



Ұйымдық тәртіп және тәртіп орнатудағы мәселелер, ұйымдардағы мотивация

10 Дәріс

1 курс филология факультеті,
психол.ғ.к., доцент Жұбаназарова Н.С.

Тәртіп деген не?

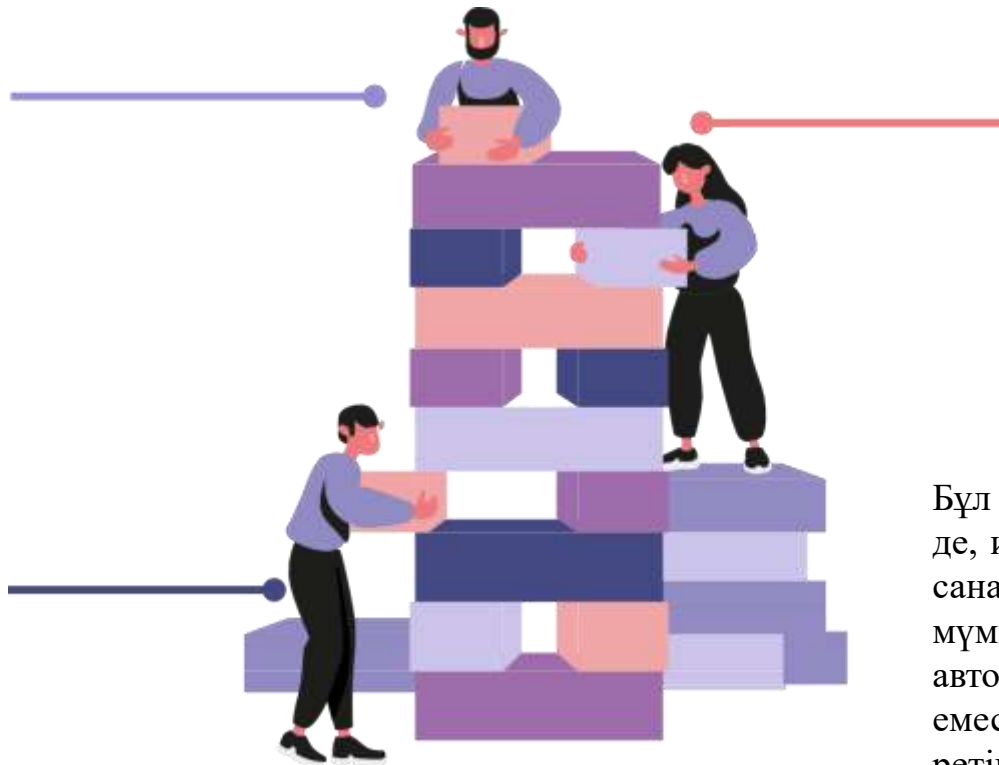
Тәртіп – бұл белгілі бір логикалық бірізділікте жеке адам немесе топ жасаған, өзіне ұқсас сызыққа жиналған, жеткілікті түрде айқын сипаттамалары бар әрекеттер немесе әрекеттер. Адамдардың тәртібі белгілі бір әлеуметтік ортада жүзеге асырылады.



Бұл қоршаған орта әсеріне жауап беру және оған бейімделу әрекеті, оның ішінде оны өзгертуге бағытталған және белсенді деп бағаланады. Мінезқұлық қоршаған ортамен үнемі әрекеттесудің нәтижесі болғандықтан, оны қоршаған ортадан оқшауланған нәрсе ретінде зерттеу мүмкін емес

– біріншіден, бұл әрқашан белгілі бір сыртқы немесе ішкі әсерге (ынталандыруға) байланысты;

– екіншіден, тәртіп элементі ретінде әктіні іске асыру басқаларға бағытталған.



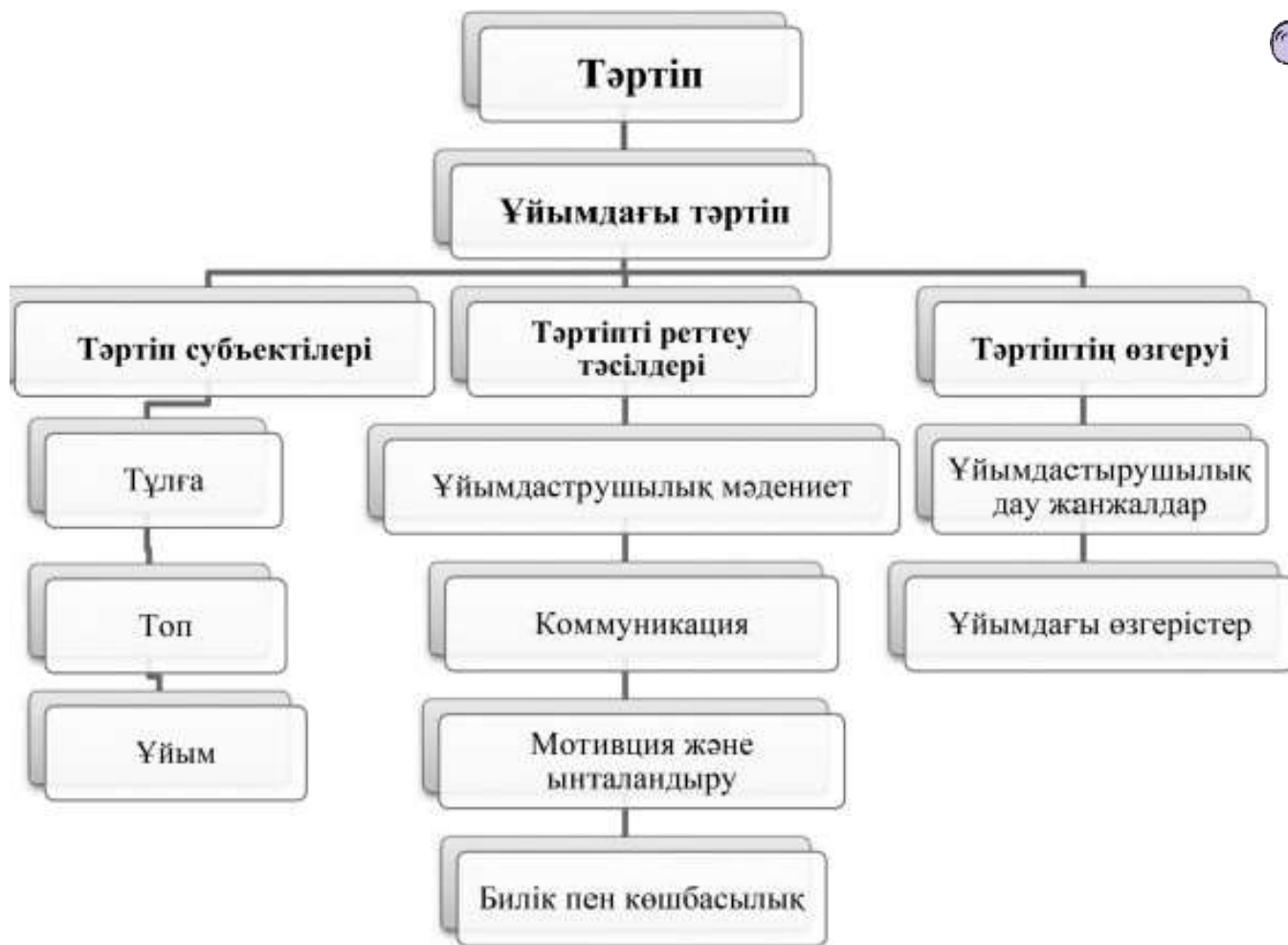
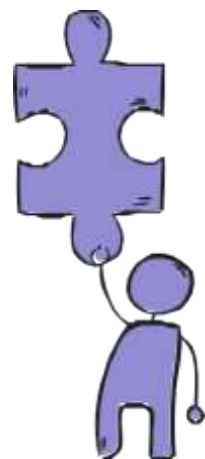
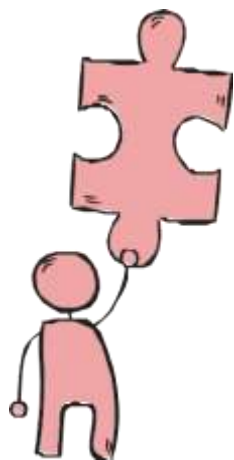
Тәртіп әктісі, әдетте, ол жүзеге асырылатын жағдайлардан толық оқшауланған кезде ешқашан болмайды.

Бұл жағдайда тәртіп өздігінен де, инстинктивті де, санасыз да, саналы түрде де бағытталуы мүмкін, яғни ол жеке автономды әрекет ретінде ғана емес, өзара әрекеттесу элементі ретінде де әрекет ете алады.

«Тәртіп» - ғылымның әр саласында маңызды аспект саналады.

Ұйымдастырушылық тәртіп психологияның, элеуметтанудың және антропологияның тиісті аспектілерінің үлесі болып табылады. Тәртіп ғылымы оңтайлы жұмыс ортасын қамтамасыз ету үшін ұйымдарды құруға тырысады. Бұл жеке тұлғалардың қажеттіліктерімен максималды жұмысты қамтамасыз ету және олардың әлеуетін іске асыру үшін ұйымның қажеттіліктерін үйлестірумен байланысты. Мінез-құлық ғылымын адамдарды басқаруда қолдану тұрғысынан біз философия, этика және заңның маңыздылығы мен қолданылуын қарастыруымыз керек.





Күнделікті өмірдегі және арнайы әдебиеттегі «тәртіп» сөзінің мағынасындағы айырмашылықтар

Күнделікті санада және күнделікті сөздікте «мінез-құлық» термині, әдетте, біреудің жеке іс-әрекетін бағалау тұрғысында қолданылады. Мысалдар: жақсы мінез-құлық, атаулы, қолайсыз, жағымсыз, жағымды және т.б.

Ғылыми әдебиеттерде (әлеуметтануда және психологияда) белгілі бір пәннің қандай-да бір іс-әрекетімен немесе қасиеттерімен байланысты ерекше әлеуметтік құбылыс ретінде мінез-құлықты зерттеу және сипаттау аясында нақты мағынасы бар термин. Мысалдар: демографиялық командалық, ұжымдық, экономикалық, еңбек, ұйымдастырушылық және т.б.

«Тәртіп»
терминінің
мағынасы



Адамдардың тәртіптік типологиясы

Типология өлшемдері	Тәртіптің түрлері
1	2
Мінез-құлық белсенділігінің табиғаты	Биологиялық, психологиялық, эмоциялық, рационалды, әлеуметтік
Мақсаттың болуы	Мақсатқа сай, дәлелді, нақтыланбаған, ретсіз, спонтанды
Мінез-құлық мақсатының әлеуметтік масштабы	Жеке мақсаттарға, топтың, ұйымның, қоғамның мақсаттарына және т.б. бағытталған
Мінез-құлық субъектісін құрайтын жеке тұлғалар саны	Жеке, топтық, ұжымдық
Топтық нормалары мен үміттеріне сәйкестігі	Рөлдік, девиантты



Жұмыстағы тәртіп мотивациясы



Мотивация, егер бұл термин белгілі бір мақсатқа жету үшін ішкі күшжігердің бағыты ретінде түсінілсе, бұл бір нәрсеге, яғни қажеттілікке деген қажеттілік сезімі ретінде анықталған психикалық күйден басталатын процесс.

Мотив – бұл экстремалды психикалық дәреже және іс-әрекеттің тікелей алдында қажеттілікті актуализациялау нысаны.

Жұмыстағы адамдардың мінез-құлқының мотивациясы қызметкерлердің жеке ерекшеліктеріне де, орындалған жұмыстың сипаттамасына да, жергілікті әлеуметтік ортаға да байланысты көптеген факторлармен анықталады.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық теориясында мотивация деп жүйеленген және өзара байланысты әрекет ететін элементтерден тұратын негізгі психологиялық процесс түсініледі, мысалы:

1 Қажеттіліктер;

2 Ынталандыру;

3 Сыйақылар,
т.б.



Ұйымдағы мотивацияның маңызы

Психологиялық мотивация

Ұйымның жақсы басқарушысы ең алдымен жұмыскерлерге жақсы, позитивті мотивация бере білуі қажет. Басты назарда өзінің де өзгелердің де қажеттіліктерін ескере білу, оң нәтижеге жету жолында әрдайым ынталандыру ұйым жағдайы үшін әсте маңызды.



Материалдық мотивация

Сыйақы (аванс, премия) түріндегі мотивация түрі де ұйымның жұмыскерлер іс-әрекетінің өнімділігін, жұмыстың сапасын жақсартта түседі. Себебі бұл факторлар ұйымдағы адамдардың көңіл-күйіне, мінез-құлқына тікелей байланысты болады.

Пайдаланылған әдебиет:



Агумбаева А.Е., Баурев М.Ш. Ұйымдық тәртіп және ұйымдық мәдениет: оқу құралы / А.Е.Агумбаева, М.Ш.Баурев. – Алматы: «Бастау», 2020. – 192 бет.



Назарларыңызға рақмет!

