

## Bölüm 8

# MOTİVASYON ARAÇLARI VE GÜNCEL MOTİVASYON UYGULAMALARI

Süreyya ECE<sup>1</sup>

### GİRİŞ

Motivasyon, bir bireyin belli bir biçimde davranmasını sağlamak için bireyin belirlenen davranışı göstermeye istekli hale getirilmesini ifade eder. Bir örgüt içerisinde bireyden istenen davranış, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayacak davranıştır. Birey açısından bakıldığında ise birey, belli davranışları göstermesi karşılığında birtakım ihtiyaçlarını tatmin edecek sonuçlar elde etmeyi arzular (Ergeneli, 2006, s. 171).

Sanayi devrimi başlarında, işçilerin ve ailelerinin iş saatlerinden sonra yeme, giyinme, barınma gibi fizyolojik ihtiyaçların daha fazla olması nedeniyle, yöneticiler dikkatlerini söz konusu konular üzerinde toplamıştı. Yöneticiler, sözü geçen fizyolojik ihtiyaçları giderilmesine rağmen istenilen performansı sergilemeyen işçileri, cezalandırma yoluyla çalıştırmak istemişlerdir. Ancak uzmanlaşma nedeniyle monotonlaşan işlerde çalışan, işlerine ilişkin olarak karar verme özgürlüğü hemen hemen hiç olmayan işçilerin, zamanla tembelleşme ve inatlaşma durumlarına girmeleri olasıdır. Böyle durumlarda yöneticilerin, ekonomik araçların dışında başka motivasyon araçlarından yararlanarak çalışanları yönetmeleri gerekir. Bunun yapılabilmesi için, çalışanları motive eden faktörlerin belirlenmesi ve çalışanların isteklerinin yerine getirilmeye çalışılması gerekmektedir. Böylece çalışanlara kendi kişisel ihtiyaçlarını karşılayabildikleri ve aynı anda örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sunabildikleri bir ortam oluşabilecektir (Eren, 2004, s. 493).

Birey, kendi iç dünyasına uygun olan ve kendine has belirlemiş olduğu amaçlarına ulaştığı ölçüde mutlu olur, aksi takdirde mutsuz ve huzursuz olur. İşyerinde mutsuzluk ve huzursuzluktan doğan doyumsuzluk hissi bir boşluk duygusu yaratır ve bu durum, çoğu kez çalışma verimine de doğrudan yansır. Bu durumun önüne geçebilmek için motivasyon araçları kullanılarak işgörenlerde daha çok çalışma istek ve arzusu yaratabilecek faktörler bulunması gerekmektedir. Böylece işgörenlerin ihtiyaçları mümkün olabildiğince karşılanması sonucunda işgörenin her gün işine istekle gelip çalışması sağlanır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001, s. 119).

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, sureyyaece@yahoo.com

## KAYNAKLAR

1. Aşan, Ö. (2007). Motivasyon. Semra Güney (Ed.), *Yönetim ve organizasyon içinde* (293-326). Ankara: Nobel Yayıncılık.
2. Can, H., & Güney, S. (2007). *Genel işletme*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
3. Chalofsky, N, & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: the intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources, 11 (2)*, 189-203.
4. Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
5. Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve insan*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
6. Kanbur, A., & Kanbur, E. (2008). Toplam kalite yönetiminin mavi yakalı işgören motivasyonu üzerindeki etkisi:mobilya sektöründe amprik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* , 27-40.
7. Kleinback, U., Wegge, J., & Shmidt, K.-H. (2001). Work Motivation and Performance in Groups. M. Erez, U. Kleinback, & H. Theirry içinde, *Work motivation in the context of a globalizing economy* (s. 181-197). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
8. Latham, G. P. (2007). *Work motivation-history, theory, research and practice*. California: Sage Publications Inc.
9. Locke, E. (2001). Motivating by goal setting. Robert T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* içinde (43-56). New York: Marcel Dekker Inc.
10. Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality*. New York: Harper&Row Publisher.
11. Mısırlı, İ. (2008). *Genel ve teknik iletişim*. Ankara: Detay Yayıncılık.
12. Mitchell, T.R. (1982). Motivation: New directions for theory, research, and practice. *The Academy of Management Review, 7 (1)*, 80-88
13. Ölçer, F. (2005). Departmanlı mağazalarda motivasyon üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi* , 1-26.
14. Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* , 85-97.
15. Özdemir, S., & Muradova, T. (2008). Örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi. *Journal of Qafqaz University* , 146-153.
16. Öztürk, Z., & DüNDAR, H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. *Cumhuriyet Üniv İİBF Dergisi* , 57-67.
17. Rainey, H. G. (2001). Work motivation. Robert T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* içinde (19-42). New York: Marcel Dekker Inc.
18. Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
19. Tarakçıoğlu, S., Sökmen, A., & Boylu, Y. (2010). Motivasyon araçlarının değerlendirilmesi: Ankara’da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* , 3-20.
20. Tutar, H. (2009). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
21. Wiley, C. (1997). What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International Journal of Manpower* , 263-280.
22. Woolcott, L. A., & Unwin, W. R. (1983). *Mastering business communication*. Hampshire: The Macmillan Press.
23. Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* , 291-306.

24. <http://www.milliyet.com.tr/turkiye-de-de-sirketler-calisanlarina-ozel-ilgi-gostermeye-basladi-ekonomi-1355605/> (Erişim tarihi: 20.01.2019)
25. <https://www.aksam.com.tr/guncel/calisanini-elde-tutmak-isteyen-gurme-motivasyonuna-yoneliyor/haber-35599> (Erişim tarihi: 20.01.2019)
26. <https://www.haberturk.com/ekonomi/makro-ekonomi/haber/75003-davul-zurna-esliginde-kurumsal-motivasyon> (Erişim tarihi: 20.01.2019)
27. <https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/buyuk-sirketleri-kiskandiran-model> (Erişim tarihi: 20.01.2019)
28. <https://kisiselbasari.com/degisik-motivasyon-uygulamalari.html> (Erişim tarihi: 20.01.2019)