

ДӘРИС-2. ТҮЛҒАНЫҢ МОТИВАЦИЯЛЫҚ СФЕРАСЫ

Мотив (латын тілінде *movēre* - қозғаушы, итермелеуші) - адамды белгілі бір іс-әрекетке бастайтын ішкі субъективті себеп, оның қажеттіліктері мен мүдделерін білдіруге бағытталған саналы, мақсатқа сәйкес әрекет. Пиғыл, ынта, мақсат ұғымдарымен үндес. Мотивті жүзеге асыру тұлғалық әрекетке бағыт береді. Табиғи және қоғамдық ортаның талаптары адамның мотивтерін жүзеге асыру кезінде ерік-жігер жұмылдыруды қажет етеді.

Қазіргі кезде қажеттіліктің материалдық (тамақ, киім, тұрғын үй, жылылық т.б.) және рухани (қоғамдық өмірге, еңбекке, қарым-қатынасқа, білім алуға, творчество т.б.) түрлерін бөліп шығарады. Мұндағы қажеттіліктердің кез-келген жіктелуі де шартты болады. Қажеттіліктер-адамның барлық психологиялық іс-әрекеті, оның ақыл-ойы, сезімі еркі құрылатын ең басты негіз болып табылады. Адам қажеттіліктерінің негізі оның күші, пайда болу кезеңдері мен қанағаттандырылу тәсілдерімен сипатталады.

Қажеттілік мотивация құрылымында ерекше орын алады. Қажеттілік кез-келген іс-әрекет белсенділігінің бастау көзі болып табылады. Іс-әрекет сәйкес қажеттілікті қанағаттандыру құралы болып табылады. Осылайша, қажеттілік іс-әрекет субъектісінің белсенділігінің жалпы бағыттылығын көрсетеді.

Қажеттіліктің заттану процесі дегеніміздің өзі оның мотивке көшуі (трансформациясы). Субъект белсенділігінің бағыттылығы нәтижеге жетуі және жекелеген әрекеттің қасиеті, оның алдында тұрған мақсатқа қалай тәуелдігіне байланысты, мотив іс-әрекетті толық себептендіреді.

Мотивтер қажеттіліктермен затталына отырып, бұл қажеттіліктер мотивтің бағыттылығын анықтайды. Бір адамның бойында сансыз көп қажеттіліктердің болуы мүмкін емес, бірақ мотивациялық сфераның байлығы олардың әртүрлілігі және өзара толықтырулардан байқалып отырады. Мотив сферасындағы қажеттіліктердің өзара әрекеттесуі бір-бірін күшейтеді немесе әлсіретеді, ал олардың өзара қарама-қайшылыққа түсуінің нәтижесі-аморальдық жүріс-тұрысқа әкеп соғауы мүмкін.

Жеке адамның мотивациясының анықтайтын шешуші фактор-ол өмірлік мақсатқа, мағынасына байланысты танымдық белсенділігі. Мақсат, саналы түрде анықталады, яғни, болашақ нәтижені сөз арқылы алдын-ала мақтау, әрекеттің бейнеленуі, оның мүмкін болар салдарының, жалғасуының, бейнесі, аралық және соңғы нәтижелер бейнесі. Мақсат мотивацияның детерминалы ретінде шығады, адамның тікелей сыртқы әсерден қатысты түрде тәуелсіз бола алу қабілеттілігін көрсетеді.

Мотив-бұл адамның белгілі бір әрекет үшін саналы меңгерілген талаптануы. Ол адамның өзінің қоршаған жағдайын және алдына қойған мақсатын бағалау, ақылға салу, есептеу деңгейіне байланысты мазмұны анықталып қалыптасады.

Мотивация ұғымы-адамның нақты бір мақсатқа жетуге бағытталған талаптану жүйесімен түсіндіріледі. Мотивациялық жүріс-тұрыс “Адам нені қалайды?” «Ол неге ұмтылады?” сұрақтарына жауап береді. Адамның талабы әрқашан басым қажеттіліктердің жүзеге асуымен байланысты болады. Адамдар жүріс-тұрысының негізінде белгілі бір қажеттіліктер болады. Қажеттілік бұл адам бастан кешіретін мұқтаждық қанағаттануы, адам тіршілігі, оның жеке адамдық тұтастығын сақтау үшін өмірлік маңызды болып табылады. Адам өзінің тіршілік етуі, дамуы және жетілдіруі үшін өзінің қажеттіліктерін қанағаттандыруы үшін құралдар мен белсенділіктерді қажет етеді. Адам қажеттіліктері әртүрлі болады. Мотивация механизмінің дамуын талдағанда адам мотивациясының ерекшеліктерін алдын-ала анықтау мәселесінің маңызы зор. Адам мотивациясының төмендегідей бірнеше ерекшеліктері бар:

- адам мотивациясының шығу тегі әлеуметтік сипатта болады. Оның қажеттіліктерінің заттылығы қоғамдық өндірістің нәтижесі болып табылады. (А.Н.Леонтьев, Мильман);
- адам мотивациясының биологиялық мотивациядан айырмашылығы-қоғам қажетіне жауап береді.
- адам мотивациясына онтогенез барысында арнаулы бағытталған негізгі мазмұнын тәрбие процесі белгілейтін қалыптастырушы ықпалдың әсері зор. (Иванчук, Симонов);
- адам мотивациясы-интеллект, сөйлеу, санамен тікелей байланысты. (Ковалев, Хекхаузен);
- адам мотивациясы ерік процестері көмегімен жүзеге асырылады.

- адам мотивациясының тұрақтылығы, ситуациялылығы, функционалдық дербестігі организм қалпына байланысты болады.

- адам мотивациясының өмірлік алыс мақсаттарға бағытталынуы. (Баранидзе, Обуховский);
- іс-әрекеттің полимотивациялық сипаты мотивтердің қажеттіліктерге поливалентті қатынасы (Додонов, Имедадзе);

- икемділігі, өзара ауыспалылығы (Дилитекский)

Осы айтылған негізгі белгілердің арасында маңызды сипатқа ие жеке адамның мотивациялық сферасында маңызды орын алатын, оның жүріс-тұрысының полимотивациялық феноменділігі болып есептеледі.

Полимотивация феномені. Бұл ұғым негізінде адам жүріс-тұрысындағы бірнеше қажеттіліктердің анықтау тенденциясы жатыр. Л.И Божович пікірінше, түрлі объектіге бір ғана қажеттілік емес, сол объектіге әртүрлі өзара әрекеттесуші, шиеленісуші көп жағдайда бір-біріне қарама-қарсы қажеттіліктерді; мұғалімнің қостауына, өзіндік бағалауының жоғарылауына, жолдастарының назарына ілігу, болашақ жұмысында творчестволық жоғары жетістікке жету нақтылы іске асыра алады.

А.Н. Леонтьев концепциясы бойынша: мотивтердің қалыптасу процесі бірқатар қажеттіліктердің затталынуы анықтамасын береді. А.Н Леонтьевтің «қажеттіліктердің дамуы олардың объектілерінің дамуы арқылы өтеді» деген пікірі қажеттіліктердің бөлек түрі ғана емес, бүкіл системасын сипаттайды. Бірқатар қажеттіліктер өз шығу тегі жағынан-экзогенді болып табылады.

Полимотивация түрлері: Жүріс-тұрысты анықтайтын түрлі талаптану күштерінің өзара әрекеттестігі мен жиынтығы бірқатар түрлер мен формаларға бөлініп кетеді. Белсенділіктің полимотивациясы кем дегенде екі түрлі жағдайды қамтиды. Біріншіден, нәтижесінде тіркелген тұрақты полимотивациялық және поливалентті қажеттіліктердің онтогеникалық орталықтандырылуы және олардың негізінде тікелей дамитын жаңа мотивациялық құрылымындағы мотивациялық қатынас болады. (В.С.Магул). Екінші, нақты ситуациялық жағдайда адамның бір мезгілдік өзара әрекеттесуінен немесе қарама-қарсы қажеттіліктерді бастан кешіруі немесе оларды бірден-бір мәмілеге келтіруде қалыптасатын полимотивация.

Полимотивацияның екі жағдайы да өзара тығыз байланысты. Бұл онтогенезде қалыптасқан поливалентті мотивациялық қатынас, ситуативті өзара әрекеттестік нәтижесі болып табылады. Бұдан басқа іс-әрекеттің күрделі түрлеріндегі мотивтер арақатынасының толығырақ сызбасын Б.И.Додонов (1978) ұсынды. Бұл схема бойынша: іс-әрекет мотивтердің келесі «шекте» құрамымен жүзеге асады.

- іс-әрекет процесінің өзінен қанағат алу,
- іс-әрекеттің тікелей нәтижесі,
- іс-әрекет үшін сыйлық беру (еңбек ақы, атақ-даңқ),
- іс-әрекет дұрыс орындалмаған жағдайларда жазаланудан қорқу-депривация.

Бұл мотивтердің әрқайсысы іс-әрекет мотивациясының жиынына өздерінің үлес салмағын (жағымды, жағымсыз) қосады. Осыған сәйкес полимотивация феноменологиялық сипатқа ие болады.

Сонымен, мотивация—бұл іс-әрекеттің бірнеше түрлерінде жүзеге асатын, адамның қажеттіліктерін анықтайтын мотивтердің жиынтығы ретінде қарастырылатын күрделі психологиялық құбылыс. Адамның іс-әрекетінің әрбір түрі көп мағыналы мотивтерден тұрады. Мотивтердің пайда болуы, өзара қатынасқа түсуі, құрылымдық деңгейі нақты адамның тұлғалық ерекшеліктеріне және іс-әрекеттің өзіндік ерекшелігіне байланысты болады.

Жеке адамның мотивациялық сферасын оның дамушылық табиғаты тұрғысынан бірқатар **өлшемдермен** бағалауға болады.

- Жеке адам мотивациялық сферасының **кеңдігі**. Бұл мотивациялық факторлардың (қажеттілік, мақсат, мотив) әр түрлі сапалылығы, яғни адам да әр түрлі қажеттілік, мақсат, мотивтер неғұрлым көп болса, оның мотивациялық сферасы соғұрлым кең болады.

- Жеке адам мотивациялық сферасының **икемділігі**. Бұл қандай да бір қажеттілікті қанағаттандыру барысында түрлі мотивациялық талпыныстарды пайдалана алумен сипатталады.

• Жеке адам мотивациялық сферасының **иерархиялылығы**. Бұл жеке адам бойында болатын қажеттілік, мақсат, мотивтердің әрқайсысы өз алдына мотивациялық диспозиция ретінде өмір сүрмейтінін, керісінше олардың бір-біріне бағыныштылығы немесе басымдылық белсенділігімен сипатталады.

Мотивация - бұл жеке тұлғаны немесе топтың ішкі немесе сыртқы әсерлер ықпалынан өз қажеттіліктерін қанағаттандыру және ұйымның мақсатына жету процесі. Бұл міндеттерді шешу үшін мотивацияның әр түрлі әдістері қолданылады. Ең бірінші және ең көп тараған әдіс бұл *жазалау және кешіру* әдісі. Бұл әдіс көбінесе өз қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қолданылады. Мысалы, жұмысты кешке қарай бітіру өте қажет болса, онда бұл сізге стимул береді немесе сіз бәрібір кешке қарай кетіп қаламын, ал жұмысты сосын аяқтаймын десеңіз, стимул одан да күштірек болады.

Мотивациялық процесс. Егер мотивацияны процесс ретінде қарастырсақ, оны бірінен соң бірі жүріп отыратын 6 кезең арқылы көрсетуге болады. Бұл қарастыру шартты сипатта болғанымен, мотивация процесі қалай жүретіні, оның логикасы және құрама бөлшектері қалай жүретіндігі туралы түсінуге көмектеседі.

Алғашқы кезең – қажеттіліктердің пайда болуы. Қажеттілік адамға бір нәрсе жетіспеушілігін сезуі барысында пайда болады. Ол белгілі бір нақты уақытта пайда болып, адамнан оны жоюға белгілі бір қадамдар жасауын талап ете бастайды.

Екінші кезең – қажеттіліктерді жоюды іздестіру жолдары. Адамда белгілі бір қажеттіліктер пайда болып, олар адамға мәселелер туғызған жағдайда оны қанағаттандыру, басу, байқамау сияқты жою жолдарын іздестіреді. Бір нәрсе істеу, бір шара қолдану қажеттігі пайда болады. Қажеттілік әрекетке мотивтуғызады.

Үшінші кезең – қызметтің мақсатын (бағытын) анықтау. Мотивтердің бағытталуы және пайда болу күшіне сәйкес қажеттіліктерді жою үшін адам қандай құралдарды қолдана отырып, қандай мақсатқа қол жеткізуі керек, не алу керектігін шешеді. Осы кезеңде адам өзі үшін 4 сұрақты шешеді:

- қажеттілікті жою үшін не істеу керекпін?
- қалаған нәрсе қол жеткізу үшін не істеуім керек?
- қалаған нәрсе қаншалықты дәрежеде қол жеткізуім мүмкін?
- менің алатыным қаншалықты қажеттілікті жоюы мүмкін?

Төртінші кезең – әрекетті іске асыру. Бұл кезеңде адам өзінің қажеттілігін қанағаттандыруына мүмкіндік беретін әрекеттерді жасауға бар күшін салады. Қызметті іске асыру процесінде мақсаттар мен қажеттіліктер өзгерістерге ұшырауы мүмкін.

Бесінші кезең – әрекетті іске асырғаны үшін сыйлық алу. Белгілі бір істі атқарған соң, адам не қажеттілігін жоя алады, не қалайтын объектісіне айырбастай алатын затты алады. Бұл кезеңде қалаған көрсеткішпен салыстырғанда, жасалған әрекет қаншалықты нәтиже бергендігін анықтауға болады. Осының нәтижесінде қызметке бағытталған мотивацияның не күшеюі, не әлсіреуі, не сақталуы жүзеге асырылады.

Алтыншы кезең – қажеттіліктерді жою.

Мотивация теориялары. Мотивацияның мазмұндық теориялары бірінші кезекте адамдарды әрекетке итермелейтін қажеттіліктерді анықтауға бағытталған. Мотивацияның қазіргі заманғы тұжырымдамаларының ең негізін қалаушылардың ішінен үш адамды атапайтуға болады. Олар: Абрахам Маслоу, Фредерик Герцберг және Дэвид МакКлелланд.

1. Маслоудың қажеттілік теориясы (иерархиясы)

Американ психологы Абрахам Маслоу жасап шығарған кең танымал және көп қолданылатын қажеттіліктер теориясы мына негізгі идеялардан және алғышарттардан тұрады:

- Адамдар үнемі белгілі бір қажеттіліктерді сезінеді;
- Адамдар қатты сезілетін қажеттіліктердің жиынтығын байқайды; ол қажеттіліктер бөлек топтарға бірігуі мүмкін;
- Қажеттіліктер топтары бір – бірімен иерархиялық қатынаста орналасады;
- Қажеттіліктер қанағаттанбаған жағдайда олар адамдарды белгілі бір іс-әрекеттерге итермелейді;

- Егер де бір қажеттілік қанағаттандырылса, оның орнына қанағаттандырылмаған басқа қажеттілік пайда болады;

- Жоғары деңгейдегі қажеттіліктер төменгі деңгейдегі қажеттіліктер жалпы түрде қанағаттандырылған соң белсенді түрде адамға әсер ете бастайды;

- Жоғары деңгейдегі қажеттілік төртөменгі деңгейдегі қажеттіліктерге қарағанда амалдардың көп мөлшерімен қанағаттандырылуы мүмкін;

Маслоудың теориясы бойынша қажеттіліктерді бес топқа бөлуге болады:

Маслоу концепциясы бойынша, әрбір адамда өмірге келген сәттен бастап, белгілі бір қажеттіліктер жүйесі бірге дамып отырады. Олар өзара иерархиялық деңгейлерге бөлініп орналасқан. Қажеттіліктердің деңгейі неғұрлым төмендеген сайын оның адам өмір сүруі үшін маңызы күрделіленіп, адам жүріс-тұрысының қозғаушы күші ретіндегі маңызы артады. Осы төменгі деңгейдегі қажеттіліктер өтелген кезде ғана одан жоғары орналасқан қажеттіліктері бой көрсете бастайды.

- Физиологиялық қажеттіліктер; (тамақ, демалу, шөл, жыныстық қатынас)
- Қауіпсіздік қажеттіліктері;(өзін, сәтсіздік, қорқыныш жағдайларынан қауіпсіз сезіну, өз-өзін қорғау қажеттілігі),
- Сүйіспеншілік және өзін қабылдау қажеттілігі; (өзінің белгілі бір ортада қабылдануы, танылуы, ұнатуы сезімдеріне бөлену қажеттілігі),
- Өзін құрмет тұтуға қажеттілік (өзінің қажеттілігін сезіну, біліктілік, табысқа жету, құптау, жетістігін мойындату).
- Өзін жүзеге асыруға немесе жетілдіруге қажеттілік; (өз мақсатын, қабілеттерін жүзеге асыру, жеке тұлғасын дамыту).

Бұл теория бойынша, ең маңыздысы- өз-өзін актуализациялауға деген қажеттілік. Қажеттіліктердің иерархиялық жүйесі бастапқы мотивацияның -өзін-өзі актуализациялауды жүзеге асыруға бағытталған. Өзін-өзі актуализациялау олар арқылы адамның даралылығының қалыптасуы үшін бастапқы мотивациялық негіз ретінде анықталады. Өзін-өзі актуализациялаудағы қажеттілік негізінде, адамда белгілі бір жеке адамдық қасиеттердің жиынтығын дамытуға мүмкіндік беретін мотивацияның ерекше типі қалыптасады. Жүріс-тұрыс қажеттіліктер мен қабілеттерге тәуелді және ішкі, сыртқы мотивтер арқылы анықталады.

Бұл қажеттіліктер басқа қажеттіліктерге қарағанда көбінесе жеке сипатта болады, себебі адамдар өзінің әлеуетті мүмкіндіктерін пайдалануға ұмтылады және тұлға ретінде дамуына мүмкіндік туады. Маслоу теориясы бойынша бұл айтылған қажеттіліктерді қатаң иерархиялық құрылым ретінде орналастыруға болады.

Осы қажеттіліктері бар адамдар көбінесе, өзін және басқаларды қабылдауға ашық, бірнәрсе жасағыш, ойлап тапқыш және тәуелсіз болады. Осындай адамдарды басқару барысында оның қабілеттіліктерін толығымен іс жүзіне асыруға мүмкіндік беретін ерекше тапсырмаларды берген дұрыс.

Маслоудың қажеттіліктер теориясы қажеттіліктердің табиғатын анықтайтын сұрақтарға жауап бере алмайды. Осы теорияның негізгі міндеттері адамның жұмысқа деген мотивациясына белгілі бір қажеттіліктер қалай әсер ететінін, адамдарға олардың қажеттіліктерін белгілі бір сипатта қанағаттандыруына мүмкіндік бере отырып, оларға әсер етуге тырысуды көрсету болып табылады.

МакКлелланд қажеттілік теориясы

Жоғары деңгейдегі қажеттіліктерге негізделген мотивацияның тағы бір моделін Дэвид МакКлелланд жасады. Д.МакКлелланд, Гарвард университетінің профессоры, 1963 ж. кадрларды оқыту мен таңдау ісімен айналысатын McVeg компаниясын басқарады. Ол өз жұмысында IQ тесттері мен тұлғалық сауалнамалар тиімділігіне сын айтып, жұмыс тиімділігін біліктілікті бағалау арқылы анықтауға болатынын айтты. Ол Г.Мюррейдің тақырыптық апперцепциялық тестін қолдана отырып, адамның барлық қажеттіліктерін 3 топқа бөлді: *билікке, жетістікке жетуге және қатысуға деген қажеттіліктер*.

Билікке деген қажеттілік басқа адамдарға ықпал жасауға ұмтылу арқылы көрінеді. Билікке деген қажеттілігі күшті адамдар көбінесе ашық және батыл, ешнәрседен қаймықпайтын, өзінің

бастапқы позициясында қалатын болып келеді. Олар тамаша орталар және өздерінің елдің назарын аударуды талап етеді.

Басқару билікке қажеттілігі бар адамдарды қызықтырады. Себебі басқару адамдардың өз мүмкіндіктерін көрсетіп толық жүзеге асыруға жағдай жасайды.

Жетістікке жетуге деген қажеттілігі жоғары адамдар тәуекелге шектеулі түрде барады. Олар жетістікке жету үшін, мәселені шешу үшін барлық жауапкершілікті өз мойнына алады. Сонымен аз жетістікке жету қажеттілігі жоғары адамдарды мотивациялағыңыз келсе, сол жұмысшының алдына шектеулі дәрежеде тәуекелі бар мәселені берген дұрыс болады.

МакКлелландық қатысуға деген қажеттілік Маслоудың теориясына сәйкес келеді. Ондай адамдар таныстарының ортасында болғанды, достық қарым – қатынасты орнатуға, өзгелерге көмек беруге дейін тұрады. Әлеуметтік қажеттілігі жоғары адамдар әлеуметтік қарым – қатынасқа кең мүмкіндік болатын жұмыстарға тартылады. Олардың басшылары тұлға аралық қарым – қатынасын шектеспейтін жағдай туғызуы қажет. Басшы мұндай жұмысшылардың қажеттілігін оларға көпкөңіл бөлу арқылы қанағаттандыра алады.

Ф. Герцбергтің қос факторлы теориясы. 50-жылдардың екінші жартысында Фредрих Герцберг өзінің әріптестерімен бірге қажеттілікке негізделген тағы бір мотивация моделін жасап шығарды. Ол өзінің зерттеу тобымен бірге ірі бір фирманың 200 инженері мен қызметкерлерінен келесідей сұрақтарға жауап алды: «Сіз жұмысыңызды бітіргеннен кейін қай уақытта өзіңізді жақсы сезіндіңіз?» және «Сіз жұмысыңызды бітіргеннен кейін қай уақытта өзіңізді нашар сезіндіңіз?».

Герцбергтің қорытындысына сәйкес алынған жауаптарды 2 үлкен категорияға бөлді: *гигиеналық фактор және мотивация.*

1- Ф. Герцберг теориясы бойынша

Гигиеналық фактор	Мотивация
Фирма және әкімшілік саясаты	Табысқажету
Жұмыс жағдайы	Қызмет бабы бойынша көтерілу
Жалақы	Жұмыс нәтижесін мойындау және қабылдау
Басшылармен, әріптестермен және	Жоғары деңгейдегі жауапкершілік
Бағыныштылармен тұлғааралық қатынас	Шығармашылық және іскерлік өсуге мүмкіндік
Жасалынған жұмысқа бақылау дәрежесі	

Гигиеналық фактор жұмыс жасалынып жатқан ортаға байланысты, ал мотивация – жұмыстың өзінің сипаты мен мәніне байланысты. Герцбергтің теориясы бойынша, гигиеналық фактор мүлдем болмаса немесе ол жеткіліксіз болса, адамдарда өз жұмысына деген қанағаттанбаушылық пайда болады. Бірақ, егер олар жеткілікті болса, онда олар өздігінен жұмыспен қанағаттандырылмайды және адамды бір нәрсеге ынталандырмайды. Мотивацияның гигиеналық фактордан айырмашылығы, оның жоқ болуы адамдардың өз жұмысына қанағаттанбаушылығын тудырмайды. Бірақ егер ол жеткілікті болса жұмысшылар өз жұмыстарына қанағаттанады және іс - әрекет тиімділігін жоғарлатуға ынталанады.

Герцбергтің мотивация теориясы Маслоудың теориясына өте жақын. Герцбергтің гигиеналық факторы Маслоудың физиологиялық, қауіпсіздікке және болашақтағы икемділікке деген қажеттіліктеріне сай келеді. Бірақ бұл жерде олардың айырмашылығы айқын. Маслоу гигиеналық факторда белгілі бір іс-әрекетті, тәртіпті тудырушы ретінде қарастырады. Егер менеджер жұмысшыға өзінің бір қажеттілігін қанағаттандыруға мүмкіндік берсе, онда жұмысшы бұған жауап ретінде жұмысты жақсы істейді. Герцберг оны керісінше қарастырады. Жұмысшы гигиеналық факторға қажеттілігі қанағаттандырылмай жатқанда назар аударады.

Йеркс-Додсон заңы

Йеркс-Додсон заңы «максималды нәтижеге жету үшін адам қаншалықты мотивациялануы керек?» деген сұраққа жауап береді. Көпшілігіміз мотивация көп болған сайын жұмыс сапасы да артады деп есептейміз.

Йеркс-Додсон заңы бойынша жақсы нәтиже мотивацияның орта деңгейінде ғана мүмкін деп есептелінеді. Мотивацияның өзіндік шегі болады және осы шекке жеткенде мотивация деңгейі төмендейді. Мұны парабола ретінде көрсетуге болады. Йеркс-Додсон заңы өзіндік екі заңдылықтан тұрады.

Біріншісі жоғарыда айтылды. Ал екінші заңдылық бойынша жұмыс неғұрлым қиындаған сайын оңтайлы, яғни тиімді мотивация деңгейі төмендейді. Сізге күрделі жұмысты атқару үшін минималды мотивация деңгейі қажет.

1908 жылы Йеркс пен Додсон жануарлармен сынақ жүргізеді. Жануарларға лабиринттен өту үшін мотивацияның орта деңгейі қажет болған (мотивация тоқ соғу арқылы берілген). д

Оптимум нүктесіне жету үшін мотивация өсе береді. Міндетті атқару қажеттілігі жоғарылағанда ғана біз бұл тапсырманы жақсы орындаймыз. Бірақ біз оптимум нүктесіне жеткен соң эмоциялық қысым көреміз: уайымдаймыз, қысыламыз, стресс аламыз. Осы әсерлердің себебінен бізде жұмыс тиімділігі төмендейді. Демек мотивация оптимум нүктесінен асқан кезде біз жұмысты дұрыс атқара алмаймыз.

Мотивация түрлері.

Мотивация **ішкі** және **сыртқы** болып бөлінеді. Оларды ажырату үшін алдымен мына әңгімені оқыңыздар:

«Бір қарт адамның үйінің терезесінің алдында балалар ойнауға шығады. Әр кеш сайын олар шалғын жинап, айқайлап, жүгіріп адамның тыныштығын бұзады. Ешқандай өтініш және ақылдар үйден ары ойнауға әсер етпейді. Сол кезде ол ойланып, балаларға былай дейді: "сендер бүгін өте жақсы жүгірдіңдер, ойнадыңдар және айқайладыңдар. Сол үшін әрқайсыларыңа 1 доллардан берем". Балалар таң қалды!

Олар ойын арқылы қанағаттанып қана қоймай, тағыда ақша алды. Балалар мәз мейрам. Келесі күні үйдің иесі шығып балаларға былай деді: «Білесіндерме, балалар, бүгін жағдайым өзгерді, енді сендерге 50 центтен ғана беремін» деді. Балалар ақшаны алып ары қарай ойнады, бірақ ақырын құлшыныспен. Ертеңіне жаңағы ақылды адам 20 центтан беріп айтты: «Ертең тағы келіңдер, сендерге 5 центтан беремін» деді. Балалар бұған былай жауап берді: «міне тағы, біз 5цент үшін ойнап айқайлаймызба» деді. Міне осылайша қарт адам терезесінің алдындағы айқай шудан арылды.

Бұл қандай мағынада айтылған әңгіме? Ол ішкі және сыртқы мотивация жайында. Бұл қарт адам балалардың ішкі мотивациясын төмендетті (олардың эмоциялары, еркін ойнау, "жүгіру және айқайлау") сыртқы мотивацияға ауыстыра отырып (ақшалар) жойылып кетуіне себеп болды.

Ішкі мотивация—бұл тыным бермейтін «отын» тәрізді, сәтсіздікке ұшырамаумен қиындыққа кетпеді негіздейді. Ішкі мотивация келесі құбылыстардан құрылады:

- армандау, ұмтылу;
- шығармашылыққа ұмтылу;
- өзіне сенушілік пен, талап ету;
- көз жеткізу;
- әуесқойлық;
- тұлғаның өсуі;
- қарым-қатынас қажеттілігі.

Сыртқы мотивацияға жататындар:

- ақша;
- мансап;
- мәртебе, мерей;
- абырой, дүние-мүлік (үй, машина және д т.);
- сапар шегу мүмкіндігі.

Сыртқы мотивация ылғи өзгереді, ол табыста балалайды және сәтсіздіктерде аласұрады, бүгін қуантқанымен, ертең керісінше болуы мүмкін. З.Фрейд айтқандай, адам хайуандар сияқты уайымнан қашып, қанағаттануға ұмтылады. Адам әрекетін қабылдамаумен қатар, адам нені қалайды, не нәрседен кеткісі келетінін анықап алу қажет.

2-дәріс бойынша тексеру сұрақтарына жауап беріп, алған біліміңізді бекіте аласыз:

1. Қажеттілік деген не?
2. Мотив деген не?
3. МакКлелланд теориясын түсіндіріңіз
4. Ф. Герцбергтің қос факторлы теориясы неге арналған?
5. А. Маслоудың қажеттіліктер теориясын талдаңыз
6. Йеркс пен Додсон эксперименттері неге байланысты өткізілген?
7. Мотивация сферасының ерекшеліктері неде?
8. Мотивация түрлерін атаңыз
9. Полимотивация түсінігін талдаңыз
10. Мотивация процесс ретінде талдаңыз

Әдебиеттер:

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы; Питер - Москва, 2014. - 512 с.
2. Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7, №4. С. 84-85
3. Берг О. Мотивация на «ура» / О.Берг // Кадровый вопрос. — 2019. — №8. С. 64
4. Даниленко П. С. Реформы системы мотивации персонала в ОАО «РЖД» / П.С. Даниленко // М. гос. ун-т. — 2018. № 9 – С. 185-186

Интернет-ресурстар:

1. <http://www.psychology.ru>
2. <http://www.flogiston.ru>
3. [http://www.colorado.edu/VC Research/integrity/human research/CITI.htm](http://www.colorado.edu/VC_Research/integrity/human_research/CITI.htm)
4. Cyber Bear (<http://cvberbear.umt.edu>)
5. hs.umt.edu > psychology