BCM-101

ORGANISATION AND MANAGEMENT

संगठन एवं प्रबन्ध

इकाई-12 अभिप्रेरणा (Motivation)

संकलन

डॉ गगन सिंह

अभिप्रेरणा का अर्थ

- प्रबन्ध कार्य कराने की कला है तथा अभिप्रेरणा उसे करने की तकनीक है। अभिप्रेरणा किसी मानव की पूर्व निर्धारित (ऐच्छिक) लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु तैयारी की दशा को दर्शाती है तथा तैयारी की मात्रा/दशा को प्रेरित करने वाली शक्तियों के प्रवृत्ति ओर संकेत्रण को निश्चित करती है। अभिप्रेरणा एक प्रेरणात्मक प्रक्रिया है जैसा कि पहले कहा गया है कि लोग कार्य करते है क्योंकि वे कार्य करने को अभिप्रेरित होते है। यह अभिप्रेरणा अंतः अथवा बाँह्य दोनो प्रकार के ढंग से आ सकता है। वे कार्य करते है क्योंकि वे कार्य करने को पठन करना अनुभव करते है तथा यह अनुभव उत्पन्न करने हेतु अभिप्रेरणा आवश्यक है।
- विलियम जी. स्काट के अनुसार, अभिप्रेरणा ऐच्छिक लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु मनुष्यों को कार्य करने को प्रेरित करने की प्रक्रिया है।

अभिप्रेरणा की विशेषताएँ

- 1. अभिप्रेरणा प्रबंध का प्रमुख कार्य है क्योंकि प्रबंध अपने आप में सम्पूर्णतया कार्य कराने की कला है।
- 2. अभिप्रेरणा एक सतत प्रक्रिया है।
- 3. अभिप्रेरणा एक जटिल कार्य है।
- 4. अभिप्रेरणा द्विभागीय प्रक्रिया है, क्योंकि अभिप्रेरणा तभी अभिप्रेरित कर सकता है जब अन्य पक्ष स्वीकार करने व प्रतिक्रिया करने को तैयार/तत्पर हो।
- 5. अभिप्रेरणा कार्य–संतुष्टि से भिन्न है।
- 6. अभिप्रेरणा बहुयुक्ति (बहुयोजना) क्रिया है।
- 7. अभिप्रेरणा मौखिक एवं अमौखिक दोनों प्रकार के हो सकते है।
- 8. अभिप्रेरणा एक वैक्तिक गुण (भाव विशेषता) है।
- 9. अभिप्रेरणा एक मनोवैज्ञानिक संकल्पना है।
- 10. अभिप्रेरणा एक प्रणालीकृत (प्रणाली आधारित) कार्य है।
- 11. अभिप्रेरणा गुणक एवं शक्ति वर्धक (उर्जा वर्धक) बल है।
- 12. अभिप्रेरणा सकारात्मक एवं नकारात्मक दोनों हो सकता है। कई बार (कई दशा में) पुरस्कार अभिप्रेरणा सिद्ध होते है, किन्तु कुछ दशाओं में दण्ड या दण्ड का भय भी अभिप्रेरणा हो सकता है।

अभिप्रेरणा की आवश्यकता एवं महत्व

- 1. उच्च दक्षता;
- 2. श्रेष्ठतर निष्पादन;
- 3. अनुपस्थिति–प्रवृत्ति तथा कर्मचारियों के नौकरी (सेवा) छोड़ने को न्यून करता है।
- 4. मनोबल को उन्नत करता है,
- 5. संसाधनों का प्रभावी संदोहण;
- 6. श्रेष्ठतर औद्योगिक सम्बन्ध;
- 7. कर्मचारियों के मध्य आपसी संबद्धता (आत्मीयता) की भावना को बढ़ाती है;
- 8. अल्प पर्यवेक्षण की आवश्यकता;
- 9. सांगठनिक उद्देश्यों की प्राप्ति;
- 10. व्यवसाय की छवि को सुंदर/उन्नत करती है।

अभिप्रेरणा को प्रभावित करने वाले घटक

- 1 **मौद्रिक घटक**—वेतन भत्ते, अधिलाभ, अनुलाभ इत्यादि मौद्रिक घटक हैं। किसी मानव को मुद्धा अथवा मुझ सममूल्य से अधिक कुछ भी अभिप्रेरित नहीं कर सकता है।
- 2 **अमौद्रिक घटक**—कार्य–शीर्षक, प्रतिष्ठा सराहना, कार्य सुरक्षा, कार्य–समृद्धिकरण, हार्दिक / मैत्रीपूर्ण सम्बन्ध कर्मचारियों के कल्याण, श्रेष्ठतर कार्य दशाएँ, एवं उच्च मनोबल इत्यादि अ–मौद्रिक अभिप्रेरक तत्व है।

अभिप्रेरणा के सिद्धांत

- **X** सिद्धांत, **Y** सिद्धांत
- **Z** सिद्धांत
- मास्लो का आवश्यकता पद–सोपान सिद्धांत
- हर्जबर्ग का अभिप्रेरणा का आरोग्य प्रतिमान

अभिप्रेरणा के प्रकार

- (1) **वित्तीय अभिप्रेरणा**—वित्त प्रमुख अभिप्रेरक बल है। किसी रूप में प्रदत्त कोई भी मुद्दा अभिप्रेरणा का कारक होती है।
- (2) **गैर–वित्तीय अभिप्रेरणा**—प्रशंशा व सराहना के शब्द, मनुष्य के अंशदान की मानयता, कार्य–संवद्धन अधिकारों का प्रत्यायोजन ये सभी कर्मचारियों के अभिप्रेरणा के साधन है।
- (3) **सकारात्मक अभिप्रेरणा**—सकारात्मक अभिप्रेरणा वित्तीय या गैर–वित्तीय रूप में हो सकता है। यह कर्मचारियों को प्रसन्नचित सम्मानित अनुभव कराता है। यह पारितोषिक आधारित होता है।
- (4) **नकारात्मक अभिप्रेरणा**—यह अभिप्रेरणा मनुष्य में व्याप्त भय पर आधारित होता है। यह अभिप्रेरणा पूर्णतः दण्डात्मक होता है। व्यक्ति कार्य खोने के भय, विलंबम छंटनी, वार्षिक अभिवृद्धि के रूप में, पदोन्नति, स्थानांतरण इत्यादि भयों से युक्त होने पर कार्य करते है। यह दण्डमुखी होता है।

सारांश

- अभिप्रेरणा निष्पादन की प्रधान आवश्यकता है, महज कर्मचारी इच्छा शक्ति एवं योग्यता मापने नहीं रखती वरन अभिप्रेरणा मायने रखता है। एक अच्छा अभिप्रेरणा संगठन में आश्चर्यजनक परिणाम दे सकता है। प्रभावी होने हेतु अभिप्रेरणा को उद्देश्यपरक, उत्पादक, सकारात्मक समतापरक, स्थायी एवं व्यापक होना चाहिये। प्रभावी रूप से कार्य करने हेतु अभिप्रेरणा में वित्तीय एवं गैर–वित्तीय प्रोत्साहन का न्यायपूर्ण मिश्रण होना चाहिये। अभिप्रेरणा की तकनीक अनेक प्रकार की होती है। अपनी आवश्यकता एवं बजट के आधार पर कोई अभिप्रेरणा तकनीक का चयन कर सकता है। प्रबंध के कई सिद्धांत है किंतु सभी सिद्धांत व्यक्तियों को अपना शत–प्रतिशत देने हेतु अग्रसर करती है।

सन्दर्भ पुस्तकें

- 1. Chhabra T.N. Ahuja KK and Jain SP “Managing People at work”.
- 2. Dublin RobertHuman relations in Administration
- 3. Berman Frederice and John B. Miner : Motivation to manage at the top executive level .
- 4. Kafka , Vincent W. A new look at motivation
- 5. David A. Decanzo :Human Resource Management
- 6. Stephen P. Robbins
- 7. Maslow A HMotivation and Personality.
- 8. M.C Gregor DouglasThe Human side of Enterprises
- 9. Vroom Victor H work and Motivation.