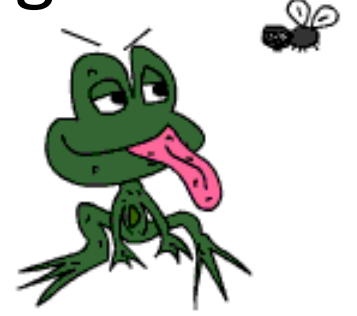


MOTİVASYON (GÜDÜLENME)

Mahmut KURNAZ
Psikolojik Danışman

Bir gün kurbağaların yarışı varmış. Hedef, çok yüksek bir kulenin tepesine çıkmakmış. Bir sürü kurbağa da arkadaşlarını seyretmek için toplanmışlar. Ve yarış başlamış. Gerçekte seyirciler arasında hiçbiri yarışmacıların kulenin tepesine çıkabileceğine inanmıyormuş.



Sadece seyirci kurbağalardan gelen;

“Zavallılar! Hiçbir zaman başaramayacaklar!” sesi duyulabiliyormuş. Yarışmaya başlayan kurbağalar kulenin tepesine ulaşamayınca teker teker yarışı bırakmaya başlamışlar. İçlerinden sadece bir tanesi inatla ve yılmadan kuleye tırmanmaya çalışıyormuş.

Seyirciler bağıryorlarmış "Zavallılar! Hiçbir zaman başaramayacaklar!" Sonunda, bir tanesi hariç, diğer kurbağaların hepsinin ümitleri kırılmış ve bırakmışlar. Ama kalan son kurbağa büyük bir gayret ile mücadele ederek kulenin tepesine çıkmayı başarmış.

Diğerleri hayret içinde bu işi nasıl başardığını öğrenmek istemişler. Bir kurbağa ona yaklaşmış ve sormuş bu işi nasıl basardın diye. O anda farkına varmışlar ki ... Kuleye çıkan kurbağa sağırmış!

Farkında olsak da olmasak da, kendi başımıza bir iş başarmaya kalktığımızda çoğu zaman çevremizdeki insanların yapamayacağımız başaramayacağımızı anlatan olumsuz mesajları ile karşılaşırız.

GÜDÜ

- GÜDÜ, davranışa enerji ve yön veren güçtür; bu güç organizmayı etkileyerek bir amaç için harekete geçmeye sevk eder.
- GÜDÜ, istekleri, arzuları, ihtiyaçları, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır.

DÜRTÜ-İHTİYAÇ

- Açlık susuzluk, cinsellik gibi fizyolojik kökenli güdülere **dürtü** denilmektedir.
- Bilme ve başarma isteği gibi insani dürtülere ise **ihtiyaç** denir.

**Motivasyon, biliş ve davranış
Boyutunda harekete geçiren,
Öğrenmeyi sağlayan itici bir güçtür.**

**Bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi
ve isteklendirilmesi süreci**

Motivasyon (Güdülenme) nedir ?



Motivasyon türleri

- **1. İçsel Motivasyon**
- **2. Dışsal Motivasyon**



İçsel Motivasyon

- Kişinin kendi içinden, kendi isteği ile başarılı olma arzusudur.
- İçsel motivasyonun en iyi harekete geçirici motivasyon olduğu kabul edilmektedir.

- İhtiyaçlar,
- arzular,
- ilgiler,
- sevgiler...



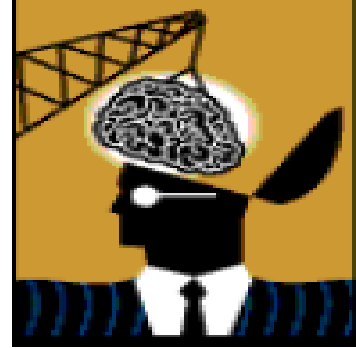
- Örneğin, matematiğe ilgi duyan bir çocuk ona “yap” denmeden, kendisi istediği için matematik çalışıyorsa içsel olarak güdülenmiştir.
- Bireyi hareketlendiren, iten en önemli etkenlerdir.

İçsel Motivasyonu Destekleyici Etmeler

- Sırtını okşama,
- Cesaretlendirici görevler, gelme arzusu,
- Destekleyici çalışma / yaşama ortamı,
- İş / eğitim yaşantısından hoşnut olma,
- Umutsuzluktan kaçınma,
- Kişileri birey olarak değerlendirme,
- Risk alma davranışını cesaretlendirme,
- İlgiyi iletişime katma,
- Güvenle kabul etme,
- İçgörü geliştirme,
- Otonomi - Faaliyetlerin kendi seçimi olması,
- Özdeşleşme, içselleştirme
- Sosyal destekleyiciler,
- Belli becerilerin üstesinden
- Kişinin istekli olması,
- Becerilerine inanma,
- Başarı fırsatları yaratma,
- Kendini değerli algılamasını oluşturma,
- Bilgi edinme arzusu,
- Merak,

Dışsal Motivasyon

- Dışsal güdüler çevresel uyarıcılar yardımıyla bireyi harekete geçiren güdülerdir.
- Ödüller,
- Çevreden davranışa yansıyan tüm etkiler,
- Çevrenin davranışı kontrol etmesi.
- Örneğin, annesinin “yemeğini yemezsen oyun oynayamazsın” demesi üzerine yemeğini yemeye başlayan çocuk dışsal olarak güdülenmiştir. Bu çocuğun güdülenmesine yol açan etken yemek yemeyi seviyor olması değil, oyun oynamak için yemeği araç olarak kullanmasıdır.



Dışsal Motivasyonu Destekleyici Etmeler

- Not (performans puanı),
- Ödül,
- Kupa,
- Kulüp ve dernek üyeliği,
- Tasdik edilme veya benimsenme arzusu,
- Arkadaş baskısı.
- Mükâfat,
- Sertifika,
- Madalya,
- Rekabet,

Birincil ve İkincil Güdüler

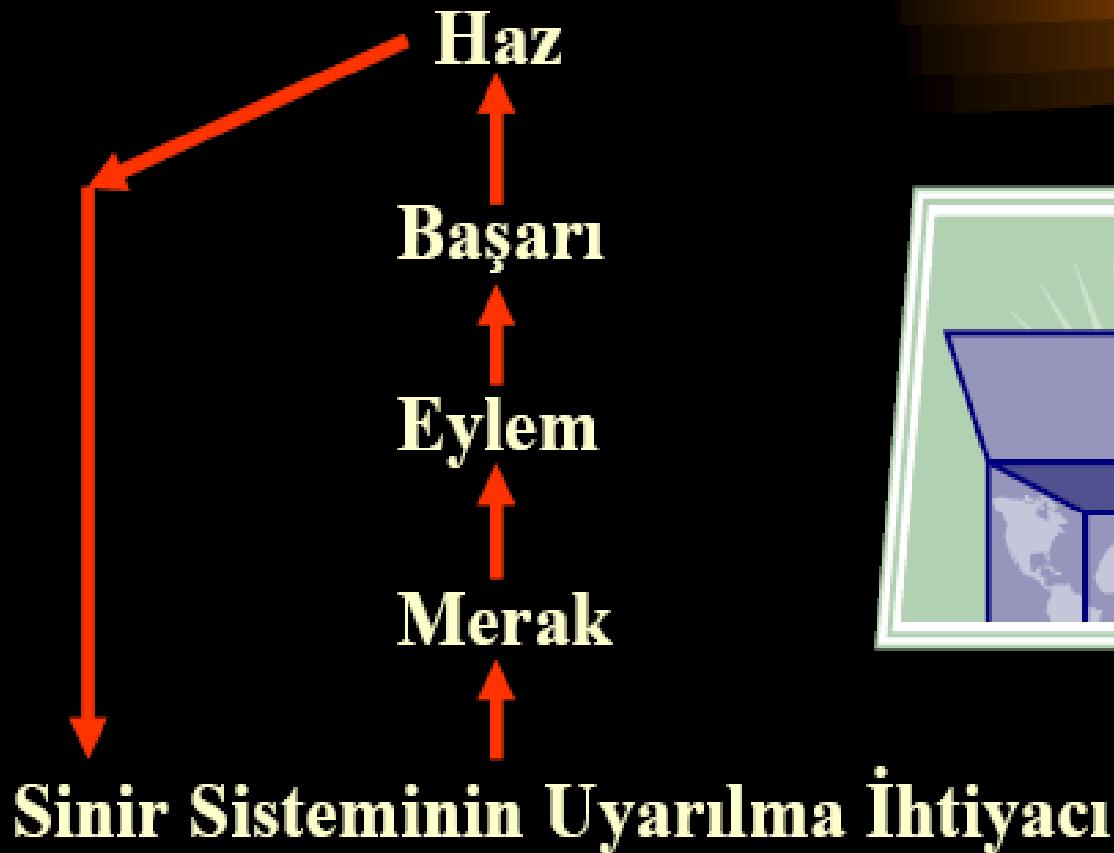
- **Birincil Güdüler:** Hedefleri doğuştan olan güdülerdir.
 - Açlık ve susuzluk güdüleri
 - Cinsellik ve analık güdüleri
 - Faaliyet güdüleri
- **Sosyal(İkincil) Güdüler:** Doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak diğer insanlarla ilgili olan güdülerdir.
 - Bağlanma güdüsü
 - Başarı güdüsü

Durumluk Ve Sürekli Güdüler

- **Durumluk** güdü, belli bir durumun etkisiyle ortaya çıkar ve geçicidir. **Sürekli** güdü ise kalıcıdır.
- Örneğin, Bir dersi sevmeyen fakat sınava gireceği için o dersi çalışan bir öğrencinin güdüsü **durumluktur**. Ama o derse ilgi duyan, bu alanı öğrenmek için çalışan bir öğrencinin güdüsü ise **sürekli**dir.

- Güdü döngüsü Őu Şekilde meydana gelir:
- 1-İhtiyaç hissedilir
- 2-İhtiyacı gidermeye yönelik davranış oluŐur
- 3-ihitiyaç giderilir
- Gereksinme - Uyarılma - Davranış - Doyum (amaç)

Motivasyon Döngüsü



Motivasyonu Etkileyen Değişkenler

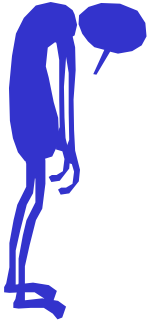
Kişisel Değişkenler

- **Mizaç, kişilik,**
- **Sabırsız,**
- **Bağımlı,**
- **Utangaç,**
- **Özgüveni düşük,**
- **Özsaygısı düşük,**
- **Kendi gücüne inanmayan,**
- **Kendini kontrol edemeyen,**
- **Bedensel uyarılara duyarlı,**
- **Amaç belirleyemeyen,**
- **İstedikini elde edeceğine inanmayan.**

Çevresel Değişkenler

- **İlgisiz tutum,**
- **Cezalar,**
- **Arkadaş baskısı,**
- **Rekabet ortamı,**
- **Kaygı, stres yaratan durumlar,**
- **Fizikî çevre (ısı, aydınlatma vb).**

- Motivasyon, optimum bir seviyede tutulmalıdır.
- Yüksek motivasyon da düşük motivasyon kadar tehlikelidir.



Motivasyon → Hareket

- **Motivasyon bir ihtiyaç, bir tutku veya duygu olabilir, fakat sonuç olarak kiřiye kesin bir çizgide hareket etmeye zorlar.**



İsteklerle uyumluluk...

- İç dürtüler veya içten gelen istekler ne kadar güçlü olursa olsun, isteklerinizle uyuşmuyor ve sizi harekete geçirmiyorsa kesinlikle etkili olmayacaktır.
- **Bir şeyi yapmak istemek, karar verilen bir eylemi başlatmaya yönelik atılmış bilinçli bir adımdır.**



Davranışçı yaklaşım

- Organizma pekiştirilen davranışı tekrar elde etme eğilimindedir.
- Sınıfta sorulan sorulara doğru cevap veren öğrenciler pekiştirildiğinde daha sonraki sorulara cevap vermeye güdülenir.
- Bu yaklaşımda pekiştireçler içsel ihtiyaçlardan daha önemlidir.

- **Hiç hareket etmeyen bir eŒeđiniz olduđunu dűŒűnűn. Hayvanı hareket ettirmenin yolları ya bir sopa ile vurmak ya da űvendirileyle dűrtmektir. Kullanılabilecek diđer bir yűntem ise burnunun tam ucunda bir havuç sallandırmaktır.**
- **Eđer eŒek a ise bu havucu yemek için hareket edecektir. Fakat a deđil ve daha űnce çok havuç yemiŒse, bu yűntem iŒe yaramayacaktır. O zaman hayvana bűyűk bir sopa gűsterdiđinizde, eŒek daha űnceden yediđi dayaklardan neden sonuç iliŒkisi ile belleđine kazınan sopa korkusu ile hareket edecektir.**

- **Pozitif motivasyon ve ödül arasında sıklıkla doğrudan bir ilişki kurulur.**
- **Ödülün, pozitif motivasyona ve dolayısıyla başarıya gittiğini savunanlar vardır. Bunu bir süreklilik halinde doğrulayamayız.**
- **Ne sürekli ödüllendirme ne de sürekli cezalandırma doğru motivasyon modeli olarak öngörülemmez.**

Bilişsel yaklaşım

- İçsel motivasyon ön plandadır yani davranışçı yaklaşımın uzağında bir görüştür.
- Bu yaklaşımda esas olan kişinin kendi amaçlarını saptaması ve bunlar için güdülenmesidir.
- Burada davranışları bilme, dengeleme, dünyayı anlama gibi gereksinimleri karşılamak önemlidir.
- Hoşlandığı bir dersin sınavına çalışan bir öğrenci yorgunlunun, açlığının ya da uykusuzluğunun farkında olmayabilir. Çünkü, amaçlarını gerçekleştirme gibi içsel ihtiyaç onu etkilemektedir.

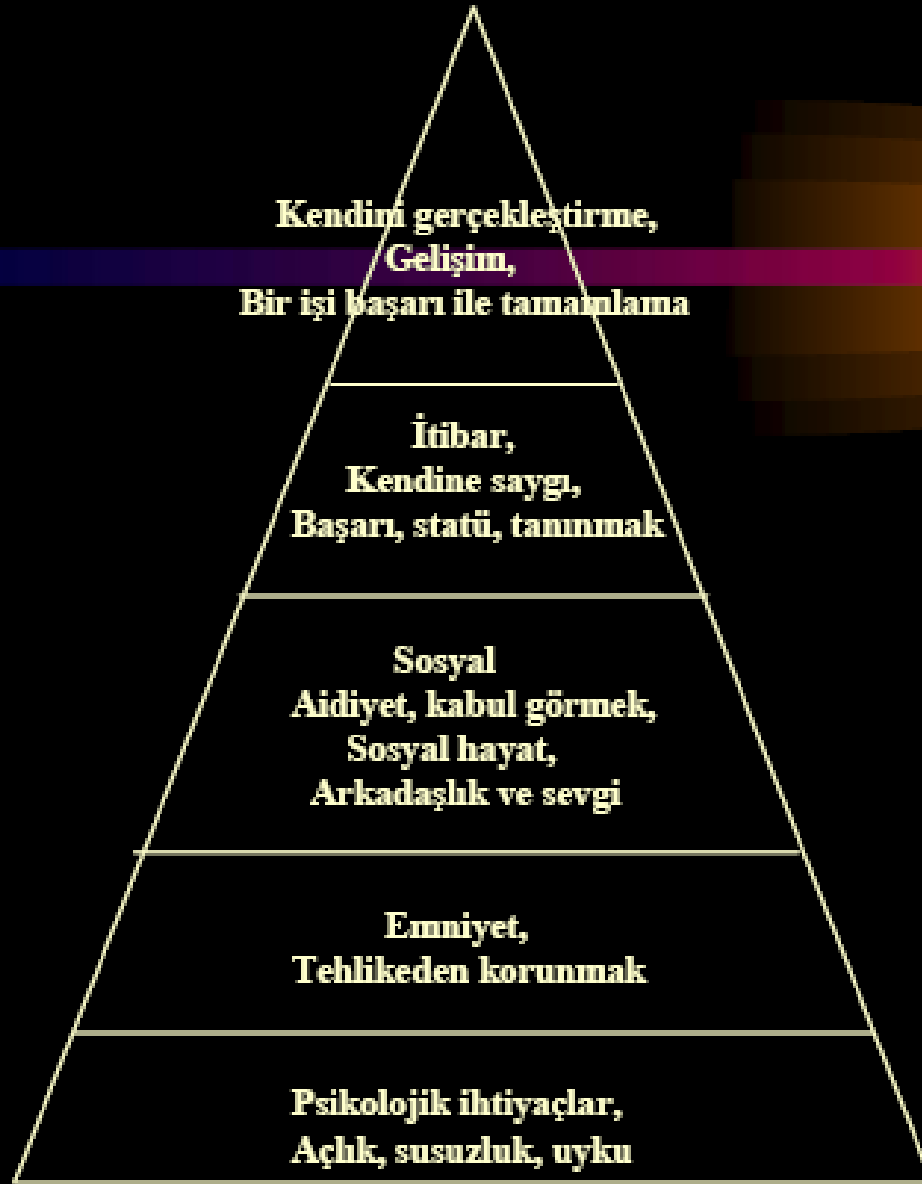
Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

- Davranışçı ve bilişsel yaklaşımın özelliklerini içerdiği gibi yeni boyutlar da ekler. Bu da çevresel faktörün etkisidir.
- Bireyin amacına ulaşma beklentileri
- Amacın birey için değeri
- Bireyin yapılacak işe yönelik tepkisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

- **Maslow, insanın ceza ve ödöl gibi harici güdülerle değil, iç ihtiyaç programı ile motive olduğunu savunur.**
- **Başka bir ifade ile bireyin güdülenmesinin temelinde ihtiyaçlar vardır.**

Maslow



VROOM'UN BEKLENTİ KURAMI

- Vroom tarafından geliştirilen bu modelde ortaya konulan güdülenme (motivasyon) kişinin aradığı değerlerle, belirli bir hareketin bu değerlere yol açma olasılığına ilişkin tahminin çarpımıdır.

Arzulama Derecesi x Bekleyiş= Güdülenme

EŐİTLİK TEORİSİ

- J. Stray Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre işgörenlerin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde davranış görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediğidir.

Motivasyonu neler bozar?

- İnsanların davranışları
- Stres yaratan olaylar
- Kişinin çevresi ile ilişkilerinde sorunlar
- Sağlık sorunları
- Zaman darlığı
- Rekabet



Motivasyon Teknikleri

- Hayatta ne yapmak istediğinizi belirleyin. Tutkularınızı, yeteneklerinizi, kapasitenizi tanıyın.
- Olumsuz alışkanlıklarınızı yenmeyi öğrenin.
- Her gün kendinize bir hedef (parçası) belirleyin. Uzun ve kısa vadeli planlarınız olsun. Rüyalarınız ve arzularınız olsun.
- Kendinizi adadığınız bir işiniz ve ekibiniz olsun. Başka insanların hedeflerinin gerçekleşmesine de yardımcı olun.
- İş hayatınızda hiç olmaz ise %50 verimli olsun.

Motivasyon Teknikleri

- Stresi atmayı, sakin düşünme ve hareket etmeyi öğrenin. Stres düşürme teknikleri öğrenin. Düğmeye ne zaman basacağınızı bilin.
- Her günkü hayatınız anlamlı ve neşeli olsun.
- İlham kaynaklarınız olsun. Hayal gücünüzü ve rüyalarınızı asla öldürmeyin. En önemli motivasyon güçleri onlardır.
- Hayatınızda hedef koymayı ve onlara ulaşmayı bilin.
- Enerji ve güç artırmayı bilin. Olumsuz havadan hemen kurtulmayı öğrenin.

GÜDÜLENMEYİ ETKİLEYEN KİŞİSEL ETKENLER

- GÜdülenme biliş, davranışlar, çevre ve diğer kişisel etkenlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Burada sözü edilen kişisel etkenleri dört grupta toplamak mümkündür:
 - 1.Uyarılma
 - 2.İhtiyaçlar
 - 3.İnançlar
 - 4.Amaçlar

1.Uyarılma

- Genelde uyarılmışlık hali, organizmanın verimli bir öğrenme sağlayabilmesi için hazır ve tetikte bulunmasıdır.
- “canım ders çalışmak istemiyor” diyen öğrenciler aslında yeterli uyarılmışlık seviyesine ulaşamamıştır.

2.İhtiyaçlar

- İhtiyaç arzulanan veya gerekli olan bazı şeylerin eksikliğidir.
- Eksiklik algılanan ya da gerçek olabilir.
- İhtiyaçlar basit ve somut olabileceği gibi karmaşık ve soyut da olabilir.

3. İnançlar

- Kişilerin güdülenmesini etkileyen üçüncü kişisel faktör, onların inançlarıdır.
- Bazı araştırma bulguları, yeteneklerin kararlı ve denetlenemez olduğunu ifade ederken, bazı görüşler de yeteneklerin çabayla geliştirilebileceğini ifade etmektedir.

4.Amaçlar

- Öğrencilerin derslerle ilgili amaçları, onların güdülenme düzeylerini etkilemektedir.
- Öğretmenler öğrencilerin amaçlarına bakarak onların güdülenme düzeyleri ve amaçlarının gerçekleşme düzeyleri hakkında değerlendirme yapabilirler.

- ***Hedefleriniz sizi amalarınıza, yani sonuca götürür. Bir Şeyi baŐarmak için ortada gözle görülür bir hedef olmalıdır.***
- 4 Temmuz 1952 günü 34 yaŐında bir kadın pasifik okyanusuna dalarak Kaliforniya ya doğru yüzmeye baŐladı.Eğer başarılı olursa bunu yapan ilk kadın olacaktı.O sabah su vücudu uyuŐturacak kadar soğuktu ve sis o kadar yoğundu ki beraberindeki tekneleri güçlükle seçebiliyordu.Köpek balıklarına ve dondurucu soğuğa hiç aldırıŐ etmeden 15 saat yzdi.Kıyıya yarım mil kala kendisini sudan çıkmalarını istedi,azimli yüzücü bunun nedenini Őöyle açıkladı:”Karayı grebilseydim baŐarabilirdim...” vazgeçmesinin nedeni ne soğuk nede yorgunluktu....Tek neden sis yüzünden karayı grememektir.

- AMAÇ sahibi olmak,bir kıza aşık olmaya benzer.
- Sürekli onu düşünür, hayallere dalar geceleri uyuyamayız.
- Sebebini bilmediğimiz pek çok davranışlar gösteririz. Eğer biz de amacımıza aşık olup, onun için gerekenleri yaparsak hedef hayal olmaktan çıkacaktır.

NEDEN AMAÇLARIMIZA ULAŞAMIYORUZ ?

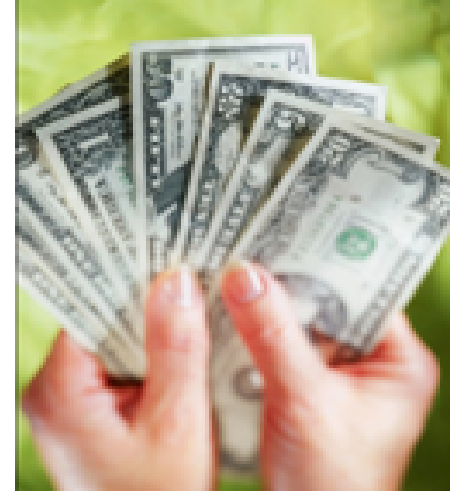
- Amaçlarımızı hissetmek ve onu hayalden de olsa doyasıya yaşamak için sıçramalıyız.
- Sıçrayamamamızın sebebi, bahanelerdir.
- Sürekli bahaneler yüzünden amaçlarımızı belirleyemiyor ve planlar yapamıyoruz.
- Ayrıca çalışmalarımıza odaklanamıyoruz ve konsantrasyon sağlayamıyoruz.
- Kendimizi sınırlayan inançlar; bilinçaltımızda yoğunlaşır. Aslında bunların çoğu gerçek değildir. Kendimize olan inancımız bize gerçek başarıyı verecektir.

*Bugün kim olduğunuz, çünkü tercihlerinizin sonucudur.
Yarın kim olacağınız, bugünkü kararlarınızın sonucu olacaktır.*

Shakespeare

MOYİVASYON ARAÇLARI

- ✓ Takdir etme
- ✓ Yükselme olanakları
- ✓ İş güvenliği
- ✓ Yeterli ve adil ücret sistemi
- ✓ Kararlara katılım
- ✓ Sorumluluk verme
- ✓ Yapılmaya değer bir iş olduğuna inandırma
- ✓ İşin ilginçleştirilmesi
- ✓ Kisisel güç ve etki sahibi olma
- ✓ Etken iletişim



MOYIVASYON ARAÇLARI

- ✓ Kendini gösterme ve yeteneklerini kullanabilme olanakları
- ✓ Eğitim olanakları
- ✓ Örgüt politikasının açıklığı
- ✓ Örgüt içi birimler arasındaki uyum
- ✓ Birimin kendine yeterliliği
- ✓ Çalışanlar arasındaki iyi arkadaş ilişkileri
- ✓ Yeni işe başlayanlara gösterilen ilgi
- ✓ Kisiliğe saygı
- ✓ Konut ve ulaşım olanakları
- ✓ Uygun çevresel koşullar



*Zorlanmayı reddediyorsanız,
şu an bulunduğunuz yere alışın,
çünkü hep orada kalacaksınız.*

*Taşı delen **suyun gücü** değil,
damlaların sürekliliğidir.*