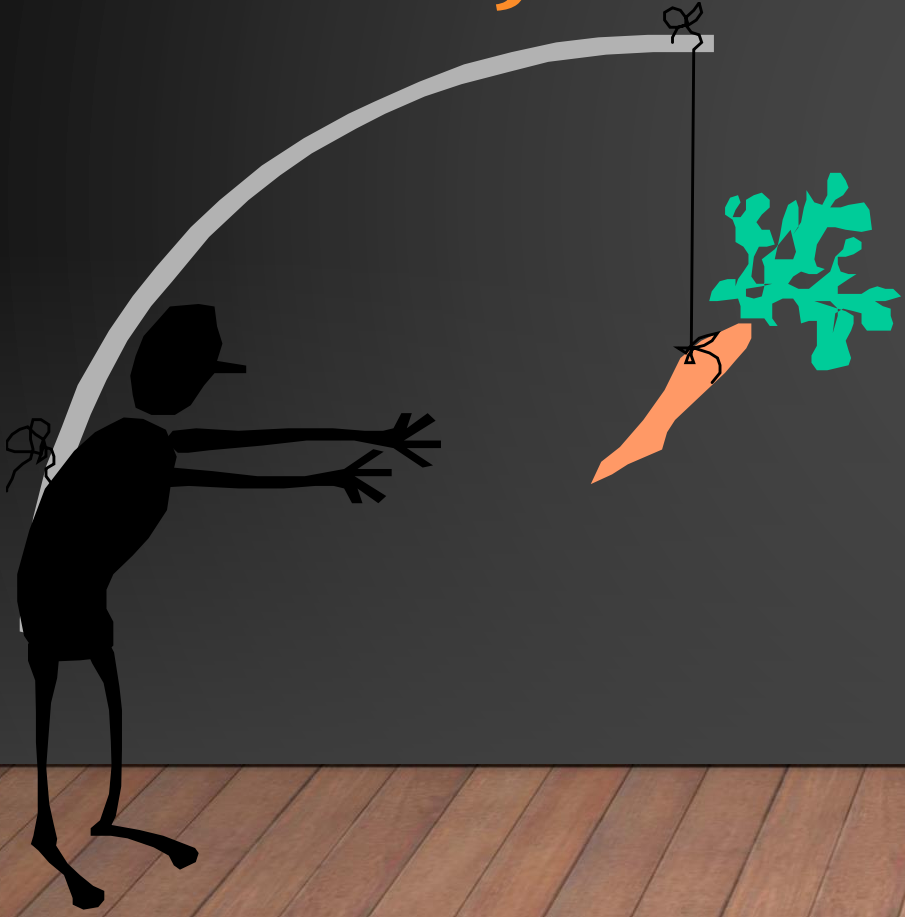


İŞ'TE MOTİVASYON

ÖĞR. GÖR. AYSU GÜL ŞANLI



MOTİVASYON (GÜDÜLEME) NEDİR?

- ‘Bir işi yapmak için içimizde duyduğumuz güçlü istek’
- ‘kişilerin davranışlarının nedenlerini açıklayan dürtü ya da itici güçler’
- Psikoloji dilinde "güdü"/motivasyon" ne kadar güçlüyse bir işi yapma gücümüz o kadar artar.
- Kişinin ihtiyacı uyarıldığında ihtiyacı gidermek için davranışta bulunur

MOTİVASYON (GÜDÜLEME) NEDİR ?

Harekete Geçirici

Hareketi Devam Ettirici

BİR VEYA BİRDEN ÇOK İNSANI
BELİRLİ BİR YÖNE
VE AMACA DOĞRU
DEVAMLİ ŞEKİLDE
HAREKETE GEÇİRMEK İÇİN
YAPILAN ÇABALARIN TOPLAMIDIR.

Olumlu Yöne Yöneltilici



MOTİVASYON...

- Motivasyon kişisel bir olaydır.
- Motivasyon ancak insan davranışlarında gözlenebilir.
- Yapılan iş, işi yapan kişi açısından farklı anlamlar taşımaktadır. Bunlar:
 - Ekonomik değer
 - Sosyal statü, prestij değeri
 - Psikolojik değer

ONLARI MOTİVE ETMEK İÇİN
BİR HAFTA YILLIK İZİNLERİ
OLDUĞUNU SÖYLEDİM, İNANDI
SALAKLAR, EHİ EHİHİ !...

ÇOK ADİSİN !
EHİHİHİHİ !

MOTİVASYON TEORİLERİ...

MOTİVASYON TEORİLERİ

YÖNETİM BİLİMİNE GÖRE	KAPSAM TEORİLERİ	SÜREÇ TEORİLERİ
❖ McGregor'un X ve Y kuramı	<ul style="list-style-type: none">❖ Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi❖ Herzberg Modeli❖ McClelland'ın Başarı güdüsü kuramı❖ Özerklik kuramı	<ul style="list-style-type: none">❖ Eşitlik kuramı❖ Beklenti kuramı❖ Pekiştirme kuramı❖ Hedef belirleme kuramı❖ İçsel motivasyon

YÖNETİM BİLİMİNE GÖRE



McGregor'un X ve Y kuramı

Yönetici 2 varsayıma göre hareket eder;

X KURAMI

- İnsanlar çalışmayı sevmezler ve her bulduğu fırsatta çalışmaktan kaçınır
- Kişiler çalıştırılmak için korkutulmalı, yönlendirilmeli ve gerekirse tehdit edilmeli
- Normal bir insan yükselme hevesinde olmaz, sorumluluktan kaçır, güven arar ve kendine en fazla ekonomik kazanç getirecek işi yapar
- Bireyler yaratıcı değildir ve değişime dirençlidir
- Birey ben merkezlidir ve örgüt amaçları önemsizdir

Y KURAMI

- Bireylerin bir işte çaba harcamaları dinlenme-oyun istekleri kadar doğaldır
- Birey amaçlarına ulaşmak için kendi kendini yönlendirmeli ve kontrol etmelidir
- Bireyin amaçlarına yönelmesi ödülle birlikte başarı ihtiyacını karşılamaya yöneliktir
- Normal bir birey öğrenmek ister, uygun koşullarda sorumluluk almak ister
- Yaratıcılık, yenilik arama birçok bireyde olan özelliklerdir



KAPSAM TEORİLERİ



Maslow's Hierarchy of Needs



EVET ÇOCUKLAR.. KİM
GELİCEK BAKIYIM SÖZLÜYE?

Ders: Biyoloji
Konu: İskelet

**BEN!
BEN! BEN!
BEN!**



HERZBERG MODELİ...

MOTİVATÖRLER (tatmin edici faktörler)

- ❖ Başarı
- ❖ Tanınma
- ❖ İlerleme
- ❖ İşin Kendisi
- ❖ Sorumluluk
- ❖ Büyüme

HİJYEN FAKTÖRLER (tatminsizlik ve motivasyon eksikliği yaratan sebepler)

- ❖ Şirket Politikası
- ❖ Teknik Gözetim
- ❖ Kişilerarası İlişkiler
- ❖ Ücret
- ❖ İş Güvenliği
- ❖ Kişisel Yaşam
- ❖ Çalışma Koşulları
- ❖ Makam

❑ Motivatörlerin olmaması tatminsizlik yaratmayabilir veya hijyen faktörlerinin sağlanmış olması tatmin yaratmayabilir.

BAŞARI GÜDÜSÜ KURAMI

- Güdülerin **öğrenilmeyle** kazanılabileceğini savunan bir kuramdır.
- Bu kuramın öncüsü ise **McClelland**dır.
- Savunduğu güdüler;
- Başarı (nasıl daha iyi yaparım),
- Bağlılık (ilişki kurma, gruba ait olma),
- Güç (otorite, insanları etkileme) ihtiyaçlarıdır.

ÖZERKLİK KURAMI

- Hareketlerimiz 3 temel ihtiyaçla idare edilir;
 - Otonomi özerklik (kendi seçimlerini yapma)
 - Yeterlilik ihtiyacı (yetenekleri kullanma ve geliştirme)
 - İlişki ihtiyacı (sosyalleşme-değer görme)
- İnsanlar engellendiklerinde motivasyonları düşecek ve engellendikleri oranda olumsuz davranışlarda bulunacaktır

SÜREÇ TEORİLERİ



EŞİTLİK KURAMI

- J. Stray Adams .
- Temelinde bilişse algılamalar vardır.
- Birey adalet ve eşitlik ölçütünü kendi perspektifine göre yapacaktır
- Kurama göre; birey kendini diğerleri ile kıyaslar,
- İş ilişkilerinde eşitlik görme arzusundadır ve bu durum motivasyonu etkiler
- İşverenlerin hem dışsal(diğer işverenler) hem içsel eşitliği sağlaması önemlidir

BEKLENTİ KURAMI

ÇABA x PERFORMANS x SONUÇ = MOTİVASYON



Sonucun arzulama derecesi

PEKİŞTİRME YAKLAŞIMI

- Birey arzulanan sonuçlara yol açan davranışları yineleme, arzulananmayan sonuçlara yol açan davranışları yinelememe eğilimindedir.

❖Pekıştırme

❖Ceza

HEDEF TEORİSİ

- Bireyler mantıklı ve bilinçli davranır
- Kuram; bilinçli hedefler, niyetler ve iş performansı ilişkisine dayanır
- Locke'a göre hedefler hem motivasyon temelini oluşturur hem de davranışlarımızı yönetir

İÇSEL MOTİVASYON

- İçsel motivasyona yönlendirme iş sonunda doyumu da sağlar
- Bireyin yapacağı işler yeterliliklerine ve zevklerine göre ayarlanmalı ve bireye hareketlerini kontrol ettiği hissini vermelidir

- ❖ Etkin iletişim
- ❖ Örgüt politikasının açıklığı
- ❖ Takdir etme
- ❖ Yükselme olanakları
- ❖ İş güvenliği
- ❖ Yeterli ve adil ücret
- ❖ Kararlara katılım-Sorumluluk verme
- ❖ Ortak hedefler
- ❖ Kişisel güç ve etki sahibi olma
- ❖ Aidiyet

MOTİVASYON ARAÇLARI

YÜKSEK MOTİVASYON

- ☺ Tüm çalışanların gülümseyen bakışları
- ☺ Bireylere içtenlikle yardımcı olma
- ☺ Sorumluluk alma ve paylaşma isteği
- ☺ Çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişim
- ☺ Katılım ve işbirliği
- ☺ Problem çözümünde işbirliği
- ☺ Birbirine pozitif yaklaşma ve destek olma
- ☺ Olumlu bakış açısı
- ☺ Sevgi ve saygı
- ☺ İşe kanalize olma ve başarıyı paylaşma
- ☺ İşe isteyerek gelme

DÜŞÜK MOTİVASYON

- ☹ Asık Suratlar
- ☹ Birbirini engelleme
- ☹ İşten kaçma, birbirine sorumluluk atma
- ☹ Hiyerarşi, gerginlik, yapay iletişim
- ☹ Yardımdan Kaçınma
- ☹ Gereksiz problemler yaratma
- ☹ Her konunun olumsuz yönlerini görme
- ☹ Nedensiz çatışmalar
- ☹ Sevgisizlik, Saygısızlık
- ☹ Mesai bitse de gitsek düşüncesi
- ☹ İşe gelirken isteksizlik

