

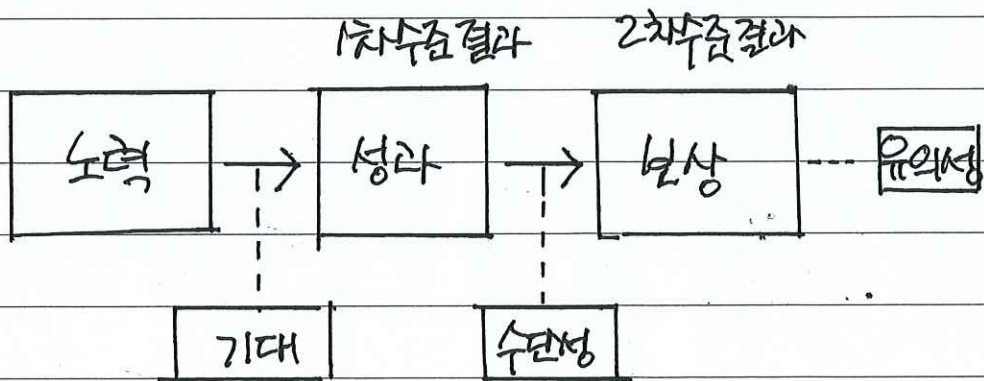
## <문제> Vroom의 기대이론

### I. Vroom의 기대이론의 의의

개인의 동기배이션 정도는 "선택도"와 "기대"에 의해 결정된다고 보는 이론이며, V. Vroom이 직접상황에 처음으로 도입하면서 제시하였다.

개인은 행동결정과정에서 여러 가능한 행동대안을 평가하여 자신이 유리하다고 생각되는 경제적 이해타산에 의해 행동전략을 결정한다는 이론이다.

자신이 바라는 보상이 당장 제시되지 않더라도, 업무완수 후에 원하는 바를 얻을 수 있다는 기대감이 형성되어 열심히 업무에 집중한다는 점에서 기대이론은 동기배이션 과정 측면에서 중요성을 갖는다.



II.	3가지 핵심 구성요소
1	기대 expectancy
	특정 노력으로 특정 결과가 나온다는 주관적 확률이며, $0 \leq E \leq 1$ 의 값을 갖는다. 특정 성과 결과의 가능성을 위해 자기효능감이 높은 구성원 선택을 하거나, 동지력이 높다면 유리하다.
2	수단성 instrumentality
	성과 결과에 따라 어떤 보상이 주어질 것이라는 개인의 믿음. 신뢰이며, $0 \leq I \leq 1$ 의 값을 갖는다. 조직이 제공하는 신뢰가 크거나, 조직당치 지각을 할 때 수단성의 크기를 가늠할 수 있다.
3	유의성 valence
	개인이 특정 결과에 대해 갖는 선호의 강도이며, 결과 획득을 선호할 때 "정의 유의성"을 갖는다. 반대로 획득하지 않는 것을 선호할 때 "부의 유의성"이고, 무관심할 때는 0의 값을 갖는다.
III	모티베이션과의 관계
	기대, 수단성, 유의성 간에는 공생의 관계를 이루고 있으며, 이들이 모두 높으면 모티베이션은 매우 높아지지만, 어느 하나라도 0이면 모티베이션을 일으키지 않는다.

$$M = E \times I \times V$$

$$\text{인티베이션} = \text{기대} \times \text{수단성} \times \text{유의성}$$

#### IV. 기대이론의 특징

- I. 동기부여 현상을 매우 합리적이고, 인지적인 과정으로 설명한다.
2. 구성원의 역량은 항상시켜 기대(E)를 높여야 한다.
3. 요구되는 성과를 달성했을 때, 제공되는 보상의 형태 및 크기가 일관성을 가져야 한다.
4. 개별 구성원은 원하는 보상을 제공받을 때 유의성(V)이 인티베이션에 영향을 제공하므로, 보상 선택에 대한 개인 차를 인정해야 한다.

#### V. 공헌점과 한계점

##### I. 공헌점

- ① 합리적인 성과수준과 보상을 명시하여 인지적 과정을 통해 동기부여가 일어나도록 해야 한다.
- ② 목표 충족의 보상을 즉각 제공하는 것 보다는, 일단 노력을 기울이면 달성할 수 있다는 기대감 형성이 중요하다.



③ 개인의 동기부여를 기대, 수단성, 유의성의 개념으로 공식화하여 구성원 행동을 이해하는 라퍼를 명확하게 제시하였다.

④ 동기부여 현상을 매우 합리적이고 인지적인 라퍼로 설명하였다.

## 2. 한계점

① 인간은 합리적이면서 감성적인 동물이므로, 이해득실 관계를 복잡하게 계산할 때도 있지만, 그렇지 못할 때도 있으므로 기대이론이 어느 정도이나 잘 들어맞는다고 보기 어렵다.

② 행동으로 이어지는 결과들, 인상에 대한 가치부여 정도가 주관적이므로, 사람마다 다르기 때문에 구체적 검증에 한계가 있다.

③ 기대수준이 높을수록, 동기부여 정도가 클 것인지 논란이 있다. 맥클랜드의 경우 중간정도의 라피(내재적) 경우 동기부여 수준이 높게 했고, 큰코는 약간 더 어려운 수준의 목표를 선택했다는 점에서 학자들간 견해의 차이가 있다.

## Ⅵ. 실무적인 시사점.

### 1. "기대" 높이는 방법.

자기효능감 수준이 높은 양재를 선발하거나, 임무역량 증진을 위한 교육훈련 제공하기, 임무를 바라보는 긍정심리자세를 형성하여 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성을 증진시킨다.

### 2. "수단성" 높이는 방법

특정 성과 결과에 대한 보상수준 제공의 일관성 있는 인사노무관리가 있어야 하고, 구성원은 조직에 대한 신뢰와 믿음을 형성해 있어야 한다.

### 3. "유의성" 높이는 방법

구성원 니즈를 시점에 살펴보는 사기 조사를 실시하고, 개별 구성원이 원하는 보상을 제공받을 때, 유의성이 높아질 것을 인식하여, 현재 제시되고 있는 임금, 인센티브, 복리후생 등의 유의성을 평가해야 한다.

<끝>