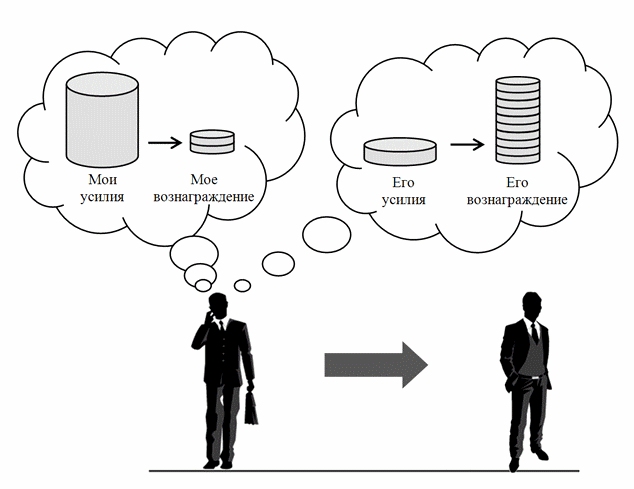
Теория справедливости С. Адамса

**Теория справедливости (равенства)**[http://free.megacampus.ru/xbookM0012/book/files/predmetnyi.gif](http://free.megacampus.ru/xbookM0012/book/index/predmetnyi.htm#i07363) (**Equity Theory**) предложена в 1963 году американским психологом **Джоном Стейси Адамсом**[http://free.megacampus.ru/xbookM0012/book/files/imennoi.gif](http://free.megacampus.ru/xbookM0012/book/index/imennoi.htm#i07366)(**John Stacey Adams**).

Она основывается на утверждении, что люди субъективно оценивают соотношение между **затраченными усилиями** и **полученным вознаграждением** и сравнивают это соотношение с показателями **других людей**, выполнявших такую же работу.



.Адамс выделил **шесть возможных реакций** человека на несправедливость.

1. Сокращение собственных затрат энергии («за такую оплату я не намерен выкладываться»).
2. Попытка увеличить вознаграждение за свой труд (требования).
3. Изменение самооценки (понижение уверенности в себе).
4. Попытка повлиять на организацию с целью изменить оплату или нагрузку других.
5. Выбор для себя другого объекта сравнения («мне с ними не равняться»).
6. Попытка перейти в другое подразделение или другую организацию.

Как возникает такого рода мотивация?

Несправедливость возникает в ситуации, когда человек чувствует, что отношение отдачи, которую он получает, к его вкладу в выполнение работы оказывается не равным соответствующему соотношению у других работников.

вклад сотрудника полученная отдача

или

Если представление о собственном отношении «вклад — отдача» не соответствует представлению о том же отношении у других, человек будет прилагать все усилия, чтобы восстановить справедливость.

Это стремление восстановить справедливость используется как объяснение трудовой мотивации. Сила такого рода мотивации находится в прямой зависимости от ощущения существующей несправедливости.

С. Адамс считал, что такая мотивация выражается в нескольких формах. Для восстановления справедливости человек может

1. изменить свой вклад или получаемую отдачу,
2. умышленно искажать их, бросить работу,
3. пытаться влиять на других людей или изменить их.

Основной вывод: опытный менеджер должен отслеживать реакции подчиненных и вовремя устранять возникающие противоречия.