

ƏLİ İSMAILI
BDU

İCTIMAI KAPITALDA IDARƏETMƏ SISTEMI VƏ ONUN INKIŞAF PROSESİNDƏ OYNADIĞI ROL

İnkişafın anlayış kimi qəbul edilməsi və formalaşması, istifadəyə tətbiq edilməsi prosesində onun əsasını təşkil edən ictimai və mədəni amillər bir elmi mübahisə və müzakirələrin obyektinə çevrildi. Keçən 4 onillik ərzində ictimai inkişaf daha da tərəqqi edərək, daha çox xüsusiyyətləri özündə birləşdirərək, müxtəlif ictimai və mədəni sahələri öz tərkibinə daxil etdi. Son elmi nəaliyyətlərdən biri də kapital sözündən ictimai mənada istifadə etməkdən ibarətdir. Kapital sözündən əsasən iqtisadi sahələrdə istifadə edilməsinə baxmayaraq, keçən 2 onillik ərzində ictimai sahələrdə də geniş surətdə istifadə olunmağa başlandı və hal-hazırda inkişafın mühüm amillərindən biri kimi izah edilir. Təqdim etdiyimiz məqalədə inkişaf əlaqədar nəzəri müzakirələrin təhlilində və həmçinin mədəni və ictimai inkişafı araşdırdığımız zaman ictimai kapital terminindən istifadə etmişik.

Hər hansı bir təşkilatda ictimai kapitalın azalmasına səbəb olan amillərdən biri rəhbərliklə işçi qrupu arasında qarşılıqlı əlaqənin olmamasıdır. Bu hala nümunə olaraq subordinasiya, yəni xidmətdə kiçiyin böyüyə tabe olması prinsipini göstərmək olar. Rəhbərlər müxtəlif yollarla təşkilatda ictimai kapitalın inkişafına müsbət təsir göstərə bilirlər. Onlardan bəziləri cəmiyyətə aiddir (geniş formada) və digərləri isə təşkilatdaxili münasibətlərə aid edilir (müxtəsər formada) və bunlardan ibarətdir:

1 – Əxlaqi asılılıq. Rəhbərlər təşkilatın həyata keçirdiyi işlərdə və verilən qərarlarda əxlaqi prinsiplərə riayət edərlərsə, ictimai kapitalın bünövrəsində də bu prinsiplər özünə yer almış olar. Təbii ki, əxlaqi normaların tərifini və izahını verərkən, müəyyən çətinliklərlə qarşılaşırıq və hər bir cəmiyyət tərəfindən qəbul edilən və hər zaman müvəffəqiyyətlə tətbiq oluna bilən əxlaqi norma strukturu yaratmaq mümkün deyil. Mütəfəkkirlər öz yazılarında müxtəlif əxlaq prinsiplərini aşılayırlar. Dubel 3 əxlaqi meyarlardan bəhs edir: dövlət qarşısındakı məsuliyyət hissi, fərdi məsuliyyət hissi, uzaqgörənlik və xeyirxahlıq hissi. Fərd bu hər 3 amilə riayət etdiyi zaman təşkilat daxilində verdiyi qərarlarda əxlaqi normalar da öz əksini tapacaqdır. Bu 4 məsələni şüar tutaraq əxlaqi normalara riayət etmək mümkündür: ümumi məsləhət, dövlət səviyyəli məsləhət, təşkilatdaxili və şəxsi məsləhət. Əgər fərd həyata keçirdiyi bütün işlərdə bu 4 məsələyə əsaslanarsa, ictimai kapitalın inkişafına səbəb ola bilər və tam müvəffəqiyyətə rahatlıqla nail ola bilər.

2 – İctimai məsuliyyət hissi. Cəmiyyət və təşkilat birlikdə tədqiqat aparan ictimai qurumlardır. Bu prosesdə fərdlər və cəmiyyət üzvləri onların qarşısında məsuliyyət hissi duymalıdır və yalnız təşkilatın mənfəəti uğrunda fəaliyyət göstərməlidirlər. Vətəndaşlar rəhbərliyin özlərinə qarşı məsuliyyət duyduğuna, cəmiyyətin problemlərinin həlli uğrunda çalışdığına inanarsa, həmin təşkilat qarşısındakı vəzifə borcunu da dərk edər və qarşılıqlı inam və etimadın yaranması nəticəsində də ictimai kapital inkişaf edər.

3 – Cəmiyyətlə əlaqə. İctimai kapitalın məhv olmasına səbəb olan amillərdən biri də rəhbərlərin cəmiyyət üzvlərindən ayrı fəaliyyət göstərməsi və “biz və onlar” prinsipinə əsaslanaraq sinfi bərabərsizliyi yaratmalarıdır. Belə olduğu təqdirdə vəzifə, mənəbə sahibləri özlərini digərlərindən ayırırlar, öz aralarında və müraciət edən tərəf arasında ayrı-seçkilik salırlar. Bu nöqtəyi-nəzər rəhbərlərin qərar və rəftarlarına mənfi təsir göstərir və cəmiyyətlə ictimai təşkilatlar arasındakı etimad hissinin məhv olmasına səbəb

Tarix və onun problemləri, №4 2009

olur. İctimai kapitalı yaratmaq üçün təşkilat rəhbərləri bu qırı-seçkilik prinsipini unutmamalı və cəmiyyətlə vəhdət şəklində fəaliyyət göstərməlidirlər. Onlar bilməlidir ki, işçi, müraciət edən tərəf, müştərilər, vətəndaşlar və qonşular "onlar" deyillər, özləri kimi cəmiyyətin bir üzvüdürlər və hamısı "biz"dirlər. Əgər onlara müəyyən zərər toxunarsa, biz də zərər çəkmiş olarıq.

4 – Təşkilat daxilində etimad hissinin yaranmasına cəhd göstərmə. Bu sahədə atılan ən mühüm addımlardan biri təşkilat rəhbərlərinin təşkilat üzvləri arasında etimad hissinin yaranması, vahid formada fəaliyyət göstərmə prinsipinin təbliğini aşılamaqdır. Etimad hissi də ardıcıl və təcridçi əlaqələr nəticəsində yaranır. İnsanlar münasib və təcridçi tanışlıq nəticəsində bir-birlərinə qarşı etimad hissi yaranır. Bu iş fərdlər arasındakı əlaqələrin müxtəlif birliklərin yaranmasına səbəb olur ki, bunun da cəmiyyət üçün mühüm əhəmiyyəti var. Təəssüf ki, bir çox təşkilatların daxilində mövcud olan əlaqələr o qədər zəifdir ki, hətta qarşılıqlı münasib tanışlığa belə sahib deyillər və etimad hissinin yaranması üçün vacib olan keyfiyyətlərə sahib deyillər. (bax 5)

5 – Fasiləsiz olaraq təhsil almağa təhrik etmə. İctimai kapitalı yaratma və ondan istifadə etmə davranış tərzini və tərəkəbr səviyyəsi ilə əlaqədardır. Cəmiyyəti maarifləndirici proqramlar yeni davranış, müşahidə, kəşf tərzləri axtaran fərdlər üçün nümunə xarakteri daşıyır. Bu baxımdan da təşkilat rəhbərlərinin ictimai kapitalı yaratmaq uğrunda əsas vəzifələri təşkilatdaxili və təşkilatxarici ardıcıl təhsil alma fürsətləri yaratmalı və illik proqram hazırlayaraq bütün işçiləri bundan xəbərdar etmələridir. (2; səh. 2)

6 – Məsğuliyyət növlərinin dövr etməsi. Bu prosesin mühüm hədəflərindən biri insani və ictimai kapitalı yaradıb onun möhkəmlənməsinə xidmət etməkdir. Bu proses işçilərə vəzifələrini, hansı ixtisas sahəsini seçməyi, öz bacarıqlarını artırmaq, bir-birilə əlaqələrini daha da genişləndirmək imkanı yaradır ki, bu da öz növbəsində ictimai kapitalın bünövrəsini təşkil edən qarşılıqlı etimadın yaranmasına, elmə sahib olmaq, təcrübə qazanmağa imkan yaradır. (2; səh. 235)

Çoxlu sayda mövcud olan elmi direktivlər və qayda-qanunlar, çoxlu miqdarda nəzarətedici təşkilatlar, idari icraetmə, təşkilat daxilində fəaliyyət göstərən işçilərin etinasız münasibətlərinin artması, ictimai kapitalın zəifliyini göstərən əlamətlər, və ya başqa sözlə desək, zəif strukturlu təşkilatlar ictimai kapitalın formalaşmasına təsir göstərən amillərdən hesab edilir.

7 – İşçilərin ixtisasa uyğun peşəyə yiyələnmə fürsətinin artması. Fiziki kapital istehsal alətlərinin formalaşdırılması və sadələşdirilməsi prosesində meydana çıxır. İnsani kapital insanların dünyaya baxışının dəyişdirilməsi və onların məharət və bacarıqlarının artmasına səbəb olur. İctimai kapital da işçilər arasındakı əlaqələr nəticəsində formalarını dəyişə bilər. Bu işçilərin hər biri rahatlıqla iş prosesində öz rolunu ifa edə bilər və vəzifəsini yerinə yetirə bilər. Qarşılıqlı anlaşma, sədaqət, etimad və həmkarlıq işçilərin razılığına və nəhayət təşkilatdaxili məhsuldarlığına səbəb olur.

8 – Möhkəm, səbatlı inkişafın himayə edilməsi. Səbatlı inkişaf iqtisadi, insani və yaşam tərzini ilə əlaqədar olan inkişafın yeni məfhumunu yaradır. İnkişaf insan artımı və yaşam şəraiti ilə ekvivalent şəkildə təsvir edilir. Möhkəm, dayanıqlı inkişaf prosesi təşkilatların əsas vəzifələrinin həyata keçirilməsi vasitəsilə həyata keçirilir. Bu prosesdə təbiətin həyata keçirilməsi, insani dəyərlərin və bacarığın itirilməsi vacib şərt hesab edilir.

Müasir strukturlu təşkilatların rəhbərləri tərəkəbrün məhsulu olan belə tipli inkişafa əsaslanaraq, sadəcə iqtisadi məqsədi özünə hədəf seçmir, eyni zamanda ətraf mühit və insani maraqları da nəzərə alırlar. İqtisadi inkişaf və fəaliyyətlər, təbii mənbələrin həyata keçirilməsi, yoxsulluq, ədalətli ictimai inkişaf, hərtərəfli inkişaf üçün bərabər səviyyəli imkanların yaradılması möhkəm və səbatlı inkişafın bünövrəsini təşkil edən əsas şərtlərdəndir. Bu nümunə formasına görə iqtisadiyyat, insan və təbiət eyni səviyyədə

Tarix və onun problemləri, №4 2009

diqqət mərkəzinə gətirilir və bu proqrama əsaslanan təşkilat rəhbərləri bu hər 3 sahənin bir-birilə əlaqədar şəkildə inkişafına nail olmaq üçün çalışaraq bu yolla müvəffəqiyyət əldə edə bilirlər. İqtisadiyyat sahəsində çalışan mütəxəssislərin nöqtəyi-nəzərinə görə maksimum insani rifaha nail olmaq üçün tükənən resurslara nəzarət etmək, təbii sərvət olan ətraf mühitin və bəşəriyyətin təbiətşünasların məsləhətlərinə əsaslanaraq hifz olunması, inkişafın əsas hərəkətverici qüvvəsi olan insanın əhəmiyyət və dəyərinin sosioloqların nəzəriyyələrinə əsaslanaraq dərk edilməsi mühüm və əhəmiyyətli rola malikdir. Fikrimizi başqa sözlə ifadə etsək, ümumi inkişaf insani və əxlaqi inkişaf sahələri ilə əlaqədar şəkildə həyata keçirilir. Uzun müddətdir ki, əmtəə meyarları iqtisadi qərar qəbul etmədə hakim mövqeyə sahibdir. Hal-hazırda ətraf mühit və insani sferalar da iqtisadiyyat elmi çərçivəsində təhlil edilir.

İnkişaf prosesində ictimai kapitalın rolu. İctimai kapitala bir sıra imtiyazları aid etmək olar. İctimai kapitalın əsas və ümdə məziyyəti aşağı səviyyəli məsrəf və qısa zaman müddətində məqsədə çatmağa nail olmaqdan ibarətdir və bu amil ictimai kapitalın inkişafı prosesində mühüm rolunu ifadə edir.

Qüdrət və nüfuz sahibi olmaq da ictimai kapitalın sahib olduğu digər məziyyətlərdən biridir. Kolman öz yazılarında tez-tez "məclis nümayəndələrinin klubu" sözündən istifadə edir və bu söz hal-hazırda "qüdrət" sözü ilə əvəz edilmişdir. Bəzi nümayəndələr digərlərinə nisbətən daha yüksək qüdrətə sahibdirlər. Çünki onlar digər nümayəndələrdən fərqli imtiyazlara malikdirlər və bunun vasitəsilə də özlərinə qarşı rəva bildikləri rəftar tərzini tələb edirlər. Belə qüdrətə sahib olan hər bir oyunçu asanlıqla öz məqsədinə çatmağa müvəffəq ola bilər.

İctimai kapitalın digər məziyyətlərindən biri üzvlər arasında "birlik" münasibətinin yaradılmasıdır. Möhkəm qarşılıqlı etimad və düzgün metodlara əsaslanaraq güclü, səbatlı, xüsusi qayda-qanun və nizam-intizama malik ictimai şəbəkələr qurulur və bu metodlar rəsmi nəzarəti dəyişdirən amillər hesab olunur. Ovç (1980) bu fikri sübut etmək məqsədilə göstərir ki, müştərək müdirlərə əsaslanan təşkilatlar az miqdarda məsrəf sərf etməklə məhsuldarlığa nail ola bilirlər və yuxarıda qeyd olunan imtiyazlara sahib ola bilirlər və bu proses hal-hazırda ictimai kapital adı altında tanınır. (Adler, 1999)

İctimai kapital yuxarıda göstərilən məziyyətlərdən əlavə təşkilati səviyyədə də məziyyətlərə malikdir: rəhbərliyin və qrupdaxili fəaliyyətin səviyyəsinin yüksəldilməsi məqsədilə təşkilatların yarısı təşkilat daxilində qeyri-maddi kapitalın inkişafı üçün şəraitin yaradılması və ümumi məsləhətə əsaslanaraq təşkilat işçilərinin imtiyazlarının artırılması.

Təşkilatdaxili ictimai kapitalın zəifləməsinə səbəb olan amillər.

Təşkilatda ictimai kapital rezervi hər nə qədər yüksək olarsa, qanunlara və nizamnamələrə, icraedici təşkilatlara və nəzarətə bir o qədər az ehtiyac yaranar. Nəzərinizə çatdırırıq ki, şirkət rəhbərləri aşağıda göstərilən vasitələrlə təşkilat daxilində ictimai kapitalın dərəcəsinin müəyyən edilməsinə nail ola bilirlər. Bu işlər ona görə həyata keçirilir ki, bu amillərin dərəcəsi hər nə qədər yüksək olarsa, ictimai kapitalın da dərəcəsi o qədər aşağı olar. (Lina və Born 1999, səh. 3):

1. Direktivlər və göstərişlər.
2. Çoxlu sayda nəzarət və təftiş idarələrinin yaradılması.
3. Ayrışdırılışın yaranması.
4. Şəxsiyyətə qarşı aparılan tənqibat işləri.
5. İdarəetmə qanunlarına riayət etməmə.
6. İşçilərin təşkilata qarşı etinasız münasibəti.
7. Təşkilatın daxilində qruplaşmaların, komitələrin dağıdılması.
8. İşçilərin müasir elmlərə və yeni məlumatlara meyli etməməsi.
9. Təşkilat daxilində ya da rəqiblərə qarşı rəqabət hissinin yoxluğu.
10. Dedi-qodu, qarşılıqlı anlaşılmazlıq və s. bu kimi hallara yol vermə.

Nəticə olaraq deyə bilərik ki, ictimai kapital iqtisadi inkişaf nəticəsində etimad və mədəni şəbəkələri bir ictimai sistem halına salınmasını asanlaşdıran metodlar nəticəsində yaranır. Etimad şəbəkələri rəhbərliyin məsrəflərinin azalmasına xidmət etməklə yanaşı zaman və sərmayənin asil işlərə sərf olunmasına, qrupların bir-birinə yeni elmi və texniki nəaliyyətlərin ötürülməsinə şəraitin yaradılmasına, bu yeniliklərin mənimsənilməsi üçün onlar arasında uyğun abu-havanın təşkil edilməsinə şərait yaradır ki, bu da rəhbərliyin xərclərini azaldaraq ictimai və təşkilatdaxili məhsuldarlığın artmasına səbəb olur. İctimai kapital təşkilatın yenidənqurma işlərində səciyyəvi xüsusiyyətlərin aşkar edilməsində və ya formalaşma prosesinə kömək edir. Bu yardım təşkilatın yüksək mənsəb sahiblərinin və rəsmi, diplomatik işləri həyata keçirən zaman dürüstlüyə riayət etdikləri zaman reallaşa bilər.

ƏDƏBİYYAT .

1. Adler, P. W. (1999). "Social Capital: The Good, the Bad, and the Ugly". Management Meeting in Chicago.
2. Pope, J. (2000), "Social capital and social capital Indicators", University of Adelaide, pp 1-9.
3. Leana, C. R. & Van Buren, H. J. (1999), "Organizational Social Capital and Employment Proactive", Academy of management reviews.
4. Seibert, S. Kraimer, M.; Linden, Robert. (2001). "A Social Capital Theory of Career Success". Academy of Management Journal, Vol. 44. No2.
5. Bordeaux, P. (1993). Sociology in Question, sage, London.
6. Coleman, J. (1988). "Social capital in the creation of human capital", American Journal of sociology, 94: S 95-120.

АЛИ ИСМАИЛИ

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ И ЕЕ РОЛЬ В ОБЩЕСТВЕННОМ РАЗВИТИИ

Социальный капитал возникает в результате формирования методов, облегчающих процесс становления в единую общественную систему доверия и культурных институтов на основе экономического развития. Институты доверия, основанные на правильных взаимоотношениях с руководством, способствуют рациональному использованию времени и капитала, взаимной передаче группами научно-технических инноваций, созданию морально-психологической обстановки, способствующей усвоению этих инноваций. В итоге это уменьшает расходы, способствует увеличению внутриорганизационной производительности труда. Социальный капитал способствует выявлению основных черт перестройки внутри организации, а также их формированию. Подобная помощь принуждает руководителей организации соблюдать необходимые принципы своей деятельности как внутри организации, так и во внешней среде.

ALI İSMAILI

MANAGEMENT SYSTEM IN THE SOCIAL CAPITAL AND ITS ROLE IN THE DEVELOPMENT PROCESS

Social capital arises confidence and cultural nets in the result of economical development in the result of methods drop to the circumstance of social system. Confidence nets create conditions adjoining time etc with serving to diminish of the expenses of the administration to work expenditure to the being to the organizing between them suitable conditions for appropriating of these innovations that reducing the expenses of this administration is a cause for increase of the productivity. Social capital in the finding out in the reconstruction works of the organization of the typical features, or it helps the process of the forming. This help and official, diplomatic work of the high rank masters of the organization will be able to become real time tense implementing time that they observed to the correctness.

Rəyçilər: f.e.n. Q.Y.abbasova, t.e.d.İ.Məmmədov.

BDU-nun Sosial elmlər və psixologiya fakültəsinin Sosiologiya kafedrasının 16 oktyabr 2009-cu il tarixli iclasının qərarı ilə çapa məsləhət görülmüşdür (protokol №02).