

تلعب نظرية المساواة لأدامز دوراً حاسماً في تحفيز الموظفين، حيث تُركز على أهمية العدالة والإنصاف في مكان العمل. تقترح النظرية أن الموظفين يقارنون مدخلاتهم (جهد، وقت، مهارات) ومخرجاتهم (أجر، مكافآت، تقدير) بزملائهم، سعياً لتحقيق التوازن. يُحدد آدامز ثلاث حالات: المساواة (تساوي المدخلات والمخرجات)، وعدم المساواة في الأجر الزائد (مخرجات أكبر من المدخلات مقارنة بالآخرين)، وعدم المساواة في الأجر المنخفض (العكس). يشعر الموظفون بالتحفيز عند الشعور بالعدل، بينما يؤدي عدم المساواة إلى فقدان الحافز، وانخفاض الأداء، وحتى ترك العمل. لذا، يجب على المنظمات ضمان شفافية نظام المكافآت، وعدالة توزيعها، مما يعزز رضا الموظفين، ويزيد الإنتاجية، ويقلل من دوران العمل. مثال: إذا بذل موظف جهداً أكبر من زميله ولكنهما يتلقيان نفس المكافأة، فسيشعر الأول بـ"عدم المساواة في الأجر" مما قد يؤدي إلى فقدان حماسه للعمل.