

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

{ Теория ожиданий Виктора
{ Врума

Влада Статий
Группа У-1222



Автор теории ожиданий – американский ученый Виктор Врум, впервые изложил свою теорию в книге «Труд и мотивация» (1964).

Неудовлетворенные потребности создают напряжение, которое вызывает действия, предназначенные удовлетворить их. Теория ожиданий подходит к мотивации с иной стороны. Ее сторонники не говорят, что потребности не важны. Однако они подчеркивают, что поведение, обусловленное мотивацией, является также результатом того, как люди воспринимают конкретную ситуацию, что они ожидают от нее и что они думают относительно последствий. Целью теории является выяснение устойчивости мотивированного отношения к работе.

Теория "ожидания-валентность"

Под "валентностью" подразумевают отношение (положительное или отрицательное) к тем результатам, которые приносят человеку те или иные его возможные действия. С возрастающей привлекательностью результата увеличивается и его валентность. Степень, в которой человек ожидает, что ему удастся достичь желаемого результата (поставленной цели), представляет собой показатель математической вероятности успеха.



Врум, в своей теории ожиданий, выделяет три ключевых фактора влияющих на мотивацию



© <http://www.galyautdinov.ru>

Чем сильнее каждый из этих трех факторов, тем выше мотивация работника. Если хотя бы один из факторов будет отсутствовать, то и мотивация будет нулевой.



Теория ожиданий предполагает, что люди ведут себя определенным образом потому, что ожидают получить определенные результаты, например продвинуться по службе или перейти на другую работу. Оценка человеком вероятности достижения определенного результата — вот что мотивирует людей к действию.

Теория ожидания уходит своими корнями в концепции психологов-новаторов Курта Левина и Эдуарда Толмена, касающиеся процесса познания, а также в концепции выбора поведения и полезности классической экономической теории.

Однако первым сформулировал теорию ожидания применительно к трудовой мотивации Виктор Врум. В отличие от большинства критиков содержательных теорий, Врум предложил свою теорию ожидания как альтернативу. Он считал, что содержательные модели не дают адекватного объяснения сложным процессам мотивации трудовой деятельности. По крайней мере в академических кругах теория Врума стала популярным объяснением трудовой мотивации и продолжает стимулировать проведение множества исследований.

Теория Врума отличается от содержательных теорий тем, что описывает состояние переменных, отражающих индивидуальные различия в мотивации трудовой деятельности. Она не пытается объяснить, что такое содержание мотивации и в чем состоят индивидуальные различия. Каждый человек характеризуется уникальным сочетанием валентностей, инструментальности и ожиданий. Поэтому теория Врума указывает только на концептуальные детерминанты мотивации и на то, как они соотносятся друг с другом. Она не дает конкретных предложений относительно того, чем мотивируются члены организации, как это делают модели Маслоу, Герцберга и Альдерфера.



Хотя модель Врума и не вносит непосредственного вклада в методы мотивации персонала, она представляет определенную ценность для понимания организационного поведения. Эта теория помогает прояснить взаимосвязь личных целей и целей организации.

Недостаток теории ожиданий В. Врума в том, что она не говорит о том, какое вознаграждение обладает большей валентностью: заработная плата, продвижение по службе, признание заслуг и т.д.

Выводы: