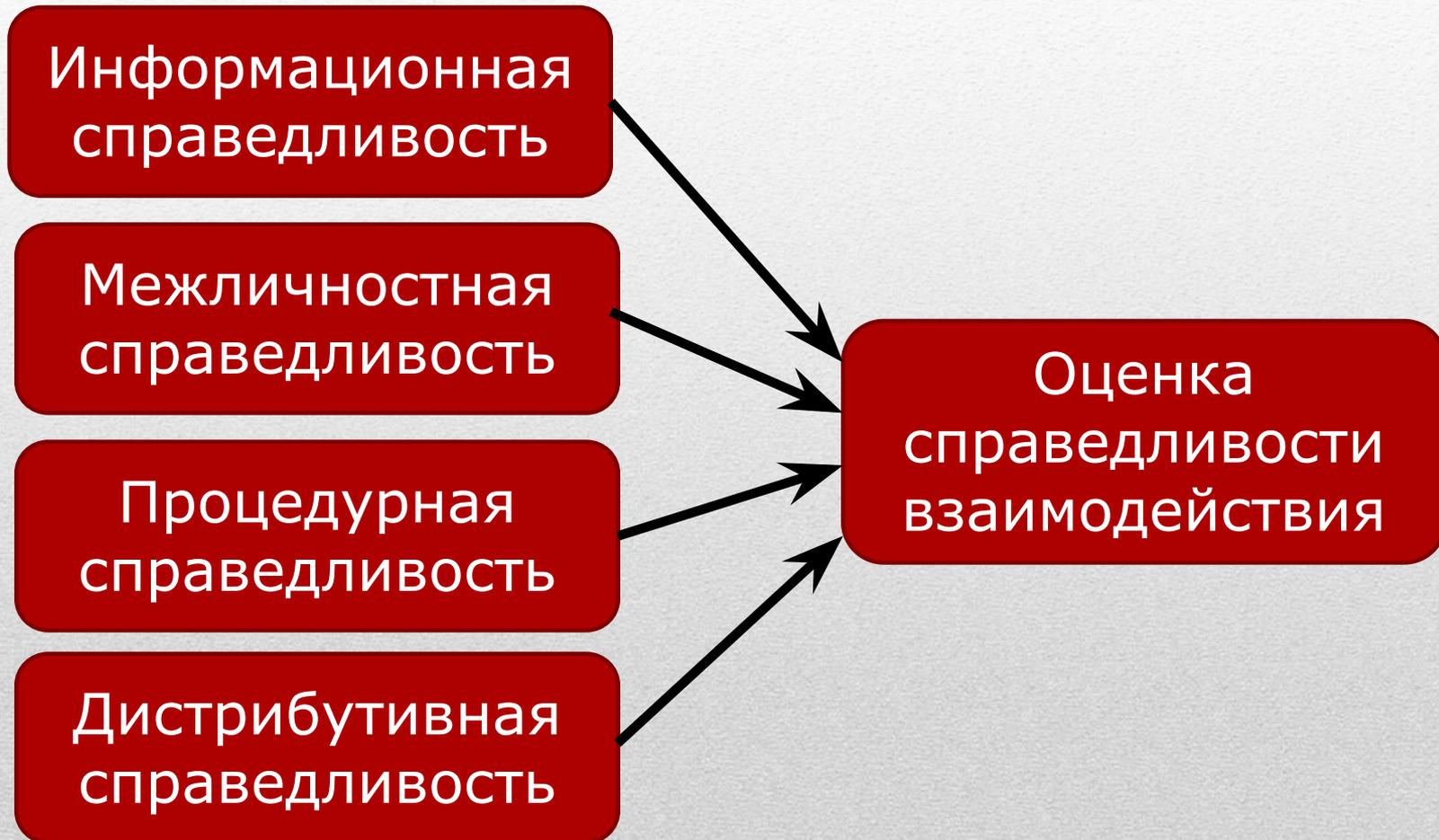


Межкультурные
различия в
понимании
справедливости

Социально-психологический подход к изучению справедливости



Цели соблюдения справедливости:

- ✓ личное вознаграждения (теории беспристрастности и личного интереса);
- ✓ членство в социальной группе (теория ценности группы);
- ✓ психологическое благополучие (теории справедливого мира, защиты ценностей, самокатегоризации);
- ✓ реализация «должного» (теории морального развития и защиты ценностей).

Одна концепция – одна цель.

Оценка справедливости
взаимодействия



Аттитюды, эмоции и
поведение

Индивидуальная
продуктивность

Отношение к
окружающим

Межличностное общение

Межкультурные различия в понимании справедливости

1. Представители разных культур уделяют разное внимание процессу и результату взаимодействия.

✓ **Россия** – дистрибутивная справедливость

✓ **США** – дистрибутивная справедливость, справедливость процесса (равенство прав)

✓ **Китай, Западная Европа** – справедливость процесса, дистрибутивная справедливость

2. Представители разных культур по-разному понимают дистрибутивную справедливость

- ✓ дистанция власти
- ✓ маскулинность – феминность
- ✓ индивидуализм – коллективизм

Молдаване-цыгане, жители США-России,
жители России–Мексики и Ямайки



Респонденты: 627 жителей России старше 18 лет

Методика: Оценка справедливости применения четырех норм при распределении между сотрудниками организации премий за выполненную работу и социальных льгот.

Результаты:

- ✓ **беспристрастность:** Мрусские = 4,36
МнародыКавказа = 4,12 **
 - ✓ **усилия:** Мрусские = 3,22
МнародыКавказа = 3,53 **
 - ✓ **потребности:** Мрусские = 1,87
МнародыКавказа = 2,33 ***
 - ✓ **равенство:** Мрусские = 2,71
МнародыКавказа = 3,43 ***
-

Респонденты: 330 сотрудников российских организаций и студентов, проживающих в пяти федеральных округах России.

Методика:

- ✓ адаптированный опросник Дж.Колкитта (20 утверждений, оценка по 5-балльной шкале от совершенно согласен до совершенно не согласен) (886 человек)
- ✓ общая оценка справедливости взаимодействия

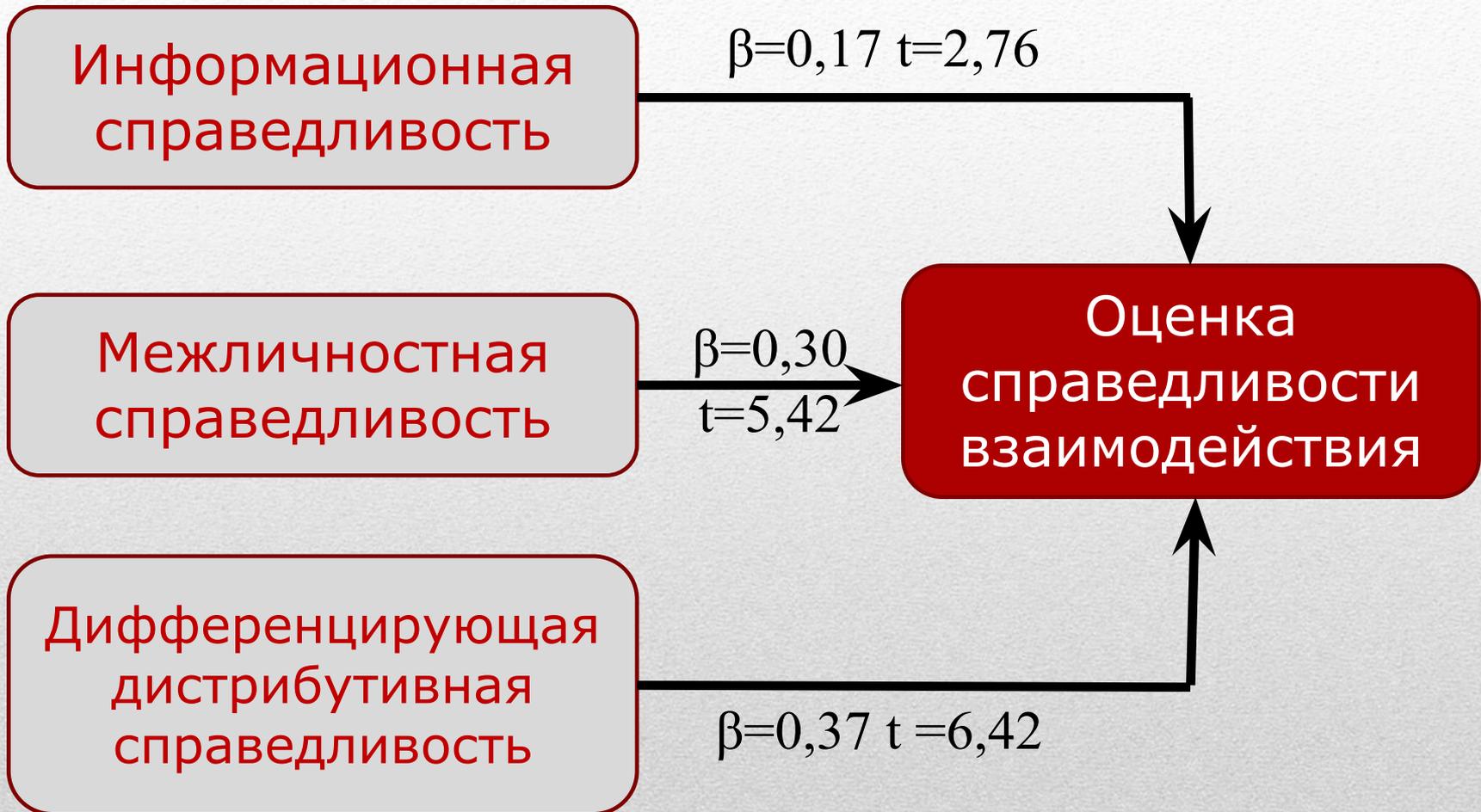
Процедуры: прием на работу, аттестация, перевод, вознаграждение, увольнение

Эксплораторный факторный анализ
(метод принципиальных компонент,
варимакс-вращение): КМО = .905,
критерий сферичности Бартлетта =
8885.31 $p \leq .001$

Конфирматорный факторный анализ
(robust-статистики): CFI=.91 RMSEA=.07

- ✓ «Межличностная справедливость» (вежливость и уважение)
 - ✓ «Информационная справедливость» (честность, ясность, полнота, своевременность, индивидуализированность объяснений)
 - ✓ «Дифференцирующая дистрибутивная справедливость» (беспристрастность, распределение по усилиям, способностям, знаниям/навыкам)
 - ✓ «Процедурная справедливость как возможность контроля» (контроль за процессом, контроль за результатом и коррекция)
 - ✓ «Процедурная справедливость как равенство прав» (однообразие и нейтрализация предубеждений)
-

Русские





Организационная культура

Респонденты: 119 сотрудников
строительных организаций

Методики:

- ✓ опросник Дж.Колкитта + общая оценка справедливости
- ✓ опросник для измерения организационной культуры Р.Хэнди

Процедура приема на работу

