

UOT 159.9

C.R.Əliyev

Azərbaycan Turizm və Menecment Universiteti
ca_eliyev89@yahoo.com

RƏHBƏRİN ŞƏXSİ KEYFİYYƏTLƏRİNİN KOLLEKTİV ÜZVLƏRİNƏ PSIXOLOJİ TƏSİRİNİN MAHİYYƏTİ

Açar sözlər: rəhbər, fərdi üslub, maraqlar, qrup üzvləri, sosial normalar

Məqalədə kollektivin idarə olunmasında davranış, qarşılıqlı münasibətlər və idraki proseslərin rolundan bəhs edilir.

Göstərilir ki, liderin və rəhbərin şəxsi keyfiyyətləri, idarəçilik üslubu kollektivin idarə olunmasında mühüm rol oynayır.

Psixoloji iqlimin formalaşdırılması rəhbərlə əməkdaşlar arasında qarşılıqlı əlaqədən asılıdır. Əgər münasibətlərdə anlaşılmazlıq baş verərsə, bu, konfliktə gətirib çıxarır. Təbii ki, bütün bunlar kollektivin fəaliyyətinə mənfi təsirini göstərir.

Дж.Р.Алиев

ЗНАЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ ЛИЧНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ НА КОЛЛЕКТИВ

Ключевые слова: руководитель, индивидуальный стиль, интересы, члены группы, социальные нормы

В научной статье говорится об управлении коллективом, о его процессе познания, поведения и взаимоотношениях в нём.

Указано, что личностные качества и стиль управления лидера и руководителя играют важную роль в управлении коллективом.

Формирование психологического климата в коллективе связано с взаимоотношениями руководителя и его сотрудников. Если возникает недопонимание в общении и отношениях, то это приводит к конфликту. И естественно, все это оказывает отрицательное воздействие на деятельность коллектива.

J.R.Aliyev

THE ESSENCE OF PSYCHOLOGICAL INFLUENCE OF MANAGER'S PERSONAL QUALITIES ON STAFF MEMBERS

Keywords: principle, individual style, interests, group members, social norms

The article surveys staff management, its cognitive processes and psychological features of its relation to behavioral and mutual attitudes.

It is shown the leader's and principle's role, personal qualities and managing style take a great part in the management.

The formation of psychological atmosphere in the staff depends on mutual attitude between principle and workers. If misunderstanding does emerge, in this case conflict occurs in either intercourse or attitude. Thus it impacts labor efficiency negatively.

Kollektivin strukturunda rəsmi şəxs olan rəhbər xüsusi yer tutur. O, bir tərəfdən müəyyən səlahiyyətlər sahibi olan şəxs, digər tərəfdən kollektivin üzvüdür, lakin digər üzvlərlə onun statusu arasında böyük fərq vardır. Rəhbər eyni zamanda daha yüksək vəzifəli şəxslərlə kollektiv arasında vasitəçidir. O, daha yuxarı təşkilatların tələblərini yerinə yetirməli, əməyin təşkili prosesini həyata keçirməli, digər tərəfdən, kollektivin sosial həyatını təmin etməlidir.

Rəhbərin şəxsi nümunəsinin öyrənilməsi bir qayda olaraq, iki aspektdə araşdırılır: ümumi və fərdi. Ümumi, geniş mənada, o fəaliyyət qəbul olunur ki, kollektivdə həm iş, həm də mənəvi, psixoloji baxımdan rəhbər həm özü nümunə olur, həm də kollektivdə münasibətlər normal şəkildə qurulur. Fərdi olan işdə isə rəhbərliklə kollektiv üzvləri arasında ahəngdar iş birliyi alınır.

Rəhbərin keyfiyyətləri, peşəkarlığının kompleks şəkildə nəzərə alınmaması son nəticədə işin səmərəliliyinə təsir edir. Bu, özünü, xüsusilə, pedaqoji fəaliyyətdə daha açıq şəkildə əks etdirir.

Kollektivdə rəhbərin mənəvi nüfuzu, onlara təsir imkanları qrupda formalaşmış davranış normalarının xarakterindən də asılıdır. Rəhbərin motivi ilə kollektivdə artıq formalaşmış stereotiplər arasında ziddiyyət olduqda birgəfəaliyyət, ümumi məqsəd, asudə vaxtın təşkili və keçirilməsi və s. sahələrdə də problem yaranır, işin səmərəliliyi azalır. Hətta kollektivdə qruplaşmalar yaranır və qrup üzvləri şüurlu şəkildə ya passivlik göstərir, yaxud da işin pozulmasına çalışırlar. Bu ya açıq, ya da gizli formada baş verir.

Məlumdur ki, qrup birliyi kollektivdə o qədər də möhkəm olmur. Bunu aparılan çoxsaylı tədqiqatlar (K.Levin, M.Şerif, A.V.Petrovski və b.) da sübut edir. E.V.Şoroxova və V.P.Levkoviç yazır: "Kollektiv həyat tərzinin bütün elementləri, fəaliyyətin istənilən sahəsi kollektiv üzvünün fəaliyyət növü vasitəsilə reallaşır. Buna görə də istənilən təşkil olunan fəaliyyət növündə çalışmaq insanın həyat tərzini, ona uyğun olaraq əxlaqi şüurunu və mənəvi xüsusiyyətlərini formalaşdırır" [5, s.95]

Pedaqoji kollektivin idarə olunmasında lazım olan sosial-psixoloji amillərdən biri də ictimai rəyin formalaşdırılmasıdır. "O, bir tərəfdən kollektiv şüuru formalaşdırır, digər tərəfdən qeyri-rəsmi formada fikir, mülahizə, münasibət formasında kollektivdə ümumi fikir birliyi yaradır" [5, s.100].

İdarəetmədə diqqəti cəlb edən məsələlərdən biri də kollektivdəki psixoloji mühitlə bağlıdır. Burada isə başlıca yeri rəhbərin işgüzarlığı, peşəkarlığı və

şəxsi keyfiyyətləri tutur. Rəhbər özü daim etik normalara, insani münasibətlərə əməl etməlidir ki, işçilərinə nümunə ola bilsin. Bununla yanaşı, rəhbər kollektiv müzakirələr keçirdikdə, kollektivin rəyi əsasında qərar qəbul etdikdə həm kollektivdə müsbət psixoloji iqlim formalaşır, həm də işçilərin məsuliyyəti və cavabdehliyi artır. “Fərdi, təkbaşına qərarların qəbulu ilə müqayisədə kollektiv qərarların qəbulunun üstünlüklərindən biri də odur ki, hər bir kollektiv üzvü bu qərarların qəbuluna özünün şəxsi fikri kimi baxır və daha effektiv şəkildə fəaliyyət göstərir” [6, s.14].

İ.A.Danilova və R.N.Nuriyeva idarəetmə üsullarının aşağıdakı növlərini ayırırlar: təşkilati-hüquqi, iqtisadi, sosial-psixoloji və adminstrativ. Təşkilati-hüquqi idarəetmə üslubu təşkilati sistemin dinamik inkişafı və fəaliyyətini təmin etmək funksiyasını yerinə yetirir. Yəni idarəetmə sturukturunu formalaşdırır, fəaliyyətin tənzim olunmasını həyata keçirir, işçilərin hüquq və vəzifələrini müəyyənləşdirir.

İdarəetmədə adminstrativ üslub təşkilatın, eləcə də işçilərin davranış normalarını tənzim edir, təşkilatın maraqlarını qoruyur. Bundan başqa adminstrativ üslub işçilərin mükafatlandırılmasını, onların təyinatını, rəhbərin cavabdehliyini, işçilər arasında qarşılıqlı münasibətləri tənzimləyir.

İqtisadi üslub əməkdaşların maddi marağının təmin olunması, təşəbbüsün həvəsləndirilməsi, qərarların qəbulu və nəticəyə görə cavabdehliyin daşınması məsələlərinin həllinə yönəlir.

Sosial-psixoloji üslub müəssisə və təşkilatda, kollektivdə müsbət psixoloji mühitin yaradılmasına, rəhbərin daha səmərəli münasibətlər qurmasına, rəhbər və işçilər arasında münasibətlərin düzgün qurulmasına xidmət edir [4, s.70].

Sosial-psixoloji üsula hər bir əməkdaşın peşəkarlığının, mənəvi-əxlaqi keyfiyyətlərinin yüksəldilməsi də aid edilir. Onu da qeyd etmək istərdik ki, sosial-psixoloji üsullardan daha çox insan-insan münasibətlərinin və intellektual peşələrin olduğu sahələrdə istifadə edirlər.

İdraetmənin psixoloji məsələlərini ayrıca problem kimi Azərbaycanda ilk dəfə Ə.S.Bayramov tədqiq etmişdir. Sosial-psixologiya problemləri Ə.S.Bayramov və Ə.Ə.Əlizadənin “Psixologiya” dərslində daha geniş şəkildə araşdırılmışdır. Burada fəaliyyətin sosial tənzimi, rol davranışı, qrup və kollektiv, liderlik kimi problemlər öyrənilmişdir. Müəlliflər göstərir ki, bir qrupda eynihüquqlu müxtəlif şəxsiyyətlərin qrup üzvlərinə təsir dərəcəsi müxtəlifdir.

Bununla da onlar qrup və kollektivdə liderlik, onun şəxsi keyfiyyətləri problemini qaldırırlar.

“Əgər səlahiyyət şəxsiyyətin mövqeyini rəsmi şəkildə xarakterizə edirsə, hörmət və nüfuz onun şəxsi qarşılıqlı münasibətlər sistemindəki vəziyyətini əks etdirir” [3, s.533].

Ə.S.Bayramov və Ə.Ə.Əlizadə kollektivin idarə olunmasının iki cəhətini – rəhbərlik və liderliyi fərqləndirirlər. “Rəhbərlik nisbətən yüksək səviyyəli təşkilatlar tərəfindən rəsmi surətdə təsdiq edilmiş əsasnamə çərçivəsində rəsmi səlahiyyətin tətbiqi rolu ilə kollektivin idarə olunması prosesidir. Liderlik dedikdə, işçilərdən birinin şəxsi nüfuzunun kollektivin bir çox və ya bütün üzvlərinin davranışına təsiri nəzərdə tutulur” [3, s.533].

Rəhbərin mənəvi nüfuzunun psixoloji xüsusiyyətlərinin əsasını nə təşkil edir? Onun hansı şəxsi keyfiyyətləri və xarakterik xüsusiyyətləri kollektiv üzvlərinə təsir göstərir?

Aparılan tədqiqata əsasən bunları 3 qrupa ayırmaq olar:

1) Rəhbərin özünün mənəvi keyfiyyətləri, əməyə, kollektiv üzvlərinə münasibəti;

2) işçilərin mənəvi, əxlaqi, sosial normaları pozmasına rəhbərin münasibəti,

3) Rəhbərin tabeçiliyində olanlara münasibəti.

Rəhbərlə kollektiv üzvləri arasında anlaşma, qarşılıqlı hörmət və rəğbət olduqda həm ayrı-ayrı insanların psixoloji vəziyyəti, əmək məhsuldarlığı yüksək olur, həm də bütövlükdə kollektiv yüksək səviyyədə formalaşır.

Rəhbərin mənəvi nüfuzunun kollektiv üzvlərinə təsirinə təhlili göstərir ki, bu təsir mexanizmləri müxtəlifdir. Müşahidələr göstərir ki, rəhbərin şəxsi nümunəsi, onun sosial, əxlaqi, mənəvi normaları pozan işçilərə qarşı mövqeyi, münasibəti ümumən kollektivin psixoloji mühitinə təsir göstərir. Beləliklə, kollektivdə hamının qəbul etdiyi normalar formalaşır. Qaydaları pozan ayrı-ayrı fərdlərə artıq rəhbər yox, kollektiv özü təsir göstərir. Belə təsir vasitəsi daha səmərəli yol hesab olunur.

Ümumiyyətlə, rəhbərin fəaliyyətinin vacib elementi onun daim öz davranışına, fəaliyyətinə nəzarət etməsi, aktiv, məqsədyönlü fəaliyyət göstərməsi ilə bağlıdır. Bu isə daim psixoloji cəhətdən hazır olmaq anlamı daşıyır. Buraya isə aşağıdakı komponentlər daxildir:

- İntellektual. Buraya qarşıda duran vəzifənin dərk olunması, vəzifə borcu, məqsədə çatmaq yollarının müəyyənləşdirilməsi, ümumi işin proqnozlaşdırılması;

- Emosional. Müvəffəqiyyət qazanacağına inanmaq, məsuliyyət hissi, işdən zövq almaq;

- Motivasiya. Daim uğur qazanmaq istəyi, maraq, qarşıya qoyulmuş məqsədə çatmaq tələbatı;

- İradi. Qüvvənin səfərbər olunması, diqqətin və fəaliyyətin qarşıya qoyulmuş məqsəd ətrafında cəmlənməsi, uğursuzluqdan çəkinmək, şübhə və tərəddüdə yol verməmək daxildir.

Yaxşı və nüfuzlu rəhbər olmaq üçün ilk növbədə, tabeçiliyində olanlarla xoş münasibət qurmağı bacarmaq lazımdır. İşin maraqlı olması, fəaliyyət

prosesi, nəticənin alınması rəhbərin peşəkarlığı və şəxsi keyfiyyətlərindən çox asılıdır. Eyni zamanda, rəhbərin hakimiyyəti onun nüfuzunun səviyyəsi ilə bağlıdır. Nüfuz isə rəhbərin kollektivə təsiri, tabeliyində olanların onunla həmfikir olmaları ilə ölçülür.

Formal nüfuz isə bilavasitə rəhbərə verilən hüquqi statusla bağlıdır. Şəxsi nüfuz bir qayda olaraq şəxsi keyfiyyətlərdən irəli gəlir. Burada peşəkarlıq ikinci plana keçir.

Zəif rəhbərlik modeli yalançı nüfuzun formalaşmasına səbəb olur. Yalançı nüfuza sahib olan rəhbərə isə işçilər hörmət bəsləmirlər.

Xarakterik olan nüfuzun bir növü də işgüzar nüfuz adlanır. İşgüzar nüfuza malik olan rəhbər adətən bilik və informasiyasına, bacarıq və vərdişlərinə, onların praktikada tətbiqinə görə digər işçilərdən xeyli dərəcədə yüksək olur.

İdarəetmədə rəhbərin başlıca funksiyalarına təşkilati işlər, planlaşdırma, motivasiya, nəzarət, eləcə də bütövlükdə işçilərin fəaliyyətini təmin etmək daxildir. Uyğun olaraq rəhbərin fəaliyyətinin səmərəliliyi şəxsi keyfiyyətləri, xarakteri və peşəkarlığından asılıdır. Onların sırasında ilk yerlərdən birini qərarların düzgün qəbulu tutur.

ƏDƏBİYYAT

1. *Bayramov Ə.S., Əlizadə Ə.Ə.* Sosial psixologiya: Dərslik. Bakı: Qapp-Poliqraf, 2003
2. *Əliyev R.İ., Əliyeva G.B., Əliyev C.R.* Praktik psixologiya məsələləri. Bakı: Elm və təhsil, 2011
3. *Bayramov Ə.S., Əlizadə Ə.Ə.* Psixologiya. Bakı: Çinar-Çap, 2002
4. *Андреева Г.М.* Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2009
5. *Данилова И.А., Нуриева Р.Н.* Краткий курс по социологии и психологии управления. М.: Окей-книга, 2010
6. *Социальная психология и общественная практика / Под ред. Е.В.Шорохова, В.П.Левкович.* М. : Наука, 1985
7. *Замфир К.* Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. Пер. с. рум. М.: Политиздат, 1983
8. *Rogers C.R.* Freedom to learn. 3rd. N.Y.Oxford, 1994