

**ÜNSİYYƏT PROSESİ VƏ ZABİT FƏALİYYƏTİNDƏ
ONUN ƏHƏMİYYƏTİ****E.İ.ŞƏFİYEVA****Bakı Dövlət Universiteti**

Müasir dövrdə bütün dərəcəli zabitlər qarşısında bölmə və hissələrin döyüş qabiliyyətini yüksəltmək, döyüşə hazırlığını təmin etmək üçün yeni tapşırıqlar durur. Onlar tək-cə silah və döyüş texnikasından bacarıqla istifadə etməməli, həmçinin döyüşün yeni üsul və formalarını bilməli, eləcə də təlim, tərbiyə və idarəetmənin prinsiplərini əla mənimsəməlidirlər.

Hal-hazırda zabit tez-tez dəyişən, qeyri-sabit şəraitdə fəaliyyət göstərir və cəmiyyətdə gedən yenidənqurmaların bilavasitə iştirakçısıdır. Ona görə də hər bir zabit və rəhbər dərin biliyə, insanlarla ünsiyyət qurmaqda möhkəm və mütəhərrik bacarıq və vərdislərə malik olmalıdır.

Zabit fəaliyyəti tabeçilikdə olanların idarə edilməsilə bağlı olduğundan o, daim ünsiyyətdə, qarşılıqlı əlaqədə olmalıdır. İstənilən situasiyada, öz arzu və istəyindən asılı olmayaraq o, insanlarla ünsiyyətə girir, onlara hörmət edir, sevir, neytral münasibətdə olur, xoşu gəlmir və ünsiyyətdən qaçır. Nəticədə zabit onların bəzilərini cəzalandırır və ya danlayır, bəzilərini isə mükafatlandırır və ya tərifləyir. Zabitin ünsiyyəti dörd tərəfli piramidanı xatırladır: o, informasiya mübadiləsi aparır, digər insanlarla qarşılıqlı təsirdə olur, onları dərk edir və bu ünsiyyət nəticəsində özündə yaranan müəyyən haləti yaşayır. Ünsiyyət zamanı zabit həm insanlarla təmasda olur, onlarla birgə iş qurur, həm də özü inkişaf edir.

A.A.Leontyevin fikrincə (8, s.58) ünsiyyət - bilavasitə və ya vasitəli kontakla insanlar arasında məqsədyönlü şəkildə bir-birilə əlaqəli şəkildə aparılan təmas prosesidir, yəni:

1. Ünsiyyət insan qrupları arasında (iki həmsöhbət arasında) baş verir. Ümumi maraqlar, motivlər, biliklər, ustanovkalar, məqsədlər, eyni fəaliyyət vasitələri onları birləşdirir.

2. Ünsiyyət zamanı psixoloji dəyişikliklərin dinamikasından asılı olaraq ünsiyyətin tipləri, növləri tətbiq edilir.

3. Ünsiyyətin iki xarakteristikası əsas rol oynayır: semiotik və vasitəlilik dərəcəsi. Dil vasitəsilə olan ünsiyyət semiotikdir və xüsusi işarə sistemindən istifadəni nəzərdə tutur. Semiotik əlaqəsiz kontakt vasitəli (texniki kommunikasiya vasitələri) ola bilər. Bu dolayı yolla reallaşan kontakt olub münasibətləri aktuallaşdırır.

B.D.Parıgin (10, s.221) ünsiyyətdə aşağıdakı parametrlərə diqqət edir:

1. Verbal və qeyri-verbal ünsiyyət vasitəsilə informasiya mübadiləsidir.

2. Qarşılıqlı qavrama prosesində fərdlər arasında baş verən psixi kontaktdır.

3. Bir-birinə qarşılıqlı təsir vasitəsidir.

Q.M.Andreeva qeyri-verbal kommunikasiyanın işarələr sistemini qeyd etmişdir. Buraya aşağıdakılar daxildir:

- optiko-kinetik;
- para - və ekstralinqvistik;
- kommunikativ proseslərin məkan və vaxtının təşkili;
- vizual kontakt;

Həmçinin o, sosial-psixoloji ədəbiyyata istinadən bildirir ki, ünsiyyət üçün vacib olan insan bədəninin əsas « zonalar toru» (K.Broydvistl 8 belə zona – üz, baş, sağ və sol əl, sağ və sol ayaq, bədən aşağısı və bədən yuxarısını; P.Ekman isə ancaq üzü 3 zonaya – göz, burun və ağıza bölməklə 6 əsas emosiyanın böyük əhəmiyyət kəsb etdiyini söyləmişlər (3, s. 93-95).

B.D.Parıginin(10, s.123) digər sistemi daha uğurludur və o, ünsiyyətin üç parametrini ayırır:

- məzmunu və istiqamətinə görə ünsiyyət – identifikasiya edən və xüsusiləşdirən; kömək edən və əks təsir göstərəndir;

- formasına görə ünsiyyət verbal və qeyri-verbal; bilavasitə və vasitəli olur;

- forma və məzmunun əlaqə üsuluna görə ünsiyyətdə yamsılama, sirayət, təlqin və inandırma olur.

Zabitin idarəetmə fəaliyyətinin əsas struktur komponentlərindən biri olan kommunikativ proses zamanı o, tabeçiliyində olana həm verbal, həm də qeyri-verbal ünsiyyət vasitələri ilə təsir göstərir və şəraitdən asılı olaraq bu və ya digər ünsiyyət forması üstünlük təşkil edir. Ünsiyyətin məzmun və məqsədlərindən asılı olaraq ya zabitin tabeçiliyində olanlara kömək edərək ya yönəldir, ya da onları maarifləndirir. Zabit əsasən ünsiyyət zamanı ünsiyyət partnyorlarına nəyisə təlqin edir, onlarda inam yaradır.

Sosial psixologiyada ünsiyyət forma və növlərinə görə çox müxtəlifdir: bilavasitə və vasitəli, verbal və qeyri-verbal, düzünə və dolaylı və s.

Bilavasitə ünsiyyət insanlar arasında ünsiyyətin tarixən ilk formasıdır. Onun əsasında sonralar vasitəli ünsiyyət yaranmışdır. Bu ünsiyyət prosesi iştirakçıları arasında əks əlaqənin alınmasında müəyyən fasilə ilə yaranan yazılı və texniki vasitələrlə olan qeyri-tam psixoloji kontaktdır. Müasir dövrdə orduda yüksək səviyyədə texniki təchizat olduğundan (radioəlaqə, distansiyada əlaqə, elektron vasitələrlə əlaqə və s.) zabit fəaliyyətində bu ünsiyyət forması çox geniş istifadə olunur.

Zabitin idarəetmə fəaliyyətində şəxsiyyətlərarası və kütləvi ünsiyyət də mövcuddur. Müəyyən sabit tərkibə malik olan qrup, bölük və hərbi hissədə bütövlükdə hərbiçilər arasında bilavasitə şəxsiyyətlərarası ünsiyyət mövcud olur. O, həmçinin tanış olmayan kütlə ilə də müxtəlif kütləvi informasiya vasitələri ilə çoxsaylı ünsiyyətdə ola bilər.

Fərqlərarası və rollu ünsiyyət zamanı zabit davranışı fərqli olur. Birinci halda özünəməxsus fərdi keyfiyyətləri olan konkret şəxslərlə ünsiyyətə girərkən zabit və tabeçilikdə olan bir-birinə açıqlar, birgə fəaliyyət qururlar. Rollu ünsiyyət zamanı isə insan davranışında qəflətən olan hərəkətlər olur. Çünki onun bu və ya digər hərəkətləri rolu ilə müəyyənləşir. Burada insan müəyyən funksiyalar icra edən sosial vahid kimi çıxış edir.

Zabit hazırlığı dövrü hər bir hərbi komandir və müəllimlərlə ünsiyyət nəticəsində orduda mövcud olan norma, ənənə, nizamnamə qaydalarını, dəyərləri, bilik, bacarıq, vərdisləri və fəaliyyət üsullarını mənimsəyərək formalaşır. Bu baxımdan ünsiyyət zabitin psixi inkişaf amili rolunu oynayır.

Ünsiyyət prosesi insan həyatında bir çox funksiyalara malikdir (13, s.94-95):

1. Ünsiyyətin pragmatik funksiyası insanların birgə fəaliyyəti zamanı qarşılıqlı təsir həyata keçirildikdə icra olunur. Zabit gündəlik idarəetmə fəaliyyətində ünsiyyətin bu funksiyasına uyğun olaraq qarşılıqlı təsir prosesilə rastlaşır.

2. Ünsiyyətin formalaşdırıcı funksiyası. İnsanın davranışının, fəaliyyətinin inkişafı, onun ətraf mühitə və özünə münasibəti onun digər insanlarla ünsiyyəti vasitəsilə formalaşır. İnkişafda həm də xarici ünsiyyət vasitəsilə uşağın böyüklə qarşılıqlı təsiri, həm daxili psixi funksiya və prosesləri onun xarici aktivliyinə transformasiya olunur. Uşağın böyüklərlə ünsiyyəti təkcə birinciyə mexaniki olaraq bilik, bacarıq və vərdislərin verilməsi deyil, bu həm də qarşılıqlı təsir, zənginləşmə və dəyişilmə prosesidir. Uşaq adətən aktiv və tənqidi şəkildə başqalarının təcrübəsini emal edir, təzadsız dünyasını yaradır. Zabit də təcəlliyində olanlarla ünsiyyəti zamanı ilkin mərhələdə zahirən mexaniki təsir göstərsə də sonra bu təsir onun daxili zənginləşməsinə, inkişafına səbəb olur. Nəticədə zabit bu şəxslərin şəxsiyyətinin inkişafına, hərbi nizam-intizam çərçivəsində davranmalarına, subordinasiya normalarına riayət etmələrinə və s. nail olur.

3. Təsdiq funksiyası. Başqaları ilə ünsiyyət zamanı insan özünüdərkə, özünü-təsdiqə nail olur. Özünü-təsdiqə nail olmaq üçün o, başqalarında istinad nöqtəsi axtarır. Hələ Ulyams Ceyms yazırdı «insan üçün ən ağır cəza cəmiyyətdə nəzərə çarpmamadır, diqqətdən uzaq olmaqdır və ancaq özü-özünə qalmasıdır». Psixoterapiya sistemlərində bu «təsdiq edilməmədir» və «sən burada yoxsan» vəziyyətidir. Gündəlik ünsiyyət zamanı müəyyən tanışlıqlar əldə etmək, ənənələr formalaşdırmaq və onlara riayət etmək, bir-birinə diqqətlə yanaşmalar və müraciətlər onlar arasında «minimum təsdiqə nail olma»-ni təşkil edir (14, s. 95). Zabit idarəetmə fəaliyyətində hərbi kollektivdə ünsiyyət zamanı həm özünün, həm də kollektivin üzvlərinin özünü-təsdiqinə, bu mühitdə müəyyən mövqə əldə etmələrinə, hərbi ənənələrə riayətə nail olur.

4. Şəxsiyyətlərarası münasibətləri təşkil etmək və saxlamaq. İnsanları qavramaq və onlarla müəyyən münasibətlər yaratmaqla onları qiymətləndirib müəyyən emosional münasibətlər (pozitiv və ya neqativ) yaratmaq ünsiyyət vasitəsilə həyata keçir. Emosional qarşılıqlı münasibətlər sosial əlaqənin yeganə növü olmasa da işgüzar və rollu münasibətlərdə təzahür edir. Şəxsiyyətlərarası münasibətlərin düzgün qurulması, bir-birini qarşılıqlı qavrama və anlama hərbi kollektivdə sağlam ab-hava yaradan əsas amildir.

Sosial psixoloji ədəbiyyatda (Q.M.Andreeva (3), N.İ.Şevandrin (14), Raven, Bertram H, Rubin, Jeffrey (19), və b.) şəxsiyyətlərarası ünsiyyətin üç tipi ayrılır:

- imperativ ünsiyyət - ünsiyyət partnyorunun davranışına, hərəkətlərinə, qərarlarına nəzarət etmək üçün onunla avtoritar və

direktiv formalı qarşılıqlı təsirdə olmadır. Bu halda ünsiyyət partnyoru qarşılıqlı təsir obyektı olub, passiv tərəf rolunda çıxış edir. Ünsiyyətin son məqsədi - partnyoru məcbur etmənin gizlədilməməsi imperativin əsas xüsusiyyətini təşkil edir. Burada əmrin verilməsi və tələblərin irəli sürülməsi kimi təsir vasitələrindən istifadə olunur. Ələlxüsus hərbi fəaliyyətdə hərbi nizamnamə qaydaları çərçivəsində olan münasibətlər imperativ ünsiyyəti təşkil edir. Həmçinin ekstremal şəraitdə «rəis-tabeçilikdə olan», fəvqəladə hallarda aparılan iş də bu ünsiyyətə misal ola bilər;

- manipulyativ ünsiyyət – öz məqsədlərinə nail olmaq üçün partnyora gizli təsir göstərməklə aparılan şəxsiyyətlərarası ünsiyyət formasıdır. İmperativ kimi bu ünsiyyət də ünsiyyət partnyorunu qavramağı, başqasının fikir və davranışına nəzarətə nail olmanı nəzərdə tutur. Hərbi fəaliyyətdə mövcud olan işgüzar münasibətlərdə, təbligat işində manipulyativ ünsiyyətə rast gəlmək olar. Bu zaman partnyor sərbəst, qeyri-adi şəxsiyyət kimi yox, manipulyatora lazım olan keyfiyyət və xüsusiyyətlərin daşıyıcısı kimi qavranılır. Zabit öz fəaliyyəti dövrü digərlərlə münasibətdə bu münasibətə əsas yer ayırdıqda o özü şəxsi manipulyasiyasına tabe olur və nəticədə özünü fraqmentar qavrayır, stereotip davranış formasında hərəkət edir, səhv motiv və məqsədləri rəhbər tutur. Komandirlik edən zabit gündəlik fəaliyyəti dövrü tabeçiliyində olanların təlimi, tərbiyəsi ilə məşğul olduğundan onun davranışında manipulyasiya elementləri mövcuddur. Lakin onun fəaliyyətində bu aparıcı və əsas yer tutmamalıdır və digər ünsiyyət tipləri də yer almalıdır.

İmperativ və manipulyativ ünsiyyət tipləri monoloji ünsiyyətin müxtəlif növləridir. Məlumdur ki, başqasını təsir obyektı seçən insan sanki öz-özü ilə, öz məqsəd və vəzifələrlə danışaraq müsahibini görmür;

- dialoji ünsiyyət - bərabər hüquqlu subyekt-subyekt qarşılıqlı təsiri olub, qarşılıqlı dərkətmə, ünsiyyət partnyorunu sərbəst anlama məqsədi daşıyır. Müəyyən qarşılıqlı münasibətlərin qaydası gözləniləndə bu ünsiyyət mümkündür:

A. Partnyoru şəxsiyyət kimi qavrayaraq onun məqsədlərinə aprior inam olmalıdır.

B. «Burada və indi» prinsipinə əsasən müsahibin və özünün psixoloji ustanovkasının olması vacibdir.

C. Partnyoru müəyyən hüquqları, fikirləri, qərarları olan özünə bərabər insan kimi qavrama olmalıdır.

Ç. Ünsiyyətin məzmununu problemlər və həll olunmamış məsələlər təşkil etməlidir.

D. Ünsiyyət fərdiləşdirilərək şəxsin öz adından aparılmalıdır.

Dialoji ünsiyyət daha dərin qarşılıqlı anlamaya, şəxsi inkişafa səbəb olur.

5. Ünsiyyətin şəxsiyyətdaxili funksiyası insanın öz-özü ilə ünsiyyəti zamanı həyata keçir (dialoq kimi qurulan daxili və xarici nitq vasitəsilə). Belə ünsiyyət insan təfəkkürünün universal üsuludur. Hər bir zabit idarəetmə prosesinin daxili planını öz daxili nitqi vasitəsilə hazırlamalıdır və sonrakı mərhələdə, bilavasitə təlim-tərbiyə prosesində tabeçiliyində olanlara çatdırmalıdır.

N.İ.Şevandrinin (14, s. 93-98) qeyd etdiyi bu ünsiyyət tipləri zabitin xidməti fəaliyyəti dövrü istifadə etdiyi təmas və əlaqə formalarında daim istifadə edilməlidir.

Ümumiyyətlə, A.V.Bruşlinski (1990) qeyd edir ki, ünsiyyətsiz fəaliyyət və fəaliyyətsiz ünsiyyət yoxdur. «İstənilən fəaliyyətdə bilavasitə və ya vasitəli şəkildə «subyekt-subyekt» münasibətləri mövcuddur və bu ünsiyyət prosesi əşyalarla determinə olunur. Müəllif həmçinin V.V.Znakovun (1994) ünsiyyətlə bağlı fikirlərinə istinad edərək yazır ki, ünsiyyət - subyektlərin elə qarşılıqlı təsiridir ki, bu zaman onlar bir-birinin psixi keyfiyyətlərini araşdırırlar, onlarda şəxsiyyətlərarası münasibətlər formalaşır.» (11, s.650).

V.N.Drujinin qeyd edir ki, ünsiyyətin səmərəliliyini artırmaq üçün iki ünsiyyət texnikasından istifadə etmək lazımdır: anlamaq üçün ünsiyyət texnikası və direktiv ünsiyyət texnikası. Anlamaq üçün ünsiyyət texnikası ünsiyyət subyektinin ustanovkalar toplusu, qavramanın konkret reaksiyaları olub partnyoru, onun problemlərini anlamağa yönəlmişdir. Bu zaman psixoloji kontakt yaranır, partnyorun şəxsiyyət xüsusiyyətləri öyrənilir, müzakirə olunan problemlərə münasibət aydınlaşır. Burada partnyoru anlamaq üçün xüsusi qaydalar sadalanır:

- 1) daha çox dinləmək, az danışmaq;
- 2) hər şeyə qiymət verməkdən çəkinmək, az sual vermək;
- 3) ilk növbədə sizin üçün şəxsi məna kəsb edən informasiyaya reaksiya vermək;

4) müsahibin hiss və emosional halına reaksiya vermək.

Direktiv ünsiyyət isə öz məqsədlərinə çatmaq üçün ünsiyyət subyektinin partnyoruna göstərdiyi psixoloji təsire nail olma istiqamətində yaranan ustanovkalar, qayda və üsullar toplusudur. Direktiv ünsiyyətin əsasında aşağıdakı ustanovka və qaydalar durur:

- 1) açıq, aydın və düzgün şəkildə öz mövqeyini, məqsədlərini ifadə etmək;
- 2) məqsədlərə çatmaq üçün aktiv davranış və hərəkətlər nümayiş etdirmək və s. (11, s.658-663).

Zabit idarəetmə fəaliyyətində daha çox anlamaq üçün ünsiyyət formasından istifadə edir. Çünki tabeçilikdə olanı anladıqda onu düzgün istiqamətləndirmək, qüsursuz xidmətə təhrik etmək mümkündür.

Bir çox psixoloqlar (Ə.S.Bayramov, Ə.Ə.Əlizadə (1), S.İ.Seyidov (13), Q.M.Andreeva (3), D.Mayers (9), T.Şibutani (12), A.A.Leontyev (8) və b. sosial psixologiyada ünsiyyət problemini tədqiq edərək mövcud nəzəriyyələri, yanaşma prinsiplərini səciyyələndirmiş və onun komponentlərini, vasitələrini araşdırmışlar. Ünsiyyəti strukturlaşdırma ilə bağlı bir neçə yanaşma mövcuddur. Onlardan daha tez-tez rast gəlinən və geniş istifadə olunan ünsiyyətin bir-birilə bağlı üç tərəfinə istinad edən yanaşmadır – kommunikativ, interaktiv və perseptiv.

İnformasiya mübadiləsi kimi aparılan ünsiyyətdən danışarkən bir çox müəlliflər (7) bu zaman insanların müəyyən fikir, maraq, hiss, ideya və əhval-ruhiyyələrini bölüşmələri fikrini söyləmişlər. Bu zaman informasiya həm ötürülür, həm də formalaşır, dəqiqləşir, inkişaf edir. Ünsiyyətdə informasiya mübadiləsinin əsas məqsədi ümumi fikrin, problemə yanaşmanın formalaşmasıdır. Şəxsiyyətlərarası ünsiyyət üçün əks əlaqə mexanizmi səciyyəvidir. Məzmunundan əlavə, resipiyentdən kommunikatora ötürülən informasiya həm də resipiyentin

kommunikatoru necə qavraması və onun davranışını necə qiymətləndirməsi haqda da informasiya daşıyır. Bilavasitə düz və dolaylı əks əlaqə ayrılır. Dolaylı əks əlaqə – partnyora psixoloji informasiyanın pərdələnmiş formada ötürülməsidir. Bunun üçün müxtəlif ritorik suallar, istehzalı gülüş, səhvi göstərmə, gözlənilməz emosional reaksiyalar və s. İstifadə edilir. Bu zaman kommunikator özü ünsiyyət partnyorunun nə demək istədiyini anlamalıdır.

Ünsiyyət partnyorlarının bir-birinə informasiya ötürərkən rastlaşdıqları psixoloji sədlər kommunikativ baryerlərdir. Ələlxüsus anlama, sosial-mədəni fərqlər və münasibətlərlə bağlı baryerlərə tez-tez rast gəlmək olar. Zabit ünsiyyətdə olduğu hərbiçilərlə təması zamanı yaranan kommunikativ baryerlər psixoloji, professional və digər problemlərlə əlaqədar yarana bilər. Müəyyən fonematik qüsurlar (ifadəsiz sürətli nitq), semantik baryerlər (söz və ifadələrin mənalardakı fərqlər), stilistik baryer (kommunikatorun danışmaq tərzinin resipiyentin psixoloji halına uyğun olmaması, məntiqi anlamama kimi kommunikativ baryerlər ünsiyyət çətinliyi yaradır. Psixoloji baryerin əsas səbəbi ünsiyyət partnyorları arasında mövcud olan sosial-mədəni fərqlərdir. Sosial, siyasi, dini və peşə fərqləri eyni fikrin, problemin ünsiyyət partnyorları tərəfindən müxtəlif cür anlaşılmasına səbəb olur. Münasibətlər baryeri (bir-birinə nifrət, inamsızlıq kommunikatorla resipiyent arasında yaranan psixoloji fenomendir. Resipiyentin gözündə kommunikator müəyyən nüfuza malik olduqda ünsiyyət baryerinin azalması müşahidə olunur. Resipiyentlə kommunikator arasında bir-birinə qarşı inamsızlıq, nifrət kimi hisslər yarandıqda münasibətlər baryeri formalaşır və bu verilən informasiyaya da təsir göstərir. Adətən, resipiyentin qəbul etdiyi informasiya onun davranışına, fikirlərinə, arzularına təsir edir. Bu zaman mövcud kommunikasiya baryeri kənar psixoloji təsirlərdən psixoloji müdafiə rolunu yerinə yetirir.

Zabitin verdiyi informasiya iki tipdə ola bilər: təhrikedici və təsdiqedicidir. Təhrikedici informasiya əmr, məsləhət və ya xahiş formasında ola bilər. O, tabeçilikdə olan üçün üç istiqamətdə aktivləşdirilə bilər:

- aktivləşdirdikdə verilmiş istiqamətdə hərəkətə təhrik edə bilər;
- interdiksiya etdikdə arzuolunmaz fəaliyyət tiplərinə qadağa qoya bilər;
- destabilləşdirə bilər və bu zaman avtonom davranış və ya fəaliyyət tipləri pozulur.

Təsdiqedicidir informasiya isə məlumat kimi daxil olur və bilavasitə davranışı dəyişməyə yönəlmir. Zabit tərəfindən verilən məlumatı tabeçilikdə olan passiv qəbul edərək ona uyğun hərəkət edir.

Kommunikativ prosesdə kommunikator rolunda olan zabitin mövqeyi üç cür ola bilər: açıq (o, açıq şəkildə verdiyi məlumatın tərəfdarıdır və burada olan bütün faktları qiymətləndirir), neytral (bu zaman o, kənarlaşmış mövqedən təzadlı fikirləri müqayisə edir, öz mövqeyini isə bildirmir), bağlı (bu zaman o, öz mövqeyini gizlədir və bunu aydın nümayiş etdirir).

Kommunikasiya zamanı zabitlər fikir mübadiləsi aparırlar, bir-birinə qarşılıqlı təsir göstərirlər, hisslərinin, maraqlarının, fikirlərinin mübadiləsini aparırlar. Bu zaman baş verən qarşılıqlı təsir prosesini anlamaq üçün, həm də ünsiyyətdə olanların motiv, məqsəd və

yönəlişlərini təhlil etmək, davranışın ekspressiv reaksiyalarına, qeyri-verbal işarə sistemlərinə diqqət etmək vacibdir (14, s.98-105).

Kommunikativ proseslərdə böyük təsir qüvvəsinə malik olan qarşılıqlı təsir probleminə də sosial-psixoloji ədəbiyyatda (2, 3, 6, 14, 15, 18, 19, 25 və s.) geniş yer ayrılır. Bu ünsiyyətin interaktiv tərəfini təşkil edib, bilavasitə insanların bir-birinə qarşılıqlı təsirini, onların birgə fəaliyyətini formalaşdırır. Müəlliflərin qeyd etdiyi kimi qarşılıqlı təsir həm işarələr, hərəkətlər mübadiləsidir, həm də qrupa ümumi fəaliyyəti həyata keçirməyə kömək edən birgə fəaliyyətin planlaşdırılması və təşkilidir. Qarşılıqlı təsirin reallaşması üçün müəyyən sosial motivlər mövcuddur: kooperasiya motivi, şəxsi mənafeyi güdmə (individualizm), rəqabət, başqası üçün çalışma (altruizm), başqasının pisliliyinə çalışma (ağressiya), başqası ilə bərabər mövqeyə çalışma və s. Adətən insanlarda hər bir motivə uyğun davranış tərzini formalaşdırır. Qarşılıqlı təsir tiplərinin dixotomik bölgüsü mövcuddur: kooperasiya-rəqabət, razılıq-münaqişə, uyğunlaşma-oppozisiya. İstənilən qrup halında olan fəaliyyət bu kateqoriyalar vasitəsilə təsvir edilə bilər.

Sosial psixologiyada qarşılıqlı təsiri izah edən bir neçə nəzəriyyə mövcuddur (23, s.239-277). C.Xomanın mübadilə nəzəriyyəsinə əsasən insanlar öz şəxsi təcrübələrinə istinad etməklə qarşılıqlı təsirdə olurlar və bu zaman nəyi qazanıb – nəyi itirəcəklərini də götür-qoy edirlər. İnsanın hal-hazırkı davranışı onun belə hərəkətlərinin keçmişdə necə rəğbətləndirilməsinə əsaslanır. Bu nəzəriyyə 4 prinsipə söykənir:

1) müəyyən davranış tipi nə qədər çox rəğbətləndirilərsə bir o qədər çox təkrarlanacaq;

2) əgər müəyyən davranış tipini rəğbətləndirmə hər hansı şəraitdən asılıdırsa insan onu təkrarlamayağa can atır;

3) rəğbətləndirmə çox böyük olduqda insan onu əldə etmək üçün daha çox səy göstərəcək;

4) insanın tələbatlarının çox hissəsi ödəndikdə onların ödənilməsinə daha az səy göstərəcək. Yüksək mükafat və rəğbət insanın aktivliyinin itməsinə səbəb olur.

Müəllifin fikrincə bu nəzəriyyə vasitəsilə bir çox mürəkkəb qarşılıqlı təsir növləri (hakimiyyətə münasibət, danışıqlar prosesi, liderlik və s.) təsvir edilə bilər. Hərbi kollektivlərin idarə edilməsində qarşılıqlı təsirin sadalanan prinsipləri öz təzahürünü tapır.

C.Mid və Q.Blumerin simvolik interaksionizm nəzəriyyəsinə əsasən insanların bir-birinə və ətraf mühitin əşyalarına qarşı davranışı onlara verdikləri qiymətə, onların vacibliyinə əsaslanır. O, insan davranışına informasiya mübadiləsinə əsaslanan sosial davranış kimi baxırdı. İnsan həm başqasının davranışına, həm də onları yaradan məram və məqsədlərə reaksiya verir. C.Mid hərəkətin iki tipini ayırırdı:

1) mənasız jest (avtomatik göz qırpması refleksi);

2) mənalı jest (digərinin məqsəd və hərəkətlərinin dərkilə bağlı hərəkətlər). Bu zaman insan özünü başqasının yerinə qoyaraq onun rolunu qəbul etməlidir.

Beləliklə, simvolik interaksionizm nəzəriyyəsi qarşılıqlı təsiri insanlar arasında fasiləsiz dialoq hesab edir və bu zaman onlar bir-birinin məqsədlərini dərk edərək onlara reaksiya verirlər. Müxtəlif simvolların, o cümlədən, sözlərin vasitəsilə gələn məlumat insanlar tərəfindən dərk edilir. Digərlərilə qarşılıqlı təsir zamanı şəxsiyyətin

formalaşması interaksionizm konsepsiyasının əsas müddəasını təşkil edir. «Zabit-tabeçiliyində olan» qarşılıqlı təsiri prosesi bu nəzəriyyənin müddəalarına əsasən onların şəxsiyyətinin formalaşmasına səbəb olur.

E. Hofmanın təəssüratları idarə etmə nəzəriyyəsinə əsasən sosial qarşılıqlı təsir situasiyası dram tamaşalarında xoş təəssüratları saxlamağa çalışan aktyor oyununu xatırladır. İnsanlar başqalarına xoş təəssürat bəxş etmək üçün sosial situasiyalar yaradaraq orada simvolik mənə kəsb edən davranışlarını ifadə edirlər. Bu konsepsiyayı çox vaxt sosial dramaturgiya da adlandırırlar. Səhnədə olduğu kimi «dekorasiyalardan», «ətrafdakı şəraitdən» istifadə etməklə insanlar başqalarında özlərinə qarşı xoş təəssürat qoya biləcək sosial situasiya yaradırlar.

Z.Freydin psixanaliz nəzəriyyəsinə əsasən şəxsiyyətlərarası qarşılıqlı təsir erkən uşaqlıqda mənimsənilmiş təəvvürlərə və yaşamış münaqişələrə əsaslanır. Onun fikrincə insanlar sosial qruplar yaradıb orada qalmaqla liderlərinə sadıqlıq hissini yaşayırlar. Bu heç də liderlərin keyfiyyətlərilə yox onları oxşadığımız və uşaqlıqda valideynlərimizin fəxr etdiyi görkəmli şəxsiyyətlərlə bərabərləşdiririk. Belə situasiyalarda biz erkən inkişaf dövrümüzə reqresləyirik və qeyri-formal, xüsusi təşkil olunmamış qarşılıqlı təsir zamanı baş verir (14, s.109-113).

Beləliklə, qarşılıqlı təsir prosesi birgə fəaliyyət prosesində olduğundan qrupun fəaliyyətinə onun hər bir üzvü öz təsirini göstərir. Bu zaman qarşılıqlı təsirin hər bir üzvü ilə şəxsiyyətlərarası münasibətlər qurulur.

Kommunikativ proseslərdə insanların bir-birini qavraması onun perseptiv tərəfini təşkil edir. Müşahidə etdiyimiz insanda ancaq onun zahiri əlamətləri, yəni xarici görünüşü (fiziki keyfiyyətləri və zahiri tərtibatı) və davranışı (etdiyi hərəkətlər və ekspressiv reaksiyalar) görünür. Onları qiymətləndirərək insan öz ünsiyyət partnyorunun daxili psixoloji xüsusiyyətləri haqda mühakimə yürüdür və ona «xoşum gəlir-xoşum gəlmir» məzmunlu münasibəti (daha çox emosional xarakterli) formalaşır. Bu sosial persepsiya olub insanın zahiri əlamətlərini şəxsiyyət xarakteristikaları ilə birləşdirərək onun hərəkət və davranışının izahına, proqnozlaşdırılmasına yönəlmişdir.

Sosial persepsiya zamanı koqnitiv proseslərin iştirakının həlledici rolunu L.A.Festinger və İ.M.Kalsmis xüsusi qeyd etmişlər (16, 17) və onun 4 əsas funksiyasını göstərmişlər: 1) özünü dərk etmək; 2) ünsiyyət partnyorunu dərk etmək; 3) qarşılıqlı anlama nəticəsində birgə fəaliyyəti təşkil etmək; 4) emosional münasibətlərin qurulması.

Məlumdur ki, başqasının haqqında təəvvürlərin yaranması insanın özünüdərkinin inkişaf səviyyəsindən və öz «mən»i haqdakı təəvvürlərindən asılıdır. Başqasının vasitəsilə özünüdərk ya eyniləşdirmə (özünü başqası ilə eyniləşdirmə), ya da refleksiya (partnyorunun onu necə qavramasını dərk etmək) vasitəsilə reallaşır. «Zabit və tabeçilikdə olan» sistemində bir-birini qavrama və ya sosial persepsiya bu sistemin fəaliyyət göstərdiyi mühitin tələblərinə uyğun qurulmalıdır (5, s. 30-35). Həqiqətən də mülki kollektivlərdən fərqli olaraq hərbi kollektivlərdə bu sistemin fəaliyyəti subordinasiya prinsiplərinə və nizamnamə qaydalarına ciddi riayət etməklə,

komandirlə ünsiyyət zamanı qəbul olunmuş nitq və hərəkət şablonlarından istifadə etməklə reallaşır.

Sosial psixologiyada şəxsiyyətlərarası qavramanın (persepsiyanın) 2 aspektinə diqqət yetirmənin vacibliyi qeyd edilmişdir (20, 21, 22):

1) məzmun baxımından persepsiya zamanı subyekt və obyektin xüsusiyyətləri, əlamətləri, ünsiyyət partnyorlarının davranışının səbəbləri (kauzal atribusiya) və s. nəzərdən keçirilir. Əsasən bu zaman ünsiyyət partnyorunun psixoloji və sosial xüsusiyyətləri öyrənilir. Bu zaman ünsiyyət partnyorunu qiymətləndirərkən ilk növbədə nəyə diqqət yetirilməsi aydınlaşır: onun üzünün ifadəsinə (mimikasına), hissləri ifadə etmə üsuluna (ekspressiyasına), poza və jestlərinə, xarici görünüşünə (geyim, saç düzümünə), səs və nitqinin xüsusiyyətlərinə və s.

2) prosessual baxımdan şəxsiyyətlərarası persepsiya qavrama mexanizmlərini və qavrama effektlərini (oreol, proyeksiya, orta səhv effektlərini) öyrənir. Şəxsiyyətlərarası persepsiya mexanizmlərinə bunları aid edirlər: 1) insanların bir-birini dərk etməsi və anlaması (eyniləşdirmə, empatiya və attraksiya) Eyniləşdirmə zamanı ünsiyyət partnyorunun daxili aləmini anlamaq üçün insan özünü onun yerinə qoyur, yəni özünü ona bənzədir. Bu zaman başqasının həyat normaları, dəyərləri, davranışı, zövqü və adətləri dərk olunur. Empatiya zamanı emosional baxımdan başqasının halına acıma baş verir. Empatiya zamanı ünsiyyət partnyoru başqasının daxilində nə baş verdiyini, onun hansı həyəcanı necə keçirdiyini və onun xarici aləmi necə qiymətləndirməsini dərk etməlidir. Attraksiya ünsiyyət partnyoruna möhkəm pozitiv hisslərin formalaşması fonunda onun dərk olunmasıdır. Bu zaman ünsiyyət partnyorunu anlama ona olan bağlılığa, dost və şəxsi-intim münasibətlərə əsasən baş verir; 2) ünsiyyət prosesində özünüdərk refleksiya adlanır və bu zaman insan başqaları tərəfindən necə qavranıldığını təsəvvür edir; 3) ünsiyyət partnyorunun davranışının proqnozlaşdırılması kauzal atribusiya adlanır və hər bir insanın başqasının davranışının səbəblərini izah edə biləcək sxem vardır. Kauzal atribusiyanın müəyyən qanunauyğunluqları vardır: adətən uğurun səbəbini insanlar özlərilə, uğursuzluğun səbəbini şəraitlə əlaqələndirirlər; hər hansı hadisənin iştirakçısı və ya müşahidəçisi olmasından asılı olaraq insanlar onu müxtəlif cür qiymətləndirirlər. Deməli, hadisənin insan üçün kəsb etdiyi şəxsi mənə yüksəldikcə o, şərait (stimul) atribusiyasından şəxsi atribusiyaya keçir.

Sosial persepsiyada ünsiyyət partnyorunun yaratdığı ilk təəssürat da əhəmiyyət kəsb edir. Hər hansı parametərə (ağıla, boya, maddi vəziyyətə və s.) görə üstünlüyünü hiss etdikdə üstünlük amilinə əsasən müşahidəçi ilk baxışdan onun digər əlamət və xüsusiyyətlərini də yüksək qiymətləndirir. İlk baxışdan cəlbətmə amilinin təsirinə əsasən də ilk baxışdan cazibədar insanı müşahidəçi vacib sosial və psixoloji keyfiyyətlərinə görə yüksək qiymətləndirir (24, s.28-33). Müşahidəçiyə münasibət amilinin təsirinə əsasən əgər qarşımızdakı bizə yaxşı münasibətdədirsə biz də onu başqa parametrlərinə görə pozitiv qiymətləndiririk.

Başqalarının qavranılmasına təsir edən əsas proses həm də stereotipləşdirmədir. Yəni, hər bir sosial qrupun nümayəndəsini qarşı müəyyən sosial stereotiplər formalaşdırır. İnsanın hansı etnosu aid

olduğunu da etnik stereotiplərə – müəyyən zahiri əlamətlərinə, xarakter xüsusiyyətlərinə əsasən aydınlaşdırmaq mümkündür. Həmçinin hərbiçilərdə də xidməti tələblərlə əlaqədar müəyyən hərbi stereotiplər formalaşır. Zabitin idarəetmə fəaliyyəti, hərbi kollektivdə ünsiyyət tərzini müəyyən stereotiplərə tabe olsa da, hər bir kollektiv və təbəçilikdə olanla aparılan ünsiyyət özünəməxsus fərdi yanaşma tərzilə fərqlənir.

Zabit və təbəçilikdə olanların kommunikativ proseslərinin çətinləşməsi bir sıra problemlərlə əlaqədar əmələ gəlir. Düzgün olmayan sosial yönəlişlər (şəxsiyyətlərarası münasibətlər haqda ideal təsəvvürün olması), stress və emosional gərgin hal, dil qüsurları, müəyyən şəxsiyyət xüsusiyyətləri, çətin döyüş-təlim şəraiti ünsiyyəti çətinləşdirən problemlər sırasına daxildir. Bu zaman hərbi psixoloji yardım və məsləhət çərçivəsində bu hərbiçilərlə fərdi söhbətlər aparmaq və qrupda treninqlər keçirməklə birgə tətbiqi çox səmərəlidir.

ƏDƏBİYYAT

1. Bayramov Ə.S., Əlizadə Ə.Ə. Sosial psixologiya, B, «Qapp-Poliqraf», 2003, 356 s.
2. Ageev B.C. Межгрупповое взаимодействие. Социально-психологические проблемы. М., 1990, 236 с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. М, МГУ, 1999, 376 с.
4. Андриенко Е.Б. Социальная психология. Уч. пос. М.: Академия, 2001-264 с.
5. Базаров Т.Ю. Особенности межличностного восприятия в системе “руководство и подчинение” в условиях производственного коллектива. В. кн.: «Межличностное восприятие в группе». М., 1981.
6. Гусякова Л.Г., Кинелев С.Б. Социальная психология: проблемы теории и практики. Уч. пос. Барнаул, 1990, 83 с.
7. Искусство разговаривать и получать информацию: хрест. / сост. Б.Н.Лазовский. М., 1993, 303 с.
8. Леонтьев А.А. Психология общения. М.: МГУ, 1997, 220 с.
9. Майерс Д. Социальная психология. 6-е Международ. Изд. СПб.: Питер, 2001. – 752 с.
10. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. М., Мысль, 1971, 351 с.
11. Психология XXI века / Под.ред. В.Н.Дружинина, М.: Персэ, 2003, 863 с.
12. Самоухина И.В. Экстремальная психология. М.: МГУ, 1999, 303 с
13. Сеидов С.И. Психология менеджмента. Б., 2000, 227 с.
14. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании. М., 1995, 544 с., с.34-49.
15. 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.
16. Festinger L., Carlsmith I.M. Cognitive consequences of forced compliance. – J.Abnorm. and Soc. Psychol., 1959., vol.58, p.203-210.
17. Festinger L.A. Theory of cognitive dissonance. Stanford, 1957.
18. Kreitner Robert, Kinicki Angelo, Organizational Behavior, 2-nd ed., Library of US Congress, 1992
19. Raven, Bertram H, Rubin, Jeffrey Social psychology. – 2-nd edit. – N.Y. et al: John Wiley and sons, 1983 – 718 p.
20. Schutz W. Elements of encounter. N.Y., 1973.
21. Schutz W. FIRO: a three – dimensional theory of interpersonal behavior. N.Y., 1958 (67).
22. Schutz. W. The Ego, FIRO theory and the leader as completer. – In.: Samovar L. et al. (eds). Leadership and interpersonal behavior. N.Y., 1961.

23. Smith H.W. "Introduction to Social University of Psychology", Missouri – St. Louis, 1987, 449 p.
24. The psychology of social situations. /Ed: A.Furnham, M.Argayle. Oxford: Pergamon Press, 1981
25. Turner T.C. Towards a cognitive redefinition of the social group // H.Tajfel (ed.) Social identity and intergroup relations. Cambridge, Paris,

ПРОЦЕСС ОБЩЕНИЯ И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОФИЦЕРА

Э.И.ШАФИЕВА

РЕЗЮМЕ

В статье подчеркивается ведущая роль коммуникативных возможностей офицера в управлении как подчиненными, так и военным коллективом в целом. Рассматриваются социально-психологические теории общения, с помощью которых объясняются те или иные коммуникативные возможности офицеров. Раскрываются теоретические основы общения и их проявления в коммуникативных процессах офицеров в военной среде.