

# Motivasyon 2

# Motivasyon

## ► MOTİVASYON TEORİLERİ

- 1880-1930 yılları arasında TAYLOR ayrıcalıklı oran sistemi ile (farklılaştırılmış parça başına ücret) işçilerin moralini yükselterek, dinlenme saatleri uygulayarak iş görenleri teşvik etmeye çalışmıştır. Verimlilik ve üretim arttıkça işçi ücretlerinin de artacağı ve işçilerin daha çok çalışacağı varsayılmıştır. Bu nedenle ortalama çıktı miktarının maksimize edilmesi için iş tasarımı geliştirilmiştir.

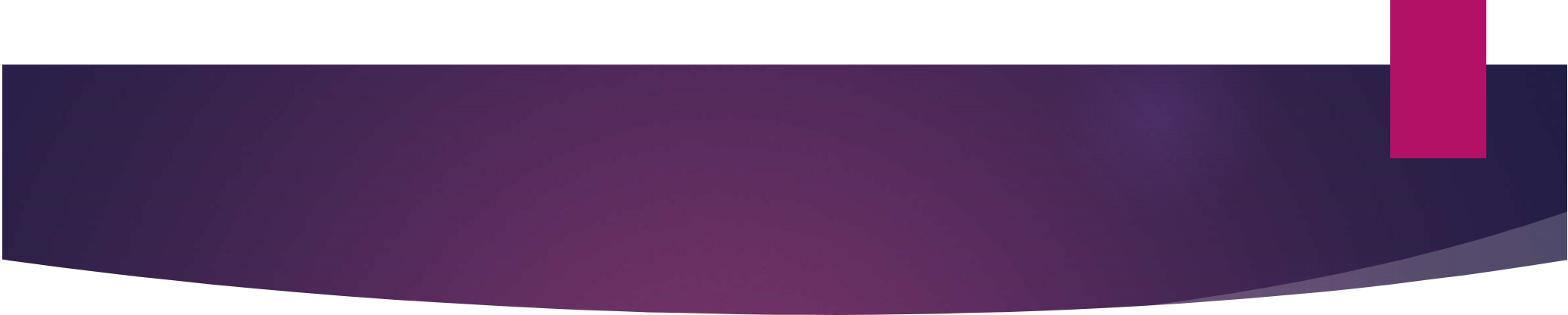
## ▶ **A)KAPSAM TEORİLERİ**

- ▶ Kişinin içinde bulunduğu ve kişiyi belirli yönlerde davranmaya sevk eden faktörleri bulmaya çalışır. Eğer yönetici personeli belirli şekillerde davranmaya zorlayan bu faktörleri bulup anlayabilirse çalışanları daha iyi yönetir.

## ► **1)ABRAHAM MASLOW-İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ;**

- Bu teori iki ana varsayıma dayanır; **1)**Kişinin gösterdiği her davranış belirli bir ihtiyacı gidermeye yöneliktir. Yani kişi ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönlerde davranır. O halde davranışı belirleyen en önemli faktör ihtiyaçtır. **2)**İhtiyaçlar sıralıdır. Yani kişi belirli hiyerarşi gösteren ihtiyaçlara sahiptir. Bunlar beşe ayrılır;

- ▶ **a)Fizyolojik ihtiyaçlar;** yeme, içme, barınma, giyinme, varlığını ve neslini sürdürme.
- ▶ **b)Güvenlik ihtiyacı;** fiziksel ve ekonomik güvenlik, tehdit ve tehlikelerden uzaklaşma, huzur, rahatlık, düzgün ve temiz bir evre, uzun süreli ekonomik güvence.
- ▶ **c)Sosyal ihtiyaçlar;** sevmek, anlayış, kabul görme, gruba ait olma, dayanışma.
- ▶ **d)Saygı ihtiyacı(kendini gösterme);** prestij, etiket, kendinden emin olma, liderlik, rekabet, başarı.
- ▶ **e)Kendini tamamlama(aşma) ihtiyacı;** gücünden tatmin olma, başarmak için iş yapmak ve benzerlerine göre daha iyi olmak.

- 
- ▶ Alt düzeydeki bir ihtiyaç giderilmeden bir üst ihtiyaca geçilmez. Tatmin edilen her ihtiyaç grubu davranışı teşvik etme ya da davranışa sevk etme özelliğini kaybeder. Herkes aynı şiddette ve aynı şekilde motive olmaz. Yani her insan çeşitli kademelerdeki ihtiyaçlar tarafından davranışa sevk edilir. Burada Maslow üç önemli katkıda bulunmaktadır; **1)** yöneticilere yardımcı olacak ihtiyaç kategorilerini tanımlamak, **2)** alt düzey ihtiyaçların mutlaka üst düzey ihtiyaçlardan önce karşılanması, **3)** yöneticiler kişisel gelişim ve kendini tamamlama ihtiyacının önemi konusunda duyarlı olmalıdırlar. Eğer yönetici, kişinin sahip olmak istediği tatmin edilmesi gereken ihtiyaçlarını karşılayabilirse belirli bir davranış göstermeye yöneltmiş olacaktır.

## ► 2)HERZBERG-ÇİFT FAKTÖR KURAMI;

- Herzberg 1950 yılında 200 muhasebe elemanı ve mühendise yaptığı çalışmada şu soruyu sormuştur. İşinizde ne zaman kendinizi son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettiğinizi anlatınız? Bu cevapla Herzberg iki grup ihtiyaç belirlemiştir. **1)Motive edici faktörler;** işin kendisi, başarmak, fark edilme, yükselme, prestij, anlamlı ve zevkli bir işte çalışmak, statü ve sorumluluk. **2)Hijyen faktörler;** ücret, maaş, yan ödemeler(prim), çalışma koşulları, sosyal ve fizikçe güvence, yönetim uygulamaları.

### ▶ 3) DAVID McCLELLAND-BAŞARMA İHTİYACI TEORİSİ;

- ▶ McClelland'a göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranışta bulunur.
- ▶ **1) Başarma ihtiyacı;** bireyin kendi alanında en iyisi olmak ya da mükemmelliğe erişme arzusudur.
- ▶ **2) İlişki kurma ihtiyacı;** birlik ya da bağlılık güdüsünü barındırır. Yani kişi kendisi dışındaki başka insanlarla ilişki kurmak ve arkadaş edinmek eğilimi taşır. Birey ya gerçekten iyi arkadaşlık edinmek için ya da maddi veya parasal çıkarlarını güvence altına almak amacıyla bu ilişkiye girer. İlişki ihtiyacı yüksek kişiler diğer insanlarla duygusal bir ilişki içine girmek, onaylanmak, sevilme, sosyal faaliyetlerden zevk almak ve kimlik duygusunu geliştirmek amacı güderler.
- ▶ **3) Güç ihtiyacı;** güç güdüsü bireylerin çevreleriyle olan ilişkilerinde etkileme araçlarına sahip olma ve çevrelerine egemen olmak isteklerini ifade eder. Örgütlerde güç ya kişiseldir ya da kurumsaldır. Özellikle kişisel güç sağlayanlar, kurumsal sorumluluk almak istemezler ve astlarının kuruma değil kendilerine itaat etmelerini isterler. Rekabetçidirler.



#### ▶ **4)ALDERFER-VIG(ERG) TEORİSİ;**

- ▶ · Gelişme ihtiyacı(growth),
  - ▶ · İlişki kurma ihtiyacı(relatedness),
  - ▶ · Var olma ihtiyacı(existence)
- ▶ Alderfere göre her bir basamağın tatmini artar bir şekilde soyut duruma gelmeye başlar. Dolayısıyla kişide bunalım ya da hayal kırıklığı yaratabilir. Eğer birey kişisel gelişim ihtiyacını tatmin edememişse alt basamaklardan birine dönerek çabalarını onun üzerinde yoğunlaştırmaya başlar.