

## ВЛИЯНИЕ ЦЕЛИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ВЫБОР НОРМЫ ДИСТРИБУТИВНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ

О.В. ГУЛЕВИЧ

---

### Резюме

*В данном исследовании изучалась связь между особенностями взаимодействия (контекстом и видом ресурсов), его целями (повышение продуктивности, воздаяние по заслугам, сохранение хороших отношений, восстановление справедливости) и выбором норм дистрибутивной справедливости. Результаты исследования позволили сделать несколько выводов. Во-первых, цель взаимодействия оказывает влияние на выбор нормы справедливости, используемой при распределении ресурсов между участниками. Во-вторых, на выбор цели взаимодействия, в свою очередь, оказывают влияние два фактора — контекст взаимодействия и вид распределяемых ресурсов. В-третьих, контекст взаимодействия также оказывает влияние на представление о том, что значит «восстановить справедливость».*

**Ключевые слова:** дистрибутивная справедливость, взаимодействие

---

Одним из основных в психологии является вопрос о движущих силах поведения человека. Его изучение имеет долгую историю и связано с такими понятиями, как потребность, мотив, цель. Существует достаточно много психологических описаний этих феноменов.

Одно из них было предложено Дж. Адамсом, который в 1960-е гг. заложил основы психологического изучения феномена справедливости. В основе его исследований дистрибутивной справедливости (справедливости распределения результата) лежали так называемые мотивационное

и когнитивное утверждения. Согласно мотивационному утверждению, основным мотивом людей, по крайней мере, студентов американских колледжей, при распределении вознаграждения является восстановление справедливости, которую Дж. Адамс понимал как беспристрастность (распределение вознаграждения в соответствии с вкладом каждого человека в общий результат). Согласно когнитивному утверждению, норма *беспристрастности* — это основной принцип оценки людьми справедливости результата. Эти идеи определили направление психологического изучения дистрибутивной справедливости на несколько десятилетий.

Однако уже в 1980-е гг. появились работы, в которых были описаны и другие нормы дистрибутивной справедливости:

– *равенство*: справедливо, когда вознаграждение/наказание делится поровну между всеми участниками взаимодействия;

– *распределение в соответствии со способностями*: справедливо, когда более способный человек, совершивший социально желательный поступок, получает большее вознаграждение, а совершивший социально нежелательный — большее наказание, чем менее способный;

– *распределение в соответствии с усилиями*: справедливо, когда человек, приложивший большие усилия при совершении социально желательного поступка и меньшие — при совершении социально нежелательного, получает большее вознаграждение/менее серьезное наказание, чем тот, кто сделал наоборот;

– *распределение в соответствии с потребностями*: справедливо, когда

нуждающийся человек получает большее вознаграждение/наказание, чем тот, кто не нуждается в них;

– *распределение в соответствии с позитивностью личности*: справедливо, когда человек, обладающий социально желательными особенностями, получает большее вознаграждение и меньшее наказание, чем «плохой» человек.

Интересно, что, несмотря на явные эмпирические свидетельства в пользу существования этих норм, они часто рассматриваются как своеобразное нарушение нормы беспристрастности. Однако наличие таких «нарушений» поставило под сомнение утверждения Дж. Адамса и спровоцировало поиск условий, увеличивающих вероятность использования нормы беспристрастности.

Одним из таких условий является *цель* взаимодействия. Уже в начале 1970-х гг. было показано, что мужчины чаще, чем женщины, используют норму беспристрастности, а женщины чаще, чем мужчины, — норму равенства (Leventhal, Lane, 1970). Одно из объяснений половых различий в предпочтении норм связано с целью взаимодействия. Согласно этому объяснению, поведение мужчин и женщин определяется гендерными стереотипами, в состав которых входят представления о желательных целях взаимодействия. Основная цель общения, входящая в состав женского гендерного стереотипа, — сохранение хороших отношений между участниками взаимодействия. Для ее достижения используется норма равенства. Согласно мужскому гендерному стереотипу, целью взаимодействия является вознаграждение участников за проделанную работу.

Лучшее средство ее достижения — использование нормы беспристрастности.

Это объяснение дало толчок дальнейшему изучению влияния цели взаимодействия на выбор нормы дистрибутивной справедливости. Например, зависимость выбора нормы справедливости от цели взаимодействия была продемонстрирована в эксперименте (Stake, 1983), где респондентам обоего пола говорилось, что они должны будут принять участие в деловой игре, выступить в роли менеджеров. Их просили распределить вознаграждение между сотрудниками их «фирмы», как если бы они преследовали три различные цели: воздать каждому по заслугам, увеличить продуктивность деятельности сотрудников и сделать отношения между ними максимально позитивными. Результаты исследования показали, что респонденты обоих полов при распределении вознаграждения ориентировались на вклад каждого работника, когда их целью было воздать по заслугам. Желая улучшить отношения между сотрудниками, они использовали норму равенства. А для увеличения продуктивности они распределяли вознаграждение в соответствии со способностями каждого работника.

Однако подобные исследования имеют ряд ограничений.

Во-первых, они проводятся редко.

Во-вторых, в них не учитывается контекст, в котором происходит взаимодействие. Например, в описанном выше исследовании изучалось распределение вознаграждения только в деловом контексте между сотрудниками, не связанными близкими отношениями. В то же время

контекст может оказывать значительное влияние на выбор целей взаимодействия и норм справедливости. Например, наше предыдущее исследование показало, что в межличностном контексте (при взаимодействии с друзьями, знакомыми) существенно возрастает важность норм равенства, распределения по потребностям и по позитивности деятеля. В то же время в учебном контексте особое значение приобретают нормы беспристрастности и распределения по усилиям, а в деловом — распределения по усилиям (Гулевич, Голынчик, 2004). Наши данные согласуются с результатами зарубежных исследований, которые показали, что, во-первых, при распределении вознаграждения люди обращают большее внимание на эмоциональное состояние партнера, больше стремятся помочь ему, когда он является близким для них человеком, чем в противоположном случае (Zhang, Yang, 1998). Во-вторых, людям не нравится, когда их близкие стараются детально отплатить им за то, что сделали для них. Это означает, что в близких отношениях соблюдение нормы беспристрастности не приветствуется (Clayton, Opatow, 2003). Однако эти результаты касаются влияния контекста взаимодействия на выбор нормы дистрибутивной справедливости, но ничего не говорят о его цели.

В-третьих, в подобных исследованиях игнорируется специфика распределяемых ресурсов. Вместе с тем эта специфика прослеживается на протяжении всей истории психологического изучения справедливости. Это выражается в том, что:

— отдельно изучаются виды справедливых и несправедливых событий;

– под дистрибутивной справедливостью понимается, прежде всего, справедливость распределения вознаграждения, а не наказания. Некоторые исследователи специально разделяют дистрибутивную и карательную (связанную с распределением наказания) справедливость;

– вид ресурсов (вознаграждение или наказание) оказывает влияние на предпочтение норм дистрибутивной справедливости. В частности, люди обращают особое внимание на усилия деятеля при оценке справедливости наказания или несправедливости его отсутствия по сравнению с оценкой справедливости/несправедливости вознаграждения. Таким образом, по мнению респондентов, наибольшего наказания заслуживает не тот, кто не смог сделать что-либо, а тот, кто не приложил достаточных усилий для достижения своей цели (Гулевич, Голынич, 2004).

Однако все это касается влияния вида ресурсов на выбор норм справедливости, но не учитываются цели, которые человек ставит перед собой.

Таким образом, целью данного исследования является установление связи между особенностями взаимодействия (контекстом и видом ре-

сурсов), его целями и выбором норм дистрибутивной справедливости.

В исследовании были рассмотрены следующие гипотезы (рис. 1).

1. Выбор нормы дистрибутивной справедливости при распределении ресурсов зависит от цели взаимодействия. Цель сохранения хороших отношений предполагает более частое использование нормы равенства, распределения по потребностям и позитивности личности; распределения по заслугам – беспристрастности и распределения по усилиям; повышения продуктивности – распределения по способностям.

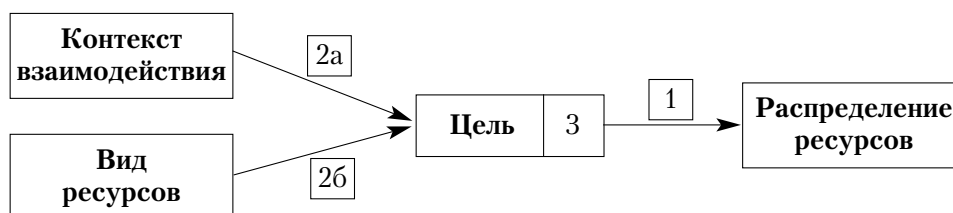
2. Важность целей зависит от особенностей взаимодействия.

2а. На важность целей оказывает влияние контекст взаимодействия. В межличностном контексте распределение ресурсов происходит в соответствии с целью сохранения отношений, а в деловом – распределения по заслугам и повышения продуктивности. Важность восстановления справедливости не зависит от контекста.

2б. На важность целей оказывает влияние вид ресурсов. Повышение продуктивности и сохранение отношений важнее при распределении

Рис. 1

## Гипотезы исследования



вознаграждения, чем наказания. Важность распределения по заслугам и восстановления справедливости не зависит от вида ресурсов.

3. Понимание того, что такое «восстановление справедливости», зависит от контекста взаимодействия. В межличностном контексте восстановление справедливости — это, прежде всего, сохранение отношений, а в деловом — распределение по заслугам и повышение продуктивности.

### Методика

Исследование было проведено в форме анкетирования. После мотивационной части респонденты читали описание взаимодействия, между участниками которого респондент должен был распределить ресурсы. Было создано четыре варианта анкеты, различающиеся характером отношений между участниками (дружеские — межличностный контекст/рабочие — деловой контекст) и распределяемыми ресурсами (вознаграждение/наказание). Соответственно было сформулировано четыре варианта описания. За описанием следовали пять закрытых вопросов, касающихся того, как бы респондент распределил вознаграждение и наказание. Как нужно было распределить их, чтобы воздать каждому по заслугам? Сохранить хорошие отношения между участниками? Повысить их продуктивность в будущем? Восстановить справедливость? За каждым из вопросов следовали шесть вариантов ответов, соответствовавших нормам беспристрастности, распределения по усилиям, потребностям, способностям, позитивности личности и равенства.

Например, ситуация и вопросы, связанные с распределением вознаграждения в межличностном контексте, выглядели следующим образом: «Молодому человеку было необходимо выполнить задание, но ему не хватало для этого знаний и навыков. Узнав об этом, несколько знакомых оказали ему посильную помощь. Когда задание было выполнено, у молодого человека появилась возможность вознаградить каждого из них.

Если бы вы были на месте этого человека, как бы *вы* *распределили вознаграждение* (выберите один вариант ответа, соответствующий вашей точке зрения):

а) выделил(а) бы наибольшее вознаграждение знакомому, который оказал наибольшую помощь;

б) выделил(а) бы наибольшее вознаграждение знакомому, который приложил наибольшие усилия;

в) выделил(а) бы наибольшее вознаграждение знакомому, который больше всего нуждался в нем;

г) выделил(а) бы наибольшее вознаграждение знакомому, обладающему лучшими способностями для выполнения подобных заданий;

д) выделил(а) бы наибольшее вознаграждение приятному и доброму знакомому;

е) распределил(а) вознаграждение поровну между всеми знакомыми.

Как нужно было бы распределить вознаграждение, чтобы *воздать каждому по заслугам?* (те же варианты ответа).

Как нужно было бы распределить вознаграждение, чтобы *сохранить хорошие отношения между знакомыми?* (те же варианты ответа).

Как нужно было бы распределить вознаграждение, чтобы *в дальнейшем*

знакомые помогли еще более активно? (те же варианты ответа).

Как нужно было бы распределить вознаграждение, чтобы оно было справедливым? (те же варианты ответа)».

Таким образом, исследование носило экспериментальный характер: независимыми переменными были контекст взаимодействия и вид вознаграждения, а зависимыми — цель распределения и выбранная норма справедливости.

### Выборка

В исследовании приняли участие 96 студентов-психологов заочного отделения РГГУ и абитуриентов, поступающих в институт психологии РГГУ (17 мужчин и 79 женщин). Возраст участников — от 16 до 39 лет, средний возраст — 23,7 лет.

### Описание результатов

Анализ полученных результатов показал, что при распределении ресурсов наиболее популярными среди респондентов нормами дистрибутивной справедливости были равенство (56.3% выборов), беспристрастность (17.7%) и распределение по усилиям (13.5%). Нормы распределения по потребностям (9.4%), позитивности личности (2.1%) и способностям (1%) использовались гораздо реже. Однако их важность зависела от цели взаимодействия.

В соответствии с гипотезой 1 предполагалось, что выбор нормы дистрибутивной справедливости при распределении ресурсов зависит от цели взаимодействия. При проверке этой гипотезы во внимание принима-

лись три цели: распределение по заслугам, сохранение отношений и повышение продуктивности. Для анализа результатов был использован критерий  $\chi^2$  Пирсона.

Результаты показали, что цель взаимодействия оказывает влияние на использование трех норм — беспристрастности ( $\chi^2 = 15.18, p < 0.01$ ), распределения по усилиям ( $\chi^2 = 14.470, p < 0.01$ ) и равенства ( $\chi^2 = 36.230, p < 0.001$ ). Беспристрастность чаще всего используется, когда целью является сохранение отношений, реже — повышение продуктивности и еще реже — распределение по заслугам. Норма распределения по усилиям наиболее часто упоминается, когда целью является сохранение отношений, и реже при цели повышения продуктивности и воздаяния по заслугам. Норма равенства, напротив, чаще выбирается при воздаянии по заслугам, реже при повышении продуктивности и еще реже при сохранении отношений. Таким образом, гипотеза 1 подтвердилась частично.

В соответствии с гипотезой 2 ожидалось, что выбор целей взаимодействия зависит от его особенностей. В анкете отсутствовали прямые вопросы, подразумевающие выбор цели взаимодействия для того, чтобы избежать социально желательных ответов. Поэтому проверка этой гипотезы проводилась с помощью критерия  $\chi^2$  Пирсона: анализировалось влияние выбора норм при достижении каждой из четырех целей взаимодействия (воздаяние по заслугам, сохранение отношений, повышение продуктивности, восстановление справедливости — вопросы 2–5) на выбор норм при окончательном

распределении ресурсов (вопрос 1). Показателем важности цели являлось ее влияние на окончательное распределение. Этот анализ проводился отдельно для межличностного и делового контекста, а также для вознаграждения и наказания.

В соответствии с *гипотезой 2а* предполагалось, что на важность целей оказывает влияние контекст взаимодействия. Результаты показали, что на распределение ресурсов в межличностном контексте оказывают влияние цели распределения по заслугам ( $\chi^2 = 56.543, p < 0.001$ ) и восстановления справедливости ( $\chi^2 = 59.460, p < 0.001$ ). Цели сохранения отношений и увеличения продуктивности не играют в этом случае важной роли. В то же время на распределение ресурсов в деловом контексте оказывают влияние все четыре цели. Наибольшее влияние оказывают цели восстановления справедливости ( $\chi^2 = 29.530, p < 0.01$ ), повышения продуктивности ( $\chi^2 = 34.216, p < 0.001$ ) и сохранения отношений ( $\chi^2 = 18.113, p < 0.01$ ). Цель воздаяния по заслугам оказывает наименьшее влияние ( $\chi^2 = 21.573, p < 0.05$ ). Таким образом, гипотеза 2а подтвердилась только в части, касающейся целей восстановления справедливости и повышения продуктивности.

В соответствии с *гипотезой 2б* предполагалось, что на важность целей оказывает влияние вид ресурсов. Результаты показали, что на распределение вознаграждения оказывают влияние цели увеличить продуктивность ( $\chi^2 = 17.744, p < 0.01$ ) и восстановить справедливость ( $\chi^2 = 18.001, p < 0.05$ ). В основе определения размера наказания также

лежат две цели: распределение по заслугам ( $\chi^2 = 72.096, p < 0.001$ ) и восстановление справедливости ( $\chi^2 = 75.009, p < 0.001$ ). Таким образом, гипотеза 2б подтвердилась в части, касающейся целей восстановления справедливости и повышения продуктивности.

В соответствии с *гипотезой 3* предполагалось, что понимание сущности «восстановления справедливости» определяется контекстом. Для проверки этой гипотезы был проведен корреляционный анализ между выбором норм при восстановлении справедливости, с одной стороны, и тремя остальными целями, с другой. При проведении анализа был использован коэффициент корреляции Спирмена.

Результаты исследования показали, что в межличностном контексте цель восстановления справедливости связана, прежде всего, с сохранением хороших отношений ( $r_s = 0.402, p < 0.01$ ) и распределением по заслугам ( $r_s = 0.440, p < 0.01$ ), а меньше — с повышением продуктивности ( $r_s = 0.311, p < 0.05$ ). Однако в деловом контексте восстановление справедливости предполагает, прежде всего, распределение по заслугам ( $r_s = 0.546, p < 0.001$ ), а в меньшей степени — повышение продуктивности ( $r_s = 0.377, p < 0.01$ ), но не сохранение отношений. Таким образом, эта гипотеза подтвердилась в части, касающейся цели сохранения отношений.

### Обсуждение результатов

Проведенное исследование позволило сделать несколько выводов.

1. Основными нормами распределения ресурсов являются равенство,

беспристрастность и распределение по усилиям. В целом эти результаты согласуются с результатами нашего предыдущего исследования (Гулевич, Голынчик, 2004), в котором равенство, беспристрастность и распределение по усилиям также занимали лидирующее положение. Однако в отличие от предыдущего в последнем исследовании норма равенства применялась чаще, чем норма беспристрастности. По-видимому, это связано с отсутствием в данном исследовании учебных и социальных ситуаций, где доминирующее положение нормы беспристрастности было особенно заметно. В этом исследовании респонденты оценивали ситуации межличностного и рабочего взаимодействия, в которых, по результатам предыдущего исследования, доминировала норма равенства.

2. Выбор нормы распределения ресурсов зависит от цели взаимодействия. Вопреки ожиданиям респонденты чаще выбирали нормы беспристрастности и распределения по усилиям для сохранения отношений, а норму равенства — для воздаяния по заслугам и повышения продуктивности.

3. На выбор цели взаимодействия, в свою очередь, оказывают влияние два фактора.

Первый из них — контекст взаимодействия. На распределение ресурсов в межличностном контексте оказывают влияние цели воздаяния по заслугам и восстановления справедливости, а в деловом — цели сохранения отношений, воздаяния по заслугам, повышения продуктивности и восстановления справедливости. Таким образом, в соответствии с точкой зрения Дж. Адамса вос-

становление справедливости является целью распределения ресурсов в разных ситуациях. Однако способом восстановления является, в первую очередь, не норма беспристрастности, а норма равенства. Важность трех других целей полностью определяется контекстом.

Важность повышения продуктивности и воздаяния по заслугам в деловом контексте связана, по-видимому, с целью работы большинства организаций — производством товаров и услуг. Однако важность цели сохранения отношений не так очевидна. По-видимому, она связана со стабильностью рабочей группы: людям трудно работать в атмосфере недоброжелательства, но сменить окружение они могут, только поменяв работу. Поэтому они стремятся не портить отношений с коллегами. Интересно, что эта цель не оказывает влияния на распределение ресурсов в дружеских отношениях. Это может происходить по двум причинам: 1) люди в любой момент могут разорвать испорченные отношения; 2) по их мнению, настоящего друга или хорошего знакомого не надо удерживать специально.

Второй фактор — вид распределяемых ресурсов. Распределение вознаграждения определяется целями повышения продуктивности и восстановления справедливости, а в основе определения размера наказания лежат цели распределения по заслугам и восстановления справедливости. Эти результаты еще раз подтверждают универсальность цели восстановления справедливости.

4. Представление о том, что значит восстановить справедливость, нестабильно, т. е. зависит от контекста.



В межличностном взаимодействии ее восстановление предполагает, прежде всего, сохранение хороших отношений и воздаяние по заслугам, а в деловом — воздаяние по заслугам

и повышение продуктивности. Это означает, что обыденные представления о справедливости достаточно пластичны и могут трансформироваться под влиянием ситуации.

### Литература

Гулевич О.А., Гольничик Е.О. Условия выбора норм дистрибутивной справедливости // Психологический журнал. 2004. № 3. С. 53–60.

Clayton S., Opatow S. Justice and identity: changing perspectives on what is fair // Personality and Social Psychology Review. 2003. 7. 298–310.

Leventhal G.S., Lane D.W. Sex, age and equity behavior // Journal of Personality

and Social Psychology. 1970. Vol. 15. P. 312–316.

Stake J.E. Factors in reward distribution allocator motive, gender and protestant ethic // Journal of Personality and Social Psychology. 1983. 44. 410–418.

Zhang Z., Yang C.-F. Beyond distributive justice: the reasonableness norm in Chinese reward allocation // Asian Journal of Social Psychology. 1998. Vol. 1. P. 253–269.

**Гулевич Ольга Александровна, Российский государственный гуманитарный университет, доцент, кандидат психологических наук**

Контакты: goulevitch@mail.ru