

# उत्प्रेरणा (Motivation)



# उत्प्रेरणा

## **"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 प्रक्रिया 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 रूपमा हेर्न सकिन्छ,
- भएको ज्ञानलाई काम प्रति उत्प्रेरित गर्ने शक्तिलाई (motive power) भनिन्छ, सिकारु वा व्यक्तिलाई सिकाइ प्रति प्रेरित गर्ने प्रेरक तत्वहरु आवश्यकता (need) अन्तरइच्छा (drive) र प्रोत्सहान (incentive) हुन्,
- $Motivation = Desire * Commitment * Ability * Willingness$

## उत्प्रेरणाको महत्व

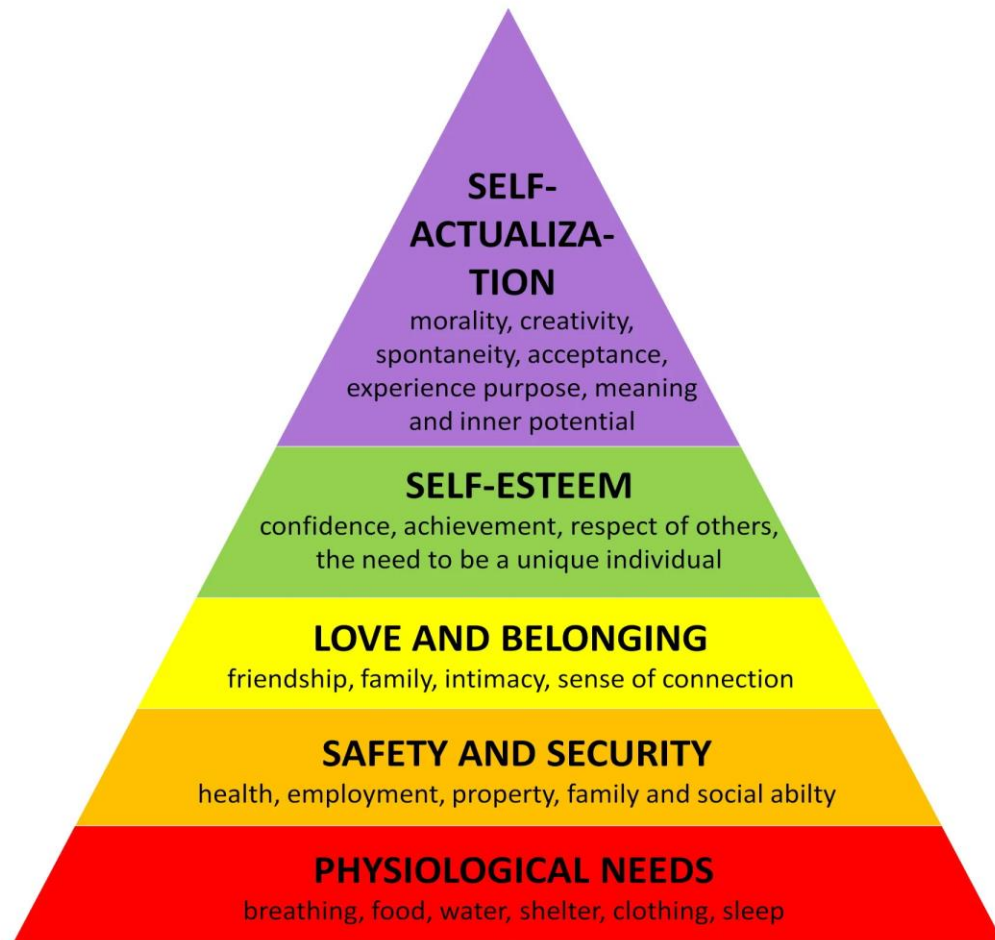
- ❖ काम प्रति इच्छाशक्ति जगाउन,
- ❖ सिकारुलाई सिकाइप्रति झुकाव उत्पन्न गर्न,
- ❖ लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्तिसमा सहयोगी हुन्छ,
- ❖ कर्मचारीहरूको उपस्थिति दरमा वृद्धि गर्न,
- ❖ संगठनमा भएको स्रोत र साधनको बृहत रूपमा उपयोग गर्न,





# उत्प्रेरणाको सिद्धा

## 1. Maslow's hierarchy of need

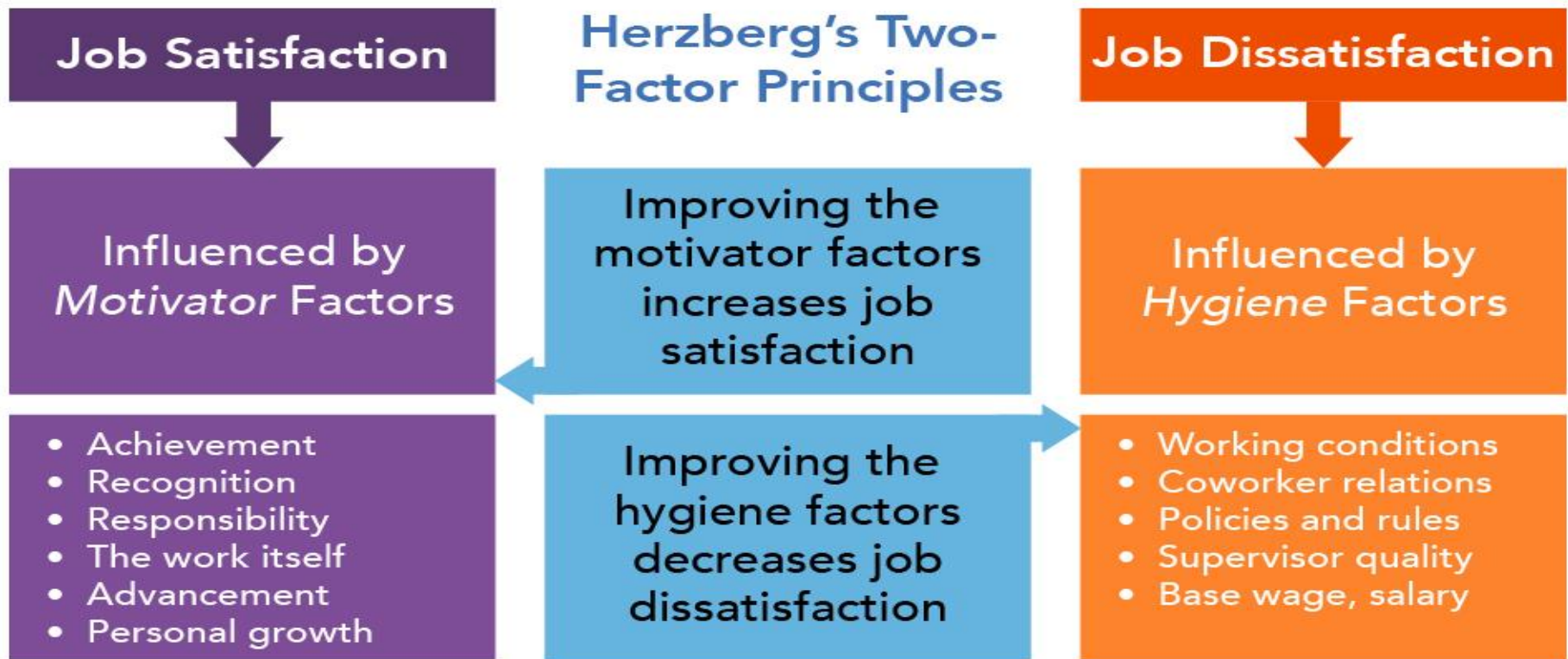


## मास्लोको सिद्धान्त (Theory of Maslow)

- 1) शारीरिक आवश्यकता (Physiological Needs)
- 2) सुरक्षा सम्बन्धि आवश्यकता (Safety Needs)
- 3) सामाजिक आवश्यकता (Social Needs)
- 4) आत्मसन्तुष्टिको आवश्यकता (Self-actualization Needs) र
- 5) आत्मसम्मान आवश्यकता (Theory of Selfesteem)

❖ विभिन्न पाँच तहमा विभाजित गरि एक तहको आवश्यकता पूर्ति भएपछि अर्को तहको आवश्यकता देखापर्ने कुरा बताएका छन् ।

# Herzberg's motivation-hygiene theory





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

- ❖ फ्रेडरिक हजबर्ग (Frederick Herzberg) ले मानवीय चाहनाहरूलाई 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 तत्वहरू मानवीय जीवनकालागि न्युनतम आवश्यकता भएकाले त्यस्तो चाहनाको पूर्ति नभएको अवस्थामा मानिस असन्तुष्ट भै काम प्रति उत्साहित हुन् सक्दैन ।

❖ पहिलो तहका चाहनाहरु पुरा भए पछि मात्र दोस्रो तहमा पर्ने शक्ति, प्रतिष्ठा र सम्मान सम्बन्धि चाहना एवम् आत्म गौरव र आत्म सन्तुष्टिको चाहनाहरुको परिपुर्तिवाट भने मानिसलाई कार्यसम्पादनमा उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ ।

# Theory X and Theory Y (Douglas McC Gregor)

## Theory X

- 1** Human behaviour must be externally controlled.
- 2** Management must direct, motivate and control people and their behaviour.
- 3** 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.
- 5** Most people are self-centred, resistant to change and indifferent to organizational needs.

## Theory Y

- 1** People can be self-controlled and self-directed.
- 2** Motivation is a built-in human 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

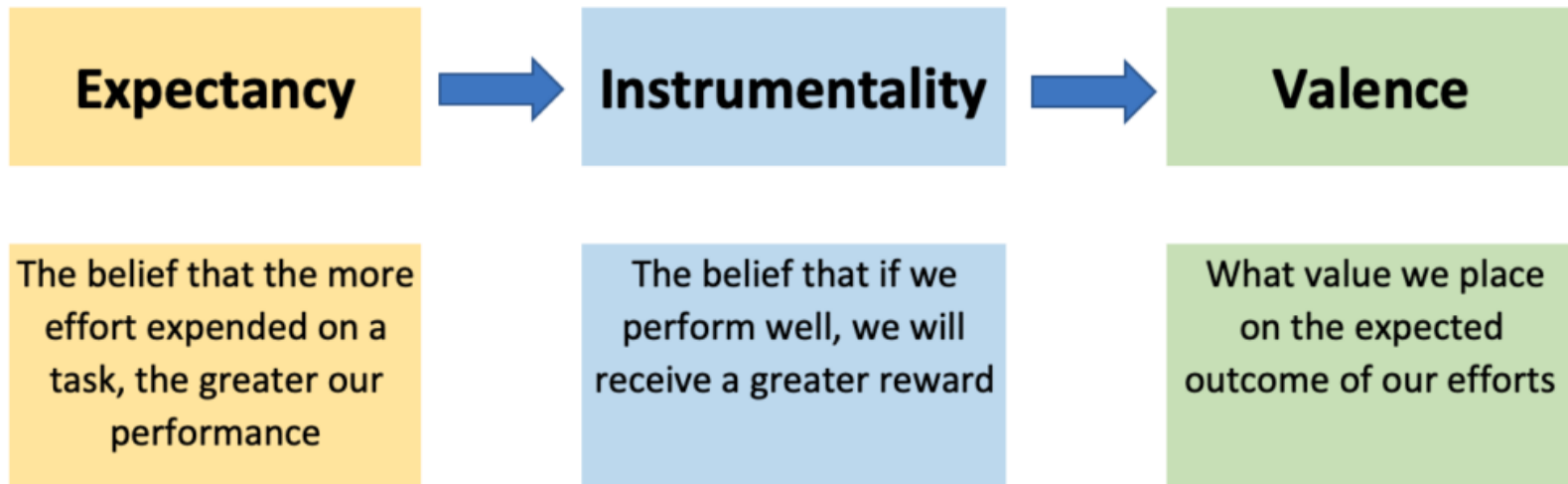
- ✓ कामदारहरू स्वभावैले अलिच्छ काम ठग्न खोज्ने,
- ✓ काम वाट पन्छिने,
- ✓ काममा ढिलो आउने छिटो जाने,
- ✓ अपनत्व नलिने र उत्तरदायित्व लिन नरुचाउने खालका हुने हुँदा उनिहरूबाट उच्च नियन्त्रण एवम् डरत्रासको माध्यमबाट अधिक काम लिन सकिन्छ भन्ने सोचाइ राख्दछे ।

## सिद्धान्त Y

- ✓ 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



# उत्प्रेरणाका प्रकृति तथा विशेषताहरू

❖ 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

# उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने उत्प्रेरक तत्वहरू

मौद्रिक उत्प्रेरक तत्व

- तलब, भत्ता, स्थानीय भत्ता,
- कर्मचारी संचय कोष सुविधा,
- दशैं खर्च, उपचार खर्च,
- बीमा, बिदाको तलब,
- ग्रेड वृद्धि,
- उपचार खर्च,
- शैक्षिक वा सन्तती वृद्धि ।

गैर मौद्रिक उत्प्रेरक तत्व

- सरुवा बढुवा,
- तालिम,
- भ्रमण,
- पुरस्कार,
- नेतृत्वको अवसर,
- सेवाको सुरक्षा र स्थायित्व,
- निर्णयाधिकार ।



## नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा उत्प्रेरणामा रहेका समस्याहरू

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

- सरुवा बहुवा तालिम र बैदेशिक भ्रमण जस्ता पक्ष समतामूलक ढङ्गले वितरण हुन नसक्नु,
- कार्य संपादनलाई समग्र वृत्ति विकाससँग आवद्ध गर्न नसक्नु,
- कार्य संपादन मूल्यांकनमा सेवाग्राही, सहकर्मी र सहयोगी कर्मचारीहरुको सहभागिता नहुनु,
- जीवन जीउन कठिन हुने किसिमको तलब 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 ।