

# Motivasyon

# Motiv (Güdü )

---

- İnsan organizması güdüler ile harekete geçer
- “İnsan davranışlarını yönlendiren dürtü ya da itici güç”
- Davranış çeşitli gereksinimler sonucu oluşabilir
- Güdülerin işlevleri:
  - Davranışı başlatma
  - Davranışların şiddet ve enerji düzeyini saptama
  - Davranışlara yön verme
  - Devamlılık sağlama

# Motivasyon

---

örgütün ve bireyin ihtiyaçlarını tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı yaratarak çalışanların amaçlar doğrultusunda harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi süreci

# MOTİVASYON SÜRECİ



- Motivasyon süreci ihtiyaçlarla başlayıp bu ihtiyaçların giderilmesi sonucu doyuma ulaşılmasıyla tamamlanır.
- Çalışanın doyuma ulaşması onun verimli ve etkin bir performansla çalışması sonucunu doğurur.
- Çalışanın ihtiyacının giderilmemesi durumunda birey tatmin olamaz, doyuma ulaşamaz ve etkin bir performans gösteremez.

## Motivasyon Kaynakları

- Ücret artırımını
- Gelecek güvencesi
- Yükselme olanağı
- İyi ve sağlıklı çalışma koşulları
- Kendilerini gösterme olanağı
- Üstlerle iyi ilişkiler kurmak
- Üstlerin kendilerine adil davranması
- Üstlerce beğenilmek
- Özel sorunlara ilgi ve yardım
- Örgütün üyesi olduğu duygusunu geliştirmek

# SAĞLIK KURUMLARINDA MOTİVASYON

- Hastane ve diğer sağlık kurumlarında çalışan personel de, diğer kurumlarda çalışan personellerle aynı ihtiyaçlara sahiptir.
- Fakat bazı ihtiyaçlar kurumların yapısından dolayı farklılıklar gösterebilmektedir.

# SAĞLIK KURUMLARINDA MOTİVASYON

---

- Sağlık personelinin ihtiyaçları;
  - Kişisel başarı ve gelişim,
  - Statü ve tanınma,
  - Bağımsızlık,
  - Kendini gerçekleştirme,
  - Yeteneklerini en üst düzeyde kullanma,
  - Saygınlıkolarak ortaya çıkmaktadır.



# SAĞLIK KURUMLARINDA MOTİVASYON

---

- Sağlık kurumlarında çalışan uzmanlar;
  - Uzman olmanın rolü ve prestiji ile tatmin sağlarlar ve ücretleriyle daha az ilgilidirler, ekonomik özellikler tıbbi olmayan personel için daha önemlidir, uzman sağlık personeli için başarı ve yaratıcılık ve bu özelliklerini kullanabilme daha önemlidir.

# Güdülenme Kuramları

## KAPSAM KURAMLARI

---

- İhtiyaçlar Hiyerarşisi
- ERG Kuramı
- İkili Etmen Kuramı  
(Çift Faktör Teorisi)
- Başarı Güdüsü Kuramı

## SÜREÇ KURAMLARI

---

- Beklenti Kuramları
- Amaç Belirleme Kuramı
- Hakkaniyet Kuramı
- Bilişsel Değerleme Kuramı
- Nedensellik Yükleme Kuramı
- Güçlendirme Kuramı

---

- Motivasyon teori ve modelleri,

- yöneticilere kişileri motive eden faktörleri belirlemek, motivasyonu sürdürmek ve belirlenen amaçlara ulaşmalarına yardımcı olmak amacını taşır.

# Olgunlaşma Kuramı (Chris Argyris)

---

- Çocuklar zamanla olgunlaşırlar
- İşbölümü, liderlik, emir-komuta zinciri, denetim alanı olgun insan özelliklerine terstir.

# İNSAN İHTİYAÇLARI HİYERARŞİSİ

● Motivasyon süreci tatmin edilmemiş ihtiyaçlarla başlar, çalışanların ihtiyaçları giderilmeden etkilenmeleri mümkün değildir, çalışanların amaçları başarması isteniyorsa ihtiyaçlarının giderilmesi ve harekete geçirilmesi gerekmektedir.

# İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi  
blog.zegran.com



# ERG YAKLAŞIMI

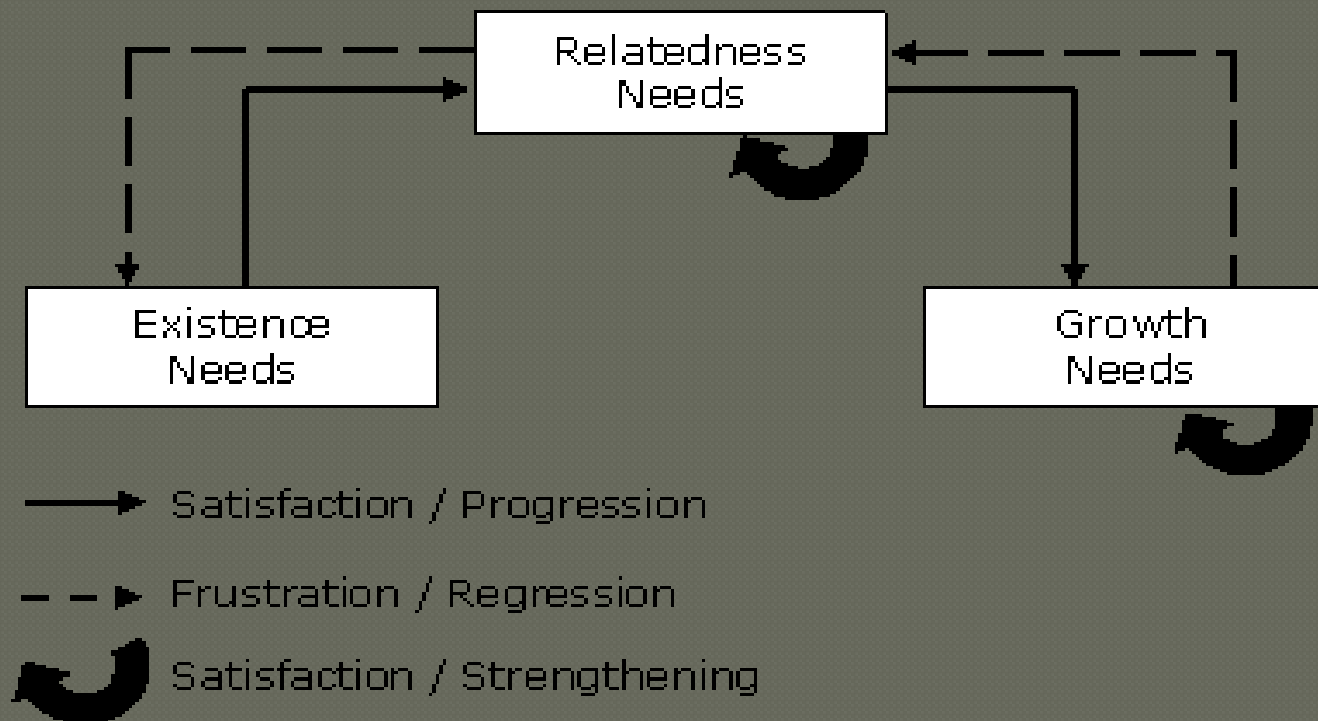
- Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar tasnifini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon yaklaşımıdır.
- ERG yaklaşımı üç kategori ihtiyaç üzerinde durmaktadır.
  - a. Varolma ihtiyacı
  - b. Aidiyet -İlişki kurma ihtiyacı
  - c. Gelişme ihtiyacı

**alt  
düzey**  
↑↓  
**üst  
düzey**

# ERG Yaklaşımı

© 12manage.com

ERG Theory – Clayton P. Alderfer

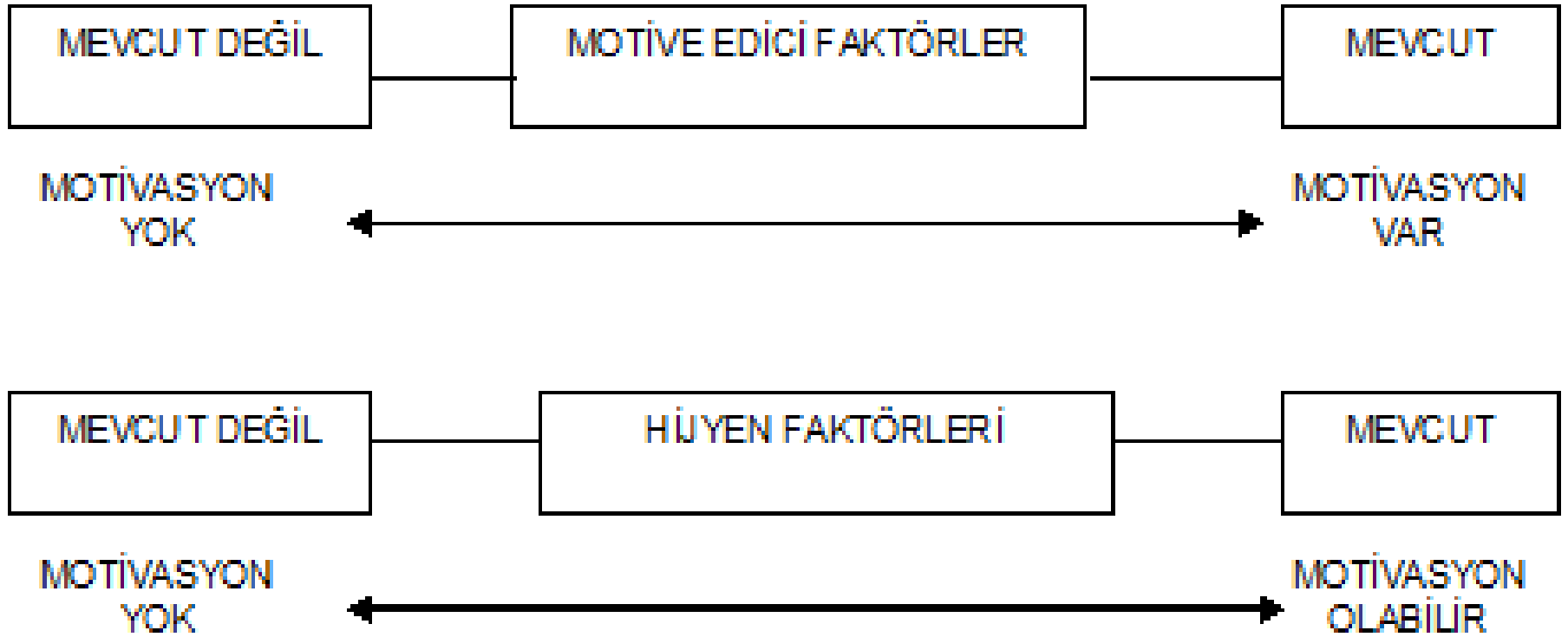




# İkili Etmen Kuramı (Frederick A.Herzberg)

- Bizzat işin kendisine ve kişinin gelişmesine bağlı olan doyum faktörlerini, 'içsel faktörler' ya da 'motivasyon faktörleri' olarak nitelenmiştir;
  - başarı, saygınlık, iş, sorumluluklar ve terfiler bu grupta yer alırlar.
- Buna karşılık işe karşı olumsuz tutumlarla ilişkili duyumsuzluk faktörlerine, 'dışsal faktörler' ya da 'hijyen faktörleri' adını vermiştir;
  - İşletmenin yönetimi ve politikaları, ücret, iş ilişkileri ve iş koşulları, bunlar arasında yer alır.

# ÇİFT FAKTÖR TEORİSİ – HİJYEN TEORİSİ



Herzberg'in İkili Etmen Teorisi

# ÇİFT FAKTÖR TEORİSİ – HİJYEN TEORİSİ

---

- Çalışanların Motivasyonunu Düşüren Hijyen Faktörleri:
  - Şirket politikası ve yönetimin kötüye gitmesi
  - Teknik bilgi ve nezaretin yetersizliği
  - Amir ile beşeri ilişkilerin iyi olmaması
  - Çalışma şartların elverişsiz oluşu
  - İş arkadaşları arasında geçimsizlik
  - Düşük ücret ve maaş düzeyi
  - Kişinin özel yaşamına saygısızlık

# ÇİFT FAKTÖR TEORİSİ – HİJYEN TEORİSİ

---

- Çalışanların Motivasyonunu Arttıran Etkenler:
  - Bir işi başarıyla tamamlamanın verdiği mutluluk
  - İşyerinde başarıyla tanınmanın verdiği mutluluk
  - Taktir edilme ve ödüllendirilme
  - Arzu, yetenek, tutkularına uygun bir işte çalışmak
  - Yeterli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip olma
  - Amir ve diğer çalışanlarla beşeri ilişkilerin iyi olması

# BAŞARMA İHTİYACI TEORİSİ

---

- McCELLAND tarafından geliştirilen teorinin özü;
  - “ADAMA GÖRE İŞ DEĞİL, İŞE GÖRE ADAM” felsefesine dayanmaktadır.
- Her çalışan fizyolojik, psikolojik özellikleri ve becerileri doğrultusunda bir işe yerleştirilirse daha başarılı olur ilkesine dayanmaktadır.

# BAŞARMA İHTİYACI TEORİSİ

---

- McClelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir.
  - İlişki kurma ihtiyacı
  - Güç kazanma ihtiyacı
  - Başarma ihtiyacı

# BAŞARMA İHTİYACI TEORİSİ

- İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir.
- Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir.
- Başarı gösterme ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise, kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren, anlamlı amaçlar seçecek, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışı gösterecektir.

---

- ◉ Film İzlenesi

- ◉ Genel Değerlendirme ve Tartışma