

«ҰЖЫМДАҒЫ АДАМГЕРШІЛІК-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ АХУАЛДЫ РЕТКЕ КЕЛТІРУДІҢ ЖОЛДАРЫ»

Түйін: Бұл мақалада қазіргі таңда кез-келген ұжымда кеңінен қолданылып жүрген адамгершілік-психологиялық ахуалды түсінік берілген. Психологтардың, менеджмент саласының мамандарының көзқарастарын қарастыра отырып, осы ұжымдағы адамгершілік-психологиялық ахуалды ретке келтіру жолындағы жүргізілген зерттеулерді зерделеу арқылы ашу, атап айтқанда адамгершілік-психологиялық ахуалды ретке келтірудің ғылыми тәсілдеріне, адамгершілік-психологиялық маңызды сапалары, күйлері, қызметтік құндылық бағдарлары мен психологиялық ерекшеліктерін дамытуға негізделген. Ұжымның қызметті атқару барысындағы қиындықтар қақтығыстары, аспектілері қарастырылады.

Түйін сөздер: ұжым, адамгершілік, психологиялық ахуал, сапасы, құндылық.

Аннотация: В статье дается представление о морально-психологическом климате, широко применяемом в настоящее время в любом коллективе. Рассматривая взгляды психологов, специалистов в области менеджмента, задачей является раскрыть проведенные исследования на пути упорядочения морально-психологического климата в коллективе, в частности, основаны на научных подходах к упорядочению морально-психологического климата, развитию жизненно важных качеств, состояний, ценностных ориентиров и психологических особенностей морально-психологического климата. Рассматриваются проблемы возникновения конфликтов, аспекты деятельности коллектива.

Ключевые слова: коллектив, мораль, психологический климат, качества, ценность.

Abstract: The article presents the moral-psychological climate that is currently widely used in any team. Considering the views of psychologists, specialists in the field of management, the task is to disclose the studies conducted on the way to streamlining the moral and psychological climate in the team, in particular, based on scientific approaches to streamlining the moral and psychological climate, the development of vital qualities, conditions, values and psychological features moral and psychological climate. The problems of conflicts, aspects of the team.

Key words: collective, morality, psychological climate, qualities, value.

Кіріспе: Қоғам кез-келген қызмет түріне қажеттілікті сезіне отырып, қоғам осы қажеттілікті қанағаттандыру үшін тиісті ұйымдарды құрады. Мұндай ұйымның негізгі ұйымдық бірлігі - еңбек ұжымы.

Ұжым дегеніміз - бірлескен қызметпен байланысты және бір басқарушының басшылығымен жалпы тапсырманы шешетін, бір бірліктің құрамына кіретін адамдардың бірлестігі. Осылайша, ұжымның негізгі қызметі

ондағы қатынастар мен өзара әрекеттестіктің бүкіл жүйесін, сонымен бірге оның адамгершілік-психологиялық сипаттамаларын анықтайды.

Қазіргі ғылыми-технологиялық революция жағдайында ұжымдағы адамгершілік-психологиялық ахуал құбылысына деген қызығушылық үнемі артып келеді. Ұжымдағы психологиялық ахуалды жақсарту - қоғам мен жеке тұлғаның әлеуметтік-психологиялық әлеуетін кеңейту, адамдардың ең толыққанды өмір салтын қалыптастыру міндеті.

Еңбек ұжымының жағымды адамгершілік-психологиялық ахуалын қалыптастыру еңбек өнімділігі мен өнім сапасын арттыру үшін күрестің маңызды шарттарының бірі болып табылады.

Адамгершілік-психологиялық ахуал - бұл ұжымның әлеуметтік даму деңгейінің көрсеткіші және оны толығымен іске асыруға қабілетті психологиялық тәрбиесі. Бұл өз кезегінде еңбек құрылымындағы әлеуметтік факторлардың көбею перспективасымен, ұйымдастырушылық және еңбек жағдайларының жақсаруымен байланысты.

Қазіргі психология ғылымында психологиялық ахуал (грек тілінен. klima (klimatos) –жағдай, ахуал) ұжымдағы тұлғаның жан-жақты дамуына және нәтижелі бірлескен қызметке ықпал ететін немесе кедергі келтіретін психологиялық жағдайлардың жиынтығы түрінде көрінетін ұжымдағы тұлғааралық қарым-қатынастардың сапалы жағы түсініледі.

Ұжым еңбекке деген ынталы, өз мүшелеріне қанағат сезімін сыйлайды, жоғары мақсаттар қояды, шығармашылық атмосфера жасайды. Олар жұмысқа жақсы көңіл - күймен барып, үйіне жақсы көңіл - күймен оралғанда бақытты болады деп айтқаны таңқаларлық емес.

Кез келген қазіргі заманғы ұжымдық қызметтің сәттілігінің негізі – қақтығыстарға қарсы ынтымақтастық пен өзара татулық.

Тәртіп орнату, еңбек өнімділігін арттыру және қолайлы психологиялық ахуалды қалыптастыру үшін көшбасшы ұжымдағы тұлғааралық, тұлғаішілік қатынастарды білуі керек. Кез - келген ұжымда қандай да бір штат кестесінде көрінбейтін белгілі бір қатынастар бар. Ұжымның үйлесімділігі, келісімділігі ресми және бейресми құрылымдардың біртұтастық дәрежесімен анықталады. Бұл дәреже неғұрлым жоғары болса, ұжым үлкен жетістіктерге жетеді. Осыған байланысты ұжымның адамгершілік-психологиясын еңбек қызметі тиімділігінің негізгі күші ретінде зерттеу өзекті болып отыр.

Бұл мәселенің өзектілігі, ең алдымен, ұжымдағы адамдардың, еңбек қызметінде орын алып отырған адамгершілік-психологиялық қатынастарға деген сұраныс, талаптардың жоғарылауымен анықталады.

Негізгі бөлім. Қазіргі таңда ұжымның еңбек әрекетіндегі қарым-қатынасы, өзара құрмет-сыйластығы негізінде психология деңгейінде және адамдардың адамгершілік, ақыл-ой белсенділігінің күрделенуіне байланысты талаптарының үнемі өсуіне қойылатын талаптар артта түсті.

Ұжымның қызметі күнделікті іс-әрекетінде көп еңбекті қажет ететін үйлесімді қарым-қатынас тәжірибесі болып табылады. Олай болса бүгінгі таңда жастарға әлемдік деңгейге сәйкес білім мен тәрбие беру, оның адамгершілік, рухани байлығы мен мәдениеттілігін, іскерлігін, төзімділігін, сонымен қатар кәсіби біліктілігін арттыру өркениетті қоғамның міндеті болып табылады.

Еліміз тәуелсіздігінің іргесін бекітіп, өркениет өресін кенейте түсу үшін бізге еліміздің ертеңі үшін еңбек ететін жан-жақты дамыған азаматтар керек. Ал бұл мақсатқа жету үшін ең алдымен мораль өлшемдерін егжей - текжейлі білетін, адамгершілік асыл қасиеттерді бойында жиған ұрпақты тәрбиелеу басты мақсат.

Дегенмен арамызда пендешіліктен аса алмай, өзінің азаматтық ар-намысын, орданын 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 қояды.

Ұжымдағы адамгершілік-психологиялық ахуалын ретке келтірмес бұрын, біз бірінші кезекте жеке адамға, соның ішінде оның тәрбиесі мен адамгершілік қасиетіне тоқталамыз. Ұжым адамдардың жиынтығынан құралады.

Адамға қойылатын басты талап – асыл да ізгі адамгершілік қасиеттерді бойына сіңірген, тәрбиелі азамат болып шығу. Өйткені адам – өзінің адамгершілігімен, қайырымдылығымен, адалдығымен және әділеттігімен ардақты. Халқымыз қайырымды- ізгі жанды «адамгершілігі мол адам» деп дәріптеген. Адамгершілік – адамның рухани арқауы. Халықтық дүниетанымда 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.

Адамның дүниетанымда 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.

Ұжым жалпыға ортақ мақсаты мен міндеті бар адамдар жиынтығы. Ұжым тұлғаралық қатынас негізінде құралып, өзінің кәсіби білімінің ортақтығымен, бірлігімен жиналған адамдар жиынтығы.

“Біздің тәрбиенің міндеті ұжымшылдықты тәрбиелеу болып табылады”,-деп, А.С.Макаренко өзінің “Менің педагогикалық тәжірибемнің кейбір қорытындылары” атты мақаласында жариялаған. Макаренконың айтуынша, ұжым дегеніміз адамдардың жай ғана жиынтығы, немесе кездейсоқ топтаса салуы емес, ол жалпы мақсатқа жетуді алға міндет етіп қойған, қоғамға пайда тигізуге ұмтылушылардың жиынтығы.

Ұжым проблемасын бірнеше қоғамдық ғылымдар зерттейді. Әлеуметтік ғылымдар саласында “ұжым” ұғымы ең бір маңызды категория болып есептеледі. Әлеуметтік психология адамдардың бір – бірімен қарым – қатынасының барысын анықтайды.

Ұжымдағы адамгершілік-психологиялық ахуалды ретке келтіру еңбек сапасын жақсарту үшін жүргізілетін жұмыстар үшін маңызды шарттардың бірі болып табылады. Сондай-ақ, адамгершілік-психологиялық ахуал - бұл бүкіл ұжымның да, жекелеген жұмысшылардың да тәрбие өнегесі, келешегі зор еңбекке қабілеттілік деңгейінің көрсеткіші. Қоғамдағы, сондай-ақ тұтастай алғанда елдегі жалпы қоғамдық - саяси және идеологиялық жағдай көбінесе әрбір жеке еңбек ұжымындағы психологиялық ахуалдың оңтайлы деңгейіне байланысты.

Ұжымдағы адамгершілік-психологиялық ахуалдың мазмұндық сипатын ондағы ұжымдағы ұжым мүшелерінің өзара қарым – қатынасы, көңіл – күйі, бірлесе атқарған жұмыс процестеріне көңілінің толуы оның сапасы, ең негізгісі өсуі маңызды. Жағымды адамгершілік-психологиялық ахуал қалыптасқан ұжым моральдық психологиялық күш береді, жауапкершілік, құрметтеу, талап қоюшылық, сергектікпен ерекшеленеді. Адамгершілік психологиялық ахуал ұжым мүшелерінің бірлескен іс – әрекетімен өзара қарым – қатынас үдерісі оның даму сипатын танытатын ұжымның сезімдік психологиялық жағдайының жүйесін білдіреді.

Жағымды адамгершілік - психологиялық ахуал қалыптасқан ұжым қолайлы психологиялық ауа-райымен, жылы шырайлылықпен, парыз бен жауапкершілікті құрметтеумен өзара талапшылдықпен, сергектікпен ерекшеленеді. Сондықтан да А. С. Макаренко ұжымдағы өзара қатынастағы сергек көңілді, татулыққа мән берген.

Психологиялық ахуал ұжым мүшелерінің бірлескен іс-әрекет пен өзара қатынас процесінің сипатын танытатын ұжымның сезімдік-психологиялық жағдайларының жүйесін білдіреді. Психологиялық ахуалды осылай түсіне отырып, оның мынандай негізгі қызметтерін атауға болады.

Ұжымның адамгершілік-психологиялық ахуалы әрбір жеке тұлғаның көңіл-күйін, оның ұжыммен қанағаттануын, онда болудың қолайлылығын анықтайды. Әр ұжымда мынадай қасиеттер қарастырылады:

Көшбасшылық - бұл жеке тұлға немесе әлеуметтік топтың бір бөлігі көшбасшы рөлін атқаратын топтық қызметті біріктіру тетіктерінің бірі, яғни оның әрекетін күтетін, қабылдайтын және қолдайтын барлық топтың әрекеттерін біріктіретін, бағыттайтын адамның болуы.

Сондай-ақ маңызды :

Ұжымның бағыттылығы — ол қабылдаған мақсаттар мен міндеттердің әлеуметтік құндылығы, ұжым қызметінің мотивациясы, құндылық бағдарлары мен нормаларының болуы;

Ұжым мүшелерінің ұйымдасуы — ұжымның өзін-өзі басқаруға қабілеттілігі және басқа да қасиеттерінің болуы.

Адамгершілік-психологиялық ахуалдың мазмұнын ашып көрсеткендердің бірі В. М. Шепель болды. Адамгершілік-психологиялық ахуал - бұл бір ұжым мүшелерінің жақындығы, олардың ықыласы, мінез-құлықтары, қызығушылықтары, бейімділігі және т. б. негізінде пайда болатын ерекше эмоционалдық бояуы бар тұлғааралық қарым-қатынас. Шепель бір топ мүшелері арасындағы қарым-қатынас ахуалы үш ахуалдық аймақтан тұрады деп санайды.

Біріншіден, бұл әлеуметтік ахуал аймағы. Ол осы ұжымда қоғамның мақсаттары мен міндеттері қаншалықты жақсы білетіндігімен, қызметкерлердің барлық конституциялық құқықтары мен міндеттерін азаматтар ретінде қаншалықты кепілді түрде сақтауымен анықталады.

Екіншіден, бұл моральдық ахуал аймағы. Ол осы ұжымда қандай адамгершілік-тәрбиелік құндылықтарды қабылдануымен анықталады.

Үшіншіден, бұл психологиялық ахуал аймағы. Бұл ахуал бір-бірімен тікелей байланыста болатын ұжым мүшелері арасында қалыптасатын бейресми қатынастарын құрайды. Алайда психологиялық ахуал аймағы әлеуметтік және моральдық ахуалға қарағанда шектеулі болып табылады.

Отандық психологияда психологиялық ахуал табиғатын түсінудегі төрт негізгі бағыт бөлінеді.

Бірінші бағыт өкілдері Л. П. Буюева және Е. С. Кузьмин. Олар ахуалды ұжымдық сананың жағдайы ретінде психологиялық феномен ретінде қарастырады. Олар үшін ахуал - бұл ұжым мүшелерінің санасында адамдардың бір-бірімен өзара қарым-қатынасына, олардың еңбек жағдайларына, оны ынталандыру әдістеріне байланысты құбылыстардың көрінісі. Психологиялық ахуал деп олар ұжым мүшелерінің нақты психологиясының барлық ерекшеліктерін көрсететін бастапқы еңбек ұжымының психологиялық жағдайын түсінеді.

Екінші бағытты жақтаушылар А. А. Русалинова мен Н. Лутошкин болып табылады. Олар ұжымның психологиялық ахуалдың маңызды сипаттамасы осы ұжымның жалпы эмоционалды-психологиялық көңіл-күйі болып табылатынына назар аударады. Олар үшін ахуал - ұжым мүшелерінің көңіл-күйі.

Үшінші бағыттағы авторлар В. М. Шепель, В. А. Покровский бір-бірімен тікелей байланыста болатын ұжым мүшелерінің өзара қарым-қатынасы арқылы психологиялық ахуалды анықтайды. Олар ұжымда ахуалдың қалыптасуы кезінде әр адамның жеке-жеке әлеуметтік және психологиялық көңіл-күйін анықтайтын тұлғааралық қатынастар жүйесі қалыптасуда деп санайды.

Төртінші тәсілдің жақтаушылары В. В. Косолапов, А. Н. Щербань болып табылады. Олар ахуалды ұжым мүшелерінің әлеуметтік және психологиялық

үйлесімдігі, олардың адамгершілік - психологиялық бірлігі, тұтастығы, ортақ пікірлердің, әдет-ғұрыптар мен дәстүрлердің болуы терминдері арқылы анықтайды.

Адамгершілік-психологиялық ахуалды ретке келтіру мынадай қисынды әрекеттердің бірізділік мақсаты тұрады: ұжымда адамгершілік тәрбиеге негізделген ортаны құру, ұжымдағы келіспеушіліктің алдын алу; пайда болған жағдайда келіспеушілікті үйлестіру, жою; келіспеушілік туындаған жағдайда оны психологиялық ахуал арқылы шешудің ең оңтайлы шешімін қабылдау; түрлі ұрыс-керістің түйінін шешу. Ұжымдағы түрлі келіспеушілік, дау-жанжалдардың алдын алу кезінде сол тұлғаның неге осылай жасағандығын анықтаудың маңызы зор.

Қорытынды. Адамгершілік-психологиялық ахуал ұжымның өзара түсіністігі мен сыйластығы, қарым-қатынас ерекшеліктерімен, ортақ мақсат-мүдделері, пікірлер мен ойларының ортақ белгісінің болуымен, бірге әрекет етуге деген ерекше құлшылықтың болуы. Ол ұжым мүшелерінің көңіл-күйіне, бірлескен шешімдерді әзірлеуге, қабылдауға және жүзеге асыруға, бірлескен қызметтің тиімділігіне қол жеткізуге әсер етеді.

Осылайша, адамгершілік-психологиялық ахуал-бұл ұжым мүшелерінің тұрақты адамгершілік, сыпайылық, психологиялық көңіл-күйі, бір-біріне, еңбекке, қоршаған оқиғаларға және жеке, жеке құндылықтары мен бағдарлары негізінде жалпы ұйымшылдық қатынасынан көрініс табады. Адамгершілік-өзгелер алдындағы жауапкершілік, құрметпен түсінісу, кәсіби этикаға сәйкес өзінің іс-әрекеттері мен мінез-құлқын қадағалау және түзету.

Бұл зерттеу жұмысында(мақалада)ұжымдағы адамгершілік-психологиялық ахуал түсінігіне тоқталып, ұжымның мүшелеріне қалай әсер ететінін, ұжымның нашарлауы мен жақсаруына қандай факторлар ықпал ететінін қарастырдық.

Ұжымда еңбек қызметін орындау кезіндегі қиындықтар, сондай-ақ ұжым мүшелері арасындағы жеке қарым-қатынас үлкен әсер ететін аңқтадық.

Жоғарыда айтылғандардың ішінен ұжымдағы адамгершілік-психологиялық ахуал болмаған жағдайда еңбек өнімділігінің нашарлайтынын, ұйымға деген сенімділік барынша төмендей түсетінін көріп отырмыз. Қазіргі уақытта көптеген ұйымдарда, мекемелерде ұжымдағы салауатты психологиялық ахуалды қалыптастыруға көңіл бөліне бастады.

Ұжымның адамгершілік-психологиялық ахуалы оның жеке мүшелерінің психологиялық жағдайына сәйкес өзгеруі мүмкін. Әрбір адам ұжым құрылымының бір бөлігі болып табылады және оның адамгершілік-психологиялық ахуалына тікелей әсер етеді. Ұжымдағы адамгершілік-психологиялық ахуалдың дамуы басшы мен қызметкерлердің арасындағы алтын көпір.

ПАЙДАЛАНҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Мясищев В.Н., Психология отношений: Избр.психол. труды. – М.: Ин-т

2. практ. психол, 2009. – 356 с.
3. Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива // СОЦИС.-2006. – № 11. - С. 21-25.
4. Немов Р. С. Психологические условия и критерии эффективности работы коллектива. М.: Наука, 2010. – 398с.
6. Никуленко Т.Г. Психология менеджмента. - Ростов н/Д.: Феникс, 2007. - 349с.
7. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. - Киев: Наука.2010. - 191с.
8. Крутов.С.В.-«Оптимизация психологического климата» 2008. <http://psyfactor.org/lib/krutov43.htm>
9. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Под ред. В.А. Ядова. – Л.: Наука, 1998. – 192 с.
10. Елеусізова С. Қарым-қатынас психологиясы. - Алматы, 1995.
11. Құдиярова А. Қарым-қатынас психологиясы. - Алматы, 2006.
12. Әбеуова Ә. Әлеуметтік психология. -Алматы, 2001.
13. Алдамұратов Ә. Жалпы психология. - Алматы,1996.
14. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Учебник для ВУЗов. М.: ЮНИТИ, 1999.
15. Вичев В.В. Мораль и социальная психика. – М.: ИНФРА-М,2006.
16. Выханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарика, 1996.
17. Руденский Е.В. Социальная психология: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1997.
18. Вайсман Р.С. Связь межличностных отношений с групповой эффективностью деятельности /Р.С. Вайсман //Вопросы психологии.- 2010, № 4. — С. 12-15.
19. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала /В. Верхоглазенко // Консультант директора. — 2013. — №4. — С.25-31.
20. Донцов А.И. Психология коллектива /А.И. Донцов — М., 2011. — 240 с.
21. Дятлов В.А. Управление персоналом /В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало. — М., 2012. — 219 с.
22. Зигерт В. Руководить без конфликтов /В. Зигерт, Л. Ланг. — М., 2010. — 218 с.
23. Психологический словарь / под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова. - М.:
24. Педагогика-Пресс, 2008. - 440с.
25. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций.
26. Отв. ред. А.Л. Журавлев. Е.В. Шорохова. - М.: Изд-во "Социум",
27. "Институт психологии РАН", 2011. - 258с.
28. Пугачев В.П. «Руководство персоналом организации». - Москва.: АСТ,2008. - 279с.

29. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов,
30. работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, А.Г.
31. Лаптева. - М.: Изд-во Института Психотерапии. 2010. - 640с.
32. Социальная психология /Под ред. А.Л.Журавлева М.:ПЕР СЭ, 2007. 35с.
33. Танаев В., Карнаух И. Практическая психология управления. - М.: АстПресс; Книга, 2012. - 394с.
34. Трайнев В.А. Психологические аспекты менеджмента. - М.: Сфера, 2008.-342с.