Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан Мемлекеттік Медицина Университеті

Факультеті: Жалпы медицина

Кафедрасы:Психология және педогогика пәндері

Тақырыбы: А. Маслоудың түрткілер принциптері мен қажеттіліктер бағыныштылығы.

Орындаған: Атаханов Қ.Р.

Тобы: 116-“А”

Тексерген: Жұмалиева Г.С.

Жоспар

I.Кіріспе
II. Негізгі бөлім
1)**Қажеттіліктер пирамидасы**
2)**Маслоу бойынша қажеттіліктер бағыныштылығы, пирамидасы.**
3)**Портер Лоулердің үміттену теориясы.**

IV.Қорытынды
V.Пайдаланылған әдебиеттер

Кіріспе

А. Маслоудың жорамалдауынша, төменгі деңгейдегі қажеттілік қанағаттандырылған жағдайда ғана едәуір жоғары деңгейдегі қажеттілік пайда болады да, адамдардың назарында осы жоғары деңгейдегі қажеттілікті қанағаттандыру ой ниеті туындайды. әрбір нақты уақыт кезеңіне орай адамдар өзіне аса маңызды немесе күшті қажеттілікті қанағаттандыруға ұмтылады.
өзін-өзі көрсету қажеттілігі ешқашанда толық қанағаттандырылмайды, өйткені адамның жеке басының ой-өрісі дамуына орай оның потенциалдық мүмкіндігі ұлғая түседі. Сол себептен де мотивация процесінде адамның қажетсінуінде шек болмайды.
А.Маслоу теориясы адамдардың жұмысқа ынталану негізін түсінуге зор үлес қосты. Басшылар адамдардың мотивациясы, олардың жан-жақты қажетсінуімен айқындалатынын түсінді.
Бүкіл ұйымның ойлаған мақсатына жету үшін басшылар адамдардың ең ажетті нәрселерін, мүмкіндігінше тлық қанағаттандыруға тырысу қажет. Басшы өзінің қарамағындағыларды мұқият бақылауы, сөйтіп, қандай қажеттілік олардың белсенділігін арттыратындығын білуі тиіс. Қажеттік уақыт өткен сайын өзгеріп отыратындықтан, адамдарға бір рет қолайлы жағдай жасағаннан кейін, ол үнемі жұмысқа тиімді әсер етеді деп есептеуге болмайды. Уақыт өте келе мотивация көзқарасы да өзгереді. Мәселен, бұрын экономикалық тәсіл басым болса, енді мотивацияға әлеуметтік-экономикалық тәсіл бола бастады.

Қажеттіліктер пирамидасы — адамның қажеттіліктерін сипаттайтын иерархиялық моделдің жалпы атауы, ол американдық психолог А. Маслоудың теориясының қарапайым сипаттамасы. Толығырақ оның ой тұжырымдары 1954 жылғы "Құлшыныс пен Тұлға" (Motivation and Personality) атты кітапта берілген. Маслоудың өзі иерархилық қатарға коймай 5 деңгейлік қажеттілік атап көрсетеді :

1)Физиологиялық: аштық, шөл, жыныстық қатынасқа талпыныс және т.б.

2)Қауіпсіздік: өмір сүруге қауіпсіздік, комфорт, өмір сүру жағдайларының тұрақтылығы.

3)Әлеуметтік: әлеуметтік байланыс, тілдесу, жақындық, басқаға және өзіне көңіл бөлу, бірге жұмыс істеу.

4)Абыройлық: өзіне құрмет, сырт адамдардан құрметке ие болу, басқалар мойындап абыройлы болу, табысқа жету мен жоғары баға алу, қызметте өсу.

5)Рухани: тану, өзін орнын табу, өзіндік сипаттау, өзін өзі тану.

6)Одан толығырақ санатталған иерархия да бар. Жүйеде жеті деңгейлі (приоритеттер) қажеттілік бар:

а)Маслоу бойынша қажеттіліктер бағыныштылығы, пирамидасы.

Ынталандырудың мазмұнды теориялары бірінші кезекте,әсіресе жұмыстың көлемі мен мазмұнын анықтауда адамдардың сұранысын анықтайды. Ынталандырудыңқазіргі крнцепцияларының негіздерін салуда Абраам маслоу, Фредерик Герцберг еңбектері үлкен маңызға ие болды.

Басқарушылары адамныңқажеттілктерінің күнделікті және олардың ынталандыруға әсері туралы еңбегінен еңбегінен білген бихевиорисердің бірі болып А.Маслоу табылды. Онымен құрастырылған кең танымал қажеттіліктердің иерархиясы келесі негізгі ойлар мен алғы шарттарды кіргізеді:

·адамдар үнемі қандай да қажеттілктерді сезеді;

·адамдар бөлшек топтарға біріккен күшті белгіленген қажеттіліктер жинағын бастан кешіреді;

·қажеттіліктер тобы бір-біріне қатысты иерархиялық түрде орналасқан;

·қажеттілктер қанағаттандырылмаса,адамды іс-әрекеттерге түрткілейді. Қанағаттандырылған қажеттіліктер адамдарды қайта ынталандырмайды;

·егер қажеттілік қанағаттандырылса,оның орнын басқа қанағаттанбаған қажеттілік басады;

·көп жағдайда адам бір-бірімен жинақтылық қатынаста болатын бір уақытта бірнеше әр түрлі қажеттіліктерді сезеді;

·»пирамиданың» негізіне жақын тұрған қажеттіліктер ең бірінші ретте қанағаттандыруды талап етеді;

·жоғарғы деңгейдегі қажеттіліктер төменгі деңгейдегі қажеттіліктер қанағаттанған соң адамға белсенді түрде әсер етуді бастайды;

·төменгі деңгейдегі қажеттіліктерге қарағанда жоғарғы деңгейдегі қажеттіліктердің көп санымен қанағаттанулары қажет.

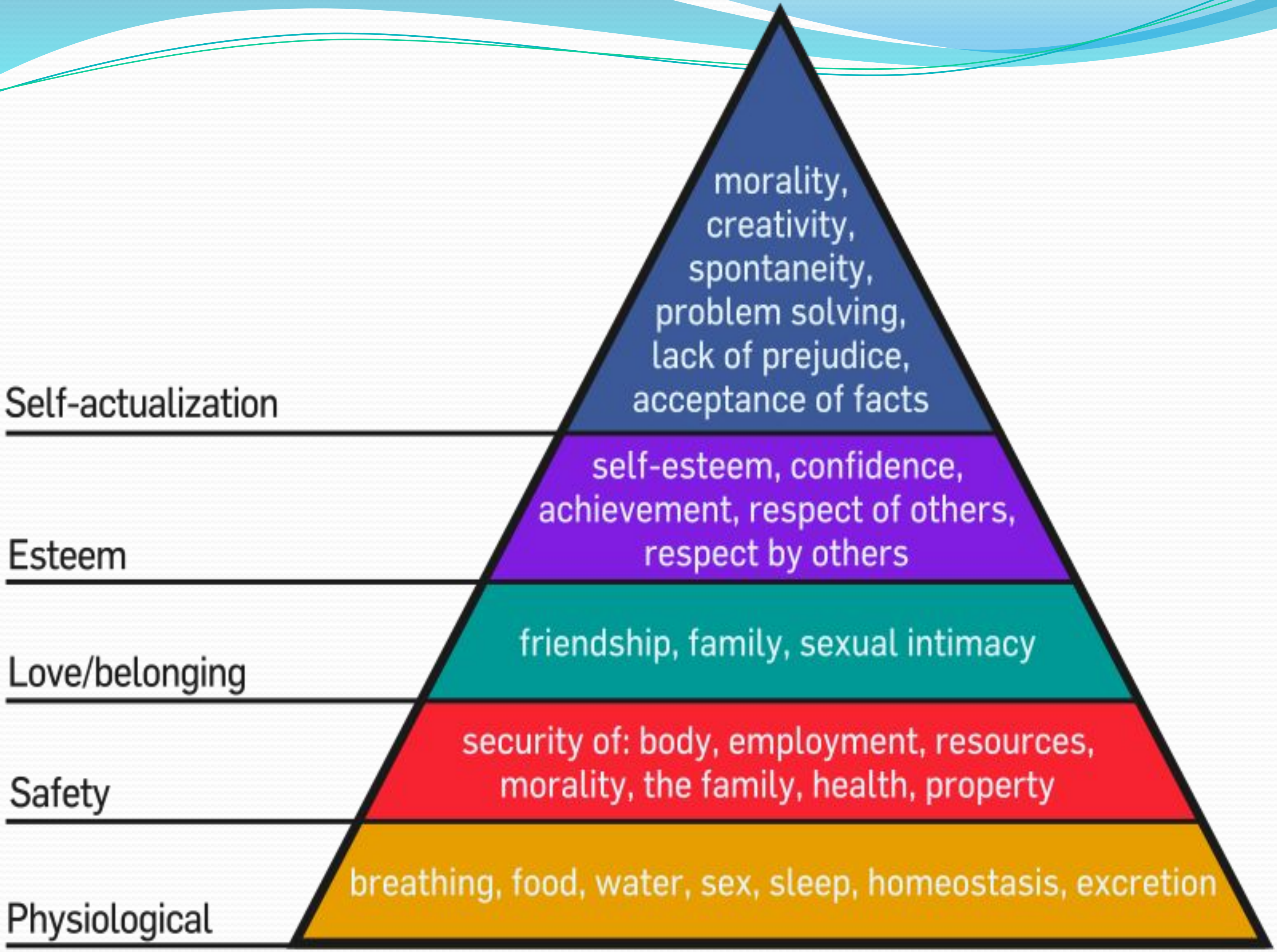
ә) **Портер Лоулердің үміттену теориясы.**

Әділдік теориясы және мотивация моделі жатады.Жұртқа мәлім адамдарда мұқтаждық қажеттілік туындайды. Адамдар нендні бір физиологиялық немесе психологиялық жетіспеушілікке тап болғанда, қажеттілік сезінеді. Қажеттілік бірінші және екінші болып келеді.

Біріші қажеттілікөз табиғатында физиологиялық болып саналады және де, әдетте тұрмыстан пайда болады. Бұған мысал ретінде тамаққа, суға, ауа жұтуға, ұйықтауға, жынысты қарым-қатынас жасауға қажеттіліктер жатады.

Екінші қажеттіліктіңтабиғаты психологиялық. Мәселен, табысқа жету, өзін құрметтеуіне, үйірсіктікке, билік етуге, бір нәрсені қажетсінуге құшатрлық. Біріші қажеттілік генетикалық негізде, ал екінші қажеттілік өмір тәжірибесі арқылы қаланады. Адамдарда тәжірибенің жинақталуы алуан түрлі болатындақтан, екінші қажеттіліктің біріншіден едәуір айырмашылығы болады.

Қажеттілік әрекет етуге себепші болады. Адам қажеттілікті сезіне бастағанда, онда талапатану күйі сезілдеі. **Талаптану** – бұл бір нәрсенің жетіспеушілігін сезіну, белігілі бір мақсат көздеу. Бұл мінез-құлықтағы қажеттілік көрінісі, әрі мақсатқа жеті ниеті болып саналады. Осы тұрғыдан қарастырғандағы мақсат – бұл қажеттілікті қанағаттандырудың өзіндік әрекеті. Адам өз мақсатына жеткен кезде оның қажеттілігі не қанағаттандылығы, не қанағаттанбайтын болады. Келесі схемада мінез-құлықтың осындай типі көрсетілген.


morality,
creativity,
spontaneity,
problem solving,
lack of prejudice,
acceptance of facts
Self-actualization
self-esteem, confidence,
achievement, respect of others,
respect by others
Esteem
friendship, family, sexual intimacy
Love/belonging
security of: body, employment, resources,
morality, the family, health, property
Safety
breathing, food, water, sex, sleep, homeostasis, excretion
Physiological

Қорытынды

Қойылға нмақсатқ ажеткеннен кейінгі қанағаттану дәрежесі адамның мінез-құлқына ықпал етеді. Адамдардың мінез-құлқында қанағаттану сезімін қайталау, керісінше жеткілікті қанағаттанбау сезіміне бой алдырмау байқалады. Бұл факт нәтиже заңы ретінде белгілі.

Әрекетесуге талаптанған адамдардың қажетін анықтау, әсіресе маңыздылық ауқымын айқындау үшін мотивацияның маңызды теорисяын зерттеу қажет.

А.Маслоу бойынша қажеттілік пирамидасы. Маслоу адамдарды бұрын тәжірибесі бар, әрі білімді деп қарамай, оларды өзін-өзі жетілдіретін және өзін-өзімеңгеретін, өзөмірінқалыптастыраалатынжандарретіндеқаратырылады. Оладамдардаиерархиялықжүйедентұратынкөптегенқажеттілікболатындығымойындайды. А.Маслоубұлқажеттіліктердібескатегорияғабөлеі.

Физиологиялыққажеттілік өмірсүруүшінкерек. Бұғантамақ, су, баспана, демалужәнежыныстыққатынасқажеттіліктержатады.

Қауіпсіздік, қорғану, жәнеболашаққасенімділікқажеттіліктеріне қоршағанортатарапынан болатынфизикалықжәнепсихологиялыққауіпқатерденқорғануқажеттілігі, болашақтафизиологиялыққажеттіліктіңқанағаттандырылуымүмкін.

Әлеуметтікқажеттілік–бұлбірнәрсегенемесебіреулергеқатыстылықсезімі, өзіңдібіреулерденқұрметтеусезімі, әлеуметтікқарым-қатынас, құштарлықжәнесүйемелдеушіліксезімі.

Құрметтеуқажеттілігінеөзін-өзіқұрметтеу, жекебасыныңжетістіктері, біліктілігі, басқабіреулердіңоныққұрметтеуі, мақұлдауыжатады.

Өзін-өз ікөрсетуқажеттілігі - өзініңпотенциалдымүмкіндігінжекеьасыныңөсіпжетілуінжүзегеасыруқажеттілігі.

Пайдаланылаған әдебиеттер:

1) Бердалиев, «Менеджмент» оқу құралы, «Экономика», Алматы 2005, 164-165 беттер.

2)Ахметов, «Менеджмент негіздері» оқу құралы, «А-полиграфия», Ақтөбе-Орал 2005, 138-145 беттер