

PSIXOLOGİYA**LİDERLİK VƏ ZABİTİN XİDMƏTİ FƏALİYYƏTİNDƏ
ONUN ƏHƏMİYYƏTİ****E.İ.ŞƏFİYEVA*****Bakı Dövlət Universiteti
shafieva@mail.ru***

Müasir dövrdə milli ordumuzun uğurlu fəaliyyətinin əsas struktur vahidlərindən biri də zabitin hərbi kollektivi, tabeçiliyində olanları idarəetmə bacarığıdır. Hər bir zabitdə liderlik keyfiyyətlərini inkişaf etdirmək vacibdir. Lider olan zabit öz ardınca digərlərini aparmağı bacarmaqla yanaşı, öz həyatını da idarə edə bilir. Lider olmayan zabitin fəaliyyəti gecə meşədə işıqsız, kompassız və xəritəsiz gəzməyə bənzəyir. O, həyatını kiminsə ardınca gedərək yaşayır, öz arzu, istək, tələbat və Vətən qarşısındakı borcunu onlara qurban verir. Hərbi liderlə kollektivin münasibətləri əsas və həlledici rol oynayır. Məqsədyönlülük, prinsiplilik, cəmiyyət, Vətən və idarə etdiyi qurum qarşısında məsuliyyət, onun vəzifə və istəklərinin dərki zabitin lider kimi əvəzilməz keyfiyyətləridir. Diskussiya aparmaq bacarığı, özünü təsdiqlə kollektiv maraqlarının uzlaşması, başqalarının nailiyyətlərinə müsbət yanaşma kimi keyfiyyətlər liderlik edənləri birləşdirir (15, 77). Lider olan zabit kollektiv üzvləri arasında düzgün rol və iş bölgüsü aparmalıdır, onların peşəkarlığını artırmaq üçün cəhdlər göstərməlidir, hər bir kollektiv üzvünün qabiliyyət və imkanlarından istifadə etməlidir. Lider olan zabit üçün tabeçiliyində olanların, ətrafındakıların psixologiyasını və qabiliyyətlərini bilmək özünün şəxsi təcrübəsindən də vacibdir. O, həm də bu insanların problem və qayğılarını aydın təsəvvür etməlidir. Hərbi lider müəyyən funksiyaları yerinə yetirir:

- təşkilatçılıq funksiyası - idarəetmə sistemini yaratmaq və hərbi prosesləri planlaşdırmaq kimi işlərin icrası ilə bağlıdır;
- konstruktiv funksiya - cəmiyyətin maraqlarını konkret proqramda ifadə etməkdən ibarətdir. Bu, cəmiyyətin çox hissəsinin maraqlarının icrasına, qrup iddialarının reallaşmasına yönəlidir;
- koordinasiya funksiyası - hakimiyyətin, dövlət institutlarının, təşkilatların fəaliyyət istiqamətlərinin uzlaşdırılmasıdır. Kollektivin fikrini, qəbul olunmuş dəyərlər sistemini, qoyulan tələbləri uzlaşdırmaq hərbi liderin fəaliyyətinə daxildir.
- integrativ funksiya - həmfikirlərin, ətraf aləmin, cəmiyyətin hərbi qurum liderinin proqramı ətrafında birləşməsidir.

Lider qərar qəbul etməyi öyrənməlidir, çox çətin çıxış yolu olmayan situasiyalardan qaçmalıdır. O, ən əlverişsiz şəraitdən belə faydalanmağı bacarmalıdır. Gizli və açıq-aydın görünən rəqibləri öz tərəfdarına çevirmək lider olan zabitin xüsusi bacarığıdır. Lider riskdən qorxmamalıdır, zamanətli uğur gözləməməlidir, əksinə təsadüfə qələbəyə ümid bəsləməlidir. Təlim zamanı müəyyən fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərlə yanaşı hər bir vəzifənin funksiyalarına uyğun keyfiyyətlər kompleks təbiiyə edildikdə müəyyən imicə malik lider formalaşdırmaq mümkündür (7, 90-97).

N.A.Əliyev və S.S.Gözəlov zabiti rəhbər kimi səciyyələndirərkən onun hansı keyfiyyətlərə malik olmamasını qeyd etmişlər (3, 67-68):

- çılğın;
- başqalarına yuxarıdan aşağı baxmaq;
- ətrafdakıları qıcıqlandırmaq;
- bədgüman olmaq, hər şeydən şübhələnmək.

Əlbəttə, bu qeyd edilən cəhətlər peşəkar zabitlərə xas olan başlıca keyfiyyətləri əhatə etmir və yalnız həmin keyfiyyətlərin bəzi cəhətlərini əks etdirir.

Müasir sosial psixologiyada liderliyin tədqiqi ilə bağlı bir neçə nəzəriyyə mövcuddur. Ən geniş rast gəlinən və elmdə daha çox istinad edilən nəzəriyyələr: şəxsiyyət əlamətləri; situativ; situativ-şəxsiyyət və fəaliyyət baxımından olan yanaşmalardır.

1. Şəxsiyyət əlamətləri nəzəriyyəsi ingilis psixoloqu və antropoloqu F.Haltonun tədqiqatlarına əsasən yaranmışdır. O, liderliyi irsiliklə izah edirdi. Müxtəlif millətlərdə hökmdar, çar nəsilləri, onlar arasındakı nigahlar və s. tədqiq olunurdu. O, qeyd edirdi ki, liderlər, nəsillikcə keçən keyfiyyətləri ilə bir-birindən fərqlənirlər. Bu keyfiyyətlər toplusunu isə 1940-cı ildə K.Bard verdi və 79 keyfiyyətdən ibarət siyahı tərtib etdi (təşəbbüskarlıq, ünsiyyətçilik, yumor hissi, inam, sadıq dostluq və s). Deməli, «lider əlamətləri nəzəriyyəsi»nə əsasən insanlar lider doğulurlar. Anadangəlmə liderlik xüsusiyyəti və əlamətləri insanı istənilən situasiyada aparıcı mövqə tutmasına və rəhbər olmasına gətirir (sinir proseslərinin gücü və mütəhərriqliyi, ekstravertlik, empatiya qabiliyyəti, intellektual və yaradıcı qabiliyyət). Bu nəzəriyyə tərəfdarları qeyd edir ki, həyatda güclü iradəyə, intellektə malik insanlar çoxdur. Hər bir qrupun elə üzvləri olur ki, onlar intellekt və qabiliyyətlərinə görə digərlərindən üstünlük təşkil etsələr də, onlar lider statusuna malik olmurlar. Ancaq anadangəlmə liderlik əlamətləri olanlar belə şansa malikdirlər.

2. XX əsrin 50-ci illərində liderliyi qrupun funksiyası kimi qəbul edən (R.Kracfeld, D.Kreç, Q.Homans), liderliyi situasiyanın funksiyası hesab edən (R.Beyls, T.Nyukom, A.Xare) konsepsiyalar yarandı (35, 349-353). Liderliyi qrupun funksiyası hesab edənlər liderlik fenomenini qrupdaxili inkişafın nəticəsi, qrup üzvlərini bunun iştirakçıları hesab edirdilər. Beləliklə, lider – daha böyük statusu olan qrup üzvüdür və o, daha ardıcıl, müntəzəm şəkildə qrup normalarına, dəyərlərinə riayət edir.

3. Digər yanaşma – «liderlik situasiyanın funksiyasıdır» kimi səciyyələndirilən nəzəriyyədir və hazırda geniş yayılmışdır. Bu nəzəriyyənin tərəfdarları müşahidələrinə əsasən belə nəticəyə gəldilər ki, eyni bir şəxsin müxtəlif qrupdaxili mövqeyi onun burada oynadığı sosial və şəxsiyyətlərarası rolu ilə müəyyən edilir (uşaq həyətdə yoldaşları arasında lider olsa da, sinifdə «arzuolunmayan», «sevilməyən» insan ola

bilər və ya müəllim öz kollektivində lider olsa da, evdə passiv, tabeçilikdə və itaətdə ola bilər. Ona görə də, tədqiqatçılar belə nəticəyə gəldilər ki, liderlik nə şəxsiyyətin, nə də qrupun funksiyasıdır. Bu mürəkkəb, çoxşaxəli amillərin və situasiyanın nəticəsidir. Burada şəxsiyyətə onun üzərinə götürdüyü rol baxımından yanaşılır. Liderə rol «verilmir», o, bu rolu özü müəyyən situasiyalarda qrupun problemlərinin həllini öz üzərinə götürərkən icra edir (17, 95-101).

C.Şneyder qeyd edir ki, İngiltərənin iştirak etdiyi hər bir münaqişə nöqtəsini idarə edən hərbi lideri vardır. O, bu fakta istinad edərək belə nəticəyə gəlir ki, hərbi liderlərin sayı münaqişələrin sayına bərabərdir. Deməli, situasiya amili liderin irəli sürülməsinə təsir edir.

Krider və başqaları qeyd edir ki, «situasiya nəzəriyyəsi»nin tərəfdarları olan R.Beyls, F.Fidler XX əsrin 50-ci illərində belə nəticəyə gəldilər ki, hər bir kiçik qrupda minimum 2 tip lider olur: emosional və instrumental. Qrupda psixoloji iqlimi, şəxsiyyətlərarası münasibətləri optimal tənzimləmə emosional liderin funksiyasıdır. Xüsusi fəaliyyət növlərində təşəbbüsü öz üzərinə götürən və məqsədə çatmaq üçün bütün qüvvələri tənzimləmək instrumental liderin funksiyasıdır. 1952-ci ildə Q.Qert və S.Mils liderliyi öyrənərkən 4 fenomeni qeyd etdilər:

- lider kimi insanın əlamət və motivləri;
- lider obrazı və onun ardınca gedənlərin (təbəçiliyində olanların) motivləri;
- lider rolunun səciyyəsi;
- liderin işlədiyi rəsmi və hüquqi institut strukturları parametrləri (32, 235-247).

4. Liderliyə fəaliyyət yanaşmasını inkişaf etdirən A.N.Leontyev kimin lider olması və hansı liderlik tərzinin səmərəli olmasının qrupun məqsəd və vəzifələri ilə müəyyən olunduğunu qeyd etdi (20). Bu yanaşma amerika tədqiqatçılarının irəli sürdüyü liderliyin situativ nəzəriyyəsinin ümumi əlamətləri ilə diqqəti cəlb edir. Hər iki nəzəriyyə bir tərəfdən liderlik institutu ilə liderlik hadisəsinin, digər tərəfdən liderliyin mövcud olduğu situasiya arasında əlaqə və asılılığı araşdırmağa yönəlmişdir. Bu nəzəriyyələr arasındakı fərq isə ondadır ki, situativ nəzəriyyə liderlik üçün səciyyəvi olan əlamətlərin (vaxt, məkan, qrup halında hərəkətlərin və s. olması) xarici parametrlərini və rəhbərlik edilən qrupu ümumilikdə nəzərə alır. Fəaliyyət nəzəriyyəsi isə qrupun daxili səciyyəsinə, onun məqsəd, vəzifə və tərkibinə istinad edir.

5. Ravenin fikrincə, sosial psixologiyada liderlik probleminə olan digər yanaşma humanistik olub (R.Bleyka, C.Makqreqor), insanın təbiətən mürəkkəb, motivasiya olunmuş orqanizm, təşkilatı (qrupu) isə həmişə idarə edilən olması ideyasına söykənir. Ona görə də, lider təşkilatı elə dəyişməlidir ki, fərdə öz məqsəd və tələbatlarını ödəmək üçün azadlıq verilsin, təşkilatın məqsədlərinə çatması təmin edilsin (34, 235-247).

6. F.E.Fidler qeyd edir ki, Amerikada S. Mitçel, Evans və başqalarının liderliyin motivasiya nəzəriyyəsi də geniş yayılmışdır. Bu nəzəriyyəyə görə liderin səmərəli işi onun rəhbərliyi altında olan qrup üzvlərinin motivasiyasına təsirindən, tapşırıqların məhsuldar, müvəffəqiyyətli icrası qabiliyyətindən və icra zamanı razılıq hissələrindən asılıdır. Bu nəzəriyyə liderlik prosesinin strukturunda liderlik davranış tiplərini ayırır: dəstəkləyən liderlik, direktiv liderlik, nəticə əldə etməyə yönəlmiş liderlik; davamçıların (üzvlərin) yönüm və davranışı və s. (33, 260-266).

Liderliyin motivasiya nəzəriyyəsi bu və ya digər situasiyada hansı rəhbərlik tərzinin daha məhsuldar olmasını təyin etməyə imkan yaradır.

7. Mübadilə və transakt analiz nəzəriyyəsi də liderlik problemini araşdırmışdır. S.V.Bennis, V.Nanus, X.Şepard, D.Homans, D.Març, Q.Saymon, D.Ribo liderə qrup üzvlərinin tələbat və arzularını hiss edən, bunların həllini təklif edən şəxs kimi baxır. Burada əsas vurğu prosesin emosional tərəfinə edilir. Lider ya real məsələlərin həllinə yönəlir, ya da qrup üzvləri ilə qarşılıqlı münasibətlərə böyük əhəmiyyət verir (30). Bernard M.Bassa «Transakt liderdən transformasiya liderinə» adlı məqaləsində iki tip lider ayırır: 1) transakt liderlər öz davamçıları ilə işgüzar və şəxsiyyətlərarası münasibətləri əsas hesab edirlər; 2) transformasiya liderlərinin əsas davranış motivi qrup üzvlərinin dəyərlərini müdafiə etmək, onların tələbatlarını ödəmək və onların inkişafına kömək etməkdir. Həmin müəllif transformasiya liderini səciyyələndirən əsas əlamətləri qeyd edir: 1) anadangəlmə əlamətlər (yüksək aktivlik, daxili cazibədarlıq, hörmət); 2) qabiliyyətlər (hiss etmək, anlamaq, əlaqə yaratmaq, inandırmaq, təsvir etmək, təşkil etmək, məsləhət vermək bacarığı); 3) intellekt (yüksək verbal imkanlar, digərlərindən fərqli dərin düşünmə, orijinallıq, müstəqil qərar vermə); 4) yaradıcılıq (həll edilməyən məsələni həll etmək); 5) fəaliyyət istiqaməti (qrupun tələbatlarını ödəməyə yönəlmə, dəyərləri qorumaq) (31, 19-31). Transformasiya lideri ideyası xarizmaları (anadangəlmə keyfiyyətləri) öyrənən alman sosioloqu Maks Veberin tədqiqatlarından başlanğıc götürür. Lider özünü qrupun ideyalarını həyata keçirə bilən hesab edir. O, cəsarətlidir və insanlara inanır, qrup üzvlərinin tələbatlarını dərk edir, onları ödəməyə çalışır və yeni məqsədlər, dəyərlər formalaşdırır (33, 170).

8. Belə lider əsasən qrup üzvlərindən təlimatlar alır və beləliklə hərəkətə gəlir. Deməli, lider qrupun məqsədlərini əks etdirir və onun adından çıxış edir.

Liderliyi dərk etmək üçün üzvlərin məqsəd və gözləmələrini bilmək vacibdir. Ümumilikdə, liderin fəaliyyəti və onun iradi impulsunun başqa şəxslərə ötürülməsi əsas hadisədir. Bəzi şəxslərdə bu keyfiyyət çox, digərlərində az, üçüncülərdə isə heç yoxdur (28, 136-151).

Q.M.Andreyeva (4, 95-98) qeyd edir ki, Kellinin atribusiya nəzəriyyəsi göstərir ki, insan digərinin davranışını izah edərkən situasiya və dispoziisiya amillərinə əsasən üç mənbədən çıxış edərək müəyyən əlamət və xarakteristikalar verir:

1) insanda hər hansı əlamət tez-tez təkrar olursa (bu onun üçün səciyyəvidir);

2) insanın davranışı qəbul edilmiş norma və qaydalardan fərqlənirsə;

3) müəyyən situasiyada digərlərinin davranışı bu insanın davranışına oxşadırsa.

L.Qumilyov qeyd edirdi ki, lideri digər insanlardan fərqləndirən əsas əlamət onlarda biokimyəvi enerjinin həddən artıq çox olmasıdır. Həmçinin onlarda ətraf aləmi dəyişmək instinkti özünüqorumaq instinktindən üstündür. Məsələn, kimin enerjisinin istiqaməti cəmiyyətdə əks-səda yaradırsa, mövcud tələbatlara cavab verirsə siyasi lider olur (5, 230-245).

Müxtəlif yanaşmaları təhlil edən Amerika psixoloqu R.Stoqduill qeyd edir ki, bütün hallarda liderlik ya razılıq, sülh əldə etmə mədəniyyəti, ya rol differensiasiyası vasitəsilə hakimiyyət göstərmək kimi nəzərdən keçirilir.

Sosial psixologiyada lider tipləri ilə bağlı müxtəlif fikirlər hökm

sürür. P.L.Kriçevski və M.M.Rıjak iki cür liderin rolunu müəyyən etmişlər: instrumental, yəni işgüzar liderin rolu və ekspressiv və ya emosional liderin rolu (19, 169).

N.N.Obozov tələbələr üzərində apardığı tədqiqatlar nəticəsində dörd lider tipinin olduğunu qeyd etmişdir: intellektual, emosional-kommunikativ, praktik və universal. İntellektual liderlər ətrafdakıların qiymətinə və fikirlərinə az məhəl qoyurlar və sərbəstdirlər. Emosional-kommunikativ liderin psixoloji «portret»ində yüksək senzitivlik nəticəsində ətrafdakıların əhvalını hiss etmə və reaksiya vermə qabiliyyəti vardır. Həmçinin, onlar başqaları üçün şəxsi məna kəsb edən problemlərə qarşı diqqətliirlər, işə az bələdləşirlər, özlərini bir qədər aşağı qiymətləndirirlər. Praktik liderlər başqa adamlarla münasibətlərin dominantlığına can atırlar, davranışda sərbəstdirlər. Özləri aktiv şəkildə məqsəd, vəzifələr seçir və qrup üzvlərində də onları formalaşdırırlar. Belə liderlər qrupu ardlarınca aparır, fəaliyyət proqramı yaradır və davranış «nünələri» formalaşdırırlar. Onlar parlaq, özünəməxsus şəxsiyyətlər olub, özlərini də yüksək qiymətləndirirlər (24, 13-27). Universal liderləri qrup üzvləri ağıllı, cazibədar, komandirliyə yararlı hesab edirlər, çünki praktik liderlərə oxşayırlar. Onlar başqalarına və özlərinə yaxşı münasibətdədirlər, şəxsi özünəməxsusluqları var. Onlarda olan əlamətlər digər tiplərə məxsus məsələləri də həll etməyə imkan yaradır (27, 45-48).

Hər bir lider tipinin idarə etdiyi kollektiv özünəməxsus inkişafa və münasibətlər sistemində malik olur.

Bizim cəmiyyətin yeni nəslinin hərbi liderlərə ehtiyacı vardır. Belə liderlərin strateji təfəkkürü, situasiyanı qeyri-adi görmə bacarığı, insanları inandırmaq və ardınca aparmaq qabiliyyəti olmalıdır.

Liderlik və rəhbərlik probleminə sosial-psixoloji prizmadan baxış göstərir ki, istənilən kollektivin üzvü müəyyən kompleks keyfiyyətləri olduqda liderə çevrilə bilər. U.C.Bennis və R.C.Tomas liderin formalaşmasında dövrün, dəyərlərin və hadisələrin rolunu xüsusi qeyd edirlər. Onlar «zəkali və ya vunderkind gənclər» və «qocalar və ya babalar» kimi iki nəslin nümayəndələrindən birində kompyuterlə idarə etmə vərdişlərinə, müasir dövrdə baş verən hadisələri yeni texnologiyalara əsasən həll etmə bacarığına, ikincilərdə isə II Dünya müharibəsindən sonra olan ağır şəraitdə daha üstün iş və təfəkkür tərzinə malik olma cəhətinə əsasən onların lider olmalarını vurğulayırlar. Beləliklə, hər bir tarixi dövrdə liderin formalaşmasına bu kimi parametrlərin təsirinin əsas rolu göstərilmişdir (9, 13-27).

Müasir hərbi kollektivlərdə də liderlik və rəhbərlik keyfiyyətlərinə malik zabidlərin idarəetmə işinə cəlb edilməsi, onların düzgün seçilib yerləşdirilməsi aktual problemlərdən biridir. Həmçinin, fikrimizcə, zaman dəyişdikcə komandir kimi fəaliyyət göstərən zabidlərə, onların psixoloji hazırlığına, idarəetmə bacarığına, təlim və tərbiyənin psixoloji qanunauyğunluqlarına dərinlən yiyələnməsinə, hərbi kollektivin yüksək döyüş hazırlığını təmin etmə qabiliyyətinə, şəxsiyyətlərarası ünsiyyəti düzgün qurmasına və s. tələblər artır. Zabit şəxsiyyəti, onun işgüzar xüsusiyyətləri, insanları müqayisə etmə bacarığı, şəraiti və özünü idarəetmə vərdişləri, hadisələri qabaqcadan görmə qabiliyyəti ön plana keçir. Dərin psixoloji biliyi və hazırlığı olan zabit istənilən şəraitdə davranış xəttini düzgün seçməyə, təbəçiliyində olanlarla qarşılıqlı münasibətlərini müsbət istiqamətdə inkişaf etdirməyə, özünə nəzarət və tənzimləmə ilə uğurlu fəaliyyətə qadir olmalıdır (29).

Zabitin lider roluna yararlılığı kollektivin digər üzvlərinə (təbəçilikdə olanlara) öz üstünlüklərini, üzvlərin ona inamını təlqin etməsindən, onları idarəetmə imkanlarının olmasından asılıdır. Daha yüksək intellekt, psixoloji hazırlıq, hərbi təcrübə hərbi lider üçün vacibdir (18). Məlumdur ki, qrupda üç cür lider olur – emosional, işgüzar və intellektual. Emosional lider («qrupun ruhu») – hamının dərdinə şərik olandır. Belə komandirə hər bir təbəçilikdə olan problemini bölüşərək yüngülləşə bilir. İşgüzar lider («qrupun əlləri») – hər bir işi yaxşı təşkil edən, lazımi işgüzar əlaqələr quran, işin uğurunu təmin edən rəhbərdir. İntellektual lider («qrupun beyni») – o, hər şeyi bilir və istənilən problem və sualın cavabını verir, düz yol göstərir. Hər üç komponent bir liderdə olduqda hərbi kollektivin xidməti qüsursuz keçir (26).

Zabit istənilən şəraitdə ehtiyatında olan bilik və təcrübəsindən yerli-yerində istifadə etməyi bacarmalıdır. Rəhbərlik edən zabit təbəçiliyində olanların tərbiyəsində onların dərin fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərinin müsbət tərəflərinə istinad etməklə uğur qazana bilər.

Hər bir hərbcinin döyüş hazırlığını yüksək səviyyəyə qaldırmaq üçün təlim-tərbiyə prosesini düzgün tənzimləmək vacibdir. Bir tərəfdən hərbcı sürətlə inkişaf edib təkmilləşən döyüş texnikasını, silah və sursatı professional səviyyədə mənimsəməlidir, digər tərəfdən o, xidmət göstərdiyi hərbi kollektivdə münasibətlərini düzgün quraraq, lazım gəldikdə, kollektiv silah növlərindən uğurla istifadəyə nail olmalıdır. Bu baxımdan, hərbcilərin döyüş-təlim hazırlığındakı uğuru hərbi kollektivdə olan ab-havadan çox asılıdır (8). Hələ XIX əsrdə böyük rus sərkərdəsi A.V.Suvorov hərbcilərə belə öyüd vermişdir: «Xidmət etdiyən hərbi hissə sənə öz ailəndir: burada rəis sənə atan, yoldaşların – doğma qardaşların, digər rəis və zabitlər isə qohum-əqrabalarıdır. Yalnız bu zaman xoş ovqat, mehribançılıq həmişə sənə müşayiət edəcək və heç nədən əziyyət çəkməyəcəksən». Həqiqətən də, belə psixoloji yönəlişi olan suvorovçular üçün icra edilməyən tapşırıq olmurdu, onlar hər işdə uğur qazanırdılar.

İstənilən münasibətli hərbi kollektivdə belə yönəliş yaratmaqla münasibətləri lazımi istiqamətdə inkişaf etdirmək mümkündür. Bunun üçün, ilk növbədə zabit heyətinin tərbiyəsində məqsədyönlü və müntəzəm şəkildə mehriban qarşılıqlı münasibətlər, bir-birinə qarşı dözümlü olma və s. yönəlişlər yaradılmalıdır. Müşahidələr göstərmişdir ki, hərbi kollektivlərdə olan qarşılıqlı münasibətlərin xarakteri burada komandirlik edən zabitin fəaliyyət tərzilə müəyyənləşir. Sanki zabit necədirsə, təbəçilikdə olanlar da elədir. Zabitin fəaliyyət tərzilə onun təbəçiliyində olanları həm yaxınlaşdıran, həm də uzaqlaşdıran əsas amildir. Silahlı Qüvvələrin Daxili Xidmət Nizamnaməsinin 48-ci maddəsinə əsasən komandir (rəis) şəxsi heyətin döyüş və ictimai-siyasi hazırlığına bilavasitə rəhbərlik etməli, hərbi hissədə, gəmidə (bölmədə) hərbi intizamın yüksək səviyyədə olmasını təmin etməli, şəxsi heyətin xidməti və məişəti ilə yaxından tanış olaraq onlara bələd olmalı, özünün gündəlik fəaliyyətində tabeliyində olanların verdiyi təklifləri nəzərə almalıdır. O, təbəçiliyində olanların işgüzar, mənəvi və digər şəxsi keyfiyyətlərini yaxşı bilməli, onların döyüş ustalığını fasiləsiz təkmilləşdirməli, əsgəri və hüquqi tərbiyəsinə ciddi fikir verməlidir (1, 30). A.S.Əliyev haqlı olaraq qeyd edir ki, zabit heyəti müəyyən hüquqi biliklərə malik olmalıdır və onlar hüquqpozmalara qarşı profilaktika tədbirlərini həyata keçirərək, bütün faktları araşdırmalı və ancaq zəruri

hallarda cinayət işi başlamalıdır (17, 4). Müəllif hərbi xidmət əleyhinə olan cinayətləri səciyyələndirərkən tabeçilik qaydalarına uyğun olmayan tərzdə pozulmaları və onları cəzalandırma yollarını araşdırmışdır. O, yazır: «Ordu quruculuğunun ən əsas prinsiplərindən biri təkbaşlılıq prinsipidir. Odur ki, Azərbaycan Respublikasının qanunları, hərbi And və Silahlı Qüvvələrin nizamnamələri hərbi qulluqçudan komandirlərin (rəislərin) əmr və sərəncamlarının ciddi və dəqiq şəkildə yerinə yetirilməsini, həmçinin onlara sözsüz tabe olmağı tələb edir» (2, 52-53). Nizamnamə tələblərinə riayət etmədikdə, müqavimət göstərildikdə icazəsiz, nizamnaməyə zidd hərəkətlər etdikdə və s. hallarda cəza tətbiq edilməlidir. Həmişə nümunə olmaq, yerli-yerində və vaxtında səhvləri düzəltmək, ancaq vacib olduqda cəzalandırmaq zabit fəaliyyətində üstünlük təşkil etməlidir. Əslində cəzalandırmaq çox asandır. Cəza tərbiyə vasitəsidir və cəzasızlıq xuliqanlıq, intizamsızlığa gətirir. Lakin cəza həmişə yox, vacib hallarda və ağılla verilməlidir. Cəza nizamnamə qaydalarını pozan hərbcini müəyyən mənada vicdan əzabından azad edir. Çünki hər dəfə cəza alan hərbcini öz günahını yuduğunu təsəvvür edir, onda müəyyən laqeydlilik və hətta cəzalandırıldığına görə inciklik də müşahidə olunur. Hər bir hərbcini alçaltmaq, cəzalandırmaq nə qədər asandırsa, ucaltmaq və rəğbətləndirmək də bir o qədər çətinidir. Həmçinin yaddan çıxarmaq olmaz ki, cəza çox verildə hərbcini buna alışır. Nəticədə isə cəza tərbiyə vasitəsi olmaq funksiyasını itirir (25, 46-59).

Müasir dövrdə komandir kimi fəaliyyət göstərən zabit hərbi-texniki professionalıqla bərabər, idarəetmə vərdişlərinə də malik olmalıdır.

Hərbi hissədə apardığımız müşahidələr göstərdi ki, tabeçilikdə olanlarla qarşılıqlı münasibətlərinə görə zabitlər aşağıdakı şəkildə fərqlənirlər:

1. Güc göstərmə mövqeyi tutan zabitlər şəxsiyyətlərarası qarşılıqlı təsirin sosial-psixoloji nəticələrini nəzərə almırlar. Onların tabeçilikdə olanlarla ünsiyyəti formal və quru xarakter daşıyır. Belə psixoloji gərginlik isə hərbi kollektivdə münaqişə hallarının yaranması üçün zəmin olur. Zabit tabeçiliyində olanın sosial-psixoloji problemləri ilə az marqlanır, onlara «yuxarıdan» baxır və səmimi münasibətlər yaratmırdı.

2. Şəxsiyyətlərarası münasibətləri tənzimləməyə və ya koordinasiya etməyə üstünlük verən zabit isə qəbul etdiyi istənilən qərarı əsaslandırmağa can atırdı, birgə fəaliyyətin faydasını və mənasını izah etməyə çalışırdı. Bu tip rəhbərlik edən zabit istənilən şəraitə uyğun tələbkərlilik göstərə bilirdi, hətta lazım gəldikdə çəkinmədən tabeçiliyində olanlarla məsləhətləşib kömək istəyirdi. Həmçinin belə zabit istənilən tapşırığı icra edərkən ən yaxşı üsul və vasitələri seçirdi. Tabeçiliyində olanlar ona hörmət və ehtiram göstərirdi. Belə nüfuza malik olan zabitin həm əmr, həm də yumşaq tərzdə dediklərini tabeçilikdə olanlar dəqiq icra edirdilər.

3. Şəxsiyyətlərarası münasibətlərdə zəiflik göstərən zabit qeyri-adi qərarlar qəbul edərkən kompromisslərə gedirdi. Adətən, belə rəhbər münasibətləri pozmaq üçün münaqişə situasiyalarından qaçırdı və qərar verməyi başqasına tapşırırdı. Hər hansı əmrin icrasına nail olmaq üçün o, tabeçiliyində olanlara deyirdi ki, o özü də yuxarıda olan rəislərdən asılıdır. Bu zaman o, bir daha vurğulayırdı ki, əmrin icrası onun yox, daha yüksək vəzifəli rəislərin tələbidir (21).

Tabeçilikdə olana güclü təsir göstərmək üçün zabit onların inamını və hörmətini qazanmalıdır. Adətən təvazökar, səmimi, qulaq asmağı

bacaran, məsləhət verən, yerində tənqid edən, tərifləyən, lazım gəldikdə yardım göstərən zabitin fəaliyyəti uğurlu olur.

Hərbi kollektivə rəhbərlik edən zabitin xüsusi qabiliyyətləri olmalıdır. O, müxtəlif çətin şəraitlərdə tez bələdləşməyi, özünü tabeçilikdə olanın yerinə qoymağı, qarşılıqlı münasibətlərdə müəyyən normalara riayət etməyi, tabeçilikdə olanlarda lazımı əhval-ruhiyyə yaratmağı bacarmalıdır.

Tabeçilikdə olanlarla ünsiyyət zamanı yaranan münaqişələr zabitin müəyyən səhvlərilə də əlaqədar yarana bilər. Daha tez-tez müşahidə olunan tipik səhvlərdən bir neçəsinə baxaq:

- tabeçiliyində olanın davranışında və zahiri görkəmində olan dəyişiklikləri görməyi bacarmadıqda;

- ünsiyyət forması onun məzmununa uyğun gəlmədikdə;

- qoyulan tələblər maksimal həddə çatdıqda;

- hərəkətlərin qiymətləndirilməsində qəti və tələsik qərarlar qəbul etdikdə;

- qərəzli münasibət olduqda;

- özünü başqasının yerinə qoya bilmədikdə;

- tabeçilikdə olanı mənəvi cəhətdən alçaltdıqda və hətta sözlə təhqir etdikdə;

- güclü şəxsiyyət olduğunu göstərmək üçün kobudluq göstərdikdə (22, 130).

Belə halları önləmək üçün bəzi psixoloji məsləhətlərdən istifadə etmək çox faydalıdır:

Hər bir zabit müşahidəçilik qabiliyyətini inkişaf etdirməlidir. Məlumdur ki, bəzən insan baxsa da sanki görmür, eşidir, amma qulaq asmır. Doğrudan da, baxmaq və görmək, eşitmək və qulaq asmaq çox müxtəlif proseslərdir. Zabitin gözləri qarşısında baş verənləri görməməsi onun ən böyük çatışmazlığıdır. Müşahidəçilik mürəkkəb keyfiyyət olub diqqətə, qavrayışa, hafizəyə, təfəkkürə və təxəyyülə əsaslanır. Bu keyfiyyət zabitdə kor-koranə şəkildə uzun müddətə inkişaf etsə də, məqsədyönlü şəkildə onu inkişaf etdirmək də mümkündür.

Zabit tabeçiliyində olanları onların üzlərinin ifadəsindən, davranış və hərəkətlərindən «oxumağı» bacarmalıdır. Başqasını qavramaq və anlamaq üçün onların emosional hallarında olan dəyişikliklərə operativ reaksiya vermək lazımdır. Bunun üçün onlarda müşahidəçiliyi inkişaf etdirmək vacibdir (7, 65-73).

Stress, sarsıntı, gərginlik, münaqişə, fiziki yorğunluq və s. hərbcinin həm hərəkət və davranışında, həm də zahiri görkəmində özünü biruzə verir. Bu zaman üzün ifadəsi, rəngi, tənəffüsü, səsinin ahəngi, əl hərəkətləri və davranışı dəyişir. Müxtəlif emosional hallarda zabitin müşahidə obyektini olan hərbcilərin üz, göz, hərəkət, intonasiya, tənəffüs və davranış xüsusiyyətlərinin dəyişməsi də fərqli olur.

Hərbi kollektivin tapşırığı uğurla icra etməsi onun emosional halından asılıdır. Ona görə də, rəhbərlik edən zabit tabeçiliyində olanların emosional halını onların zahiri təzahürlərinə əsasən bilməlidir. Hərbcinin emosional halını verbaldan (sözlə ifadədən) çox qeyri-verbal (mimika, gözlərin ifadəsi, jestlər) elementlərə əsasən aydınlaşdırmaq mümkündür. Çünki onlar avtomatik olaraq şüuraltı səviyyədə qavranılır. Ünsiyyət zamanı zabitin müsahibi qollarını döş qəfəsində çarpazlaşdırırsa o, hiss etməlidir ki, müsahibi onun fikirləri ilə razı deyil. Digər halda, ünsiyyət zamanı gözlərini qırpmadan diqqətli və ya əksinə ifadəsiz baxışlar hiss etdikdə, zabit bu təmasdan razı qalmamalıdır, çünki belə söhbətlər müsahibin deyilənlərə laqeyd

olmasından xəbər verir. Əgər müsahib başını və bədənini bir az qabağa əyirsə, bu, onun deyilənlərlə maraqlandığını ifadə edir.

Rəhbərlik edən zabit təbəçiliyində olanlarla ünsiyyəti zamanı onların bəzilərinin baxışlarının yayınaraq ətrafa (divara, tavana və s.) yönəldiyini görərsə, deməli, deyilənlərə maraq yoxdur və fasilə etmək lazımdır. Əksinə, əgər baş aşağı əyilibsə, qaşlar çatılıbsa, gözlər yumulubsa, bu, onların diqqətlə dinləmələrindən, gərgin düşünmələrindən xəbər verir. Müəyyən qərarı icra etməyə hazırlaşan təbəçilikdə olanın davranışında boğazın və ya başın bir barmaqla qaşınması, gözlərin qıyılması və s. hərəkətlər diqqəti cəlb edəcək. İlk baxışdan xırda görünən bu hərəkətlər təbəçilikdə olanın davranışını proqnozlaşdırmaq üçün vacib elementlərdəndir. Təsvir edilən müşahidəçilik qabiliyyətinə malik olan zabit təbəçiliyində olanlarla münasibətlərini, habelə kollektivdə şəxsiyyətlərarası münasibətləri yaxşı tənzimləyir və onu səhvsiz idarə edir.

Rəhbərlik edən zabit öz nitqinə daim nəzarət etməlidir. Savadlı zabitin nitqi səliqəli, inamlı, söylədiyi fikirlər isə aydın və birmənalı olmalıdır. Çünki qeyri-müəyyən deyilən fikirlər, verilən əmrlər səhv icra oluna bilər. Bu halda əslində təbəçilikdə olan yox, zabit məsuliyyət daşımalıdır. Ona görə də, onun vəzifələrindən biri də sözlə işin vəhdətini yaratmaqdır. Adətən təbəçilikdə olanları idarə edən zabit verdiyi hər bir məlumata özünün şəxsi ifadəsini verbal və ya qeyri-verbal elementlərlə bildirir. Başqa sözlə desək, o, öz fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərinin emosional, iradi və intellektual komponentlərini bu materialda göstərir. Onun nitqində olan müsbət emosional çalar pozitiv reaksiya yaradır və əksinə. Bu baxımdan o, hər dediyinə, mimikə və jestlərinə nəzarət etməlidir. O, danışarkən həm də müsahibinin onun dediklərini necə qavrayıb dərk etdiyini də nəzarətdə saxlamalıdır. Bunun üçün o, bir neçə istiqamətdə özünə nəzarəti həyata keçirməlidir:

- demək istədiklərinin hamısını məntiqi ardıcılıqla söyləməsinə;

- müsahibində istədiyi hissləri yaratmasına;

- müsahibini arzuladığı hərəkətləri icra etməyə təhrik etməsinə və s.

Əgər bunlardan hansınasa nail olunmursa, onda bu zaman komandirlik edən zabit təbəçiliyində olanları düzgün istiqamətləndirmək üçün daha mülayim ifadələrlə təsir göstərməlidir və müəyyən fikirləri tələq etməlidir.

Psixoloji təcrübələr göstərmişdir ki, əgər hər hansı fikri qəbul etməyən müsahibi kobud formada acılayıb, onun səhv düşündüyünü söyləyirsə, o, bunu öz ünvanına təhqir hesab edib inciyə bilər. Lakin hər hansı misalla, atalar sözü ilə və s. vasitəsilə təsir göstərilərsə, bu, daha yaxşı nəticə verir və təbəçilikdə olanı düz istiqamətləndirə bilər. Rəhbərlik edən zabit hər bir şəraitə uyğun olaraq nitqində səs tembrini düzgün seçməlidir.

Zabit idarəetmə fəaliyyətini təkmilləşdirmək üçün daim öz üzərində işləməli, yuxarıda qeyd edilən xüsusiyyət və keyfiyyətləri özündə inkişaf etdirməlidir. Bütün bunlarla yanaşı, zabit tez və səhvsiz qərar qəbul etməli və praktikada sərbəst şəkildə müəyyən təlim-döyüş tapşırıqlarını yerinə yetirməlidir. Deməli, zabit həqiqətən hərbi-professional fəaliyyətin əsas simasıdır və ona görə də, hərbi-professional, mənəvi-psixoloji baxımdan həmişə yüksək hazırlığa malik olmalıdır. Zabit hazırlığı dövrü liderlik və rəhbərlik keyfiyyətlərinin formalaşdırılması da təlimin vəzifələrindən biri olmalıdır. Qeyd etmək lazımdır ki, aparıcı ölkələrin hərbi rəhbərliyi Silahlı Qüvvələrin,

xüsusilə də zabitlərin idarəetmə bacarığının, liderlik və rəhbərlik kimi keyfiyyətlərinin formalaşdırılmasını milli təhlükəsizliyin təmin edilməsi prosesində prioritet problem hesab edirlər. Zabitin idarəetmə istedadı kompleks sosial-psixoloji xüsusiyyətlərlə bağlıdır. Burada inam və hərbiçilik kəməlinin öz liderinə məhəbbəti böyük rol oynayır. Liderlik keyfiyyətləri olan zabitə inam – onun xidmətinə, nüfuzuna, ləyaqətinə, davranışına olan hörmətin göstəricisidir. Bu nüfuz daşıyıcısı olan zabitlə daxili razılığın və onun yönəlişlərinə uyğun davranışa hazırlıq təbəçilikdə olanın hərəkətlərində özünü göstərir. Təbəçilikdə olan ancaq inandığı rəhbər zabitin arxasınca gedə bilər. Zabitlə daxili razılıq, onun tutduğu yolu və qərarı qəbul etmə ona olan inamın göstəricisidir. Məlumdur ki, hərbi kollektivdə liderlik və rəhbərlik edən zabit sayılır və əsil zabit hesab edilir. Burada zabit obrazı və ya modeli mövcud olduğundan, bir tərəfdən ona uyğun davranış tələb olunur, digər tərəfdən - zabit həmişə təbəçiliyində olan tağımın (taburun, manqanın və s.) maraqlarını ifadə etməlidir.

Zabit, lider kimi, müəyyən struktur ardıcılığı ilə təbəçiliyində olanlara təsir etməlidir. Təşkilatçılıq qabiliyyətinə malik olan zabit rəhbər və lider kimi daha tez formalaşır. O, ətrafındakıları aktivləşdirməlidir, qrupun bütövlükdə hərəkətlərini uzlaşdırmalıdır, xarici ələmlə əlaqələrini təchiz etməlidir və qrup üzvlərinin hər birinin qayğısına qalmalıdır. Hərbi kollektivə rəhbərlik edən zabit professional fəaliyyətini həyata keçirmək üçün, ilk növbədə, təbəçiliyində olanlara zəruri bilik, bacarıq və vərdişlər aşılmalıdır. İkincisi, zabit təbəçiliyində olanların dərk etmə (idrak) maraqlarını inkişaf etdirərək onların bu fəaliyyətə olan qabiliyyətlərini artırmalıdır. Üçüncüsü, zabit onları özünütəhsilə, özünütərbiyyəyə, özününəzarətə və özünütənzimləməyə yönəltməlidir. Rəhbərlik edən zabit təbəçiliyində olanların təlimi zamanı onların fikirlərinin, davranışlarının həm əyani, həm də mürəkkəb şəkildə təzahürlərinə nail olmalıdır.

Bu vəzifələri yerinə yetirmək üçün zabit müəyyən işlər görməyi bacarmalıdır.

1. Məlumat toplayıb onları təhlil etməlidir.
2. Məqsədyönlü şəkildə fəaliyyətinin proqramını qurmalıdır.
3. Qərar qəbul etməlidir.
4. Qərarın icrasını təşkil etməlidir.

Hərbiçilik, ələlxüsus zabit hazırlığı dövründə tədris və təlim zamanı müntəzəm olaraq onların hər birindən reallığı bacarıqla təhlil etmək tələb olunur. Nəticədə hərəkət və fəaliyyətin proqramı, davranış xətti formalaşır. Buna uyğun qərar qəbul edilir və onun icrası üçün bütün qüvvələr, vasitələr səfərbər edilir (23, 12-15).

R.K.Borsuk insanın başqaları və özü üçün lider olmasının əhəmiyyətini vurğulayır və Xose Silvanın proqramına əsasən sadə tapşırıqları icra etməklə başqalarından fərqli olaraq yaxşı həyat tərzi sürmənin, həmçinin öz daxili dünyasının «günəşini» yandırmaqla uğuru və nailiyyəti özünə yönəltmənin mümkünlüyünü qeyd edir. O, yazır ki, nəticədə insanın intuisiyası aktivləşir, pozitiv təfəkkür yaranır və nəticədə lider kimi fəaliyyətdə olur (10, 11).

Bir çox müəlliflər qeyd edirlər ki, istənilən təşkilatda fəaliyyət göstərən rəhbər və lider bütün qrup üzvlərinin nüfuzunu qazanmalıdır, onların xarakterinə, fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərinə bələd olmalıdır (13; 14; 16). Belə olduqda rəhbərlik edən lider:

- a) hər hansı tapşırığın icraçılarını düzgün təyin edir;

- b) tapşırığın həlli yollarını onlara çatdırır;
- c) vəziyyətə və şəraitə uyğun şəkildə bu yollardan hansının dəqiq tətbiqinin mümkünlüyünü aydınlaşdırır;
- ç) icra üçün daxili və xarici şərait yaradır;
- d) icraçıların birgə fəaliyyətini tənzimləyir;
- e) nəticələr əldə edir və onların təhlilini aparır;
- ə) qrupdaxili münasibətləri tənzimləyir;
- f) qrupun döyüş-təlim hazırlığını təşkil edir və onun müntəzəm aparılmasını təmin edir.

Zabit rəhbər kimi fəaliyyət göstərdikdə tabeçiliyində olanların şəxsiyyətini dərinlən dərk etməlidir və bu kollektivin sosial, mənəvi, psixoloji iqlimini yaxşı bilməlidir. Müəyyən hərbi bölməyə rəhbərlik edən zabit insanların qarşılıqlı münasibətlərini, onların tələbatlarını, tabeçiliklərində olanların xarakterlərinin müsbət və mənfi tərəflərini bilib, onlara istinad etməklə gündəlik fəaliyyətlərini təşkil etməlidir. Rəhbərin apardığı tərbiyəvi işdə və psixoloji hazırlıqda nəzəriyyə ilə təcrübənin, sözlə əməlin, ideoloji və təşkilati işlərin, özünütəhsillə özünütərbiyənin vəhdəti vacibdir (12, 3-17).

Zabit hazırlığı dövründə gələcəyin zabitinə liderlik və rəhbərlik keyfiyyətləri təlqin edilməlidir. Hər bir zabit bilməlidir ki:

- zabit kimi doğulmuşlar, zabit çətin və ağır təhsil və xidməti fəaliyyət dövründə formalaşır;
- zabit heç də bərkədən əmr verən, onun icrasını tələb edən insan deyil. O, ilk növbədə, vətənpərvər, öz xalqını, xidmətini, sənətini sevən insandır;
- zabit tərbiyəli, mədəni, həssas, diqqətçil adamdır;
- o, insan psixologiyasını biləndir, müdrikdir, ciddi, ədalətli və qayğıkeş atadır;
- o, dəqiq, sözünün üstündə dayanan, çətinliklərə inamla dözən adamdır;
- o, iradi və düz qərarlar qəbul etməyə qadir şəxsiyyətdir;
- o, savadlı, öz işini yaxşı bilən, kollektivi ardınca aparmağa qadir, bacarıqlı tərbiyəçi və rəhbərdir;

Bütün bu keyfiyyətləri təhsil müddətində kursantlara təlqin etmək lazımdır. Deyilənlərdən belə nəticəyə gəlmək olar ki, zabitin komandir kimi uğurlu fəaliyyəti onda liderlik və rəhbərlik keyfiyyətlərinin inkişaf səviyyəsindən asılıdır. Bu fəaliyyətin uğurunu təmin edən problemlərdən biri də zabitin tabeçiliyində olanlarla yaratdığı ünsiyyətdən, verbal və qeyri-verbal təmasdan asılıdır. Zabitin tabeçiliyində olanlarla ünsiyyəti həm tərbiyəedici, həm öyrədici, həm də əmr vermə səviyyəsində ola bilər. Ünsiyyətin bu formalarından hər biri hərbi kollektivdə zabitlə tabeçilikdə olan arasında sağlam münasibətlərin formalaşmasına zəmin yaradır. Ona görə də, zabit hazırlığı dövrü kursantlara ünsiyyətin yaradılmasının incəlikləri, idarəetmə fəaliyyətində əhəmiyyəti nəzəri-praktik biliklər formasında aşılmalıdır.

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikasının Hərbi Qanunvericiliyi. II hissə. Bakı: Elm, 2005, 414 s.
2. Əliyev N.A. Hərbi kollektivin psixologiyası və onun möhkəmləndirilməsi yolları. Bakı: BABKM, 1998, 30 s.

3. Əliyev N.A., Gözəlov S.S. Hərbi qulluqçuların fərdi-psixoloji hazırlığının aparılması metodikası. Bakı: BAVKM, 2003, 123 s.
4. Андреева Г.М. Психология социального познания. 2-е изд. перераб. и допол. М.: Аспект-Пресс, 2000, 288 с.
5. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: МГУ, 1999, 376 с.
6. Анцыферова Л.И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. М.: Издательство Института Психологии РАН, 2006, 512 с.
7. Барабанщиков А.В., Муцынов С.С. Педагогическая культура офицера. М.: Воениздат, 1985, 159 с.
8. Батов П.И. В походах и боях. М.: Воениздат, 1966, 200 с.
9. Беннис У. Дж., Томас Р.Дж. Как становятся лидерами: менеджмент нового поколения. Роль эпохи, ценностей и событий в становлении лидеров / Пер. с англ. Издательский дом: Вильямс: 2006, 207 с.
10. Борсук Р.М. Лидер для других. Программа создания лидера по методу Х.Сильвы. 1-е изд. СПб.: Питер, 2006, 160 с.
11. Борсук Р.М. Лидер для себя. Программа создания лидера по методу Х.Сильвы, 1-е изд. СПб.: Питер, 2006, 160 с.
12. Бушманов К.А. Требовательность к подчиненным и забота о них. М.: Воениздат, 1961, 56 с.
13. Дизель П.М., Мак-Кинли Раньян У. Поведение человека в организации. М.: Педкнига, 1993, 272 с.
14. Дон Фуллер. Управляй или подчиняйся! Проверенная техника эффективного менеджмента. М.: Педкнига, 1992, 287 с.
15. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг: Учебное пособие. Л.: ЛГУ, 1989, 55 с.
16. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. М.: МГУ, 1990, 335 с.
17. Имидж лидера: Психологическое пособие для политиков / Под ред. Е.Абашкина. М.: Политиздат, 1994, 265 с.
18. Калюжный А.С. Психология коллектива воинского подразделения. (Электронный ресурс). Новгород НГТУ, 2004, 39 с. – Режим доступа: <http://www.nntu.sci-nnov.ru/RUS/fvo/disciplines/study-vospitat.php>
19. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Психология руководства и лидерство в спортивном коллективе. М.: МГУ, 1985, 223 с.
20. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. Издание второе, М.: Политиздат, 1977, 303 с.
21. Малопури И.И. Психологические основы обучения воинов сухопутных войск / Под. ред. Н.Ф.Феденко, М.: Воениздат, 1983, 272 с.
22. Методологические проблемы военной теории и практики. М.: Воениздат, 1969, 147 с.
23. Микрюков В.Ю. Теория взаимодействия войск. М.: Вузовская книга, 2002, 240 с.
24. Обозов Н.Н. Межличностные отношения. Л.: ЛГУ, 1979, 212 с.
25. Перевалов В.Ф. Офицерский психологический практикум. М.: Знание, 1991, 62 с.
26. Психология воинского коллектива. Социометрическая диагностика взаимоотношений. www.ArmyRus.ru, Военно-информационный портал.
27. Ружичка Иржи. Некоторые проблемы социальной психологии (Психология и работа с людьми) / Пер. с чеш. М.: Прогресс, 1981, 215 с.
28. Современная зарубежная социальная психология / Под. ред. Т.М.Андреевой, Н.Н.Богомоловой, Л.А.Петровской). М.: МГУ, 1984, 255 с.
29. Сыромятников И.В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время / Уч. пос. (Электронная версия). М.: ВУ, 1999, - Режим доступа: компакт-диска однократной записи (CD – WORM) ГУВР МО РФ
30. Bennis C.W., Shepard H. A theory of group development // Human Relations, 1956, №4, p. 47-59
31. Bernard M. Bassa From Transactional to Trasformational Leadership: Learning to Share the vision or Organizational Dynamics, Winter, 1990, p. 19-31

32. Crider A. B., Goethals G. R., Kavanaugh R.D. et. Al., 3-rd edit., Illinois, Boston, London, Scott, Foresman and Co., Psychology, 1989, 629 p.
33. Fiedler F.E. Leader attitudes and group effectiveness. Urbanc: Univ. Illinois Press, 1958, 447 p.
34. Raven, Bertram H, Rubin, Jeffrey Social psychology. 2-nd edit., N.Y. et al: John Wiley and sons, 1983, 718 p.
35. Shepard H. Managing intergroup conflict in industry. N.Y. 1964, 377п.

ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОФИЦЕРА

Э.И.ШАФИЕВА

РЕЗЮМЕ

В статье рассматривается проблема лидерства в рамках различных социально-психологических теорий. Анализируется роль и значение лидерских качеств в служебной деятельности офицера. Рассматриваются перечень лидерских качеств необходимых для офицера. Также в статье раскрываются пути развития лидерских качеств в ходе подготовки офицерского корпуса отвечающих требованиям современной армии.

LEADERSHIP AND ITS ROLE IN THE OFFICER'S OFFICIAL ACTIVITY

E.I.SHAFIYEVA

SUMMARY

The article deals with the problem of leadership in the frame of different social-psychological theories. The author analyzes the role and the essence of leadership practice in the officer's official activity, and considers the leadership qualities necessary for an officer. The article introduces the ways of developing leadership qualities at officers training corps satisfying the requirements of modern army.