

Cavid Əliyev,

fəlsəfə doktoru proqramı üzrə doktorant,
Azerbaycan Turizm və Məncəet Universiteti
E-mail:ca_eliyev89@yahoo.comRəyçilər: psixol.ü.elm.dok., prof. R.İ. Əliyev,
ped.ü.fəls.dok. dos. S.Q.Həsənlı

Açar sözlər: münaqişə, antipatiya, simpatiya, kompromis, ünsiyyət üslubu, səriştəlilik

Ключевые слова: конфликт, антипатия, симпатия, компромис, манера общения,
коммуникативность

Key words: conflict, antipathy, liking, compromise, communication style, skills

Məlumdur ki, kollektivdə qarşılıqlı münasibətlər, birgə fəaliyyət, qarşılıqlı anlaşma, vahid məqsəd ətrafında birləşmə həm fəaliyyətin səmərəliliyini artırır, həm də müsbət psixoloji mühit formalaşdırır. Bununla yanaşı, istənilən kollektivdə sosial-psixoloji mühit sabit qalmır, münaqişə vəziyyəti yaranır. Bu, ayrı-ayrı əməkdaşlar, fərd və qrup, yaxud qruplar, ya da işçilər və rəhbərlik arasında baş verə bilər. Münaqişə və ya kollektivdə sosial-psixoloji gərginlik işin ümumi ahənginə mənfi təsir göstərir. Tədqiqatlar, eləcə də bizim müşahidələrimiz göstərir ki, istənilən formada olan münaqişədən sonrakı emosional həyəcan, gərginlik, münasibətlərin pozulması, işgüzar əlaqələrin korlanması adətən münaqişənin baş verdiyi vaxtdan daha güclü olur. Münaqişənin əsasında insanların qarşıdurması, fikirlərin, mövqələrin, xarakterlərin, maraqların toqquşması durur. Münaqişə zamanı eyni vaxtda həm özünü müdafiə, həm də emosional reaksiya baş verir.

Konfliktologiya elminin nümayəndələri (N.V. Qrişina, B.D. Parqin, L. Kozer və b.) göstərir ki, əgər münaqişə təcridən və gizli şəkildə baş verirsə, münaqişəyə girən tərəflər öz narazılıqlarını başlanğıcda ya gizlətməyə çalışır, yaxud da kəskin formada ifadə etmirlər. Münaqişənin başlanğıcında tərəflərin hər biri, yaxud bir tərəf münaqişənin baş verməsinə, yaxud da yüngül formada keçməsinə cəhd edir. Əgər bu baş verməsə, problem tərəfləri qane edən formada həll olunmasa, onda açıq formaya keçir. Münaqişənin bu mərhələsi münaqişəli davranış adlanır.

Münaqişəli davranış zamanı tərəflər əks tərəfin maraq, məqsəd və fəaliyyətinin qarşısını birbaşa və ya dolayısıyla almağa çalışırlar. Münaqişənin bu mərhələsi kəskin fikir ayrılığı ilə müşahidə olunur və tərəflər arasında münasibətlər pozulur. Emosional sahədə aqressivlik artır, açıq düşmənçiliyə çevrilir. Beləliklə, münaqişəli davranış həm emosional, həm də işgüzar baxımdan kollektivin həyatına, sosial-psixoloji mühitinə mənfi təsir göstərir.

Münaqişəli davranış münaqişənin ən yüksək həddidir. Lakin o, uzun müddət davam edə bilməz. Münaqişə tərəfləri nəhayət, iki davranış formasından birini seçməli olurlar: 1) gərginliyin səviyyəsini azaltmaqla münaqişəni saxlamaq, xırda gəzəşlər hesabına onu gizli formaya keçirmək. Adətən, belə formada tərəflərdən biri və ya hər ikisi rəqibi "vurmaq" üçün əlverişli vəziyyət gözləyir; 2) münaqişənin tamamilə aradan qaldırılması üsulunu tapmaq.

Əgər ikinci yol seçilsə, münaqişənin həlli mərhələsi başlayır. Münaqişənin həlli ya obyektiv şəraitin, ya da subyektin münasibətinin, psixoloji vəziyyətin dəyişməsilə mümkündür. Əks tərəfin "düşmən obrazı" təcridən "tərəfdaşa", mübarizəyə yönəlmiş psixoloji ustanovka isə əməkdaşlığa çevrilir. Münaqişə edən tərəflər onun həllinə çalışdıqda əks tərəfin marağını nəzərə alır, hər iki tərəf ərf edən addımlar atır, kompromisə gedirlər.

Münaqişə demək olar ki, həyat və fəaliyyətin bütün sahələrində, o cümlədən peşə fəaliyyətində baş verir. Müəssisənin, eləcə də fəaliyyətin struktur və məzmunundan asılı olaraq münaqişələr fərqli

Cavid Əliyev

xarakter daşıyır. Bununla belə, istənilən münaqişə sosial-psixoloji hadisə olmaqla ümumi xüsusiyyətlərə də malikdir.

Təhsil sistemində qarşıda duran mühüm vəzifələrdən biri də təhsilin humanistləşdirilməsi, idarəetmənin demokratikləşdirilməsi, milli və mənəvi dəyərlərin qorunub inkişaf etdirilməsindən ibarətdir. Problemin belə qoyuluşu qanunauyğun şəkildə yüksək intellektual səviyyəyə malik olan, sosial həyatda öz yerini tuta bilən şəxsiyyətlərin formalaşdırılması baxımından təhsilin rolunu əhəmiyyətli dərəcədə artırır. Bununla belə istənilən təşkilatda, kollektivdə olduğu kimi, pedaqoji kollektivdə də münaqişə baş verir və ondan qaçmaq qeyri-mümkündür.

Təcrübə göstərir ki, münaqişə mürəkkəb quruluşlu, işçilərin fəaliyyətinin əlaqələndirilməsinin, nəzarətin çətin olduğu kollektivlərdə daha çox müşahidə olunur. Şəxsi əlaqə və ünsiyyətin, işgüzar münasibətlərin daha mürəkkəb olduğu pedaqoji kollektivdə münaqişə qaçılmazdır. Təbii ki, burada münaqişənin öz spesifik xarakteri vardır.

Münaqişə tələbələrin öz arasında, müəllim-tələbə, müəllim-rəhbərlik münasibətlərində baş verir. Qarşılıqlı münasibətlərdəki münaqişə istər-istəməz təlim-tərbiyə prosesinə özünün neqativ təsirini göstərir. Əlbəttə, ilk növbədə müəllimlər çalışmalıdırlar ki, tələbələrlə münaqişə vəziyyəti yaranmasın. Əgər münaqişə vəziyyəti yaranırsa, vaxtında onun qarşısını alsınlar.

Müşahidələr göstərir ki, müəllimin ayrı-ayrı tələbələrlə, bəzən də bütöv qrupla münaqişəsi qeyri-adekvat qiymətləndirmə səbəbindən baş verir. Tələbələr xüsusilə imtahan vaxtı həyəcan keçirirlər. Obyektiv olmayan qiymətləndirmə isə onlara xüsusilə pis təsir edir. Bu isə ilk növbədə tələbə-müəllim münasibətlərində öz əksini tapır.

Belə münaqişələrə aiddir:

müəllimin qiymətləndirməsi ilə tələbənin özünüqiymətləndirməsi arasında uyğunsuzluq;

tələbə və müəllimin ünsiyyətində yaranan problem;

müəllimin avtoritar üsluba üstünlük verməsi;

müəllimin məşğələni şablon qaydada aparması və s.

Müəllim-tələbə münasibətlərindəki gərginlik təlim prosesi ilə bağlı olduqda, daha asan həll olunur. Lakin biliyin qeyri-obyektiv qiymətləndirilməsindən irəli gələn münaqişənin aradan qaldırılması xeyli çətin olur.

Şəxsiyyətlərarası münasibətlərdən irəli gələn münaqişənin həll olunması isə xeyli çətindir. Onunla bağlı baş verən münaqişə daha çox həll olunmayan, uzun müddət davam edən münaqişələr sırasına aid edilir.

Psixoloqların (Karadaşev Y.N., Senko T.V., Sobkin V.S. və b.) proqnozuna görə, cəmiyyətdə, eləcə də müəllim-tələbə münasibətlərində getdikcə gərginlik artacaq. Təhsil sosiomədəni texnologiya olduğundan yalnız bilik vermək, intellektual zənginlik formalaşdırmaqdan başqa, həm də cəmiyyətdə humanizmin inkişaf etdirilməsinə, münasibət və ünsiyyətdə humanist mövqenin qurulmasına xidmət edir. Bununla belə, digər sahələrdə olduğu kimi, pedaqoji sahədə də qeyri-standart situasiyalar baş verir. Xüsusilə, cəmiyyət həyatındakı yeniləşmə qarşılıqlı münasibətlərə də təsir edir. O da məlumdur ki, bütün dövrlərdə yeniləşməyə qarşı münasibətdə pedaqoji sistemin işçiləri daha mühafizəkar mövqə tuturlar. Bu, bir tərəfdən yaxşıdır ki, belə də adət-ənənələr qorunur, insanlar yeniliyə təcridən adaptasiya olunurlar. Mənfi cəhəti isə ondadır ki, onlar eyni zamanda gənclərin yeniləşməyə, həyatın tələblərinə uyğunlaşmasına maneə yaradırlar.

Pedaqoji kollektivdə münaqişə, eyni zamanda əməkdaşlar arasında da baş verir. Bunun da səbəbləri müxtəlifdir. Əsas səbəblərdən biri də kollektivdə sosial-psixoloji mühitin pis olmasıdır. Psixoloji mühit o zaman pozulur ki, müəllimlərin müstəqilliyinin, yaradıcı fəaliyyətinin qarşısı alınır. Bura rəhbərliyin planlaşdırılması, fəaliyyətin stimullaşdırılmaması da aiddir. Bəzən də müəllimlərin özləri haqqında yüksək fikirdə olmaları, kollektiv üzvləri ilə hesablaşmamaları da təsir göstərir.

Ali məktəb müəllimlərindən biri narazı şəkildə bildirir ki, neçə illərdir ki, kafedra müdiri özünün danışıq tonu, ünsiyyət forması ilə onu əsəbiləşdirir. Onun özündən razılığı, digər müəllimlərə yuxarıdan aşağıya baxması, kobudluğu kafedrada daim gərgin psixoloji mühit yaradır.

Bununla belə psixoloqlar qeyd edirlər ki, elmi müəssisədə kollektiv üzvləri arasında münəqişənin olması onların fəaliyyətinə həm də müsbət təsir edir. Yəni birgə fəaliyyət prosesində yaradıcılıq üçün əlavə motivasiya yaradır.

Kollektivin mənəvi-psixoloji mühitinə, kollektiv üzvlərinin qarşılıqlı münasibətlərinin strukturuna rəhbərliyin idarəetmə üslubu əsaslı şəkildə təsir göstərir. Psixoloji ədəbiyyatda rəhbərin şəxsi keyfiyyətlərinin strukturunda üç qrup mühüm cəhətlərin vəhdətdə olması göstərilir: mənəviyyat, peşəkarlıq, təşkilatçılıq.

Mənəvi keyfiyyətlər: insan ləyaqətinin, xeyirxahlığın qiymətləndirilməsi, humanizm, yoldaşları ilə səmimi, bərabərhuquqlu qarşılıqlı münasibətlərin qurulması.

Peşəkarlıq keyfiyyətləri. Bura ilk növbədə rəhbərlik edilən sahə üzrə səriştəlilik, peşənin tələblərinə uyğun bilik və şəxsi keyfiyyətlər daxildir.

Təşkilatçılıq keyfiyyətləri. Bu keyfiyyətlərə insanları tanımaq, onlarla ünsiyyət və münasibət qura bilmək, tələbkarlıq, məqsədyönlülük, müstəqillik və s. aiddir.

Müşahidələr göstərir ki, bu keyfiyyətlərdən üçü də rəhbərlik edən şəxslərdə olmalıdır. Onlardan hansı birininə kifayət qədər formalaşmaması qarşılıqlı münasibətlərə, psixoloji mühitə neqativ təsir göstərir. Pedaqoji kollektivdə isə daha çox demokratik idarəetmə və mənəvi-əxlaqi keyfiyyətlərin daha çox diqqətdə saxlanması lazım gəlir.

Münəqişə ilə bağlı ədəbiyyatda bir-birindən fərqli olan xeyli mövqelər mövcuddur. Onların bir qisminə münəqişənin neqativ cəhətləri ilə yanaşı, pozitiv tərəfləri də göstərilir. Yəni iki növ münəqişə müəyyənləşdirilir: pozitiv və neqativ. Münəqişə eyni zamanda açıq və gizli formada təzahür edə bilər. Bununla belə, onların hər ikisi üçün xarakterik olanı odur ki, hər ikisində tərəflər arasında fikir ayrılığı baş verir.

Qarşılıqlı razılıq və anlaşmanın olmaması fikir, ideya, baxışların ziddiyyət təşkil etməsindən yaranır. Bununla belə, heç də həmişə qarşıdurma, münəqişə həddinə çatmaya bilər. Bu o zaman baş verir ki, qarşıdurma, fikir ayrılığı insanın qarşıya qoyduğu məqsədə, fəaliyyətə mane olur. Bu zaman insanlar fikir ayrılığını dəf etmək üçün açıq münəqişəyə girir. Bununla da problemi həll etmək üçün müxtəlif variantlar fikirləşir, öz fikirlərini əsaslandırmağa çalışırlar. Psixoloqlar (K. Levin, M.K. Tutuşkina və b.) göstərilirlər ki, münəqişədən qaçmağa yox, onu idarə etməyə çalışmaq lazımdır.

Münəqişənin çoxşaxəli təsnifatı aparılmışdır. Lakin onların içərisində daha məşhur olanı K. Levinin təsnifatıdır. K. Levinə görə, münəqişə şəxsiyyətdaxili, şəxsiyyətlərarası, fərd və qrup arasında, eləcə də qruplararası formada olur.

L. Kouzerin təsnifatında isə iki növ münəqişənin olduğu bildirilir: real münəqişə və qeyri-real münəqişə.

Real münəqişə zamanı tərəflərdən biri və ya hər ikisi haqsızlıqla üzləşdiyini fikirləşir. Məsələn, tələbə və müəllim arasında imtahan qiyməti ilə bağlı baş verən münəqişədə olduğu kimi.

Qeyri-real münəqişə zamanı mənfi emosiya, nifrət, başqa sözlə, kəskin münəqişəyə zəmin yaranan vasitələrin təzahürü özünü göstərir. Burada konkret situasiya yox, uzaq məqsədə çatmağa maneçilikdən söhbət gedir (1, 196).

Qeyd etmək lazımdır ki, real münəqişə həll edilmədikdə qeyri-real münəqişəyə çevrilə bilər. Bu isə tərəflər arasında emosional gərginliyi son həddə qədər artırmağa bilər.

Qeyri-real münəqişə istənilən halda destruktivdir. Onu idarə etmək, konstruktiv vəziyyətə gətirmək xeyli çətindir. Belə münəqişələrin aradan qaldırılması üçün ən etibarlı vasitə kollektivdə müsbət psixoloji mühitin yaradılmasıdır. Bu vəziyyət xüsusilə pedaqoji kollektiv üçün daha xarakterikdir.

Bunun üçün ilk növbədə müəllimlərin pedaqoji ustalığının, psixoloji biliklərinin artırılması, emosional vəziyyətlərinin tənzimlənməsi zəruridir. Əgər qeyri-real münəqişə tələbə və müəllim arasında baş verirsə, demək müəllimin peşəkarlığı şübhəlidir.

Əlbəttə, kollektivdə münəqişənin baş verməsi müxtəlif səbəblərdən ola bilər.

Bunlardan birinci səbəb kimi resursların düzgün paylaşdırılmamasını göstərmək olar. İstənilən müəssisədə həmişə resurslar məhdud sayda olur. Vaxt, pul, otaq, təchizat və s. bu kimi vəsaitlər işin icra olunmasında başlıca vasitədir. Onların bölgüsü isə həmişə kimlərsə qane etmir. Təbii ki, hər bir şəxs özü üçün çox və lazımlı bildiyini əldə etmək istəyir, bunun üçün əsaslar da fikirləşir. Eləcə də əks tərəf. Belə münəqişə vəziyyəti yaranır.

Pedaqoji kollektivdə münəqişə vəziyyəti özünü daha çox psixoloji xüsusiyyətlərlə bağlı göstərir. Başqa sözlə, daha çox təhsilalan və təhsil verən arasında baş verir.

Tədqiqat göstərir ki, bu zaman müəllim səbirli və tələbkar, prinsipial və ədalətli, çevik olmalıdır. İstənilən halda münəqişənin məsuliyyəti müəllimin üzərinə düşür və onun neqativ nəticələri üçün müəllim cavabdeh olur. Müəllimin tələbələrə hörmətlə yanaşması, öz davranışını təhlil etməsi, özünə-nəzarət münəqişənin baş verməsinə, əgər baş verərsə, onun həll olunmasına şərait yaradır.

Təbii ki, heç kim münəqişəyə girməyi və ya münəqişə vəziyyətinin yaranmasını istəmir. Lakin münəqişəyə girən tərəflər bir qayda olaraq öz məqsədlərinə çatmağa, öz nöqtəyi-nəzərlərini həyata keçirməyə çalışırlar. Belə əks tərəfin məqsədinə maneə yaranır. Burada yaranan münəqişə vəziyyətinin idarə olunması zərurəti yaranır. Münəqişənin idarə olunmasının nə dərəcədə səmərəli olmasından asılı olaraq o ya funksional, yaxud da disfunksional mahiyyət kəsb edir. Bundan da asılı olaraq münəqişə ya həll olunur, yaxud da yenisi yaranır.

Münəqişənin səmərəli şəkildə idarə olunması hətta müsbət rol oynayır. Bu vəziyyət xüsusilə pedaqoji kollektiv üçün daha səmərəli təsirə malikdir. Belə münəqişə tərbiyəedici rol oynayır.

Kollektivdə baş verən və ya gözlənilən münəqişə göründüyü kimi, rəhbərin şəxsi keyfiyyətlərindən çox asılıdır. Onların baş verməməsi və ya həll olunması üçün rəhbər ilk növbədə bir neçə qaydaya əməl etməlidir. Bunun üçün rəhbər münəqişənin səbəbini və mənbəyini müəyyənləşdirməli, onun genişlənməsinin qarşısını almalıdır. Çalışmalıdır ki, münəqişə emosional xarakter daşmasın. Münəqişənin bütün cəhətlərini deyil, başlıca olanları görməli və həll etməlidir. Müəyyənləşdirməlidir ki, münəqişənin səbəbi işgüzar rəqabətdən, sadəcə gözü götürməməkdən, yoxsa qarşılıqlı nifrətdən yaranıb.

Münəqişə tərəflərini – təşəbbüskarı və "müqəssiri" dirləməlidir. Müəyyənləşdirməlidir ki, münəqişənin təşəbbüskarının məqsədi nədir. Yəni bu özünüdəstəqlə, ambisiya ilə, yoxsa qarşısındakını alçalmaq istəyi ilə bağlıdır.

Rəhbər çalışmalıdır ki, münəqişə tərəflərindən hansısa özünü qalib rolunda görməsin. Belə münəqişə daha da dərinləşir.

Münəqişənin yaranma səbəblərindən biri də rəhbərin təcəlliyində olanların bəzilərinə daim mükafatlandırması, digərlərinə cəzalandırması, üçüncüləri isə görməməsi ilə bağlıdır. Münəqişəli şəxsiyyətləri rəhbər çalışmalıdır ki, daim diqqət və nəzarətdə saxlasın.

Adətən pedaqoji kollektiv qadınlardan və kişilərdən ibarət olur. Təbii ki, qadın və kişi psixologiyası bir-birindən fərqlənir. Qadınlarda məntiqi intuisiyaya, situativliyə, assosiativliyə əsaslanır. Kişilərin məntiqi isə dəqiqliyə, faktların müqayisəsinə, təhlil və rəşional yanaşmaya əsaslanır. Qadın xarakterinin əlamətləri bunlardır: zəriflik, emosionallıq, həssaslıq, xeyirxahlıq və s. Kişi xarakterinə isə müstəqillik, risk etmək, cəsarətli olmaq və s. bu kimi xüsusiyyətlər aiddir. Qadınlarda və kişilərin özlərində görmək və başqalarından eşitmək istədikləri də fərqlidir. Qadınlarda onların zahiri görünüşlərini, geyimlərini, emosionallıqlarını təriflədikdə xoşlanırlar. Qadınlarda səs və söhbətin tonuna, davranış maneçilərinə qarşı həssasdırlar. Kişilər isə onların işgüzar keyfiyyətlərini, qeyri-adi

qərarlar qəbul edə bilmək bacarıqlarını, etibarlı olduqlarını söylədikdə xoşlanırlar. Rəhbər işçi eyni zamanda qadın və kişi psixologiyasını bilməli, fəaliyyətində onları nəzərə almalıdır.

Bunlarla yanaşı, rəhbər işçi çalışmalıdır ki, onunla təkliddə söhbət aparsın. Ən yaxşı yol insanları kollektiv içərisində tərifləmək, tənqidi isə təkliddə etməkdir.

Məlumdur ki, tələbə şəxsiyyətinin qiymətləndirilməsi həm də onun təlim fəaliyyəti ilə bağlıdır. Bu zaman pedaqoji ünsiyyətin mühüm qaydalarından biri olan fəaliyyəti, davranışı qiymətləndirmək lazımdır, şəxsiyyəti yox. Bundan başqa, tələbənin davranış və biliyini qiymətləndirərkən onun müsbət keyfiyyətlərinə istinad etmək lazımdır. Eyni zamanda tələbənin müsbət keyfiyyətlərinin reallaşmasında ona yardımçı olun. Tələbənin bilik və davranışını qiymətləndirərkən nəzərə almaq lazımdır ki, pedaqoji proses və situasiya müəllim və tələbənin birgə fəaliyyətinin nəticəsidir. Əgər müxtəlif səbəblərdən tələbəyə qarşı müəllimin mənfi münasibəti yaranarsa, onu heç də çıxılmaz vəziyyətə salmaq olmaz. Müəllim çalışmalıdır ki, mənfi münasibətini nümayişkarənə şəkildə bildirməsin. Tələbənin mənfi cəhətlərini qabardıb başqalarının, yoldaşlarının yanında açıq-aşkar söyləmək düzgün deyil. Bildirilən irad konstruktiv xarakter daşmalıdır. Burada səsənin tonu, intonasiyası, emosiya mühüm təsir vasitəsidir.

Qarşılıqlı münasibətlər sistemində tolerantlıq mühüm vasitədir. Tolerantlığın əsasını qarşılıqlı inam və etimad təşkil edir. Bundan başqa, tolerantlıq insanı xeyirxah edir, pedaqoji kollektivdə müsbət psixoloji mühitin yaranmasına köməklik göstərir. Təcrübə göstərir ki, bəzi müəllimlər bunu səhvən prinsipsizlik, passivlik, qətiyyətsizlik kimi qiymətləndirirlər. Həqiqətdə isə tolerantlıq kollektivdə münəqışənin qarşısını alır, problemlərin həllini asanlaşdırır. Tolerantlıq pedaqoji ünsiyyətin vacib elementi olmaqla, həm də insanı mənəvi cəhətdən zənginləşdirir. Bu, eyni zamanda pedaqoji mədəniyyəti yüksəldir.

Maraqlıdır ki, burada zahiri görünüş də təsir edən vacib faktorlardandır. Məlumdur ki, pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan insanlar geniş ictimaiyyətin daha çox nəzər-diqqətini cəlb edir, onların hər bir hərəkəti, hətta zahiri görünüşü diskussiyaya səbəb olur. Müəllimlərin, məktəb rəhbərlərinin qarşı tərəfdən necə qavranılması, qəbul olunub-olunmaması onun şəxsiyyətinin və peşə fəaliyyətinin qiymətləndirilməsində az rol oynamır. Məşhur yazıçı Somerset Moemin belə bir deyimini var: "Ən yaxşı geyim odur ki, başqalarının diqqətini cəlb etməsin".

Psixoloqlar A.A. Bodalyov və V.V. Panfilov tanış olmayan adamların tanışlıq zamanı bir-birlərini necə qavradıqlarını, hansı təəssürat yarandığını eksperimental yolla öyrənmişlər. Məlum olmuşdur ki, bu zaman ilk baxışda gözə görünən, yadda qalan saç düzümüdür. Məsələn, uzun illər parik taxan qadın pariki atdıqda tanınmaz dərəcədə dəyişir. Adətən gənclər arasında moda saç düzümündən başlanılır. Demək, siz ətrafdakıların rəğbətini qazanmaq istəyirsinizsə, ilk növbədə saç düzümünüzü diqqət yetirin. Xüsusilə qadınlar.

İkinci növbədə diqqəti gözlər, baxışlar cəlb edir. Gözlər hiyləgər, tikanlı, parlaq, soyuq, xeyirxah, səmimi və s. olur. Baxışlardan asılı olaraq qarşı tərəf ona uyğun şəkildə köklənir: aqressiv, ehtiyatlı, xeyirxah, inamli və s. olur.

Üçüncü yerdə təbəssüm dayanır. Xeyirxah, səmimi, cəzbedici təbəssüm qarşı tərəfin münasibətlərinin formalaşmasında mühüm rol oynayır. Məşhur Amerika psixoloqu D. Karnegi ilk xoş təəssürat yaratmaq, ünsiyyət qura bilmək üçün tövsiyə edirdi: "Gülümsəyin, gülümsəməyi öyrənin, güzgü qarşısında dayanıb məşq edin".

Psixoloqlar qarşı tərəfin qavranılmasının üç tipini ayırırlar: pozitiv, neqativ və adekvat. Pozitiv qavrayış zamanı insanın müsbət xüsusiyyətləri səciyyələnir, ona inam bəslənilir. Neqativ qavrayışda isə bir qayda olaraq mənfi keyfiyyətlər qabardılır və ona şübhə ilə yanaşılır.

Təbii ki, ən yaxşısı adekvat ustanovkadır. Belədən insanın həm müsbət, həm də mənfi keyfiyyətləri diqqəti cəlb edir.

Problemin aktuallığı. Şəxsiyyətin formalaşmasında şəxsiyyətlərə münasibətlərin, əks əlaqənin, müsahibin qavranılmasının, ona qarşı simpatiya, empatiya və ya antipatiyanın olmasının böyük əhəmiyyəti vardır. Burada ilkin informasiyanın, rəyin, təəssüratın, eləcə də onlarla digər amillərin mühüm təsiri vardır. Göstərilən münasibət isə qarşı tərəfin davranışında, fəaliyyətində, hətta psixikasında öz əksini tapır. Şəxsiyyətin fəallığı özünü fəaliyyətdə əks etdirməklə yanaşı, həm də onun özünüdəndiriciliyində, özünəmənasibətində əskini tapır. Bununla bağlı E. Stouns yazır: "Coza üsulu ilə nailiyyət qazanılacağına inanılan cəmiyyətdə yüksək əxlaqlı insanlar formalaşdırmaq mümkün deyil" (2. 18).

Problemin elmi yeniliyi. Yuxarıda deyilənləri ümumiləşdirərək belə nəticəyə gəlmək olar ki, istənilən kollektivdə münəqışənin baş verməsi qaçılmazdır. Bu, ya şəxsiyyətlərə, ya fərd, ya qrup arasında, ya qruplararası, yaxud da qrup və rəhbərlik arasında baş verə bilər. Biz, insan-insan münasibətləri üzərində qurulan pedaqoji fəaliyyəti gücləndirməklə problemin mahiyyətində daha dərinlən nüfuz etməyə çalışdıq.

Problemin praktik əhəmiyyəti. Məlum oldu ki, münəqışə kollektivə neqativ təsir etməklə yanaşı, həm də pozitiv təsir göstərə bilər. Bu, kollektivdə olan boşluqların müəyyənləşdirilməsi, işçilərin ətalətdən çıxması, rəhbərliyin daim öz hərəkət, davranış və idarəetmə üslubuna diqqət yetirməsi baxımından əhəmiyyətlidir.

ƏDƏBİYYAT

1. Практическая психология для преподавателей / Под ред. М.К. Тутушкиной. М: Филинь, 1997.
2. Стоунс Э. Психопедагогика. Пер. с англ. / Под ред. Н.Ф.Талызиной. М.: Педагогика, 1984.
3. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: 2001.
4. Бағрамов Ə.С., Əlizadə Ə.Ə. Psixologiya. Bakı: Maarif, 1989.
5. Əliyev R.İ. Psixologiya. Bakı: Nurlan, 2008.

Дж.Р. Алиев

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА В КОЛЛЕКТИВЕ РЕЗЮМЕ

В статье исследуются социальные и психологические проблемы связанные с возникновением конфликтов в коллективе. Как известно, конфликты в коллективе могут иметь наряду с отрицательным также и положительное влияние. Это помогает руководству выявить упущения в коллективе и обратить внимание на поведение и стиль управления.

J.R. Aliyev

SOCIO-PSYCHOLOGICAL REASONS OF CONFLICT EMERGENCE IN THE STAFF SUMMARY

The article surveys socio-psychological reasons of conflict emergence in the staff. It is shown that conflict impacts negatively on interpersonal relations and psychological sphere. In pedagogical staff the conflict occurs between teacher-teacher, teacher-student and guidance-employees. Real and unreal conflicts are distinguished. Similarly the conflict can influence positively to the staff's activity. It can happen just in one case: the conflict should not be destructive.

Redaksiyaya daxil olub: 07.06.2016