

Calisan Motivasyon Teorileri Nelerdir?

Calisma Kagidi

Motivasyon teorileri calisan performansini neyin etkiledigini aciklar. Ana cerceveler: Maslow (ihtiyaclar hiyerarsisi), Herzberg (hijyen faktorleri ve motivatorler), Taylor (verimlilik ve tesvikler) ve McGregor (X ve Y teorileri).

Sorular

1. Maslow'un en ust seviyesi ihtiyac...

- A) guvenlik
- B) sayginlik
- C) kendini gerceklestirme
- D) sosyal

2. Herzberg maasi siniflandirdi...

- A) motivator olarak
- B) hijyen faktoru olarak
- C) sayginlik ihtiyaci olarak
- D) kritik motivator olarak

3. Taylor'in yaklasimi vurguladi...

- A) insan iliskileri
- B) verimlilik, zaman-hareket ve tesvikler
- C) ihtiyaclar hiyerarsisi
- D) Y teorisi

4. X teorisi yonetici stili...

- A) yetki devretme
- B) calisanlara guvenme
- C) yakindan kontrol ve gozetim
- D) personel gelistirme

5. Bir fabrika iscisinin istikrarli, guvenli bir isi var ama kendini sinirlendirilmis ve sikildigini hissediyor. Hangi teori bunu aciklar?

6. Bir calisan pazar uzerinde maas almasina ragmen tatminsiz. IK, is icerigini inceliyor. Hangi teori rehberlik eder?

7. Bir yonetici takim uyelerine minimal gozetim ile bagimsiz calismaya guveniyor. McGregor'un hangi teorisini yansitir?

8. Tanimla: Maslow'un ihtiyaclar hiyerarsisi nedir?

9. Tanimla: Herzberg'in iki faktoru sunlardir...

10. Tanimla: Taylor'in bilimsel yonetimi odaklanir...

Cevap Anahtari

1. C) kendini gerceklestirme - Kendini gerceklestirme piramidin tepesinde - kisinin tam potansiyelini ve amacini gerceklestirmek.
2. B) hijyen faktoru olarak - Maas hijyen: yeterli maas tatminsizligi onler ama motivasyon yaratmaz.
3. B) verimlilik, zaman-hareket ve tesvikler - Bilimsel yonetim, verimliliği en ust duzeye cikarmak icin is olcumu, standartlastirma ve performans odulu kullanir.
4. C) yakindan kontrol ve gozetim - X teorisi calisanlarin kontrol gerektirdigini varsayar; yoneticiler yonetir, gozler ve tesvikler/tehditler kullanirlar.
5. Herzberg'in iki faktor teorisi: guvenlik ve is guvenligi hijyen faktorleridir (tatminsizlik onler ama motive etmez). Isciye motivatorler eksik: basari, taninma, anlamlı is. Sonuc: yeterli maas olmasina ragmen tatminsizlik.
6. Herzberg'in teorisi: maas hijyen faktorudur. Yuksek maas tatminsizligi onler ama motive etmez. Motivatorler eksik: ozerklik, ilerlemesi, ilginc is. IK, zorluk ve sorumluluk eklemek icin isi yeniden tasarlamali.
7. Y teorisi: calisanlar isi severler, kendi kendini motivelebilir ve yonetebilir varsayar. Yoneticiler yetki devredilir. Karsitlik: X teorisi calisanlarin isi sevmedigini ve kontrol/gozetim gerektirdigini varsayar.
8. Bes seviyeli piramit: fizyolojik, guvenlik, sosyal, sayginlik ve kendini gerceklestirme. Dusuk ihtiyaclar karsilaninca ustleri ortaya cikar.
9. Hijyen faktorleri (tatminsizlik onler): maas, kosullar, guvenlik. Motivatorler (tatmin olusturur): basari, taninma, anlamlı is.
10. Zaman-hareket calismalari, standartlastirilmis is, maas tesvikleri ve ciktiyi en ust duzeye cikarmak icin siki gozetim.

Bounlu

Tum kartlar, adim adim cozumler ve AI hoca destegi Notek uygulamasinda.
Sinav tarihlerini Promy otomatik hatirlaticiya ceviriir.