StratejiCo.

Liderler Okur #6: Drive: Nasıl Motive Oluruz? Nasıl Motive Ederiz?

Yazar: Yazar: İnanç Civaz

Liderler Okur: StratejiCo. Ekibi ile Kitap İnceleme Saati #6

"Drive: Nasıl Motive Oluruz? Nasıl Motive Ederiz?"

8 Şubat 2019

Yazar **Daniel Pink**, kitabın yazılış amacını şöyle açıklıyor:

> “Motivasyon konusunda bilimsel araştırmaların ortaya çıkardığı gerçekler ile iş dünyasının uygulamaları arasındaki çelişkinin anlaşılmasını sağlamak.”



“Kitabın içeriğine dair kısa sesli notumuzu buradan da dinleyebilirsiniz”

Bu amaçla Yazar, giriş bölümünde, Harry Harlow'un iki meslektaşıyla beraber 1940'lı yıllarda laboratuvar maymunlarıyla gerçekleştirdikleri deneyi ve Ed Deci'nin soma bulmaca küpünü kullanarak farklı öğrenci grupları arasında yaptığı araştırmayı paylaşıyor. Bu çalışmaların sonuçları o zamanlar için **"garip"** sayılabilecek nitelikte; çünkü sonuçlar, **"içsel motivasyon"** denilen, harici ödüller ya da maddi koşullara bağlı olmayan bir olguya vurgu yapıyor. Maymunların bulmacaları hiçbir komut veya ödül almadan çözmeye başlamaları ve para almayan öğrencilerin soma bulmaca küpüyle para alan öğrencilere oranla daha fazla ve daha verimli vakit geçirmeleri içsel motivasyon konusunda önemli bir noktaya işaret ediyor: **"Görevin icrası içsel bir ödül sağlıyordu."**

İçinde yaşadığımız sosyoekonomik düzen aslında toplumsal bir işletim sistemine sahip; bu sistemin büyük bir kısmı da insan davranışlarına dair varsayımlardan oluşmakta. Biyolojik dürtülerimizden oluşan erken dönem işletim sistemi Motivasyon 1.0'ın yerini ödül ve ceza sistemine dayanan Motivasyon 2.0'a bırakmasından sonra, Pink okurlarına yeni ve güncellenmiş bir işletim sistemi sunuyor: **Motivasyon 3.0!**

> **"Motivasyon 2.0'a göre bizi doğru yönde ilerletmenin yöntemi, daha taze bir havucu veya daha can yakıcı bir sopayı karşımızda sallamaktı."**

Ancak, ekonomik yapılar gittikçe karmaşıklaşıp insanlar daha sofistike beceriler geliştirdikçe Motivasyon 2.0 bir miktar direnişle karşılaştı. Çünkü, bilim, Motivasyon 2.0'ın ödül ve cezaya dayanan temel ilkesinin (harici ödüllerin) aslında içsel motivasyonu yok ederek performans, yaratıcılık ve hatta etik davranış konularında gerilemeye neden olduğunu kanıtlıyor.

Tabii, ödül ve ceza sisteminin işe yaradığı koşullar da yok değil: ilginç olarak nitelendirilmeyen ve yaratıcı düşünce gerektirmeyen rutin işlerin yapılmasında ödüller, küçük bir miktarda motivasyon sağlayabilir ve hatta yararlı olabilirler.

> **Motivasyon 3.0** ise, harici ödüllerden çok yapılan eylemin doğasındaki hazla ve sorumlulukla ilgileniyor.

Yazar, bu işletim sistemlerinden yola çıkaraj kitabında son yılların gözde Tip I ve Tip X kavramlarına da değiniyor.

Motivasyon 2.0 işletim sistemi, içsel arzulardan çok harici unsurlarla ve ödüllerle beslenen Tip X davranış kalıbıyla varlığını sürdürmekte.

Tip I davranış kalıbı ise yeni sürüm işletim sistemi Motivasyon 3.0'ı geliştirmekte. İlginç olan bir bilgi de; Tip I davranışının doğuştan olmadığı, sonradan edinilebileceği.

Bu noktada, herkesin her an ve hiçbir istisna olmaksızın Tip I veya Tip X davranışı sergileyemeyeceği ama bazı net karakteristik özellikler olduğu, Tip I davranışına sahip insanların fiziksel ve ruhsal açıdan daha sağlıklı oldukları ve uzun vadede her zaman Tip I insanlarının Tip X insanlarından daha başarılı hale geldiği belirtiliyor.

Tip I davranış kalıbını besleyen ve geliştiren üç unsur ise,

- Özerklik
- Ustalık
- Amaç

Motivasyon 2.0, insanların serbest bırakıldığında işlerini aksatacaklarına ve özerkliğin sorumluluk duygusunu zedeleyeceğine inanmakta. Ancak Motivasyon 3.0, bu duruma farklı bir açıdan bakıyor; insanlar görev, zaman, teknik ve ekip konusunda özerkliğe sahip olduklarında sorumluluk duyguları artar ve kendi kaderlerini kendileri yazabilirler.

Kitapta, ustalık, önemli bir konuda daha iyi olma arzusu olarak tanımlanıyor. Sorgulayan bir beyne sahip olmak, karmaşık problemleri çözmek, yeni yollar denemek ve sorumluluk üstlenmek uzun erimde ustalığı doğuran davranışlardan.

> "Ustalaşma çabasındaki özerk kişiler, çok yüksek performans düzeyine ulaşırlar. Ama daha yüce bir hedef için bunu yapıyorlarsa, işte o taktirde daha yüksek başarılara imza atarlar."

Yazar, amaç dürtüsünün ise çok güçlü bir enerji kaynağı oluşturduğuna ve Motivasyon 3.0 için önemli olduğuna değiniyor. Mutluluğun sırrı da sadece kısa erimli kar hedeflerine sahip olup onları gerçekleştirmekten değil, doğru hedeflere sahip olmaktan geçiyor.

> Kitabımızın son kısmı olan 'Tip I Takım Çantası'nda da yazar, Tip I davranış kalıbının nasıl hayata geçirileceğine dair kılavuzluk yapıyor. Arada bir çantaya bakmakta fayda var.

Soru ve Yorumlar Makale hakkındaki soru ve görüşlerinizi duymaktan memnuniyet duyacağız. info@stratejico.com adresinden bize ulaşabilirsiniz.

Hakkımızda StratejiCo. 1987 yılından beri uluslararası firmalara ve kamu kurumlarına araştırma, analiz, stratejik yönlendirme, itibar yönetimi, kriz yönetimi, kurumsal değerler ve ilişkiler, organizasyonel dönüşüm ve çevik yapı yönetimi, çalışan ve sendika ilişkileri, hükümetle ilişkiler ve topluluk bağlılığı ve katılımı alanlarında hizmet sunan iletişim ve ilişki yönetimi konularında uzmanlaşmış bağımsız bir stratejik danışmanlık firmasıdır.

Yasal Uyarı

Bu rapor StratejiCo. tarafından, kamuya açık kaynaklardan toplanan bilgilere dayanarak hazırlanmıştır. Bu raporda ortaya konan görüş ve öneriler StratejiCo.'nun resmi görüşünü yansıtmamaktadır. Bu içeriğin amacı okuyucularımıza kendi işleriyle ilgili farklı bakış açıları sunmaktır. StratejiCo. burada sağlanan bilgilere dayanarak alınan kararlardan sorumlu tutulamaz.

Copyright © 2019 Bütün hakları saklıdır.