

Теория справедливости



Суть теории

* Теория заключается в том, что социальное взаимодействие в организации протекает подобно экономическому обмену между работником и работодателем, но люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу.



«Вход» - Сотрудник вносит
свой трудовой вклад, а также
опыт, управление,
образование, возраст,
национальную и классовую
принадлежность

«Выход» - обеспечивает
работодатель в форме оплаты
труда, удовлетворенности
трудом, социальных услуг,
безопасности труда,
статусных символов

Каждый сравнивает свои усилия и вознаграждение с аналогичными на рынке

Что вкладываю в работу:
усилия, лояльность, толерантность,
гибкость, целеустремленность,
надежность, сердце, душу, личные
качества и т.д.

ВХОДЫ

Что я получаю от моей работы:
зарплату, бонусы, безопасность,
признание, интересы, развитие,
репутацию, ответственность,
удовлетворенность и т.д.

ВЫХОДЫ

Люди становятся демотивированными, снижают свои усилия в работе или ищут позитивных изменений, когда они чувствуют, что их вложения не вознаграждаются адекватно.

Распределительная справедливость

* Нормальные трудовые отношения работника и работодателя устанавливаются лишь при условии наличия **распределительной справедливости**, т.е. вознаграждение честно распределяется между сотрудниками по формуле:

$$\frac{\text{вознаграждение}}{\text{вклад сотрудника А}} = \frac{\text{вознаграждение}}{\text{вклад сотрудника Б}}$$

Для восстановления нарушенной справедливости, сотрудник скорее всего применит один из шести существующих вариантов восстановления:

- 1. Уменьшит или увеличит свой трудовой вклад в надежде достичь справедливости.**
- 2. Увеличит выходы, изменив доход.**
- 3. Попытается произвести переоценку соотношения своих входов и выходов;**
- 4. Повлияет на соотношение входов/выходов сотрудника, выбранного в качестве эталона сравнения**
- 5. Выберет другого человека для сравнения и успокоится, если соотношение окажется не в его пользу**
- 6. Уволится из организации.**

Заключение

* Хороший руководитель должен предотвратить возникновение реальной или мнимой несправедливости, а также, зная вышеперечисленные альтернативы поведения, попытаться устранить или хотя бы заблокировать вредные для организации формы поведения, например увольнение сотрудника или снижение его усилий.

