

Calisan Motivasyonu Nedir?

Calisma Kagidi

Motivasyon hem icisel faktorlerden (otonomi, basari, amac) hem de dissal faktorlerden (odeme, statu) kaynaklanir. Modern kuruluslar daha dusuk ihtiyaclari (guvenlik, ait olma) karsiyarak ve daha yuksek ihtiyaclari (buyume, anlam) destekleyerek basarili olur.

Sorular

1. Herzberg'in teorisinde hijyen faktorunun ornegi hangisidir?
A) Iste otonomi
B) Anlamli proje
C) Rekabetci maas
D) Hedefin basarisi
2. Bir calisan is guvenligine sahip ancak ait olma hissi eksik. Maslow hiyerarsisinde bosluk nerede?
A) Fiziksel ihtiyaclar
B) Guvenlik ihtiyaclari
C) Ait Olma ihtiyaclari
D) Sayginlik ihtiyaclari
3. Hangi uzun vadeli motivasyonu surdurmesi en olasidir?
A) Tek seferlik bonus
B) Otonomi ve ogrenme firsatlari
C) Sik ovgu
D) Daha yuksek is unvani
4. Isyeri baglaminda 'kendini gerceklestirme' ne demek?
A) En yuksek maasi kazanma
B) Kisinin tam potansiyelini basarmak ve buyumek
C) Mudur olarak promosyon almak
D) En iyi performans gosterme
5. Bir calisan iyi odeni aliyor ancak motive olmamis ve ayrilmayi dusunuyor. Motivasyon teorisini kullanarak, buyuk olasilikla neyi eksik?
6. Herzberg'in iki faktorlu teori: maas bir hijyen faktoru, motivator degil. Ise alimler icin bu ne anlama gelir?
7. Neden bazi sirketler bonuslarin yerine 'icisel motivasyon' stratejileri (otonomi, ogrenme) kullaniyor?
8. Tanimla: Calisan motivasyonu nedir?
9. Tanimla: Maslow'un ihtiyaclarinin bes seviyesini adlandirin.
10. Tanimla: Herzberg'in iki faktorlu teori nedir?

Cevap Anahtari

1. C) Rekabetçi maas - Maas hüsnutsuzlugu onler (hijyen) ancak motive etmez. Otonomi ve basari motivatorlerdir.
2. C) Ait Olma ihtiyaclari - Guvenlik (guvenlik) karsilanir; takima baglanti (ait olma) eksiktir.
3. B) Otonomi ve ogrenme firsatlari - Iysel faktorler (otonomi, ogrenme) motivasyonu surdurur; dissal oduller solmaya ugrayan (adaptasyon).
4. B) Kisinin tam potansiyelini basarmak ve buyumek - Kendini gerceklestirme = potansiyali gerceklestirme, ogrenme, anlamlı is - derece veya maasi asan.
5. Maas 'fiziksel' ihtiyaclari karsilar, ancak motivasyon dusuk Maslow hiyerarsisinde yukseklere bak. Eksik: ait olma hissi (izole takim), sayginlik (taninma yok) veya buyume (kariyer yolu yok). Eylem: bir mentor ata, kazanimlari halka acik sekilde kutla, promosyon yolunu goster.
6. Hijyen faktoru: zamlar hüsnutsuzlugu ONLU (aci ortadan kaldir), ancak motivasyon YARATMAZ. Motivatorlar: anlamlı is, otonomi, basari, taninma. Anlami: %5 zam sikayeti ortadan kaldirir, ancak dikkat edilesi cabayi artirmaz. Yerine zorlayici bir proje ekle.
7. Bonuslar (dissal) kisa vadeli etkiye ve solmaya sahiptir (adaptasyon). Iysel (otonomi, amac, ustalik) motivasyonu surdurur ve devri azaltir. Ornek: %10 bonus kisa artis; uc aylık ogrenme butcesi + proje secimi surdurulen katilim.
8. Calisanlari iyi calismak, caba gosterme ve bagli kalmak istemeye iten icsele ve dissal yonlendiriciler.
9. Fiziksel (maas, araclar), Guvenlik (guvenlik, adil kurallar), Ait Olma (takim calismasi, dahil olma), Sayginlik (taninma), Kendini Gerceklestirme (buyume, amac).
10. Hijyen faktorleri (maas, calisma kosullari) hüsnutsuzlugu ONLU; motivatorlar (basari, otonomi, anlam) tatmin YARATIR.

Bounlu

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