# उत्प्रेरणा (Motovation)



# <u>उत्प्रेरणा</u>

### "Maximizing the human potential at work"

- □कुनै पनि सिकारु वा प्राणीलाई कुनै काम गर्न वा नगर्नका निम्ति अग्रसर गराउने प्रेरक तत्वलाई उत्प्रेरणा भनिन्छ । यो एउटा मनोवैज्ञानिक प्रिक्रिया हो र यसले व्यक्ति विशेषको कार्यलाई सुनिश्चित गर्दछ र यो सिकाइलाई अघि बढाउने शक्ति (driving force to learn) हो,
- □कर्मचारीलाई कार्य प्रति उन्मुख र उत्सुकता गराउने तरिका,
- □व्यक्तिलाई गति प्रदान गर्ने शक्ति वा कार्य,

- □अंग्रेजी शब्द Motivation ल्याटिन भाषाको movere बाट विकसित भएको हो। जसको अर्थ to move वा to active हुन्छ,
- □उत्प्रेरणाले व्यक्ति वा प्रणीलाई सिकाइ तर्फ अग्रसर गराउँछ। यसलाई सिकाइ प्रयासको थालनी गर्ने शक्तिको रुपमा हेर्न सिकन्छ,
- □भएको ज्ञानलाई काम प्रति उत्प्रेरित गर्ने शक्तिलाई (motive power) भिनन्छ, सिकारु वा व्यक्तिलाई सिकाइ प्रति प्रेरित गर्ने प्रेरक तत्वहरु आवश्यकता (need) अन्तरइच्छा (drive) र प्रोत्सहान (incentive) हुन्,
- ☐ Motivation = Desire\*Commitment\*Ability\*Willingness

## उत्प्रेरणाको महत्व

- ❖काम प्रति इच्छाशक्ति जगाउन,
- ♦सिकारुलाई सिकाइप्रति झुकाव उत्पन्न गर्न,
- ❖लक्ष्य र उदेश्य प्राप्तिमा सहयोगी हुन्छ,
- कर्मचारीहरुको उपस्थिति दरमा वृद्धि गर्न,
- ❖संगठनमा भएको स्रोत र साधनको वृहत रुपमा उपयोग गर्न.

- संगठनात्मक द्धन्द्धहरुको न्यूनीकरण गर्न,
- ❖संगठनमा उत्पादन र उत्पादकत्व बढाउन,
- ❖कर्मचारीहरुलाई आफ्नो संगठनमा Retention गर्न,
- संगठनका असल कार्य संस्कृतिको विकास गर्न,
- संगठनमा हुन सक्ने तनावहरुको कुशल रुपमा व्यवस्थापन गर्न,
- सहभागितामूलक निर्णय प्रकृयामा जोड दिन,
- ❖सेवा प्रवाह छिटो, छरितो र गुणस्तरीय रुपमा प्रवाह गर्न।

# उत्प्रेरणाको सिद्धा

### 1. Maslow's hierarchy of nee

#### SELF-ACTUALIZA-TION

morality, creativity, spontaneity, acceptance, experience purpose, meaning and inner potential

#### **SELF-ESTEEM**

confidence, achievement, respect of others, the need to be a unique individual

#### LOVE AND BELONGING

friendship, family, intimacy, sense of connection

#### **SAFETY AND SECURITY**

health, employment, property, family and social abilty

#### PHYSIOLOGICAL NEEDS

breathing, food, water, shelter, clothing, sleep

### मास्लोको सिद्धान्त (Theory of Maslow)

- 1) शारीरिक आवश्यकता (Physiological Needs)
- 2) सुरक्षा सम्बन्धि आवश्यकता (Safety Needs)
- 3) सामाजिक आवश्यकता (Social Needs)
- 4) आत्मसन्तृष्टिको आवश्यकता (Self-actualization Needs) र
- 5) आत्मसम्मान आवश्यकता (Theory of Selfesteem)
- ❖विभिन्न पाँच तहमा बिभाजित गरि एक तहको आवश्यकता पुर्ति भएपछि अर्को तहको आवश्यकता देखापर्ने कुरा बताएका छन् ।

# Herzberg's motivation-hygiene theory



Herzberg's Two-Factor Principles

Job Dissatisfaction

Influenced by Motivator Factors Improving the motivator factors increases job satisfaction

Influenced by Hygiene Factors

- Achievement
- Recognition
- Responsibility
- The work itself
- Advancement
- Personal growth

Improving the hygiene factors decreases job dissatisfaction

- Working conditions
- Coworker relations
- Policies and rules
- Supervisor quality
- Base wage, salary



# हजवर्ग (Herzberg) को सिद्धान्त (Theory of Herzberg):

- ॐफ्रेडरिक हजबर्ग (Frederick Herzberg) ले मानवीय चाहनाहरुलाई न्युनतम आवश्यकता (Maintenance Factors) र दोस्रो तहको चाहनालाई उत्प्रेरक (Motivators) को रूपमा प्रस्तुत गरेका छन्।
- ❖गाँस बाँस, सुरक्षा, मित्रता र सामाजिक संलग्नतासँग सम्बन्धित पहिलो तहको तत्वहरु मानवीय जीवनकालागि न्युनतम आवश्यकता भएकाले त्यस्तो चाहनाको पुर्ति नभएको अवस्थामा मानिस असन्तुष्ट भै काम प्रति उत्साहित हुन् सक्दैन ।

❖पिहलो तहका चाहनाहरु पुरा भए पिछ मात्र दोस्रो तहमा पर्ने शिक्त, प्रतिष्ठा र सम्मान सम्बन्धि चाहना एवम् आत्म गौरव र आत्म सन्तुष्टिको चाहनाहरुको पिरपुर्तिवाट भने मानिसलाई कार्यसम्पादनमा उत्प्रेरित गर्न सिकेन्छ ।

## Theory X and Theory Y (Douglas

### MC Gregori

#### Theory X

- Human behaviour must be externally controlled.
- 2 Management must direct, motivate and 2 Motivation is a built-in human control people and their behaviour.
- Most people are not very clever, lack ambition, dislike responsibility and prefer to be led.
- 4 People are lazy, work as little as possible and are passive or resistant to the organization's needs.
- Most people are self-centred, resistant to change and indifferent to organizational needs.

#### Theory Y

- People can be self-controlled and self-directed.
- characteristic that managers can recognize and develop.
- **3** People have great potential for development and are capable of assuming responsibility.
- 4 People are not passive or resistant to organizational needs; experience of organizations may make them so.
- **5** People willingly support organizational goals, especially if these are aligned with their own.



### सिद्धान्त X

- √ कामदारहरू स्वभावेले अल्छि काम ठग्न खोज्ने,
- √काम वाट पन्छिने,
- √काममा ढिलो आउने छिटो जाने,
- √अपनत्व निलने र उत्तरदायित्व लिन नरुचाउने खालका हुने हुँदा उनिहरुवाट उच्च नियन्त्रण एवम डरत्रासको माध्यमवाट अधिक काम लिन सिकन्छ भन्ने सोचाइ राख्दछे ।

### सिद्धान्त Ү

✓ काम गर्ने वातावरण उपयुक्त भएको अवस्थामा मानिसहरूले कामलाई सहज ढंगले लिन्छन् र उत्तरदायित्व लिन रुचाउँछन्, कामप्रति समर्पण, अपनत्व, जिम्मेवारी एवम् उत्तरदायित्व बोध राख्ने भन्ने विश्वास राख्दछ।

### **Vroom's expectancy theory**

### **Vrooms Expectancy Theory**

### Expectancy



Instrumentality



**Valence** 

The belief that the more effort expended on a task, the greater our performance

The belief that if we perform well, we will receive a greater reward

What value we place on the expected outcome of our efforts

# उत्प्रेरणाका प्रकृति तथा विशेषताहरु

- Psychological Process
- ❖Influencing Behavior
- Unending Process
- Positive or Negative

- **❖**Whole /Individual
- ❖Inspire and Encourage
- Complex and Unpredictable
- Hierarchy of Need
- Unsatisfied Need is a Motivator
- Monetary and Non-Monetary Influence

# <u>उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने उत्प्रेरक</u> <u>तत्वहरू</u>

#### मौद्रिक उत्प्रेरक तत्त्व

- □तलब, भत्ता, स्थानीय भत्ता,
  □कर्मचारी संचय कोष सुविधा,
  □दशें खर्च, उपचार खर्च,
  □बीमा, बिदाको तलब,
  □ग्रेड वृद्धि,
  □उपचार खर्च,
  □शेक्षिक वा सन्तती वृद्धि।
- □सरुवा बढुवा,
  □तालिम,
  □भ्रमण,
  □पुरस्कार,
  □नेतृत्वको अवसर,
  □सेवाको सुरक्षा र स्थायित्व,
  □निर्णयाधिकार।

### नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा उत्प्रेरणामा रहेका समस्यहरु

- >कार्य संपादन व्यवस्थापन प्रणाली लागू गर्न नसक्नु,
- >वृत्ति विकास स्पष्ट र अनुमान योग्य बनाउन नसकन्,
- >कार्य संपादनका लागि स्पष्ट मानक, मापदण्ड र सूचकको अभाव हुनु,
- > आस, त्रास र प्रभावका आधारमा कार्य संपादन मूल्याकन हुनु,

- >सरुवा बढुवा तालिम र बैदेशिक भ्रमण जस्ता पक्ष समतामूलक ढङ्गले वितरण हुन नसक्नु,
- >कार्य संपादनलाई समग्र वृत्ति विकाससँग आवद्ध गर्न नसक्नु,
- >कार्य संपादन मूल्याकनमा सेवाग्राही, सहकर्मी र सहयोगी कर्मचारीहरुको सहभागिता नहुनु,
- >जीवन जीउन कठिन हुने किसिमको तलव तथा सुविधाहरु,
- >सबै सेवा तथा समूहहरुमा वृत्ति विकासको सम्मान अवसर नहुनु,

- >सार्वजनिक प्रशासनमा असल कार्य संस्कृतिको अभाव कायम हुनु,
- >दण्ड र पुरस्कारलाई व्यवस्थित बनाउन नसक्नु,
- >Right man in Right Place in Right time को व्यवस्था प्रभावकारी छैन,
- >कामको वितरण बैज्ञानिक ढङ्गले हुने गरेको पाइदैन,
- >प्रभावकारी गुनासो व्यवस्थापन भएको छैन,
- >हाकिम र अन्य कर्मचारीहरु बीचमा मनोवैज्ञानिक दुरि कायम रहनु।