**Əmək davranışı və Əməyin motivləşdirilməsi**

Hər bir təşkilatın rəhbərliyi mükəmməl planlar və strategiyalar hazırlaya, optimal strukturlar yarada, informasiyanın ötürülməsi və işlənməsi üçün effektiv sistem qura, təşkilatda ən müasir avadanlıq və texnologiyalardan istifadə edə bilər. Lakin təşkilatın üzvləri lazımi səviyyədə işləməsə, öz öhdəliklərini yerinə yetirməsə kollektivdə özünü lazımi qaydada aparmasa və nəhayət öz işi ilə təşkilatın məqsəd və missiyasını uzlaşdıra bilməsə bütün qeyd edilənlərin heç bir səmərəsi olmayacaqdır.

İşçinin öz işini icra etmək istəyi və hazırlığı təşkilatın fəaliyyətinin əsas uğur amillərindəndir. İnsan maşın deyil ki, onu tələb olunanda “işlədəsən” və ya iş qurtardıqdan sonra “dayandırasan”. Hətta əgər insan təkrarlanan, öz məzmunu üzrə sadə və asan nəzarət olunan, yaradıcı yanaşmanı tələb etməyən, ixtisas səviyyəsinə ehtiyac olamayan işi icra etsə belə,onun işə mexaniki həvəsləndirilməsi yüksək nəticə verə bilməz. Təsərrüfatın idarə edilməsinin quldarlıq sistemindən başlamış kommunist düşərgə sisteminə qədər olan idarəçilik üsulları təsdiq etmişdir ki, insanların iradə və arzularına zidd üsullarla çox şeyi əldə etmək olmaz.

Müəyyən mövqeyə, arzu və həvəsə malik olaraq müəyyən dəyərlər sistemindən çıxış edərək, müəyyən davranış qaydaları və normalarına əsaslanaraq insan hər hansı konkret işi mənimsəyir və ona unikal xarakter verir. Lakin, bu o demək deyil ki, onu effiktiv idarə etmək mümkündürsə, onun davranışını yaradan səbəblər tapılarsa, onun nəyə can atdığını müəyyən etmək məcburiyyətdən fərqli olaraq idarəetməni elə təşkil etmək olar ki, insan özü işi ən yaxşı üsulla görməyə çalışacaq və təşkilatın məqsədlərini planlaşdırmağa kömək edəcək.

İnsanın effektiv idarə edilməsi onun motivasiyanın başa düşülməsi üzərində qurulur. İnsani hərəkətə gətirən, onu fəaliy­yə­tə sövq edən motivləri başa düşərək insan və insanlar qrupunun idarə edilməsinin effektiv forma və metodlar sistemini hazırlamaq olar. Buna nail olmaq üçün bu və ya digər motivlərin necə yaran­ma­sını, hansı üsullarla motivlərdən istifadə olunmasını və insan­la­rın motivləşdirilməsi strategiyalarının necə həyata keçirildiyini bilmək vacibdir.

Ümumilikdə motivasiya insani müəyyən fəaliyyəti icra etməyə sövq edən hərəkətverici qüvvələrin məcmusu kimi başa düşülür. Bu qüvvələr insanın daxilində və ondan kənarda olur, onu hər hansı davranışı şüurlu və şüursuz olaraq icra etməyə məcbur edir.Bu zaman ayrı-ayrı qüvvələr və insanın davranışı arasındakı əlaqə sistem vasitəsilə təmin edilir, nəticədə isə müxtəlif işçiləri eyni təsir edici qüvvənin dəyişməsinə müxtəlif cür reaksiya verə bilərlər. Bundan başqa insan davranışı, onun həyata keçirdiyi fəaliyyət ona olan təsirə də reaksiya verə bilər. Bunun nəticəsində təsirin dərəcəsi və bu təsir nəticəsində yaranan davranışın istiqaməti də dəyişə bilər

Bildiyimiz kimi, əmək davranışı sosial davranışın mühüm variantlarından biridir. Əmək davranışının həm sosial, həm də funksional məzmun təbiəti vardır. Buna həm sosial gərginlik səviyyəsi, həm də işçinin peşəkarlıq keyfiyyətləri, əmək fəaliyyəti mühiti təsir göstərir. Ona görə də, əmək davranışı bir tərəfdən əmək prosesinin funksional alqoritmini və mənafeləri, digər tərəfdən isə sosial standartları, davranış tərzlərini əks etdirir.

XVIII əsrin sonları və XIX əsrin əvvəllərində belə bir fikir geniş yayılmışdı ki, adamların çox qazanması üçün imkan varsa, onlar həmişə çox işləyəcəklər. Hesab edilirdi ki, motivləşdirmə - yaxşı səy göstərməyin əvəzində verilən uyğun pul mükafatıdır. Elmi idarəetmə məktəbinin nümayəndələri motivləşdirməyə bu əsasdan yanaşırdılar. Davranış üzrə aparılan tədqiqatlar, sırf iqtisadi yanaşmanın əsassız olduğunu nümayiş etdirdi. Rəhbərlər bildilər ki, motivləşdirmə, başqa sözlə fəaliyyət göstərməyə həvəs oyatma, daim dəyişən mürəkkəb tələbatlar sisteminin təzahür formasıdır.

Menecment fəaliyyətində ən başlıca amil, işçiləri qarşıya qoyulmuş məqsədin icrasına yönəltmək və icranı təmin etməkdir. Bu məqsədlə müxtəlif motivləşdirmə*nəzəriyyələri*yaradılmışdır.
Devid Boddi, Robert Peytona görə bunlar aşağıdakılardır:
1) *məzmun nəzəriyyəsi -*adamların tələbatı və məqsədlərinin müəyyən edilməsi baxımından;
2) *proseslər nəzəriyyəsi* - fəaliyyət obrazı baxımından;
3) *sosial təsir nəzəriyyəsi* - başqalarının davranışına təsir etmək üçün istifadə edilməsi baxımından.

Menecerlər bütün bunları iş yerində adamların davranışını öyrənməklə motivləşdirmə sistemi yaratmaq və fəaliyyətini stimullaşdırmaq üçün geniş miqyasda istifadə edir, motivasiyalı təsiri səmərəli fəaliyyətin mühüm şərti və tərkib hissəsi kimi qiymətləndirirlər.
Motivləşdirmə insanla bağlı olduğuna görə, onun *daxili və xarici hərəkətverici qüvvələrinin məcmusunu*təşkil edir. Motivləşdirmə prosesi tələbatı ödəmək üçün müəyyən məqsədləri icra etməklə bağlıdır. Bu prosesin aşağıdakı mərhələləri vardır:

* tələbatın meydana çıxması;
* tələbatı ödəmə yollarının axtarılması;
* fəaliyyət istiqamətinin seçilməsi;
* fəaliyyətin həyata keçirilməsi;
* yaxşı fəaliyyətə görə mükafat;
* tələbatı ödəmə, hansı motivin daha çox təsiredici olmasının araşdırılması.

 Hər bir işçinin öyrənilməsi, onun peşə fəaliyyətinin optimallaşdırılması müasir dövrdə ən vacib problemdir. Bunun sosial-mədəni aspektdə təhlili daha vacibdir. Son vaxtlar insanın sahələrarası elmlər tərəfindən öyrənilməsi ilə bağlı inteqrativ-kompleks elm olan *akmeologiya elmi* meydana çıxmışdır. Akmeologiya - psixologiya, fəlsəfə, sosiologiya, fiziologiya, genetika və pedaqogika elmlərinin bir növ sintezidir.