

Мотиваційний компонент соціально-психологічних очікувань.

Постановка проблеми та її зв'язок із науковими чи практичними завданнями. Дослідження мотиваційного компоненту соціально-психологічних очікувань продовжує попередні наукові пошуки автора [6], і є спробою вивчення одного із аспектів соціально-психологічних очікувань, який тісно пов'язаний із очікуванням позитивного перебігу подій, налаштуванням на бажаний результат і впливає на успішність як окремої людини, так і ефективність міжособистісної взаємодії загалом.

Проблеми мотивації особистості складають коло наукових інтересів величезної кількості науковців, як вітчизняних, так і зарубіжних. Мотивація – складне психологічне утворення, що не може існувати без діяльності людини, оскільки саме в діяльності можна збагнути глибину і сутність цього психологічного утворення. Нові напрямки діяльності, нові професії, науково-технічні досягнення – з однієї сторони, з іншої – нові наукові дослідження психіки людини актуалізують проблеми дослідження її мотивації. Здійснивши низку наукових пошуків пов'язаних із соціально-психологічними очікуваннями, як складовою самосвідомості особистості, впливу соціально-психологічних очікувань на ефективність міжособистісної взаємодії, наш науковий інтерес повернувся до мотиваційного компонента соціально-психологічних очікувань.

Наукові джерела недостатньо розкривають сутність, механізми та соціально-психологічний зміст мотивації в контексті соціально-психологічних очікувань. На наш погляд, потребують скрупульозного вивчення залежність рівня мотивації до досягнення успіху та рівня сформованості соціально-психологічних очікувань, виокремлення детермінант цієї залежності.

З огляду на висвітлені міркування, очевидною є **теоретична і практична актуальність** запропонованої теми.

Мета роботи полягає у дослідженні рівня сформованості соціально-

психологічних очікувань, рівня мотивації до досягнення успіху та визначенні взаємозв'язку рівнів мотивації і соціально-психологічних очікувань.

У дослідженні ми спираємося на **праці, які присвячені проблемі** мотиваційного компоненту соціальних очікувань. Мотиваційний компонент соціальних очікувань досліджували В.Г.Врум [13], М.Л.Гомелаурі [3], С.Ф.Роббінс [8], Дж.Б.Роттер [12] – зосереджуючи увагу на прямому зв'язку між затраченими зусиллями і досягнутим результатом. Соціально-психологічні очікування, експектації вивчали Р.Бернс [1], М.Й.Боришевський [2], Я.Л.Коломінський [4], С.П.Тищенко [9], Т.Шибутані [10].

Наукова новизна полягає у тому, що предметом нашого дослідження є взаємозв'язок між рівнем мотивації до досягнення успіху та рівнем сформованості соціально-психологічних очікувань.

Дослідження мотиваційного компоненту соціально-психологічних очікувань має вагоме **теоретичне значення**, оскільки отримані наукові результати дають можливість глибше пізнати особливості взаємозв'язку конативної складової самосвідомості особистості та її соціально-психологічних очікувань, збагнути природу взаємозалежності, виокремити її детермінанти.

Практична значущість полягає у розв'язанні нагальних завдань мотивації поведінки особистості при досягненні нею мети, що особливим чином впливає на її самооцінку, успішність діяльності, і має вагоме значення у налагодженні ефективної міжособистісної взаємодії. Отримані результати дослідження можуть бути використані психологами, педагогами для вивчення мотивації, соціально-психологічних очікувань досліджуваних як в науковому плані, так і при організації навчально-виховного чи виробничого процесу.

У теорії соціального навчіння за допомогою категорії «очікування», «локус контролю» («locus of control», J.В.Роттер) та інших, описується соціальна поведінка особистості. Очікування відносяться до суб'єктивної ймовірності того, що певне підкріплення спостерігатиметься в поведінці у подібних ситуаціях. Автор використовує категорію „цінність підкріплення” і зазначає,

що на поведінку людини впливає цінність очікуваного підкріплення, при цьому очікування не залежать від цінності підкріплення.

Передбачення ймовірності поведінки особистості в деяких ситуаціях базується на двох основних змінних – очікуванні і цінності підкріплення, про що свідчить формула теорії соціального научіння:

$$\text{поведінковий потенціал} = \text{очікування} + \text{цінність підкріплення} \quad (1.1)$$

Людина прагне до мети, досягнення якої буде підкріплено, а очікувані підкріплення матимуть високу цінність.

Слід зазначити, що базове поняття генералізованого очікування в теорії соціального научіння – інтернально-екстернальний локус контролю, що передбачає опис того, якою мірою особистість вважає себе активним суб'єктом власної діяльності і свого життя, а якою – пасивним об'єктом дій інших людей та обставин [12, с.221].

Особливу увагу привертає мотиваційний аспект соціальних очікувань у теорії очікувань Віктора Врума [13], яка належить до процесуальної теорії мотивації. Автор зазначає, що «...активні потреби – не єдина необхідна умова мотивації людини до досягнення певної мети. Людина повинна надіятися на те, що вибраний нею тип поведінки дійсно приведе до оволодіння нею бажаним об'єктом [13, с.137]». На рис.1.1 показана модель мотивації за В.Г.Врумом.

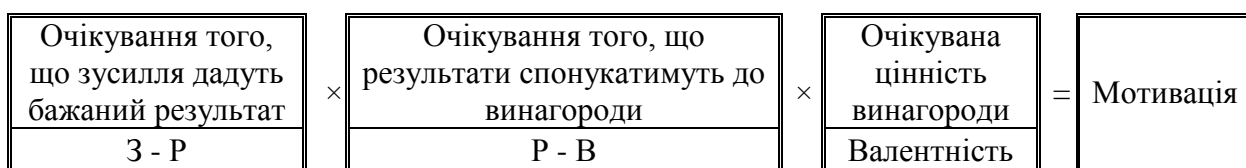


Рис.1.1. Модель мотивації за В.Г.Врумом

Очікування можна розглядати як оцінку даною особистістю ймовірності певної події. Більшість людей очікують, що закінчення інституту дозволить їм отримати кращу роботу, і якщо працювати з повною віддачею, то можна досягнути кар'єрного успіху. Аналізуючи мотивацію праці, бачимо, що в теорії очікувань підкреслюється важливість наступних чинників: затрачені зусилля – результати; результати – винагорода і валентність (задоволеність винагородою).

Очікування результатів (З–Р) – це відношення між затраченими зусиллями і отриманими результатами. Менеджер може очікувати, що він отримає високу оцінку своєї діяльності, якщо докладе додаткових зусиль і виконає план, вчасно напише квартальний звіт. Робітник може очікувати високої оцінки своєї діяльності, якщо буде виробляти продукцію високої якості з мінімальною кількістю відходів сировини, що дозволить йому підвищити свій рівень кваліфікації і тарифну ставку заробітної плати. Звісно, люди можуть і не розраховувати на те, що їх зусилля приведуть до бажаного результату. Якщо людина відчуває, що немає прямого зв'язку між затраченими зусиллями й досягнутим результатом, то, згідно з теорією очікувань, мотивація слабшає.

Очікування стосовно результату – винагороди (Р–В) – це очікування певної винагороди або заохочення у відповідь на досягнутий рівень результатів. Таким чином, продовжуючи наведені вище приклади, менеджер може очікувати, що його зусилля будуть оцінені керівництвом, і він отримає підвищення по службі, відповідні соціальні бонуси. Робітник може очікувати, що, досягнувши вищого рівня кваліфікації, він отримуватиме вищу заробітну плату або стане бригадиром.

Третій чинник, який визначає мотивацію в теорії очікувань – це валентність, або цінність винагороди. Валентність – це очікувана міра відносного задоволення або незадоволення, яка виникає внаслідок отримання певної винагороди. Можна уявити собі ситуацію, коли менеджер отримав підвищену заробітну плату, хоча очікував на підвищення по службі. Якщо валентність низька, тобто цінність винагороди для людини не надто важлива, то мотивація працівників в цьому випадку буде слабшати [13].

Таким чином, ми бачимо, що зазначені вище чинники мають визначальний вплив на рівень мотивації. Їхнє співвідношення можна показати наступною формулою:

$$\text{мотивація} = (Z - P) \times (P - V) \times \text{валентність} \quad (1.2)$$

Інший науковець, С.Ф.Роббінс [8], поділяє думку В.Г.Врума [13] і зазначає, що у багатьох співробітників відсутній стимул працювати краще,

оскільки вони не спостерігають належного взаємозв'язку між такими компонентами:

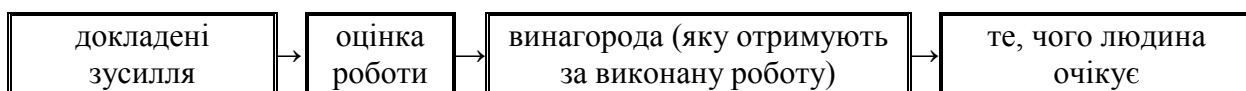


Рис.1.2. Мотиваційні компоненти очікуваного результату за С.Ф.Роббінсом

Отже, щоб у співробітників був стимул краще працювати, треба скріпити зв'язок між цими чинниками. «Винагорода співробітників, – якщо вони цього заслуговують, – має відповідати їхнім очікуванням [8, с.66]».

М.Л.Гомелаурі розглядає прогнозоване настановлення як примітивну форму очікувань, що є одним із проявів ставлень індивіда до дійсності. Тому автор їх кваліфікує як настановлення. «Настановлювані і свідомі очікування можуть збігатися або суперечити одне одному, що може спонукати до сумачії або інтерференції ефектів, які вони викликають [4, с.23]».

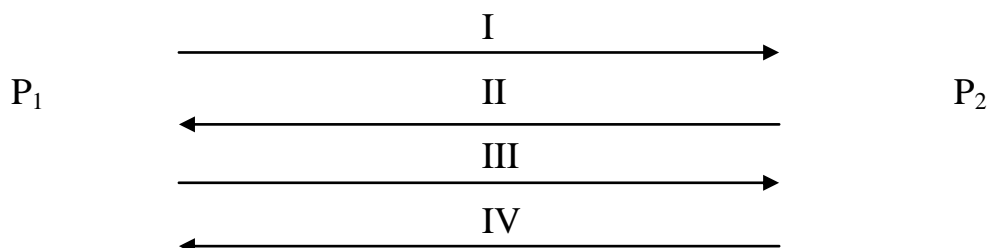


Рис.1.3. Система міжособистісних очікувань

Представлені на рис.1.3 вектори відображають наступні очікування: I) очікування P_1 стосовно P_2 ; II) очікування P_2 стосовно P_1 ; III) очікування P_1 стосовно очікування P_2 ; IV) очікування P_2 стосовно очікування P_1 .

М.Л.Гомелаурі зазначає, що «...односторонні очікування індивіда стосовно об'єкта можуть формуватися і впливати на його поведінку несвідомо, на рівні прогнозованої роботи мозку, в той час як соціальні очікування не можуть створюватися без участі свідомості [4, с.128]».

Ми провели дослідження в два етапи. Перший етап на базі Херсонського державного університету та другий етап на базі маркетингово-аналітичної компанії ТОВ «Монополія». Пілотне дослідження проведено з менеджерами відділу персоналу ТОВ «Монополія». Досліджувану вибірку склали 4 студентські групи факультету української філології та журналістики, загальною

кількістю 105 студентів та 9 комерційних відділів, загальною кількістю 74 менеджери. Це дало змогу порівняти результати дослідження груп людей із навчально-професійною діяльністю та професійною діяльністю, орієнтованою виключно на отримання результату, виконання плану.

Методи дослідження можна умовно поділити на дві групи. До першої увійшли методи, за допомогою яких вивчалися соціально-психологічні очікування як складова самосвідомості особистості, зокрема: теоретичний аналіз, цілеспрямоване спостереження, бесіда (із студентами, кураторами студентських груп, менеджерами, начальниками комерційних відділів). Дослідження самооцінки, рівня домагань як критеріїв соціально-психологічних очікувань, здійснювалося за допомогою опитувальників (методика «Дослідження самооцінки особистості» в інтерпретації Т.І.Пашукової [7] та методика «Дослідження рівня домагань» з використанням моторної проби Шварцландера [7]). До другої групи увійшли методи дослідження соціально-психологічних очікувань як феномена міжособистісної взаємодії, а саме: соціометрія, шкала прийняття як метод вивчення взаємовідносин, метод організації експериментальних ситуацій. Дослідження коефіцієнта очікувань, рівня адекватності самоочікувань, як критеріїв соціально-психологічних очікувань, здійснювалося за допомогою авторської розробки «Експектометрії» [6]. Для дослідження мотивації до досягнення мети ми застосували тестову методику «Опитувальник для оцінки мотивації до досягнення мети – до успіху» Т.Елерса [11]. Такий підхід до дослідження забезпечив логічну послідовність та систематичність проведення і, що не менш важливо, достатню кількість та інформативність отриманих експериментальних результатів.

«Опитувальник для оцінки мотивації до досягнення мети – до успіху» Т.Елерса містить 41 запитання закритого типу, що передбачає відповідь «так» або «ні». Для інтерпретації результатів ми орієнтувалися на наступну шкалу. Якщо респондент набрав до 10 балів, то його мотивація до досягнення мети низька. Якщо сума балів знаходиться в інтервалі від 11 до 21, то можна вести

мову про середній рівень мотивації до досягнення мети. Сума балів 22 і більше свідчить про високий рівень мотивації до досягнення мети.

Порівняємо показники рівнів мотивації до досягнення мети та сформованості соціально-психологічних очікувань у студентів та менеджерів експериментальних груп (табл.1 і табл.2).

Таблиця 1

Показники рівнів мотивації до досягнення мети та соціально-психологічних очікувань (СПО) експериментальних груп студентів

Рівень мотивації до досягнення мети	Експериментальна група (105 студентів)		Рівень СПО	Експериментальна група (105 студентів)	
	к-сть дослідж.	%		к-сть дослідж.	%
високий	25	23,8	високий	33	31,4
середній	49	46,7	середній	57	54,3
низький	31	29,5	низький	15	14,3

Таблиця 2

Показники рівнів мотивації до досягнення мети та СПО експериментальних груп менеджерів

Рівень мотивації до досягнення мети	Експериментальна група (74 менеджери)		Рівень СПО	Експериментальна група (74 менеджери)	
	к-сть дослідж.	%		к-сть дослідж.	%
високий	35	47,3	високий	28	37,8
середній	30	40,5	середній	43	58,1
низький	9	12,2	низький	3	4,1

При статистичній обробці отриманих даних ми застосовували комп'ютерну програму SPSS v.11.5 [5]. З допомогою λ -критерію Колмогорова-Смірнова ми визначили, що розподіл значень рівня сформованості соціально-психологічних очікувань статистично відрізняється від нормального ($p=0,046$, отже $p \leq 0,05$) при об'ємі вибірки $N_1=105$, і ($p=0,042$, отже $p \leq 0,05$) при об'ємі вибірки $N_2=74$ досліджуваних. Отримані статистичні дані, за U-критерієм Манна-Уїтні, свідчать про те, що відмінності показників рівня сформованості соціально-психологічних очікувань та рівня мотивації до досягнення мети достатньо суттєві. Зокрема, статистична достовірність відмінностей між середнім та високим рівнями, показники яких межують в найменших діапазонах, становить $p \leq 0,01$. Статистична обробка підтверджує правомірність

здійсненого розподілу показників сформованості соціально-психологічних очікувань та рівня мотивації на три рівні: низький, середній та високий.

Якісний аналіз даних представлених у табл.1 і табл.2 показує, що має місце зв'язок рівня мотивації до досягнення мети та рівня сформованості соціально-психологічних очікувань як у студентів так і у менеджерів. З допомогою коефіцієнта рангової кореляції r_s Ч.Спірмена визначено, що зв'язок в експериментальній групі менеджерів є позитивним і значущим ($p \leq 0,01$, $p \leq 0,05$), а в експериментальній групі студентів має місце також позитивний зв'язок, але він не є значущим ($p \geq 0,05$). Значущий зв'язок в експериментальній групі менеджерів пояснюється тим, що менеджери комерційних відділів мотивовані кінцевою винагородою результатів своєї діяльності, зосереджені на виконанні планів, оскільки саме від виконання плану залежить розмір їхньої заробітної плати. Таким чином, професійна діяльність зумовлює активізацію мотиваційних процесів особистості менеджера. В експериментальній групі студентів позитивний незначущий зв'язок можна пояснити тим, що навчально-виховний процес студентів носить процесуальний характер. Студенти менше орієнтовані на кінцевий результат, оскільки має місце значна кількість недиференційованих заліків, де достатньо отримати відмітку «зараховано», немає жорсткої конкуренції за кожен бал знань. Вагомими кількісними показниками, що вимірюють результати їхньої праці є коефіцієнт якості знань і середній бал, але вони носять, на наш погляд, статистичний характер. Зазначимо, що студенти, порівняно із менеджерами, менше часу знаходяться в міжособистісній взаємодії. В попередніх наукових пошуках нами зазначалося, що зміст, тривалість та інтенсивність міжособистісної взаємодії впливають на рівні сформованості соціально-психологічних очікувань [6]. Високий рівень сформованості соціально-психологічних очікувань, у поєднанні з високими показниками мотивації до досягнення мети, є необхідною умовою успішної діяльності. Зрозуміло, що впродовж розв'язання завдань, здійснюється апробація соціально-психологічних очікувань людини. Високий рівень мотивації у поєднанні з низькими або навіть і середніми показниками

соціально-психологічних очікувань може спонукати до невдач, розчарувань, низьких результатів діяльності або взагалі їх відсутності.

Аналіз результатів дослідження дає підстави зробити такі **висновки**.

Рівень мотивації до досягнення мети та рівень сформованості соціально-психологічних очікувань як у студентів, так і у менеджерів знаходиться в позитивному зв'язку. З допомогою коефіцієнта рангової кореляції r_s Ч.Спірмена визначено, що зв'язок в експериментальній групі менеджерів є позитивним і значущим ($p \leq 0,01$, $p \leq 0,05$), а в експериментальній групі студентів зв'язок позитивний, але незначущий ($p \geq 0,05$).

Професійна діяльність зумовлює активізацію мотиваційних процесів людини. Навчально-виховний процес студентів носить процесуальний характер, що зумовлює меншу орієнтацію на кінцевий результат і, відповідно, має місце незначущий зв'язок мотивації до досягнення мети та рівня сформованості соціально-психологічних очікувань студента. Діяльність менеджерів є яскравим прикладом орієнтованості на кінцевий результат, на винагороду, що зумовлює позитивний значущий зв'язок досліджуваних складових.

Мотиваційний компонент — необхідна динамічна складова становлення і розвитку соціально-психологічних очікувань.

Література

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Пер. с англ. М.Б.Гнедовский, М.А.Ковальчук. — М.: Прогресс, 1986. — 422с.
2. Боришевский М.И. Развитие саморегуляции поведения школьников: Дис. ... в форме науч. докл. д-ра психол. наук: / НИИ психол УССР. — М., 1990. — 77с.
3. Гомелаури М.Л. Вопросы мотивационного значения социальных ожиданий. — Тбилиси, 1968. — 172с.: ил., табл.. — Библиогр.: с.158–171.
4. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Общие и возрастные особенности: Учеб. пособ. — 2-е изд., доп. — Мн.: Тетра Системс, 2000. — 432с.: табл. — Библиогр. с.: 393–428.

5. Наследов А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. – СПб.: Питер, 2005. – 416с.: ил.
6. Попович І.С. Соціально-психологічні очікування в людських взаєминах. – Херсон: ВАТ «ХМД», 2009. – 240с.: іл., табл.. – Бібліогр.: с.216–228.
7. Практикум із загальної психології / За ред. Т.І. Пашукової. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 204с.
8. Роббинс С.П. Правда об управлении персоналом.: Пер. с англ. О.А.Полищук. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – 304с.
9. Тищенко С.П. Особистісні сподівання як форма прояву самосвідомості // Психологія: Респ. наук.-метод. зб. – К.: Рад. школа, 1976. – В.15. – С108–115.
10. Шибутани Т. Социальная психология. Пер. с англ. В.Б.Ольшанского. – Ростов н/Д: «Феникс», 2002. – 544с.
11. Щокін Г.В. Практична психологія менеджменту. – К.: Україна, 1994. – 399с.
12. Rotter J.B. Social leaning and clinical psychology. – Engl. C/. (NJ): Prentice-Hall, 1954. – 242р.
13. Vroom V.H. Work and Motivation.– N.Y.: Wiley, 1964. – 216р.

Резюме

У статті висвітлено результати дослідження мотиваційного компоненту соціально-психологічних очікувань. Показано, що мотивація до досягнення мети та соціально-психологічні очікування людини знаходяться в позитивному зв'язку.

Ключові слова: мотивація, соціально-психологічні очікування, самосвідомість, міжособистісна взаємодія.

Summary

The results of the research of motivational component of social and psychological expectation are reflected in the article. It is shown that motivation to purpose achievement and social and psychological expectation of a person are in positive connection.

Key words: motivation, social and psychological expectation, consciousness, personality interaction.