

СОЦИАЛЬНЫЕ ОЖИДАНИЯ В ТЕОРИЯХ МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТИ

ВСТУПЛЕНИЕ

Трансформационные процессы, которые имеют место в нашем обществе, сопровождаются как позитивными, так и негативными явлениями. Позитивное явление – это взгляд на человека, который перестает быть отдельным «винтиком» – элементом социального механизма, а все чаще воспринимается как наивысшая социальная ценность, уникальная и самодостаточная личность, субъект самоактивности. К негативным явлениям относим: углубление духовного кризиса, нивелирование общечеловеческих ценностей, отход от обычаев, традиций, обрядов.

В начале XXI века особую актуальность приобретает развитие социально-психологических теорий исследования субъективной реальности человека, его уникальности и неповторимости. Динамические изменения в обществе, с одной стороны, сопровождаются возрождением национального самосознания и национальной идентификации, формированием гражданского общества, а с другой – все большим стремлением к унификации и глобализации не только экономики, но и культурного пространства, типа государственного строя, даже психологического состава самых разнообразных наций, этносов, народов. Происходит переход от «старого к новому», постоянный поиск путей, средств и приемов эффективного внедрения прогрессивных технологий, инноваций. Это сопровождается перманентными реформами, которые охватывают все сферы человеческого бытия. Наступает «быстротекущее время» – мгновенный обмен информацией, бурные изменения, нововведения. Социально-экономические изменения, которые происходят в обществе, определяют выдвижение новых требований к личности специалиста. Любому государству нужны не просто дипломированные специалисты, оно нуждается в психологически компетентных профессионалах, способных совместно с группой решать задачи, прогнозировать ход событий, уметь мгновенно реагировать на изменения, оперативно действовать в экстремальных ситуациях, внедрять инновационные, прогрессивные технологии.

Закономерным является усиление внимания современного образования к изучению социально-психологической теории, исследованию субъективной реальности человека, человека – как творца самого себя. Особое место в этих исследованиях занимают социальные ожидания.

Осуществив ряд научных поисков, связанных с социальными ожиданиями как базовым компонентом системы регуляции социального поведения личности, с влиянием социальных ожиданий на эффективность межличностного взаимодействия, феноменологическим и типологическим аспектами социальных ожиданий, наш научный интерес привлекла мотивационная составляющая социальных ожиданий [4; 5]. Возникла острая необходимость на начальном этапе нашего исследования осуществить ретроспективный анализ социальных ожиданий в теориях мотивации личности.

ОБЗОР ИНОСТРАННОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Научные источники содержат богатый теоретико-методологический и эмпирический материал об исследуемом явлении. Поражает научное наследие теорий, концептуальных положений, экспериментов, связанных с потребностно-мотивационной сферой личности. К таким относим: теория иерархии потребностей (А.Маслоу); комплексная процессуальная теория мотивации (Л.Портер, Е.Лоулер); теория «математического» ожидания (Д.Аткинсон, Н.Физер); теория атрибуций (Ф.Хайдер); теория контроля (У.Глассер); теория мотивации (В.Арнольд); теория ожиданий (В.Врум); теория мотивации (С.Роббинс); теория мотивации (Э.Деци); теория справедливости (С.Адамс); теория мотивации (Е.Ильин); информационная теория эмоций (П.Симонов); психологические механизмы мотивации (В.Вилюнас); мотивационная теория социальных ожиданий (М.Гомелаури); теория передчувствия успеха (Р.Аткинсон); классическая теория научного менеджмента (Ф.Тейлор, Ф.Гилбрет, Г.Грант); теории X и Y (Д.МакГрегор); теория Z (У.Оучи); теория человеческих отношений (Ф.Ретлисбергер, Э.Мэйо, Р.Лайкерте); двухфакторная теория мотивации (Ф.Герцберг); теория заученных потребностей (Д.МакЛелланд); теория ERG (К.Альдерфер); теория 12 факторов (Ш.Риччи, П.Мартин); теория мотивации (Х.Хекхаузен); теория установки целей (Э.Локе); теория изменения поведения, теория подкрепления (Б.Скиннер); теория трехчленной структуры мотивации достижения цели (С.Эпстайна); теория мотивации (Э.Стотланда);

теория представительства (М.Дженсен, У.Мексинг); теория редизайна труда (Дж.Хакман, Г.Олдхэм); теория комплексных мотивационных программ (Т.Стюарт) и много других.

Теоретико-методологические основы мотивации личности находят свое отображение в трудах: А.Бодалева, М.Боришевского, В.Вилюнаса, Г.Костюка, А.Леонтьева, К.Платонова, С.Рубинштейна, Х.Хекхаузена и других известных ученых.

На наш взгляд, социальные ожидания требуют детального исследования в теориях мотивации личности. Именно здесь мы хотим найти те «научные нити», которые помогут лучше понять сущность этого социально-психологического феномена. Анализ научной литературы даст возможность глубже понять исследуемое нами явление и построить перспективы дальнейших поисков.

Исходя из освещенных рассуждений, теоретическая и практическая актуальность предложенной темы исследования очевидна.

НАУЧНО-КАТЕГОРИАЛЬНЫЙ АППАРАТ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель работы состоит в теоретико-методологическом исследовании социальных ожиданий в теориях мотивации личности. Подведение итога о достигнутых научных результатах исследуемого явления в потребностно-мотивационной сфере личности.

Научная новизна состоит в том, что предметом нашего исследования является психологическое содержание социальных ожиданий в процессуальных теориях мотивации личности.

Исследование социальных ожиданий в теориях мотивации личности имеет огромное **теоретическое значение**, поскольку полученные научные результаты дают возможность определить роль социальных ожиданий, глубже изучить условия и механизмы их реализации в потребностно-мотивационной сфере личности; понять мотивацию поведения человека в контексте ожидаемого поведения окружающих и их неожиданных действий. Безусловно, исследование масштабное, наличие теорий мотивации огромное, что требует времени и определённых усилий. Наша научная статья – это только попытка подчеркнуть значение предложенной проблематики, определить ориентиры будущих научных поисков.

Практическое значение заключается в решении неотложных задач психологии социального поведения, мотивации, межличностного взаимодействия, что позволит эффективней налаживать сотрудничество, будет способствовать достижению высоких показателей в любой деятельности. Полученные результаты могут взять на вооружение психологи, педагоги, службы по работе с персоналом на предприятиях, социальные работники. Результаты исследования могут быть использованы как в научном плане, так и во время организации учебно-воспитательного и производственного процессов. Они будут интересны всем тем, кто изучает человека как феномен мира, процесс становления его как уникальной, самодостаточной личности, как субъекта самоактивности.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ

Все теории мотивации личности можно условно разделить на две группы: содержательные и процессуальные. Целью содержательных теорий мотивации является определение содержательных компонентов мотивации, структуры потребностей человека. Они помогают определить приоритетные потребности сотрудника, доминирующие мотивы. Процессуальные теории мотивации – более современные, базируются на поведении человека, учитывают его восприятие и приобретённый опыт. Следует отметить, что сама мотивация в процессуальных теориях рассматривается с точки зрения того, что заставляет человека направлять свои усилия на достижение желаемых результатов. Содержательные концепции мотивации обладают большей статичностью, в сравнении с процессуальными. В то же время процессуальные теории – более динамичны, обладают высоким уровнем практичности и удобны в применении. Мы обратим внимание на процессуальные теории – те, которые представляют наибольший интерес в рамках нашего исследования.

Особое внимание привлекает мотивационный аспект социальных ожиданий в теории ожиданий В.Врума [17], которая принадлежит к процессуальным теориям мотивации. Автор отмечает, что «активные потребности не единственное необходимое условие мотивации человека к достижению определенной цели. Человек должен надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к овладению желаемым объектом [17, с.137]». На рис.1 показана модель мотивации по В.Вруму.

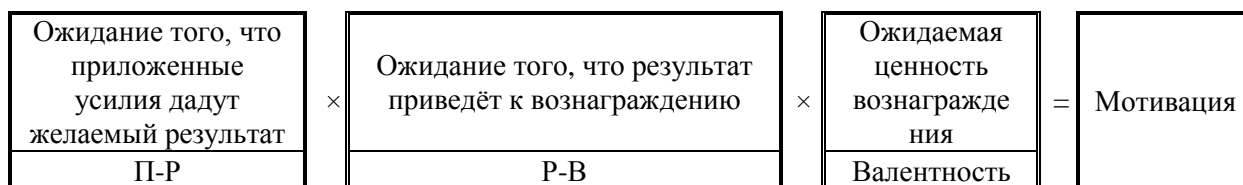


Рис.1. Модель мотивации по В.Вруму

Ожидание можно рассматривать как оценку личностью данной вероятности определенного события. Большинство людей ожидают, например, что окончание института позволит им получить лучшую работу, и если работать с полной отдачей, то можно добиться карьерного успеха. Анализируя мотивацию труда, видим, что в теории ожиданий подчеркивается важность следующих факторов: приложенные усилия – результаты, результаты – вознаграждение и валентность, то есть удовлетворенность вознаграждением.

Ожидание результатов (П–Р) – это соотношение между приложенными усилиями и полученными результатами. Так, например, менеджер может ожидать, что он получит высокую оценку своей деятельности, если приложит дополнительные усилия и вовремя сдаст квартальный отчет. Рабочий на заводе может ожидать высокой оценки своей деятельности, если будет изготавливать продукцию высокого качества с минимальным количеством отходов сырья, что позволит ему повысить свой уровень квалификации и тарифную ставку заработной платы. Конечно, люди могут и не рассчитывать на то, что их усилия приведут к желаемому результату. Если человек чувствует, что нет прямой связи между приложенными усилиями и достигнутым результатом, то, согласно теории ожиданий, мотивация ослабевает.

Ожидание относительно результата – вознаграждения (Р–В) – это ожидание определенного вознаграждения или поощрения в ответ на достигнутый уровень результатов. Таким образом, менеджер может ожидать, что его усилия будут оценены руководством, и он получит повышение по службе, соответствующие льготы, социальные бонусы.

Третий фактор, который определяет мотивацию в теории ожиданий – это валентность или ценность вознаграждения. Валентность – это ожидаемая мера относительного удовлетворения или неудовлетворения, которая возникает в результате получения определенного вознаграждения. Можно представить себе ситуацию, когда менеджер получил повышенную заработную плату, хотя ожидал повышение по службе. Если валентность низкая, то есть ценность вознаграждения для человека не слишком важна, то теория ожиданий удостоверяет, что мотивация работников в этом случае будет ослабевать [17].

Таким образом, мы видим, что отмеченные выше факторы имеют определяющее влияние на уровень мотивации. Их соотношение можно показать следующей формулой:

$$\text{мотивация} = (\text{П} - \text{Р}) \times (\text{Р} - \text{В}) \times \text{валентность} \quad (1)$$

С.Роббинс [6], разделяет мнение В.Врума [17] и отмечает, что у многих сотрудников отсутствует стимул работать лучше, поскольку они не наблюдают надлежащей взаимосвязи между такими компонентами: прилагаемые усилия, оценка работы, вознаграждение, которое получают за выполненную работу, и то, чего человек ожидает. На рис.2 показана схема связи мотивационных компонентов ожидаемого результата по С.Роббинсу.

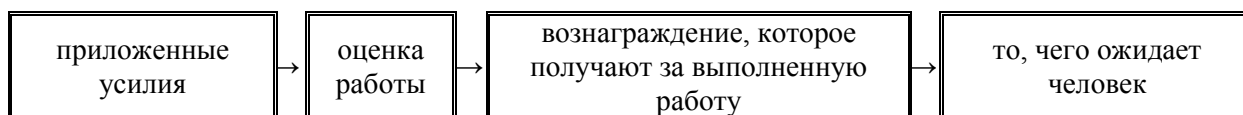


Рис.2. Схема связи мотивационных компонентов ожидаемого результата по С.Роббинсу

Следовательно, чтобы у сотрудников был стимул лучше работать, нужно сделать все необходимое, чтобы скрепить связь между этими факторами. «Вознаграждение сотрудников, – если они этого заслуживают – должно отвечать их ожиданиям» [6].

Обратим внимание, что в теории социального научения [15] Дж.Роттер с помощью понятий «ожидания», «локус контроля», «подкрепление» описывает социальное поведение личности.

Ожидания относятся к субъективной вероятности того, что определенное подкрепление будет наблюдаться в поведении в похожих ситуациях. Стабильное ожидание, генерализированное на основе опыта, объясняет устойчивость и цельность личности. Дж.Роттер выделяет ожидания, свойственные одной ситуации, – так называемые специфические ожидания, и ожидания более общие и приемлемые к ряду ситуаций, то есть генерализированные ожидания, отражающие опыт разных ситуаций.

Предсказание вероятности поведения личности в некоторых ситуациях базируется на двух основных переменных – ожиданиях и ценности подкрепления, о чем свидетельствует формула теории социального научения:

$$\text{поведенческий потенциал} = \text{ожидания} + \text{ценность подкрепления} \quad (2)$$

Человек стремится к цели, достижение которой будет подкреплено, а ожидаемые подкрепления будут иметь высокую ценность. Следует отметить, что базовое понятие генерализированного ожидания в теории социального научения – интернально-экстернальный «локус контроля», который предполагает описание того, в какой степени личность ощущает себя активным субъектом собственной деятельности и своей жизни, а в какой – пассивным объектом действий других людей и обстоятельств [15].

Несколько иное толкование психологического содержания и механизма действия ожиданий предлагает Э.Деци [12], который разработал оригинальную теорию мотивации, где описал модель функционирования следующим способом. Введение сенсорных данных – это «предсказание возможного удовлетворения», которое запускает и поддерживает последовательность актов, направленных на цель. Предсказание возможного удовлетворения является основным мотивационным условием, которое вынуждает человека ставить перед собой цель, достижение которой, как он ожидает, приведет к вознаграждению и, таким образом, к удовлетворению. Предположение такого сценария возникает на предыдущих стадиях, где собственно и возникают вероятные варианты развития событий [12]. Это обеспечивает направленность действий, которые становятся неактуальными, когда достигнута цель. Основываясь на этих положениях, ожидание можно определить как внутреннюю мотивацию, что возникает как некое состояние сознания субъекта.

Статус психического состояния присваивает ожиданиям российский учёный А.Тышковский [9]. Он разработал концептуальную модель ожиданий индивида и дает такое толкование самого понятия: «Ожидания индивида – это психическое состояние индивида, отражающее соотношение субъективной оценки актуальной ситуации взаимодействия и представлений индивида о себе как субъекте поведения в данной ситуации. Ожидания находят свое выражение в форме надежды как эмоционального переживания, возникающего в предверии некоторого значимого события или результата» [9, с.20]. На наш взгляд, отображение ожиданий в форме надежды частично раскрывает психологическое содержание социальных ожиданий, поскольку надежда как эмоциональное переживание чего-то значимого может носить пассивный характер, и отображать ожидание кого-то или чего-то.

Целесообразно обратить внимание на концептуальные положения в труде М.Гомеллаури «Вопросы мотивационного значения социальных ожиданий» [1]. Он отмечает, что прогнозируемая установка является примитивной формой ожиданий и одним из проявлений отношений индивида к действительности. Автор квалифицирует ожидание как установку: «Установочные и сознательные ожидания могут совпадать или противоречить друг другу, что может побуждать к суммации или интерференции эффектов, которые они вызывают» [1, с.23].

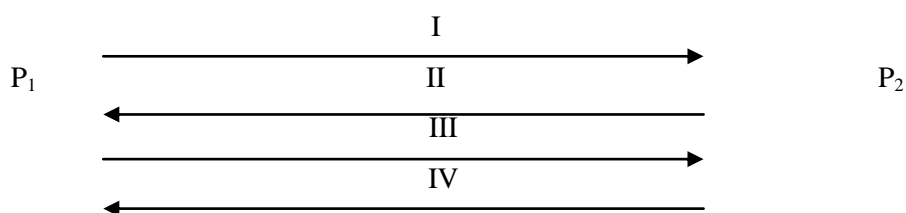


Рис.3. Система межличностных ожиданий

Представленные на рис.3 векторы отображают следующие ожидания: I) ожидание P_1 касательно P_2 ; II) ожидание P_2 касательно P_1 ; III) ожидание P_1 относительно ожидания P_2 ; IV) ожидание P_2 относительно ожидания P_1 .

М.Гомелаури указывает на активную сознательную составляющую в двусторонних ожиданиях. Акцентирует внимание на мотивационном аспекте социальных ожиданий. Автор отмечает, что «односторонние ожидания индивида относительно объекта могут формироваться и влиять на его поведение бессознательно, на уровне прогнозируемой работы мозга, в то время как социальные ожидания не могут создаваться без участия сознания» [1, с.128].

Перейдем к теории справедливости С.Адамса [8]. Согласно теории, людей мотивирует социальная справедливость в вознаграждении, которое они ожидают получить за свою деятельность. Теория изучает осознание индивидом справедливого отношения высшего менеджмента к нему в сравнении с отношением к другим сотрудникам организации. Теория допускает, что, индивидуально оценивая вознаграждения за собственный труд и достижение, сотрудники пытаются обеспечить воплощение принципов социального равенства. Равенство вознаграждения оценивается в соответствии с соотношением «затраты – результат». Затраты сотрудника – это образование, опыт, усилия и способности, а результат состоит из заработной платы, признания, льгот, продвижения по карьерной лестнице и т.п. Свое индивидуальное соотношение «затраты – результат» сотрудник сравнивает с аналогичными соотношениями других членов коллектива или определенных средних значений, свойственных этому коллективу. Ощущение справедливости возникает тогда, когда индивидуальное соотношение «затраты – результат» приблизительно равняется соответствующим соотношениям других. Когда же соотношение неуравновешено, возникает ощущение несправедливости, что способствует возникновению споров между сотрудниками и мотивирует их к «уравновешиванию ситуации». К самым распространенным путям уравновешивания ситуации и устранения неравенства относим изменение «результата». Например, сотрудник может принять решение о необходимости увеличения его вознаграждения, то есть будет требовать большую зарплату, служебный автомобиль и т.п. Все эти выгоды призваны компенсировать несправедливость, сбалансировать ситуацию, с точки зрения неудовлетворенного сотрудника. Ситуация может выйти из-под контроля и такие уравновешивания могут происходить перманентно. По аналогии может действовать целый коллектив, настаивая, чтобы оплата и условия труда его членов равнялись каким-то определенным показателям. Сотрудник может пытаться уменьшить затраты, которые прикладываются для получения результата. Например, стремиться уменьшить интенсивность труда, решая в рабочее время личные задания и проблемы. Исследования доказывают, что, когда изменения «результата» и «затрат» невозможны, позитивное влияние может осуществить корректирование представлений сотрудника о справедливом вознаграждении. Это возможно достичь путем искусственного повышения его статуса, путем профессионального признания руководством. Завершающим звеном может быть увольнение с работы – кардинальное решение, которое может принять сотрудник для устранения неравенства. Таким образом, относительное вознаграждение сотрудников влияет на их мотивацию не меньше, чем индивидуальное абсолютное вознаграждение. Задание руководителей – оправдать ожидания сотрудников связанных с ощущением справедливости. Необходимо заметить, что в пределах теории справедливости не берутся ко вниманию составляющие части процесса достижения результата, хотя на практике экстремальные условия могут существенно влиять на оценку результатов. Важно, чтобы ожидания сотрудника о социальной справедливости совпадали с реальностью.

В этом контексте обратим внимание на работу Р.Хьюсмана и Дж.Хетфилда «Фактор справедливости» [11]. По их мнению, любая деятельность основывается на принципе, который они называют «фактором справедливости». На содержание межличностного взаимодействия влияют не только намерения, усилия его участников, количество потраченного времени на развитие этих отношений, но и то, как они воспринимаются другим человеком.

Р.Хьюсман и Дж.Хетфилд, касаясь проблемы латентных ожиданий, отмечают, что они находятся далеко за пределами сознания. Но внутренние, скрытые ожидания существенно влияют на поведение людей. Поэтому, не осознавая свои ожидания, члены взаимодействия не дают возможность другим понять их, и при этом усложняют взаимопонимание. Разрушать взаимоотношения может не только расхождение в оценках и суждениях людей, но и расхождение в ожиданиях партнеров относительно будущего хода событий [11].

Отметим, что латентные, неосознанные ожидания также влияют на развитие отношений. Поэтому наличие негативных ожиданий, безусловно, вредит налаживанию и развитию взаимоотношений. В то же время, позитивные ожидания обладают значительным потенциалом

гармонизации человеческих контактов, взаимоотношений. Авторы считают, что позитивные ожидания обозначают не что иное, как программирование в сознании людей своеобразного пророчества, которое способно осуществляться само по себе. Негативные ожидания, напротив, подталкивают человека к ухудшению поведения и побуждают к проявлению агрессии. Сама идея, что наши ожидания могут влиять на поведение людей, которые взаимодействуют, существуют уже много веков как «эффект Пигмалиона». Необходимо концентрировать больше внимания на осознании и анализе как собственных ожиданий, так и ожиданий партнера, стремиться не только к точности ожиданий, но и проявлять оптимизм во время их построения и избегать пессимизма. Так как, по принципу «пророчества самореализации», могут реализовываться как позитивные, так и негативные ожидания [11, с.61].

Л.Портер и Э.Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации [14], которая совмещает элементы теории ожиданий и теории справедливости. Они выделяют пять ключевых категорий: усилие, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Достигнутые сотрудником результаты зависят от трех переменных: потраченных усилий, способностей и характерных особенностей человека, а также от осознания своей роли в процессе труда. Уровень потраченных усилий, в свою очередь, зависит от ценности вознаграждения и от того, какой, по мнению сотрудника, есть вероятность связи между усилием и возможным вознаграждением. Достижение необходимого уровня результативности определяют внутренние и внешние вознаграждения. Первые дает сам труд, они связаны с содержанием и значимостью выполняемой работы, чувством достигнутого результата, самоуважением, общением в процессе труда. Вторые – внешние вознаграждения – дает организация: заработная плата, похвала руководства, продвижения по службе и т. п.

Основные положения этой модели свидетельствуют о том, что мотивация не является простым элементом в цепи причинно-следственных связей. Модель показывает насколько важно объединить такие составляющие, как усилие, способности, результаты, вознаграждение, удовлетворение и восприятие, в рамках единственной взаимосвязанной системы. Самый важный для практики управления вывод теории Портера-Лоулера в том, что именно результативный труд дает удовлетворение. Этот вывод противоречит утверждениям многих ученых, которые считают, что только удовлетворение человека ведет к высоким результатам труда, то есть, чем больше доволен человек, тем он лучше работает. При этом не принимается во внимание результативность его труда. Нам кажется обоснованным и более реалистичным взгляд, что высокая результативность является причиной удовлетворения, а не его следствием. Ведь результативность – это наличие созданных материальных и нематериальных благ и услуг, которые составляют основу удовлетворения потребностей. Человек чувствует удовлетворение или неудовлетворение от самого результата труда как такого. Следовательно, нехватка высокой результативности труда делает невозможной удовлетворение человека в широком понимании этого слова [14].

Хекхаузен Х. предложил расширенную модель мотивации [10], которая базируется на принципиальной схеме «ожидаемой ценности». В отличие от предыдущих теорий, Х.Хекхаузен выделяет три вида валентности, то есть ожидаемой ценности: ситуации, действия и результата. Мотивационный процесс начинается с оценки того, к какому результату приведет сама ситуация, если субъект не будет реагировать на нее. Это является валентностью ситуации. Результат действия является своеобразной центральной составляющей этой модели.

В структуре модели мотивации Х.Хекхаузен выделяет четыре типа ожиданий: ожидания «ситуация–результат», ожидания «действие–результат», ожидания «действие–ситуация–результат», ожидания «результат–следствие».

Каждый из четырех типов ожиданий основывается на особой каузальной атрибуции результата. В ожиданиях «ситуация–результат» и «действие–ситуация–результат» большую роль играют внешние факторы, помощь других людей, случайность. В ожиданиях «действие–результат» учитываются внутренние факторы, такие, как способности и приложенные усилия.

Х.Хекхаузен предложил такой конструкт, как «ожидание», и оригинальный взгляд на процесс мотивации. Его классификация ожиданий и возможные варианты охватывают все мотивационное поле ожидаемого поведения личности. Научные результаты не отходят от общепринятой модели процессуальных теорий мотивации «ожидаемой ценности», хотя и прослеживается «идеальное» лабораторное построение классификации, что не уменьшает научную ценность его мотивационной теории [10].

Следующей процессуальной теорией мотивации, на которую мы обратим внимание – это теория постановки целей Э.Локи [2]. Согласно теории, сотрудники субъективно воспринимают цель

организации как свою собственную, пытаются сделать все для ее достижения, получают удовольствие от качественного выполнения работы. Цель должна быть конкретной. Сотрудники лучше понимают, что от них требуют, и, соответственно, больше концентрируются, когда перед ними ставятся конкретные задания. Конкретность целей заключается также в том, что должны быть точно определены критерии и показатели, которые можно измерять, сравнивать с соответствующими действиями или результатами. Цели должны быть достаточно сложными. Сложность заданий, как будто бросает вызов сотруднику, его профессиональному мастерству, тем самым вдохновляя его на достижения. Цель должна быть воспринята сотрудником, что будет являться предпосылкой её достижения. Восприятие цели зависит от ряда факторов: авторитета руководителя, влияния окружающих, системы вознаграждений, духа соперничества, веры в возможность достижения самой цели и от меры привлечения сотрудников к процессу разработки и постановки ее. Процесс достижения цели предусматривает необходимость внедрения обратной связи. Источником обеспечения эффективной обратной связи может быть непосредственно сама деятельность, самомониторинг сотрудника, его руководители, коллеги. Обратная связь необходима независимо от степени сложности целей и от того, кто именно их ставит. Сотрудники должны постоянно получать информацию о результатах деятельности, что дает возможность оценивать прогресс, и при необходимости иметь возможность пересматривать свои цели.

Таким образом, в соответствии с мотивационной теорией постановки целей, решения индивида работать ради достижения целей является важным источником его мотивации. На каждом этапе должно наблюдаться соответствие ожиданий и реального развития ситуации. Можем сделать вывод, что включенность сотрудника в постановку целей, самомониторинг деятельности являются необходимыми элементами формирования адекватных ожиданий сотрудника.

Особый научный интерес представляет теория предчувствия успеха, которая принадлежит Р.Аткинсону [7]. Учёный в своих экспериментах обнаружил достаточно сложную структуру «игры ожиданий». Сущность этой структуры заключается в следующем: если в жизни человека есть проблема или слишком трудное задание, то их нельзя решить, полагаясь лишь на свой интеллект – необходимо определенное везенье и уверенность в собственных силах. Силы, которые двигают человеческими поступками, зависят от их оценки вероятности успеха и собственной заинтересованности в достижении успеха в этом виде деятельности. Это положение покажем формулой:

$$M=B \times Z \quad (3)$$

где М – мотивация; В – вероятность успеха; Z – заинтересованность.

Знак умножения указывает на взаимозависимость факторов. Если один из них крайне низкий, то в результате уровень мотивации будет также низким. Если вера в успех равняется нулю, то аналогичной будет мотивация, независимо от заинтересованности. Можно допустить, что личность, мотивированная на избегание неудачи, будет руководствоваться сниженными или завышенными требованиями. Тогда как личность, мотивированная на достижение успеха, должна сделать более реалистичный выбор [7, 203].

Примером исследования ожиданий как функционального компонента механизма мотивации личности являются теории американских психологов С.Эпстайна [13] и Э.Стотланда [16].

С.Эпстайн видит в ожидании «параметр неспецифической активации». Активация или нарушение – одно из важнейших понятий в мотивационных теориях, а для С.Эпстайна – это центральное понятие в анализе роли фактора мотивации в человеческих функциях высшего порядка: абстрактном мышлении и творчестве. Его теория признает существование трех типов стойких мотивационных переменных – влечений, эмоций и аффективно-когнитивных ориентаций. Понятие аффективно-когнитивной ориентации отвечает понятию установки со свойственной ей трехчленной структурой, которая совмещает аффективный, когнитивный и поведенческий компоненты. Причем аффективный компонент интерпретируется как центральный аспект установки, потому что находится близко к оценке объекта. Аффективно-когнитивные ориентации являются связью, динамическим и относительно стабильным отношением между аффектом, эмоциями, побуждениями и определенными когнитивными процессами, образами, словами, мыслями. Это мотивационные феномены, состояния, процессы, которые составляют основание поведения. Ожидания, в том смысле, как их понимает С.Эпстайн, являются регуляторами этой связи между аффективными и когнитивными процессами. Они имеют значение как при изменении активации, так и при контроле и подавлении этих состояний [13].

Трехчленная структура С.Эпстайна созвучна с тремя составляющими Я-концепции Р.Бернса: когнитивной, эмоционально-ценностной и поведенческой. Ожидать можно и наилучшего, и наихудшего, и чего-то среднего. А ожидаемое может ассоциироваться и соотноситься с любыми позитивными или негативными эмоциями. Таким образом, в теории эмоций ожидания можно определить как разновидность взаимодействия между интересом и познавательными процессами. Если такое аффективно-когнитивное взаимодействие является негативным по своей природе, оно порождает страх, если позитивным – дарит надежду.

На наш взгляд, исследуя социальные ожидания, необходимо особое внимание обратить на надежды, страхи, опасения человека. Их смысловые особенности в известной мере будут пересекаться с социальными ожиданиями личности, поскольку и те, и другие являются своеобразным «строительным материалом» ее перспективных линий развития, ее будущего.

Американский учёный Э.Стотланд осуществил попытку определить надежду и страх в рамках ожидания достижения цели. Одно из основных положений заключается в том, что каждый субъект ориентируется на цель. Мотивация достижения цели является одной из составляющих функции вероятности достижения и ощущения ее важности. Мы надеемся, имея ожидания относительно достижения цели больше нуля. Важные цели с высокой вероятностью достижения, то есть большие надежды, вызывают позитивный аффект – радость, оптимизм. Важные цели с низкой вероятностью достижения, то есть малые надежды, вызывают тревожность, депрессию, подавленность. Таким образом, теория Э.Стотланда при определении понятий надежды и страха тоже связывает аффектные и когнитивные процессы. При этом аффектным компонентом надежды выступает интерес. Автор теории сопоставляет их и делает дальновидные выводы относительно характера последующей жизнедеятельности личности.

Потерявшие надежду на достижение цели в реальном мире, создают свой собственный нереальный, иллюзорный мир. Депрессия рассматривается как иная форма переживания безнадежности. Не прибегая к дискуссии о последствиях возникающего диссонанса для индивидуальных вариантов судьбы, мы считаем достойной внимания саму постановку проблемы влияния ожиданий относительно цели на процесс настоящего ее достижения [16].

Автор статьи в своих научных поисках исследовал мотивационный компонент социально-психологических ожиданий личности [3]. Проведенное исследование дало возможность сравнить уровень мотивации к достижению цели и уровень сформированности социально-психологических ожиданий у студентов и менеджеров. Исследование проводилось в два этапа. Первый этап на базе Херсонского государственного университета, второй этап – на базе ООО «МАК «Монополия». Выборку исследования составили четыре студенческие группы факультета украинской филологии и журналистики, общим количеством – 105 студентов, и девять коммерческих отделов, общим количеством – 74 менеджера. Это дало возможность сравнить результаты исследования групп людей с учебно-профессиональной деятельностью и профессиональной деятельностью, ориентированной исключительно на получение результата, выполнение плана.

Методы исследования были условно разделены на две группы. В первую группу вошли методы, с помощью которых изучались социально-психологические ожидания как составляющая сознания личности, а именно: теоретический анализ, целенаправленное наблюдение, беседа (со студентами, кураторами студенческих групп, менеджерами, начальниками коммерческих отделов). Исследование самооценки, уровня притязаний как критериев социально-психологических ожиданий, осуществлялось с помощью опросников (методика «Исследование самооценки личности» в интерпретации Т.И.Пашуковой и методики «Исследование уровня притязаний» с использованием моторной пробы Шварцландера). Во вторую группу вошли методы исследования социально-психологических ожиданий как феномена межличностного взаимодействия, а именно: социометрия, шкала преэмпативности как метод изучения взаимоотношений, метод организации экспериментальных ситуаций. Исследование коэффициента ожиданий, уровня адекватности самоо ожиданий, как критериев социально-психологических ожиданий, осуществлялось с помощью авторской разработки «Эспектометрия» [5]. Для исследования мотивации достижения цели мы использовали тестовую методику «Опросник для оценки мотивации к достижению цели – к успеху» Т.Элерса.

Сравним показатели уровней мотивации к достижению цели и сформированности социально-психологических ожиданий у студентов и менеджеров экспериментальных групп. (табл. 1 и табл. 2).

При статистической обработке полученных данных мы использовали компьютерную программу SPSS v.11.5. С помощью λ -критерия Колмогорова-Смирнова мы определили, что распределение значений уровня сформированности социально-психологических ожиданий

статистически отличается от нормального ($p=0,046$, значит $p \leq 0,05$) при объеме выборки $N_1=105$, и ($p=0,042$, значит $p \leq 0,05$) при объеме выборки $N_2=74$ исследуемых. Полученные статистические данные, по U-критерию Манна-Уитни, свидетельствуют о том, что отличия показателей уровней сформированности социально-психологических ожиданий и уровня мотивации к достижению цели достаточно существенные. Статистическая обработка подтверждает правомерность осуществлённого распределения показателей сформированности социально-психологических ожиданий и уровня мотивации на три уровня: низкий, средний и высокий.

Таблица 1

Показатели уровня мотивации к достижению цели и социально-психологических ожиданий (СПО) экспериментальных групп студентов

Уровень мотивации к достижению цели	Экспериментальная группа (105 студентов)		Уровень СПО	Экспериментальная группа (105 студентов)	
	к-во исследуемых	%		к-во исследуемых	%
высокий	25	23,8	высокий	33	31,4
средний	49	46,7	средний	57	54,3
низкий	31	29,5	низкий	15	14,3

Таблица 2

Показатели уровня мотивации к достижению цели и СПО экспериментальных групп менеджеров

Уровень мотивации к достижению цели	Экспериментальная группа (74 менеджеры)		Уровень СПО	Экспериментальная группа (74 менеджеры)	
	к-во исследуемых	%		к-во исследуемых	%
высокий	35	47,3	высокий	28	37,8
средний	30	40,5	средний	43	58,1
низкий	9	12,2	низкий	3	4,1

С помощью коэффициента ранговой корреляции r_s Ч.Спирмена определено, что связь в экспериментальной группе менеджеров положительная и значимая ($p \leq 0,01$; $p \leq 0,05$), а в экспериментальной группе студентов имеет место также положительная связь, но она незначительная ($p \geq 0,05$). Учебно-воспитательный процесс студентов носит процессуальный характер, который предопределяет меньшую ориентацию на конечный результат и, соответственно, имеет место положительная, неярко выраженная связь мотивации к достижению цели и уровня сформированности социально-психологических ожиданий студента. Деятельность менеджеров является ярким примером нацеленности на конечный результат, на вознаграждение, которое предопределяет наличие позитивной значимой связи исследуемых составляющих.

Отмечено, что профессиональная деятельность определяюще влияет на активизацию мотивационных процессов человека. Обосновано и доказано, что мотивационный компонент — необходимая динамическая составляющая становления и развития социально-психологических ожиданий [3].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процессуальные теории мотивации, в отличие от содержательных, более современные, базируются на поведении человека, учитывают его восприятие и приобретённый опыт, а также более динамичны, обладают высоким уровнем практичности и удобны в применении.

Центральным понятием процессуальных теорий мотивации выступает «ожидаемая ценность». Их объединяет проблема управления мотивацией в условиях производственных отношений. Важным источником мотивации служит ожидаемый конкретный исход труда. Основные понятия этих теорий: ожидания, инструментальность и валентность. Валентность — это привлекательность для сотрудника ценности определённого исхода труда или «ожидаемая ценность». Инструментальность — это средства вознаграждения и наказания, которые связывают поведение с возможными конечными результатами, такими как: признание, вознаграждение, продвижение по служебной лестнице, премия, зарплата. Ожидания — это своего рода прогноз эффективности трудовой деятельности, основанный на анализе валентности сотрудника и инструментальности работодателя. Главная идея теорий проста:

чем больше ценность определённого исхода, и чем выше вероятность вознаграждения, тем больше трудовых усилий приложит человек, чтобы достичь результата.

Изучая социальные ожидания особое внимание следует обратить на надежды, страхи, опасения человека. Их содержательные особенности в значительной мере пересекаются с социальными ожиданиями, поскольку все они являются своеобразным «строительным материалом» перспективных линий развития, будущего личности.

Основные концепты рассмотренных теорий: «приложенные усилия–результат–вознаграждение» в теории ожиданий В.Врума, «приложенные усилия–оценка работы–вознаграждение–ожидания» в теории мотивации С.Роббинса, «предсказание возможного удовлетворения» в теории мотивации Э.Деци, «установочные и сознательные ожидания» в мотивационной теории М.Гомелаури, «затраты–результат» в теории справедливости С.Адамса, «усилие–восприятие–полученные результаты–вознаграждение–степень удовлетворения» в комплексной процессуальной теории мотивации Л.Портера и Э.Лоулера, «ожидаемая ценность» в расширенной теории мотивации Х.Хекхаузена, «игра ожиданий» в теории предчувствия успеха Р.Аткинсона, «параметр неспецифической активации» в теории С.Эпстайна, «ожидания достижения цели» Э.Стотланда, – указывают на богатую психологическую природу исследуемой проблемы. Это позволит лучше изучить психологическое содержание социальных ожиданий, глубже понять их сущность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гомелаури М.Л. Вопросы мотивационного значения социальных ожиданий / М.Л. Гомелаури. – Тбилиси, 1968. – 172с. – Библиогр.: с.158–171.
2. Лок Эдвин / «О теории мотивирования и стимулирования целями» : [Edwin Locke] – М., 1968. [Электронный ресурс] – Режим доступа к статье: http://www.treko.ru/show_dict_1469
3. Попович І.С. Мотиваційний компонент соціально-психологічних очікувань / І.С.Попович // Проблеми загальної і педагогічної психології: [зб. наук. праць Ін-т. психол. ім. Г.С.Костюка АПН України / Під ред. Максименка С.Д.] – К., 2011, т. XIII, ч. 4. – С.290–297.
4. Попович І.С. Оптимізація розвитку соціально-психологічних очікувань у студентській групі: [навч.-метод. посіб.] / І.С. Попович. – Херсон: ВАТ ХМД, 2013. – 204с.: іл., табл. – Бібліогр.: с.197–202.
5. Попович І.С. Соціально-психологічні очікування в людських взаєминах : [монографія] / І.С. Попович. – Херсон: ВАТ ХМД, 2009. – 240с.: іл., табл. – Бібліогр.: с.216–228.
6. Роббинс С.П. Правда об управленні персоналом : [пер. с англ. О.А.Полищук]. – М.: Издательский дом Вильямс, 2003. – 304с.
7. Савчин М.В. Загальна психологія : навч. посіб. / М.В.Савчин. – Дрогобич: Посвіт, 2009, – 372с.
8. Теория справедливости Адамса [Электронный ресурс] – Режим доступа к статье: <http://www.klubok.net/article2422.html>
9. Тышковский А.В. Социально-психологические основы формирования и реализации ожиданий в профессиональном выборе и карьере : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.05 / Тышковский Александр Владимирович. – М., 1999. – 481с.
10. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. — 2-е изд. — СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. — 860 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).
11. Хьюсман Р., Хэтфилд Дж. Фактор справедливости / [пер. с англ. О.Р.Семёновой]. – М.: Знание, 1991. – 96с.
12. Deci E. Intrinsic motivation. — New-York: Plenum Press, 1975. – 123p.
13. Ehstein S. The nature of anxiety with emphasis upon its relationship to expectancy // C.D.Spielberger (Ed.) Anxiety: Contemporary theory and research. — New-York, Academic Press, 1972.
14. Lawler E.E., Porter L.W. Antecedent attitudes of effective managerial performance / Organisational Behaviour, 1967, vol.2, pp. 122–142.
15. Rotter J.B. Social leaning and clinical psychology. – Engl. C/. (NJ): Prentice-Hall, 1954. – 242p.
16. Stotland E. The psychology of hope. — San Francisco: Josey-Bass, 1969.
17. Vroom V.H. Work and Motivation. – N.Y.: Wiley, 1964. – 216p.

АННОТАЦИЯ

Представлен ретроспективный анализ исследования социальных ожиданий в теориях мотивации личности. Подчеркнуто, что процессуальные теории мотивации в отличие от содержательных, более современные, базируются на поведении человека, учитывают его восприятие и приобретённый опыт, а также более динамичны, обладают высоким уровнем практичности и удобны в применении.

Сделан вывод, что главная идея процессуальных теорий мотивации проста: чем больше ценность определённого исхода и чем выше вероятность вознаграждения, тем больше трудовых усилий приложит человек, чтобы достичь результата.

Подчёркнуто, что надежды, страхи, опасения человека в значительной мере пересекаются с социальными ожиданиями и являются своеобразным «строительным материалом» перспективных линий развития, будущего личности.

Ключевые слова: социальные ожидания; теория мотивации личности, процессуальная теория мотивации, содержательная теория мотивации, ожидаемая ценность, валентность.

ANNOTATION

The retrospective analysis of research of social expectations is presented in the theories of motivation of personality. It is underlined, that judicial theories of motivation in difference from informative and more modern are based on the conduct of a man, taken into account his perception and acquired experience, and also the are more dynamic, possess the high level of practicality and comfortable in application.

A conclusion is done, that the main idea of judicial theories of motivation is simple: the more value of certain end and the higher probability of reward, the more work efforts will be made by a man to attain the result.

It is underlined, that hopes, fears of a man are in a great extent intersect with social expectations and are the original «building material» of perspective lines of the development, future of a personality.

Key words: social expectation, theory of motivation of personality, judicial theory of motivation, informative theory of motivation, expected value, valency.