

# Güdüleme ve Örgütsel İletişim

---

Güdüleme ve Örgütsel İletişim

# GÜDÜLEME NEDİR?

Güdöleme, bireylerin belirli bir hedefe ulaşma konusunda harekete geçmelerini sağlayan içsel ya da dışsal güçlerin toplamıdır. İnsan davranışlarının arkasındaki temel itici güç olarak, güdüleme, bireyin belirli bir eylemi gerçekleştirme konusundaki istekliliğini ve kararlılığını artırır.



# GÜDÜLEME KAVRAMININ UNSURLARI

---

İhtiyaçlar:

- GÜdüleme genellikle bir ihtiyacın ortaya çıkmasıyla başlar. Örneğin, açlık bir ihtiyaçtır ve bu ihtiyaç yemek arayışıyla güdülemeye dönüşür. İşletmelerde de çalışanların ihtiyaçları (örneğin, başarı ya da takdir edilme isteği) güdüleme unsurlarıdır.

Amaçlar:

- GÜdüleme sürecinde bireyin ihtiyaçlarını karşılamak için belirlediği hedef ya da amaçlar yer alır. Örneğin, bir çalışanın terfi etmek istemesi.

Eylem:

- İhtiyaç ve amaçlar, bireylerin harekete geçmesine yol açar. Bu, fiziksel ya da zihinsel bir eylem olabilir.

# GÜDÜLEMENİN İŞLETMELER İÇİN ÖNEMİ



- Çalışan Verimliliğini Artırır:

Motivasyonu yüksek bir çalışan daha verimli ve üretken olur.

- İş Tatmini Sağlar:

Çalışanların tatmin olması, işten ayrılma oranlarını düşürür.

- Hedeflere Ulaşmayı Kolaylaştırır:

Güdüleme, çalışanların işletme hedeflerine daha kolay ulaşmasını sağlar.

- Yaratıcılık ve Yenilikçiliği Teşvik Eder:

Motivasyonu yüksek bireyler, işlerinde daha yaratıcı çözümler üretir.

# İŞLETMELERDE GÜDÜLEME YÖNTEMLERİ

**EMPLOYEE of the MONTH**



Maddi Ödüller:

- Maaş artışı, prim, ikramiye.

Manevi Ödüller:

- Takdir edilme, başarı sertifikaları.

Esnek Çalışma Koşulları:

- İş-yaşam dengesini destekleyen esnek saatler.

Gelişim Fırsatları:

- Eğitim, seminer ve kariyer ilerleme fırsatları sunma.

Ekip Çalışmasını Teşvik Etme:

- Çalışanlar arasında güçlü bir bağ kurma.

## Güdüleme Teorileri

1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi:

2.İnsanların güdülenmesi, ihtiyaçlarını hiyerarşik sırayla karşılamasına dayanır:

- Fizyolojik İhtiyaçlar: Yeme, içme, barınma.
- Güvenlik İhtiyaçları: İş güvenliği, sağlık.
- Sosyal İhtiyaçlar: Ait olma, arkadaşlık.
- Saygınlık İhtiyaçları: Başarı, takdir edilme.
- Kendini Gerçekleştirme: Potansiyelini gerçekleştirme.

3.Herzberg'in Çift Faktör Teorisi:

- Hijyen Faktörleri: İş güvenliği, maaş gibi eksikliği mutsuzluk yaratan ancak varlığı mutluluk getirmeyen faktörler.
- Motivasyonel Faktörler: Tanınma, başarı gibi bireyin güdülenmesini artıran faktörler.

4.McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi:

5.İnsanlar genellikle üç ihtiyaçtan biriyle güdülenir:

- Başarı ihtiyacı.
- Güç ihtiyacı.
- Bağlılık ihtiyacı.

# ÖRGÜTSEL İLETİŞİM NEDİR?

Örgütsel İletişim Nedir?

Örgütsel iletişim, bir işletme veya kurum içindeki bireyler, gruplar ve birimler arasında bilgi, düşünce, duygu ve mesajların aktarılmasını ifade eder. Hem iç hem de dış iletişim süreçlerini kapsar ve örgütün işleyişini ve başarısını doğrudan etkiler.





# ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

---

## 1.Amaca Yönelik:

İş süreçlerini düzenlemek, hedeflere ulaşmak ve çalışanlar arasında koordinasyonu sağlamak için gerçekleştirilir.

## 2.Yapılandırılmış:

Belirli kurallar, politikalar ve prosedürler çerçevesinde işler.

## 3.Çift Yönlü:

Bilgi, sadece yöneticilerden çalışanlara değil, çalışanlardan yöneticilere de aktarılır.

## 4.Kapsamlı:

Hem sözlü hem de yazılı iletişim kanallarını kullanır (toplantılar, e-postalar, raporlar, vb.).



# ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN TÜRLERİ

---

## 1.İç İletişim:

Kurum içindeki çalışanlar, birimler ve yöneticiler arasında gerçekleşen iletişimdir.

- Dikey İletişim:
- Üst yönetim ile alt kadro arasındaki bilgi akışı. (Talimatlar, raporlar)
- Yatay İletişim:
- Aynı seviyede çalışan bireyler veya birimler arasındaki bilgi paylaşımı. (Ekip çalışmaları)
- Çapraz İletişim:
- Hiyerarşik seviyeler arasında doğrudan gerçekleşen iletişim. (Örneğin, bir departman müdürünün başka bir departmandaki çalışanla konuşması.)

## 2.Dış İletişim:

Kurumun müşteriler, tedarikçiler, kamuoyu ve diğer dış paydaşlarla iletişimidir.

- Örneğin, basın bültenleri, sosyal medya içerikleri, müşteri hizmetleri.



# ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN İŞLETMELER İÇİN ÖNEMİ

---

## Örgütsel İletişimin İşletmeler İçin Önemi

### 1. Koordinasyon ve İşbirliği:

Çalışanlar arasındaki görev dağılımını ve iş birliğini kolaylaştırır.

### 2. Sorunların Çözümü:

Çatışmaları önler ve sorunların hızlı çözülmesini sağlar.

### 3. Bağlılık ve Motivasyon:

Güçlü iletişim, çalışanların kuruma bağlılığını artırır.

### 4. Performans Artışı:

Açık ve etkili iletişim, iş süreçlerinin daha verimli yönetilmesine olanak tanır.

### 5. Kurumsal İmajın Güçlenmesi:

Dış paydaşlarla sağlıklı bir iletişim, kurumun imajını ve itibarını yükseltir.

# ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN YÖNTEMLERİ

## 1.Sözlü İletişim:

Toplantılar, birebir görüşmeler, telefon görüşmeleri.

## 2.Yazılı İletişim:

E-postalar, raporlar, prosedür belgeleri, notlar.

## 3.Görsel İletişim:

Sunumlar, infografikler, videolar, afişler.

## 4.Teknolojik İletişim:

Mesajlaşma uygulamaları, video konferans araçları (Zoom, Microsoft Teams).



# ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

---

## 1.Liderlik:

Liderlerin açık, güvenilir ve empatik iletişim kurması çalışanları olumlu etkiler.

## 2.Kültür:

Kurum kültürü, iletişim biçimlerini belirler. Örneğin, açık kapı politikası iletişimi teşvik eder.

## 3.Teknoloji:

İletişim araçlarının etkili kullanımı, hızlı ve kesintisiz bilgi akışını sağlar.

## 4.Çalışanların Katılımı:

Çalışanların görüşlerini paylaşabilmesi, örgütsel iletişimi güçlendirir.

# KAYNAKÇA

---

- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- (Link)
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Eisenberg, E. M., Goodall Jr, H. L., & Trethewey, A. (2013). *Organizational Communication: Balancing Creativity and Constraint*. Bedford/St. Martin's.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley.
- Clappitt, P. G. (2005). *Communicating for Managerial Effectiveness*. Sage Publications.
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design. *Management Science*, 32(5), 554-571.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. University of Illinois Press.
-

Mediha Tuğba Keyik 220201044

---

Bilgisayar Mühendisliği