Министерство здравоохранения Российской Федерации
Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Уральский государственный медицинский университет»

ТЕОРИЯ РАВЕНСТВА С. АДАМСА

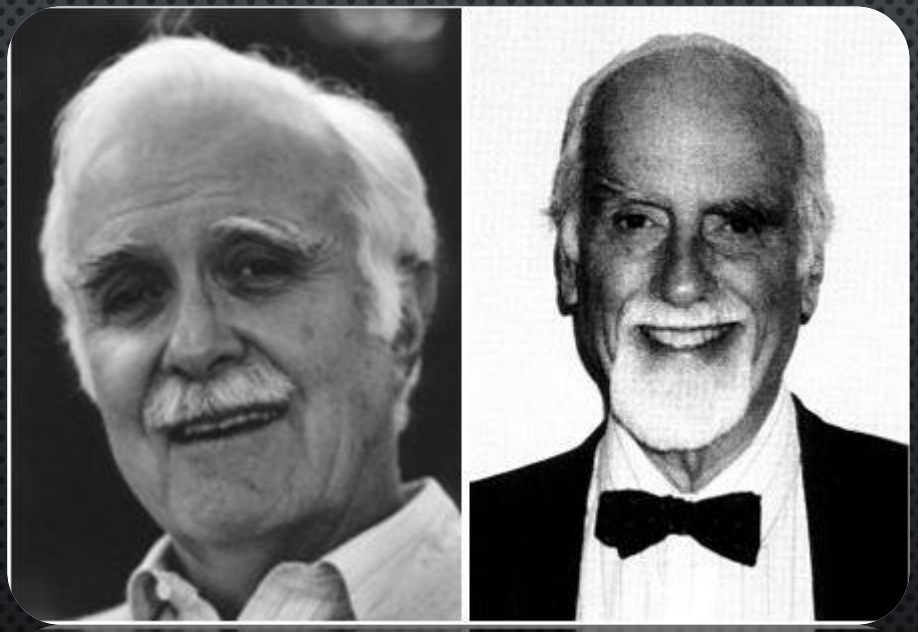
Выполнил студент:

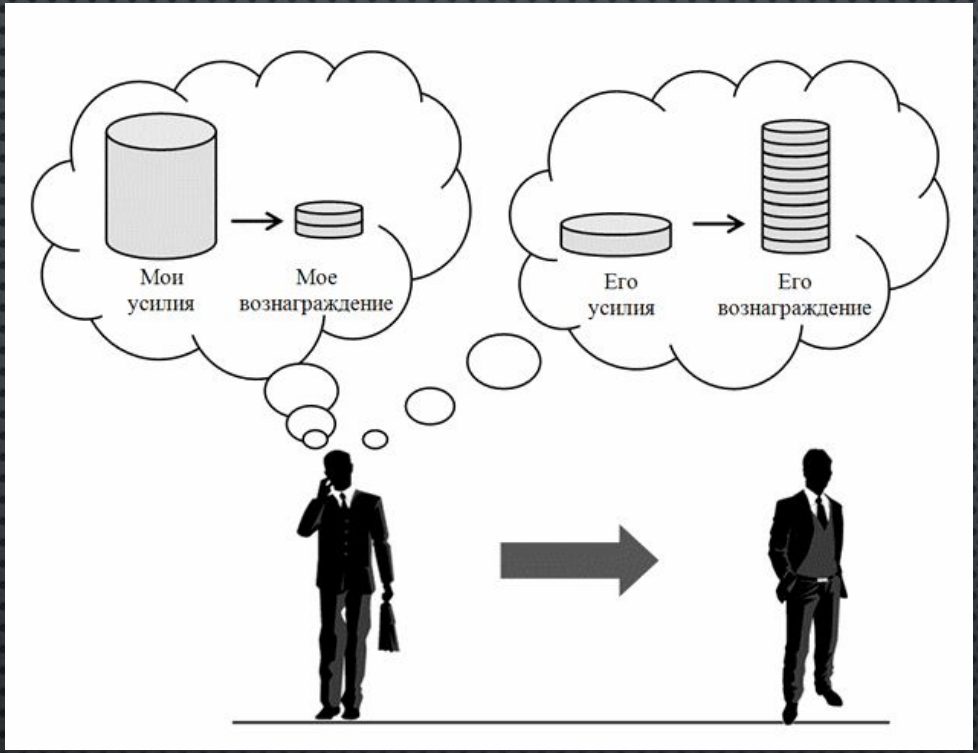
Бикмухаметов А.А.

Группа: ОСД-215

Екатеринбург 2016 г

Теория справедливости (равенства) предложена в 1963 году американским психологом Джоном Стейси Адамсом (John Stacey Adams).





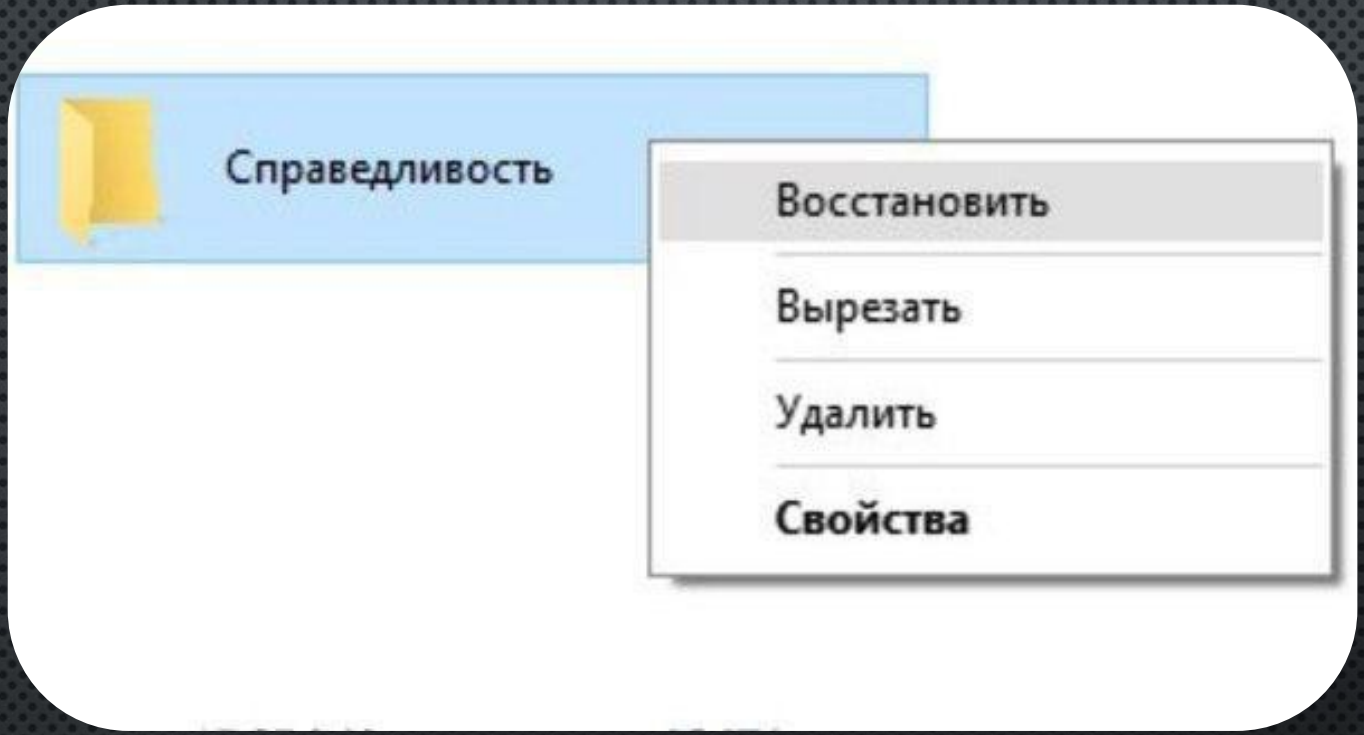
Она основывается на утверждении, что люди субъективно оценивают соотношение между затраченными усилиями и полученным вознаграждением и сравнивают это соотношение с показателями других людей, выполнявших такую же работу.

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.

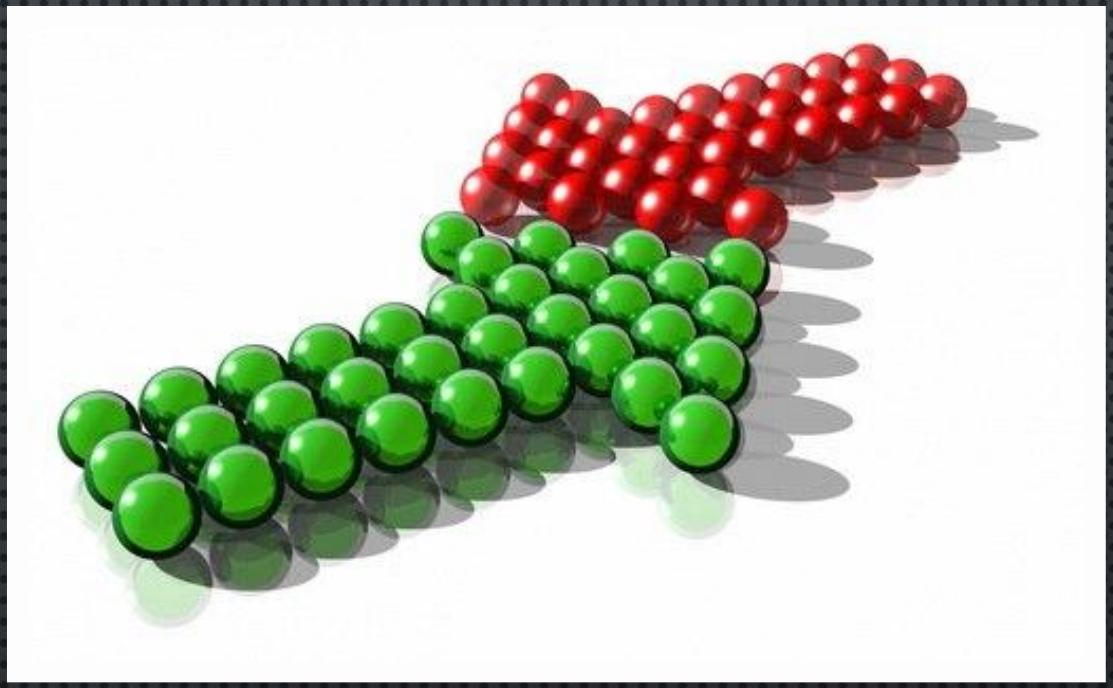
Несправедливость возникает в ситуации, когда человек чувствует, что отношение отдачи, которую он получает, к его вкладу в выполнение работы оказывается не равным соответствующему соотношению у других работников.

Весы «калиброваны» по рыночным показателям
Что я вкладываю в свою работу: время, усилия, способности, лояльность, терпимость, гибкость, порядочность, приверженность, личные жертвы, и т.п
Что вкладывают другие работники
Что я получаю от работы: зарплату, премии, льготы, привилегии, безопасность, признание, интерес, развитие, репутацию, похвалу, ответственность, удовольствие и т.п
Что получают другие работники.
вклад
отдача
Люди теряют мотивацию, снижают отдачу и/или стремятся к переменам/улучшениям, когда они считают, что их вклад не находит достойного вознаграждения. Справедливость определяется в соответствии с рыночными нормами.



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.



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

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!