

Теория справедливости Дж. Стейси Адамса

Максимова Вера, У-1222.

- Теория справедливости (равенства) (Equity Theory) предложена в 1963 году американским психологом Джоном Стейси Адамсом (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:

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

- Возраст, пол, образование, социальный статус, положение в организации, квалификация и то, насколько усердно он трудится, — вот некоторые переменные, которые человек воспринимает как вклад в выполнение работы. Полученная отдача заключается, главным образом, в различных видах поощрений, таких, как денежные выплаты, статус, повышение по службе, степень внутренней заинтересованности самой работой. В сущности, это отношение основано на восприятии работником того, что он дает (вклад) и получает (отдача), по сравнению с тем, что соответственно отдает и получает другой человек. Его умозаключение может соответствовать, а может и не соответствовать представлению других об этом отношении или тому, что имеет место в действительности.



- В некоторых организациях (коммерческих, где вознаграждение выплачивается «черным налом») пытаются решить проблему возникновения у сотрудников чувства несправедливой оценки их труда за счет сохранения сумм выплат в тайне. Однако, часто это заставляет сотрудников подозревать несправедливость и там, где ее нет на самом деле, руководствуясь какими-либо косвенными признаками улучшения благополучия своих коллег. Кроме того, если сохранять размеры зарплаток в тайне, то организация рискует потерять положительное мотивационное воздействие на своих сотрудников, связанное с ростом заработной платы при продвижении по службе, как это следует из теории ожидания.

- До тех пор, пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут стремиться уменьшать интенсивность труда. При этом, следует отметить, что восприятие и оценка справедливости работниками носит относительный, а не абсолютный характер. Люди сравнивают себя с другими сотрудниками той же организации или с сотрудниками других организаций, выполняющих аналогичную работу. Так как производительность труда у сотрудников, оценивающих свое вознаграждение, как несправедливое (из-за того, что другой человек, выполняющий аналогичную работу, получает больше), будет падать, нужно объективно объяснить им, почему существует такая разница.