



Y8773K

ஊக்கப்படுத்துதல்

உள்ளடக்கம்

- | | |
|---------------------------------|---|
| 8.1 முன்னுரை | 8.8 ஊக்கப்படுத்துதலின் கோட்பாடுகள் |
| 8.2 ஊக்கப்படுத்துதலின் பொருள் | 8.9 மாஸ்லோவின் தேவை கோட்பாடு |
| 8.3 ஊக்கப்படுத்துதலின் வரையறை | 8.10 மெக்கிரிகாவின் X மற்றும் Y கோட்பாடு |
| 8.4 குணாதிசயங்கள் | 8.11 X மற்றும் Y கோட்பாட்டின் வேறுபாடுகள் |
| 8.5 ஊக்கப்படுத்துதலின் படிகள் | |
| 8.6 ஊக்கப்படுத்துதலின் நன்மைகள் | |
| 8.7 ஊக்கப்படுத்துதலின் வகைகள் | |

🔗 கற்றல் நோக்கங்கள்

இப்பகுதியின் மூலம் மாணவர்கள் பின்வருவனவற்றை கற்றுக்கொள்கிறார்கள்

- ஊக்கப்படுத்துதல் குறித்த அறிவை பெற்றுக்கொள்ளுதல் மற்றும் ஊக்கப்படுத்துதலை புரிந்துகொள்ளுதல்
- ஊக்கப்படுத்துதலின் குணாதிசயங்கள், படிகள் மற்றும் வகைகளை புரிந்துகொள்தல்
- ஊக்கப்படுத்துதல் குறித்த பல்வேறு கோட்பாடுகளை அறிந்து கொள்தல்
- தனியாள் ஆய்வு மூலம் கற்றுக்கொண்ட கருத்துருக்களை பயன்படுத்துதல்

8.1 முன்னுரை

மேலாண்மை என்பது நிறுவனத்தின் நோக்கங்களை அடைவதற்காக ஒவ்வொரு நபரும் இணைந்து குழுவாக செயல்படக்கூடிய சூழலை உருவாக்குதல் மற்றும் அதனை

தக்கவைத்துக்கொள்வதுமாகும். நிர்வாகம் ஊழியர்களை ஊக்குவிப்பதன் மூலம் தன் பணியை திறமையாக செயலாற்றுகிறது. இதற்கு நிறுவனம் தன் ஊழியர்களை ஊக்குவிக்கும் காரணிகளை அறிந்துகொள்ளவேண்டும்.

திறமையான ஊக்கத்தின் வெற்றி என்பது ஒப்புக்கொள்ளப்படுகின்ற ஆணை மட்டுமன்றி திறமையாகவும் சிறப்பாகவும் செயல்படுத்தப்படுகின்றதா என்பதை பார்க்கும் உறுதிப்பாடுமாகும். எனவே நிறுவனம் ஊழியர்கள் நிறுவனத்திற்காக உழைக்க ஊக்கிகளை வழங்கவேண்டும்.

8.2 ஊக்கப்படுத்துதலின் பொருள்

ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது ஒரு செயலைச் செய்வதற்கான காரணம் என்னும் பொருள் கொண்ட 'ஊக்கு காரணி' என்னும் வார்த்தையிலிருந்து பெறப்பட்டது. ஊக்கம் என்பது திசை, தீவிரம் மற்றும் தொடர்ச்சியான இருப்புடைய தன்னார்வ நடத்தை போன்றவற்றை பாதிக்கும் ஒரு நபரின் உள்ளிருக்கும் விசைகளின் தொகுப்பு.

முழுமையான உந்துதல்கள், ஆசைகள், தேவைகள், விருப்பங்கள் மற்றும் ஒத்த விசைகளுக்கு பொருந்தக்கூடிய பொதுவான கருத்தியல் சொல் ஊக்கப்படுத்துதலாகும். ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது நிறுவனத்தின் நோக்கங்களை அடைவதற்காக ஒரு நபரின் உள்உந்துதல்களை முறைமைப்படுத்தும் செயல்முறைகளாகும்.



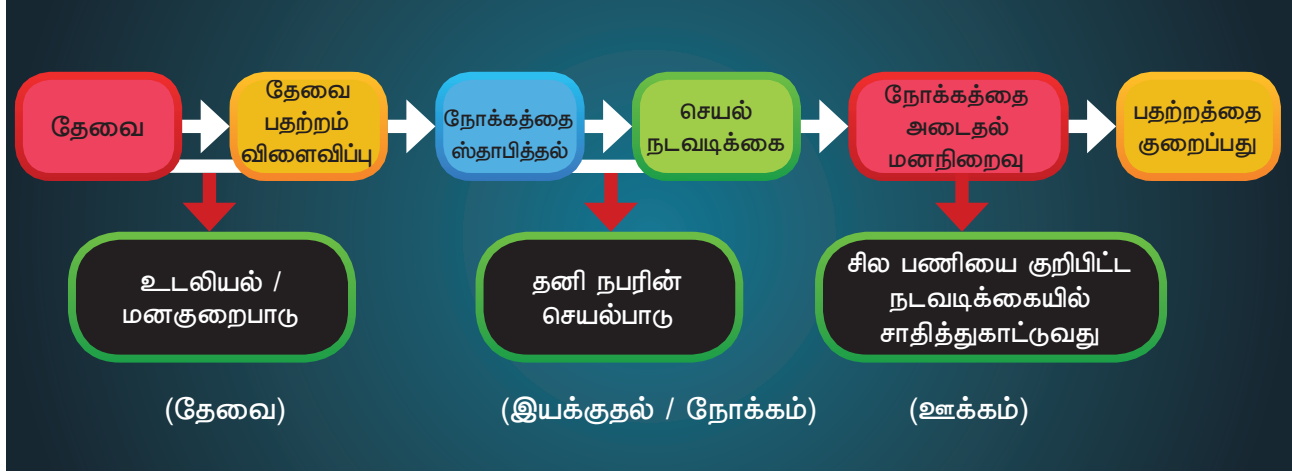
படம் 8.1 ஊக்கப்படுத்துதலின் பொருள்

ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது நிறுவன நோக்கங்களை அடைவதற்காக தனிநபரின் தீவிரமான நெறிப்படுத்தப்பட்ட மற்றும் உறுதியான முயற்சிகளை கொண்ட செயல்முறைகளாகும். பொதுவான ஊக்கம் என்பது எவ்வகை நோக்கத்தை அடையவும் எடுக்கப்படும் முயற்சியுடன் தொடர்புடையது என்றாலும் நிறுவன நோக்கங்கள் பணிசார்ந்த நடத்தையில் மட்டும் தனிப்பட்ட விருப்பத்தை பிரதிபலிக்கும் வகையில் நேர்படுத்தப்பட்டு சிறப்பு கவனம் செலுத்தப்படுகின்றது. ஊக்கப்படுத்தப்பட்ட நபர்கள் நோக்கத்தை அடையும் வரை செயல்களில் நீண்ட காலம் இணைந்திருப்பார். மேலாண்மையில் ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது மேலாளர்கள் பணியாளர்களின் பணித்திறனை மேம்படுத்தும் வழிமுறைகளை விளக்குகிறது.

ஊக்கப்படுத்துதலின் செயல்முறைகள் பின்வருமாறு குறிப்பிடப்படுகின்றன:

1. தேவை

ஊக்கப்படுத்துதலின் செயல்முறைகள் தேவைகள் அல்லது எதிர்பார்ப்பில் இருந்து தொடங்குகிறது. பணியாளர்களுக்கு தேவைகள் அல்லது எதிர்பார்ப்புகள் ஏதும் இல்லையெனில் அவர்களை ஊக்குவிக்க இயலாது. பணியாளர்கள் தேவைகள் அல்லது எதிர்பார்ப்பை பூர்த்தி செய்ய அல்லது தீர்த்துக் கொள்ள ஓடுகிறார்கள். தேவைகள் அல்லது எதிர்பார்ப்புகள் ஊக்கப்படுத்துதல் செயல்முறைகளுக்கு மிகவும் முக்கியமானதாகும். நிறுவன மேலாளர் பணியாளர்களின் தேவைகள் மற்றும் எதிர்பார்ப்புகளை அவர்களின் உணர்வுகளை மதிக்கும் வகையில் கவனத்தில் கொண்டு செயல்படவேண்டும். உணவு இதற்கு பொருத்தமான ஒரு உதாரணம்.



படம் 8.2 ஊக்கப்படுத்துதலின் செயல்முறைகள்

2. உந்துதல்/செயல்

உந்துதல் செயல்சார்ந்தது. எதிர்பார்ப்பை தொடர்ந்து மக்கள் வேலை தேடுகிறார்கள். செயல் என்பது எதிர்பார்ப்பு அல்லது தேவையை பூர்த்தி செய்வதற்கு தேவைப்படுகின்றது. செயல்படாமல் பணியாளர்களால் உணவுப்பிரச்சனையை தீர்க்க இயலாது. எனவே தேவை ஏற்படும்போது மக்கள் அதனை செயல்படுத்த முயலுகிறார்கள்.

3. ஊக்குவிப்புகள்

ஊக்கப்படுத்துதலின் கடைசி செயல்முறை ஊக்குவிப்பு. பணியமர்த்தியவுடன் பணியாளர்களுக்கு பிறரை விஞ்சி நிற்கும் வகையில் ஊதியம் வழங்க வேண்டும். தேவை அல்லது எதிர்பார்ப்பை குறிப்பிடத்தக்கவகையில் தீர்க்க துணை நிற்க வேண்டும். பணியாளர்கள் தங்களின் அறிவு, திறன் மற்றும் உழைப்பை விற்பனை செய்ய நிறுவனத்திற்கு வருகிறார்கள். பணியாளர்கள் தங்களின் உழைப்பை விற்பனை செய்யும்போது அவர்களுக்கு ஊக்கங்கள் வழங்கப்படுகின்றன.

சிறப்பு ஊக்கப்படுத்துதல் உத்திகள் என்பவை பணம், ஊக்குவிப்புடன் கூடிய பங்கேற்பு மற்றும் பணியாளரின் பணிவாழ்வு தரமேம்பாடு போன்றவற்றை உள்ளடக்கியுள்ளது.

8.3 ஊக்கப்படுத்துதல் வரையறை

ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது ஒருநபர் அல்லது குழுவினரை பணிபுரிய தூண்டும் அனைத்து வகையான உந்துதல்கள், ஆசைகள், தேவைகள், விருப்பங்கள் மற்றும் ஒத்த விசைகளை குறிக்கும் பொதுவான சொற்கூறு. – கூன்ஸ் மற்றும் ஒ'டோனல்

ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது மக்களை நோக்கங்களை அடைய செயல்பட தூண்டும் செயல்முறையாகும். – வில்லியம் ஜி. ஸ்கார்ட்

8.4 ஊக்கப்படுத்துதலின் குணாதிசயங்கள்

ஊக்கப்படுத்துதலின் குணாதிசயங்கள் பின்வருமாறு விளக்கப்பட்டுள்ளன:

1. ஊக்கம் தேவை சார்ந்தது: ஒரு நபருக்கு தேவை ஏற்படாவிடின்



ஊக்கப்படுத்துதலின் செயல்முறை தோல்வியடைகிறது.

2. **ஊக்கம் ஓர் தொடர் செயல்பாடு:** மனிதனின் பெரும்பாலான தேவைகள் மீண்டும் மீண்டும் ஏற்படக்கூடியவை. அவற்றில் சில தேவைகள் பூர்த்தியடைவதில்லை. எனவே ஊக்கப்படுத்தும் செயல்பாடு தொடர்ச்சியான அடிப்படையில் செயல்படுத்தப்பட வேண்டும்.

3. **ஊக்கப்படுத்துதல் திட்டமிட்ட செயல்பாடு:** விரும்பிய முடிவுகளை அடைய தூண்டுதல் அளித்து மற்றும் ஆதிக்கம் செலுத்தி மனித நடவடிக்கைகளை பொது நோக்கத்தை சிறப்பாக நடைமுறைப்படுத்த திட்டமிட்ட ஊக்க செயல்பாடு அவசியம். இருநபர்களை ஒரே முறையில் ஊக்குவிக்க இயலாது ஏனெனில் ஊக்கப்படுத்துதலின் செயல்முறைகளை பிரதிபலிப்பதில் இருவரின் அணுகுமுறையும் வேறுபடும்.

4. **ஊக்கப்படுத்துதல் நேர்மறை அல்லது எதிர்மறையாக இருக்கும்:** நேர்மறை ஊக்கப்படுத்துதல் மக்களுக்கு ஊக்கிகளை வழங்க உறுதியளிக்கிறது (ஊதியம்,வெகுமதி, ஊக்கஊதியம் இன்னபிற) எதிர்மறை ஊக்கப்படுத்துதல் செயலில் பின்னடைய செய்வனவற்றை செயல்படுத்துகிறது (அபராதம், ஒழுங்கு நடவடிக்கை, பதவி இறக்க அச்சுறுத்தல், பணி இழப்பு குறித்த அச்சம் இன்ன பிற)

5. **சிறந்த முறையில் வளங்களை பயன்படுத்தி பொது நோக்கங்களை அடைதலே ஊக்கப்படுத்துதலின் குறிக்கோள்கள்:** ஊக்கப்படுத்தப்பட்ட ஊழியர்கள் சிறந்த முறையில் அனைத்து வளங்களையும் (பொருட்கள் இயந்திரங்கள் தொழில்நுட்பம் மற்றும் மற்ற பணி வாய்ப்புகள்) பயன்படுத்தி

நிறுவனத்தின் பொது நோக்கங்களை அடைய தங்களின் சிறந்த முயற்சியை அளிக்கிறார்கள்.

6. **ஊக்கப்படுத்துதல் உள்உணர்வு சார்ந்தது:** ஊக்கம் என்பது ஒரு நபருக்குள் உருவாகும் உள்வியல் ரீதியிலான நிகழ்வு.

உங்களுக்குத் தெரியுமா?

- ஊக்கப்படுத்தப்பட்ட நபர்கள் அதிக ஈடுபாட்டுடன் இருப்பர்.
- பயம் ஒரு சிறந்த ஊக்கி
- பணியாளரை ஊக்கப்படுத்த மிகவும் முக்கியமானது பாராட்டு மற்றும் வெகுமதி.
- சுய ஊக்கப்படுத்துதலை அதிகரிப்பதற்கான மிகச்சிறந்த முதல்படி சுய நடத்தை விமர்சனம்.
- திறமையான தலைவராக திகழ சுய ஊக்கம் தேவை.

8.5 ஊக்கப்படுத்துதலின் படிகள்

ஊக்கப்படுத்துதலின் படிகள் பின்வருமாறு:

1. **பூர்த்தியடையாத தேவையை அறிதல்:**
ஒரு நபரின் பூர்த்தியடையாத தேவையை கண்டறிதல் முதல் படியாகும். ஒரு நபர் ஒரே சமயத்தில் அவரின் அனைத்து பூர்த்தியடையாத தேவைகளையும் பூர்த்தி செய்ய எண்ணக்கூடாது. தேவைகளை முன்னிலைப்படுத்த தெரியவேண்டும்.
2. **தேவையை பூர்த்தி செய்யும் அணுகுமுறையை கண்டறியவேண்டும் :**
ஒரு மனிதனின் பல்வேறு தேவைகளை கண்டறிந்தவுடன் அவற்றை எவ்வாறு பூர்த்தி செய்வது

என்ற அணுகுமுறையை கண்டறிவது அடுத்த படியாகும்.

3. **செயல் – தேவையை பூர்த்தி செய்தல்:** ஊழியரின் தேவை பூர்த்தியாவது முக்கியமாக அவரின் நன்மதிப்பு மற்றும் செயல்திறனை சார்ந்தது.

4. **புதிய பூர்த்தியடையாத தேவையை கண்டறிதல் :**
ஒரு தேவை பூர்த்தியடைந்தவுடன் அதன் இடத்தில் மற்றொரு தேவை தோன்றும். ஊக்கப்படுத்துதல் தொடர்செயலாக உள்ளதால் பூர்த்தியடையாத தேவையை பூர்த்தி செய்வதற்காக அவற்றை கண்டறிய வேண்டும்.

5. **பொது நோக்கங்களை சிறந்தமுறையில் அடைதல்:**
தேவையை பூர்த்தி செய்தல் சிறந்த முறையில் பொது நோக்கங்களை (நிறுவன நோக்கங்கள்) அடைய வழிவகுக்கும்.

8.6 ஊக்கப்படுத்துதலின் நன்மைகள்

ஊக்கப்படுத்துதலின் நன்மைகள் பின்வருமாறு விளக்கப்பட்டுள்ளன:

1. **மேலாண்மை செயல்பாட்டின் ஆன்மா ஊக்கப்படுத்துதல்:**
மேலாண்மை செயல்பாட்டிலிருந்து ஊக்கப்படுத்துதலை நீக்கிவிட்டால் அது அர்த்தமற்றுப்போகிறது. ஊக்கப்படுத்துதல் அதிகமானால் செயல்திறன் அதிகரிக்கிறது, ஊக்கப்படுத்துதல் குறைந்தால் செயல்திறன் குறைகிறது.
2. **வளங்களை சிறப்பாக பயன்படுத்துதல்:**
ஊக்கமளிப்பட்ட ஊழியர்கள் அனைத்து வளங்களையும் சிறப்பாக பயன்படுத்தி செலவை குறைப்பதற்கும் லாபத்தை அதிகப்படுத்துவதற்கும் வழிவகை செய்கிறார்கள்.

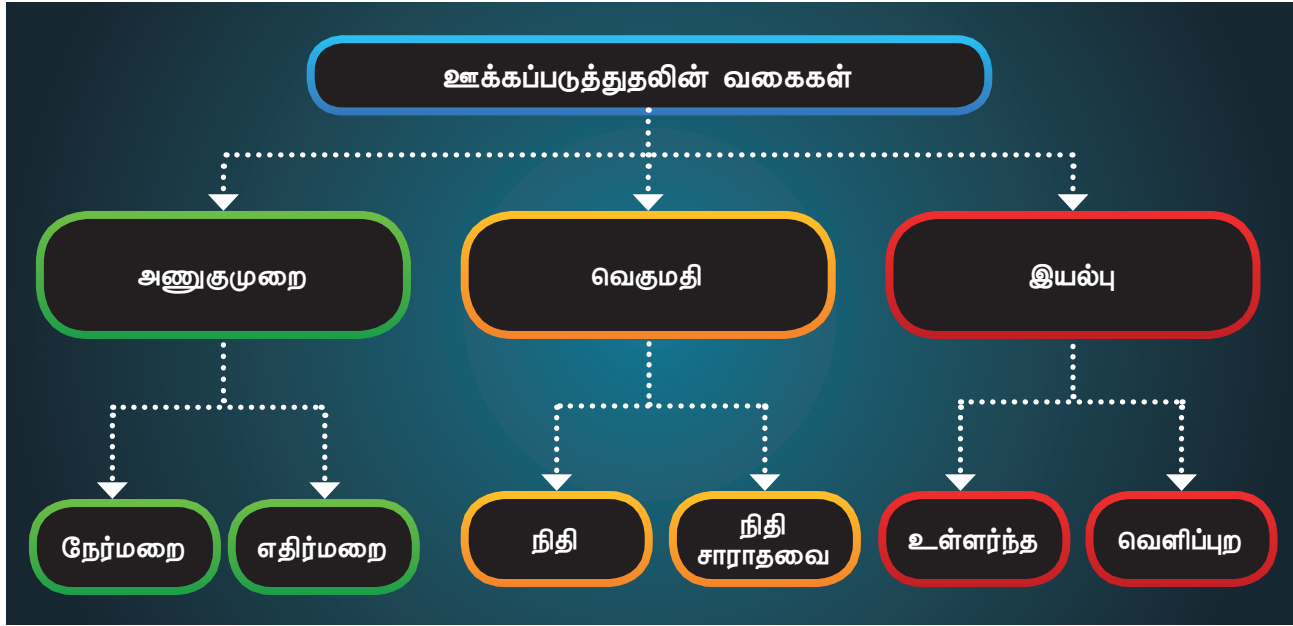
3. **பொது நோக்கங்களை சிறப்பாக அடைதல்:** ஊக்கப்படுத்துதல் நோக்கங்களை சிறப்பாக அடைவதற்கு வசதி செய்வதுடன் அவற்றை செலவளிக்கும் நேரம் மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட முயற்சியின் அடிப்படையில் சிறப்பாக நடைமுறைபடுத்தவும் வழிவகை செய்கிறது.

4. **பொருத்தமான பணியாளர்கள்:**
நிறுவனத்தின் மிகப்பெரிய சொத்து அதன் நிலையான பணியாளர்கள். ஊக்கமளித்தல் நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ நிலையான பணியாளர்கள் அமைய வழிவகுத்து தவிர்க்கமுடியாத தொழிலாளர் வருவாயை அவசியமாக்குகிறது.

5. **மனஉறுதி மற்றும் பணிமனநிறைவு:**
தொடர்ந்த அதிகளவிலான ஊக்கம் ஊழியர்களின் மனநிறைவை கட்டமைக்கிறது (பணிகுறித்த சாதகமான அணுகுமுறை). அத்தகைய ஊழியர்கள் அவர்களுக்கு மகிழ்ச்சியளிக்கும் வகையில் அதிக அளவிலான பணிமனநிறைவை அடைகிறார்கள்.

6. **ஒருங்கிணைப்பு வசதி:**
ஊக்கமளிக்கப்பட்ட ஊழியர்களிடையே ஒருவருக்கொருவர் நல்ல புரிதல் ஏற்படுகிறது. அவர்களிடையே ஏற்படும் பிரச்சனைகளை சுமுகமான முறையில் தீர்த்துக்கொள்வர். எனவே ஊக்கப்படுத்துதல் ஒருங்கிணைப்பிற்கு வசதி செய்கிறது.

7. **மேற்பார்வைக்கான தேவைகள் குறைதல்:** ஊக்கப்படுத்தப்பட்ட ஊழியர்கள் சுயமாக தொடங்கக்கூடியவர்கள். குறைந்த அளவு மேற்பார்வை மட்டுமே தேவைப்படுவதால் குறைந்தளவு மேலாளர்களே தேவைப்படுகிறார்கள். இது மேலாண்மை செலவு குறைய வழிவகுக்கிறது. கட்டுப்பாட்டின் வீச்சை இது அகலமாக்குகிறது.



படம் 8.3 துறைசார்வரிசை நிறுவனம்

8.7 ஊக்கப்படுத்துதலின் வகைகள்

ஊக்கப்படுத்துதல் பின்வருமாறு வகைப்படுத்தப்படுகிறது:

வெகுமதி அடிப்படையிலான வகைப்பாடு

1. **நிதி:** நிதி வெகுமதி என்பது அதிக ஊதியம், ஊக்க ஊதியம் மற்றும் விற்பனை பங்கு போன்ற வகையில் ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்படும் பணரீதியிலான நன்மைகளாகும்.
2. **நிதி சாராதவை:** பணம் சாரா நன்மைகளான முக்கிய முடிவெடுக்கும் அதிகாரம் மற்றும் உயர்பதவி போன்றவை நிதிசாரா வெகுமதி எனப்படும்.

அணுகுமுறை அடிப்படையிலான வகைப்பாடு

1. **நேர்மறை ஊக்கப்படுத்துதல்:** நேர்மறை ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது ஒரு நபர் தனது தேவை மற்றும் ஆர்வத்தை பூர்த்தி செய்யும் வகையில் சூழ்நிலையை உருவாக்குதல். அவை சிறந்த செயல்திறனுக்கான வெகுமதி மற்றும் பாராட்டாகவும் இருக்கலாம்.
2. **எதிர்மறை ஊக்கப்படுத்துதல்:** எதிர்மறை ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது சுமுகமற்ற

சூழ்நிலையை உருவாக்குதல். அவை குறிப்பாணை வழங்குதல் ஊதிய குறைப்பு, தண்டத்தொகை விதித்தல் போன்றவை. எதிர்மறை ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது ஒரு நபருக்கும் நிறுவனத்திற்குமான பற்றின்மையை உருவாக்கி நோக்கத்தின் நோர்மையை குறைக்கிறது.

இயல்பு அடிப்படையிலான வகைப்பாடு

1. **உள்ளார்ந்த ஊக்கம்:** உள்ளார்ந்த ஊக்கம் பணியின் போது ஏற்பட்டு பணிபுரியும்போது மனநிறைவை அளிக்கிறது. தகுதி, அதிகாரம் தயாரிப்பு, பணியில் பன்முகத்தன்மை, பணியில் முன்னேறுவதற்கான அதிக வாய்ப்புகள் போன்றவற்றை உள்ளடக்கியது உள்ளார்ந்த ஊக்கிகள்.
2. **வெளிப்புற ஊக்கம்:** வெளிப்புற ஊக்கிகள் பணியில் ஏற்படுவதில்லை மாறாக பணியை சுற்றி ஏற்படுகிறது. வெளிப்புற வெகுமதி என்பது நேரடியாக செயல்திறனுடன் தொடர்புடைய ஊதிய ஊக்கம் மற்றும் மறைமுக சலுகையான இலவச வீடு, பயணப்படி போன்றவை. பொதுவாக

நேரடி சலுகைகள் மறைமுக சலுகைகளை காட்டிலும் பயனுள்ள ஊக்கிகளாக செயல்படுகின்றன. வெளிப்புற வெகுமதிகள் ஊழியர்களை தக்கவைக்கின்றன ஆனால் உள்ளார்ந்த வெகுமதிகள் அவர்களை ஊக்குவிக்கின்றன.

வெளிப்புற ஊக்கம் உள்ளார்ந்த ஊக்கம் வெகுமதியை பெற அல்லது தண்டனையை சுயவெகுமதிக்காகவும் ஒரு தவிர்க்க ஒரு செயலை செய்ய ஊக்குவித்தல் செயலுக்காகவும் ஊக்குவித்தல்



படம் 8.4 உள்ளார்ந்த மற்றும் வெளிப்புற ஊக்கம்

உங்களுக்குத் தெரியுமா?

- எர்னஸ்ட் மற்றும் யங் கணக்கியல் நிறுவனம் ஊழியர்களுக்கு இளக்கமான வேலை நேரம் வழங்கி மனநிறைவான, ஊக்கமுள்ள மற்றும் விசுவாசமான ஊழியர்களை ஈர்க்கிறது.
- ஹுண்டாய் மோட்டார் கம்பெனியின் தலைவர் சுங் மூங்-கோ கடினமான மற்றும் குறிப்பிட்ட இலக்கினை அடைய சக்திவாய்ந்த ஊக்குவிக்கும் விசைகளை தெளிவுபடுத்துவதற்கு பெயர்பெற்றவர். ஹுண்டாய் நிறுவனம் சமீப காலங்களில் பிரம்மாண்டமான வளர்ச்சியடைய உயர் இலக்கை அடைய உதவும் சவாலான ஊழியர்களே காரணம்.

8.8 ஊக்கப்படுத்துதலின் கோட்பாடுகள்

நிறுவன நோக்கங்களை அடைய மக்களை ஊக்கப்படுத்துவதன் மூலமே மேலாண்மை தன்பணியை திறமையாக செயல்படுத்துகிறது. ஊக்கப்படுத்துதலின் முக்கிய கோட்பாடுகள் பின்வருமாறு வழங்கப்பட்டுள்ளது:

1. மாஸ்லோவின் தேவை வரிசை கோட்பாடு
2. மெக்கிரிகாரின் X மற்றும் Y கோட்பாடு
3. ஹார்ஷ்பொர்க் இரு காரணி கோட்பாடு
4. மெக்கலிலாண்ட் தேவை கோட்பாடு
5. விரும் எதிர்பார்ப்பு கோட்பாடு
6. ஈக்விட்டி கோட்பாடு

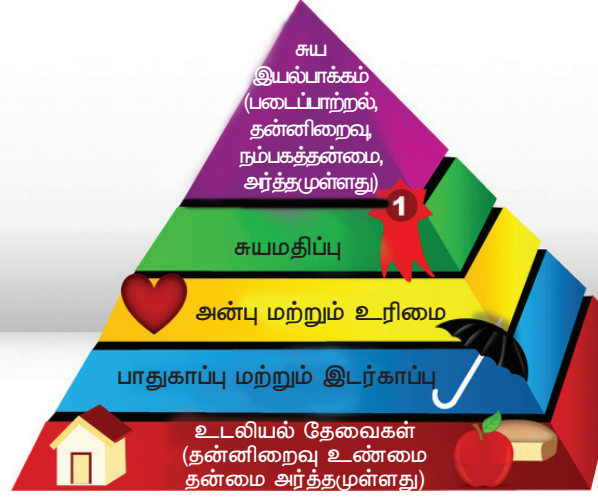
8.9 மாஸ்லோவின் தேவை கோட்பாடு

மனித நடத்தையை ஊக்கப்படுத்தும் தேவைகளின் விளக்கமே மாஸ்லோவின் தேவை வரிசைகளாகும். 1943 - ல் ஆபிரகாம் மாஸ்லோ உயிர்வாழ்வதற்கான மிக அடிப்படையான தேவைகளில் தொடங்கி ஐந்து வகையான மனித தேவைகளை முன்மொழிந்தார்.

உடலியல் தேவைகளான உணவு மற்றும் உறைவிடத்தை பாதுபாப்பு தொடர்பான தேவைகள் தொடர்ந்தன. அடுத்ததாக அன்பு மற்றும் உரிமை தேவைகள். நான்காவதாக மனிதனுக்கு தேவைப்படும் மதிப்பு போன்ற தேவைகள். தேவைகளின் வரிசையில் இறுதியானது சுய இயல்பாக்க தேவை (ஒருவரின் ஆற்றலை பூர்த்தி செய்தல்). தேவை வரிசை பட்டியல் முதலில் அடிப்படை தேவையை பூர்த்தி செய்யவேண்டும் என்று அறிவுறுத்துகிறது. உதாரணமான பட்டினி கிடக்கும் ஒருவன் சுய இயல்பாக்கத்தை நாடுவதற்கு முன் உணவை நாடுவான்.

ஊக்கப்படுத்துதலுக்கு நன்கு அறியப்படும் அணுகுமுறை ஆபிரகாம் மாஸ்லோவின் தேவை கோட்பாடு.

ஒவ்வொரு மனிதனுக்குள்ளும் ஐந்து தேவை வரிசை உள்ளதாக அவர் அனுமானித்தார்.



படம் 8.5 மாஸ்லோவின் தனிநபர் தேவை கோட்பாடு

1. **உடலியல் தேவைகள்:** பசி, தாகம், உறைவிடம் மற்றும் ஏனைய உடலியல் தேவைகளை உள்ளடக்கியது. பணிநிலையில் இத்தேவைகளை சிறந்த பணிச்சூழல், ஈர்க்கும் ஊதியம், சலுகை விலை வீடு, இலவச உணவு போன்றவற்றை வழங்கி பூர்த்தி செய்யலாம்.
2. **பாதுகாப்பு தேவைகள்:** உடலியல் மற்றும் மன ரீதியிலான துன்பங்களிலிருந்து பாதுகாப்பை உள்ளடக்கியது. பணிநிலையில் இத்தேவையை பாதுகாப்பான பணிநிலைகள், தனிப்பட்ட நலகாப்பு, ஈர்க்கும் ஓய்வதியம் போன்றவற்றை வழங்கி பூர்த்தி செய்யலாம்.
3. **சமூக தேவைகள்:** நேசம், ஒருவகையான உரிமை மற்றும் நட்பு போன்றவற்றை உள்ளடக்கியது. இத்தேவைகளை பின்வருவனவற்றை வழங்குவதன் மூலம் பூர்த்தி செய்யலாம். அவை: நிறுவன விளையாட்டுகள் மற்றும் சமுதாய மன்றம், நிறுவன கூட்டங்கள், உல்லாச பயணம், முறைசாரா செயல்களுக்கு அனுமதி மற்றும் வெளிப்படையான தகவல்தொடர்பு.

4. **மதிப்பு தேவைகள்:** சுய மரியாதை மற்றும் சாதனை போன்ற உள்காரணிகள் மற்றும் தகுதிநிலை, அங்கீகாரம் மற்றும் கவனம் போன்ற வெளிகாரணிகளை உள்ளடக்கியது. இவற்றை வழக்கமான நேர்மறை பின்னூட்டம், மதிப்புமிக்க பணிபட்டங்கள், நிறுவன பத்திரிக்கைகளில் படங்கள், பதவி உயர்வு போன்றவற்றின் மூலம் வழங்கலாம்.

5. **சுய இயல்பாக்க தேவைகள்:** ஒருவர் என்னவாக வருவதற்கு திறன்பெற்றுள்ளாரோ அதற்கு ஊக்கியாக திகழும் வளர்ச்சி ஒருவரின் திறன் அடைதல் மற்றும் தன்னிறைவு, பதவி உயர்வு, சவாலான பணி ஏற்றங்கள் மற்றும் படைப்பாற்றலை ஊக்குவித்தல் போன்றவை இத்தேவைகளை பூர்த்தி செய்கின்றன.

மாஸ்லோவின் கூற்றுப்படி ஒருவரை ஊக்கப்படுத்த வேண்டுமெனில் அந்நபர் தற்போது எந்தநிலை தேவை வரிசையில் உள்ளார் என்பதை புரிந்துகொண்டு அத்தேவையை பூர்த்தி செய்வதில் கவனம் செலுத்தி அவரை மேலுள்ள படிக்கு நகர்த்தலாம்.

மாஸ்லோ ஐந்து தேவைகளையும் உயர் வரிசை தேவை மற்றும் கீழ் வரிசை தேவை என்று பிரிக்கிறார்.

- கீழ் வரிசை தேவை – உடலியல் மற்றும் பாதுகாப்பு தேவைகள்
- உயர் வரிசை தேவை – சமுதாய மற்றும் சுய இயல்பாக்கம்

உயர் தேவைகள் உள்ளார்ந்து பூர்த்தியாகின்றன (மனிதனுக்குள்) எனினும் கீழ்தேவைகள் முக்கியமாக வெளிப்புறமாக பூர்த்தியாகின்றன (ஊதியம் போன்று விஷயங்களில்)

நிறுவனத்தில் ஊழியரின் தேவை வரிசை

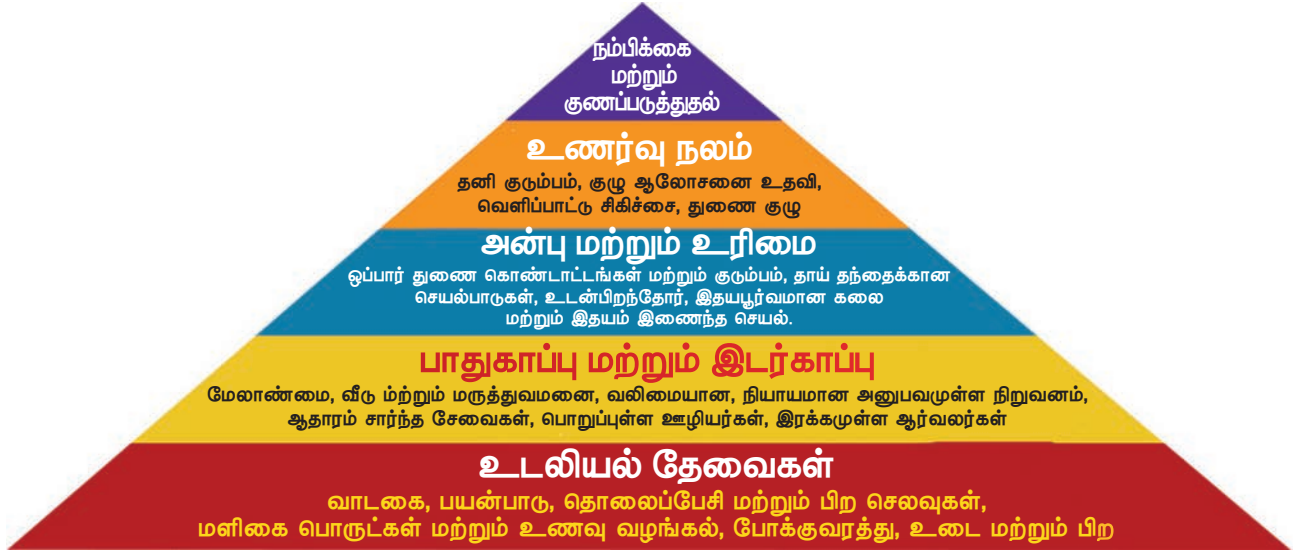
பொது காரணிகள்	தேவை அளவு	நிறுவன காரணிகள்
1. வளர்ச்சி 2. சாதனை 3. முன்னேற்றம்	சுய இயல்பாக்கம்	1. சவாலான பணி 2. படைப்பாற்றல் 3. நிறுவனத்தில் முன்னேற்றம் 4. பணியில் சாதனை
1. அங்கீகாரம் 2. தகுதிநிலை 3. சுயமதிப்பு 4. சுய மரியாதை	மதிப்பு	1. பணி பட்டம் 2. தகுதி ஊதிய உயர்வு 3. சகஊழியர்/ மேற்பார்வையாளரின் அங்கீகாரம் 4. பணி 5. பொறுப்பு
1. உடனிருப்பவர் 2. நேசம் 3. நட்பு	சமுதாயம்	1. மேற்பார்வையின் தரம் 2. இணக்கமான பணிசூழ்வு 3. தொழில்சார்நட்பு
1. பாதுகாப்பு 2. இடர்காப்பு 3. ஆற்றல் 4. நிலையானது	பாதுகாப்பு	1. பாதுகாப்பான பணிச்சூழல் 2. விளிம்பு நன்மைகள் 3. பொதுவான ஊதிய உயர்வு 4. பணிஇடர்காப்பு
1. காற்று 2. உணவு 3. உறைவிடம் 4. பால் உணர்வு	உடலியல்	1. வெப்பம் மற்றும் 2. அடிப்படை ஊதியம் 3. சிற்றுண்டி சாலை 4. பணி சூழல்

மாஸ்லோவின் தேவை வரிசை கோட்பாட்டின் விளைவுகள்

பணியிடத்தில் ஊழியர்களின் ஊக்கப்படுத்துதல் சார்ந்த விஷயங்களை புரிந்து கையாள மேலாளர்களுக்கு இம்மாதிரி உதவுகிறது. ஊழியர்களின் தேவை பாணியை புரிந்துகொள்தல் அவர்களை எத்தகைய பணியில் ஈடுபடுத்துவது என்பதனை தீர்மானிக்க மேலாளர்களுக்கு உதவுகிறது. மேலும் அவர்களின் தேவையை திருப்திசெய்யும் வகையில் பணிசூழலையும் வழங்க இயலும்.

8.10 மெக்கிரிகாரின் X மற்றும் Y கோட்பாடு

டக்லஸ் மெக்கிரீகர் மனித இயல்பு குறித்த இருவேறு அனுமானங்களின் அடிப்படையில் அவரது ஊக்க கோட்பாடுகளை முன்மொழிகிறார் ஒன்று அடிப்படையில் எதிர்மறையாக அடையாளப்படுத்தப்படும் X கோட்பாடு மற்றும் அடையாளப்படுத்தப்படும் Y கோட்பாடு.



படம் 8.6

X கோட்பாடு

X கோட்பாடு அதன் பார்வையில் பாரம்பரியமானது. அது மேலாளருக்கு அனைத்தும் தெரியும் என்ற அணுகுமுறையை வாதிடுகிறது. இது ஊழியர்களை நிர்வாக ரீதியாக முடிவெடுக்கும் செயல்பாட்டிலிருந்து முற்றிலும் ஒதுக்குகிறது. X கோட்பாட்டின்கீழ் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட நான்கு அனுமானங்கள் பின்வருமாறு:

1. ஊழியர்கள் இயல்பாகவே பணியை வெறுப்பார்கள் மற்றும் இயன்றபோதெல்லாம் அதனை தவிர்ப்பார்கள்.
2. ஊழியர்கள் பணியை வெறுப்பதால் விரும்பிய இலக்கினை அடைய அவர்களை கட்டுப்படுத்த வேண்டும் மற்றும் தண்டனை குறித்த பயத்தை ஏற்படுத்த வேண்டும்.
3. ஊழியர்கள் பொறுப்பை தவிர்ப்பார்கள் மற்றும் இயன்றபோதெல்லாம் சுயவழிகாட்டலை வேண்டுவர்.
4. நிறுவன பிரச்சனைகளை தீர்ப்பதற்கு சிறிதளவே படைப்பாற்றல் திறனை கொண்டுள்ளனர்.

கீழ்நிலை தேவைகளையுடைய நபர்களை எவ்வாறு சமாளித்து

ஊக்கப்படுத்த வேண்டும் என்ற அனுமானங்களின் தொகுப்பினை கொண்டது X கோட்பாடு.

Y கோட்பாடு

Y கோட்பாட்டின்படி ஊழியர்களை சரியான வகையில் ஊக்கப்படுத்தினால் அவர்கள் தாமாகவே முன்வந்து பொறுப்பை ஒப்புக்கொள்கிறார்கள் மற்றும் அவர்களின் பணி செயல்பாட்டில் படைப்பாற்றல் மற்றும் கற்பனைத்திறனை

X கோட்பாடு மற்றும் Y கோட்பாடு (டக்லஸ் மெக்கிரீகர்)

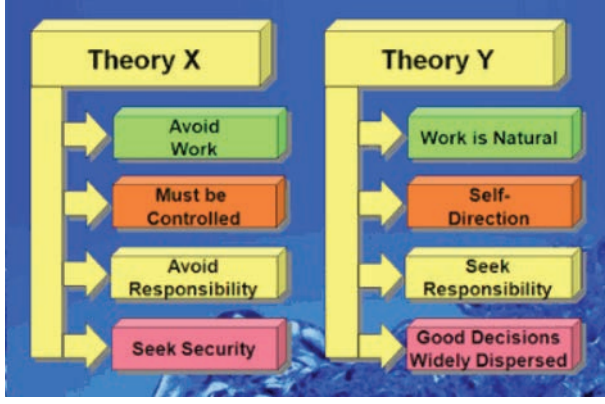
X கோட்பாடு

ஊழியர்கள் பணியை நேசிப்பார்கள், படைப்பாற்றல் உடையவர்கள், பொறுப்புணர்வுடையவர்கள் மற்றும் சுய வழிகாட்டலை பின்பற்றுதல் போன்ற அனுமானங்கள்.

Y கோட்பாடு

ஊழியர்கள் பணிசெய்வதை வெறுப்பார்கள், சோம்பேறிகள், பொறுப்பை வெறுப்பவர்கள் மற்றும் செயல்பட பேரம் பேசுபவர்கள் போன்ற அனுமானங்கள்.

படம் 8.7 X மற்றும் Y கோட்பாட்டு அனுமானங்கள்



படம் 8.7

வெளிப்படுத்துகிறார்கள். X கோட்பாடு Y கோட்பாட்டிலிருந்து முற்றிலும் மாறுபட்ட நான்கு அனுமானங்களை கொண்டுள்ளது. அவை:

1. ஊழியர்கள் பணியினை இயல்பாக விளையாட்டு போன்று பார்க்கிறார்கள்.

2. நோக்கங்களை அடைய உறுதி கொண்டவுடன் சுய வழிகாட்டல் மற்றும் சுய கட்டுப்பாட்டை கையாளுகிறார்கள்.
3. சராசரி மனிதன் பொறுப்பை ஒப்புக்கொள்வதுடன் ஏற்றுக்கொள்ளவும் கற்றுக்கொள்கிறார்கள்.
4. புதுமையான முடிவுகளை எடுக்கும் திறன் ஒருவரிடம் மட்டுமே தனியாக மையப்படுத்தப்படாமல் பரவலாக அனைவரிடமும் பிரித்தளிக்கப்படுகிறது.

உயர்நிலை தேவைகளையுடைய நபர்களை எவ்வாறு சமாளித்து ஊக்கப்படுத்த வேண்டும் என்ற அனுமானங்களின் தொகுப்பினை கொண்டது Y கோட்பாடு.

8.11 X மற்றும் Y கோட்பாட்டின் வேறுபாடுகள்

X மற்றும் Y கோட்பாட்டிற்கு இடையேயான முக்கிய வேறுபாடுகள் பின்வருமாறு:

X கோட்பாடு	Y கோட்பாடு
பணி தவிர்த்தல் – மக்கள் பணியை வெறுக்கிறார்கள் எனவே அதனை தவிர்க்கிறார்கள்.	பணி இயல்பானது – பணிச்சூழல் சாதகமாக இருந்தால் மக்கள் பணியினை விரும்புகிறார்கள்.
கட்டுப்படுத்த வேண்டும் – மக்கள் துவக்க முயற்சி எடுக்க மாட்டார்கள்.	சுயவழிகாட்டல் – மக்கள் துவக்க முயற்சி எடுக்க விரும்புவார்கள். அவர்கள் வழிகாட்ட வேண்டும் என்று விரும்புவார்கள் சுயவழிகாட்டலை நாடுவார்கள்.
பொறுப்பை தவிர்ப்பார்கள் – மக்கள் இயன்றவரை பொறுப்பை தவிர்ப்பார்கள்.	பொறுப்பை நாடுவார்கள் – சூழ்நிலைகள் சாதகமாக இருந்தால் மக்கள் மகிழ்ச்சியுடன் பொறுப்பேற்கிறார்கள்.
பாதுகாப்பை நாடுவார்கள் – முடிவுகள் பெரும்பாலும் உயர் அதிகாரிகளால் எடுக்கப்பட்டு அறிவுறுத்தப்படுகிறது.	நல்ல முடிவுகள் பரவலாக பிரித்தளிக்கப்படுகிறது – பல முடிவுகளுக்கான அதிகாரம் பிரித்தளிக்கப்படுகிறது.
மக்கள் தன்முனைப்புடன் இருப்பதால் நிறுவன இலக்குகளிலிருந்து மாறுபட்டுள்ளனர்.	மக்கள் பெரும்பாலும் தன்முனைப்புடன் இருப்பதில்லை மற்றும் நிறுவன இலக்குகளில் விருப்பம் கொண்டுள்ளனர்.



நோக்கங்களுக்கான அர்பணிப்பு என்பது அதனை அடையாவிடில் கிடைக்கும்.	நோக்கங்களுக்கான அர்பணிப்பு என்பது அதனை அடையும் போது கிடைக்கும்.
தண்டனையுடன் தொடர்புடைய செயலாகும்.	வெகுமதியுடன் தொடர்புடைய செயலாகும்.
மக்களிடம் படைப்பாற்றல் மற்றும் கற்பனைத்திறனை குறைவாக இருக்கும் (படைப்பாற்றல் மக்களிடையே குறுகிய முறையில் பரவியிருக்கும்).	மக்கள் படைப்பாற்றல் மற்றும் கற்பனைத்திறனை. வெளிப்படுத்துவர்கள் (படைப்பாற்றல் மக்களிடையே பரவலாக பரவியிருக்கும்).

தனியாள் ஆய்வு

X மற்றும் Y கோட்பாட்டின் பயன்பாடு குறித்த தனியாள் ஆய்வு

தனியாள் ஆய்வு 1:

தலைவரின் செயல்படும் பல்பொருள் அங்காடி வைபிரண்ட். இது பரவலாக்கத்தை பின்பற்றுகிறது. ஊழியர்கள் அவர்களுக்கு வழங்கப்பட்ட பணிக்கு தாங்களே பொறுப்பேற்க வேண்டும். பணியை விரும்பும் துவக்கமுயற்சியெடுக்கும், சுயஊக்கம் கொண்ட, படைப்பாற்றல் உடையவர்கள் மட்டுமே பணியமர்த்தப்படுகிறார்கள். சோம்பேறியான மற்றும் மேற்பார்வை தேவைப்படும் நபர்கள் பணி நீக்கம் செய்யப்படுகிறார்கள்.

விவாதம்:

1. வைபிரண்ட் பின்பற்றும் ஊக்க கோட்பாட்டினை கண்டறி.
2. கண்டறியப்பட்ட கோட்பாட்டின் அனுமானங்கள் வைபிரண்ட்டுக்கு பொருந்துகிறதா என்பது குறித்து விவாதி.

தனியாள் ஆய்வு - 2:

உடல்நல பராமரிப்பு மையத்தில் ஐந்து வருட அனுபவமுள்ள உடல்நல பராமரிப்பு நிபுணர் திருமதி சைலா வளரிளம் பருவ உடல்நல பராமரிப்பு நிகழ்வை உருவாக்க எண்ணினார். அவரின் விருப்பம் அவரது உடனடி பதிய மேற்பார்வையாளரால் நிராகரிக்கப்பட்டது. அவரது முந்தைய மேற்பார்வையாளர் இத்தகைய முயற்சிகளை ஊக்குவிப்பார். திருமதி சைலாவின் ஊக்கம் குறைந்து வெறுப்படைந்தார்.

விவாதம்:

1. இரு மேலாளராலும் பின்னற்றப்படும் ஊக்கப்படுத்துதல் கோட்பாட்டின் வகை குறித்து விவாதி.
2. திருமதி சைலா எவ்வாறு தன் பிரச்சனையை அணுகவேண்டும்?

தனியாள் ஆய்வு - 3:

ஒரு நாள் காலை 7.30 மணிக்கு நிறுவன செயலாளர் பொது மேலாளரை தொலைபேசியில் தொடர்புகொண்டு பின்வருமாறு கூறுகிறார்: 'திரு. அசோக் அவர்களே இன்றிலிருந்து



தாங்கள் அலுவலகம் வர தேவையில்லை தங்களின் கணக்குகள் முடிக்கப்பட்டு இன்று மாலை உங்கள் வீடு தேடி காசோலை வரும்"

விவாதம்:

1. தாங்கள் செயலாளராக இருப்பின் இத்தகைய சூழ்நிலையை எவ்வாறு சிறப்பாக கையாளுவீர்கள்?
2. தாங்கள் பொது மேலாளலாராக இருப்பின் எவ்வாறு சிறப்பாக பதிலளிப்பீர்கள்.

நினைவில் கொள்க

ஊக்கப்படுத்துதலின் பொருள்:

ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது நிறுவனத்தின் நோக்கங்களை அடைவதற்காக ஒரு நபரின் உள்உந்துதல்களை முறைமைப்படுத்தும் செயல்முறைகளாகும்.

ஊக்கப்படுத்துதல் வரையறை:

ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது மக்களை நோக்கங்களை அடைய செயல்பட தூண்டும் செயல்முறையாகும். – வில்லியம் ஜி. ஸ்கார்ட்.

ஊக்கப்படுத்துதலின் குணாதிசயங்கள்:

1. ஊக்கம் தேவை சார்ந்தது.
2. ஊக்கம் ஓர் தொடர் செயல்பாடு.
3. ஊக்கப்படுத்துதல் திட்டமிட்ட செயல்பாடு.
4. ஊக்கப்படுத்துதல் நேர்மறை அல்லது எதிர்மறையாக இருக்கும்.
5. சிறந்த முறையில் வளங்களை பயன்படுத்தி பொது நோக்கங்களை அடைதலே ஊக்கப்படுத்துதலின் குறிக்கோள்கள்.
6. ஊக்கப்படுத்துதல் உள்உணர்வு சார்ந்தது.

ஊக்கப்படுத்துதலின் படிகள்:

1. பூர்த்தியடையாத தேவையை அறிதல்.
2. தேவையை பூர்த்தி செய்யும் அணுகுமுறையை கண்டறியவேண்டும்.
3. செயல் – தேவையை பூர்த்தி செய்தல்.
4. புதிய பூர்த்தியடையாத தேவையை கண்டறிதல்.
5. பொது நோக்கங்களை சிறந்தமுறையில் அடைதல்.



ஊக்கப்படுத்துதலின் நன்மைகள்:

1. மேலாண்மை செயல்பாட்டின் ஆன்மா ஊக்கப்படுத்துதல்.
2. வளங்களை சிறப்பாக பயன்படுத்துதல்.
3. பொது நோக்கங்களை சிறப்பாக அடைதல்.
4. பொருத்தமான பணியாளர்கள்.
5. மனஉறுதி மற்றும் பணிமனநிறைவு.
6. ஒருங்கிணைப்பு வசதி.
7. மேற்பார்வைக்கான தேவைகள் குறைதல்.

ஊக்கப்படுத்துதலின் வகைகள்:

1. வெகுமதி அடிப்படையிலான வகைப்பாடு – நிதி மற்றும் நிதிசாராதவை.
2. அணுகுமுறை அடிப்படையிலான வகைப்பாடு – நேர்மறை மற்றும் எதிர்மறை.
3. இயல்பு அடிப்படையிலான வகைப்பாடு – உள்ளார்ந்த மற்றும் வெளிப்புற ஊக்கம்.

மாஸ்லோவின் தேவை வரிசை கோட்பாடு:

ஆபிரகாம் மாஸ்லோவின் தேவை வரிசை கோட்பாடு ஒவ்வொரு மனிதனுக்குள்ளும் ஐந்து வகையான தேவை வரிசைகள் உள்ளதாக அனுமானித்தது.

1. உடலியல் தேவைகள் – பசி, தாகம், உறைவிடம் மற்றும் ஏனைய உடலியல் தேவைகள்.
2. பாதுகாப்பு தேவைகள் – உடலியல் மற்றும் மனரீதியிலான துன்பங்களிலிருந்து பாதுகாப்பை உள்ளடக்கியது.
3. சமூக தேவைகள் – நேசம், ஒரு வகையான உரிமை மற்றும் நட்பு.
4. மதிப்பு தேவைகள் – சுய மரியாதை மற்றும் சாதனை போன்ற உள்காரணிகள் மற்றும் தகுதிநிலை, அங்கீகாரம் மற்றும் கவனம் போன்ற வெளிகாரணிகள்.
5. சுய இயல்பாக்க தேவைகள் – ஒருவரின் திறன் அடைதல் மற்றும் சுய அடைவு.

X மற்றும் Y கோட்பாடு:

X கோட்பாடு ஊழியர்கள் பணி மற்றும் பொறுப்புகளை தவிர்க்கிறார்கள் என்று வாதிடுகிறது. நிறுவன நோக்கங்களை அடைவதற்கு அவர்களை கட்டுப்படுத்தி வைக்க வேண்டும். இது ஊழியர்களை நிர்வாகரீதியாக முடிவெடுக்கும் செயல்பாட்டிலிருந்து முற்றிலும் ஒதுக்கி மேலாளருக்கு அனைத்தும் தெரியும் என்ற அணுகுமுறையை வாதிடுகிறது.

Y கோட்பாட்டின்படி ஊழியர்களை சரியான வகையில் ஊக்கப்படுத்தினால் அவர்கள் தாமதவே முன்வந்து பொறுப்பை ஒப்புக்கொள்கிறார்கள் மற்றும் அவர்களின் பணி செயல்பாட்டில் படைப்பாற்றல் மற்றும் கற்பனைத்திறனை வெளிப்படுத்துகிறார்கள்.

சொற்களஞ்சியம்:

ஊக்கப்படுத்துதல்	இலக்கை அடைவதற்கான திசை மற்றும் முயற்சியை ஏற்படுத்துவது ஊக்கப்படுத்துதல்.
தேவை	தேவை அல்லது விருப்பப்படும் பொருளை வெளிப்படுத்துவது. உணவு, உடை, உறைவிடம் மற்றும் உடல்நலம் போன்றவற்றை உள்ளடக்கிய பொருள் அல்லது சேவை போன்றவை தேவைகளாகும்.
ஊக்கு காரணி	ஒன்றை செய்வதற்கான காரணம் – ஒரு நபர் குறிப்பிட்ட வழியில் நடக்க அல்லது குறிப்பிட்ட செயலை செய்ய காரணமாகுதல்.
வெகுமதி	ஒரு நபரை செயல்பட வைக்க அல்லது –கடினமாக உழைக்க தூண்டுதலாக இருப்பது வெகுமதியாகும். உதாரணமாக திட்ட செயலாக்கத்தில் அதிக நேரம் பணிபுரியும் ஊழியருக்கு கூடுதல் பணம் வழங்குவது.
உள்ளார்ந்த ஊக்கம்	தாங்கள் விருப்பம் காரணமாக ஒரு செயலை செய்தல் உள்ளார்ந்த ஊக்கம் எனப்படும். இவ்வகை ஊக்கம் ஒரு நபரின் உள்ளிருந்து தோன்றும்.
வெளிப்புற ஊக்கம்	வெளிப்புற ஊக்கிகளான பணம், புகழ், தரம் மற்றும் பரிசு போன்றவற்றினால் தூண்டப்படும் நடத்தை வெளிப்புற ஊக்கமாகும். இவ்வகை ஊக்கம் ஒரு நபரின் வெளியிலிருந்து தோன்றும்.
தேவைகளின் வரிசை	அடிப்படையான உடலியல் தேவைகள் தொடங்கி பாதுகாப்பு, அன்பு மற்றும் உரிமை, மதிப்பு மற்றும் இறுதியாக சுயநடைமுறை வரை மனிதனுக்கு தேவைப்படும் பல்வேறு வகையான விஷயங்கள்.
சுய இயல்பாக்கம்	ஒருவரது வாழ்வு முழுமைக்கமான சுய வளர்ச்சியின் தேவையை குறிப்பிடுவது சுய இயல்பாக்கம். இது மாஸ்லோவின் உயர்நிலை தேவை வரிசையாகும்.
விளைவு	எதிர்காலத்தில் ஒன்றின்மீது ஒரு செயல்-அல்லது முடிவின் பாதிப்பு. உதாரணமாக வியாபார விளைவில் கோட்பாடு எவ்வாறு நிறுவன ஊக்கப்படுத்துதல் செயல்பாட்டை பாதிக்கிறது.
சுய இயக்கம்	தோர்ந்தெடுக்கப்பட்ட இலக்கை அடைவதற்காக கீழ்நிலைக்கேற்ப நடத்தையை முறைமைப்படுத்துதல் மற்றும் தகவமைத்துக் கொள்ளும் திறன்.



வினாக்கள்

பகுதி - அ

சரியான பதிலை தேர்ந்தெடுக்கவும்:

1. ஊக்கு காரணி என்றால் _____
நோக்கி நகருதல்.
அ. செயல்
ஆ. உந்துதல்
இ.இலக்கு
ஈ. நோக்கங்கள்
2. ஊக்கப்படுத்துதலின் செயல்பாடு
ஒரு நபரின் _____ இருந்து
தொடங்குகிறது.
அ. செயல்
ஆ. உந்துதல்
இ. தேவை
ஈ. நடத்தை
3. ஊதிய குறைப்பு என்பது _____
ஊக்கப்படுத்துதல்.
அ. நிதி சாரா
ஆ. எதிர்மறை
இ.வெளிப்புற
ஈ. உந்துதல்
4. ஒரு நபர் _____ தேவையில்
உடனடி நிறைவடைகிறார்.
அ. சமுதாய
ஆ. மதிப்பு
இ.உடலியல்
ஈ. பாதுகாப்பு
5. ஊழியர்கள் தங்களின் ஆற்றல் மற்றும்
சுய நிறைவை _____ தேவை
மூலம் உணருகிறார்கள்.
அ. சுயமதிப்பு
ஆ. சுய இயல்பாக்கம்
இ.சமுதாய
ஈ. பாதுகாப்பு



6. ஊழியர்கள் _____கோட்பாட்டில்
கட்டுப்படுத்தப்படுகிறார்கள்.
அ. X
ஆ. Y
இ. தேவை
ஈ. Z
7. _____ வெகுமதி ஊழியர்களை
தக்கவைக்கிறது.
அ. நிதி
ஆ. நேர்மறை
இ.உள்ளார்ந்த
ஈ. வெளிப்புற
8. _____ வெகுமதி ஊழியர்களை
ஊக்குப்படுத்துகிறது.
அ. நிதி
ஆ. நோர்மறை
இ.உள்ளார்ந்த
ஈ. வெளிப்புற
9. பாராட்டு_____ தேவை.
அ. சமுதாய
ஆ. பாதுகாப்பு
இ.மதிப்பு
ஈ. உடலியல்
10. ஊழியர்கள் _____கோட்பாட்டில்
படைப்பாற்றலை தங்கள் செயலில்
வெளிப்படுத்துகிறார்கள்.
அ. X
ஆ. Y
இ. Z
ஈ. தேவை

பகுதி - ஆ

குறு வினாக்கள்

ஐந்து வரிகளில் விடையளிக்கவும்:

1. ஊக்கப்படுத்துதலின் மூன்று முக்கிய
கூறுகள் யாவை?
2. ஊக்கப்படுத்துதல் - வரையறு.



3. ஒரு மனிதனை பணிபுரிய எது ஊக்கப்படுத்துகிறது?
4. ஊக்கப்படுத்துதலின் வகைகளை பட்டியலிடுக.
5. X கோட்பாட்டு ஊக்கப்படுத்துதலின் அனுமானங்கள் யாவை?
6. உள்ளார்ந்த மற்றும் வெளிப்புற வெகுமதிகளை பட்டியலிடுக.
7. சுய இயல்பாக்கம் என்றால் என்ன?

பகுதி - இ

சிறு வினாக்கள்

ஒரு பக்கத்திற்கு விடையளிக்கவும்:

1. ஊக்கப்படுத்துதலின் செயல்பாடுகளை விவரி.
2. உள்ளார்ந்த மற்றும் வெளிப்புற வெகுமதிகள் குறித்து விளக்குக.
3. ஊ க க ப் ப டு த் து த லி ன் குணாதிசயங்களை பட்டியலிடுக.
4. ஊக்கப்படுத்துதலின் படி களை விளக்குக.
5. ஊக்கப்படுத்துதலின் நன்மைகளை விளக்குக.
6. உயர்நிலை மற்றும் கீழ்நிலை தேவைகள் குறித்து விளக்குக.
7. மாஸ்லோவின் கூற்றுப்படி நிறுவனத்தில் ஊழியர்களின் தேவை வரிசைகளை பட்டியலிடுக.
8. மெக்கிரகரின் X மற்றும் Y கோட்பாட்டின் அனுமானங்களை பட்டியலிடுக.
9. நிறுவனத்தில் X மற்றும் Y கோட்பாட்டின் தாக்கம் குறித்து விவாதி.
10. X மற்றும் Y கோட்பாடு வேறுபடுத்துக.

பகுதி - ஈ

நெடு வினாக்கள்

மூன்று பக்கத்திற்கு மிகாமல் விடையளிக்கவும்:

1. ஊக்கப்படுத்துதல் வரையறு. ஊக்கப்படுத்துதலின் வகைகளை விளக்குக.
2. மாஸ்லோவின் தேவை வரிசைகளை குறித்து விவாதி.
3. மெக்கிரகரின் X மற்றும் Y கோட்பாட்டை உதாரணத்துடன் விளக்குக.

ஆசிரியர்களின் செயல்பாடுகள்:

1. குழு விவாதம் ஏற்பாடு செய்து மாஸ்லோவின் தேவை வரிசை கோட்பாடு குறித்து விவாதம் செய்து உயர்நிலை மற்றும் கீழ்நிலை தேவைகளை வேறுபடுத்த சொல்லவும்.
2. X மற்றும் Y கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் மாணவர்களிடையே பங்குநாடகம் ஏற்பாடு செய்யவும்.
3. வகுப்பறையில் பயிற்சி நிகழ்வுகள் மூலம் ஊக்க உத்திகளை பின்பற்ற செய்யவும்.

மாணவர்களின் செயல்பாடுகள்:

1. தங்கள் வாழ்வில் ஊக்கப்படுத்திய காரணிகளை குறிப்பிட்டு ஊக்கப்படுத்தும் விளக்கப்படம் தயாரி.
2. தங்கள் பகுதியில் உள்ள ஒரு நிறுவனத்தை பார்வையிட்டு பணியாளர்களை ஊக்கப்படுத்தும் காரணிகளை கூர்நோக்கவும்.