

동기부여



Contents

1. 동기부여의 기본개념
 2. 동기부여의 내용이론
 3. 동기부여의 과정이론
-

동기부여의 의의

동기부여(Motivation)란 인간의 행동을 유발시키고 목표지향적인 방향으로 이루어질 수 있도록 유도해 가는 과정

동기부여의 이론

내용이론

내용이론은 인간을 동기부여시킬 때 무엇이 인간으로 하여금 특정 행동을 하게 만드는가에 초점을 맞춘 이론.

1. 마슬로우의 욕구이론.
2. 허즈버그의 2요인이론

과정이론

과정이론은 인간이 어떤 과정을 거쳐 특정 행동을 하는가에 초점을 맞춘 이론

1. 브롬의 기대이론(Expectancy Theory)
2. 아담스의 공정성이론.

마슬로우의 욕구단계론

개인의 행동은 자신의 욕구를 충족하는 과정에서 형성된다는 전제 하에 개인의 욕구와 동기 형성간의 관계를 개념화 한 이론.

1) 개인의 기본욕구

생리적 욕구. 안전욕구. 애정욕구. 존경욕구. 자아실현욕구로 분류되며 이것은 계층을 이룬다고 생각

2) 욕구의 효력

동기로 작용하는 욕구는 충족되지 않은 욕구이며, 충족된 욕구는 동기를 작동시키는 효력을 잃게 됨.

허즈버그의 2요인이론

허즈버그는 인간의 욕구에는 이질적인 2가지가 있으며 이에 따라 인간행동에 미치는 영향이 다르다고 전제

1. 위생요인(불만요인)

개인의 욕구를 충족시키는데 있어서 주로 개인의 불만족을 방지해 주는 효과를 가져오는 것으로 이들 요인은 조직구성원으로 하여금 열심히 일하도록 동기를 자극하지 않음

→ 위생요인이 갖추어지지 않으면 조직성원들은 극도로 불만족해져서 조직을 떠나거나 성과에 좋지 않은 영향을 줌.

ex. 국가의 세금으로 운영되는 회사의 직원들은 불만이 없다. 그러나 그들이 만족하고 사기충천하여 적극적으로 일에 달려드는 것이 아니라 오히려 복지부동이다.

허즈버그의 2요인이론(계속)

2. 동기요인(만족요인)

동기요인은 개인으로 하여금 열심히 일하게 하고 성과도 높여 주는 요인.

→ 동기요인은 직무 내재적 성격을 지니고 있고 동기요인이 갖추어지지 않더라도 개인은 극도로 불만족해지지 않는다는 것.

3. 위생요인과 동기요인의 관리전략

① 위생요인의 관리

위생요인은 조직구성원들을 동기부여 시키지는 못하지만 위생요인에 문제가 있으면 불만이 늘어나기 때문에 위생요인을 적절히 충족시켜야 함.

② 동기요인의 관리

동기요인은 조직구성원들에게 만족감을 줄 수 있는 잠재력을 가지고 있기 때문에 관리자는 구성원들에게 책임과 기회를 보다 많이 부여해야 함.

동기부여의 과정이론

동기부여의 과정이론은 인간이 어떤 과정을 거쳐 특정행동을 하는가에 초점을 맞춘 이론.

1. 기대이론

한 개인의 어떤 행위에 대한 동기부여의 정도는 행위가 가져다 주는 결과의 매력정도와 행위를 통해 결과를 얻어낼 수 있는 가능성 두 가지 요인에 의해 결정됨.

즉 개인은 자신의 행동형성과정에서 여러 가지의 가능한 행동대안을 평가하여 자기 자신이 가장 중요시하는 결과를 가져오리라고 믿어지는 행동대안을 선택한다는 것.

→ 각 행동대안이 가지는 힘이 가장 큰 쪽으로 이루어짐

기대이론의 기본변수

① 기대감

목적달성을 위해 자신이 가지고 있는 능력과 가능성에 대한 인지의 정도.

→ 어떤 행동 안을 선택했을 때 성공할 확률이 얼마인가 하는 것.

② 수단성

개인이 지각하는 일차적 결과와 이차적 결과와의 상관관계

→ 성과를 달성하면 바람직한 보상이 주어지리라고 믿는 정도.

③ 유인가 (매력, 유인력)

개인이 특정결과에 대하여 갖는 선호의 강도

→ 보상, 승진과 같은 적극적 유의성과 압력과 벌 등의 부정적 유의성으로 구분 됨.

인간의 행동선택

개인은 행동대안과 기대되는 결과 및 그 중요성을 비교 평가하여 적절한 행동을 선택.

ex. 조직구성원이 승진을 원하지만(높은 유의성) 자기 자신의 능력에 자신이 없거나 (낮은 기대감) 또는 자기 능력에 자신감을 가지고 있더라도(높은 기대감) 경영 층이 높은 성과(일차적 결과)를 승진결정에 반영하지 않는다면(낮은 수단성) 구성원의 동기수준은 낮게 나타남.

∴ 개인의 능력이 실제 성과를 거두리라고 기대하고, 실제 성과가 승진이나 보상 등 개인이 원하는 결과를 항상 가져오리라고 기대할수록 개인의 동기는 강하게 작용하고

→ 그 반면에 거둘 수 있는 성과에 의심이 많고 성과와 개인이 원하는 보상간에 아무런 상관관계가 없다고 믿을수록 개인의 동기는 낮게 나타남.

기대이론의 문제점 및 시사점

1) 문제점

이론의 내용이 너무 복잡하여 검증자체가 매우 어렵다.

2) 시사점

① 종업원을 동기부여 시키기 위해서는 그들이 원하는 것을 대가로서 지불 해주어야 한다는 것.

② 종업원을 동기부여 시키기 위해서는 보상이 종업원들에게 얼마나 매력적인지를 알아야 하며, 그리고 긍정적인 가치를 부여하는 것을 보상으로 지급해야 함

③ 종업원의 동기부여 수준은 그 자신의 성과, 보상, 목표만족도 등에 대한 스스로의 기대에 의해 결정된다는 것.

공정성이론

사람들의 행위가 타인들과의 관계에서 공정성을 유지하는 쪽으로 모티베이트가 된다는 것.

1) 공정성이론의 개념

개인은 자신의 노력과 그 결과로 얻어지는 보상과의 관계를 다른 사람의 경우와 비교하여 자신이 느끼는 공정성에 따라서 행동동기가 영향을 받는다는 것.

→ 개인이 지각하는 자기 자신의 산출/투입 비율이 다른 사람의 산출/투입 비율과 대등하다면 공정성을 느끼게 되고 비율간의 균형관계가 없다고 지각되면 불공정성을 느끼게 됨.

→ 따라서 불공정성을 느끼면 심리적 불균형과 긴장, 불안감이 뒤따르고 이것을 해소시켜려는 과정에서 개인의 동기와 행동이 형성된다는 것.

공정성이론의 문제점 및 시사점

1) 문제점

과소 보상의 상황에서는 이 이론이 지지를 받지만 과다보상의 경우는 타당성이 입증되고 있지 못하다는 점.

→ 개인들이 과소 보상보다는 과다보상의 불공정성을 인정하지 않는 방향으로 지각상의 왜곡이 이루어지기 때문.

2) 시사점

- ① 경영자는 조직에서 종업원들의 비교과정에 주의를 기울여야 함.
- ② 경영자는 종업원 동기부여에 있어 지각의 중요성을 인식해야 함.