

Motivasyon

(Devam)

SÜREÇ KURAMLARI

- Vroom - Ümit Bekleyiş Teorisi
- Lawler ve Porter - Geliştirilmiş Ümit Kuramı
- Adams - Ödül Adaleti ve Eşitliği Kuramı
- Charms - Değerlendirme Kuramı
- Cranny ve Smith - Basitleştirilmiş Süreç Modeli
- Skinnner Pawlow - Şartlandırma ve Pekiştirme Teorisi

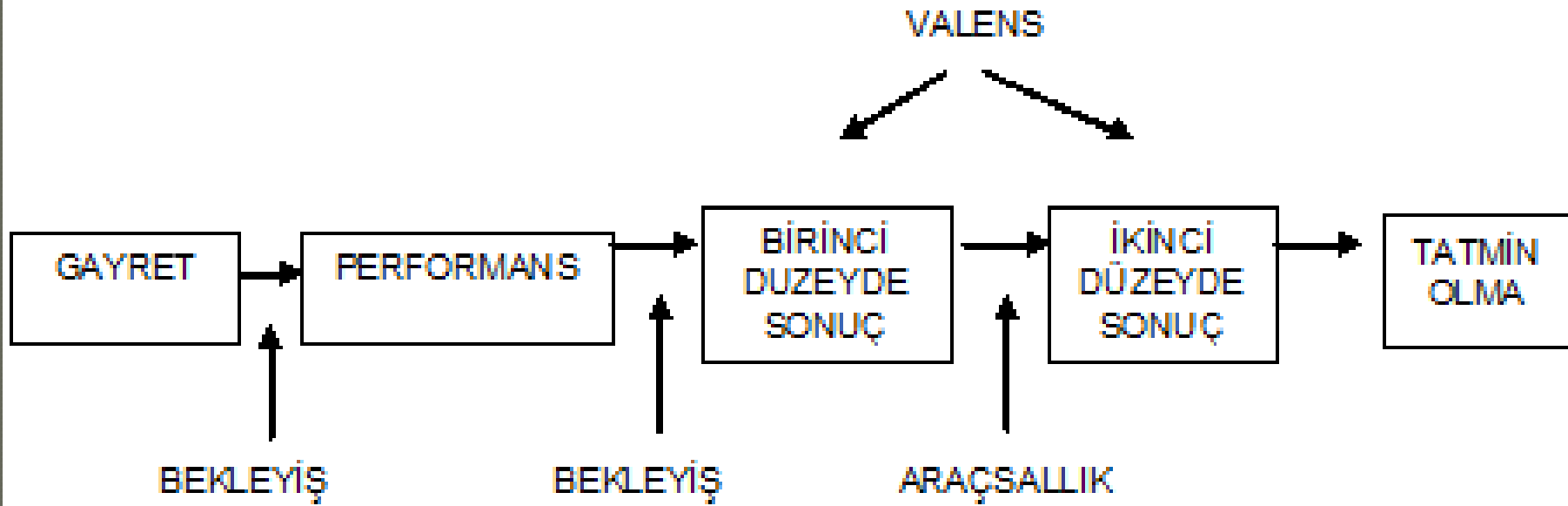
ÜMİT BEKLEYİŞ TEORİSİ

- Çalışanın başarısı sonucunda ödül alacağını ümit etmesi ve beklemesi ilkesine dayanmaktadır.

ÜMİT BEKLEYİŞ TEORİSİ

- Çalışan göstereceği çabanın ona bazı ödüller kazandıracığına büyük ölçüde inanmalıdır.
- Çalışan başarı sonucunda kendine verilecek ödülleri arzulamalıdır.
- Çalışan kendinden beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine inanmalıdır.

ÜMİT BEKLEYİŞ TEORİSİ



Vroom Motivasyon Modeli

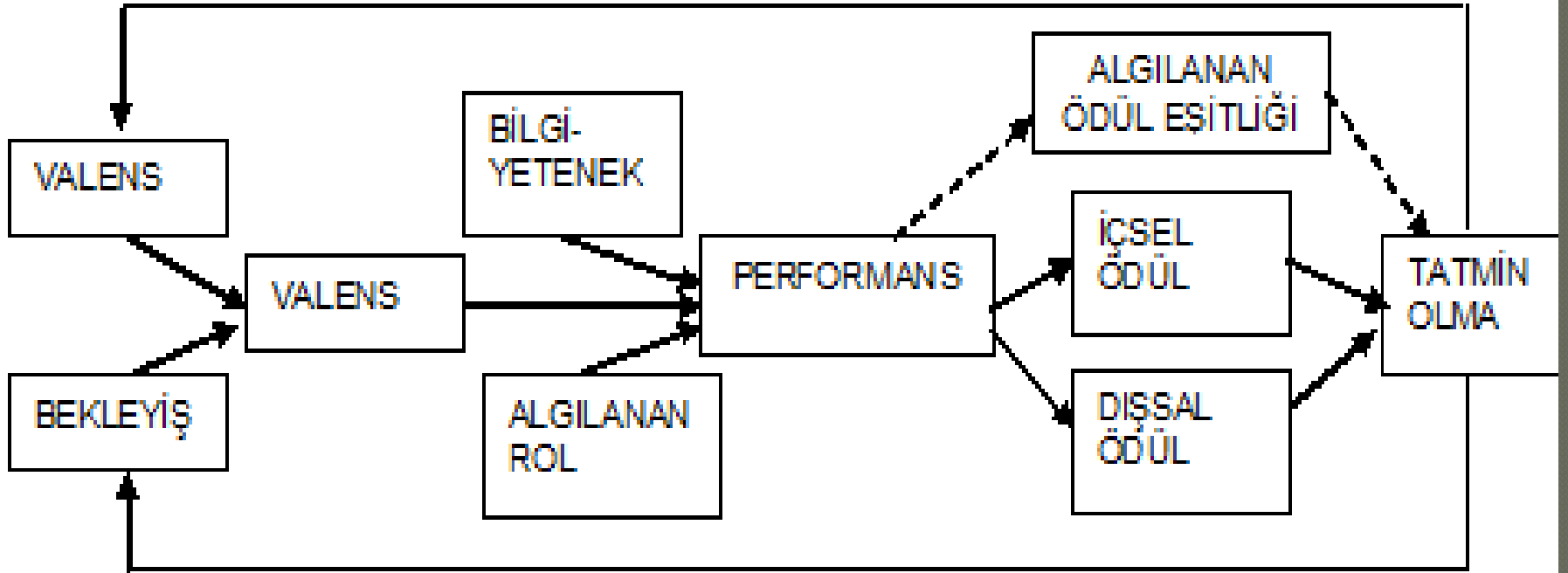
ÜMİT BEKLEYİŞ TEORİSİ

- Bu modeli kullanmak isteyen bir yönetici aşağıdaki hususlara dikkat etmelidir:
 - Kişi için hangi çeşit ve hangi düzeyde bir sonucun (ödülün) önemli olduğu belirlenmelidir.
 - Organizasyon için ne tür bir davranış ve performansın arzulanır olduğu belirlenmelidir.
 - Performans ile ödül arasında ilişki kurulmalıdır.

GELİŞTİRİLMİŞ ÜMİT KURAMI

- Kurumlarda başarıyı en çok etkileyen etken rol çatışmalarıdır.
- Genel olarak başarının sağlanabilmesi için rol çatışmaları engellenmeli ve gerekli başarıyı gösteren her personele ödül verilmelidir, ilkesine dayanmaktadır.

GELİŞTİRİLMİŞ ÜMİT KURAMI



Lawler Porter Motivasyon Modeli

GELİŞTİRİLMİŞ ÜMİT KURAMI

- Araya iki yeni değişken girmektedir.
- Bunlardan birisi kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır.
- Eęer kişi gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar gayret sarf ederse etsin performans gösteremeyecektir.
- İkinci değişken, kişinin kendisi için algıladığı rol ile ilgilidir. Rol kavramını kısaca beklenen davranış türleri olarak tanımlamak mümkündür.
- Organizasyon her mensubundan belirli roller bekledięi gibi, üstler de astlarından belirli rolleri beklemektedir.

GELİŞTİRİLMİŞ ÜMİT KURAMI

• Bu modeli bir motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen bir yönetici, aşağıdaki hususlara dikkat etmek zorundadır:

- Personel, kendilerinden beklenen performansa göre eğitim ve yetiştirilmeye tabi tutulmalıdır.
- Rol çatışmaları mümkün olduğu ölçüde azaltılmalıdır.
- Personelin fiilen aldığı ödül tutarından çok, aynı düzeyde performans gösteren meslektaşlarının aldığı ödül düzeyine dikkat ettiği hatırlanmalıdır.
- Kişilerin içsel ve dışsal ödül türlerine farklı önem verdikleri bilinmelidir.

ÖDÜL ADALETİ VE EŞİTLİĞİ TEORİSİ (Denkserlik Kuramı)

- Teorinin özü üç ana ilkeye dayanmaktadır;
 - Eşit İşe Eşit Ücret
 - Eşit Başarıya Eşit Ödül
 - Eşit Başarısızlığa Eşit Ceza

ÖDÜL ADALETİ VE EŞİTLİĞİ TEORİSİ

- ◉ Modelin dayandığı kavramlar:
 - ◉ Birey
 - ◉ Öteki
 - ◉ Girdi
 - ◉ Çıktı

Bilişsel Değerlendirme Kuramı

- 1960 Charms, 1965 Deci
- Dışsal ve içsellerin birbirini üzerinde etkisi vardır.
- Birey kendi davranışları üzerindeki etkileri kaybedebilir.
- Çalışanlara yapılan dış ödemeler iş başarımına bağlı olmamalıdır.

Nedensellik Yükleme Kuramı

- Heider
- Farklı nedensellik etmenleri davranışları farklı etkileyebilir.
- Ödül kişinin başarısı sonunda veriliyor ise neden bireyin davranışı olabilir!!!

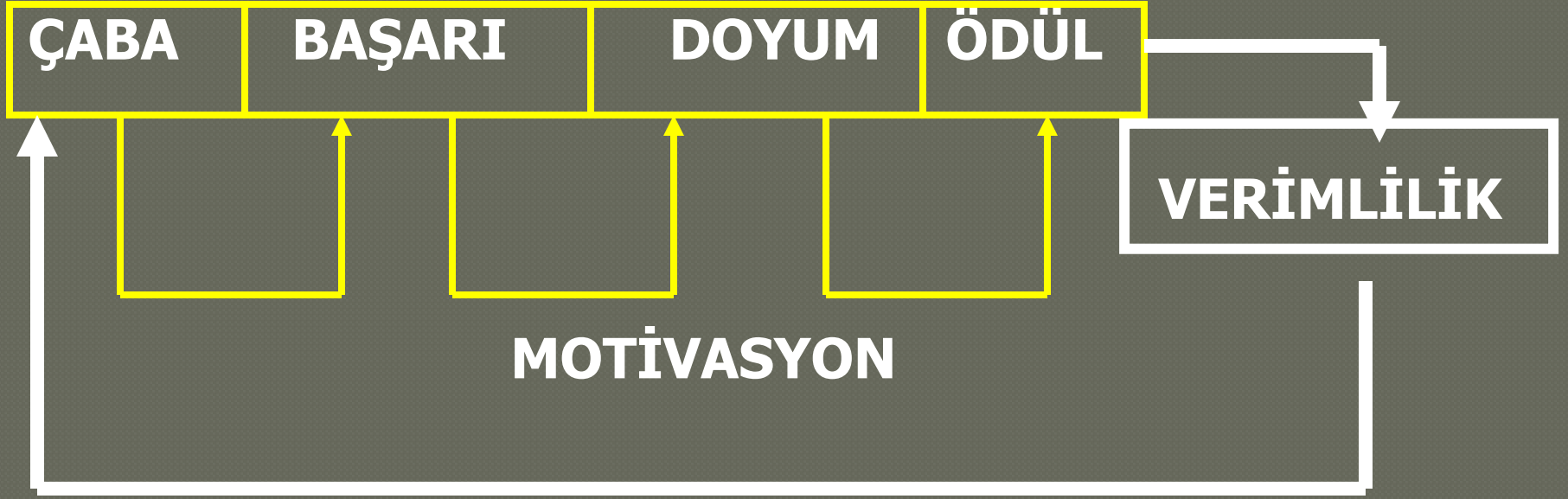
SÜREÇ MODELİ

Teorinin
dayanmaktadır;

özü

Çaba-Başarı-Doyum-Ödül

sürecine



SÜREÇ MODELİ

Her çalışan belirlenen amaçlara ulaşabilmek için ÇABA sarf eder, bu çaba sonucunda BAŞARI ortaya çıkarsa kişisel olarak mutlu olur DOYUM ortaya çıkar, bununla birlikte yönetim tarafından ÖDÜL verilirse; çalışan sürekli bu ödülü almak için aynı başarıyı tekrar eder ve sonuçta VERİMLİLİK ve MOTİVASYON sürekli hale gelir.

ŞARTLANDIRMA TEORİSİ

- Çalışan sonucundan memnun olduğu davranışı tekrar eder, sonucundan memnun olmadığı davranışını tekrar etmez.
- Sonucundan memnun olunan davranışın tekrar edilebilmesi için yönetim gerekli şartları oluşturmalı ve sürdürmelidir.

Motivasyon Kuramlarının Uygulamaya Dönük Sonuçları

- Yazılı ve Yazılı Olmayan Kuralların Motivasyondaki Etkisi
- Ödüllerin Motivasyondaki Etkisi

Uygulamada Kullanılan Ödül Planları

- ◉ Değişken Ödeme Planları
- ◉ Beceriye Dayanan Ödeme Planları
- ◉ Esnek ve Yararlanma Ödemeleri

Değişik Kademelere ve Yapılan İşe Göre Ödül Sistemleri

- ◉ Beyaz Yakalılar
- ◉ Geçici/Yarı Zamanlı Çalışanlar
- ◉ Mavi Yakalılar

İş Tasarımı Yoluyla Motivasyon

- ◉ İş değiştirme
- ◉ İş genişletme
- ◉ İş zenginleştirme
- ◉ Sosyal bilgi işleme yaklaşımı
- ◉ Sosyo-teknik tasarımlar
- ◉ Esnek zaman uygulamaları
- ◉ Esnek yer uygulamaları
- ◉ Z tipi örgüt

◉ Film İzlenesi

◉ Genel Değerlendirme ve Tartışma