

FTAMP 15.41.47

<https://doi.org/10.26577/JPsS.2021.v76.i1.011>**Ж.Т. Сарыбекова, Ш.Т. Турдалиева*, И.Е. Сағындық**

М.Х. Дулати атындағы Тараз өңірлік университеті, Қазақстан, Тараз қ.

*e-mail: chopik_74@mail.ru

**ҰЖЫМДАҒЫ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ АХУАЛДЫ
РЕТКЕ КЕЛТІРУДЕГІ АДАМГЕРШІЛІКТІҢ
ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ**

Кез келген ұжымның беріктігі және өмірінің ұзақтығы сол ұжым мүшелерінің арасындағы қарым-қатынас, олардың эмоционалды байланыстары, конфликтілі жағдайлардың деңгейі, басшының басқару стилі және т.б. сияқты маңызды эталондарының көріністері. Мақаланың мақсаты – ұжымның психологиялық ахуалын ретке келтірудегі адамгершілікті қалыптастырудың маңыздылығының теориялық-әдіснамалық негіздерін зерделеу. Мақаланың теориялық бөлімінде ұжымның әлеуметтік-психологиялық маңызды сапалары, ұжым мүшелерінің эмоционалды ерік-жігер мүмкіндіктері, қызметтік құндылық бағдарлары мен психологиялық ерекшеліктері туралы ғалымдарының еңбектеріне сипаттама берілді. Практикалық бөлімде респонденттің өзі қызмет атқаратын ұжымның психологиялық ахуалы және ұжымның үйлесімділігі үшін адамда қандай құндылықтардың болуының маңыздылығын тексеру мақсатында әр түрлі кәсіби саладағы мамандардан сауалнамаға қатысқан 103 респонденттің нәтижелері көрсетілді. Зерттеу нәтижесінен қазіргі нарық кеңістігінде адамда адамгершілік қасиеттерінің басым болуы ұжымның психологиялық үйлесімділігін қалыптастырумен қатар оның еңбек өнімділігіне де оң ықпалын тигізетіні анықталды. Өйткені, ұжымның психологиялық ахуалына ықпал ететін басым бағыттарына респонденттердің 72,8% адамгершілікті белгілесе, 42,7% – корпоративтік (ұжымдық) мәдениет, 43,6% – сыйластық, 60,1% – әділдікті таңдаған. Осыдан, адамгершілік – адам бойындағы ізгілік, инабаттылық, әділдік ұғымдарымен сипатталатын мәдениет құндылықтары болса, ал еңбек ұжымында ол сенімділік, іскерлік, сөзге беріктік, толеранттылық екені анықталды.

Түйін сөздер: ұжым, мәдениет, адамгершілік, психологиялық ахуал, қарым-қатынас, құндылық.

Zh.T. Sarybekova, Sh.T. Turdaliyeva*, I.E. Sagyndyk

Taraz regional university named after M.Kh. Dulaty, Kazakhstan, Taraz,

*e-mail: chopik_74@mail.ru

**Theoretical and methodological basis of morality
in the regulation of psychological climate in the collective**

The strength and longevity of any team depends on the manifestation of such important standards as the relationship between team members, their emotional connections, the level of conflict situations, the manager's management style, and so on. The purpose of this article is to study the theoretical and methodological substantiation of the importance of the formation of morality in the regulation of the psychological state of the collective.

The theoretical part describes the research of scientists about the significant socio-psychological qualities of the team, the emotional potential of team members, career values and psychological characteristics. In the practical part, the results of 103 respondents from various professional spheres are presented in order to check the psychological state of the team in which the respondent works, the role of values in the harmonious development of the team.

The study showed that in the modern market space, the predominance of human moral qualities, along with the formation of psychological harmony of the team, has a positive effect on their productivity. Therefore, 72.8% of respondents chose morality, which affects the psychological state of the team in priority areas, 42.7% – corporate (collective) culture, 43.6% – respect, 60.1% – justice. The results allowed us to conclude that morality is a cultural value characterized by ideas of goodness, decency, justice in a person, and in relation to labor force, it is reliability, business acumen, loyalty, and tolerance.

Key words: collective, culture, morality, psychological climate, relationships, value.

Ж.Т. Сарыбекова, Ш.Т. Турдалиева*, И.Е. Сағындық
Таразский региональный университет им. М.Х. Дулати, Казахстан, г. Тараз,
*e-mail: chopik_74@mail.ru

Теоретико-методологические основы морали в регулировании психологического климата в коллективе

Сила и существование любого коллектива зависят от проявления таких важных стандартов, как взаимоотношения между членами коллектива, их эмоциональные связи, уровня конфликтных ситуаций, стиля управления менеджером и так далее. Целью данной статьи является исследование теоретико-методологического обоснования значимости формирования нравственности в регуляции психологического состояния коллектива. Теоретическая часть описывает исследования ученых о значимых социально-психологических качествах коллектива, эмоционального потенциала членов коллектива, карьерных ценностей и психологических особенностей. В практической части представлены результаты исследования 103 респондентов из разных профессиональных сфер с целью проверки психологического состояния коллектива, в котором работает респондент, роли ценностей в гармоничном развитии коллектива.

Исследование показало, что в современном рыночном пространстве преобладание моральных качеств человека, наряду с формированием психологической гармонии коллектива, положительно влияет на их продуктивность. Поэтому 72,8% респондентов выбрали нравственность, влияющую на психологическое состояние коллектива в приоритетных сферах, 42,7% – корпоративную (коллективную) культуру, 43,6% – уважение, 60,1% – справедливость. Результаты позволили сделать вывод, что мораль – это культурная ценность, характеризующаяся представлениями о добре, порядочности, справедливости в человеке, а в отношении рабочей силы – это надежность, деловая хватка, верность, толерантность.

Ключевые слова: коллектив, культура, мораль, психологический климат, отношения, ценность.

Кіріспе

Ұжымның әлеуметтік-психологиялық ахуалы қазіргі таңда менеджмент, әлеуметтік және басқару психологиясы ғылымдарында үлкен зерттеу мәселесіне айналып отыр. Оның маңыздысы ұжым мүшелерінің адамгершілік қасиеттері мен құндылықтары. Ұжымдық мәдениеттің көрсеткіші ұжымның ішкі жағдайы, қашанда ұжым дамуының негізгі факторы ретінде қарастырылады. Отандық психология ғылымында «ұжымдағы әлеуметтік-психологиялық ахуал» ретінде қарастырылса, шетелдік психология ғылымында «ұжымдық мәдениет» ұғымымен сипатталады. Ұжымдық мәдениетті кең мағынада «ұжымдық қарым-қатынас», «психологиялық ахуал», «ұжымды басқару», «корпоративтік мәдениет» сынды түсініктермен байытылған.

Ұжымның мәдениеті, табиғаты, құрылымы мен тұлғааралық қарым-қатынас туралы шетел ғалымдары А. Кеннеди, Т. Петерс, Э. Штейн, Р. Уотерман, сондай-ақ Р.С. Немов, Б.Д. Парыгин, В.Н. Мясичев және т.б. еңбектерінде зерттелген. Олар ұжымның психологиялық ахуалын зерттеуден бұрын, ұжымдық мәдениетке аса мән берген. Кәсіби іс-әрекеттегі қарым-қатынас С.М. Жақыпов, Н. Тоқсанбаева, кәсіпке бейім-

делу мен кәсіби мәнді құндылық бағдар, мотивациялық құрылымы, Э.К. Қалымбетова, Г.М. Каррибаева, менеджмент психологиясы, ұжымның әлеуметтік-психологиялық ахуалы М.Қ. Бапаева, Н.С. Ахтаева және т.б. отандық ғалымдардың еңбектерінде кеңінен қарастырылған.

Ұжымдық мәдениеттің компоненттеріне: ұжым, адамгершілік, басқару жүйесі, психологиялық ахуал кіреді. Соның бірі, америкалық психолог Э. Штейн өзінің «Басқару психологиясы және лидерлік» атты еңбегінде ұжымдық мәдениет жайлы зерттеген (Штейн, 2002). Ол ұжымның үйлесімді қалыптасуы бірлескен іс-әрекеттің нәтижесі еңбек өнімділігінен бұрын ұжым мүшелерінің өзара қатынасының маңыздылығына ерекше мән берді.

С.М. Жақыповтың пікірінше, адамдардың мақсатты қарым-қатынасына негізделген психикалық процестердің дамуы бірлескен диалогтық танымдық белсенділікті қалыптастыру, субъектілердің өзара әрекеті (бірлескен іс-қимыл) мен қарым-қатынас процесінде жүзеге асырылады (Жақыпов, 2004).

Өндірістік ұжымдағы қолайлы адамгершілік-психологиялық ахуал еңбек қызметіне беріліп, жетістіктерге жетуге бағытталса, ал қолайсыз адамгершілік-психологиялық ахуал ұжымдағы қақтығыстар мен еңбек қызметінде

жетістікке деген мотивацияның жоғалуына әкеліп соқтырады. Ересек тұлғаның өмірінің негізгі бөлігі қашанда еңбек іс-әрекетімен байланысты. Бірден ұйымшыл, ұжым мүшелерінің адамгершілік қасиеттері қалыптасқан, копоративтік мәдениеті жоғары, психологиялық ахуалы орнаған ұжым пайда болмайды. Ұжымның толықтай сыйластығы жарасқан ұжым болып қалыптасуына ұжым мүшелері мен оларды ұжым ретінде қалыптастыратын көшбасшы, сонымен қатар копоративтік мәдениетті қалыптастыратын уақыттың үлесі қажет. Қазіргі таңда ұжымның психологиялық ахуалын ретке келтіру өндірістік мекеменің басты мәселелерінің бірі. Алайда, бұл мәселенің маңыздылығы мен өзектілігі күннен күнге артып келеді. Бұл ұжымдық мәдениеттің қоғамдағы рөлінің жоғарылап, оны құрайтын ұжымның қызметі мен психологиялық ахуалына деген қызығушылықтың белсенділігі жоғары деңгейде.

Бүгінгі заманғы ұжымдық қызметтің сәттілігінің негізі – конфликтілерге қарсы адамгершілік пен өзара татулық қатынас. Ұжымның үйлесімді қарым-қатынасын нығайтуда қолайлы психологиялық ахуалды қалыптастыру үшін көшбасшы ұжымдағы тұлғааралық, тұлғаишілік қатынастарды жетік басқара алуы маңызды. Кез келген ұжымда қандай да бір штаттық кестеде көрінбейтін белгілі бір қатынастар бар. Мұндай қатынастар еңбек әрекетін ұйымдастыруда, қарым-қатынасқа түсуі барысында байқалады. Бұл қатынас неғұрлым жақсы болса, ұжымды үлкен жетістіктерге жеткізеді. Сондықтан, ұжымның психологиялық ахуалы еңбек қызметі тиімділігінің негізгі күші ретінде зерттеу өзекті болып отыр.

Бұл мәселенің өзектілігі, ең алдымен, ұжымдағы тұлғалардың, еңбек қызметінде орын алып отырған әлеуметтік-психологиялық қатынастардың дұрыс болмауынан, конфликтілі жағдайлардың күрт жоғарылауымен, ең маңыздысы адамдарда қалыптасқан адамгершілік құндылықтарының ұжымдық қарым-қатынастағы көріністерінен анықталып отыр.

Ғылыми зерттеу әдіснамасы

Бүгінгі күнде ұжым қоғам дамуының негізгі көрсеткіші. Осы орайда, ұжымның қалыптасып, бір мақсатта қызмет етуде психологиялық ахуалдың дұрыс орнауының маңызы зор. Ұжымның психологиялық ахуалын ретке келтіру кәсіби еңбек қызметінде маңызды фактор рөлін атқарады. Өйткені еңбек

қызметінде адамдармен қарым-қатынас жасау, олардың психологиялық ерекшеліктерін ескеру әлеуметтік ортаның талабы. Сәйкесінше ұжымды бір арнаға тоғыстыру, қалыптасқан ұжымның адамгершілік-психологиялық ахуалын орнатып, оны ретке келтіру басты жағдай. Ұжымның психологиялық ахуалы, тұлғалардың өзара адамгершілік, тәрбиелік қасиетінің болуымен, өз көзқарастырын берік ұстануымен, түрлі конфликтілі жағдайлардан шыға білуімен, еңбекқорлығы мен тәрбиелік қасиетінің болуымен көрінеді.

Ұжымдағы еңбекті және оның қызметін ұйымдастыруда әртүрлі әлеуметтік-психологиялық кедергілер кездеседі. Ұжымның контингенті үлкен болғандықтан тұлғалық, психологиялық қиындықтар туындап отырады (Бапаева, 2011; Парыгин, 2010).

Ұжымның адамгершілік-психологиялық ахуалы – бұл ұжым қызметкерлерінің тыныс тіршілігінің әртүрлі қарым-қатынас, қызметімен қанағаттану дәрежесін көрсететін кәсіби ұжымның кешенді эмоционалды-психологиялық жай-күйі (Парыгин, 1999).

Психологиялық ахуал, жалпы мағынада, тұлғалар арасындағы қарым-қатынас сипатының көрінісі, өмір сүру жағдайларына, адамгершілігіне, басқару деңгейіне және басқа факторларға қанағаттанумен байланысты ұжымдағы қоғамдық көңіл-күйдің басым бағыты болып табылады. Ол ұжым мүшелерінің қарым-қатынасы, жанашырлығы, тұлғалардың қызығушылықтары мен бейімділіктерінің сәйкес келуі негізінде пайда болатын психологиялық байланыстардың белгілі бір эмоционалды түсімен байланысты. Ұжымның әлеуметтік-психологиялық ахуалы:

- бір жағынан, бұл адамгершілік қатынас, тұлғалар бойындағы тәрбиелілік пен әдептің ұштасуы, жақсы мінез бен ақыл күшінің бірігуінен туындайтын ауызбіршілігі;

- екінші жағынан, объективті және субъективті факторлардың ұжымдық санаға тікелей және жанама әсері арқылы пайда болған өзара қарым-қатынас бірлігі, ұжымның ортақ мақсаты және ұжымдық іс-әрекетке және жеке тұлғалардың өзара байланысы.

Ұжымдағы психологиялық ахуалды ретке келтіру, біріншіден, еңбек әрекетін орындау кезінде шамадан тыс жүктеме ықтималдығын азайтуға көмектеседі. Екіншіден, ұжым ішіндегі күйзелістік жағдайларда эмоционалды тұрақтылықты сақтауға және қалыптасқан ахуалдарға реакцияны қауіпсіз басқаруға мүмкіндік береді. Үшіншіден, дағдарыс жағдайында

қызметкерлердің эмоционалды денсаулығы мен оңтайлы көзқарасын сақтайды. Нәтижесінде қызметкерлер кез келген жағдайда ұтымды ойлау және тиімді қарым-қатынас жасау қабілеттерін, адамгершілік сипаттарын жоғалтпайды.

Э. Штейннің көзқарасы бойынша, ұжымның мәдениеті – күрделі жүйе және ол үш деңгейде сипатталады. Ұжымдық мәдениетті сипаттаған әр деңгей күрделі, әрі өзара байланысқан жүйеден тұрады. Ол ұжымдық мәдениетті күрделі үш деңгейге бөледі: артефактар, ұжымның ұстанып отырған құндылықтары және базалық болжамдар мен принциптер.

Э. Штейн бойынша ұжымдық мәдениеттің көрінетін деңгейі – ол, артефактар болып табылады. Артефактар – бұл ұжымның сыртқы мәдени көрінісі болып табылады. Онда сырт көзге ұжымның қалай көрінетіндігі, бейтаныс тұлғалардың ол ұжым туралы ойларының қалыптасуымен, олардың сыртқы бейнесі, имиджіне, ұжымның өзін көрсете білуіне деген сыртқы көзқарасы болып табылады. Ұжымның мәдениетіне зерттеушілер ұжымның стратегиясын, құрылу міндетін, сондай-ақ ұжымның адамгершілік қатынастарын жатқызады. Ұжымның ұстанып отырған құндылықтары – бұл, ұжымның ең бай, әрі тамыры тереңде жатқан түпсаналық сезімдерін жатқызады. Мұнда тұлғалар өздерінің түпсаналарына қарай әрекет жасап, адамгершілік құндылықтарды ұстануы. Сондай-ақ, ішкі сезімдері мен ойларының ортақтығы, еңбек қызметін қабылдап, біріге отырып қызмет жасауын айтады (Штейн, 2002).

Демек, Э. Штейннің зерттеуіне сүйенсек, ұжымдық мәдениеттің құрылымына тұлғалардың біріге отырып қызмет жасауы негіз болады, және оны ұстап тұрушы негізіне адамгершілік-психологиялық ахуалын жатқызамыз. Ол, кез келген ұжымды бір мақсат пен мүддеге негіздейтін құрал, ол – ұжымның адамгершілік-психологиялық ахуалы. Ұжымдағы мәдениет қалай қалыптасса, қандай деңгейде еңбек етуі, ұжымның психологиялық ахуалына, іскерлік және тұлғалық дамуында әсері зор. Сондықтан, ұжымның психологиялық ахуалын дұрыс ұстануы арқылы, ұжымдағы қақтығыстар мен қиындықтардың алдын алуға болады.

Әрбір жеке тұлғаның тәрбиелік, психологиялық және әлеуметтік құндылықтарын ескере отырып, біріктіргенде ұжымның ұнамды еңбек қызметі қалыптасады. Осындай ұнамды еңбек қатынасы негізінде ұжымның психологиялық ахуалының деңгейін көрсетеді. Ұжымның мәдениетінің көрінісі, әрбір ұжымдағы тұлға-

лардың бірін-бірі қалай қабылдауы мен бағалауынан көрінеді. Демек, басқа тұлғаны қабылдай отырып, адамгершілік пен сыйластық қатынасын таныту арқылы ұжымдық мәдениетті қалыптастырамыз. Ұжымдағы еңбек қызметінің қалыптасуы, тұлғалардың адамгершілік қарым-қатынасының дұрыс орнауы, іскерлік және жеке қарым-қатынастардың ұйымдастырылуы, осының барлығы тікелей психологиялық ахуалдың дамуына әсер етеді.

Кеңестік психологияда ұжымның психологиялық ахуалының төрт негізгі тәсілі қалыптасқанын сипаттайды. Бірінші тәсіл туралы Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледовтың пікірінше психологиялық ахуалды қоғамдық-психологиялық құбылыс деп таниды. Ұжымның психологиялық ахуалы, қоғамдық еңбек жағдайында көрініс тауып, адамдардың арасындағы өзара қарым-қатынас жасауы деп түсіндіреді. Ал, Е.С. Кузьмин бойынша ұжымдағы жиналған шағын топтағы адамдардың психологиялық жағдайларды түсіне біліп, мүшелері арасындағы қарым-қатынастарының жиынтығын құрайды (Кузьмин, 1979).

Екінші тәсіл бойынша, А.А. Русалинова мен А.Н. Лутошкиннің пікірінше, ұжымның психологиялық ахуалы олардың жалпы көңіл-күйлеріне байланысты. Демек, ұжымдағы жағымды қалыптасқан көңіл-күй оның психологиялық ахуалын ретке келтіреді деп санаған.

Үшінші тәсіл бойынша, В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин зерттеулері бойынша, ұжымның әлеуметтік-психологиялық ахуалы қарым-қатынас стиліне байланыстылығы анықталған.

Төртінші тәсіл бойынша, В.В. Косолапов, А.Н. Щербан, Л.Н. Коган ұжымның адамгершілік-психологиялық ахуалы топ мүшелерінің үйлесімдігімен, олардың адамгершілік бірлігімен, әдет-ғұрыптар мен салт-дәстүрлерді ұстануымен, сондай-ақ ұжымдық тұтастықты қалыптастыра білуімен сипаттайды.

Демек, қай тәсілді алып қарасақ та, ұжымның адамгершілік-психологиялық ахуалын қалыптастыруда өзіндік көзқарастары мен түсініктері бар. Бірінші тәсілге сүйенсек, тікелей қоғамдық еңбек қатынасы мен адамдар арасындағы қарым-қатынасқа тікелей байланысты. Екінші тәсілде, ұжымдағы адамдардың көңіл-күйлерімен тікелей байланысын ашып көрсеткен. Демек, ұжымдағы психологиялық ахуал сол топта жиналған адамдардың көңіл-күйлеріне тікелей қатысты. Сонымен қоса, үшінші тәсілде, сол ұжымның көңіл-күйіне әсер

ететін факторларға тікелей қатысты болатынын айтқан. Ал, төртінші тәсілді қарасақ, ол ұжым мүшелерінің үйлесімдігіне, әдет-ғұрып пен салт-дәстүрді ұстануымен, ұжымның тұтастығымен қалыптасады.

Ұжымдағы ахуал әрбір тұлғаның әлеуметтік және психологиялық ерекшеліктерін ескере отырып, жасаған өзара қарым-қатынасынан қалыптасады. Сондай-ақ, Б.Д. Парыгин ұжымдағы адамгершілік-психологиялық ахуал тек тұлғаның ерекшеліктерімен ғана емес, сонымен қоса сол ұжымдағы тұлғалардың көңіл-күйлеріне әсер ететін күшті факторлармен байланысты екенін айтқан (Парыгин, 1999). Б.Д. Парыгин ұжымның әлеуметтік-психологиялық ахуалының құрылымында адамның еңбекке деген қатынасы мен еңбек ұжымының өзара қарым-қатынас сияқты негізгі екі бөлімді көрсетті.

Ұжымның психологиялық ахуалы бұл өзара сыйластық қарым-қатынасы орнаған, сенімділік пен сыйластық сезімі бар, өзара жылулық пен адамгершілікті ұстанған адамдар тобы болып табылады. Ұжымның қолайсыз психологиялық ахуалы керісінше, ұжымдағы қатынастардың жоғары шиеленісі мен қақтығысын, сенімсіздікті, түсінбеушілікті, дұшпандық пен күдіктілікті, бір-біріне деген алауыздық сынды қарым-қатынастың болуымен сипаттайды.

Ұжымдағы әр тұлғаның ерекшелігін, әлеуметтік құндылықтарын ескере отырып, ұжымның мүшелері арасындағы адамгершілік, кәсіби қарым-қатынасы орнайды. Осы аталған құндылықтарды ескере отырып, ұжым бір мақсат пен мүддеге негізделі отырып дамиды. Осындай құндылықтар мен қатынастар ұжымдық этиканы ұстана отырып, ұжымның үйлесімді психологиялық ахуалын қалыптастырады. Ұжымның бірлескен қызметінің жетістігі көп жағдайда үйлесімді қарым-қатынас тәжірибесі мен қажырлы еңбегінде көрінеді. Олай болса бүгінгі таңда кәсіби тұлғаларға қойылған міндет әлемдік деңгейге сәйкес білім мен тәрбиені алу, бойында адамгершілік, рухани байлығы мен мәдениеті қалыптасқан тұлға болу, кәсіби деңгейде көріне алатын дәрежеге сай жұмыс істеуі. Сондай-ақ, ұжым мүшелерінің қарым-қатынас ерекшеліктері, бірлескен іс-әрекеттегі үйлесімдік, мақсаттың анықтылығы, ұжымдағы мінез-құлық ерекшеліктерінің көрінісі туралы зерттеу отандық әлеуметтік психология саласында Қ.Б. Жарықбаев, С.М. Жақыпов, С.Қ. Бердібаева, Х.Т. Шерьязданова, Н.Қ. Тоқсанбаева және т.б. еңбектерінде де кеңінен зерттелген.

Қ.Б. Жарықбаевтың пікірінше, кез келген адамның психологиялық ерекшеліктері, оның өмір сүретін ортасына қоғамдық тікелей әсер етуінен қалыптасып отырады. Ол жеке адам қоғамнан тыс өмір сүре алмайды. Өйткені оның психикасы тек айналасындағылармен қарым-қатынас жасау процесінде ғана қалыптасады, қоғамдық тәрбие арқылы адам белгілі мазмұнға ие болады (Жарықбаев, 1970). Сондықтан, ұжымды қалыптастыруда адамның жеке басының психологиясы мен бағытын көрсететін компоненттер әлеуметтік ортасы, білімі, кәсібі маңызды.

Жалпы ұжым мәселесін зерттеуде «психологиялық ахуал» терминін Н.С. Мансуров өз зерттеуінде кеңінен қолданған (Мансуров, 1966). В.М. Шепельдің пікірінше, психологиялық ахуалды ұжымның мүшелерімен эмоционалдық жақындық, мінез-құлықтарының ұқсастығы, қызығушылықтары мен ойларының бірдей болуынан туындайды (Шепель, 1986).

В.М. Шепель ұжымдық ахуалдың үш моделін ұсынады: әлеуметтік, адамгершілік, және психологиялық. Әлеуметтік ахуал оның түсінігінде, ұжымдағы жалпы ортақ мақсат пен еңбек қызметінің шарттарымен сипатталады. Ұжымдағы әлеуметтік ахуал: Тұлғаның ұжымға келген мақсаты қандай? Ұжымда неге қол жеткізгісі келеді?... сынды сұрақтарға жауап берген жағдайда ғана, тұлғаны еңбек ұжымына қосуға болады деп санайды. Бұл сұрақтарға жауап бере алған тұлғалардан құралған ұжым, өзінің міндеті мен ұжыммен жұмыс істеу шарттарын біледі деп санаған.

Адамгершілік ахуал ұжымдағы әрбір тұлғаның адамгершілік қасиетіне мән берген, адамгершілігі бар тұлғалардан құралған ұжым қашанда қолайлы болады деп санаған. Ұжымдағы адамгершілік ахуал тұлғалардың бірін-бірі түсінуіне және сыйластық қарым-қатынас орнатуына бағытталған. Ал, психологиялық ахуал ұжымдағы тұлғаларда кездесетін тұлғааралық, тұлғаішілік конфликтілерді болдырмауға бағытталған. Демек, психологиялық ахуалды ұстанған тұлғалардың қарым-қатынасы жақсы болғанда, ұжымдағы ахуал қолайлы болады. Осылайша, В.М. Шепель ұжымдық ахуалды ретке келтірудің үш моделін ұсынды. Осы аталған моделдерді ұстана отырып құрылған ұжымда адамгершілік-психологиялық ахуал үйлесімділігімен ерекшеленетінін сипаттаған. Бұл моделдерді орындау арқылы, ұжым қызметін жақсартуға, қақтығыстарды алдын алуға, адамгершілік қарым-қатынасты орнатуға болады.

С.С. Паповян ұжымдық ахуалды сақтаудың төрт перспективалық нұсқасын ұсынған:

1. Құрылымдық – бұл ұжымның құрылғанында қабылданған қағидаларды ұжымдағы әрбір тұлғаның ұстануы. Бұл қағидалар жалпы ұжымдағы қызметкерлердің этикалық қатынастарына негізделген.

2. Перцептивті – ұжымның психологиялық көрінісі болып табылады. Бұл тұлғалардың бірін-бірі өзара сыйлауы мен түсінуіне негізделген.

3. Интерактивті – ұжымның өзара әрекеттесуі. Еңбек қызметін дамытуда, шығармашылық ізденістерді біріге отырып орындауы. Бұл ұжымның қарым-қатынасын жақсартуға бағытталады.

4. Мәдениетті – ұжымның адамгершілік ахуалын ұстануымен байланысты. Ұжымдағы әрбір тұлға кей жағдайда туындаған қиындықтарда ымыраға келіп, бірін-бірі түсінуіне негізделеді (Паповян, 1978).

Демек, осы аталған перспективалық нұсқалар ұжымдағы психологиялық ахуалдың қалыптасуына белгілі бір үлесін қосады. Осы нұсқаларды орындау арқылы ұжымда ұйымдастырушылық мәдениет пен қолайлы адамгершілік-психологиялық ахуал қалыптасады. Ұжымның адамгершілік-психологиялық қалыптасуына сыртқы жағдайлар емес, ұжымның ішкі ортасы, ұжымның бағыты мен ұйымшылдығы әсер етеді.

Еліміз тәуелсіздігінің іргесін бекітіп, өркениетті өрісін кеңейте түсу үшін бізге еліміздің ертеңі үшін еңбек ететін жан-жақты дамыған тұлғалар керек. Ал бұл мақсатқа жету үшін ең алдымен адамгершілік өлшемдерін егжей-тегжейлі білетін, адамгершілік асыл қасиеттермен тәрбиені бойында жиған ұрпақты тәрбиелеу басты мақсат. Дегенмен арамызда пендешіліктен аса алмай, өзінің азаматтық ар-намысын, ожданын дүниенің алдамшы қызығына айырбастап алып жүргендерді кездестіріп жатамыз. Міне, осы көңілге кірбің ұялататын жайт кез келген ортада болып отырады, сондықтан өскелең болашақ ұрпаққа адамгершілік, имандылық, саналылық қасиеттерін сіңіру міндетін алға қояды.

Ұжымдағы психологиялық ахуалын ретке келтірмес бұрын, біз бірінші кезекте жеке тұлғаға, соның ішінде оның тәрбиесі мен адамгершілік қасиетіне тоқталамыз. Ұжым тұлғалардың бірлескен жиынтығынан құралатыны және бірлескен танымдық-диалогтық іс-әрекеттегі қарым-қатынасының нәтижесі туралы С.М. Жақыпов, С.Қ. Бердібаева, Н.Қ. Тоқсанбаеваның зерттеулерінде сипатталған.

Ұжымдық бағыт – топтың мақсатына басым-

дық беру (көбінесе бұл отбасы немесе жұмыс тобын қамтиды) және біреудің жеке тұлғасын соған сәйкес анықтау, ал ұйымшылдық – «Біз» сезімі, топ мүшелерінің арасындағы бауырмалдық секілді жақын қарым-қатынас (Майерс, Туенж, 2018)

Әрбір жеке тұлғаға қойылатын басты талап – асыл да ізгі адамгершілік қасиеттерді бойына сіңірген, тәрбиелі елін көркейтіп, биікке шығаратын азамат болу. Өйткені әрбір тұлға – өзінің адамгершілігімен, қайырымдылығымен, адалдығымен және әділеттігімен ардақты. Халқымыз бен ата-бабамыз қашанда тәрбиеге аса үлкен мән беріп, қайырымды, ізгі жанды «адамгершілігі мол тұлға» деп дәріптеген. Адамгершілік – әрбір тұлғаның рухани арқауы, баға жетпес бойына дарыған қазынасы.

Халқымыздың мәдениетінде адамгершіліктің әр түрлі жағымды жақтары осы ұғымнан таратылады. Тәрбие мен адамгершілік көзге: адамды қастерлеу, сыйлау, сену, ар-ұятты сақтау, имандылық пен рахымдылық, ізеттілік пен кішіпейілділік, әділдік, қанағатшылдық, секілді қасиеттермен көрінеді.

Хакім Абай атамыздың отыз екінші қара сөзінде осы бір асыл қасиет адамгершіліктің мәні жатыр. Ғылымды, ақылды сақтайтұғын мінез деген сауыты болады. Сол мінез бұзылмасын! Көрсеқызарлықпен, жеңілдікпен, я біреудің орынсыз сөзіне, я бір кез келген қызыққа шайқалып қала берсең, мінездің беріктігі бұзылады. Онан соң оқып үйреніп те пайда жоқ. Қоярға орны жоқ болған соң, оларды қайда сақтайсың? Қылам дегенін қыларлық, тұрам дегенінде тұрарлық мінезде азғырылмайтын ақылды, арды сақтарлық беріктігі, қайраты бар болсын! Бұл беріктік бір ақыл, ар үшін болсын! – деп айтқан (Абай, 2016).

Демек, әрбір жеке тұлға адамгершілігі мол, ақылды мінез иесі болуы керек. Осындай тұлғалардан құралған ұжым қашанда өзінің көрегендігімен, сыйластығы орнаған ортада еңбек етеді. Әрбір тұлғаның мінез көркемдігі, сыйластығы қашанда асыл қасиет болып қала береді. Осындай көркем мінезді тұлғалардан құралған ұжымның еңбегі қашанда жоғары болып, тұлғааралық қарым-қатынастары жағымды болмақ.

Ұжым жалпыға ортақ мақсаты мен міндеті бар тұлғалардың жиынтығы. Ұжымдағы адамгершілік-психологиялық ахуал тұлғаралық қатынас негізінде құралып, өзінің кәсіби білімінің ортақтығымен, бірлігімен көрінеді. Э. Аронсон пікірінше, адамдардың басқа жандардың сенімі-

не және жүріс-тұрысына тигізетін ықпалы әлеуметтік әсер болып табылады (Аронсон, 2018). Автор ұжымдағы психологиялық ахуалдың басқаларға ықпалы туралы сипаттама берген.

«Біздің тәрбиеміздің міндеті ұжымшылдыққа тәрбиелеу болып табылады» – деген А.С. Макаренко. Оның пікірінше, ұжым дегеніміз тұлғалардың жай ғана жиынтығы, немесе кездейсоқ топтасуы емес, ол жалпы мақсатқа жетуді алға міндет етіп қойған, қоғамға пайда тигізуге ұмтылушылардың жиынтығы (Макаренко, 2016).

Ұжым болған жерде түрлі еңбек іс-әрекетінде қиындықтар туындап, тұлғааралық конфликтілер орын алады. Осындай конфликтілер мен қиындықтардан ұжымның ауызбіршілігіне нұқсан келіп, ұжымдағы психологиялық ахуалдың теріс болуына әкеліп соқтырады. Демек, ұжым жәй ғана тұлғалардың жиынтығы емес. Ұжым ол белгілі мақсатқа жетуге ұмтылған, ойы мен мінез-құлық үйлесімдігі орнаған тұлғалар. Кез келген ұжымның мақсаты айқын болса, ұжымдағы тұлғалар үйлесімді бір-бірін түсіне отырып, сыйласа, онда ұжымның психологиялық ахуалы оң болады.

Ұжымдағы қақтығыстар мен қиындықтарды бірнеше қоғамдық ғылымдар зерттейді. Әлеуметтік ғылымдар саласында «ұжым» ұғымы ең бір маңызды категория болып есептеледі. Әлеуметтік психология мен басқару психологиясы тұлғалардың әлеуметтік ортада қалыптасуын, өзара қарым-қатынас құру барысы мен еңбек қызметін анықтайды.

Ең алғашқылардың бірі болып, осы адамгершілік қасиетін, ұжым мәселесін зерттеген ғалым Аристотель. Ол өзінің «Үлкен этика» атты еңбегінде адамгершіліктің табиғатын ашып, оның саясатпен, тұлғалармен, қоғамдық игілік туралы ілімдермен байланысын атап көрсетті. Адамгершіліктің тұлғаны тәрбиелеуде рөлі ерекше маңызды. Бұл жайлы Аристотельдің еңбегінен байқауымызға болады. Қоғамның дамуында адамгершіліктің алатын орны ерекше. Қоғам бұл тұлғалардың бірігуі, қарым-қатынасы (Аристотель, 2020). Демек, адамгершілік қашанда тұлғаның ажырамас бөлігі, қарым-қатынас жасау мәдениеті болып табылады.

Тұлғалардың бірігіп қызмет етуі ұжымның қалыптасуына әкелді. Ұжымдық еңбек, бірлесіп қызмет етуі келісілген ортақ мінез-құлықты талап етті. Ұжымдық тәртіп пен психологиялық ахуал кәсіби этикалық нормалардың көмегімен орнады. Дегенмен, кәсіби этикалық норма салт-дәстүрлер негізінде туындап, қалыптасты.

Тұлғалардың ұжымдық психологиялық жағдайларға негізделген мінез-құлық нормаларын сақтап, ретке келтіруі: адамгершілік қасиеттерінің сақталуымен, салт-дәстүр жоралғыларын білуімен, сыни көзқарас пен қақтығыстан дұрыс шыға алуынан көрінеді. Сондықтан да, әрбір тұлғаның адамгершілігі ұжымның ішкі психологиялық ахуалын реттеушісі болып табылады.

Ұжымның психологиялық ахуалы өз алдына тұлғааралық қарым-қатынастың тұрақтылығымен, ортақ ойлары мен оң көзқарасты көңіл-күйлерінен көрінеді және ұжымдық мәдениет негізі. Оның ерекшелігі, ол өзінің бойында ұжымға сай: кәсіби еңбек қызметіне деген қатынасты, еңбек ұжымындағы өзара қатынастарды, тұлғалар арасындағы ресми және бейресми көшбасшылық қатынастарды, сондай-ақ тұлғалардың сол ортада қалай сезінуі сынды фактілерді біріктіреді. Жалпы ұжымның психологиялық ахуалының қандай деңгейде болуы, еңбек ұжымына әсер етуі мүмкін. Егер ұжымдағы өзара қарым-қатынас дұрыс ретке келтірілген болса, еңбек етуге ынталандырып, қажырлық пен сенімділікті ұялатуы мүмкін немесе ұжымдағы әлеуметтік-психологиялық ахуал бұрыс болған жағдайда, ұжымның қақтығыстарға ұшырауына, еңбек қызметінің нашарлауына, адамгершілік қасиеттердің жоғалуына әкеліп соқтырады. Бұл жағдайлардың болуы немесе болмауы ұжымның дұрыс ұйымдастырылып, түрлі жағымды немесе жағымсыз жағдайларды уақытында ретке келтіріп отыруында іске асады. Осылайша, ұжымдағы психологиялық ахуалы оң немесе теріс көрініске ие болуы мүмкін.

Нәтижелері және талқылама

Қазіргі таңда ұжым мүшелерінің бойында адамгершілік құндылықтарды қалыптастыру негізінде психологиялық ахуалды ретке келтіру және сақтау өте өзекті мәселе болып отыр. Заманауи ұйымдар мен әлеуметтік психология, басқару психологиясы, еңбек психологиясы салаларды және басшылар мен кадрлық бөлімдердің, кәсіби саладағы психологтардың басты назарына айналып отыр.

Әлеуметтік және психологиялық зерттеулер еңбек ұжымының психологиялық ахуалының ретке келтіруге негіз болатын түрткілерді атап көрсетті:

- өз жұмысына деген жауапкершілікпен қарау;
- адамгершілік қасиетінің тұлға бойында болуы;
- еңбек қызметіне деген қызығушылық;

- еңбектің әлеуметтік маңызын түсіне білу;
- психологиялық ахуал туралы түсінікті қалыптастыру.

Жүргізілген зерттеулер, ұжымның қолайлы психологиялық ахуалын қалыптастырып, ретке келтіруіне мүмкіндік беретін түрткілерді атап көрсетеді.

И.В. Егошин, Е.В. Зарубина бойынша ұжымдағы қолайлы психологиялық ахуалға мыналарды жатқызады:

1) еңбек ұжымының өзара ынтымақтастығы мен сыйластығының жоғары болуы, еңбек өнімділігін дамытып отыруы;

2) ұжымның мүшелерінің арасындағы тұлғааралық қатынастардың оң болып, достық және сыйластық қатынастың болуымен, сыни көзқарасты дұрыс қабылдауы;

3) басшы тарапынан ұжым мүшелеріне деген қатынасында қысымның болмауымен, тәрбиелеу мақсатында өз тәжірибесімен бөлісе отырып, ұжымға ықпал етуі;

4) басшының ұжымға орнымен ескертулерді жасап, ұжымдағы тұлғалардың адамгершілік қасиеттеріне қысымның болмауы;

5) ұжымның өзара психологиялық ахуалды дұрыс ұстанып, ортақ жаңашылдыққа ұмтылуы (Егошин, 2015).

Әрине, ұжымдағы психологиялық ахуалдың дұрыс орнауы әр ұжым мүшесіндегі қызметкерлердің ерік-жігері мен ынтымақна байланысты. Дегенмен, ең бірінші кезекте ұжымдағы жағымды психологиялық ахуалдың қалыптасуында жетекші рөлді басшы алады. Ұжымды басқарып отырған басшының мінез-құлқы, басқару стилі, оның бойындағы адамгершілік қасиеті, білімі дәрежесі мен мол тәжірибесінің болуы, ең бастысы ұжымдағы кәсіби қарым-қатынасының қолайлы немесе қолайсыз қалыптасуына әсер етеді.

Ең маңыздысы, басшының ұжым қызметкерлеріне қарым-қатынасы мен басқару стилін қалай ұстанатындығына байланысты. Басшының ұжымға қарым-қатынасы объективті, айыптау және қорғаныстық типтеріне бөлінеді (Егошин, Зарубина, 2015). Объективті қарым-қатынас типінде, басшы ұжымдағы қарым-қатынастың маңызды аспектілеріне баса назар аударады. Өзінің сол ұжымда алып отырған рөліне қарай қызмет етуге тырысып, сондай-ақ қызметкерлердің де ұжымдағы рөліне сыйластықпен қарайды.

Айыптау қарым-қатынас типінде, басшы өзінің жеке принциптеріне негізделе отырып ұжымдағы қарым-қатынасты ұйымдастырады.

Бұл жағдайда басшы жауапкершіліктен жалтарып, қол астындағы ұжымның адамгершілік қасиеттеріне сөз келтіріп, кемшіліктері мен айыптауларды жаудырады. Осындай басшының басқару стилі ұжымның психологиялық ахуалдың нашарлауына әкеліп соқтыратыны сөзсіз.

Қорғаныстық қарым-қатынас типінде, басшы ұжымдағы қиындықтарға байланысты барлық кінәні өз мойнына алып, ұжым мүшелерін жауапкершіліктен толықтай босатады. Осындай қарым-қатынас типінде екі жағы болуы мүмкін:

- басшының өз қателігін мойындауы арқылы, ұжымдағы психологиялық ахуалды жақсартса;

- екінші жағынан, ұжым алдындағы өзінің беделін жоғалтуына, бейресми қарым-қатынастың орнауына ықпал етуі мүмкін.

Авторитарлы басқару стилі ұжымға кейде кері ықпал етеді. Қашанда, басшы ұжымға деген қарым-қатынасында эмоционалды күйін басқаруы маңызды. Себебі ұжыммен орнаған жағымды эмоционалды қарым-қатынас еңбек қызметінің табыстылығын арттыруға өз үлесін қосады. Басшы да, ұжым қызметкерлері де ең бірінші кезекте, адамгершілік, адамшылдық, жылы шырай мен қамқорлық сынды сезімдерін көрсете білуі қашанда ұжымдағы қарым-қатынасқа оң ықпалын тигізеді. Демек, басшы кемеңгі желкені секілді, қайда бұрса кеме солай жүзеді. Ұжымның кәсібилігін дамытуда оның еңбек өнімділігін арттыру, бәсекеге қабілетті бағытын арттыру қызметкерлердің ауызбіршілігін қалыптастырса, ұжым қолайлы өзара сыйластық пен татулықта табысқа жетеді.

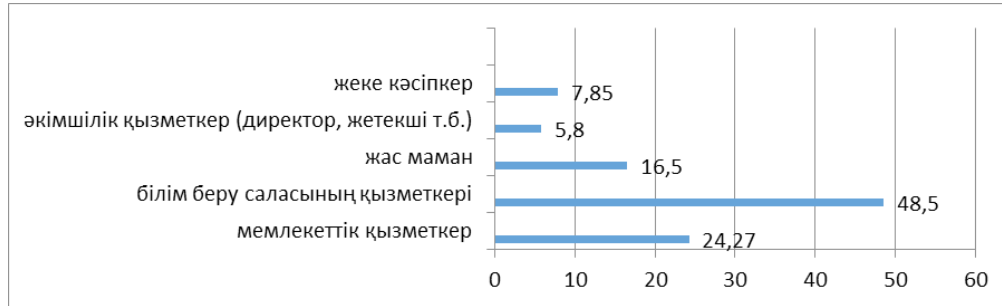
Ұжымның тұрақты қарым-қатынасы мен бірлескен іс-әрекеті, әлеуметтік-психологиялық қатынасы – ұжым мәдениетінің ажырамас бөлігі. Ұжымның психологиялық ахуалының көрінісі ұжым мүшелерінің адамгершілік қасиетінің болуымен, бірлескен еңбек іс-әрекетінде, тұлғалардың көңіл-күйі мен пікірлерінің сәйкес келуінен көрінеді. Ұжымның әрбір мүшесі жеке тұлға болып табылады. Әрбір жеке тұлғаның өзіндік ерекшелігі, адамгершілік қасиеті, білім мен білік дағдылары, өзіндік көзқарастары бар. Осындай тұлғалық ерекшеліктерді біріктіре отырып ұжым құралып, қызмет етеді. Бұл еңбек қызметін арттырып, тұлғаның психологиялық ерекшелігінің дамуына, тұлға болып қалыптасуына, өзін-өзі толықтай жетілдіруіне ықпал етеді (Тоқсанбаева, 2016).

Біз кәсіби іс-әрекеттегі қызметкерлердің өзі еңбек ететін ұжымының психологиялық ахуалын анықтау, ұжымның үйлесімділігі үшін адамда қандай құндылықтардың болуының

маңыздылығын тексеру мақсатында арнайы зерттеу жүргіздік.

Сауалнама жалпы 6 сұрақтан тұрады. Сұрақтың ерекшелігіне байланысты жауаптары да сәйкесінше топтастырылған. Сауалнамаға 103 респондент (әр түрлі сала мамандары)

қатысты. Сауалнаманың алғашқы тапсырмасы бойынша респонденттер өздерінің қызмет ететін мекемелері туралы мәлімет берді. Төмендегі 1-суретте көрсетілгендей респонденттердің басым көпшілігі (48,5%) білім беру саласының қызметкерлері.



1-сурет – Сауалнамаға қатысқан респонденттердің еңбек саласы

Сауалнаманың екінші сұрағы «Сіз өзіңіздің ұжымыңыздың психологиялық ахуалына қанағаттанасыз ба?» – деген сұраққа 72 респондент «иә» (60,1%), «жоқ» деген жауапты 29 респондент (28,1%), ал қалған 12-сі «білмеймін» (11,6%) деп жауап берді.

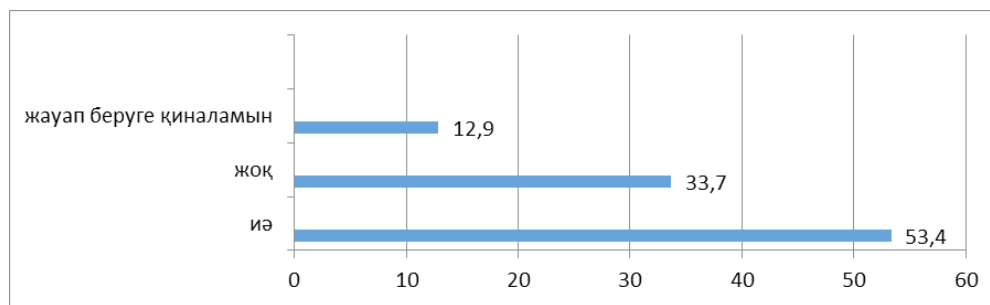
Үшінші «Сіздің ұжымдағы әріптестеріңіз (серіктесіңіз) туралы сипаттама» сұрағына төмендегі түсініктердің бірін таңдау арқылы өзінің пікірін білдіреді:

- ұжымда өте белсенді әріптестер бар – 36,8%
- ешкіммен араласпайтын әріптестер бар – 4,8%
- ұжымды толық танымаймын – 9,7%

- біздің ұжым ұйымшыл – 35,9%
- біздің ұжым ұйымшыл емес – 13,6%

Сауалнамаға қатысқан 10 респондент (9,7%) ұжымын толық танымайтыны, ал 13 респондент (13,6%) өзінің ұжымының ұйымшыл емес екенін көрсетті.

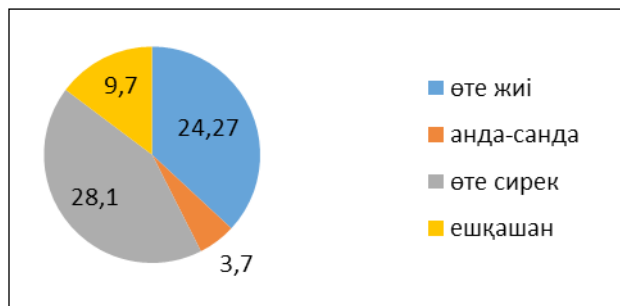
Төртінші, «Сіз жұмыс жасайтын ұжым мүшелерінде адамгершілік құндылықтар сақталған ба?» – сияқты сұрақтарға сауалнамаға қатысушылар «иә», «жоқ» немесе «жауап беруге қиналамын» деген жауаптар бойынша өз таңдауларын жасады. Осы сұрақтарға берілген респонденттердің жауабы төмендегі 2-суретте сипатталды.



2-сурет – Ұжымда қалыптасқан адамгершілік құндылықтар

Респонденттердің пікірінше, ұжымда конфликтілі жағдайлардың де жиі орын алатыны бесінші сұрақтың көрсеткіштерінен анықталды.

Респонденттер «Сіздің ұжымда конфликтілі жағдайлар орын алады ма?» – деген сұрақтың көрсеткіштері төмендегі 3-суретте сипатталды.



3-сурет – Ұжымдағы конфликтілі жағдайға бейімділігі

Сонымен қатар, «Сіз жұмыс жасайтын ұжымда психологиялық ахуалды ретке келтіру үшін адамда қандай қасиеттерді қалыптастыру маңызды?» – деген сауалнаманың алтыншы сұрағына қатысушылар төменде берілген нұсқаларды таңдады және соңында өздерінің қосымша ұсыныстары туралы мәлімет береді. Қатысушылар бірнеше нұсқаны таңдау мүмкіндігі бар. Олар:

- рухани сауаттылық – 14,5%
- мансап – 21,3%
- салауатты өмір салты – 33,9%
- стресске беріктілік – 28,1%
- сыйластық – 43,6%
- қаталдық – 21,3%
- әділдік – 60,1%
- мансап құмарлық – 8,7%
- корпоративтік (ұжымдық) мәдениет – 42,7%
- адамгершілік – 72,8%
- қатысушылардың қосымша пікірлері: сөзге беріктік, жоғары айлық, басшының басқару мәдениеті.

Демек, біз ұжымда психологиялық ахуалды ретке келтірудің бірден бір жолы тікелей ұжым мүшелерімен байланысты екенін анықтадық. Ұжым мүшелерінің өзара қарым-қатынасы, корпоративтік мәдениеті, олардың бойындағы адамгершілік қасиеті, салт-дәстүр мен әдет-ғұрыпты ұстануы, қарым-қатынас барысында өзара сыйластық пен түсіністікке негізделеді. Сондай-ақ, сол ұжымды басқарып отырған басшының ұжымды басқару стилі, қызметкерлеріне деген қарым-қатынасы мен түсіністігі аса маңызды. Басшының мінез-құлқы, басқару стилі ұжымдағы психологиялық ахуалдың қолайлы немесе қолайсыз болып қалыптасуының бастапқы нүктесі болып табылады.

Ұжымдағы жағымды психологиялық ахуал ұжымның еңбек қызметіндегі белсенділігін арттыруға, тұлғалар арасындағы қарым-қаты-

настың оң болуына мүмкіндік береді, сондай-ақ ұжымның ішкі әлеміне ықпал етіп, тұлғалық қарым-қатынаста, еңбек қызметінде сыйластық пен жауапкершілікті, дамуды жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Бұл ұжым мүшелерінің тұрақты адамгершілік, психологиялық қарым-қатынасы, бір-біріне, еңбек қызметіне, әлеуметтік және жеке тұлғалық құндылықтары мен бағдарлары негізінде жалпы ұйымшылдық қарым-қатынасының көрінісі.

Адамгершілік – бұл әрбір тұлғаның бойындағы тәрбиелік құндылық, өзгелер алдындағы жауапкершілік, құрметпен түсінісу, кәсіби этикаға сәйкес өзінің іс-әрекеттері мен мінез-құлқын қадағалау және түзету.

Қорытынды

Ұжымдағы психологиялық ахуал оның әрбір мүшелерінің адамгершілік қатынасы мен психологиялық жағдайына сәйкес өзгеруі мүмкін. Әрбір тұлға ұжымды қалыптастырудың бір бөлігі болып табылады және ондағы адамгершілік-психологиялық ахуалға тікелей әсер етеді. Ұжымдағы психологиялық ахуалдың дамуы басшы мен оның қол астындағы ұжым қызметкерлері арасындағы алтын көпір. Осындай, ұжымдағы алтын көпірді сақтап, жақсартуда адамгершілік құндылықтарды бірінші орында ұстанып, психологиялық ахуалды ретке келтіріп отырудың бүгінгі күнде маңызы зор.

Ұжымда психологиялық ахуалды ретке келтірудің әдіснамалық және теориялық негіздері бірлескен ойлау іс-әрекетіндегі мақсат құрылым процесіндегі субъектілердің қарым-қатынасы барысында қалыптасатын мағыналық құрылымдардың жалпы қорының ықпалының әсері туралы С.М. Жақыповтың, қарым-қатынас үдерісінде мінез-құлықтың қалыптасуы туралы Қ.Б.Жарықбаевтың, Н.Қ.Токсанбаеваның қарым-қатынас бірлескен іс-әрекетті жүйелендіру факторы ретіндегі тұжырымдамасы. Сонымен қатар, В.М. Шепельдің ұжымдық ахуалды ретке келтірудің арнайы жүйелі моделінің болуы, С.С. Паповяның ұсынған ұжымдық ахуалды сақтаудың төрт перспективалық нұсқасы, И.В. Егошин мен Е.В. Зарубинаның басшының ұжыммен қарым-қатынас типтері, ұжымның әлеуметтік-психологиялық ахуалының диагностикасы мен оны реттеу әдістері, социумның дамуында қоғамдық көңіл-күйінің рөлі, динамикасы және мәні туралы Б.Д. Парыгиннің тұжырымдамасы, Э. Штейннің ұжымдық мәдениет пен көшбасшылықты топтық қарым-

қатынастың феномені ретінде қарастырған еңбектері, С.С. Паповян ұсынған ұжымдық ұйымдастырушылық ахуал және т.б. зерттеулері.

Ұжымның психологиялық ахуалын ретке келтіруде адамгершілікті қалыптастырудың теориялық-әдіснамалық негіздері, ұжымдағы басшы мен ұжым мүшелерінің бір-біріне өзара ықпалы, ұжымдағы психологиялық ахуалдың төмендеу себептері мен факторлары туралы отандық және шетел ғалымдарының зерттеулеріне теориялық талдау жасалды. Бұл ұжымдағы психологиялық ахуал дұрыс орнамаған жағдайда еңбек қызметінің нашарлауына әкелуі мүмкін. Сондықтан, қазіргі таңда ұжым мүшелерінің арасындағы адамгершілік қарым-қатынас, ұжымдағы салауатты өмір салтын ұстану, ізгілік, үйлесімді мінез-құлық пен сыйластық орнаған қарым-қатынас қалыптастыру барынша басты назарда.

Бүгінгі күні ұжымның тек еңбек қызметіне ғана емес, сондай-ақ ондағы тұлғалардың адамгершілік-психологиялық ахуалының жағдайына, ұжымда туындауы мүмкін болған қиындықтарды ретке келтірудің жолдары жан-жақты қарастырылуда. Бұл ұжымның мүшелерімен орнаған қарым-қатынас, өзара түсіністік, бір-біріне деген сыйластық пен жауапкершілік сынды қарым-қатынастарының жиынтығы. Ұжымның адамгершілік-психологиялық ахуалының ретке келуі тек адамгершілік-психологиялық ерекшеліктеріне ғана емес, сонымен қоса, қаншалықты өз қызметіне, еңбек ұжымына қанағаттануы, басқарушы тұлғалардың комму-

никативті басқару мәдениеті мен менеджерлік құзыреттілігіне де байланысты.

Сонымен қатар, адамгершілік – ұжымның психологиялық ахуалын ретке келтіру негізгі ықпал ететін факторы ретінде:

1. Бір жағынан, ұжымның психологиялық ахуалы адамдардың бірлескен іс-әрекетінің нәтижесі мен қарым-қатынас ерекшеліктеріне қоса әсер етеді, анықтайды, оның құрылымын өз мазмұнымен талдайды, ұжымның қалыптасуының өзіндік жүйесі, үйлесімділігі, яғни ұжымға қалай әсер ететіні, ұжымда психологиялық ахуалды ретке келтіру процесінің сапасында сипатталады;

2. Екінші деңгейде, ұжымның әлеуметтік-психологиялық ахуалы бірлескен іс-әрекеттің құрылуымен сипатталады, адамдар қарым-қатынасының барлық маңызды белгілерінің жиынтығымен қарастырылады;

3. Үшіншіден, ұжымның психологиялық ахуалы адамдардың кәсіби біліктілігін бағалау, адамдармен сыйласа алу, тілтабысқыштық деңгейі, мінез-құлық ерекшеліктері, басшының басқару стилі, басшы мен қызметкерлердің өзара қарым-қатынасы жүйесінде анықталады.

Ұжымның психологиялық ахуалын ретке келтіру, әрбір тұлғаның біліміне, адамгершілік қасиетіне, тұлғааралық қатынастарда өзара түсіністігіне, сонымен қоса бірлескен іс-әрекеттегі қабілеттері мен ойларының ортақ болуына, ұжымдағы алауыздық пен конфликтілі жағдайларды алдын алуға көмектеседі.

Әдебиеттер

- Абай. Книга слов (Слова назидания). – Алматы: Атамұра, 2016. – 200 б.
- Аронсон Э. Көпке ұмтылған жалғыз. Әлеуметтік психологияға кіріспе / ауд. Д.Д. Дүйсенбеков, М.К. Жолдасова, Э.К. Калымбетова [ж.т.б.] // Рухани жаңғыру. Жаңа гуманитарлық білім. Қазақ тіліндегі 100 жаңа оқулық. – Алматы, 2018.
- Аристотель. Большая этика. – М.: АСТ, 2020.
- Ахтаева Н.С., Әбдіғапарова А.І., Бекбаева З.Н. Әлеуметтік психология. – Алматы: Қазақ университеті, 2007. – 243 б.
- Джакупов С.М. Психологическая структура процесса обучения. – 2 изд. – Алматы: Қазақ университеті, 2009. – 308 с.
- Егошин И.В., Зарубина Е.В. О структуре морали // Наука, образование, общество: проблемы и перспективы развития. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, Тамбов. – 2015. – С. 62-63.
- Жарықбаев Қ.Б. Психология. – Алматы: Мектеп, 1970. – 323 б.
- Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1967. – 173 с.
- Майерс Д.Г., Туенж Ж.М. Әлеуметтік психология / ауд. Г.Қ. Айқынбаева, А.М. Айтышева, Б.Ш. Байжұманова [ж.т.б.] // Рухани жаңғыру. Жаңа гуманитарлық білім. Қазақ тіліндегі 100 жаңа оқулық. – Алматы, 2018. – 684 б.
- Мансуров Н.С. Актуальные проблемы общественной психологии. – М., 1968. – 275 с.
- Макаренко А.С. Педагогическая поэма. – М.: АСТ, 2016. – 179 с.
- Парыгин Б.Д. Социальная психология. – СПб.: ИГУП, 1999. – 317 с.
- Парыгин Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы / Б.Д. Парыгин. – СПб: ГУП, 2010. – 533 стр.
- Паповян С.С. Исследования «организационного климата» в американской психологии // Вопросы психологии. – 1978. – № 2. – С. 163-170.

Тоқсанбаева Н.К. Қарым-қатынас бірлескен іс-әрекетті жүйелендіру факторы ретінде: монография. – Алматы: Қазақ университеті, 2016. – 326 б.

Шепель В.М. Психология управления. – М.: Экономика, 1984. – 248 с.

Штейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ., под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.

References

Abay. (2016) Knigaslov. Slovanazidaniya [The Book of Words]. Almaty: Atamura, 200 p.

Aronson E. (2018) Vvedeniye v psychology [The Social animal], trans. / Novoye gumanitarnoe obrazovaniye [Modernization of Kazakhstan's identity]. 100 novykh uchebnikov [New Humanitarian 100 knowledge] New Textbooks In The Kazakh Language – Almaty, 2012 p.

Aristotle. (2020) Bolshayae tica [Great ethics]. Moscow: AST, 196 p.

Akhtaeva N.S, Abdigapparova A.I, Bekbaeva Z.N. (2007) Aleumettik psychologia [Social psychology] A.: Qazaq universitety, 243 p.

Dzhakupov S.M. (2009) Psychologicheskaya structura processa obucheniya [The psychological structure of the learning process]. Almaty: Kazakh University, 308 p.

Egoshin I.V., Zarubina E.V. (2015) O structure morally [On the structure of morality]. Science, education, society: problems and development prospects. Collection of scientific papers based on the materials of the International Scientific and Practical Conference. Tambov, pp. 62-63 pp.

Zharykbaev K.B. (1970) Psychologia [Psychology]. Almaty: Mektep, 323 p.

Kuzmin E.S. (1967) Osnovy socialnoy psychology [Foundations of Social Psychology]. L.: Publishing house Leningrad. unthat, 173 p.

Myers D.G., Twenge J.M. (2018) Aleumettik psychology [Social psychology] trans. / Ruhani jangyru. Zhana gumanytarlyq bilim. [Modernization of Kazakhstan's identity. New Humanitarian Knowledge. 100 New Textbooks In The Kazakh Language]. Almaty, 684 p.

Mansurov N.S. (1968) Aktualnye problem obshestvennoi psychology [Actual problems of social psychology]. – М, 275 p.

Makarenko A.S. (2016) Pedagogicheskaya poema [Pedagogical poem]. Moscow: AST, 179.

Parygin B.D. (1999) Socialnaya psychology [Social psychology]. SPb: GUP, 317 p.

Parygin B.D. (2010) Socialnaya psychology [Social psychology]. Origins and prospects SPb: GUP, 317 p.

Papovyan S.S. (1978) Issledovaniya «organizacionnogo climate» v americansoi psychology [Studies of the “organizational climate” in American psychology]. Questions of psychology, no 2, pp.163-170.

Toqsanbaeva N.K. (2016) Qarym-qatynas birleskenis-areketty zhuielendiru factory retinde: monografya [Communicationis a jointactionas a factorof systematization]. Almaty: Kazakh University, 326 p.

Shepel V.M. (1986) Psychologia upravleniya [Psychology of management]. М., 248 p.

Stein E. (2002) Organizacionnaya cultura I liderstvo [Organizational culture and leadership] / trans. from english ed. V.A. Spivak. SPb: Piter, 336 p.