**2-МОДУЛЬ.** **ТҰЛҒАНЫҢ МОТИВАЦИЯЛЫҚ СФЕРАСЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ**

**2-ДӘРІС. ТҰЛҒАНЫҢ МОТИВАЦИЯЛЫҚ СФЕРАСЫ**

**Сәлеметсіздер ме, құрметті оқырмандар!**

**Біздің дәрістің тақырыбы**: Тұлғаның мотивациялық сферасының теориялық негіздері.

**Дәрістің жоспары:**

1. Мотив және мотивация туралы түсінік;
2. Мотивация теориялары: А. Маслоу, және Д. МакКлелланд теориялары;
3. Йеркс-Додсон заңы.

**Дәрістің мақсаты:** Тұлғаның мотивациялық сферасына психологиялық талдау бере отырып, студенттердің жетістікке жету мотивациясын көтеріп, өзін-өзі ынталадыру қабілетін қалыптастыру.

**Дәріс бойынша оқыту нәтижелері:**

**1-ОН:** Мотив пен мотивация ұғымдарын жіті зерттеу арқылы, өмірдегі болып жатқан жағдайларға психологиялық талдау беріп, түсіну және мотивациялық әлем жайлы түсініктерді қалыптастыру;

**2-ОН:** А. Маслоудың қажеттіліктер пирамидасын сипаттау арқылы өзін-өзі және өзгелерді ынталандыру механизмдерін анықтау;

**3-ОН:** Билікке, жетістікке және қатысуға деген қажеттіліктерді жіктеу арқылы, қоршаған адамдардың іс-әрекет себептерін ұғыну;

**4-ОН:** Жасалып жатқан жұмыстың жағдайы мен мәніне байланысты адамдардың мотивациясын көтеру құралдарын түсініп, жұмыс орнындағы қарым-қатынас сапасын арттыруға арналған әдістерді қолдану;

**5-ОН:** Адамдардың ең биік нәтижелі іс-әрекетінің тиімді мотивация деңгейін анықтау арқылы, өз жетістігі мен өзгелердің жетістікке жету жолдарын анықтайтын бағдарламалар мен сызбалар құрастыру.

**І.**Мотивация – адамды белгілі бір мақсатқа тарту күші немесе қажеттілік. Егер мотивацияны процесс ретінде қарастырсақ, оны бірінен соң бірі жүріп отыратын 6 кезең арқылы көрсетуге болады:

1. *қажеттіліктердің пайда болуы:* физиологиялық, психологиялық немесе қоғамдық қажеттіліктің пайда болуын анықтау. Мысалы, су ішкіңіз келді, немесе достарыңызбен кездескіңіз келді.
2. *қажеттіліктерді жоюды іздестіру жолдары:* пайда болған қажеттілікті қанағаттандыру, басу, байқамау сияқты жою жолдары қарастырылады. Осы жерде қажеттілік әрекетке мотив туғызады. Мысалы, шөлдеп, жақын маңнан су іздей бастайсыз.
3. *қызметтің мақсатын (бағытын) анықтау,* яғни пайда болған мотивтердің күшіне байланысты қажеттілікті жою үшін адам қандай құралдарды қолдана алады. Осы кезеңде адам өзі үшін 4 сұрақты шешіп алуы қажет:
* 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?
1. *қызметті іске асыру кезеңі.* Бұл кезеңде адам нақты іс-әрекетке көшеді.Қызметті іске асыру процесінде мақсаттар мен қажеттіліктер өзгерістерге ұшырауы мүмкін. Мысалы, шөлдеп, су іздеген адам дүкенге кіріп, су емес сусын алады. Жанама түрде шөлін қандырды, бірақ алғашқы қажеттілік өзгерді.
2. *қызметті іске асырғаны үшін сыйлық алу:* адам әрбір іс-әрекет соңында өзі қанағаттанарлық сый-ақы алғысы келеді. *Бұл іске бағытталған мотивацияның*не күшеюі, не әлсіреуі, не сақталуына әсер етеді. Мысалы, судың орнына сусын алып ішіп, сіздің көңіліңіз көтеріліп қалуы мүмкін, немесе сусынның тәттілігінен құмарыңызды қандыра алмай, келесіде мұндай іс-әрекетке мотивацияңыз төмендеуі мүмкін.
3. *қажеттіліктерді жоюкезеңі.*

**ІІ.**Мотивация ішкі және сыртқы болып бөлінеді. Ішкі мотивация адамның ішкі сезімдері мен эмоциясынан, түйсік түпкірінен туындаған мотивация. Мысалы, арман, шығармашылыққа ұмтылу, қызығушылық. Сыртқы мотивацияға қоршаған ортадан алатын заттық (материалды) немесе рухани (моральдік) құбылыстар: ақша, мадақтау, мансап, дүние-мүлік және т.б.

Адамды қажетті іске ынталандыру үшін арналған түрлі әдістер бар. Оның ең бірінші және ең көп тараған әдіс бұл *жазалау және қолпаштау* әдісі. Егер адам бір істі аз уақытта сапалы деңгейде бітірсе, ол қолпаштау ретінде рухани (моральді) немесе заттық (материалды) марапат (ақша, құрмет, мансап) алуы тиіс.

Егер ол істі уақытылы дұрыс бітірмесе, ол жазалау (айыппұл (штраф), заттық (материалдық) құндылықтан айырылу т.б.) алып, болашақта мұндайға жағдайға жол бермеуге тырысады. Бұл әдіс таяныш (оперантты) үйрену теориясынан алынған танымал техника.

Психологияда мотивацияның танымал үш теориясы бар. Оның алғашқысы, А.Маслоудың қажеттіліктер пирамидасы. Бұл теорияның негізгі идеялары:

* Адамдар үнемі белгілі бір қажеттіліктерді сезінеді;
* Қажеттіліктер топтары бір-бірімен иерархиялық қатынаста орналасады;
* 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.

Маслоудың теориясы бойынша қажеттіліктерді бес топқа бөлуге болады (1 сурет): **физиологиялық қажеттіліктер** (тамақ, демалыс, баспана және т.б.), **қауіпсіздік және болашаққа деген сенім қажеттілігі** (өмірді, денсаулықты сақтау, ертеңгі күнге және зейнетақымен қамтамасыз етуге деген сенімділік және т.б.), **әлеуметтік қажеттіліктер** (ұжымға қабылдануы, олардың қадірлеуіне және қуаттауына, адамдардың жылы лебізді қатынастарына ие болу), құрметке ие болу қажеттілігі (адамның өзін-өзін сыйлауы, жеке басының жетістіктері, басқалардың көрсететін қызметі мен құрметі), **өзін-өзі таныта білу қажеттілігі** (өзінің қабілеттерін ашуға, шығармашылыққа, дамуға, өз өмірінің мәнін түсінуге деген ұмтылыс).

**1 сурет** – А.Маслоудың қажеттіліктер пирамидасы

Маслоудың теориясына сәйкес, адам ең алдымен өмір сүруінің шарты болып табылатын физиологиялық қажеттіліктерін қанағаттандыруға тырысады екен, содан соң қауіпсіздік, ертеңгі күніне сенімділікті ойлайды. Егер тұрып жатқан үй, ортасы, мемлекеті қауіпсіз болмаса, адам өзін толыққанды бақытты сезіне алмайды және сол қажеттілікті қанағаттандырмай, жаны жай таппайды. Ары қарай адам өзіне түсінетін дос, сүйікті жар, құрмет іздеп, өзін-өзі танытуға тырысады екен.

Келесі мотивациялық теория авторы Д. МакКлелланд 3 түрлі қажеттіліктер топтарын анықтаған, олар: *билікке деген, жетістікке жетуге деген және қатысуға деген*.

**2 сурет** – Д. МакКлелланд қажеттіліктер тізімі

**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. Бұл қажеттілігі басым адамдарды 2 топқа бөліп қарастыруға болады. Біріншісі, тек билік үшін ұмтылатын адамдар, яғни олар қоғам мүддесі үшін емес, өзгелерге ықпал ете білу үшін билікке ұмтылады. Екіншісі, қоғамдық мәселелерді шешу үшін билікті қажет ететін адамдар.

**Жетістікке жету қажеттілігі** басталған іс соңына дейін аяқталғанда қанағаттандырылады. Жетістікке жетуге деген қажеттілігі жоғары адамдар тәуекелге шектеулі түрде барады. Олар жетістікке жету үшін барлық жауапкершілікті өз мойнына ала алады.

Осы жерде американдық психолог Джон Аткинсонның Мак Клелланд теориясына қосқан үлесін айта кеткен жөн. Оның пайымдауынша, жетістікке жету қажеттілігін сәтсіздіктен қашу қажеттілігімен қоса қарастыру қажет.

Табысқа жету мотивациясы төмен адамдар көп жағдайда сәтсіздіктен қашу стратегиясын қолданады. Олар тәуекелге бармайды, сондықтан жетістікке жете алмайды.

Ал табысқа жету мотивациясы жоғары адамдар жетістікке ұмтылады да, тәуекелшіл болады. Арине, тым биік тәуекелшілік те жауапкершіліктің төмендігін көрсетуі мүмкін. Келесі **қатысуға деген қажеттілік** Маслоудың теориясына сәйкес келеді.

Ондай адамдар таныстарының ортасында болғанды, достық қарым-қатынасты орнатуға, өзгелерге көмек беруге дайын тұрады. Әлеуметтік қажеттілігі жоғары адамдар әлеуметтік қарым-қатынасқа кең мүмкіндік болатын жұмыстарға ұмтылады.

Сонымен, А. Маслоудың қажеттіліктер пирамидасы жалпы адамдардың іс-әрекет логикасын түсіндірсе, МакКлелландың мотивациялық теориясы кәсіптік істе, ұжыммен жұмыс жасағанда өз тиімділігін анықтайды.

**ІІІ.**Мотивация тақырыбындағы келесі маңызды ақпарат мотивация мөлшеріне байланысты. Сіз байқадыңыз ба, кейде студент сабаққа еш дайындалмай барып, бірнеше сөйлем өз пікірін айтып, өте жоғары балл алып жатады.

Ал кейде, күндіз түні дайындалып, қалаған бағасына қол жеткізе алмай жатады. Екі жағдайда да студент мотивация төмендеп, келесі сабағына еш дайындықсыз баруы мүмкін.

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.



**3 сурет –** Йеркс-Додсон заңы

Йеркс пен Додсон жануарларға лабиринт арқылы тәжірибе жүргізген. Бұл сынаққа адамдар да қатысады. Сонымен өз мақсатына жету үшін адам қаншалықты мотивациялануы керек? Лабиринттен өтуге мотивация – белгілі материалдық сыйлық.

Сыйлық соммасы артқан сайын қатысушылардың қызығушылығы да арта түседі. Лабиринттен де жылдам өтеді. Бірақ белгілі межеге дейін. Сыйақы соммасы үлкен шамаға жеткенде адамдар уайымдай бастайды.

Бұл уайым оларға лабиринттен өтуге бөгет жасайды. Яғни, егер біз бір нәтижеге қол жеткізгіміз келсе, ол істегі процесске көбірек көңіл бөліп, нәтиже туралы аз ойлауымыз қажет. Бұл нәтижеге қатысты үрей мен уайымды азайтып, оңтайлы (оптималды) мотивация деңгейін сақтауға мүмкіндік береді.

Егер сіз университетті қызық дипломмен бітіргіңіз келсе, әр оқылған пәнді қызықты саяхат ретінде мән беріп оқып, оқу процессінен ляззат алуға тырысыңыз. Сол кезде қызыл диплом қолыңызда болады!

**Түпкі түйін:**

*Сонымен, біз бүгін мотив пен мотивацияның не екенін талқылап, А.Маслоу, Д.МакКлелланд мотивациялық теорияларымен таныстық. Жетістікке жету үшін тиімді мотивация деңгейін анықтадық. Мотивацияның ішкі және сыртқы түрлері бар, оларды жазалау мен қолпаштау әдісінде кеңінен қолдануға болады*.

**Сонымен біз дәрісімізді қорытындылай келе келесі ойларды түйіндейміз:**

**1-қорытынды:** 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.

**2-қорытынды:** Маслоудың теориясына сәйкес, адам ең алдымен өмір сүруінің шарты болып табылатын физиологиялық қажеттіліктерін қанағаттандыруға тырысады, содан соң қауіпсіздік, ертеңгі күніне сенімділікті ойлайды. Егер тұрып жатқан үй, ортасы, мемлекеті қауіпсіз болмаса, адам өзін толыққанды бақытты сезіне алмайды және сол қажеттілікті қанағаттандырмай, жаны жай таппайды. Ары қарай адам өзіне түсінетін дос, сүйікті жар, құрмет іздеп, өзін-өзі танытуға тырысады.

**3-қорытынды:** Мотивация – бұл жеке тұлғаны немесе топтың ішкі немесе сыртқы әсерлер ықпалынанөз қажеттіліктерін қанағаттандыру және ұыймның мақсатына жету процесі.

**Сәттілік!**