

Іскерлік қарым- қатынас психологиясы



Жоспар:



I. Кіріспе

II. Негізгі бөлім

- Қарым-қатынас туралы түсінік
- Іскерлік қарым-қатынас және психологиясың ерекшелігі
- Іскерлік қарым-қатынас және басқарудағы конфликттер

III. Қорытынды бөлім

IV. Пайдаланылған әдебиеттерге сілтеме

“Қарым-қатынас” – бірлескен іс-әрекеттегі қажеттіліктен туындаған адамдар арасындағы ақпарат алмасу, байланыс орнату және оны дамытудың күрделі, көп жоспарлы процесі.

Қарым-қатынас - білім мен мәдениеттің компоненті, оның бөлінбейтін бөлшегі іспетті адамзаттық дүниетанымы мен сана-сезімін жетілдірудің ерекше жолы. Тұлғаның қарым-қатынас және қабілетін саналы көзқарастарын, ізгілікті қарым-қатынас орнатуына, рухани адамгершілік құндылықтарының қалыптасуына, жүйелі іс-әрекет жасауына, дұрыс шешім қабылдауына мүмкіндік береді.

Қарым-қатынас – бір адамның басқа адамдармен қоғам мүшесі ретінде өзара әрекеттесуінің арнайы формасы.

Қарым-қатынас тұлғаның танымдық іс-әрекетінің дамуында маңызды орын алады. Кез келген адамның психикалық дамуы қарым-қатынас процесінен тыс болмайды. Тұлғаның ақыл-ойының даму деңгейі оның теориялық білімі мен практикалық іс-әрекеті барысында жүзеге асырылады.

• Іскерлік қарым-қатынас

Іскерлік қарым-қатынас барысында адам жетістігі мен оның табиғаты. Таныстықтың санын көбейтудегі және адамдар арасындағы қарым-қатынасты байланыстырудағы ең бірінші қадам-бұл адамдардың шынайы ұмтылуы. Адамды тануда, кең түрде айтсақ, адамдарды табиғатына қарай ажырата білу керек,ол үшін әр адамның орнына өзінді қоя білу керек. Бірақ өзіне қарап адамдарды бағалауға және де өзінің еркіндігінді біреулерге тағуға болмайды.Сонымен адамдар қандай болады? Ең бірінші,адам басқаға емес, өзіне қызығушылық танытады. Басқаша айтқанда, адамның өзіне деген назары басқаларға қарағанда мың еседей жоғары болу керек. Сен де – сондайсың. Дүние жүзіндегі адамдардың қызығушылықтарына қарағанда, өзіне қызығушылығың басым. Ең басты шындық-« адамдар ең бірінше өз жағдайын ойлайды», ол- басқа адаммен сөйлесуге мүмкіншілік береді.



Басқа біреумен әңгімелескенде, оларды қандай, тақырып қызықтыратына көңіл бөлу керек. Ол қандай адам? Әрине, ол тақырып сол әңгімелесуші адам жайлы болу керек. Басқа біреумен әңгімелескенде, оларды қандай, тақырып қызықтыратына көңіл бөлу керек. Ол қандай адам? Әрине, ол тақырып сол әңгімелесуші адам жайлы болу керек.



Адамдардың өзіне көңіл бөлудің ерекше тағы бір әдісі-адамдарға басқа әңгімелерден гөрі өздері жайлы әңгімелесуші ұсыныңыз, олар соны ұнатады. Егер де сіз басқа адамды өзі жайлы айтуға көндірсеңіз, сіз оған міндетті түрде ұнайсыз. Мынандай нәрсені есте сақтаныңыздар: Сіз әңгімеге қызығушылық танытасыз ба, танытпайсыз ба? Ол міндетті емес, ең бастысы, сізді тыңдаған аудиторияның әңгімеге қызығуында. Сондықтан адамдармен сөйлескенде өзі жайлы, өзінің өмірі жайлы әңгіме қозғауға тырысыңыз. Осылай жасасаңыз, сіз әңгімелесуші адамның жақсы серіктісі бола аласыз. Көпшілігіміз басқа адамдарға әсер ете алмаймыз, себебі үнемі өзіміз жайлы пікірлесуден, өзімізді ойлаудың қолымыз тимейді. Жақсылыққа және жамандыққа талпындаратын сіздің және басқа адамдардың бойындағы ең кең тараған қасиет түсінушілік. Неғұрлым сіз басқа адамдарды олардың керектігіне сендірсеңіз, соғұрлым олар сізге риза болады. Әрбір адам келешекте үлкен тұлға болғысы келеді. Бұл шығыс мәдениетіне сай, яғни өзін жақсы көру деген сөз. Басқа адамдардың өзіне көзқарасы қалай екендігін, өзімен санасатынын немесе санаспайтынын білгісі келмейтін адам жоқ. Басқалардың сізге көзқарасы мен өзіңіздің өзіңізге көзқарасыңыз бірдей құнды. Осы ерекшеліктерді нәтижелі қолданғанда табысты тұлғаарлық байланыстар жолына шығасыз.

- **Дау-дамай дегеніміз – қарама-қарсы бағытталған мақсаттардың қызығушылықтардың, ұстанымдардың, ой-пікірлердің, құндылықтардың қақтығысы.**

Басқа сөзбен айтқанда, дау-дамай – екі не одан да көп индивидтің немесе топтың қарама-қарсы жақтың белгілі бір мақсатқа жетуіне, қызығушылығының қанағаттандырылуына әдейі бөгет жасау немесе оның көзқарасын, әлеуметтік ұстанымын өзгерту процесі.

Дау-дамайды тудыратын немесе өз еркінсіз осындай жағдайға тап болатын адамдар мәселені тез арада өзіне тиімді етіп шешкісі келеді. Осы жерде “дау-дамайды шешудің жолдары қандай?” деген сауал пайда болады. Әр адам өзінің өмірлік жинаған тәжірибесіне, пайымдауына байланысты кездесіп жатқан конфликтіні өз көзқарасы тұрғысынан шешеді.

Дау-дамай

Дау-дамай, бір-бірімен ренжісу әрбір адамның өзіндік кісілігін, тап-тілегін өзгелердің мойындауын, онымен санасуын талап етуінен туады. Осы бағытта әрбір адам өзінің басқа адамдар алдындағы мұқтаждығын қанағаттандырып, өзгелерге бойындағы күш-қуаты мен қабілетін көрсеткісі келеді.

Адамдар арасындағы күнделікті қарым-қатынастан бір-бірінің кем-кетігімен мінезіндегі жағымсыз қылықтарын бетіне айту, бөтен адамдар арасында әшкерелеу оның наразылығы мен ренішін тудырады.

Дау-дамай субъектісіне оған қатысушы индивид, топ не ұйым жатқызылады. Дау-дамай затына нақты материалдық және рухани қорлар, қанағаттандырылмаған қажеттіліктер, тілектер, өзара әрекеттесу субъектілерінің қызығушылықтары жатады. Яғни, ол дау-дамайдың не үшін пайда болғанын көрсетеді.



Дау-дамайдың даму динамикасының кезеңдері:

Дау-дамайға дейінгі
қарым-
қатынастар және
олардың
кернеуліктері

Қарама-қайшылықтың
Өршей түсуі, агрессивті
псих-қ жағдайдың болуы.

Дау-дамайлық жағдайат,
оқиға, ашық түрдегі
дау-дамай

Дау-дамайдың шешілуі

Дау-дамайдан кейінгі
кезең,
жаңа қарым- қатынас.

Қорытынды

- Әлеуметтік –психологиялық зерттеулерде кең тараған іскерлік дау-дамайлар бар. Күнделікті өмірде іскерлік қарым-қатынас жасау барысында түрлі дау-дамайлар туындайды. Негізінде дау-дамай арқылы адамдар бір-бірін жақсы біле бастайды, адамдардың белсенділігін оятады, жауапкершілік артып өздерінің маңыздылығын сезеді. Өздерінің жағымды және жағымсыз қасиеттерін көрсетеді. Бірін-бірі бағалай бастайды, сонымен қатар жағдайдың, мәселенің белгісіздігін жоюға немесе азайтуға септігін тигізеді. Дау-дамайдың жағымды жақтары мен қатар зиянды жақтары да болады. Олар: екі жақтың бір-бірін дұрыс қабылдамауы, дау-дамайды шешу үшін жұмсалатын материалдық және эмоционалдық шығынның болуы, әлеуметтік хал-ахуалдың нашарлауы еңбек өнімділігінің төмендеуі, ынтымақтастықтың азаюы мүмкін. Іскерлік қарым-қатынастағы конфликт мәселелері дегеніміз осылар.

Пайдаланылған әдебиеттерге сілтеме

- Ахтаева Н.С., Әбдіғапбарова А.І., Бекбаева З.Н. Әлеуметтік психологиясы: Оқу құралы - Алматы: Қазақ университеті, 2007.
- Қалымбетова Э.К. Еңбек психологиясы: Оқу құралы - Алматы: Қазақ университеті, 2008.
- “Жантану мәселелері” республикалық ғылыми-әдістемелік, психологиялық журнал.- 1/2010 – 21 бет.