

Андрей слабо учится в школе, имсет замечания по поведению. По результатам методики обнаружено, что Андрей не прилагает усилий и не уделяет должного внимания выполнению школьных заданий, не придает особой важности успешной учебе в школе (об этом свидетельствуют низкие показатели по шкале «Текущая увлеченность»). При возникновении проблем в школе Андрей склонен обвинять других людей в собственных неудачах (показатели по шкале «Реакция на проблему» находятся ниже нормы). Андрей не в полной мере понимает, за счет чего можно добиться лучших результатов в учебе, не всегда действует, реализуя свои возможности (об этом свидетельствуют сниженные показатели по шкале «Продвигает компетентность»). Он не считает интересным выполнение школьных заданий, что видно по показателю шкалы «Внутренний самоконтроль», и не стремится делать их, потому что это считается важным (показатели по шкале «Идентифицируемый самоконтроль» ниже нормы). У мальчика обнаружены нарушенные отношения с окружающими взрослыми: он не ощущает уважения и заботы со стороны учителей и родителей, не чувствует связи с ними (об этом свидетельствуют показатели по шкалам «Эмоциональная безопасность со стороны родителей», «Эмоциональная безопасность со стороны учителей»). В то же время Андрей чувствует эмоциональную безопасность со стороны одноклассников.

Таким образом, можно говорить о частичной дезадаптированности Андрея к школе. Он не увлечен учебной, не чувствует достаточной межличностной поддержки и психологической безопасности со стороны родителей и учителей. Возможно, именно налаживание отношений с педагогами и родителями, усиление чувства психологической безопасности с их стороны сможет помочь Андрею понять важность учебной деятельности и способствовать его успешности в школе.

О.А. Гулевич, В.Ф. Спиридонов, И.К. Безменова

КАК ИЗМЕРИТЬ СПРАВЕДЛИВОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ: МЕТОДИКА ДЖ. КОЛКИТТА¹

Описана адаптированная авторами методика Дж. Колкитта для оценки справедливости организационного взаимодействия. В качестве организационных процедур исследованы процедуры сдачи студентами сложного экзамена, приема сотрудников на работу в конкретные организации, прохождения аттестации учителями одной из общеобразовательных школ. Определена факторная структура опросника, приведены основные статистические параметры шкал опросника. Сделаны выводы о возможности использования разработанной версии опросника в практике организационного консультирования и о необходимости продолжения работы по уточнению психометрических показателей методики.

Ключевые слова: справедливость организационного взаимодействия, опросник Дж. Колкитта, дистрибутивный, процедурный, межличностный и информационный аспекты организационного взаимодействия.

Организация играет в жизни современного человека большую роль. Работа не только позволяет ему удовлетворить базовые потребности, но также дает возможность ощутить свою принадлежность к группе, заслужить уважение со стороны окружающих и реализовать свои способности. Именно поэтому эффективность профессиональной деятельности во многом зависит от структуры внутриорганизационного взаимодействия, правил, по которым оно происходит. В последнее время все большее значение придается такому феномену, как «справедливость организационного взаимодействия».

Интерес к данному феномену возник в 60-е гг. прошлого века. Инициаторы его изучения полагали, что оценка справедливости взаимодействия оказывает большое влияние на эмоциональное состояние и поведение людей. Это происходит постольку, поскольку справедливое обращение позволяет человеку получить личное вознаграждение (модели беспристрастности и личного интереса) и сохранить целостность своей социальной группы (модель групповых ценностей) [1, 23, 24].

¹ Исследование проведено в рамках гранта РГНФ «Справедливость организационных решений: условия и последствия» № 08-06-00149а.

Роль данного феномена хорошо заметна в формальных и дистантных, прежде всего правовых, политических и деловых отношениях. Так, высокая оценка справедливости внутриорганизационного взаимодействия вызывает целый ряд последствий, среди которых:

- рост психологического благополучия сотрудников — повышение самооценки и самоэффективности [14, 19, 32], уменьшение негативных эмоций [7, 15, 27, 38], стресса [9, 17, 36] и «эмоционального выгорания» [25, 36];

- позитивная оценка коллег по работе [5, 12, 14, 28, 31, 32, 33], содержания работы [16, 21, 26, 37] и организации в целом [4, 9, 21, 30, 33, 35];

- готовность продолжать сотрудничество [4, 36, 39];

- доброжелательность внутриорганизационного взаимодействия [6, 13, 18];

- повышение качества работы [19] за счет роста трудовой мотивации [8], кооперации [22, 28, 29] и усиления гражданственного поведения [19, 20, 26, 34, 40, 41] и т.д.

Важная роль справедливости в жизни организации ставит вопрос о способах ее измерения. Большинство существующих на данный момент методик носит экспериментальный характер и не подходит для оценки реального взаимодействия. Исключение составляет опросник Дж. Колкитта, в основе которого лежит представление об организационной справедливости, как о феномене, который затрагивает распределение вознаграждения и процесс принятия решений [10, 11].

Дж. Колкитт выделяет четыре аспекта справедливости организационного взаимодействия: *дистрибутивный, процедурный, межличностный и информационный*.

- *Дистрибутивная справедливость* касается распределения вознаграждения и воплощается в нормах беспристрастности и распределения по усилиям (вознаграждение по результату и приложенным усилиям).

- *Процедурная справедливость* затрагивает сбор и анализ информации. Она включает в себя семь основных норм, среди которых:

- 1) контроль за результатом (возможность повлиять на него);

- 2) контроль за процессом (право голоса);

- 3) возможность коррекции (апелляции);

- 4) однообразие (возможность использования процедуры в разных ситуациях);

- 5) нейтрализация предубеждений (независимость результата от предубеждений участников);

- 6) точность и полнота информации, на основе которой принималось решение;

- 7) этичность (соответствие процедуры распространенным моральным принципам).

- *Межличностная справедливость* затрагивает характер общения. В ее состав входят нормы вежливости и уважения к партнеру.

- *Информационная справедливость* определяется степенью, в которой участники проинформированы о процедуре принятия решения. В состав этой составляющей входят пять основных норм: честность, ясность, полнота и своевременность объяснений, а также их зависимость от индивидуальных особенностей сотрудника.

Методика исследования. Опросник организационной справедливости Дж. Колкитта состоит из ряда утверждений, с помощью которых респондент оценивает определенную организационную процедуру. В нашем исследовании такими процедурами были *прием на работу и оценка или аттестация*.

Прочитав каждое утверждение, участник может согласиться или не согласиться с ним, выбрав один из пяти вариантов ответа: «*полностью не согласен*», «*не согласен*», «*не уверен*», «*согласен*», «*полностью согласен*». Первый ответ оценивается одним баллом, второй — двумя и т.д. до 5 баллов, которыми оценивается ответ «*полностью согласен*». В оригинальном варианте каждое утверждение входит в состав одного из четырех описанных выше аспектов справедливости — дистрибутивного, процедурного, межличностного и информационного.

Опросник Дж. Колкитта был переведен на русский язык, спорные моменты были скорректированы с участием психологов — носителей английского языка. После этого была проведена апробация первой версии [1]. По ее результатам последовательность пунктов и формулировки некоторых утверждений были изменены. В настоящей работе окончательной доработке была подвергнута вторая версия опросника, представленная в табл. 1.

По сравнению с оригинальным вариантом мы несколько изменили компонент, связанный с дистрибутивной справедливостью, в которую вошла норма оценки по способностям и знаниям (утверждения 10 и 11). Кроме того, в информационную справедливость было добавлено суждение о том, в какой степени ведущий следовал описанной процедуре (утверждение 21). Это видоизменение опирается на результаты

факторизации ответов респондентов, проведенной в рамках апробации первой версии опросника.

Таблица 1

Текст русской версии опросника Дж. Колкитта

	Полностью не согласен	Не согласен	Не уверен	Согласен	Полностью согласен
Оцените процедуру аттестации					
1. В ходе этой процедуры Вы могли выразить свое отношение к ней	1	2	3	4	5
2. Вы могли повлиять на результат, полученный в ходе этой процедуры	1	2	3	4	5
3. Процедура для Вас и Ваших коллег была одинаковой	1	2	3	4	5
4. В ходе процедуры к Вам относились без предубеждения	1	2	3	4	5
5. Процедура позволила собрать полную и точную информацию об уровне Ваших знаний и умений	1	2	3	4	5
6. Вы могли обжаловать результат, полученный в ходе этой процедуры	1	2	3	4	5
7. Процедура соответствовала этическим и моральным нормам	1	2	3	4	5
Оцените результат, который Вы получили					
8. Ваши результаты соответствуют усилиям, которые Вы приложили в ходе аттестации	1	2	3	4	5
9. Ваши результаты соответствуют работе, которую Вы проделали в ходе аттестации	1	2	3	4	5
10. Ваши результаты соответствуют Вашим способностям	1	2	3	4	5
11. Ваши результаты соответствуют Вашим знаниям и умениям	1	2	3	4	5
Оцените действия человека, который проводил аттестацию					
12. Он/она был (была) вежлив (вежлива) с Вами	1	2	3	4	5
13. Он/она позволил (позволила) Вам сохранить чувство собственного достоинства	1	2	3	4	5

	Полностью не согласен	Не согласен	Не уверен	Согласен	Полностью согласен
14. Он/она общался (общалась) с Вами уважительно	1	2	3	4	5
15. Он/она воздержался (воздержалась) от обидных замечаний в Ваш адрес	1	2	3	4	5
16. Он/она был (была) искренен (искренна) с Вами	1	2	3	4	5
17. Он/она описал (описала) Вам процедуру тщательным образом	1	2	3	4	5
18. Его/ее объяснения по поводу процедуры были понятными	1	2	3	4	5
19. Он/она своевременно объяснил (объяснила) Вам необходимые детали	1	2	3	4	5
20. Выбирая способ объяснения, он (она) учел (учла) Ваши индивидуальные особенности	1	2	3	4	5
21. Он/она следовал (следовала) процедуре, которую Вам описали	1	2	3	4	5

Примечание. Методика Дж. Колкитта используется для оценки отдельных процедур организационного взаимодействия. Представленный выше вариант применялся при изучении аттестации. При изменении процедуры слово «аттестация» необходимо заменить на ее конкретное название.

Учитывая характер опросника, процедура проведения опросов была организована таким образом, что гарантировала респондентам полную анонимность.

Выборка. В исследовании приняли участие 287 человек (133 мужчины и 154 женщины), из них: 95 – студенты гуманитарных специальностей РГГУ, которые оценивали процедуру сложного экзамена, сданного ими в последнюю сессию; 149 – сотрудники нескольких производственно-торговых и IT-организаций г. Москвы, оценивавшие процедуру своего приема на работу в данную организацию; 43 – учителя одной из средних школ г. Москвы, оценивавшие процедуру своей последней аттестации.

Описание результатов. Для анализа структуры методики Дж. Колкитта был проведен факторный анализ с использованием варимакс-вращения. Все расчеты проводились с помощью статистического пакета SPSS 16.0.

Необходимо отметить высокое значение критерия Кайзера–Мейера–Олкина (0,896) и высокую статистическую значимость теста сферичности Бартлетта ($\alpha < 0,0001$), что свидетельствует о безусловной применимости факторного анализа к собранным нами данным.

Результаты факторного анализа представлены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты факторного анализа методики Дж. Колкитта

Утверждение	Информационная справедливость	Межличностная справедливость	Дистрибутивная справедливость	Процедурная справедливость
1. В ходе этой процедуры Вы могли выразить свое отношение к ней	0,078	0,079	0,113	0,828
2. Вы могли повлиять на результат, полученный в ходе этой процедуры	–0,129	0,128	–0,039	0,795
3. Процедура для Вас и Ваших коллег была одинаковой	0,464	0,137	0,221	–0,382
4. В ходе процедуры к Вам относились без предубеждения	0,456	0,368	0,346	–0,294
5. Процедура позволила собрать полную и точную информацию об уровне Ваших знаний и умений	0,400	0,131	0,598	–0,074
6. Вы могли обжаловать результат, полученный в ходе этой процедуры	0,291	–0,105	0,160	0,683
7. Процедура соответствовала этическим и моральным нормам	0,300	0,599	0,284	–0,161
8. Ваши результаты соответствуют усилиям, которые Вы приложили в ходе аттестации	0,112	0,238	0,814	0,146
9. Ваши результаты соответствуют работе, которую Вы проделали в ходе аттестации	0,177	0,193	0,786	0,168
10. Ваши результаты соответствуют Вашим способностям	0,128	0,099	0,847	–0,036
11. Ваши результаты соответствуют Вашим знаниям и умениям	0,168	0,166	0,833	0,013
12. Он/она был (была) вежлив (вежлива) с Вами	0,222	0,853	0,175	0,021

Утверждение	Информационная справедливость	Межличностная справедливость	Дистрибутивная справедливость	Процедурная справедливость
13. Он/она позволил (позволила) Вам сохранить чувство собственного достоинства	0,248	0,826	0,232	0,081
14. Он/она общался (общалась) с Вами уважительно	0,269	0,865	0,150	0,062
15. Он/она воздержался (воздержалась) от обидных замечаний в Ваш адрес	0,281	0,820	0,109	0,078
16. Он/она был (была) искренен (искренна) с Вами	0,578	0,321	0,091	0,252
17. Он/она описал (описала) Вам процедуру тщательным образом	0,834	0,150	0,093	0,079
18. Его/ее объяснения по поводу процедуры были понятными	0,767	0,333	0,196	0,001
19. Он/она своевременно объяснил (объяснила) Вам необходимые детали	0,814	0,232	0,142	0,110
20. Выбирая способ объяснения, он (она) учел (учла) Ваши индивидуальные особенности	0,643	0,233	0,358	0,055
21. Он/она следовал (следовала) процедуре, которую Вам описали	0,791	0,295	0,191	–0,074

Примечание. Жирным шрифтом выделены факторные нагрузки утверждений, образующих каждый из факторов.

Как видно из табл. 2, пункты опросника образуют четыре основных фактора.

Первый фактор – «Информационная справедливость» – касается того, насколько хорошо участников взаимодействия проинформировали о структуре оцениваемой процедуры, и включает в себя нормы полноты, понятности, своевременности, честности объяснений и внимания к индивидуальным потребностям (утверждения 16–21).

Второй фактор – «Межличностная справедливость» – подразумевает уважение и вежливость в отношении к участникам взаимодействия

(утверждения 7, 12–15). В русскоязычной версии в него вошла норма этичности, которая в оригинальном варианте опросника относится к процедурной справедливости.

Третий фактор – «Дистрибутивная справедливость» – связан с оценкой полученного результата и включает в себя нормы беспристрастности, распределения по усилиям и способностям (утверждения 5, 8–11). В русскоязычной версии в его состав вошла норма точности и полноты информации, которая в оригинале также относится к процедурной справедливости.

Последний – *четвертый* – фактор включает в себя три нормы «Процедурной справедливости», определяющие степень контроля сотрудника за происходящим, поэтому он был назван «Процедурная справедливость как возможность контроля» (утверждения 1, 2, 6).

Дальнейший анализ с помощью коэффициента альфа Кронбаха продемонстрировал однородность выделенных шкал методики Дж. Колкитта: «Информационная справедливость» ($\alpha=0,901$), «Межличностная справедливость» ($\alpha=0,910$), «Дистрибутивная справедливость» ($\alpha=0,878$), «Процедурная справедливость как возможность контроля» ($\alpha=0,723$). Таким образом, в соответствии с принятыми критериями оценки [2] внутренняя согласованность двух первых шкал отличная, третьей – хорошая, четвертой – приемлемая.

Основные параметры распределений, характеризующие шкалы опросника, представлены в табл. 3.

Обращает на себя внимание несколько особенностей анализируемых результатов.

Во-первых, структура полученного факторного пространства в своих общих чертах повторяет структуру, описанную в нашей статье о предыдущей версии опросника [1]. В обоих случаях четыре выявленных фактора совпадают по содержанию (соответствуя четырем видам справедливости), что свидетельствует о существенной устойчивости факторной структуры. Весьма устойчивыми остаются также и факторные нагрузки отдельных утверждений. Стабильная факторная структура опросника выступает аргументом в пользу его внутренней валидности.

Во-вторых, два утверждения (3 и 4) не вошли ни в один из факторов. При анализе предыдущей версии опросника они составили отдельный – пятый – фактор, названный «Процедурная справедливость – равенство прав». Иными словами, доработка опросника, наращивание

Таблица 3

Распределение результатов

Показатели \ Шкалы	Информационная справедливость	Межличностная справедливость	Дистрибутивная справедливость	Процедурная справедливость
Среднее	23,22	21,78	18,25	9,10
Стандартное отклонение	4,66	3,41	4,03	2,98
Минимум	6	5	5	3
Максимум	30	25	25	15
Первый квартиль	21	20	16	7
Второй квартиль	24	22	19	10
Третий квартиль	26	25	20	11

количественного состава выборки и увеличение ее профессионального разнообразия привели к исчезновению этого фактора. При этом оба утверждения остаются связанными между собой ($\alpha=0,878$)¹. На основании формальных показателей оба утверждения должны быть исключены из окончательной версии опросника. Однако, по нашему мнению, этого делать не следует, т.к. они оказываются весьма диагностичными на специальных выборках, особенно остро реагирующих на обстоятельства, связанные с равенством прав или имеющих о них особые представления: в нашей предыдущей работе таковой оказалась выборка студентов [1].

В-третьих, работа над опросником позволила выделить и учесть некоторые культурно-детерминированные аспекты понимания факторов справедливости организационного взаимодействия русскоязычной выборкой респондентов. Так, оказалось, что утверждения,

¹ У двух обсуждаемых высказываний выявилось еще одно общее свойство: в отличие от всех других шкал опросника Дж. Колкитта они не имеют значимых корреляций с общей оценкой справедливости организационной процедуры, которую давали испытуемые после заполнения опросника.

отражающие норму распределения по способностям и знаниям, вносят наибольший вклад в оценку дистрибутивной справедливости и должны использоваться в составе соответствующей шкалы. В то же время структура процедурной справедливости была существенно нарушена: норма этичности вошла в состав межличностной справедливости, а норма точности и полноты информации — в состав дистрибутивной справедливости.

В-четвертых, полученная факторная структура анализируемой версии опросника совпадает с факторной структурой оригинального опросника Дж. Колкитта. Это обстоятельство позволяет говорить о достаточной адекватности русскоязычной версии опросника оригиналу, несмотря на выявленную культурную специфику представлений о справедливости организационного взаимодействия.

В целом проведенная адаптация опросника Дж. Колкитта позволила получить вполне работоспособный измерительный инструмент, предназначенный для оценки групповых представлений о справедливости организационного взаимодействия. Он может быть рекомендован к использованию в исследованиях и практике психологического консультирования организаций различного типа.

Принимая во внимание практическую важность обсуждаемой проблематики, мы предполагаем продолжить работу по валидации и уточнению психометрических показателей данного опросника.

Литература

1. Безменова И.К., Гулевич О.А., Спиридонов В.Ф. Измерение справедливости организационного взаимодействия // Журнал психологического общества им. Л.С. Выготского. 2009. № 2. С. 81–95.
2. Наследов А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб., 2005.
3. Adams J.S., Freedman S. Equity theory revisited // *Advances in Experimental Social Psychology* / Ed. by Berkowitz L., Walster T. N. Y., 1976. Vol. 9. P. 43–56.
4. Ambrose M.L., Cropanzano R. A longitudinal analysis of organizational fairness: an examination of reactions to tenure and promotion decisions // *J. of Appl. Psychol.* 2003. Vol. 88. P. 266–275.
5. Ambrose M.X., Schminke M. Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust // *J. of Appl. Psychol.* 2003. Vol. 88. P. 295–305.

6. Aquino K., Tripp T.M., Bies R.J. Getting even or moving on? Power, procedural justice, and types of offense as predictors of revenge, forgiveness, reconciliation, and avoidance in organizations // *J. of Appl. Psychol.* 2006. Vol. 91. P. 653–668.
7. Barclay L.J., Skarlicki D.P., Pugh S.D. Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation // *J. of Appl. Psychol.* 2005. Vol. 90. P. 629–643.
8. Bell B.S., Wiechmann D., Ryan A.M. Consequences of organizational justice expectations in a selection system // *J. of Appl. Psychol.* 2006. Vol. 91. P. 455–466.
9. Ben-Ari R., Tsur Y., Haz-Even D. Procedural justice, stress appraisal, and athletes' attitudes // *International J. of Stress Management.* 2006. Vol. 13. P. 23–44.
10. Colquitt J.A. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure // *J. of Appl. Psychol.* 2001. Vol. 86. P. 386–400.
11. Colquitt J.A., Conlon D.E., Wesson M.J., Porter C.O.L.H., Ng K.Y. Justice at the Millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research // *J. of Appl. Psychol.* 2001. Vol. 86. P. 425–445.
12. De Cremer D. The influence of accuracy as a function of leader's bias: the role of trustworthiness in the psychology of procedural justice // *Personality and Soc. Psychol. Bull.* 2004. Vol. 30. P. 293–304.
13. De Cremer D. Unfair treatment and revenge taking: the roles of collective identification and feelings of disappointment // *Group Dynamics: Theory, Research and Practice.* 2006. Vol. 10. P. 220–232.
14. De Cremer D. Why inconsistent leadership is regarded as procedurally unfair: the importance of social self-esteem concerns // *European J. of Soc. Psychol.* 2003. Vol. 33. P. 535–550.
15. De Cremer D., Ruiter R.A.C. Emotional reactions toward procedural fairness as a function of negative information // *The J. of Soc. Psychol.* 2003. Vol. 143. P. 793–795.
16. Douthitt E.A., Aiello J.R. The role of participation and control in the effects of computer monitoring on fairness perceptions, task satisfaction, and performance // *J. of Appl. Psychol.* 2001. Vol. 86. P. 867–874.
17. Elovainio M., Kivimäki M., Helkama K. Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain // *J. of Appl. Psychol.* 2001. Vol. 86. P. 418–424.
18. Flynn F.J., Brockner J. It's different to give than to receive: predictors of givers' and receivers' reactions to favor exchange // *J. of Appl. Psychol.* 2003. Vol. 88. P. 1034–1045.
19. Gilliland S.W. Effects of procedural and distributive justice on reactions to a selection system // *J. of Appl. Psychol.* 1994. Vol. 79. P. 691–701.
20. Kamdar D., McAllister D.J., Turban D.B. «All in a day's work»: how follower individual differences and justice perceptions predict OCB role definitions and behavior // *J. of Appl. Psychol.* 2006. Vol. 91. P. 841–855.

21. Lambert E., The impact of organizational justice on correctional staff // J. of Criminal Justice. 2003. Vol. 31. P. 155–168.
22. Leung K., Tong K.-K., Ho S. S.-Y. Effects of interactional justice on ego-centric bias in resource allocation decisions // J. of Appl. Psychol. 2004. Vol. 89. P. 405–415.
23. Leventhal G.S. The distribution of rewards and resources in groups and organizations // Advances in Experimental Social Psychology / Ed. by Berkowitz L., Walster T. N. Y., 1976. Vol. 9. P. 43–56.
24. Lind E.A., Taylor T.R. The social psychology of procedural justice. N. Y., 1988.
25. Moliner C., Martınez-Tur V., Peiro J.M., Ramos J., Cropanzano R. Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level // International J. of Stress Management. 2005. Vol. 12. P. 99–116.
26. Moorman R.H. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? // J. of Appl. Psychol. 1991. Vol. 76. P. 845–855.
27. Murphy K., Tyler T. Procedural justice and compliance behaviour: the mediating role of emotions // European J. of Soc. Psychol. 2008. Vol. 38. P. 652–668.
28. Murphy S.M., Wayne S., Liden R.C., Erdogan B. Understanding social loafing: the role of justice perceptions and exchange relationships // Human Relations. 2003. Vol. 56. P. 61–84.
29. Naumann S.E., Bennett N. The effects of procedural justice climate on work group performance // Small Group Research. 2002. Vol. 33. P. 361–377.
30. Ohbuchi K., Suzuki M., Hayashi Y. Conflict management and organizational attitudes among Japanese: individual and group goals and justice // Asian J. of Soc. Psychol. 2001. Vol. 4. P. 93–101.
31. Peterson R.S. Can you have too much of a good thing? The limits of voice for improving satisfaction with leaders // Personality and Soc. Psychol. Bull. 1999. Vol. 25. P. 313–324.
32. Phillips J.M. Antecedents and consequences of procedural justice perceptions in hierarchical decision-making teams // Small Group Research. 2002. Vol. 33. P. 32–64.
33. Phillips J.M., Douthitt E.A., Hyland M.A.M. The role of justice in team member satisfaction with the leader and attachment to the team // J. of Appl. Psychol. 2001. Vol. 86. P. 316–325.
34. Platow M.J., Filardo F., Troselj L., Grace D.M., Ryan M.K. Non-instrumental voice and extra-role behaviour // European J. of Soc. Psychol. 2006. Vol. 36. P. 135–146.
35. Rhoades L., Eisenberger R., Armeli S. Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support // J. of Appl. Psychol. 2001. Vol. 86. P. 825–836.

36. Riolli L., Savicki V. Impact of fairness, leadership, and coping on strain, burnout, and turnover in organizational change // International J. of Stress Management. 2006. Vol. 13. P. 351–377.
37. Roberson Q.M., Moye N.A., Locke E.A. Identifying a missing link between participation and satisfaction: the mediating role of procedural justice perceptions // J. of Appl. Psychol. 1999. Vol. 84. P. 585–593.
38. Rupp D.E., Spencer S. When customers lash out: the effects of customer interactional injustice on emotional labor and the mediating role of discrete emotions // J. of Appl. Psychol. 2006. Vol. 91. P. 971–978.
39. Schaubroeck J., May D.R., Brown F.W. Procedural justice explanations and employee reactions to economic hardship: a field experiment // J. of Appl. Psychol. 1994. Vol. 79. P. 455–460.
40. Tepper B.J., Lockhart D., Hoobler J. Justice, citizenship and role definition effects // J. of Appl. Psychol. 2001. Vol. 86. P. 789–796.
41. Zellars K.L., Tepper B.J., Duffy M.K. Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior // J. of Appl. Psychol. 2002. Vol. 87. P. 1068–1076.