Q:- Explain in detail Vroom's Theory.

व्रूम के सिद्धान्त की सविस्तार वर्णन करें।

या

Explain Cognitive evaluation theory or Expectancy Theory.

व्रूम के संज्ञानात्मक या प्रत्याशा सिद्धान्त की व्याख्या करें।

Ans:- प्रत्याशा सिद्धान्त की ऐतिहासिक जड़ टोलमैन (Tolman, 1932), लेविन (Lewin, 1938), पीक (Peak, 1955) और एटकिन्सन (Atkinson, 1958) की विचार धाराओं से मिलता है, परन्तु इस सिद्धान्त को व्यवसाय एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान में वैज्ञानिक ढंग से लाने का श्रेय व्रूम (Vroom) महोदय को जाता है। इन्होंने इस सिद्धान्त का प्रतिपादन अपनी प्रसिद्ध पुस्तक "वर्क एण्ड मोटिवेशन" में 1964 में किए हैं। इस सिद्धान्त को करणत्व (instrumentality) सिद्धान्त की संज्ञा भी दी गई है।

यह एक संज्ञानात्मक (cognitive) सिद्धान्त है जो व्यक्ति के प्रति एक विवेकपूर्ण आर्थिक विचार प्रदर्शित करता है। इस सिद्धान्त के अनुसार व्यक्ति विभिन्न कार्य व्यवहारों में से उन व्यवहारों को चयन कर लेता है जो उसे उस समय सबसे अधिक लाभदायक मालूम पड़ता है। कार्य-व्यवहारों के विभिन्न विकल्पों पर संज्ञानात्मक रूप से विचार करने के पश्चात अपनी इच्छाओं एवं आदतों के परिप्रेक्ष्य में वह सही विकल्प का चयन कर लेता है। इस सिद्धान्त का संबंध निम्नांकित दो बिन्दुओं से अधिक है—

(i) निर्णय प्रक्रिया में कौन-कौन से संज्ञानात्मक तत्व पर व्यक्ति विचार करता है?

(ii) किसी निर्णय पर पहुँचने में व्यक्ति इन तत्वों की जानकारी किस तरह करता है?

इस सिद्धान्त में कार्य-अभिप्रेरण की व्याख्या के लिए अग्रांकित तीन प्रत्यय —ऐसे

Ajanta Oxford

को आधार बनाया गया है —

(1) कर्षणशक्ति (valence) — कोई विशेष परिणाम प्राप्त करने के लिए कर्मचारी द्वारा दिखाई जाने-वाली पसंदगी या इच्छाशक्ति को कर्षणशक्ति की संज्ञा दी जाती है। कर्षणशक्ति धनात्मक ऋणात्मक हो सकती है। कार्य परिस्थिति में, कर्मी कुछ वांछित परिणामों यथा उत्तम वेतन, पदोन्नति पर्यवेक्षकों द्वारा प्रशंसा एवं विशेष पहचान आदि को पसंद करते हैं। अतः इनकी कर्षणशक्ति धनात्मक होती है। दूसरी ओर कुछ परिणाम यथा-सह-कर्मियों से मनमुटाव, कार्य-दबाव, पर्यवेक्षकों से दण्ड प्राप्ति आदि को कर्मी नापसंद करते हैं। अतः इनकी कर्षणशक्ति ऋणात्मक होती है। सैद्धांतिक रूप से किसी परिणाम की कर्षणशक्ति इसलिए होती है क्योंकि इससे कर्मी की आवश्यकताएं संबंधित होती हैं। जब किसी परिणाम के प्रति कर्मचारी तटस्थ रहते हैं तो ऐसी परिस्थिति में कर्षणशक्ति शून्य होती है। अतः कर्षणशक्ति का मूल्य (+)1 से (-)1 तक का होता है।

कर्षणशक्ति का संबंध किसी व्यवहार के परिणाम से सीधा बताया गया है और इस परिणाम को इस सिद्धांत में दो स्तरों में बाँटा गया है— प्रथम स्तरीय परिणाम तथा द्वितीय स्तरीय परिणाम। प्रथम स्तरीय परिणाम वैसे परिणाम को कहा जाता है जिसका संबंध कार्य-निष्पादन के किसी पहलू से होता है और यह कर्मी के प्रयासों का फल होता है। यथा-कार्य-लक्ष्य की प्राप्ति एक प्रथम-स्तरीय परिणाम के प्रतिफल होते हैं। यथा—वेतन-वृद्धि या पदोन्नति, द्वितीय-स्तरीय परिणाम का उदाहरणस्वरूप कर्मी के कार्य-लक्ष्य की प्राप्ति से वेतन में वृद्धि या पदोन्नति का मिलना है।

(2) करणत्व (Instrumentality) —

करणत्व से तात्पर्य प्रथम-स्तरीय परिणाम तथा द्वितीय-स्तरीय परिणाम के संबंध से होता है तथा यह +1 से (-)1 तक के प्रसार में होता है। अगर