

“Bir çalışanın motivasyonu, yöneticisiyle olan etkileşimlerinin toplamının doğrudan bir sonucudur.”

Bob Nelson



Sevgül ZENGİN
Kahramanmaraş İl Nüfus ve Vatandaşlık Müdürü

MOTİVASYON

İŞ YERİNDE

Günümüz örgütlerinin en önemli meselesi, etkinlik ve verimlilik. Önen ve Kanayan'a (2015) göre iyi bir lider, örgüt üyelerine sadece profesyonel başarıya ulaşma konusunda rehberlik eden değil; aynı zamanda onlara güven telkin eden, ikna kabiliyetini kullanan ve çoğunlukla onları motive eden bir kimse konumundadır. Bunun için çağdaş liderin; ileriye görebilmesi, etkili ve verimli olması, etik ilke ve kurallarına uygun davranması yanın-

da, her durumda güçlü bir uyum ve kendine güven duygusunu artıracak ve örgütte iletişim kanallarını açık tutacak şekilde çalışanların kendilerini geliştirmesine ve güven duygusunu artırmaya katkıda bulunmalıdır. Motivasyon kişilerin belirli örgütsel amaçları gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla çaba göstermeleridir (Uygur ve Göral, 2005). Koçel'in (2005) de belirttiği gibi motivasyon kavramının hareket noktası; “Personele ne verilmeli ve ne yapılmalı ki iş-

letme için yararlı olacak davranışlarda bulunsun?” sorusunun cevabının aranmasıdır (Akt:Küçüközkan, 2015). Bu çalışmanın amacı da “Yöneticiler, çalışanları motive etmek için ne yapabilir?” sorusuna yanıt bulmaktır.

Latince motivasyon kökü “hareket etmek” anlamına gelir ve temelde motivasyonel psikologlar insanları harekete geçiren şeyi ve insanların neden yaptıklarını ve düşündüklerini inceler (Weiner, 1992). Çalışanları motive etmek çalışan yaratıcılığı,

Her çalışan, bir birey olarak kendilerine değer verildiğini hissetmelidir.

bağlılık, üretkenlik ve enerji olmak üzere birçok iş alanında hayati önem taşır. İşgörenlerin olumlu bir çalışma ortamında, yöneticileriyle verimli çalışma ilişkileri kurabilmeleri için onları cesaretlendirecek beş ekstra teşvik önerisi sunulmuştur. Bunlar (www.hrtechnologist.com/articles/):

1. DESTEKLEYİCİ LİDERLİK SAĞLAYIN

Liderlik, çalışan motivasyonundaki ana faktörlerden biridir. Destekleyici liderler, çalışanlarla yakın çalışma eğilimindedir. Çalışanlara güveniyorsanız, bu onların odaklanmasını sağlayacaktır. Dahası, onları yeni yetenekler geliştirmeye de yönlendirecek. İyi liderler, iyi rol modeller olarak hizmet eder. Liderler, herkes için örnek teşkil eden üstün bir hesap verebilirlik standardına bağlı kalmalıdır. Destekleyici liderlik, liderin beklentisinin çalışanların kendilerini nasıl göreceklarini etkileyeceği anlamına gelir. Başaramayacağınızı düşündüğünüz insanlar başarısız olabilir. Çalışanlarınızın kendini adanmış ve yetenekli olduğu varsayımıyla üretkenliği artırabilirsiniz.

2. BİREYİ GÜÇLENDİRİN

Her çalışan, bir birey olarak kendilerine değer verildiğini hissetmelidir. Kimse büyük bir oyunda piyon olmayı sevmez. Bu nedenle, tüm işgörelere kendilerini ifade etme fırsatı verildiğinden emin olmalısınız. Çalışanlarınızı istek uyandıran kişisel hedefleri sergilemeleri için cesaret-

lendirmeniz gerekir. Çalışanlar gelecekte bir ödül beklediğinde, çalışma rutini onlar için daha kolay hale gelir.

3. OLUMLU BİR ORTAM GELİŞTİRİN

Çalışma ortamı, çalışanların verimliliklerini artırırken aynı zamanda onları rahatlatan bir yer olmalıdır. Üretken ve mutlu bir ortam yaratmak için çalışanlarınızı bilgilerinizi paylaşmaya teşvik etmelisiniz. Bu, destekleyici lider için konuşmaktan daha fazla dinleme anlamına gelir. İnsanların, aşağılanma korkusu olmadan hatalarını kabul etmeleri için cesaretlendirilmesi gerekir. Çalışanlara kendilerini rahatlık alanlarından çıkaracak yeni ve zorlu görevler verebilirsiniz.

4. TAKIM ÇALIŞMASINI TEŞVİK EDİN

Bir çalışını odaklı ve duyarlı tutmaktan, sadece bir takıma ait olmaktan daha iyi bir şey yoktur. Çalışanların birbirlerine güvenmeyi öğrenmeleri ekip çalışması sayesinde olur. Ayrıca kendilerinin ötesine bakmalarını sağlar. Bu nedenle, ekip ortamında, ofiste ve mesai saatleri dışında sağlıklı rekabet, çalışanların motive olmalarına yardımcı olacaktır.

5. ÖDÜLENDİRİN

Motive olmuş çalışanların işgücünden en iyi şekilde yararlanma olasılığı yüksektir. Çalışanlarınız beklentileri aştıklarında bir ödül programı geliştirerek başlayabilirsiniz. Bu büyük bir motivasyon kaynağıdır. Ödüllü herkese açık olarak duyurduğunuzdan emin olun. Düzenli olarak verilen ödül ve takdir, çalışanlara takdir edildiklerini hatırlatacaktır. Bayramlarda veya tatillerde kurumsal hediye vermek de çalışanlarınızın motive kalmasını sağlamak için harika bir harekettir. Hediyeler, kurumun onlara değer verdiğini hatırlatır.

Çalışanlara yönelik bu hediyeler, herkes tarafından takdir edilmek için özenle seçilmelidir.

Yukarıda belirtilenlerin dışında çalışanların iş-yaşam dengesine değer verme, yeni fikirlerini dinleme ve doğru iletişim kurabilme de önemlidir. İletişimin insan ilişkilerinin ayrılmaz bir parçası olduğunu unutmayın. Onlardan ne beklediğinizi açıklayıp, çalışanlarla net bir şekilde iletişim kurun. Çalışanlarınızın, çalışmalarının ve çabalarının kurum başarısına önemli bir katkı olduğunu hissetmelerini sağlayın. Her zaman «açık kapı» politikasını korumayı ve ulaşılabilir bir yönetim ekibine sahip olmayı unutmayın.

KAYNAKÇA

Akyay, U.,Göral, R.(2005).Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayınları.

Eccles, J. S.,Wigfield, A., &Schiefele, U. (1998). *Motivationsucceed*. In W. Damon& N. Eisenberg (Ed.), *Handbook of childpsychology: Social, emotional, andpersonalitydevelopment* (p. 1017–1095). John Wiley&Sons, Inc..

<https://www.hrtechnologist.com/articles/employee-engagement/5-ideas-to-keep-your-employees-motivated/>

Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1 (2), 86-115

Önen, M.S.,Kanayran, H.G.(2015). Liderlik ve Motivasyon:Kuramsal Bir Değerlendirme. Birey ve Toplum Dergisi 5(10).

Tuncer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. Sayıştay Dergisi 88/ Ocak- Mart

Weiner, B. (1992). *Human motivation: Metaphors, theories, andresearch*. Sage Publications, Inc