

UOT 159.9

Tünzalə Rəcəf qızı Musayeva

AMEA-nın Fəlsəfə və Sosiologiya İnstitutunun
Sosial psixologiya şöbəsinin böyük elmi işçisi,
psixologiya üzrə fəlsəfə doktoru
<https://orcid.org/0000-0003-3074-5364>
[https://doi.org/10.69682/arti.2024.91\(5\).209-212](https://doi.org/10.69682/arti.2024.91(5).209-212)

İDARƏETMƏ PROSESİNDƏ SOSIAL-PSIXOLOJİ İQLİM

Тунзала Раджаф гызы Мусаева

старший научный сотрудник отдела социальной психологии
Института Философии и Социологии НАНА,
доктор философии по психологии

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ

Tunzala Rajaf Musaeva

senior researcher of the department of Social psychology at the Institute
of Philosophy and Sociology of ANAS
doctor of philosophy in psychology

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE MANAGEMENT PROCESS

Xülasə. Məqalə idarəetmə fəaliyyətində psixoloji mühitin öyrənilməsinə həsr olunmuşdur. İşçilərin emosional vəziyyətinə, motivasiyasına və davranışlarına təsir edən qarşılıqlı əlaqəli amillərin məcmusu araşdırılır. Xüsusilə qeyd olunur ki, psixoloji iqlim həmkarları, rəhbərliyi və tabeliyində olanlar arasında münasibətləri müəyyən edir, onların etimad səviyyəsini müəyyənləşdirir.

Açar sözlər: idarəetmə, psixologiya, fəaliyyət, psixoloji iqlim, kollektiv

Аннотация. Статья посвящена исследованию психологического климата в управленческой деятельности. Исследуется совокупность взаимосвязанных факторов, влияющих на эмоциональное состояние, мотивацию и поведение сотрудников. Особо отмечается, что психологический климат определяет отношения между коллегами, руководством и подчиненными, определяет уровень их доверия.

Ключевые слова: управление, психология, деятельность, психологический климат, коллектив

Abstract. The article is devoted to the study of the psychological climate in management activities. A set of interrelated factors affecting the emotional state, motivation and behavior of employees is investigated. It is especially noted that the psychological climate determines the relationship between colleagues, management and subordinates, determines the level of their trust.

Keywords: management, psychology, activity, psychological climate, collective

Müasir idarəetmə fəaliyyəti son dərəcə mürəkkəb, çoxaspektli sosial proses olub, müxtəlif səviyyələri, altsistemləri, bölmələri əhatə edir. Təsədüfə deyildir ki, son illərdə idarəetmə fəaliyyətinin ayrı-ayrı aspektlərinə müxtəlif bilik sahələrinin marağı getdikcə artır. Bu baxımdan qeyd edilməlidir ki, idarəetmə problemlərini araşdıran tədqiqatçılar idarəetmə prosesində, onun nizamlanmasında sosial-psixoloji mə-

qamlara xüsusi diqqət yetirirlər. İndiki şəraitdə həmin məqamlara diqqətin artması tamamilə məqsədəuyğundur. İlk növbədə, idarəetmə fəaliyyəti müxtəlif keyfiyyətləri, o cümlədən sosial-psixoloji keyfiyyətləri olan insanlarla iş aparılmasını nəzərdə tutur. Müasir elmi-texniki tərəqqi və ictimai həyatda baş verən ciddi dəyişikliklər işçilərin dünyagörüşünə, əhval-ruhiyyəsinə, davranışına, fəaliyyətinə özünəməxsus

şəkildə təsir göstərir, bir sıra hallarda sosial-psixoloji gərginlik məqamlarını artırır. Tədqiqatlar göstərir ki, idarəetmənin səmərəliliyini yüksəltməyin mühüm istiqamətlərindən biri məhz kadrların, işçilərin sosial-psixoloji xüsusiyyətlərinin nəzərə alınmasıdır. İdarəetmə kimi mürəkkəb və ziddiyyətli prosesdə insan amilinin fəallaşdırılması kompleks problem kimi ən müxtəlif aspektlərin, o cümlədən sosial-psixoloji aspektlərin rolunu gücləndirir. Nəhayət, insanların sosial-psixoloji keyfiyyətləri birdəfəlik müəyyən olmuş, dəyişilməz, nüfuzedilməz fenomen deyildir. Onların ictimai maraqlara və tələbatlara uyğun tərzdə formalaşdırılması və təkmilləşdirilməsi olduqca vacibdir [2]. Bu baxımdan sağlam əsaslarda qərarlaşan idarəetmə fəaliyyəti canlı nümunələr təqdim edə bilər, şüurlu və məqsədyönlü tənzimləmə imkanlarını artırır.

Sosial idarəetməni həm münasibətlər sistemi kimi, həm də qarşılıqlı fəaliyyət forması kimi nəzərdən keçirmək olar. Birinci halda sosial ierarxiya, nəzarətin, hakimiyyətin diapazonu, status, rol və s. nəzərdə tutulur. İkinci halda isə söhbət nəzarət metodlarından, səlahiyyətlərin necə bölüşdürülməsindən, rəqabətdən, irəliləmədən, liderlikdən, münaqişələrdən və s. gedir ki, bunları da idarəetmənin dinamikası adlandırmaq olar [6]. Hər iki halda təzahür edən hadisə və proseslərin hətta az bir hissəsini nəzərə alsaq, deyə bilərik ki, sosial-psixoloji məsələlər idarəetmə prosesinin çox vacib xarakteristikası qismində nəzərdən keçirilməlidir. Belə ki, insanları bilmək səmərəli idarəetmə fəaliyyətinin əsasıdır, zəminidir. İnsanlarla işləməyi bacarmaq əslində menecerin, rəhbər şəxsin çox mühüm keyfiyyətidir. Müasir şəraitdə – bazar münasibətlərinin və strukturlarının möhkəmləndiyi bir şəraitdə yeni işgüzar qarşılıqlı münasibətlərin, qarşılıqlı surətdə bir-birini dərk etmək məsələlərinin rolu daha da artır. İnsanların psixologiyasını hərtərəfli, dərinləndirən onları təbii imkanlarının zənginliyini, mənəvi, intellektual və fiziki potensialını yetərincə dərk etmək, onlarla işləməyin perspektivlərini aydın görmək sadəcə olaraq mümkün deyildir. Qarşılıqlı dərk etmə özünüdərk etmə problemini xüsusilə aktuallaşdırır. Çox zaman özünüdərk etmə başqa insanları qiymətləndirməkdən çətin olur. Özünə ətrafdakı adamların gözü ilə baxmağı bacarmaq özünüdərk etmədə prinsipal əhəmiyyətə malikdir, bu,

başqaları üçün başa düşülən olmağımıza kömək edən (və ya mane olan) məziyyətləri (nöqsanları) aydın görməyimiz üçün xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.

Mürəkkəb idarəetmə fəaliyyətində müxtəlif aspektlərin, o cümlədən sosial-psixoloji aspektlərin uğurla əlaqələndirilməsi və getdikcə optimallaşdırılması mühüm nailiyyətlərə yol açan başlıca istiqamətlərdən biri olaraq qalır. Ayrı-ayrı müəssisə və təşkilatlarda normal sosial-psixoloji mühitin olmaması ciddi gərginliyin mövcudluğuna dəlalət edir. Belə şərait işçilərə mənfi təsir göstərir, onların fəaliyyətinin pisləşməsinə, əhval-ruhiyyəsinin korlanmasına gətirib çıxarır. Nəticədə əmək məhsuldarlığı zəifləyir və işin bir sıra parametrlər üzrə göstəriciləri pisləşə bilər. Belə hallarda vəziyyətin nizamlanmasına ciddi ehtiyac yaranır.

Nizamlanma prosesində idarəetmə aparatının təşkilinə, menecerlərin, ümumiyyətlə, idarəetmə işçilərinin seçilməsinə və yerləşdirilməsinə xüsusi diqqət yetirilməlidir. Təsədüfi deyildir ki, mütəxəssislər işçi heyətin idarə olunmasında kompleks amillərin fəaliyyətini xüsusi olaraq vurğulayırlar. Məsələn, A.İ. Koçetkova işçi heyətin idarə olunmasının psixoloji əsaslarını araşdıraraq belə qənaətə gəlir ki, kollektivlərin mənəvi-psixoloji iqlimini yaxşılaşdırmaq üçün əvvəlcə mövcud iqlimin vəziyyəti real qiymətləndirilməli, sonra isə işçi heyətin idarə olunması sistemi səmərəli qurulmalıdır. Bu halda münaqişələrin idarə olunması diqqətdə saxlanılmalıdır [8].

Qeyd edək ki, idarəetməyə dair ilk əsərlərdə adətən təşkilatın ahəngdar fəaliyyətinin əhəmiyyəti nəzərə çəpdirilirdi. Təşkilat daxili münaqişələr son dərəcə neqativ hadisə kimi qiymətləndirilirdi. Müasir şəraitdə isə idarəetmə nəzəriyyəçiləri etiraf edirlər ki, təşkilat daxilində münaqişənin olmaması nəinki mümkünsüzdür, həm də arzuolunmazdır. Münaqişə disfunktsional olduqda şəxsi məmnunluğun, qrup əməkdaşlığının, təşkilatın effektivliyinin aşağı düşməsinə gətirib çıxarır. Lakin münaqişə funksional olub, təşkilatın fəaliyyətinin səmərəliliyini dəşərtləndirə bilər. Bir sıra hallarda münaqişə müxtəlif nöqtəyi-nəzərləri, alternativləri və ya problemləri üzə çıxarmağa kömək edir, əlavə informasiya əldə edilməsinə imkan yaradır. Deməli, münaqişənin rolu əsasən onun nə dərəcədə

səmərəli idarə olunmasından asılıdır. Adətən müəssisə və təşkilatlarda münafişələr şəxsiyyətlər arasında, şəxsiyyətlə qrup arasında, habelə qruplar arasında təzahür edir [7].

İdarəçilik fəaliyyətində psixoloji amillər insanların sosial hadisələri düzgün qiymətləndirməsini asanlaşdırır. Onların təsir gücü isə idarəetmə aparatının düzgün təşkil edilməsindən, menecerlərin və digər idarəçilik işçilərinin seçilib yerləşdirilməsi səviyyəsi ilə müəyyən olunur. Bu göstəricilərin yüksək olduğu kollektivlərdə işçilərin səmərəli fəaliyyətini təmin etmək mümkün olur. Məlum kollektivin rəhbər işçiləri yüksək psixoloji keyfiyyətlərə malik olduqda, həmin keyfiyyətləri tabeçilikdə olan işçilərdə formalaşdırmağa cəhd göstərilir. Müasir elmi-texniki tərəqqi sayəsində idarəetmədə də mühüm dəyişikliklər baş verir, əmək prosesi daha mürəkkəb xarakter kəsb edir. Eyni zamanda bu cür əməyin insanların psixi vəziyyətinə təsiri də güclənir, nəticədə onların psixi cəhətdən yüklənməsi, əsəb gərginliyinin və zehni fəaliyyətin çoxalması müşahidə olunur.

Nəzərə alınmalıdır ki, avtomatlaşdırılmış və yüksək səviyyədə mexanikləşdirilmiş istehsal şəraitində işçilər öz vəzifələrini yerinə yetirərkən böyük həcmdə informasiya alır, onu yənidən işləyir və müvafiq yerlərə çatdırmalı olurlar. Belə vəziyyətdə psixoloji keyfiyyətlərin rolu və əhəmiyyəti də artır. Təsadüfi deyildir ki, rəhbər işçinin, menecerin öz tabeliyində olan işçilərin psixoloji xüsusiyyətlərini və imkanlarını lazımı qədər bilməyi və nəzərə almadığı hallarda iş yerlərində qəza halları və keyfiyyətsiz məhsul buraxılışı baş verir. Bu o deməkdir ki, kollektivdəki işçilərin psixoloji, fizioloji və ümumi intellektual göstəricilərini bilmək çox vacibdir. Belə olduqda onların fəaliyyətini səmərəli idarə etmək olar. İdarəetmə prosesində psixoloji iqlimin əsas komponentləri - güvən və dəstək; açıq fikirlilik və ünsiyyət; stress və gərginlik səviyyəsi; inkişaf və irəliləmə imkanları; tanınma və mükafatlandırma hesab olunur [5].

Sosial-psixoloji iqlim uğurlu əmək kollektivinin formalaşmasında mühüm rol oynayır. Kollektiv daxilindəki atmosferi müəyyənləşdirir, üzvləri arasındakı münafişələrə, həmçinin işin səmərəliliyinə təsir göstərir. Sosial-psixoloji iqlimə işçilər arasındakı münafişələr, qarşılıqlı

etimad və dəstək səviyyəsi, qərar qəbul etmə dəstəsi, ünsiyyət səviyyəsi və münafişə və ya işçi münafişələrinin şiddəti kimi müxtəlif aspektlər daxildir. Müsbət sosial-psixoloji iqlim səmərəli ünsiyyətə, komandadakı problemlərin həllinə, işçilər arasında qarşılıqlı anlaşmaya və dəstəyə kömək edir. Güclü və vahid bir komandanın formalaşmasına kömək edir, burada hər bir üzv özünü vacib və dəyərli hiss edir, buna görə də bütün qrupun xeyrinə işləməyə hazırdır. Mənfi sosial-psixoloji iqlim, əksinə, qrupun uğurlu işinə mane ola bilər. Münafişələrə, inamsızlığa və təsirsiz ünsiyyətə səbəb ola bilər. İşçilərin psixoloji rifahı onların məhsuldarlığına, iş keyfiyyətinə, təşkilata sadiqliyinə və əməkdaşlığa hazırlığına müsbət təsir göstərir. Müsbət psixoloji iqlimdə olan işçilər tez-tez yüksək effektivlik və əməkdaşlığa meyl nümayiş etdirirlər. Əksinə, mənfi psixoloji iqlim işçilərin motivasiyasını ciddi şəkildə azalda bilər. Belə bir şəraitdə işçilər tez-tez stress yaşayır, onlar öz vəzifələrini tam yerinə yetirə bilmirlər və tez-tez münafişələrə meyilli olurlar. Mənfi psixoloji iqlimdə olan işçilər tez-tez öz işlərindən etibarlılıq və narazılıq hissləri yaşayırlar ki, bu da məhsuldarlığın azalmasına səbəb ola bilər. Buna görə də kollektivdə işçilərin motivasiyasına töhfə verəcək müsbət psixoloji iqlimin yaradılması vacibdir. Bunun üçün qrup və ya kollektivdə rahat atmosfer və əməkdaşlıq təmin edilməli, həmçinin işçilərin karyera məqsədlərinin inkişafı və nail olunması üçün şərait yaradılmalıdır. Bu da öz növbəsində qrupdakı stress və münafişə səviyyələrini azaldır, sağlam və təsirli bir iş mühiti yaratmağa kömək edir.

Problemin aktuallığı. Sosial-psixoloji iqlim hər bir işçinin və bütövlükdə bütün kollektivin rifahına təsir göstərir. Qrupda əlverişli mühitin yaradılması həm rəhbərlikdən, həm də qrup üzvlərindən asılıdır. Əlverişli sosial-psixoloji iqlimdə işçilərin iş potensialı artır və buna görə də təşkilat planlaşdırılan nəticələrə daha tez nail olur.

Problemin yeniliyi. İdarəetmə prosesində sosial-psixoloji iqlim öyrənilmiş, işçilərin emosional vəziyyətinə, motivasiyasına və davranışlarına təsir edən qarşılıqlı əlaqəli amillərin məcmusu göstərilmiş və sosial-psixoloji iqlimin insanların psixoloji rifahına təsiri müəyyən olunmuşdur.

Problemin praktik əhəmiyyəti. Məqalə gənc tədqiqatçılar üçün faydalı ola bilər.

Ədəbiyyat:

1. Babayeva, L.R. İdarəetmə psixologiyasında ünsiyyət amilinin rolu. // - Bakı: Bakı Dövlət Universiteti, Psixologiya jurnalı, - 2012, - №4, - s.59-67
2. Quliyeva Ş.T. İdarəetmə psixologiyası və sosiologiyası. / Ş.T. Quliyeva. - Bakı: “İqtisad Universiteti” Nəşriyyatı, - 2018. - 222 s.
3. Məmmədov F. “İdarəetmə mədəniyyəti” Xarici ölkələrin təcrübəsi. / F. Məmmədov. – Bakı: “Apostrof” Çap Evi, -2012. - 671
4. Лымарева О.А. Социально-психологический климат, как один из важных факторов влияния на удовлетворенность трудом и мотивацию персонала. / О.А. Лымарева, Н.М. Пирогов // Экономика и бизнес: теория и практика, – 2016. – №11. – С. 45-50.
5. Грядовой Д.И., Кикоть В.Я. Социальное управление. Теория, методология, практика / Д.И. Грядовой, В.Я. Кикоть // Юнити-Дана, 2012 г. – 312 с.
6. <https://sushica.ru/sut-psixologiceskogo-klimata-kursovoi/>
7. <https://scienceforum.ru/2016/article/2016018843>
8. <https://moluch.ru/archive/285/64309/>

E-mail: tunzala.rm@gmail.com
Redaksiyaya daxil olub: 10.09.2024.