**Жас мамандардың еңбек мотивациясының психологиялық аспектілері**

*Палжігіт Г.Т,. Аль-Фараби атындағы ҚазҰУ, философия және саясаттану факультеті, жалпы және қолданбалы психология кафедрасы, психология мамандығының 4-курс студенті*

*Садыкова Н.М,. жалпы және қолданбалы психология кафедрасының доценті, психология ғылымдарының кандидаты*

*Аль-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университеті*

*e-mail:g.palzhigit@mail.ru*

Қазіргі қоғамда еңбек мотивациясының психологиялық аспектілері маңызды мәселелерден болады. Тұтас тұжырымдаманы дамытуға еңбек мотивациясы мәселесінің көп өлшемділігі, көлемі мен күрделілігі көптеген түрде қарастырылады. Бірінші - мотивация тұжырымдамасына енгізілген құбылыстар жиынтығы. Қазіргі уақытта психикалық құбылыс түрлі факторлардың үйлесімі ретінде, мотивация: мінез-құлықты қолдайтын және басшылық ететін факторлардың жиынтығы ретінде (К.Мадсен, Ж.Годфруа); мотивтер жиынтығы ретінде (К.К.Платонов); организмнің қызметін тудыратын және оның бағытын анықтайтын импульс ретінде бірнеше жолдармен түсіндіріледі. Сонымен қатар, мотивация түрлі процесс ретінде: белгілі бір қызметті психикалық реттеу процесі (М.Ш.Магомед-Эминов); мотив әрекетіндегі процесс (И.А.Джидарьян) ынталандыру мен қызметке жауапты процестер жүйесі (В.К.Вилюнас, 1990) ретінде қарастырылады [1].

Мотивация - динамикалық білім, алайда екіншіден - мотивациялық саланың динамикасына қатысты көзқарас болып келеді. Бұл мотивациялық басымдықтардың өзгеруін, мотивтердің күресін және мотивтердің қарқындылығын өзгертуді, олардың қажеттілігін қанағаттандыруға байланысты уақытша жоғалуын және себептерін іске асыру жолдарын өзгертуді қамтиды. Сондай-ақ, мотивация қызметтiң нақты нысандарын енгiзу, бағыттау және қолдану әдiстерiн айқындайтын тетiк ретiнде қарастырылады (И.А.Джидарьян). Әр автор зерттеудің нақты жағдайына және өзі белгілеген міндеттерге байланысты мотивацияны түрліше қарастырған. Солардың бірі, еңбек мотивациясының екі тәсілі қарастырылғаны: мағыналылық және процедуралық. Мағыналылық тұрғыдан – мотивация - бұл жеке басының көзі болып табылатын қажеттіліктер мен себептерді біріктіретін интегративті психикалық білім. Процедуралық тұрғыдан – мотивация - бұл нәтижеге мақсат пен міндеттер қою арқылы, импульстік қызметтен психикалық қызметін реттеу процесі.

Жалпы еңбек мотивациясында мотивтер мен қажеттіліктер тұжырымдамасы қолданылады. Қажеттілікті түсіну бойынша әр түрлі көзқарастар төменде келтірілген. Біріншіден, қажеттілік жалпыға бірдей жетіспеушілік, бір нәрсеге деген ұмтылыс ретінде түсіндіріледі. Қажеттілік – ол бір нәрсенің керектігі, организмді, өмірді, жеке тұлғаны сақтауға болады деген түсінік іспетті (Д.Н.Узнадзе, К.К. Платонов, В.С. Магун(1983); Ю.В.Шаров, А. Маслоу). Е.П.Ильиннің (2000) айтуы бойынша, қажетті мұқтаждықтың тікелей ұқсастығы организмге деген объективті жағдайды көрсететіндігімен және адамның қажеттілігін түсінуімен байланысты, яғни ол субъективті жағы бар екендігінде деп айтып өткен. Нәтижесінде ағзаның қажеттіліктері мен жеке адамның қажеттіліктері әр түрлі. Екіншіден, қажеттілік - бұл мұқтаждықтың пайда болуын көрсететін және адамның өз қалауын қанағаттандыру қажеттілігі туралы сигнал ретінде қызмет ететін жағдайдың бір түрі(И.А.Джидарьян, В.Н.Мясищев, П.А.Рудик). Үшіншіден, адамның қажеттілігінің пайда болуы - қажеттілікті қанағаттандыра алатын адамның мақсатты іздеуге және жетуге бағытталған әрекетін тудыратын механизм(Ильин, 2000) [2].

 Мотив түсінігі психологиялық әдебиетте кең және әртүрлі болып табылады. Мотив түрлі психологиялық құбылыстарға жатады (И.П.Ильин, 2000): көзқарастар мен идеялар, сезімдер мен тәжірибелер (Л.И.Божович); қажеттіліктер мен тілектер, мотивтер мен бейімділік (Х.Хекхаузен); қалаулар, әдеттер, борыш сезімі және ойлар (П.А.Рудик); моральдық-саяси көзқарастар (А.Г.Ковалев); психикалық процестер, күйлер мен жеке қасиеттер (К.К.Платонов); қажеттіліктерді қанағаттандыру пәні (А.Н.Леонтьев, С.Магун, Б.И.Додонов); установка (А.Маслоу). Бірқатар жұмыстарда мотивация ми қызметінің интеллектуалды өнімі ретінде қарастырылады (Ж.Годфруа, Х.Хекхаузен). Көптеген психологтар адамның мотиві(Х.Хекхаузен, В.И. Ковалев, М.Ш. Магомед-Эминов, А.А. Файзулаев), мақсаты(С.Л.Рубинштейн, А.Н.Леонтьев), қасиеттері және жай-күйі (К.Обуховский, В.Н. Мясищев, И.В. Имедадзе) ретінде мотивацияны олардың іс-әрекеттері негізінде қарастырады. Мотив адамның осы мақсатты неге тағайындайды деген сұраққа жауап береді[3].

 Қажеттілік пен мотивтің арасындағы тікелей және жанама қатынас бар: қажеттілік мотивтің пайда болуына әкеледі, қажеттілік оны қанағаттандыра алатын объектті тапқаннан кейін; мотив қажеттіліктің субъективті білдіруі болып табылады, қажеттілік мотивтің бір бөлігі немесе қажеттіліктің өзі де мотив болуы мүмкін(В.А.Иванников, Л.И.Божович, А.Г.Ковалев, К.К.Платонов, Е.П.Ильин) [4].

Бұдан басқа, еңбек мотивациясына келесі тұжырымдарда қарастырылады: бастапқы және қосымша себептер, қажеттіліктер мен квазиқажеттіліктер, интрисивтік және экстремалды ынталандыру, жұмыс мотивациясының орны мен рөлі, қанағаттану және басқалар. Осылайша, мотивация көп өлшемді, жүйелі, иерархиялық процесс, ол мінез-құлық пен қызметтің ішкі белгілеуі болып табылады. Мотивация - сыртқы әсерді ішкі сұранысқа түрлендіретін психикалық процесс. Мотив - бұл қызметкердің мотивациялық-қажеттілік саласындағы күрделі интегралды психологиялық білім(Е.П.Ильин, 2000). Мотивацияны психологиялық құбылыс ретінде зерделеуді ұйымдастыруда қызметкерлердің еңбек және кәсіптік қызметіне, ұжымның және команданың қалыптасуы мен жұмыс істеуінің әлеуметтік-психологиялық негіздерін басқару туралы көптеген мамандар жүргізеді. Біздің шолуда осы мәселемен айналысатын жетекші отандық және шетелдік авторлардың тұжырымдамасына негізделген қызметкерлерді басқару мен өзін-өзі басқару тұрғысынан ынталандыру қарастырылған. Жұмысты байыту және еңбек мазмұнын ынталандыру тұрғысынан мотивацияға ерекше көңіл бөлінеді [1].

19-шы ғасырдың аяғынан бастап, жұмыс орындарында мотивацияның зерттеуі мен теориясы көбейген. Еңбек мотивациясына көптеген ғалымдар үлесін қалдырып, пікірлерімен бөліскен. Солардың ішінде, И.Г. Кокуринаның анықтап көрсетуіне назар аударсақ: «Еңбек мотивациясы дегеніміз – еңбектің негізгі ынталарына ерекше орын беру үдерісі, осының негізінде тұлғаның еңбек іс-әрекетіне кері әсер ететін, маңызды мотивтердің құрылымдық деңгейі пайда болуы мүмкін». П.М. Якобсон қазіргі кездегі адамның өмірінде еңбектің рөлінің  күрделі  екендігін  және көп мағыналы екендігін айқындап көрсетті. Осыдан туындайтын міндет – адамның еңбек әрекетін белгілі бір деңгейде іске асыруындағы ерекшеліктерін анықтайтын мотивтер жиынтығын зерттеу маңызды орын алады. Біз жоғарыда мотивке қатысты көптеген ғалымдардың түрлі пікірлеріне тоқталып кеткен болатынбыз [5].

К. Замфирдың еңбектеріндегі ұсыныстарын қарастырсақ, еңбек іс-әрекетінің нәтижелі орындалуына ынталандыратын мотивтер құрылымын зерттеген. Ол өз ұсынысында өзінің жүйесін үш мотивациядан тұратынын айтқан: ішкі мотивациялар, сыртқы іс-әрекеттер тиімділігін арттыратын мотивациялар және сыртқы кері әсер ететін мотивациялар. Мотивациялардың ішкісіне ғалым іс-әрекетті жүзеге асыру барысындағы тұлғаның санасында туындайтын сезімдерді жатқызады: жасап жатқан еңбегінің өзгелерге алып келетін пайдасын түсінуі, жұмыс атқаруы барысында қанағат алуы, жұмысынан алатын жағымды әсерлер, Іс-әрекетіндегі еңбек үдерісі мен нәтижелілігі, қорытындылары. Ал, сыртқы мотивациялар адамның өзіндік қажеттіліктерінен пайда болады. Соның барасында жас қызметкерде қызметін атқаруы барысында ішкі қысымдарсыз өз ынтасымен, ерікқалауымен, ойындағыдай еңбек етеді. Сыртқы мотивация қызметкердің өзінен бөлек мотивтерден құралады: мақсатына жетуге ұмтылу, алдына ұйымдастырған жоспарын орындау, қысымға және күйзеліске түсу қорқынышы, жалақы және т.б. Сыртқы дұрыс мотивацияларға мыналар жатады: қызметіндегі дәрежесінің жоғарылауы, материалдық жағдайының жақсылануы, әріптестерінің қолдауы, ұжымында сыйлы болуы, ал, бұлар – маманның қызметін ынтасымен атқыруы үшін қажетті мотивтері. Сыртқы бұрыс мотивациялар ретінде ғалым мыналарды көрсеткен: сыйақысын жаза ретінде кесіп тастау, басқа қандай да бір жаза қолдану, материалды түрде ақы төлеттіру, сынға алу, ұжымда беделін түсіретін кикілжіңдер, әріптестермен қақтығысқа ұшырау және т.с.с.

Е.П. Ильиннің «Мотивация және мотив» еңбегінде адамның еңбек ету әрекетінің мотивациясын ашып түсіндірген, іс-әрекеттің мотивациясын түгелдей сипаттап көрсеткен. Ғалымның айтуынша, еңбек және еңбек етуші адамның іс-әрекетімен байланысты мотивтерін былайша бөлуге болады: қызмет орнын таңдау мотивтері, еңбек ету іс-әрекетінің мотивтері, қызметін таңдаудағы мотивтер [6,7]. Ғалым еңбек ету барысындағы адамның белгілі іс-әрекеті осы мотивтермен анықталатынын көрсеткен, яғни, адамның еңбек іс-әрекетіндегі мотивтері белгілі бір мамандықтың тізгінін ұстау қалауын тудырып, сол мамандықты таңдауға байланысты мотивтердің қалыптасуына алып келеді, келесі кезекте, жас маманнның жұмыс орнын таңдау мотивтеріне алып келеді. Адамның еңбек іс-әрекетін бастау және соны жасауға апаратын бірнеше күштер бар, олар адамды еңбек әрекетін жасауға ынталандырады. Оларды бөліп қарастыратын болсақ: ең алдымен, қоғамдық өмірге өз қалауымен итермелейтін күштер. Бұл күштер адамның өзі өмір сүретін қоғамға белгілі бір пайда әкелуге ұмтылысы, қоғамдағы басқа адамдарға пайда әкелуі (балаларды тәрбиелеуде, балаларға білім беруде, науқас адамдарға ем-шаралар жасауға, отанқорғаушылықта көрінеді) және әлеуметтік ортадағы қызметіне деген қажеттілігімен байланысты. Келесі топ, өзінің материалдық қажеттіліктері үшін және отбасын қамтамасыздандыру үшін белгілі бір материалдық жәрдем алу. Бұл топтағы мотивтердің күші еңбек етуші адамның материалдық және рухани мұқтаждықтарын қанағатандыру мақсатында табыс табу болып табылады. Үшінші топтағыға, тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыруы, өзін-өзі дамытуы, өзін өзі көрсетуі мен жетілдіруі қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында, мұнда адамның жетістіктерге ұмытылып, өзінің мүмкіндіктерін көрсетуге, өзінің қабілеттерінің маңыздандыруға, өзінің қоғамдағы мәнділігін дәлелдеуге, тек қана тәжірибелі емес, қызметі өмірінің жартысынан көп бөлігін алатын болғандықтан жеке тұлға ретінде де жетілдіруге талпынады. Бұл топтағыға қоғамда адамның өз орнын иеленуі, әріптестері және қызметтес ұжымында, өз ортасыдағы адамдардың арасында беделді, сыйлы болуы мотивтері кіреді.

Мотивация мінез-құлық пен іс-әрекетті психикалық реттеудің спецификалық түрі Мотивация мәселесін психолог ғалымдар көптеп зерттеген, бірақ, бұл зерттеулердің өзі жеткіліксіз десек болады. Мотивация теориясының дамуына маңызды еңбек қорын қосқан ғалымдар: С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберга, Э. Лоулер, П. Лоуренс, Д. Макгрегор, Д.Макклеланд, А.Маслоу,Л.Портер, Б.Скиннера, Ф. Тейлор, және басқа да авторлар М.П. Фоллетт, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер жұмысшылар іс-әрекетін белсендіру, кәсіпорындардағы әлеуметтік ахуалды жақсарту әдістерін қарастырды. XX ғасырдың екінші жартысындағы жұмыстар Л.И.     Божович,               А.Н.    Леонтьев,             Б.Ф.     Ломов, В.А. Ядов, П.М. Якобсон еңбектерімен байланысты.

Іс-әрекет және мотивтің арақатынасын тұлғалық білім ретінде қарапайым және бір мағыналы ғана деп қарастыра алмаймыз. Мотив тұлғада қалыптасқан соң оны нақты бір іс-әрекетке итермелейді, іс-әрекет аяқталған соң мотив жоғалмайды және тұлға басқасын орындауға кіріседі. Іс-әрекет үдерісі барысында мотив өзгеруі мүмкін немесе, керісінше, мотив сақталып іс-әрекет өзгеруі жағдайы болады. Мотивтің дамуы мен іс-әрекетті игеру кезінде көп жағдайда басқару жүйесінің қарама-қайшылығы туындауы мүмкін. Мысалы, мотив іс-әрекеттен бұрын немесе кейін  қалыптасады.  Бұл  нәтижеге байланысты айтылады.

Жалпы мотивтер тізімінің құрылуы жас маман тұлғасы үшін өзектілігі жоғары болып келеді. Л.Ю. Шадрин мотивтер тобын төртке бөлді: 1) материалдық маңыздылық негізінде қалыптасатын мотивтер – олар еңбек ақысының төлемімен байланысты; 2) әлеуметтік маңыздылықтарға қажеттіліктер негізінде қалыптасатын мотивтер; 3) рухани және интеллектуалды дамуға қажеттіліктер негізінде қалыптасатын мотивтер – адамның өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндігі; 4) қажеттіліктердің жеке өзінің қанағаттандырылуымен байланысты емес, олардың қанағатттандырылуының бар мүмкіндіктерін жоғалту қаупімен байланысты[8,9,10].

В.Суходольский психологиядағы қызмет тұжырымдамасын төрт түрге бөліп көрсеткен: ол белсенділік, жүріс-тұрыс, жұмыс және еңбек. Бұл ғалымның ойына қосымша С.Л.Рубинштейн, Б.Г.Ананаьев, Б.Ф.Ломов, А.В.Брушлинский ғалымдары өздерінің жеке пікірлерін қосымша білдірген.

Жеке адам санасы мен ақылы арқылы дараланады. Еңбек – адамның дамып жетілуіндегі және қажеттіліктерін өтеудегі негізгі әрекет түрлері болып табылады. Адам өмір барысында өз психикасын түрліше жолдармен көрсетеді. Ересек адам өзіне тән ерекшеліктерін еңбек процесстері арқылы көрсете алады. Жоғарыда айтылған, мотивациялық факторлар, маманның мотивациялық профилін сипаттауда септігін тигізуі мүмкін және ол тек қана бір қызмет саласында емес, жалпы мотивация арқылы қажеттілігі айқындалады. Мотивация арқылы жақсы мамандар жұмысқа психологиялық тұрғыдан айқын екендігі, өзіндік деңгейде анықталады, әрі үлкен септігін тигізеді.

 Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность // Соч.: В 2 т. - М.: Педагогика, 2006. - Т.1.- С. 112-170.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. - М.: Просвещение, 2008. - С. 116-127.
3. Маслоу А. Мотивация и личность // Вест.Моск. университета. Серия Философия. - 2011. - № 3. - С. 66-75.
4. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. - М.: Наука, 2008.- С. 82-114.
5. Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием. - М.: Изд-во МГУ, 2001. - С. 22-37.
6. Ильин Е.П. О сущности и структуре мотива // Психологический журнал. - 2005. - №2 – С. 56-80.
7. Вилюнас В.К. эмоции и ситуативное развитие мотивации // Тезисы докладов конференции. - Боржоми, 2009. – С.115-122.
8. Мотивация и поведение человека в сфере труда // Сборник научных трудов НИИ труда. – М., 2000. - 185 с.
9. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб., 2000.– С. 330-363.
10. Забродин Ю.М., Сосновский Б.А. Мотивационно-смысловые связи в структуре направленности человека // Вопросы психологии. - 2009. - №6. - С. 101-107.