

# Теория справедливости Адамса

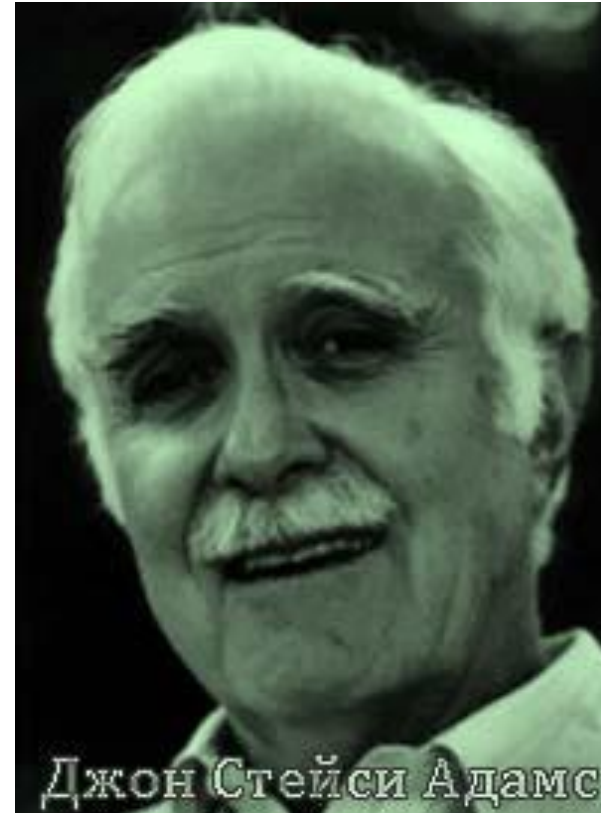
Цапович Ксения, Упб-2601-01-00

# Slide title

- 1 Джон Стейси  
Адамс
- 2 Термины  
теории
- 3 Сущность теории справедливости
- 4 Входы и выходы теории справедливости
- 5 Заключение

# Джон Стейси Адамс

Психолог, изучавший поведение и рабочую среду, выдвинул свою теорию справедливости в мотивации труда в 1963 году.



## Эта теория использует четыре важных термина

- Личность - человек, воспринимающий справедливость и несправедливость.
- Эталон для сравнения - любой человек или группа людей, используемые личностью как эталон при рассмотрении отношения вкладов и результатов.
- Вклады - характеристики личности, вложенные ею в дело. Они могут быть приобретенными (например, навыки, опыт, знания) или просто приписанными (например, возраст, пол, национальность).
- Результаты (отдача) - это то, что личность получила, выполнив работу (например, признание, доля в прибылях, зарплата).

Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость, т.е. человек считает, что его коллега получил за такую же работу большее вознаграждение, то у него возникает психологическое напряжение. В результате необходимо мотивировать этого сотрудника, снять напряжение и для восстановления справедливости исправить дисбаланс.

## Сущность теории справедливости



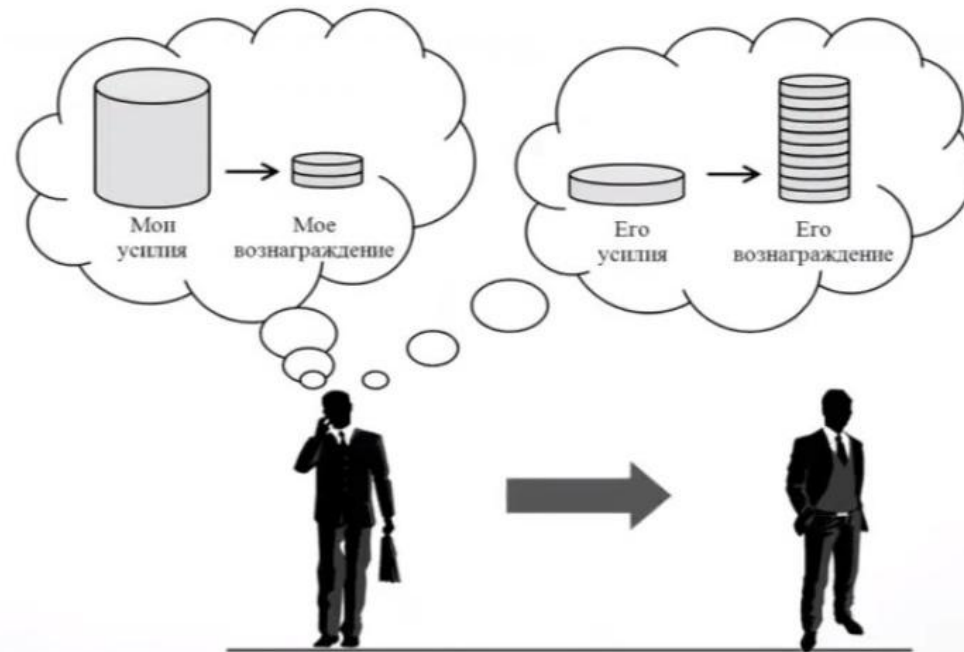
Уменьшить свой вклад в деятельность организации человек может следующим образом:

- опаздывать на работу и увеличивать обеденный перерыв;
- увеличивать количество собственных заболеваний;
- сокращать объем выполняемых работ и неаккуратно их выполнять.

Те сотрудники, которые считают, что им не доплачивают по сравнению с другими, могут либо начать работать менее интенсивно, либо стремиться повысить вознаграждение. Те же сотрудники, которые считают, что им переплачивают, будут стремиться поддерживать интенсивность труда на прежнем уровне или даже увеличивать ее.



## Сравнение отношения «усилия/вознаграждение»



- Именно доверие является основой любых отношений;
- Руководитель должен знать потребности своих подчиненных;
- Необходимо учитывать, что человек приходит на предприятие с определенными надеждами;
- Людям свойственно фиксировать в своей памяти недостатки других.

Практические способы решения проблемы возникновения у сотрудников чувства несправедливой оценки их труда:

- необходимо создать систему открытого распространения информации о всех принимаемых решениях;
- необходимо придерживаться последовательных и справедливых процедур;
- должна существовать ясная система оплаты труда, отвечающая на вопрос о том, какие факторы определяют величину оплаты;
- сохранение сумм выплат в тайне;
- необходимо регулярно проводить исследования с целью выяснения, как оценивается работниками вознаграждение, считают они его справедливым или нет.

В данной теории существует ряд неясных моментов:

- на основании чего работники определяют затраты своего труда и его результаты, а также их соотношение;
- каким образом изменяются факторы, влияющие на это соотношение.

Адамс ввел два основных понятия в своей теории: вход и выход. Входы – это наши усилия, вкладываемые в работу, а выходы – результат нашей работы и то, что мы получаем взамен.



Теория справедливости не позволяет четко оценить вкладываемые усилия и результат. Она помогает понять дополнительное условие трудовой деятельности: условие сравнения с «референтным другим».

# Типичные входы и выходы в теории справедливости

Входы	Баланс	Выходы
Усилия	Человек ощущает справедливое равновесие между своими усилиями и результатом. Важна справедливость в сравнении с затратами и результатами референтных других.	Премия
Лояльность		Заработная плата
Трудолюбие		Репутация
Целеустремленность		Признание
Гибкость		Развитие
Энтузиазм		Льготы
Личные жертвы		Обучение
Т.п.		Т.п.

Важность этой теории в управлении, определяется тем, что руководитель должен понимать: улучшая условия одного сотрудника, он может понизить уровень мотивации другого сотрудника. А значит все решения руководителя должны быть взвешены и рассмотрены с точки зрения справедливости соотношения результат/вознаграждение.



Обобщая, можно сказать, что уровень мотивации напрямую зависит от ощущаемого неравенства по сравнению с референтными другими, однако, стоит учесть, что для некоторых индивидов, даже небольшое неравенство может вызывать резкое снижение мотивации, что в свою очередь может привести к враждебности.

# ИСТОЧНИКИ:

- Дамитов С.К., Сагадиева Г.К., Дусипов Ш.Е. Международный менеджмент: Учебник. - Алматы: ТОО «EXTRAPRESS Co», 2012. - С.500.
- Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2000. -С. 662 .
- Брасс А.А. Основы менеджмента: Учебное пособие. - Минск: ИП «Экоперспектива», 1999. - С.239.
- [https://spravochnick.ru/menedzhment/motivaciya\\_deyatelnosti/teoriya\\_spravedlivosti\\_adamsa/](https://spravochnick.ru/menedzhment/motivaciya_deyatelnosti/teoriya_spravedlivosti_adamsa/)
- [https://studme.org/1273040312668/menedzhment/teoriya\\_spravedlivosti\\_adamsa](https://studme.org/1273040312668/menedzhment/teoriya_spravedlivosti_adamsa)
- <https://articlekz.com/article/28378>



**Спасибо за внимание!**