организации. На начальном этапе карьеры доверие формируется под влиянием восприятия формальных политик и процедур, используемых при оценке результатов работы, а также соотношения объема и характера труда от уровня его оплаты. В дальнейшем по мере работы в организации на первый план в формировании доверия выходит межличностная справедливость, отражающая тон и манеру отношения руководителей к подчиненным. С течением времени

меняется и роль такого элемента организационной справедливости, как объективность вознаграждения. В первые месяцы работы он не оказывает заметного влияния на доверие к руководству, однако в дальнейшем начинает играть сравнительно небольшую, но всё же значимую роль в формировании отношения к руководителям предприятия.

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют, что формирование и последующее развитие вертикального доверия должно быть подкреплено организационными условиями, одним из которых выступает организационная справедливость. С целью повышения уровня вертикального доверия внутренняя социальная политика организации должна включать технологии как организационного анализа, так и развития справедливости внутриорганизационных отношений. В условиях современной российской действительности изменения сложившейся системы трудовых отношений на предприятиях как фактора модернизации промышленности насуточно необходимы. Особое внимание требуется уделить формированию на предприятиях эффективной системы социального партнерства, где доверие является ценностной основой социальных взаимоотношений между работниками и руководством. Решение подобных социально-ориентированных задач внесет существенный вклад в стимулирование творчества, самостоятельности, инициативности работников, позитивно скажется на развитии инноваций, тем самым способствуя повышению конкурентоспособности российских предприятий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баранская С. С. Опросник «Организационная справедливость» (русскоязычная адаптация) / С. С. Баранская // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2011. Вып. 3. С. 145-153.
2. Бессокирная Г. П. Идентификация с предприятием: индексы для типологического анализа работников / Г. П. Бессокирная, Г. Г. Татарова // Официальный сайт ИС РАН. 2014. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3125>
3. Каратаева Е. И. Факторы взаимного доверия сотрудников коммерческих организаций / Е. И. Каратаева // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6. Философия. Политология. Социология. Психология. Право. Международные отношения. 2007. № 4. С. 370-374.
4. Козырева П. М. К вопросу о доверии в трудовых коллективах / П. М. Козырева // Социологические исследования. 2008. № 11. С. 24-33.
5. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE): оф. сайты. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>; <http://www.hse.ru/rlms>
6. Тарасова А. Н. Инновационная активность и внутриорганизационное доверие: проблема взаимосвязи / А. Н. Тарасова, Е. В. Андрианова // Власть. 2016. Том 24. № 11. С. 130-137.
7. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Ф. Фукуяма; пер. с англ. М.: АСТ, 2004. 730 с.

8. Aryee S. Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model / S. Aryee, P. S. Budhwar, Z. X. Chen // *Journal of Organizational Behavior*. 2002. Vol. 23. No. 3. Pp. 267-285.
9. Blau P. Exchange and power in social life / P. Blau. New York, NY: Wiley, 1964. 352 pp.
10. Chua B. S. Trust, trustworthiness and justice perception toward the head of department / B. S. Chua, C. C. Tan // *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*. 2013. Vol. 1. No. 1. Pp. 20-29.
11. Coleman J. S. Foundations of Social Theory / J. S. Coleman. Cambridge: Harvard University Press, 1994. 993 pp.
12. Cook J. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment / J. Cook, T. Wall // *Journal of Occupational Psychology*. 1980. Vol. 53. Pp. 39-52.
13. Gambetta D. Can we trust trust? // *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations* / D. Gambetta (ed.). New York: Basil Blackwell, 1988. Pp. 213-237.
14. Hassan H. Authentic leadership, trust and work engagement / H. Hassan, F. Ahmed // *International Journal of Social, Education, Economics and Management Engineering*. 2011. Vol. 5. No. 8. Pp. 150-156.
15. Holtz B. C. When your boss says no! The effects of leadership style and trust on employee reactions to managerial explanations / B. C. Holtz, C. M. Harold // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2008. Vol. 81. Pp. 777-802.
16. Kramer R. Trust and distrust: emerging questions, enduring questions / R. Kramer // *Annual Review of Psychology*. 1999. Vol. 50. Pp. 569-598.
17. Lewicki R. J. What is the role of trust in organizational justice? / R. J. Lewicki, C. Wiethoff, E. C. Tomlinson // *Handbook of Organizational Justice* / J. Greenberg, J. A. Colquitt (eds.). Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, 2005. Pp. 247-270.
18. Lumineau F. Trust development across levels of analysis: an embedded-agency perspective / F. Lumineau, O. Schilke // *Journal of Trust Research*. 2018. Vol. 8. No. 2. Pp. 238-248. DOI: 10.1080/21515581.2018.1531766
19. Mayer R. C. An integrative model of organizational trust / R. C. Mayer, J. H. Davis, F. D. Schoorman // *Academy of Management Review*. 1995. Vol. 20. Pp. 709-734.
20. McKnight H. Initial trust formation in new organizational relationships / H. McKnight, L. Cummings, N. Chervany // *The Academy of Management Review*. 1998. Vol. 23. No. 3. Pp. 473-490.
21. Pattnaik S. The journey of justice: recounting milestones over the past six decades / S. Pattnaik // *Tripathy Management and Labour Studies*. 2019. Vol. 44. No. 1. Pp. 58-85. DOI: 10.1177/0258042X18808896
22. Rousseau D. M. What's a good reason to change? Motivated reasoning and social accounts in promoting organizational change / D. M. Rousseau, S. A. Tijoriwala // *Journal of Applied Psychology*. 1999. Vol. 84. Pp. 514-528.
23. Sztompka P. Trust: a sociological theory / P. Sztompka // Cambridge: Cambridge University Press, 1999. 214 pp.
24. Thau S. The relationship between trust, attachment and antisocial work behaviors / S. Thau, C. Crossley, R. Bennett, S. Sczesny // *Human Relations*. 2007. Vol. 60. Pp. 1155-1179.
25. Todorov A. Evaluating faces on trustworthiness after minimal time exposure / A. Todorov, M. Pakrashi, N. N. Oosterhof // *Social Cognition*. 2009. Vol. 27. Pp. 813-833.

26. Tyler T. R. The psychology of procedural justice: a test of the group-value model / T. R. Tyler // *Journal of Personality & Social Psychology*. 1989. Vol. 57. Pp. 830-838. DOI: 10.1037/0022-3514.57.5.830
27. Woolcock M. Social capital: implications for development theory, research, and policy / M. Woolcock, D. Narayan // *The World Bank Research Observer*. 2000. Vol. 15. No. 2. Pp. 225-249.
28. Yasir M. Leadership styles in relation to employees' trust and organizational change capacity: evidence from non-profit organizations / M. Yasir, R. Imran, M. K. Irshad, N. A. Mohamad, M. M. Khan // *SAGE Open*. 2016. Vol. 6. No. 4. Pp. 1-12. DOI: 10.1177/2158244016675396

Igor A. GERMANOV¹
Yulia S. MARKOVA²
Svetlana S. GORDEEVA³

UDC 316.354

**ORGANIZATIONAL JUSTICE AS A FACTOR
IN THE FORMATION OF VERTICAL TRUST
IN AN ORGANIZATION (THE CASE OF AN OIL
AND GAS COMPANY)***

¹ Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor,
Department of Sociology,
Perm State National Research University
germanov1973@yandex.ru; ORCID: 0000-0002-2338-6693

² Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor,
Department of Sociology,
Perm State National Research University
julyamarkova@gmail.com; ORCID: 0000-0002-6271-9403

³ Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor,
Department of Sociology,
Perm State National Research University
SSGordeyeva@mail.ru; ORCID: 0000-0002-5309-8318

Abstract

The phenomenon of trust is currently under focus in sociological discourse. Interest in the topic of organizational trust is due to an increasing number of studies proving its positive role in performance of organizations and employees, in increasing the economic efficiency

* The research was supported by the Russian Foundation for Basic Research (grant no. 20-011-00488).

Citation: Germanov I. A., Markova Yu. S., Gordeeva S. S. 2021. "Organizational justice as a factor in the formation of vertical trust in an organization (the case of an oil and gas company)". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 7, no. 4 (28), pp. 8-28.

DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-4-8-28

of enterprises, stimulating the processes of its technical and technological modernization. In this regard, there is a need to search for factors conducive to building trust. One area of such research is the study of interaction of trust and organizational justice. However, existing publications do not give a definite answer regarding a direction of influence of these phenomena: some authors argue that trust is formed under the influence of organizational justice, others believe that the influence is vice versa. An additional argument in favor of the relevance of this topic is that the existing studies poorly reflect the specifics of Russian enterprises, since the topic of organizational trust is still under-examined in the domestic scientific literature.

This article aims to empirically test hypotheses about the relationship between trust and organizational justice based on research materials carried out at one of the largest Russian enterprises. The objectives of the study were as followed: characterization of trust and organizational justice in various groups of personnel, assessment of impact of various types of organizational justice on vertical organizational trust.

The empirical basis of the study is the materials of structured interviews of workers of the main production unit and engineering workers, conducted at one of the largest oil and gas industrial enterprises of the Perm Krai in 2021 (n = 792 people). The authors used the method of a continuous survey of workers at their workplaces in subdivisions.

The novelty of the study lies in the fact that for the first time, based on the materials of a survey of Russian workers, the relationship between trust and organizational justice at different stages of a career in an organization was empirically analyzed. Furthermore, the contribution of various types of organizational justice to the formation of employee trust in management was illustrated.

In accordance with the results of the study, the authors found out that organizational justice affects vertical trust in an organization: the more fair the organizational conditions are perceived by employees, the higher the level of trust in management. The authors point out that interpersonal and procedural justice have the major influence on the formation of vertical trust in an organization, but their role changes depending on length of service. It is concluded that in order to increase the level of vertical trust, the internal social policy of an organization should include technologies for both organizational analysis and the development of justice of intra-organizational relations, which, in turn, will contribute to an increase of productivity and efficiency of an organization.

Keywords

Organizational trust, vertical trust, organizational justice, workers.

DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-4-8-28

REFERENCES

1. Baranskaya S. S. 2011. “‘Organisational Justice’ questionnaire (Russian language adaptation)”. *Vestnik of Saint Petersburg University*, vol. 3, pp. 145-153. [In Russian]

2. Bessokirnaya G. P., Tatarova G. G. 2014. "Identification with the enterprise: Indices for typological analysis of workers". Official website of Institute of Sociology of RAS. Accessed on 10 July 2021. <http://www.isras.ru/publ.html?id=3125> [In Russian]
3. Karataeva E. I. 2007. "Factors of mutual trust of employees of commercial organizations". Vestnik of Saint Petersburg University. Series. 6. Philosophy. Political Science. Sociology. Psychology. Law. International Relations, no. 4, pp. 370-374. [In Russian]
4. Kozyreva P. M. 2008. "On the issue of trust within a workforce". Sociological research, no. 11, pp. 24-33. [In Russian]
5. NRU HSE. Russian Monitoring of Economic Situation and Population Health (RLMS HSE): Official websites. Accessed on 2 December 2021. <http://www.cpc.unc.edu/projects/rhms>; <http://www.hse.ru/rhms> [In Russian]
6. Tarasova A. N., Andrianova E. V. 2016. "Innovation activity and intra-organizational trust: the problem of relationship". The Authority, vol. 24, no. 11, pp. 130-137. [In Russian]
7. Fukuyama F. 2004. Trust: Social virtues and the creation of prosperity. Translated from English by D. B. Pavlova, V. Kiryushchenko, M. Kolopotin. Moscow: AST. 730 pp. [In Russian]
8. Aryee S., Budhwar P. S., Chen Z. X. 2002. "Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model". Journal of Organizational Behavior, vol. 23, no. 3, pp. 267-285.
9. Blau P. 1964. Exchange and Power in Social Life. New York, NY: Wiley. 352 pp.
10. Chua B. S., Tan C. C. 2013. "Trust, trustworthiness and justice perception toward the head of department". Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences, vol. 1, no. 1, pp. 20-29.
11. Coleman J. S. 1994. Foundations of Social Theory. Cambridge: Harvard University Press. 993 pp.
12. Cook J., Wall T. 1980. "New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment". Journal of Occupational Psychology, vol. 53, pp. 39-52.
13. Gambetta D. 1988. "Can we trust trust?". In: D. Gambetta (ed.). 1988. Trust: Making and Breaking Cooperative Relations. Pp. 213-237. New York: Basil Blackwell.
14. Hassan H., Ahmed F. 2011. "Authentic leadership, trust and work engagement". International Journal of Social, Education, Economics and Management Engineering, vol. 5, no. 8, pp. 150-156.
15. Holtz B. C., Harold C. M. 2008. "When your boss says no! The effects of leadership style and trust on employee reactions to managerial explanations". Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 81, pp. 777-802.
16. Kramer R. 1999. "Trust and distrust: Emerging questions, enduring questions". Annual Review of Psychology, vol. 50, pp. 569-598.
17. Lewicki R. J., Wiethoff C., Tomlinson E. C. 2005. "What is the role of trust in organizational justice?". In: J. Greenberg, J. A. Colquitt (eds.). 2005. Handbook of Organizational Justice. Pp. 247-270. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
18. Lumineau F., Schilke O. 2018. "Trust development across levels of analysis: An embedded-agency perspective". Journal of Trust Research, vol. 8, no. 2, pp. 238-248. DOI: 10.1080/21515581.2018.1531766
19. Mayer R. C., Davis J. H., Schoorman F. D. 1995. "An integrative model of organizational trust". Academy of Management Review, vol. 20, pp. 709-734.

20. McKnight H., Cummings L., Chervany N. 1998. "Initial trust formation in new organizational relationships". *The Academy of Management Review*, vol. 23, no. 3, pp. 473-490.
21. Pattnaik S. 2019. "The journey of justice: Recounting milestones over the past six decades". *Tripathy Management and Labour Studies*, vol. 44, no. 1, pp. 58-85.
DOI: 10.1177/0258042X18808896
22. Rousseau D. M., Tijoriwala S. A. 1999. "What's a good reason to change? Motivated reasoning and social accounts in promoting organizational change". *Journal of Applied Psychology*, vol. 84, pp. 514-528.
23. Sztompka P. 1999. *Trust: A Sociological Theory*. Cambridge: Cambridge university press. 214 pp.
24. Thau S., Crossley C., Bennett R., Sczesny S. 2007. "The relationship between trust, attachment and antisocial work behaviors". *Human Relations*, no. 60, pp. 1155-1179.
25. Todorov A., Pakrashi M., Oosterhof N. N. 2009. "Evaluating faces on trustworthiness after minimal time exposure". *Social Cognition*, vol. 27, pp. 813-833.
26. Tyler T. R. 1989. "The psychology of procedural justice: A test of the group-value model". *Journal of Personality & Social Psychology*, vol. 57, pp. 830-838.
DOI: 10.1037/0022-3514.57.5.830
27. Woolcock M., Narayan D. 2000. "Social capital: Implications for development theory, research, and policy". *The World Bank Research Observer*, vol. 15, no. 2, pp. 225-249.
28. Yasir M., Imran R., Irshad M. K., Mohamad N. A., Khan M. M. 2016. "Leadership styles in relation to employees' trust and organizational change capacity: Evidence from non-profit organizations". *SAGE Open*, vol. 6, no. 4, pp. 1-12.
DOI: 10.1177/2158244016675396