

**14-Дәріс.** Тұлғаның Мен-концепциясы және іскерлік мансап. Ұйымдық тәртіп және тәртіп орнатудағы мәселелер, ұйымдардағы мотивация.

**Дәрістің жоспары:**

1. Тұлғаның Мен-концепциясы және іскерлік мансап
2. Ұйым психологиясы және мінез-құлық модельдері
3. Мотивация психологиясы
4. Ұйымдағы мотивация

**Түйін сөздер:** мен-концепциясы, ұйым психологиясы, тұлғаның мотивациялық сферасы, мотивация теориялары, ұйымдағы мотивация Мен» бейнесі қалыптасқан кезде адам өзіне қандай түс, қандай киім және қандай шаш үлгісі қажет екенін оңай түсінеді.

Ал «Мен» бейнесі неден құралады?

Адамның «Мен» бейнесі оның «өз-өзіне» бағытталған бағдарлар жиынтығы. Олар когнитивті (өзі туралы пікір, ойлар), эмоциялық (өзіне эмоциялық баға беру: жағымды/жағымсыз) және іс-әрекеттік (өз-өзіне бағытталған іс-әрекеттік реакциялар) бағдарлар. Бұл бағдарлар келесі құбылыстарда көрініс табады:

1. «Мен бейнесі» – адамның өзі туралы пікірі;
2. Өзін-өзі бағалауы – өз бейнесін аффективті бағалау, яғни өзінің нақты бір тұлғалық қасиеттерін қабылдау немесе қабылдамауына қатысты берілетін баға.
3. «Мен бейнесі» мен өзін-өзі бағалауы деңгейіне сәйкес қалыптасатын жүріс-тұрысы.

Адамның өзінің қабылдауының мазмұны ретінде оның дене бітімі, келбеті, қабілеттері, әлеуметтік қарым-қатынасы және басқа да тұлғалық қасиеттері болуы мүмкін.

Енді тереңірек жоғарыда аталып өткен бағдарлар туралы айтып кетейік.

**Когнитивті бағдар:** адамның объективті немесе субъективті көзқарасына сәйкес қалыптасқан өзі туралы дербес пікір, ойлар.«Мен» бейнесін қалыптастыратын тұжырымдамалар сан түрлі болуы мүмкін. Мысалы, «сенімді», «парасатты», «жомарт», «адал» және тағы басқалар.

Мұның барлығы нақты оқиға мен жағдайға қатысы жоқ дерексіз қасиеттер. Адамның жалпылама бейнесінің элементтері ретінде, бұл қасиеттер, бір жағынан, сол адамның іс-әрекетінің тұрақты сипаттамасы, екінші жағынан, өзіміздің ол адамды іріктеулі қабылдауымыз. Дәл осылай адам өзін-өзі қабылдау ерекшелігін өзін сипаттау барысында анықтайды.

**Эмоциялық бағалау бағдары.** Өзімізге берер сапа кейбір жағдайда өзгелердің бізге беретін бағасына сай болмауы мүмкін. Бұл жерде адам өзінің өзіне берер субъективті бағасын танытады.

Яғни, «Мен-концепциясы» адамның тұлғалық ерекшеліктерін сипаттау ғана емес, оларды бағалау және қатынастық қасиеттерінің жиынтығы. Мысалы, 40 жас біреу үшін күш жігердің арта түсетін шақ болса, біреу – қарттықтың бастамасы деп қабылдайды. Бойдың 170 см. ұзындығы кейбір ер азаматтарға жеткілікті болса, кейбіреулер бұл ұзындықты тым аз көреді.

Адамның функционалды күйі оның нақты бағыттағы қызметімен, нақты шарттарда, нақты өмірлік қуат қорымен сипатталады. А. Б. Леонова адамның функционалды күйі оның өзін ұстауымен немесе қызмет түрінің эффектілігімен сипатталады деп көрсеткен. Бұл дегеніміз адамның әртүрлі жағдайда нақты бір әрекеттерді жасау мүмкіндігімен түсіндіріледі.

Адамның күйін өзін әртүрлі ұстауымен сипаттауға болады: физиологиялық жүйесі жұмысының өзгеруімен (орталық жүйке, жүрек – қантамыр, тыныс алу, қозғалу, эндокринді) психикалық үрдістердің жылжуы (түйсік, қабылдау, еске сақтау, ойлау, елесеу, назар аудару), субъективті алаңдау.

В. И. Медведев функционалды күйдің келесі анықтамасын берді: «адамның функционалды күйі дегеніміз оның қызмет жасауға көмегі бар функциялар мен қасиеттердің сипаттамасы»

Функционалды күй әртүрлі факторлармен анықталады. Сондықтан адамның әрбір нақты жағдайда көрінетін күйі бірегей. Бірақта жеке жағдайлардың әртүрлігінен жағдайдың жалпы күйлері анық бөлініп көрсетіледі:

- жақсы өмір сүру жағдайы;
- патологиялық жағдайы;

Шексіз жағдайы

Копоративте мәдениетте жұмысқа қабілеттілік басты рөл атқарады. Жұмысқа қабілеттілік – белгілі бір уақыт көлемінде белгілі бір ырғақпен жұмыс істеуге қабілеттілік.

Жұмысқа қабілеттілік айнымалы өлшем ретінде нақты шарттарға тәуелді:

- денсаулық;
- тиімді тамақтану;
- жас;
- адамның резервті мүмкіндігі (күшті және әлсіз жүйке жүйесі)
- еңбектің санитарлы – гигиеналық шарттары:
- кәсіби дайындық пен тәжірибе;
- мотивация;
- тұлғаның бағытталуы.

Адамның күшін толықтыру үшін адамға ұзақ демалыстың 3 түрі қажет:

Жұмыстан кейінгі демалыс. Бәрінен бұрын ұйқы қажет (7-8 сағат). Ұйқының дұрыс болмауы басқа демалыс түрлерімен өтелмейді. Ұйқыдан бөлек жұмыстан тыс уақытта, спортпен белсенді айналысу қажет.

Демалыс күні. Бұл күні адам рахаттанатын істермен айналысуы қажет.

Рахаттану физикалық және психологиялық ағзаның шаршауын басады. Бұндай істер жоспарланбаса рахаттану санасыз түрде жүзеге асады: ішімдік, шектен тыс тамақтану, көршілермен ұрыс, т.б.

Ұзақ уақытты демалыс. Оның мерзімі басшылықпен бекітіледі, бірақ жұмысшы жоспарлайды. Басшы демалысты ұйымдастыруға кеңес беру немесе санаторий – курортты емделуге жолдама алуға көмектеседі.

В. П. Зинченко және В. М. Мунипов жұмыс орнын ұйымдастыруда келесі талаптар маңызды деп есептейді:

- жұмысшыға барлық қозғалысына және орын ауыстыруына кең ауқымды орын бөлу;

- оперативті тапсырма орындауда табиғи және қолдан жасалған жарықтандыруды ұйымдастыру;
- акустикалық шудың, вибрацияның және өндіріс ортасының басқа факторларын ұйымдастыру;
- қауіптілікті көрсетіп тұратын белгілер мен инструкцияларды орнату;
- авариялы жағдайда жөндеуді ұйымдастырудың тездігін, экономикалық, техникалық қызмет көрсетуін ұйымдастыру.

Мотив (латын тілінде moveo - 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.

Мотив - адамды айқын әрекеттерге шақырады. Мотив адамның ішінде болады, "арнайы" мінез-құлығы болады, адамның сыртқы және ішкі күшіне әсер ететін факторларға тәуелді болады, сонымен қатар оған паралель әрекет ететін басқа мотивтерге де тәуелді. Адам өз мотивіне ықпал ете алады, ол оны көтермелей алады немесе кейбір бәсекелестіктерді алып тастай алады. Мотивация ұғымы бұл басқарушылық әрекет мәселесімен өте тығыз байланысты. Жаңа экономикалық қатынастар өткен кезеңдерге байланысты жұмыскерлерге жаңа талаптар қояды. Бұл тек қана таңдау емес, бұл кадрларды оқыту және орналастыру, және де жаңаша ойлау қабілеті.

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 өзқажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қолданылған. 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.

Бірақ бұл әдіс уақыт өтісімен әкімшілік (администрациялық) жүйе мен экономикалық санкцияға және стимулға айналып кеткен. Адамдық фактордың көтерілуімен психологиялық мотивация әдістері пайда болады. Психологияның көз қарасы бойынша, **мотивация - адамды белгілі бір мақсатқа тарту күші немесе қажеттілік.**

### **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. Қажеттіліктер әр түрлі болуы мүмкін. Оларды шартты түрде 3 топқа бөлуге болады:

- физиологиялық;
- психологиялық;
- қоғамдық.

*Екінші кезең – қажеттіліктерді жоюды іздестіру жолдары.* Адамда белгілі бірқажеттіліктер пайда болып, олар адамға проблемалар туғызған жағдайда онықанағаттандыру, басу, байқамау сияқты жою жолдарын іздестіреді. Бірнәрсеістеу, бір шара қолдану қажеттігі пайда болады. Қажеттілік әрекетке мотивтуғызады.

*Үшінші кезең – қызметтің мақсатын (бағытын) анықтау.* Мотивтердің бағытталуыжәне пайда болу күшіне сәйкес қажеттіліктерді жою үшін адам қандайқұралдарды 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 нәрсеме қол жеткізу үшін не істеуім керек?
- қалаған нәрсеме қаншалықты дәрежеде қол жеткізуім мүмкін?
- менің алатыным қаншалықты қажеттілікті жоюы мүмкін?

*Төртінші кезең – қызметті іске асыру.* Бұл кезеңде адам өзінің қажеттілігінқанағаттандыруына мүмкіндік беретін әрекеттерді жасауға бар күшін салады.Қызметті іске асыру процесінде мақсаттар мен қажеттіліктер өзгерістергеұшырауы мүмкін.

*Бесінші кезең – қызметті іске асырғаны үшін сыйлық алу.* Белгілі бір істіатқарған соң, адам не қажеттілігін жоя алады, не қалайтын объектісінеайырбастай алатын затты алады. Бұл кезеңде қалаған көрсеткішпенсалыстырғанда, жасалған әрекет қаншалықты нәтиже бергендігін анықтауғаболады. Осының нәтижесінде қызметке бағытталғанмотивацияның не күшеюі, неәлсіреуі, не сақталуы болады.

*Алтыншы кезең – қажеттіліктерді жою.*

### **Мотивация теориялары**

Мотивацияның мазмұндық теориялары бірінші кезекте адамдарды әрекеткеитермелейтін қажеттіліктерді анықтауға бағытталған. Мотивацияның қазіргізаманғытұжырымдамаларының ең негізін қалаушылардың ішінен үш адамды атапайтуға болады. Олар: Абрахам Маслоу, Фредерик Герцберг және Дэвид МакКлелланд.

### **Тексеру сұрақтары:**

1. Ұйымның қанадай психологиялық ерекшеліктері бар?
2. Мотивация деген не?
3. Мотивация теориялары
4. Ұйымдағы тәртіп және мінез-құлық модельдері дегенді талдаңыз

### **Әдебиеттер:**

1. Ахтаева Н.С., Абдижаппарова А.И., Бекбаева З.Н. Басқару психология. – Алматы: Қазақ университеті, 2018.

2. Аронсон Эллиот, Уилсон Тим, Эйкерт Робин. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме. – СПб, прайм-ЕВРОЗНАК, 2012. – 560 с.
3. Бердібаева С.Қ. Тұлға психологиясы. А, Қазақ университеті, 2016, 203 б.
4. Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология. – Москва: ИД «Форум» - Инфра, 2015.
5. Кабаченко В.С. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Юнити, 2011 психологический подход. Учеб. пособие. - М.: КДУ, 2015.
6. Морозов, А. В. Управленческая психология. - М.: Академический проект; Трикста, 2015.