

PSIXOLOGİYA**MÜASİR DÖVRDƏ TƏŞKİLAT ÜZVÜNÜN ŞƏXSİYYƏTİNİN
ÖYRƏNİLMƏSİNƏ ƏSAS YANAŞMALAR****S.S.HAŞİMOVA*****Bakı Dövlət Universiteti***

Təşkilatın məhsuldar işi və sinerjiya effektinin əldə edilməsi onun hər bir üzvünün təşkilatın strukturuna, kommunikasiya əlaqələri sistemində, təşkilatda baş verən texnoloji və sosial proseslərə bütünlüklə daxil olması şəraitində mümkündür. Bu məsələnin həlli üçün hər bir işçi hakimiyyət münasibətləri sistemində qoşulmalı, təşkilatın kollektivinə və ya onun bölmələrinə inteqrasiya olunmalı, təşkilatın mədəni normalarına loyol olmalı, mövcud və ümumi qəbul edilmiş əsas dəyərləri qəbul etməlidir. Buna görə də, təşkilatın üzvləri arasındakı sosial qarşılıqlı təsirin öyrənilməsi zamanı təşkilat üzvünün şəxsiyyətinin və onun təşkilati əlaqələrdə iştirakının hərtərəfli tədqiq edilməsi zəruridir.

Müasir təşkilatlarda (iqtisadiyyatın həm xüsusi, həm də dövlət sektorlarında) indiki və gələcək dəyişikliklər hər bir işçinin şəxsiyyətinə fərdi yanaşmanın vacibliyini göstərir. Kompüterlə inteqrasiya olunmuş istehsalla və çevik istehsal sistemləri ilə təmsil edilən yeni texnologiyaların inkişafı yeni şəraitdə tapşırıqların öhdəsindən gələ bilən məsuliyyətli və peşəkar işçiləri tələb edir.

Təşkilatın xərclərinin azaldılması və istehsal olunan məhsulların və xidmətlərin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması imkanı eyni dərəcədə həm personalın (işçi heyətin), həm də texnologiyanın keyfiyyəti ilə müəyyən edilir. Məhsuldarlığın keyfiyyətinin daimi yaxşılaşdırılması və artırılması məqsədinə malik olan rəqib strategiyaların reallaşdırılması menecerlər kimi uğurda maraqlı olan və müvafiq mükafat (əmək haqqı) alan təşkilatın sırası üzvlərindən çox asılıdır. Bu vəziyyət təşkilatın üzvü ilə işin, fərdi yanaşmanın tətbiqi taktikasının əsas istiqamətlərinin formalaşmasına həlledici şəkildə təsir göstərir.

İstənilən təşkilat iyerarxik struktura malikdir, burada hər bir işçi müəyyən yeri, rəqəb mövqeyini və ya statusu tutur. Təşkilatda hər bir statusa sosial normalar və gözləmələr sistemi uyğun gəlir. Onlar son nəticədə bu statusu tutan işçiyə qarşı irəli sürülən tələblər şəklində ifadə oluna bilərlər. Müəyyən statusu tutan fərdə münasibətdə gözləmələrin məcmusu sosial rol adlandırılır. Faktiki olaraq təşkilatın hər bir üzvü ona tamamilə deyil (onun təşkilatdan kənar statusları və müvafiq rolları vardır), ancaq öz rolu ilə daxil olur (11, 335).

Təşkilat personal ilə işləyərkən həmişə təşkilatın üzvü necə olmalıdır, şəxsiyyətin hansı əsas xarakteristikalarına diqqət yetirmək lazımdır sualları ilə qarşılaşır.

Personal ilə işə fərdi yanaşma «şəxsiyyət» anlayışının müəyyən edilməsinə əsaslanır. Məhz bu anlayışın özündə bir çox suallara cavab

vardır.

Şəxsiyyətin fərdi xüsusiyyətləri dedikdə - insanın psixikasının, şəxsiyyətinin, onun təkraredilməzliyinin orijinallığını əks etdirən keyfiyyətlər başa düşülür. İndividuallıq (fərdiyyət) temperamentin, xarakterin keyfiyyətlərində, özünüqiymətləndirmənin xüsusiyyətlərində, maraqlarda, idraki fəaliyyətin xüsusiyyətlərində, qabiliyyətlərdə ifadə olunur. Temperamentin xüsusiyyətləri ancaq anadangəlmə emosional və ya emosional-iradi xüsusiyyətlər deyil, həm də ayrı-ayrı psixi proseslərin dinamikasını xarakterizə edən xüsusiyyətlər və xassələrdir. Temperamentin xüsusiyyətləri birgə əmək fəaliyyətinin təşkilində çox böyük əhəmiyyət kəsb edir (10, 20).

Eyni temperamentli insanlarda psixoloji keyfiyyətlərin ifadə olunması dərəcəsi müxtəlif ola bilər. Baxmayaraq ki, hər bir insanı temperamentin müəyyən tipinə aid etmək olar, onların arasındakı fərdi fərqlər olduqca müxtəlifdir. Temperament insanın bioloji fundamentidir. Temperamentin xüsusiyyətləri çox halda insanın anadangəlmə anatomo - fizioloji xassələrindən asılıdır. Ancaq insanın sosial keyfiyyətləri onun temperamentinin xüsusiyyətləri ilə müəyyən edilmir. Çünki sosial keyfiyyətlər həyatda qazanılır. Tamamilə müxtəlif temperamentli insanlar eyni sosial xüsusiyyətlərə malik ola bilərlər və əksinə, eyni temperamentli insanlar öz şəxsiyyət keyfiyyətlərinə görə çox müxtəlif ola bilərlər. Temperamentin tipindən (sanqvinik, xolerik, fleqmatik, melankolik) asılı olaraq, xarakterin zəruri xüsusiyyətlərini tərbiyə etmək üçün, təşkilatda işçiyə təsirin fərdi üsullarından istifadə etmək lazımdır. Məsələn, melankolikdə çalışqanlıq tərbiyə etmək üçün, onda öz gücünə inamı tərifi ruhlandırmaq daha yaxşıdır, sanqvinikə münasibətdə isə daha çox güzəştəz tələbkarlıq göstərmək lazımdır (10, 24-25).

Həmçinin temperament ümumi və ya xüsusi, yəni peşə qabiliyyətlərinin səviyyəsini müəyyən etmir. Eyni temperamentli insanlar çox və az qabiliyyətli ola bilərlər, müxtəlif temperamentli insanlar isə eyni sahədə (eyni təşkilatda və hətta eyni mövqedə) uğurla işləyə bilərlər. Temperamentin bu və ya digər xüsusiyyətləri peşə fəaliyyətinin bir vəziyyətində uğurun əldə olunmasına səbəb ola bilər, digərlərində isə, həmin fəaliyyətdə ona mane ola bilərlər, onun yerinə yetirilməsi üçün insanın böyük cəhdləri tələb olunacaqdır.

Ancaq temperamentin müəyyən xüsusiyyətlərinə çox yüksək tələblər irəli sürən təşkilatlar və peşələr vardır; məsələn, təkmin, soyuqqanlılıq, reaksiyaların sürəti və s. Bu zaman konkret peşə üçün yararlı temperament tipi olan insanların seçilməsi uğurun zəruri şərti olur.

Şəxsiyyətin tipi, şəxsiyyət xarakteristikaları işçinin konkret vəzifələrə təyin edilməsi zamanı, spesifik təşkilati rolları yerinə-yetirən işçinin davranışının proqnozlaşdırılması zamanı böyük rol oynayır (11, 335). Öz psixanalitik təlimindən çıxış edərək, K.Yunq şəxsiyyətin tipologiyasını yaratmışdır, burada o, iki əsas tipi: ekstravertləri və introvertləri fərqləndirirdi. Bu psixoloji tiplər, K.Yunqun fikrincə, hər bir insanda, onun ruhunda yanaşı mövcuddur (2, 279-280; 3,18 -19,110-113). Tərəflərdən birinin üstün olması ilə şəxsiyyətin konkret psixoloji tipi - ekstravert və ya introvert müəyyən edilir. İnsanda ekstraversiyanın və introversiyanın nisbəti təxminən eyni olduğu hallarda isə, onu ambivertlərə aid edirlər.

Bir qayda olaraq, ekstravertlər ətrafdakı insanların əksəriyyəti ilə öz münasibətlərini asan qururlar, onların fikirləri və maraqları ilə hesablaşırlar. Ancaq yaxın insanların məhdud əhatəsində onlar öz

şəxsiyyətinin başqa - introvert tərəfi ilə açırlar. Burada onlar despotik, səbirsiz ola bilərlər, başqalarının fikrini nəzərə almırlar, öz sözlərinin üstündə inadla durmağa çalışırlar.

Introvert şəxsiyyət üçün yad insanların əhatəsində insiyyət qurmaq çox çətinidir. O, əksəriyyətin mövqeyindən çıxış edərək, öz davranış xəttini qura bilmir. Introvert ya öz sözünü israr edir, ya da ünsiyyətdən (kontaktdan) qaçır. Ancaq ona yaxın insanlarla ünsiyyətdə, əksinə, açılır, burada onun şəxsiyyətinin ekstravert tərəfi üstün gəlir. Məsələn, hesab edirlər ki, mağazada satıcı işi üçün ekstravert və ya hətta «aqressiv» şəxsiyyət tipi daha çox uyğun gəlir. Ekstrovertlər daha çox həyatın zahiri tərəflərinə meyilli olurlar, onlar insanlara və şəraitə çox yaxşı uyğunlaşırlar, öz fəaliyyətlərində davranışın ümumi norma və qaydalarından çıxış edirlər. Ekstravertlərə ünsiyyətcillik, təşəbbüskarlıq, davranış çevikliyi, cəmiyyətdə öz yerini tapmaq və onun tələblərinə uyğunlaşmaq qabiliyyəti xasdır. Öz daxili aləminə nisbətən xarici aləmin obyektləri, predmetləri və hadisələri onları daha çox maraqlandırır.

Introvertlər isə, əksinə, öz daxili aləmlərinə daha çox diqqət yetirirlər, şəxsi ideyalarından, norma və əqidələrindən çıxış edərək öz davranışlarını qururlar. Introvertlərə kiçik məişət problemlərinə, öz sağlamlıqlarına görə bəzən əsası olmayan yüksək həyəcan, həddindən artıq həssaslıq və kəskinləşmiş təhlükə hissi xasdır (2, 278 -281).

Bu baxımdan, təşkilatda hər bir işçinin şəxsiyyətinə fərdi yanaşma zamanı, xüsusən də, kadrların seçilməsi və təşkilatın daxilində yerləşdirilməsi zamanı temperamentin xüsusiyyətləri nəzərə alınmalıdır. Ancaq bütünlüklə təşkilatda şəxsiyyətlə iş metodlarını yalnız temperamentin xüsusiyyətlərinin əsasında qurmaq olmaz.

Təşkilatın bu və ya digər üzvünün qiymətləndirilməsi zamanı şəxsiyyətin konkret xüsusiyyətlərinin əsas götürülməsi olduqca inandırıcı dəlil hesab edilir. Belə ki, işçinin hərəkətlərini və əməllərini izah etmək tələb olunan zaman tez-tez «Babayev yaradıcı (aqressiv, güclü, zəif və s.) şəxsiyyətdir» tipli təsvirlərdən istifadə olunur. Ancaq bu cür müddəalar müşahidə edilən davranışın yalnız qısa və səthi xarakteristikasıdır; daha çox təsvirdir, nəinki izahdır. Həqiqətən də, xoşagələn-xoşagəlməyən, yaxşı-pis, şən-darıxdırıcı, güclü-zəif və s. bu kimi anlayışlardan ancaq insan şəxsiyyətinin təsviri kimi istifadə etmək olar. Amerikan alimi K. Lyutens hesab edir ki, şəxsiyyətin təsviri üçün istifadə oluna biləcək 4000-dən artıq söz vardır (14, 257).

Tanınmış sosial psixoloq və keyfiyyət nəzəriyyəsinin (şəxsiyyətin dispoziya nəzəriyyəsi) yaradıcılarından biri olan Q. Olport şəxsiyyəti «onun ətraf mühitə unikal köklənməsini müəyyən edən, fərdin daxilindəki psixoloji sistemlərin dinamik təşkili» kimi müəyyən etmişdir (3, 37-39). Ancaq bu elmi tərif təşkilati davranışın öyrənilməsində praktiki olaraq istifadə edilmir. Təşkilatların idarə edilməsi təcrübəsində şəxsiyyətin qiymətləndirilməsi üçün bir xarakteristikadan istifadə etmək ənənəsi daha geniş yayılmışdır, məsələn, xoşagələn, pis, güclü, zəif, tanınmış və s. Olur ki, şəxsiyyət təsadüfi keyfiyyətə görə də qiymətləndirilir: gecikmə, çox yüksəkdən danışma, uğursuz geyim seçimi və s. insanın bütöv xarakteristikası kimi qəbul edilir.

Bunların səbəbi qalo-effektidir. İşçi heyətin idarə edilməsində bu, şəxsiyyətin qiymətləndirilməsi səhvlərinin mənbəyidir. Məsələn, çox dəqiq işçi birinci iş günündə və yeni iş yerində təsadüfən gecikirsə və müdir ilə rastlaşırsa, çox guman ki, o, həmin işçini həmişəlik məsuliyyətsiz (diqqətsiz) əməkdaşlar siyahısına daxil edəcəkdir. Qeyd

edək ki, həmin işçi üçün bu stereotipi sındırmaq çox çətin olur.

Beləliklə, təşkilat üzvlərinin onların yerinə yetirdikləri rollara uyğun olaraq seçilməsi və yerləşdirilməsi məsələlərini həll edərkən bunları nəzərə almaq vacibdir:

- şəxsiyyət bir bütövlüyü, mürəkkəb hadisəni ifadə edir, onun başa düşülməsi qarşılıqlı əlaqəli xarakteristikalar kompleksinin nəzərə alınması ilə bağlıdır;

- insan müxtəlif situasiyalarda özünü eyni cür aparmır (birinci növbədə, bu təşkilatın digər üzvləri ilə ünsiyyət situasiyalarına aiddir), bu şəxsiyyətlərin sadə qiymətləndirilməsindən istifadəni çətinləşdirir.

Sosial mühitdə şəxsiyyət xarakteristikalarının potensial dəyişkənliyinin öyrənilməsi metodlarından biri də Coxari pəncərəsinin (metodun yaradıcılarının - Cozef Laftanın və Harri İnqamın adlarına görə belə adlandırılmışdır) tətbiqi ilə bağlıdır.

Bu metod işçinin şəxsiyyətini iki ölçüdə - Mən və «başqaları» - təsvir etməyə imkan verir və işçilər üçün nəzərdə tutulan təlim tapşırıqlarında istifadə olunur. Bu fəaliyyət işçilərdən ətrafdakıların onlar haqqında necə və nə üçün onların şəxsi fikirlərindən fərqli rəyə malik olmalarını başa düşməyi tələb edir. Bunun əsasında işçi öz davranışının real qiymətini bilə və ətrafdakıların davranışını yaxşı başa düşə bilər. Nəticədə «başqalarını başa düşmək» bacarığını inkişaf etdirmək və gücləndirmək olar. Başqalarının davranışına təsirin bu cür imkanları Coxari pəncərəsini bir çox rəhbərlər üçün cəlbedici edir. Ancaq bunu da nəzərə almaq lazımdır ki, təşkilatda əksər situasiyalar yalnız rəhbər və ya tabelikdə olanlarla deyil, həm də həmkarlar ilə «birgə işləyə bilmək» zərurəti ilə bağlıdır (11, 336).

Konkret fərdin verilmiş iş növü üçün yararlılığı dərəcəsini qiymətləndirmək məqsədilə müəyyən təşkilatda əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi üçün zəruri iş keyfiyyətlərini aşkara çıxarmaq məqsədilə müxtəlif metodikalardan və sorğulardan istifadə olunur. Bu metodikalar və sorğular öz görünüşünə və strukturuna görə Kettellin sorğusunu çox xatırladır. Ancaq onlar şəxsiyyət keyfiyyətlərinin üzə çıxarılması üçün deyil, müxtəlif işlərin yerinə yetirilməsi zamanı fərdin davranışının proqnozlaşdırılması məqsədilə tərtib edilmişdir.

Peşəkar şəxsiyyət sorğusu təşkilatlarda müxtəlif fəaliyyət növlərinin genişmiqyaslı tədqiqinin nəticələri əsasında formalaşdırılmış testlər paketindən ibarət olur. Testlərin əsasını işlərin yerinə yetirilməsi ilə bağlı şəxsiyyətin dörd aspekti təşkil edir: təşkilatın digər üzvləri ilə qarşılıqlı münasibətlər; təfəkkür üslubu; hisslər və emosiyalar.

Şəxsiyyətin göstərilən aspektləri çərçivəsində 15 şəxsiyyət keyfiyyəti ölçülür. Bunlar: nüfuz; ətrafdakılar ilə qarşılıqlı münasibətlərdə əminlik; başqasının dərdinə şərik olma; ünsiyyət; təxəyyül zənginliyi (yaradıcılığa meyl, fantaziya); konservatizm; öz işlərinin planlaşdırılmasına meyl; təfərrüatların nəzərə alınmasında dəqiqlik; qərarların seçilməsində müstəqillik; fleqmatiklik, sakitlik; nikbinlik; rəqabətə meyl; fəallıq; qətiyyətdir.

Bu sorğuların kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsi təcrübəsində istifadə edilməsinin əsas üstünlüklərindən biri bundan ibarətdir ki, testləşdirməni kompüterlərin köməyi ilə, internet vasitəsilə keçirmək olar (məsələn, «IQ», «On-line», «Assessment», «Problem Solving», «Interviews» və s. testləri). Sorğunun tətbiq edilməsi çətinliyi əldə edilmiş nəticələri izah edən şəxslərin müxtəlif stereotipləri üzündən nəticələrin qeyri-adekvat interpretasiyasının mümkünlüyü ilə bağlıdır.

Həmçinin bu cür sorğuların faydalılığı həm də bununla şərtlənir ki, sorğunun nəticələrini saxlamaq və onları işçinin göstərdiyi göstəricilərlə müqayisə etmək olar. Bu isə şəxsiyyətin inkişafı və karyeranın planlaşdırılması problemini həll etməyə imkan verir. Məsələn, Rank Xerox şirkəti telefon zənglərinə cavab verən işçiləri optimist insanlar arasından seçməyə üstünlük verir. Çünki potensial müştərilər hətta qəzəbli və kobud olduqda belə işçilərin cavablarında həyəcan və ya hirs hiss edilməməlidir. Onlar (optimistlər) növbəti zəngin mütləq böyük sifariş olacağı fikri ilə işləməyə davam edirlər. Başqa iş növləri təşkilat üzvlərindən ünsiyyətçilik, müştərilərə lütfkar münasibət və s. kimi keyfiyyətləri tələb edə bilər.

Müasir təşkilatlarda kadrların seçilməsinin birinci mərhələsi olan - ilkin seçim gələcək əməkdaşların təşkilatın tələblərinə uyğunluğu nöqtəyi - nəzərindən seçilmiş namizədlərin siyahısının təhlilindən başlayır. İlkin seçimin əsas məqsədi vakant vəzifə üçün zəruri olan minimal şəxsiyyət xarakteristikalarına malik olmayan namizədlərin ələnməsindən ibarətdir. Əlbəttə ki, bu minimal xarakteristikalar müxtəlif təşkilatlar və peşələr üçün müxtəlifdir (13, 119).

İlkin seçim metodları şirkətin büdcəsindən, strategiyasından, mədəniyyətindən və bu vəzifənin təşkilat üçün vacibliyindən asılıdır. Hal-hazırda daha çox yayılmış metodlar - anket məlumatlarının təhlili, testləşdirmə və xəttin ekspertizasıdır.

Anket məlumatlarının təhlili (və ya bioqrafik məlumatların təhlili) metoduna görə insanın bioqrafiyası onun müəyyən istehsal funksiyalarını uğurla yerinə yetirməsi potensialının kifayət qədər etibarlı indikatorudur. Bu metodun istifadəsi zamanı insan resursları şöbəsi faktiki məlumatları xüsusi modellə müqayisə edərək, namizədlərin doldurduqları anketlərdə olan informasiyanı təhlil edir. Bu cür modelin (seçimin dəqiq müəyyənləşdirilmiş meyarlarının) olması namizədlər üçün ədalətli və təşkilat üçün effektiv ilkin seçimin keçirilməsinin zəruri şərtidir. Qeyd edək ki, dəqiq meyarların olmaması seçimin effektivliyini xeyli aşağı salır. Çünki qərar çox vaxt bu fəaliyyət növünün və müvafiq olaraq, namizədə qarşı irəli sürülən tələblərin spesifikasiyasını kifayət qədər bilməyən, anketləri emal edən əməkdaşın subyektiv rəyinin əsasında qəbul edilir.

Həmçinin bu metod şəxsiyyətin potensialının qiymətləndirilməsində olduqca nisbidir. Çünki namizədin bugünkü vəziyyətinə və peşə inkişafı qabiliyyətinə deyil, ancaq onun keçmişindən olan faktlara yönəlmişdir. Ola bilər ki, on il bundan əvvəl riyaziyyatdan əla qiymətlər alan insan, bu gün elementar hesablamaların öhdəsindən gələ bilməsin.

Namizədin bugünkü vəziyyətini daha dəqiq onun vakant vəzifəyə irəli sürülən tələblərə uyğunluğu, həmçinin inkişaf potensialı nöqtəyi - nəzərindən xüsusi testlərin köməyi ilə müəyyən etmək olar. Əvvəllər «peşə yararlılığı testləri» yüksək risklə bağlı olan peşələrin (kosmonavtların, təyyarəçilərin, kəşfiyyatçıların) nümayəndələrinin seçilməsi üçün tətbiq edilirdi (13, 120-121), Testləşdirmə metodlarının təkmilləşdirilməsi və şirkətlərin seçimə, xüsusən də, rəhbərlərin inkişafına diqqətinin artması dərəcəsinə görə, təşkilatların əksəriyyəti öz rəhbərlərinin (top menecerlərin, orta səviyyə menecerlərinin, sıradan menecerlərin) və mütəxəssislərinin şəxsiyyət potensialının müəyyən edilməsi üçün testlərdən istifadə etməyə başladılar. Bu gün şəxsiyyətin müxtəlif keyfiyyət və xarakteristikalarının - temperamentin, analitik qabiliyyətlərin, ünsiyyətin, reaksiyanın sürətinin, yaddaşın, liderlik əlamətlərinin və s. diaq-

nostikasi üçün testləşdirmə sahəsində ixtisaslaşan kifayət qədər şirkətlər vardır.

Qeyd edək ki, təşkilatda işçinin əməyə uyğunlaşması prosesində işçinin şəxsiyyət potensialı əhəmiyyətli yerlərdən birini tutur (8, 176 - 179). İşçinin şəxsiyyət potensialı davranışın müəyyən tipini (özünə inam, ünsiyyət, özünü təsdiq etmə qabiliyyəti, obyektivlik və s.) formalaşdıran, işçinin müəyyən xüsusiyyətlərinin (sosial-demoqrafik, sosial-psixoloji) və şəxsiyyət keyfiyyətlərinin məcmusudur. Yəni işçinin şəxsiyyət potensialı insanın daxili fiziki və mənəvi enerjisini, onun yaradıcı özünü ifadəyə və özünü reallaşdırmağa yönəlmiş fəaliyyət mövqeyini xarakterizə edir.

Tədqiqatçılar (Romaşov O.V. və b.) hesab edirlər ki, qabaqcıl işçilərə bu şəxsiyyət keyfiyyətləri xas olmalıdır (1; 8):

1. Çalışqanlıq;
2. Öz emosiyalarını idarə etmək qabiliyyəti;
3. Öz fikrini açıq söyləməyə hazırlıq;
4. Öz fikrini gücün deyil, dəlillərin təsiri altında dəyişmək qabiliyyəti.

Beləliklə, işçinin şəxsiyyət potensialının inkişaf səviyyəsi kimi, həm də ona müvafiq əməyin effektivliyi dərəcəsi, hansısa bir elementdən deyil, daha çox onların inteqrasiyası üsulundan, işçinin məhsuldarlıq qabiliyyətinə keyfiyyətcə yeni qüvvə verən bütün elementlərin daxili tarazlaşdırılmasından asılıdır. Onun formalaşdırılması şəxsiyyətin istənilən inteqral qabiliyyətinin inkişafı üsulu ilə həyata keçirilir.

İşçinin psixofizioloji potensialı şəxsiyyətin psixofizioloji və fiziki imkanları ilə müəyyən edilir. Onların əsasında münasib şəraitdə şəxsiyyətin qabiliyyəti kimi inkişaf edə bilən, onun iş qabiliyyətini, çalışqanlıqını artırmağa imkan verən anadangəlmə (genetik) istedadlar durur.

Testləşdirmə son zamanlar inkişaf etmiş ölkələrin aparıcı təşkilatları arasında daha çox populyarlıq qazanmaqdadır. Ondan ancaq şirkətlər deyil, həm də dövlət müəssisələri, universitetlər, litseylər, ictimai təşkilatlar istifadə edirlər. Testləşdirmənin üstünlüyü təşkilatın xüsusiyyətlərinin və vəzifənin (vakant yerin, mövqenin) gələcəyinin nəzərə alınması ilə namizədin bugünkü vəziyyətinin qiymətləndirilməsi imkanından ibarətdir. İlk seçim bu metodun çatışmazlıqları - yüksək xərclər, çox vaxt kənardan köməyin lazım olması, namizəd haqqında tam məlumat verməyən testlərin şərtliyi və məhdudluğu. Hər bir təşkilat öz maliyyə imkanlarını, təşkilati mədəniyyətin xüsusiyyətlərini, inkişaf prioritetlərini nəzərə alaraq testlərin istifadəsi haqqında qərar qəbul etməlidir. Məsələn, rəhbər vəzifəsinə bütün namizədlər əsasən üç testdən keçirlər - şəxsiyyət tipi, analitik qabiliyyətlər, məntiqi təfəkkür (10; 1045-1046).

Xəttin ekspertizası Fransada daha geniş yayılmış testləşdirmənin xüsusi növlərindən biridir. Bu metoda görə - insanın xətti onun şəxsiyyətinin daha obyektiv əksidir və xəttin təhlilinin köməyi ilə şəxsiyyətin müxtəlif, o cümlədən müəyyən istehsal funksiyalarını yerinə yetirmək qabiliyyətini qiymətləndirmək olar. Namizədlərin ilk seçim metodunu kimi xəttin təhlilinin üstünlüyü onun aşağı xərclərlə başa gəlməsindən ibarətdir. Ancaq o, birtərəfli yanaşma ilə fərqlənir və namizədlərin şəxsiyyət potensialının qeyri - adekvat qiymətləndirilməsi riski ilə bağlıdır. Buna görə də, o, həlledici əhəmiyyəti olmayan ilk seçim metodlarından biri kimi istifadə edilə bilər.

İlkin seçim mərhələsi tətbiq olunan metodlardan asılı olmayaraq

təşkilatın tələblərinə daha çox uyğun gələn namizədlərin məhdudlaşdırılmış siyahısının yaradılması ilə başa çatır (13, 121 -122).

Həmçinin təşkilatda şəxsiyyətin müxtəlif tiplərini fərqləndirmək məqsədi ilə, konkret fərdə xas səciyyəvi davranışın xarakterik xüsusiyyətinin gücünü ölçmək üçün bir sıra üsullar vardır.

Şəxsiyyətin öyrənilməsinə ən tanınmış yanaşmalardan biri Q.Yu.Ayzenk tərəfindən işlənib hazırlanmışdır. O, öz tədqiqatlarında faktor təhlili metodunu tətbiq edərək, psixofizioloji əsası olan bir-birindən asılı olmayan yalnız üç faktoru irəli sürmüşdür (3, 37- 41). Q.Ayzenkin fikrincə, bu üç faktor: ekstraversiya - introversiya, neyrotizm (emosional sabitlik və emosional qeyri - sabitlik) və psixotizm şəxsiyyətin tam təsviri üçün kifayətdir. Bu yanaşma introversiya-ekstraversiya prinsipi üzrə qurulmuş fasiləsiz şkalanın köməyi ilə fərdin xarakteristikalarının ölçülməsindən ibarətdir. Ölçmələrin verilənləri müəyyən işlərin yerinə yetirilməsi üçün və ya konkret iş situasiyalarında davranışın təkmilləşdirilməsi üçün təşkilatın üzvünə lazım olan keyfiyyətlərlə assosiasiya olunur. Ancaq təcrübə göstərir ki, şəxsiyyət xarakteristikalarının ölçmə şkalasının fasiləsizliyi onun aydın təsvir edilmiş tipologiyasını yaratmağa imkan vermir. Çünki insanlar bu fasiləsizliyin çərçivəsində daim dəyişirlər. Həm də, nəzərə almaq lazımdır ki, dəyişikliklər situasiyanın bir hissəsidir və şəxsiyyətin öyrənilməsi zamanı onları nəzərə almaq mümkündür.

Təşkilat üzvlərinin psixoloji strukturunun tipologiyasının nizamlanması üçün şəxsiyyət keyfiyyətlərinin, yeni müxtəlif situasiyalarda zamanla dəyişməyən fərdin xarakteristikalarının istifadəsinə əsaslanan metod daha səmərəlidir. Şəxsiyyət tiplərinin müəyyən edilməsi üçün daha tanınmış sorğu - R.B.Kettellin 16 - amilli sorğusu (16PF) - çox sayda insanların sorğusunun nəticələrinə görə amil təhlilinin əsasında tərtib edilmişdir. Kettell şəxsiyyətlərin müəyyən tiplərinə uyğun gələn müşahidə olunan davranış modellərinin əsasında duran əsas şəxsiyyət keyfiyyətlərinin 16 amilini ayırmışdır. 16PF sorğusu 15 amilin və intellektin (16 şəxsiyyət keyfiyyətinin) ölçülməsi üçün nəzərdə tutulur (3, 37-39, 113 -121).

Şəxsiyyətin adekvat psixoloji təsviri üçün neçə faktorun zəruri və kifayət qədər olması məsələsi açıq qalmaqdadır. Bəziləri hesab edirlər ki, şəxsiyyətin tam psixoloji xarakteristikası üçün üç amil (Q. Ayzenk) kifayətdir, başqaları 5 müstəqil keyfiyyətin zəruri olmasını göstərirlər (R.MakKrae), üçüncülər isə zənn edirlər ki, bunun üçün 20 keyfiyyət də azdır (R.Meyli).

R.Kettellin və onun şagirdlərinin kolleclərdə personalın idarə edilməsi üzrə keçirdikləri iki tədqiqatın nəticələrinə diqqət yetirək. Birinci tədqiqatda mühasiblərin və menecerlərin şəxsiyyət keyfiyyətləri müqayisə edilmişdir. Aydın olmuşdur ki, mühasiblər tələsmədən və qaydalara riayət edərək müstəqil qərar qəbul etməyə üstünlük verirlər. Menecerlərə isə təşkilatın digər üzvlərinə münasibətdə inamsızlıq, səbirsizlik, qarşıya qoyulmuş məqsədlərə çatmaq üçün lazım gələrsə qaydalardan yan keçməyə cəhd xarakterikdir. İkinci tədqiqatda aşkar edilmişdir ki, mühasiblər menecerlərə nisbətən daha tənqidi və dəqiqlər, rəqabət aparmaqda zəifdirlər. Personal üzrə menecerlər isə adaptasiya və həssaslıq qabiliyyətinə malikdirlər, qruplarda qərarların qəbul edilməsini ləngidirlər və digər tədqiq olunan qruplara nisbətən, inkişaf perspektivləri haqqında daha zəngin təxəyyülə malikdirlər. Bu parametrlər təşkilatda kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsi problemlərinin

həlli üçün şəxsiyyət keyfiyyətlərinin istifadəsi imkanlarını göstərir (11, 337 - 338).

İşə qəbul və təşkilatın daxilində iş yerlərinə görə personalın yerləşdirilməsi - psixoloji testləşdirmənin sferalarından biridir. Peşələrin çoxu onu mənimsəyən insanda bu və ya digər psixoloji keyfiyyətlərin olmasını tələb edir. Təəssüf ki, onlar hamısı inkişafa və ya korreksiya məruz qalmırlar, buna görə də, bir sıra fəaliyyət növləri ilə məşğul olmağa məhdudiyətlər mövcuddur. Testlər qeyd olunan məhdudiyətləri zamanında aşkar etməyə və bununla təhsilə sərf olunan artıq xərclərin, mümkün gələcək qəzaların və uğursuz seçilmiş peşə ilə bağlı mümkün şəxsiyyət problemlərinin qarşısını almağa imkan verir. Əksər test prosedurları insanın peşə inkişafının perspektiv istiqamətlərini aşkar edərək onun gizli ehtiyatlarını üzə çıxarırlar.

Psixoloji testləşdirmənin istiqamətlərindən biri «proyektiv test» metodikasındır. Mövcud proyektiv test metodikalarının sayı kifayət qədər çoxdur və hal hazırda da artmaqdadır (5; 6; 7). Onların əsas xüsusiyyəti nisbətən strukturlaşdırılmamış, yəni mümkün cavabların demək olar ki, məhdudlaşdırılmayan müxtəlifliyinə, rəngarəngliyinə imkan verən tapşırıqlardan ibarət olmasıdır. Fərdin fantaziyasının sərbəst özünü göstərməsi üçün ancaq qısa, ümumi təlimatlar verilir. Bu səbəbdən də test stimulları adətən qeyri - müəyyəndir və ya bir mənalı deyildir. Bu cür tapşırıqların əsaslandığı hipotez bundan ibarətdir ki, fərdin test materialını və ya situasiyanın «strukturunu» qavraması və interpretasiyası üsulu onun psixikasının funksionallaşmasının fundamental aspektlərini əks etdirməlidir. Başqa sözlə, fərz edilir ki, test materialı bir növ ekran kimi işləməlidir, burada cavab verən onun üçün xarakterik olan təfəkkür proseslərini, tələbatları, həyəcanı və münacişələri «proyeksiya» edir (7, 93 -94).

Adətən proyektiv test metodları maskalanmış testləşdirmə metodikalarına aid edilir. Çünki yoxlanılan (test keçən) çox nadir hallarda onun cavablarına veriləcək psixoloji interpretasiyanın tipi haqqında təxmin edə bilər.

Proyektiv metodikalar, həmçinin işçinin şəxsiyyətinin qiymətləndirilməsinə qlobal yanaşma ilə xarakterizə olunur. Diqqət işçinin şəxsiyyətinin ayrı-ayrı xüsusiyyətlərinin ölçülməsi deyil, onun ümumi mənzərəsi üzərində fokuslaşdırılır. Nəhayət, proyektiv metodikaları onların tərəfdarları şəxsiyyətin gizli, üstüörtülü və ya dərk edilməmiş tərəflərinin aşkar edilməsi üçün ən effektiv prosedurlar kimi qiymətləndirirlər. Bundan başqa, göstərilir ki, test nə qədər az strukturlaşdırılmışdırsa, o, bu cür üstüörtülü materiala bir o qədər daha çox həssasdır. Bu sınaq keçəndə müdafiə reaksiyasının baş verməsi ehtimalının bir o qədər az olması fikrindən irəli gəlir (10, 1058 - 1061).

Proyektiv test metodunda çox mənalı stimullardan istifadə edilir, məsələn, Rorşax testində bu mürəkkəb ləkələridir. Sınaqdan keçən şəkildəki səhnənin əsasında nə baş verir və gələcəkdə nə baş verə bilər və ya onun şüurunda bu mürəkkəb ləkəsi ilə, şəklin fraqmenti ilə assosiasiya olunan obraz haqqında (şifahi və ya yazılı) danışır. Çəkilmiş hadisədəki eyhamları, şəkildə təsvir olunmuş insanları, onların paltarlarını və s. özünəməxsus qavrayaraq sınaqdan keçənlər onlara müəyyən xarakteristikaları şamil edirlər. Şamil edilən xarakteristikaları (proyeksiyaları) sınaqdan keçənin müəyyən reaksiyalara meylinin göstərilməsi kimi başa düşmək olar. Onlar bu insan üçün xarakterik davranış modellərinin əsasını təşkil edirlər. Kifayət qədər böyük qrupların

öyrənilməsi zamanı müəyyən şəxsiyyət keyfiyyətləri ilə əlaqələndirilən cavab tiplərinin müəyyən edilməsi imkanı yaranır.

Qeyd edək ki, proyektiv metodlar klinik şəraitdə yaranmışdır və əsasən klinisistın instrumenti olaraq qalmaqdadır. Onlardan bəziləri psixi xəstələrə tətbiq olunan (məsələn, incəsənət əsərlərinin köməyi ilə müalicə) terapevtik metodlardan inkişaf etmişlər. Proyektiv metodikaların nəzəri mühakimələrində psixanalitik konsepsiyanın təsiri özünü göstərir. Həmçinin proyektiv metodikaların əsasına şəxsiyyətin dərk etmə və perseptiv nəzəriyyələrinin qoyulmasının pərakəndə cəhdləri də mövcuddur. Əlbəttə, konkret metodikaları onların nəzəri istiqaməti və yaranması tarixi nöqtəyi-nəzərindən qiymətləndirmək lüzumu yoxdur. Hər hansı bir metodika müxtəlif səbəblərə görə praktiki cəhətdən faydalı və ya empirik dəyərli ola bilər (7, 94).

Proyektiv metodikalara xas qlobal yanaşma ilə əlaqədar işçinin şəxsiyyətinin ancaq emosional, motivasiya və şəxsiyyətlərarası xarakteristikalarına deyil, həm də davranışın bəzi intellektual aspektlərinə də toxunulur. Sonunculara ümumi intellektual səviyyəni, problem situasiyaların həlli üslubu və orijinallığını aid etmək olar. Əlavə edək ki, təşkilatda işçinin şəxsiyyət keyfiyyətlərinin öyrənilməsi zamanı istənilən psixoloji test, təyinatından asılı olmayaraq, proyektiv metodikanın rolunu yerinə yetirə bilər.

Həmçinin təşkilatın rəhbərliyinə tapşırıqların yerinə yetirilməsi zamanı bu və ya digər işçinin özünü necə aparacağını müəyyən etmək vacibdir. Ancaq şəxsiyyət tipləri fəaliyyətin bu və digər sahəsindəki uğurlarla bağlı olmaya da bilər. Bundan başqa, əmək fəaliyyətinin bu mövqələr üçün ən yaxşı şəxsiyyət tipləri ilə qarşılıqlı əlaqəsinin dəqiq təsvirləri yoxdur, iş özü isə müəyyən dərəcədə şəxsiyyət tipini dəyişə bilər. Məsələn, testləşdirmə zamanı yaxşı nəticələr göstərən işçilər gələcək əmək fəaliyyətində heç də həmişə uğurlar qazanmırlar. Bu işçinin emosional və idraki intellektinin imkanları ilə bağlıdır.

Psixologiyada keçən əsrin 90-cı illərindən böyük populyarlıq qazanmış emosional intellekt anlayışı vardır. Emosional intellekt (EQ)-işçinin ünsiyyət qurmaq qabiliyyətinin, öz emosiyalarını dərk etmək və başqa insanların hissələrini başa düşmək bacarığının göstəricisidir. EQ idraki intellektin (İQ) emosional ekvivalenti hesab edilir. Əgər İQ məntiqə və rəşional tərəkürə görə cavabdeh olan, bizim beynimizin sol yarımkürəsinin qabiliyyətlərini əks etdirirsə, onda EQ - isə sağ yarımkürənin intuitiv tərəkürünü, emosionallığını ölçür.

Əvvəllər belə hesab edilirdi ki, məhz yüksək İQ (idraki intellekt) həyatda uğuru müəyyən edir. Ancaq bu gün Qərbdə belə bir zərb-məsəl vardır ki: «İQ sənə iş, EQ-isə karyera verir». Əlbəttə, yüksək İQ məktəbdə yaxşı oxumağa, instituta daxil olmağa və hətta işə düzəlməyə kömək edir. Karyera pillələrində yuxarı addımlamaq, müştəriləri qazanmaq və onları saxlamaq, ümumiyyətlə, insanlarla ünsiyyət qurmağı bacarmağın vacib olduğu yerlərdə müvəffəqiyyət qazanmaq üçün isə başqa xüsusiyyətli keyfiyyətlər lazımdır. Bunlar: səbir, həssaslıq, tərkin, soyuqqanlılıq və s. ola bilər.

Tədqiqatların nəticələrinə görə, bizim həyat uğurumuzu ancaq 25%-ə kimi (İQ) idraki intellekt müəyyən edir. Qalanı bizim EQ-dən, sadəcə, sağlamlıq düşüncədən, ünsiyyət qurmaq bacarığından və özünü adekvat aparmaqdan asılıdır. Psixoloqlar emosional intellektin dörd tərki hissəsini fərqləndirirlər, bunlar: özünü dərk etmə, öz-özünə nəzarət, empatiya (başqasının dərдинə şərik olmaq, halına acımaq bacarığı) və

kommunikabellikdir. Biznesin psixoloji konsultasiyasında liderlik və personalın idarə edilməsi haqqında danışılan zaman, emosional intellekt haqqında yeni bilik xüsusilə fəal istifadə edilir. Göründüyü kimi, emosional təfəkkürü (EQ) aşağı olan insan prinsip etibarı ilə nə lider, nə də - öz əməkdaşlarına özünə inamı və yaxşı əhvalı təlqin etməyi bacaran – yaxşı rəhbər ola bilməz. Bəzi qərb şirkətləri işə qəbul zamanı iddiaçıların emosional intellektini (EQ) testdən keçirirlər. Ancaq bu cür testlərə müəyyən skeptisizm ilə yanaşmaq lazımdır. Çünki işçinin emosional intellektini təşkil edən saysız hesabsız keyfiyyətlərin və parametrlərin bütün çoxluğunu hansısa bir testin köməyi ilə ölçmək çətin ki, mümkün olsun. Əslində, bu gün mövcud olan bütün EQ- testləri eksperimentaldir və bütün dünyada qəbul edilmiş, çoxillik təcrübə ilə yoxlanılmış İQ kimi vahid testlər yoxdur.

Bu baxımdan təşkilatın rəhbərliyinə testləşdirmənin və təşkilatın üzvlərinin şəxsiyyət tiplərinin müəyyənləşdirilməsinin əhəmiyyətini başa düşmək faydalıdır. Bunun üçün psixoloji testləşdirmənin üstünlüklərini və qüsurlarını bilmək lazımdır. Psixoloji testləşdirmənin aşağıdakı üstünlükləri vardır (10,1051 - 1053; 11, 338 - 340):

- testlər fərdləri bir meyara görə müqayisə etməyə imkan verir;
- testlərin köməyi ilə müxtəlif zaman fasiləsində fərdin davranışını müqayisə etmək olar, onların qeydiyyatı isə həqiqətən fərdin özünü əvvəldə təxmin edildiyi kimi aparmasını müəyyən etməyə imkan verir;
- testlər, subyektiv, qərəzli ola bilən yazılı tövsiyələrə (yazılı rəy) nisbətən, daha az ikimənali və daha dəqiq qiymət verirlər, məsələn, əvvəlki rəhbərliyin konkret fərdin (işçinin) keyfiyyətini və xarakteristikalarını dəqiq və obyektiv qiymətləndirmək istəməməsi;
- testlər daha ədalətlidir, dürüstdür çünki onlar favoritizmi (dost-bazlığı) və köhnə əlaqələrin istifadəsini istisna edir;
- testlər hərtərəflidir, onlar davranışın bütün aspektlərini əhatə edirlər və fərdin müəyyən şəxsiyyət keyfiyyətlərini kifayət qədər dəqiq ölçürlər, yəni bütün keyfiyyətlər istisnasız olaraq, onlardan bəziləri isə - çox yüksək dəqiqliklə ölçülə bilər;
- testlər elmidir, onlar psixologiya elminin ən son nəaliyyətlərinə əsaslanırlar, əsaslı surətdə işlənilmiş hazırlanmış şəxsiyyət modellərindən istifadə edirlər, ciddi eksperimental yoxlamadan keçirlər.

Psixoloji testləşdirmənin bəzi nöqsanları və çatışmamazlıqları da vardır. Onlara nəzər salaq:

- psixoloji testləşdirmənin nəticələrini süni surətdə dəyişdirmək olar, məsələn, sınaqdan keçənlərin cavablarının doğruluğunun yoxlanılması üçün «yalan» şkalası olmayan testlərdə;
- hisslərin və davranışın dəqiq təsviri heç də hər kəsin apara bilmədiyi adekvat özünüqiymətləndirməni tələb edir; məsələn, mədəniyyət səviyyəsi aşağı olan insan sadəcə olaraq başa düşə bilməyəcəkdir ki, ondan nə tələb olunur;
- stresslər, yorğunluq, həyəcan və ya ağrı nəticələrin etibarlılığına təsir edə bilər;
- testlər gələcəkdə fərdin davranışını qabaqcadan xəbər verə bilmirlər;
- testlərin köməyi ilə inam dərəcəsini və ya proqulların və ya digər xətalərin baş verməsi imkanlarını deyil, çox mühüm şəxsiyyət keyfiyyətlərini qiymətləndirmək olar;
- testləşdirməni keçirənlər savadlı mütəxəssis, peşəkar olmalıdırlar, testləşdirmə metodikalarına mükəmməl surətdə sahib olmalıdırlar,

nəticələri düzgün interpretasiya etməyi və onları təşkilatın rəhbərliyinə çatdırmağı bacarmalıdırlar. Təcrübədə bu heç də həmişə alınmır;

- çünki testlərin əksəriyyəti ABŞ-da və digər qərb ölkələrində işlənilib hazırlanmışdır və aprobeasiya edilmişdir, onlar çox vaxt Azərbaycan şəraitində işləmirlər;

- digər mədəniyyətin daşıyıcılarında - etnik azlıqların nümayəndələrində testləşdirmənin nəticələrinin təhrif olunması təhlükəsi vardır, bununla bağlı testlər adaptasiya tələb edirlər. Yəni psixoloji testlər tətbiq olunduğu ölkənin (cəmiyyətin) mədəniyyətinə, adət-ənənələrinə, dəyərlərinə, normalarına və inkişaf səviyyəsinə, həyat tərzinə adaptasiya olunmalıdır.

Beləliklə, təşkilatlarda işçi heyətin seçilməsi zamanı psixoloji testləşdirmənin tətbiqi praktikasında əhəmiyyətli məhdudiyətlər vardır. Bununla yanaşı, bəzi hallarda (məsələn, xarakterin müəyyən xüsusiyyətlərini tələb edən iş) psixoloji testləşdirmə sadəcə olaraq zəruridir; məsələn, hüquq mühafizə orqanlarının əməkdaşlarının, təyyarəçilərin, yangınsöndürənlərin və b. seçilməsi zamanı.

Şəxsiyyətin keyfiyyət nəzəriyyəsi diferensial psixologiya çərçivəsində amerikan alimləri Q.U.Olport, R.B.Kettell və ingilis psixoloqu Q.Yu.Ayzenk tərəfindən işlənilib hazırlanmışdır. Fərdi fərqlərin müasir konsepsiyasına böyük təsir göstərən keyfiyyət nəzəriyyəsi əsas ümumpsixoloji nəzəriyyələrdən biri hesab edilir.

Keyfiyyət nəzəriyyəsinə görə, şəxsiyyətin keyfiyyəti vəziyyət deyil. O, davranışın və gözləmələrin bəzi ümumi meylini ifadə edir (3, 37-38). Məsələn, «mən həssasam» - sabit keyfiyyətdir, «sənin uğurların mənə təsirləndirir» - isə reaksiyanın ancaq müvəqqəti vəziyyətidir. Keyfiyyətə müxtəlif insanlarda konkret xarakteristikaların ifadə olunması dərəcəsini müqayisə etməyə imkan verən kəmiyyət ölçməsi xarakterikdir.

Şəxsiyyətin keyfiyyəti dedikdə - insanın sabit xüsusiyyətləri başa düşülür, bu xüsusiyyətlər uzun zaman ərzində təzahür olunur və müxtəlif həyati situasiyalarda az dəyişir. Şəxsiyyətin keyfiyyətinin əsas xüsusiyyətləri - ifadə olunma dərəcəsi (müxtəlif insanlarda keyfiyyətlərin ifadə olunma dərəcəsi müxtəlifdir), transsituativlik (müxtəlif situasiyalarda keyfiyyətlərin ifadə olunması) və ölçülə bilmək (şəxsiyyətin keyfiyyətləri sorğuların və testlərin köməyi ilə ölçülə bilər) qabiliyyətidir.

Keyfiyyət nəzəriyyəsi baxımından, insanların davranışı əsasən situasiyalarla deyil, fərdlərin xarakteristikaları ilə determinasiya olunmuşdur. İnsanlar öz aralarında davranışa əhəmiyyətli təsir göstərən müəyyən şəxsiyyət keyfiyyətlərinin ifadə olunma dərəcəsinə görə fərqlənirlər.

Şəxsiyyətin keyfiyyət nəzəriyyəsinin ən birinci və daha kəskin oponentlərindən biri - amerikan psixoloqu U. Miçel öz tənqidi qeydlərini «Şəxsiyyət və qiymət» əsərində ifadə etmişdir. Burada Miçel insanın fəaliyyət göstərməli olduğu situasiya üçün xarakterik davranış aspektini fərqləndirmişdir: bu situasiya onun üçün nəyi ifadə edir, onun davranışı bu situasiyada necə ifadə olunur. Miçel şəxsiyyətin keyfiyyətlərini ölçməyi deyil, beş dəyişəndən ibarət kombinasiyanın əsasında onların qiymətləndirilməsini təklif etmişdir. Bunlar: səriştəlilik; konstruktivlik; gözləmələr; dəyərlər və strategiyalardır (11, 342-344).

Miçelin formulə etdiyi şəxsiyyətin davranışına yanaşma M.Beberin fərdin rəşional davranış nəzəriyyəsi ilə, R.Mertonun təşkilatda bürokra-tın davranış təlimi ilə uyğundur. Bu nəzəri tədqiqatlarda fərz edilir ki,

təşkilatda tabeçilikdə olanların davranışı onların hərəktlərinin rəhbərlər tərəfindən qiymətləndirilməsindən asılıdır. Tabeçilikdə olanlar öz səriştəliliklərini göstərə və təşkilatda qəbul edilmiş qayda və normalara dəqiq riayət edərək (bu onların cəhdlərini və təşkilatın problemlərinə bələd olma qabiliyyətlərini göstərir) rəhbərlərin etimadını qazana bilərlər.

Bu zaman, fərdin başqa insanların mövcudluğuna (üstün tutulan və ya üstün tutulmayan) yönəldiyi situasiyalari başa düşmək vacibdir; onların hər birinə müəyyən qaydalar dəsti uyğun gəlir. Rəhbərlər fərdi (işçini) tabeçilikdə olanların hansı qaydaları mənimsədiyinə, onları nə dərəcədə yaxşı öyrənməsinə, konkret situasiyada müvafiq qaydaları nə dərəcədə dəqiq tətbiq edə bilməsinə görə qiymətləndirirlər. İşçinin bu situasiyada tətbiq edilməsi zəruri olan qaydaları seçməsi üçün, ondan situasiyanın əhəmiyyəti kimi vacib xarakteristikani müəyyən etməsi tələb olunur.

Amerikan psixoloqu K.Arcirisin inkişaf etdirdiyi təşkilat üzvünün davranışının öyrənilməsinə orijinal və potensial faydalı yanaşmanın əsasını şəxsiyyətin davranışının yeddi ölçülü kontiniumunun istifadəsi ideyası təşkil edir (15,120). Bu ölçmə qeyri - kamillik və kamillik əks əlamətlərinə əsaslanır:

Passiv	– fəal
Asılı	– müstəqil
Məhdudlaşdırılmış davranış repertuarı	– genişləndirilmiş davranış repertuarı
Süni maraqlar	– inkişaf etmiş maraqlar
Qısa zaman kəsiyi	– uzun zaman kəsiyi
Tabe edilmiş situasiya	– idarə olunan situasiya
Özünü dərk etməyən	– özünü dərk edən

Sol sütundakı xarakteristikaları şərti olaraq qeyri-kamil, inkişaf etməmiş adlandırmaq olar, eyni zamanda sağ sütunda isə kamillik xarakteristikaları verilmişdir. İşçilər sosial təcrübənin toplanılması, sosial rolların mənimsənilməsi dərəcəsinə görə, kollektivdə mövqenin dəyişməsi ilə bu xarakteristikaların əlamətlərini dəyişirlər. Zaman keçdikcə təşkilatın bütün üzvləri bu xarakteristikaların əlamətlərinə görə soldan sağa doğru «irəliləyirlər».

Arcirisin yanaşmasına görə, işçinin «kamil» davranışı onda fəal, müstəqil davranışın, uzun müddətli məqsədlərə oriyentasiyasının və s. formalaşması vasitəsi ilə əldə edilir. Əgər işçi xarakteristikaların «kamil» əlamətlərinə çata bilmirsə, o, öz fəaliyyətində məyus olur (həvəsdən düşür), təşkilatda isə sosial gərginlik və münaqişə yarana bilər.

Arcirisin yanaşması təşkilatda motivləşdirmə probleminin həlli zamanı çox vacibdir, çünki motivləşdirmənin əsas istiqamətlərini və fərdlərin fəaliyyətinin stimullaşdırılmasının nəticələrini görməyə imkan verir.

Hal-hazırda təşkilat üzvlərinin seçilməsi və yerləşdirilməsi zamanı şəxsiyyətin keyfiyyət nəzəriyyəsinin və onu reallaşdıran testlərin geniş istifadə edilməsinə baxmayaraq, onlar getdikcə güclənən tənqiddə məruz qalırlar. Əvvəla, testlərə görə (Kettelin və Ayzenkin ən məşhur testləri daxil olmaqla), fərdin davranışı iş situasiyasından asılı deyildir. Eyni bir insan olduğu vəziyyətdən və qarşılıqlı təsirdə olduğu ətrafdakılardan asılı olmayaraq mütləq (hökmən) öz şəxsiyyət keyfiyyətlərini göstərəcəkdir. Başqa sözlə, şəxsiyyətin keyfiyyətləri daimidir, zaman keçdikcə və müxtəlif situasiyalarda dəyişməzlər.

İkincisi, fərdlərə şəxsiyyət keyfiyyətlərinin aid edilməsi əksərən psixoloqların işlətdikləri terminlərdə həyata keçirilir, yəni şəxsiyyət keyfiyyətləri - insanın təsviri üçün terminoloji vasitədir. Məsələn, əgər tədqiqatçı təsdiq edir ki, bu insan ekstravertdir. Tədqiqatçının fikrincə, bu insanın özünü necə aparacağına dəqiq təsvirini göstərir. «Ekstravert» elmi termininin istifadə edilməsi daha çox müşahidəçi haqqında ifadə verir, nəinki digər fərd haqqında. Çünki hər şey müşahidəçinin «ekstravert» termini dedikdə nə başa düşməsindən asılıdır. Həmin insanı təsvir edən digər müşahidəçi isə, onun davranışını ekstravert hesab etməyə bilər, sadəcə olaraq onu «fəal» və ya «özünə əmin» adlandıra bilər. Yəni onun davranışı dostlarla, həmkarlarla, müdiriyyətlə və b. ilə münasibətdə müxtəlif cür ifadə oluna bilər. Belə ki, rolları insan oynamır, həyat rollarının mənalı (ifadəli) rəngləri şəxsiyyəti yaradır. İnsan özünü valideyinləri, dostları, iş həmkarları ilə və çimərlikdə istirahət edənlərlə müxtəlif cür aparır.

Hətta əgər şəxsiyyət keyfiyyətlərinin müəyyən edilməsi üçün keyfiyyətli sorğu hazırlansa belə, davranışın təsvirinin bu üsulu məhdud təcrübəyə və ya dəlillərə əsaslanır və diskret kateqoriyalardan istifadə edir. Baxmayaraq ki, şəxsiyyətin öyrənilməsi üçün yararlı təsviri instrumentlər işlənilib hazırlanmışdır, şəxsiyyət tiplərinin tədqiqi və keyfiyyət nəzəriyyəsi təşkilati strukturların çərçivəsində işləyən vahid şəxsiyyət nəzəriyyəsinin yaranmasına səbəb olmadı.

Beləliklə, təşkilatda şəxsiyyətin öyrənilməsi zamanı onun formalaşmasına və fəaliyyətinə təsir göstərən bioloji, sosial-psixoloji, sosial (ailə amili daxil olmaqla), sosial - iqtisadi, mədəni və situativ faktorları nəzərə almaq lazımdır.

ӘДӘБИҮҮАТ

1. Quliyev T.Ә. Әмәyin sosiologiyası. Вақ: Maarif, 1998, 336 сәһ.
2. Бабосов Е. М. Прикладная социология. Мн., Тетра Системс, 2000.- 496с.
3. Батаршев А.В. Психология личности и общения. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. - 248с.
4. Дикарева А. А., Мирская М.И. Социология труда. М.: Высш.шк.,1989. -304.
5. Королева З. Психологические тесты для всех /Злата Королева.- М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. - 336.
6. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс. М.: Академический Проект, 2006.- 1136с.
7. Психологические тесты / Под ред. А.А.Карелина: В 2т. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. - Т. 1. - 312с.
8. Ромашов О. В. Социология труда. М.: Гардарики,1999.-320с.
9. Столяренко Л.Д. Основы психологии. Ростов н/Д. Издательство Феникс, 1997.-736с.
10. Филиппов А. В. и др. Производственная социология, психология и педагогика. /Филиппов А.В., Лапинский В.К., Князев В.Н. М.: Высш. шк., 1989.- 255с.
11. Фролов С.С. Социология организаций. М.: Гардарики, 2001.- 384с.
12. Фролов С.С. Социология. М.: Гардарики,1999. -344с.
13. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. -368с.
14. Thompson P., McHugh D. Work Organizations. L.: 1990.
15. Argyris C. Organization and Innovation. Irwin. 1965.

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ЛИЧНОСТИ ЧЛЕНА ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД

С.С.ГАШИМОВА

РЕЗЮМЕ

В статье указывается на то, что текущие и будущие изменения в современных организациях свидетельствуют о важности индивидуального подхода к личности каждого работника. Развитие новых технологий, представленных компьютерным интегрированным производством и гибкими производственными системами, требует ответственных и профессиональных работников, способных справиться с заданиями в новых условиях.

Возможность снижения затрат организации и улучшения качества выпускаемых продуктов и услуг определяется качеством персонала в такой же степени, что и технологии. Постоянное улучшение качества и повышение производительности, в наибольшей степени зависит от рядовых членов организации. Это обстоятельство решающим образом влияет на формирование основных направлений работы с членом организации, тактики применения индивидуального подхода.

Тип личности, личностные характеристики играют большую роль при назначении работника на конкретные должности, при прогнозировании поведения работника, выполняющего специфические организационные роли.

**MAIN APPROACHES TO STUDYING OF THE PERSON
OF MODERN ORGANIZATION'S MEMBER**

S.S.HASHIMOVA

SUMMARY

There is pointed out the necessity of individual approach to person of each employee in modern organizations. Development of modern technologies, computerized integrated manufacture and flexible manufacture systems require responsible and professional employees, which can deal with tasks in new conditions.

Possibility of reduction of organization's expenditures and improvement of released productions and services quality is determined by quality of personnel to the same degree as technology. Instant improvement of quality and labour productivity mostly depends on members of organization. This circumstance influence crucially on forming of main trends of work with member of organization.

Type of person, personal characteristics play big role in determining employee's position, in forecasting his behaviour.