

ӘОЖ 37.013.77, 159.922.7

## **БОЛАШАҚ ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГТАРДЫҢ КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТІНІҢ МАҢЫЗЫ**

*Еділ Аян*

2 курс магистранты, «Педагогика және психология» білім беру бағдарламасы,  
Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,  
Астана қ., Қазақстан

*Мақала жоғары оқу орнында болашақ педагог-психологтардың корпоративтік мәдениетінің маңыздылығын айқындайды. Мақала мақсаты ретінде корпоративтік мәдениеттің айшықтылмаған бағыттарын ашу көзделеді. Шет ел ғалымдарының еңбектеріне талдау жасалынады. Мақалада корпоративтік мәдениетке жалпы шолу жасалынып, коммерциялық ұйым мен жоғары оқу орны арасындағы айырмашылық көрсетіледі. Зерттеу барысында шкала әдісімен ЖОО-дағы корпоративтік мәдениетке студенттердің жеке көзқарасы нысанға алынады.*

**Кілт сөздері:** корпоративтік мәдениет, болашақ оқытушылар, педагог-психолог, білім беру ордасы.

Соңғы жылдары отандық және шетелдік ғалымдардың назары өнеркәсіптік кәсіпорындардың, коммерциялық фирмалардың ғана емес, сонымен қатар білім беру мекемелерінің – мектептердің, университеттердің, қосымша білім беру мекемелерінің және т.б. мекемелердің корпоративтік мәдениет құбылысына аударыла бастады.

Ғылыми әдебиеттерде оны қарастырудың символдық, когнитивті, аксиологиялық, тәжірибеге бағытталған және т.б. түрлі тәсілдері ұсынылған [1, 2, 3, 4]. Ғалымдардың зерттеу жұмыстарына қарамастан, білім беру жүйесіндегі корпоративтік мәдениеттің көптеген аспектілері осы уақытқа дейін әлі де аз зерттелген.

Студенттердің корпоративтік мәдениеті күрделі және көп қырлы ұғым. Бір жағынан, ол жалпы университеттің корпоративтік мәдениетінің ажырамас бөлігі болса, екінші жағынан, бұл студенттердің жалпы және ішкі мәдениетімен, білімімен, тәрбиесімен тығыз байланысты.

Студенттік корпоративтік мәдениет болашақ мамандарды қалыптастыру процесіне әсер етіп, бірқатар маңызды функцияларды орындайды. Мысалы:

- бірінші курс студенттерінің бейімделуіне, олардың жаңа әлеуметтік ортаға тез енуіне ықпал етеді;

- білім беру кеңістігіндегі студенттердің мінез-құлқын реттейді;

- студенттердің нақты мінез-құлқын университеттегі корпоративтік нормалар мен мінез-құлық ережелерімен салыстыруға және сол арқылы оны объективті бағалауға мүмкіндік береді;

- оқушылардың дүниетанымы мен құндылық бағдарларына әсер етіп, корпоративтік құндылықтарды жеке құндылықтарға айналдыруға ықпал етеді;

- студенттер мен оқытушылар арасындағы өзара іс-қимыл мен өзара түсіністікті жақсартып, студенттік ұжымдарда қолайлы психологиялық ахуал қалыптастырады;

- студенттердің патриоттық және адамгершілік ұстанымын қалыптастыруға мүмкіндік беретін корпоративтік тәжірибені, дәстүрлерді сақтайды және жинақтайды.

Біздің зерттеу объектіміз студенттердің (бакалаврлардың) – болашақ педагог-психологтардың арасындағы корпоративтік мәдениеттің маңызы.

Қазіргі заманғы білім беру жүйесі күрделі өзгерістер мен жаһандану процестерін бастан өткеруде. Бұл болашақ педагог-психологтардың кәсіби даярлығына қойылатын талаптарды едәуір арттырады. Осы талаптардың ішінде корпоративтік мәдениетті меңгеру ерекше орын алады. Корпоративтік мәдениет ұғымы алғаш рет 1980 жылы Эдгар Шейннің еңбектерінде жүйелі түрде қарастырылып, ол ұйым ішіндегі құндылықтар, сенімдер, нормалар мен мінез-құлық үлгілерінің кешенді жүйесі ретінде сипатталды. Білім беру саласында корпоративтік мәдениет ұйымдық үйлесімділік пен тиімділікті арттыратын шешуші факторлардың бірі ретінде қарастырылады [5].

Корпоративтік мәдениетті зерттеудегі негізгі теориялық тұжырымдамалар Герт Хофстеденің «мәдениет өлшемдері» моделінде, сондай-ақ К. Камерон мен Р. Куиннің «Ұйымдық мәдениеттің типологиясы» еңбектерінде сипатталған [6].

Г.Хофстеде (1991) мәдениеттің өлшемдерін талдай отырып, ұжым ішіндегі құндылықтардың, жеке тұлғалардың мінез-құлық үлгілерінің және әлеуметтік нормалардың өзара әрекетін анықтаған [7]. Оның пайымдауынша, ұйымның ішкі мәдениеті оның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуде шешуші рөл атқарады.

Ал корпоративтік мәдениет құрылымы көп қырлы ұғым және бірнеше компоненттерден тұрады. Негізгі төрт компонентін кестеге (1-кесте) салып көрсеттік.

Корпоративтік мәдениетті меңгеру болашақ педагог-психологтардың кәсіби қалыптасуының маңызды аспектісі екені мәлім. Бұл үдерістің бірнеше кезеңдері бар.

Теориялық дайындық кезеңін атап айтсақ, корпоративтік мәдениетке бейімделу болашақ педагог-психологтардың оқу бағдарламаларына енгізілген арнайы курстар арқылы жүзеге асады. Зерттеулер көрсеткендей, корпоративтік

этика және ұйымдық мінез-құлық бойынша білім алған студенттердің 78%-ы ұжымдық жұмысқа дайын екендігін көрсеткен [7].

1-кесте

| <b>Құндылық-<br/>тық-<br/>идеология<br/>лық негіз</b>                                                                                                                                      | <b>Әлеуметтік-<br/>психологиялық<br/>компонент</b>                                                                                                                                                                                    | <b>Ұйымдық<br/>құрылым</b>                                                                                                                                                                                                                  | <b>Символикалық<br/>аспект</b>                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Бұл компонент ұйымның миссиясы мен стратегиялық бағыттарын анықтайтын құндылықтар жүйесін қамтиды. Білім беру саласында бұл құндылықтар оқыту мен тәрбиелеу сапасын арттыруға бағытталған. | Ұжымдағы моральдық-психологиялық климатты қалыптастыруға және қызметкерлер арасындағы қарым-қатынасты реттеуге арналған ережелер мен нормалар жүйесі. Бұл компонент ұйым ішіндегі әлеуметтік қолдауды күшейтуге мүмкіндік береді [5]. | Корпоративтік мәдениет басқару жүйесімен және ұйым ішіндегі рөлдік функциялардың бөлінісімен тығыз байланысты. Камерон мен Куин (1999) ұйымдық мәдениеттің тиімділігін арттыру үшін құрылымдық үйлесімділіктің маңыздылығын атап өткен [7]. | Ұйымның дәстүрлер, рәсімдері, рәміздері және сыртқы атрибуттары корпоративтік мәдениеттің айқын көрінісі. |

Келесі кезең практикалық дағдыларды қалыптастыру. Педагогикалық тәжірибе барысында болашақ мамандар ұжымдық қарым-қатынас орнату, ұйым ішіндегі рөлдік функцияларды орындау және кәсіби нормаларды сақтау дағдыларын дамытады. Зерттеулерге сәйкес, тәжірибе кезеңінен өткен студенттердің 85%-ы кәсіби қарым-қатынаста өздерін сенімді сезінетінін атап өткен [7].

Ал, жеке тұлғалық қасиеттерді дамыту кезеңінде болашақ педагог-психологтардың корпоративтік мәдениетке бейімделуі үшін олардың коммуникативтік құзыреттілігі, эмоционалдық интеллекті және көшбасшылық қасиеттері ерекше маңызды. Бұл қасиеттер ұжымдағы үйлесімділікті қамтамасыз етуде шешуші рөл атқарады [8].

Соңғы кезеңіне корпоративтік мәдениеттің тиімділігіне эмпирикалық дәлелдер кіреді. Ғылыми зерттеулер корпоративтік мәдениеттің ұйымның

тиімділігіне және оның мүшелерінің кәсіби дамуына тигізетін оң әсерін растайды. Мәселен, 2020 жылы жүргізілген зерттеулерге сәйкес, ұйымдық мәдениеті жоғары деңгейде дамыған ұйымдарда қызметкерлердің кәсіби өнімділігі 32%-ға жоғары екендігі анықталды (Smith et al., 2020). Сонымен қатар, корпоративтік мәдениет ұжым мүшелерінің психологиялық тұрақтылығын арттырып, күйзеліс деңгейін 28%-ға төмендетеді.

Ғылыми дереккөздерде ЖОО-ның корпоративтік мәдениеті үш санатқа қатысты қарастырылады:

- 1) ЖОО-н тұтастай алғанда дербес ұйым ретінде;
- 2) факультет ұйымның бөлігі ретінде;
- 3) студенттік және профессорлық-оқытушылық құрам әлеуметтік топтар ретінде;

Г.Ф. Арстангалееваның пікірінше «интегративті сапа» студенттің корпоративтік мәдениетін аксиологиялық, когнитивті және жеке салаларды қамтиды. Ол оқу-танымдық іс-әрекет процесінде білім беру мекемесінің білім беру кеңістігінде қалыптасады. Сонымен қатар, Г.Ф. Арстангалеева студенттердің құндылық-семантикалық және рухани-адамгершілік дайындығына, мінез-құлықта, қарым-қатынаста, кәсіби өзара әрекеттестікте тұлғаның құндылық және рухани-адамгершілік қасиеттерін жүзеге асыруға, сондай-ақ олардың өзіндік маңыздылығы мен рефлексиясы туралы хабардарлығын дамытуға үлкен мән береді [9].

Студенттік қоғамдастықтың корпоративтік мәдениеті студенттердің мотивациясын, олардың құндылық бағдарларын, коммуникативтік құзыреттіліктерін, топтық мәселелерді шешу қабілетін қамтитын жалпыланған ұғым. Оған студенттердің көпшілігі қолдайтын нормалар мен мінез-құлық үлгілері де кіреді. Бұл студенттік қоғамдастықта қолайлы әлеуметтік-психологиялық климат құруға, студенттерді өз мақсаттарына жетуге ғана емес, сонымен қатар айналасындағы адамдар мен қауымдастықтардың жалпы жетістіктеріне бағыттауға мүмкіндік береді.

Ендігі корпоративтік мәдениеттің университет қабырғасындағы көрінісін анықтау үшін бірнеше әдістерді пайдалануға болады. Соның бірі ретінде Ақтөбе қаласы, Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе Өңірлік университетінде 60 студентке өткізілген 0-ден 9-ға дейінгі шкала бойынша бағаланатын корпоративтік мәдениеттің негізгі элементтеріне негізделген Ф. Харрис пен Р. Моран жасаған «Студенттердің көзімен университеттің ұйымдастырушылық мәдениеті» атты сауалнаманы ұсынамын (2 – кесте).

Университет көбіне пассивті-қорғаныс мәдениетін ұстанғанымен, оқу орны мүшелерінің ұйымдастырушылық міндеттерді бірлесіп шешуге деген ұмтылысында бір-бірімен ынтымақтастыққа дайындықты көрсетеді.

Зерттеу нәтижесі бойынша қорытынды:

2-кесте

|                                                                       |                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1 курс студенттерінің 30%-дан астамы және 3 курс студенттерінің 70%-ы | университеттің басты құндылығы деп кәсіпқойлық және заңдылықты; |
| студенттердің 90% мен 98%-ы                                           | оқытушылар тарапынан құрмет пен қадір-қасиетті;                 |
| 55% мен 80%-ы                                                         | университетте шешім қабылдауға әсер ететінін;                   |
| 45% мен 89%                                                           | басқару жағынан немқұрайлы қарайтынын;                          |
| 55% мен 90% 1 және 3 курс студенттерінің                              | бірлесіп жұмыс істеуге оң көзқарасты көрсететінін;              |

Ал Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті корпоративтік мәдениетке зерттеулер жүргізуді және озық білім алуды, экономиканың басым салаларын дамыту үшін кадрлар даярлауды қамтамасыз ететін, өз қызметінің нәтижелері үшін мемлекет пен қоғам алдында жауапты болатын жетекші ғылыми және білім беру орталығы болу сынды басты мақсаттарды көздейді.

*Осы құндылықтар мен мақсатты алға қоя отырып, болашақ педагог-психологтардың корпоративтік мәдениетін дамыту маңызыдылығы айқындалады. Және әдістер ретінде шкала, салыстырмалы зерттеу, сауалнама, анкетаны пайдалануға болады.*

Қорытындылай келе, Университетке қатысты корпоративтік мәдениетті зерттеу ерекше қызығушылық тудырады. Мұнда корпоративтік мәдениеттің маңыздылығын асыра бағалау қиын. Бұл дегеніміз қызметкерлерге жоғары кәсіптік білім беру мекемесімен сәйкестендіруге, жаңа қызметкерлерге университеттің нормалары мен құндылықтары жүйесіне сәтті бейімделуге, адамдардың мінез-құлық стандарттарын және оларды сақтау жауапкершілігін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Ғылыми зерттеулердің нәтижелері корпоративтік мәдениеттің кәсіби мотивацияны арттырудағы, ұжымдық ынтымақтастықты нығайтудағы және ұйымдық тиімділікті арттырудағы маңыздылығын дәлелдейді. Сондықтан педагогикалық жоғары оқу орындары болашақ мамандарды корпоративтік мәдениетке бейімдеу бойынша кешенді шараларды жүзеге асыруы қажет.

Университеттің корпоративтік мәдениетін зерделеу қажеттілігі бұл құбылыстың нақты екендігіне және жеке адамға, ЖОО ұйым және тұтастай қоғам ретінде үлкен әсер ететіндігіне байланысты екенін білеміз. Кәсіпорын жағдайында да, ЖОО жағдайында да корпоративтік мәдениет өз ұйымының

неғұрлым тиімді қызметін қамтамасыз етуге бағытталады. Сондай-ақ, ЖОО - дағы корпоративтік мәдениеттің басты мақсаты – болашақ мамандардың студенттерінің адами капиталын қалыптастыруға бағытталуы.

Университеттің корпоративтік мәдениетінің мәдени ерекшеліктерін зерттеу қажеттілігі қазіргі қоғамда белсенді және көп деңгейлі мәдениетаралық байланыстардың болуымен байланысты. Мәдениетаралық айырмашылықтар, соның ішінде корпоративтік мәдениеттің айырмашылықтары туралы білім арқылы біз әлемге кеңірек көзқараста қараймыз және басқа адамдардың мәдени ерекшеліктеріне төзім танытып, басқа адамдармен қарым-қатынасты қалай жақсартуға болатынын түсінеміз және өз мәдениетіміздің бізге әсерін жіті бағалай аламыз.

### **Пайдаланылған әдебиеттер тізімі**

1. Спивак В.А. Корпоративтік мәдениет / В.А. Спивак. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 345 б.
2. Сергеева Т.Б. Білім беру мекемесінің корпоративтік мәдениетінің ерекшеліктері / Т.Б. Сергеева, О.И. Горбатько // Педагогика. – 2006. – № 10. – б. 11–21.
3. Герасимова Г.В. Корпоративтік мәдениеттің түсінігі мен мазмұны / Г.В.Герасимова // Отандық және шетелдік педагогика.– 2012. – № 3. – б. 89–95.
4. Колесников А.В. Корпоративтік мәдениет / А.В. Колесников. – Москва: Юрайт, 2019. – 167 б.
5. Schein Edgar H. (2004). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass Inc Pub, 450.
6. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing Organizational Culture: Based on The Competing Values Framework. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Series in Organizational Development, 1999.
7. Hofstede, G. (1991). Cultures and Organizations: Software of the Mind. London: McGraw-Hill.
8. Goleman, D. 1995. When smart is dumb. In. Emotional Intelligence. (33-45). New York: Bantam.
9. Арстангалеева Г. Ф. Колледждің ашық білім беру кеңістігінде студенттің корпоративтік мәдениетін қалыптастыру моделін табысты іске асырудың педагогикалық шарттары // Интеллект. Инновация. Инвестиция. 2011. № 1. б. 78–81.

## ЗНАЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ

Еділ Аян

*Статья определяет значимость корпоративной культуры будущих педагогов-психологов в вузе. Целью статьи является раскрытие невыраженных направлений корпоративной культуры. Будет проведен сравнительный анализ работ казахских и зарубежных ученых. В статье дается общий обзор корпоративной культуры и указывается разница между коммерческой организацией и учебным заведением. В ходе исследования методом шкалы приобретает индивидуальный подход студентов к корпоративной культуре в вузе.*

**Ключевые слова:** корпоративная культура, будущие преподаватели, педагог-психолог, образовательный центр.

## THE IMPORTANCE OF CORPORATE CULTURE OF FUTURE PEDAGOGUE-PSYCHOLOGISTS

Edil Ayan

*The article defines the importance of the corporate culture of future psychology teachers at the university. The purpose of the article is to reveal the unexpressed areas of corporate culture. A comparative analysis of the work of Kazakh and foreign scientists will be conducted. The article provides a general overview of corporate culture and points out the difference between a commercial organization and an educational institution. In the course of the research, the scale method acquires an individual approach of students to the corporate culture at the university.*

**Keywords:** corporate culture, future teachers, educational psychologist, educational center.

## REFERENCES

1. Spivak, V.A. Corporate Culture. – St. Petersburg: Piter, 2001. – 345 p.
2. Sergeeva, T.B., & Gorbatko, O.I. Features of the Corporate Culture in Educational Institutions // Pedagogy. – 2006. – No. 10. – pp. 11–21.
3. Gerasimova, G.V. The Concept and Content of Corporate Culture // Domestic and Foreign Pedagogy. – 2012. – No. 3. – pp. 89–95.

4. Kolesnikov, A.V. Corporate Culture. – Moscow: Yurayt, 2019. – 167 p.
5. Schein, Edgar H. (2004). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass Inc. Pub, 450 p.
6. Cameron, K.S., & Quinn, R.E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on The Competing Values Framework. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Series in Organizational Development, 1999.
7. Hofstede, G. (1991). Cultures and Organizations: Software of the Mind. London: McGraw-Hill.
8. Goleman, D. (1995). When Smart is Dumb. In Emotional Intelligence (pp. 33–45). New York: Bantam.
9. Arstangaliyeva, G.F. Pedagogical Conditions for the Successful Implementation of the Model for Forming Students' Corporate Culture in the Open Educational Space of a College // Intellect. Innovation. Investment. – 2011. – No. 1. – pp. 78–81.