Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universiteti *Musiqi elmi, mədəniyyəti və təhsilinin aktual problemləri* №1, 2020, **s. 17-23**
Азербайджанский Государственный Педагогический Университет *Актуальные проблемы музыкальной науки, культуры и образования* №1, 2020, **с. 17-23**
Azerbaijan State Pedagogical University *Actual problems of the science, culture and education of music* №1, 2020, **pp. 17-23**

UOT 159.98

Q.N.Qəhrəmanova
psixologiya üzrə elmlər doktoru
Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universiteti
AZ 1000, Bakı ş., Üzeyir Hacıbəyli küçəsi, 68
E-mail: qehremanova.qizxanim@gmail.com

İŞGÜZAR ŞƏXSİN MOTİVASİYA SFERASI

Açar sözlər: *işgüzar şəxsiyyət, motivasiya, peşə etikası, menecment*

Psixologiya elmi işgüzar şəxs probleminin araşdırılmasına getdikcə daha geniş diqqət göstərməyə çalışmışdır. Bu baxımdan "sənaye psixologiyasının atası" sayılan görkəmli Amerika psixoloqu Hüqo Münsterberqin, Elton Meyonun, Kurt Levinin tədqiqatlarının təhlili vacib əhəmiyyət daşıyır. Tədqiqatlarda da göstərilmiş insanın həyat fəaliyyəti ilə bağlı problemlərin müxtəlifliklərı arasında diqqət daha çox əsas dördünə - yəni, motivasiya, liderlik, şəxsiyyətlərarası qarşılıqlı təsir və kadrların seçilməsinə yönəlir. Onları, rolunu və əhəmiyyətini nəzərə alaraq, menecment psixologiyasının dörd əsas məsələsi adlandırmaq olar. Məqalədə diqqət daha çox motivasiya üzərinə yönəldilmişdir. İşgüzar şəxsin motivasiya sferasının onun işinin peşəkarlığına, səmərəliliyinə nə dərəcədə təsir etdiyi araşdırılmışdır. Qeyd edə bilərik ki, ən ağır şərtlərdə, ağır epidemiyalar zamanı, müharibə şəraitində və ya zavod, fabriklərdə ağır şərtlərdə işləyərkən insanlara avtoritar, sözü keçən şəxslərin həvəsləndirici çıxışı, maddi dəstək onlara xüsusi motivasiya və əzmkarlıq verir. Bir çox müəssisə rəhbərləri bunları daim diqqətdə saxlayırlar.

Гахраманова Г.Н.

МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА ДЕЛОВОЙ ЛИЧНОСТИ

Ключевые слова: *деловая личность, мотивация, профессиональная этика, менеджмент*

Наука психология старается уделять все больше внимания изучению проблемы деловой личности. В связи с этим важен анализ исследований известных американских психологов Мунстерберга, которого считают «отцом промышленной психологии», Элтона Мейона и Курта Левина. Среди множества проблем, связанных с человеческой жизнью,

исследование также фокусируется на четырех основных: мотивация, лидерство, межличностное взаимодействие и подбор персонала. Учитывая их роль и важность, их можно назвать четырьмя основными вопросами психологии менеджмента. В статье больше внимания уделяется мотивации. В статье также исследована какой степени мотивация делового человека влияет на профессионализм и эффективность его работы. Мы можем отметить, что в самых сложных условиях, во время тяжелых эпидемий, в время войны или в сложных условиях на фабриках люди получают особую мотивацию и настойчивость благодаря авторитарных лидеров поощряющей речи и финансовой поддержке. Многие руководители предприятия помнят об этом.

G.N.Gakhramanova

THE SPHERE OF MOTIVATION OF A BUSINESS PERSONALITY

Keywords: business personality, motivation, professional ethics, management

Science psychology is trying to pay more attention to the study of the problems of the business person. In this regard, it is important to analyze the studies of famous American psychologists Munsterberg, who is considered the "father of industrial psychology", Elton Meyon and Kurt Levin. Among the many problems associated with human life, the study also focuses on four main ones: motivation, leadership, interpersonal interaction, and personnel selection. Given their role and importance, they can be called the four main issues of management psychology. The article focuses more on motivation. The article also explores the degree to which the motivation of a business person affects professionalism and the effectiveness of his work. We can note that in the most difficult conditions, during severe epidemics, during the war or in difficult conditions in factories, people receive special motivation and perseverance thanks to authoritarian leaders of encouraging speech and financial support. Many company managers remember this.

Psixologiya elmi insan amilinin rolunu yüksəldərək, onu daima yeni yaranan baxış və nəzəriyyələrin mərkəzində saxlamış, işgüzar şəxs probleminin araşdırılmasına getdikcə daha geniş diqqət göstərməyə çalışmışdır. Bu baxımdan "sənaye psixologiyasının atası" sayılan görkəmli Amerika psixoloqu Hüqo Münsterberqin (1863-1916) xüsusi rolunu qeyd etmək lazımdır. 1910-cu ildə H.Münsterberqin elmi maraqları təzəcə yaranmış elmi marketinqin və

menecment nəzəriyyəsinə böyük kömək kimi gördüyü sənaye psixologiyasına yönəldi. 1912-ci ildə onun tərəfindən tədqiqatın yeni sahəsinin məqsəd və vəzifələrinin dəqiq formalaşdırıldığı "Sənaye istehsalının psixologiyası" kitabı nəşr olunur. Münstenberq öz kitabında o dövr üçün yeni olan bir sıra məsələləri irəli sürürdü. İntellekt qabiliyyətləri və əmək fəaliyyətlərinin tələblərinə ən yaxşı cavab verən insanların hansı üsullarla seçilməsi onun üçün ilkin vacib məsələ idi. Digər bir məsələ müəssisədə istehsal olunan əsas məhsulun keyfiyyətinə ən yaxşı şəkildə təsir göstərən psixoloji şərtlər və amillərlə bağlı idi. Və əmək fəaliyyətinin fəhləyə işdə ən yaxşı nəticə əldə etmək baxımından necə təsir göstərməsi də önəmli məsələ hesab olunurdu.

Onun tədqiqat işlərində qaldırılan problemlərə uyğun olaraq, belə nəticəyə gəlmək olar ki, H.Münsterberqin araşdırmaları 2 əsas istiqamətdə aparılırdı. Birinci istiqamət differensial psixologiya yoluna yönəlmişdi ki, insanın psixi funksiyalarının tədqiqatını və müqayisəli təhlilini nəzərdə tuturdu; ikinci - insanın peşəsinin tələb etdiyi sinir sistemi funksiyalarından meydana gəlirdi. H.Münsterber tərəfindən aparılan tədqiqatın həm birinci, həm də ikinci istiqaməti artıq o dövrdə yaranmış psixoloji yanaşmanı əks etdirirdi fərq yalnız onda idi ki, burada insanın praktik fəaliyyətindən irəli gələn konkret məsələlərə tətbiq olunurdu (2). Bu baxımdan H.Münsterberqin ən geniş yayılmış praktik işi, onun tərəfindən təklif olunmuş tramvay sürücülərinin seçilməsi üçün qurğu idi ki, bu da bir tərəfdən, işin sürətini təyin etməyə, digər tərəfdən isə ehtiyatlılığa və ayıqlılığa imkan verirdi. Bu qurğu kağız lentli barabandan ibar,ət idi ki, bu da istifadəçiyə onu əlverişli sürətlə fırlatmağa imkan verirdi. Barabanın kəsiklərində rəqəmlər görünürdü ki, onlar yol hərəkəti vəziyyətinin bu və ya digər elementlərini müəyyən edirdi və sınağa çəkilən təhlükəli hesab etdiyi yol hərəkəti vəziyyətinin dəqiq hərfi indeksini söyləməli idi. H.Münsterberq ilk dəfə olaraq, işin modelini yaratmağa cəhd göstərmişdi, və yaxud özü yazdığı kimi, "fəaliyyətin psixoloji mahiyyətini kəşf etdi". Araşdırmaların nəticələri tramvay şirkətinin zərərlərini kəskin şəkildə azaltmağa imkan verir, həm işin müəllifinin, həm də onun tərəfindən tətbiq edilmiş metodların şöhrətlənməsinə zəmin yaradır, yeni sifarişlərə və tədqiqatlara stimul verirdi. Bu mənada M.Q.Yaroşevskinin "psixologiyanın sənaye müəssisəsinə yönəlməsi kapitalist iqtisadiyyatının tələbləri altında həyata keçdi" fikri ilə razılaşmamaq olmaz. Başqa sözlə, təcrübə, daha doğrusu, praktik işin əlverişliliyi psixologiyanın bir elm kimi, əsas göstəricisinə çevrilmişdir.

İşgüzar şəxsiyyət problemlərinin tədqiqinə tamamilə yeni yanaşma Corc Elton Meyo (1880-1949) tərəfindən təklif olunmuşdu. İnsanı qrupda davranışın və sosial münasibətlərin məhsulu kimi təqdim edən Maks Veberin, Emil Dürkeymin və Velfred Peredonun "sosial insan" konsepsiyalarından irəli gələrək, o, Xotornda (ABŞ) Qərb Elektrik Şirkətində elmi marketinqdə və

psixologiyada yeni səhifə açan və tarixə "Xotorn effekti" adı ilə daxil olan bir sıra eksperimentlər keçirdi.

1924-cü ildə yuxanda adları göstərilən elektrik şirkətlərinin müəssisələrində rəhbərliyin qərarı ilə əməyin səmərəliliyinə işıqlandırılmanın təsirini araşdırmağa başlayırlar. Müxtəlif funksiyalar yerinə yetirən üç bölmə seçilmişdir ki, onların hər birində işıqlandırmanın intensivliyini tədricən dəyişdirilir və əməyin səmərəliliyinə nəzarət edilirdi. Lakin müşahidələr nəticəsində bu iki amil arasında hansısa bir əlaqənin olması təyin edilmədi. Bu nəticələrlə kifayətlənməyib tədqiqat təşkilatçıları təcrübəni davam etdirmək qərarına gəldilər və bu məqsədlə öyrənilmiş üç qrupdan birini seçdilər.

Seçilmiş qrupu təcrübi və nəzarət qruplarına ayırdılar. Təcrübi qrupda əsas məqsədə uyğun olaraq əməyin səmərəliyinin qeydlərini aparmaqla işıqlandırma səviyyəsini müxtəlif şəkildə dəyişdirirdilər, nəzarət qrupunda isə işıqlandırma səviyyəsini praktik olaraq dəyişməz saxlayırdılar. Araşdırmaların nəticələri birinci dəfə olduğundan daha gözlənilməz oldu, daha doğrusu, əməyin səmərəliyi hər iki yarımqrupda yüksəldi, hətta təqribən eyni səviyyədə oldu. Bu, doğrudan da, qəribə idi. Çünki təcrübi qrupda işıqlandırmanın dəyişdirilməsi o qədər böyük idi ki, əməyin məhsuldarlığı onda nəzarət qrupdakından əsaslı şəkildə fərqlənməli idi. Lakin bu baş vermədi və alimlər belə nəticəyə gəldilər ki, araşdırmalar zamanı qeyri-dəqiqliyə yol verilmiş və ona görə də bu dərəcədə gözlənilməz nəticələr əldə edilmişdi.

Bu, əldə edilən göstəricilər təcrübələrin hələ iki il yarım da davam etdirilməsinə əsas verdi, ancaq nəticədə, əməyin məhsuldarlığına işıqlandırmanın təsiri haqqında ilkin suala, yenə də münasib cavab verilmədi. Onda 1928-ci ildə Xotorna sənaye psixologiyası üzrə mütaxəssis kimi artıq yaxşı tanınan E.Meyo dəvət olunur. Öz həmkarları ilə bərabər o, fəhlələrin müəssisədə işinin səmərəliyinin təkcə işıqlandırmadan deyil, digər müxtəlif amillərdən asılı vəziyyətə qoymaqla, araşdırmalarını davam etdirdi (1).

Xüsusi olaraq bu məqsəd üçün seçilmiş altı fəhlə qızdan ibarət qrupda təcrübələr aparılmağa başlandı. Burada fəhlə sexinin işıqlandırma parametrləri dəyişdirilir, həm iş gününün, həm də bu müddətdə fasilələrin vaxtı uzaldılır və ya azaldılır, əmək haqqının ödənilməsinin müxtəlif sistemlərindən istifadə olunur və s. Lakin bu yeniliklərin heç biri əmək fəaliyyətinin məhsuldarlığına əsaslı şəkildə təsir etmirdi. Ancaq ən heyrətləndirici fakt o oldu ki, bütün yeniliklər (əmək haqqının ödənilməsinin yeni sistemi, iş günü müddətində fasilələr, iş günü müddətinin qısaldılması və s.) götürüldükdən sonra, təcrübənin sonunda əməyin məhsuldarhğı nəinki azaldı, əksinə, bəzi hallarda yüksəldi. E.Meyo, hətta, belə bir fərziyyə irəli sürdü ki, araşdırmalara təcrübələrin keçirilməsi faktının özü təsir göstərir, belə ki, yeni iş şəraitinin yaradılması, fəhlələrin problem və ehtiyaclarına tədqiqatçıların diqqətli münasibəti əməyin səmərəliliyində müsbət əks olunur.

Lakin iş şəraitinin əsaslı şəkildə pis olduğu vaxtlarda belə əmək məhsuldarlığının niyə azalmadığı sirr olaraq qalırdı. Bu sual və araşdırmalar nəticəsində əldə olunan göstəricilər ümumi işin səmərəliyinə daha çox təsir edən xüsusi faktorların mövcudluğu haqqında nəticəyə gəlməyə əsas verdi. Göstəricilər, kompleks amillər aşkar edildi. Bu qrup fəaliyyəti prosesində fəhlələr arasında yaranan qeyri-formal münasibətlər; qrup əxlaq və normaları; kollektivdə psixoloji iqlim və digərləri idi.

E.Meyo və onun həmkarlarının fikrincə məhz bu amillər, təcrübi qrupda şəxsiyyətlərarası razılıq münasibətlərin olunmasına daha böyük formada təsir göstərirdi və iş şəraitinin zahirən dəyişdirilməsinə baxmayaraq, ümumi fəaliyyətin səmərəliyinin yüksək səviyyədə saxlamağa imkan verirdi. E.Meyonun "Xotorn effekti" menecment zamanı bir tərəfdən sosial-psixoloji amillərin, yəni şəxsiyyətlərarası münasibətlərin, motivasiyanm, liderliyin, ünsiyyətin böyük əhəmiyyətini aydın şəkildə nümayiş etdirdi və digər tərəfdən, alim və tədqiqatçılar üçün geniş fəaliyyət sahəsi açdı.

Bazar münasibətləri fonunda işgüzar şəxsiyətin psixologiyasının inkişafına görkəmli Alman-Amerika psixoloqu Kurt Levinin (1890-1947) araşdırmaları çox böyük xeyir vermişdi. KXevinin Amerika fəaliyyət dövrü faşist Almaniyasından mühacirətdən sonra başlayır. İşə düzəldiyi Massaçuset texnologiya institutunda onun tərəfindən xüsusi laboratoriya yaradılır ki, burada o, öz həmkarları ilə bərabər ümumi dinamika problemlərinin öyrənilməsinə başlayır.

Araşdırmaların istiqaməti K.Levinin özü tərəfindən yaradılmış "sahə nəzəriyyəsi"nə söykənən nəzəri işləmələri ilə təyin olunmuşdu.

Tədqiqatçılar bu nəzəriyyənin daha vacib olan iki ideyasını xüsusi ayırırlar. Birinci ideya fərdin onu əhatə edənlərlə qarşılıqlı əlaqəsi və ya şəxsiyyətin gərginlik sistemi ilə psixoloji aləm arasındakı münasibətlərlə bağlı idi. K.Levinin anlamında bu psixoloji aləm elə həmin "sahə"dir, yəni qarşılıqlı əlaqənin yarandığı strukturdur. Sualın bu cür qoyuluşu K.Levinə ətraf aləmlə qarşılıqlı əlaqədə olan şəxsiyyətin davranış motivasiyasının analizinə daha sıx yaxınlaşmağa imkan verirdi. K.Levinin ikincl ideyası valentlik idcyasıdır. Məhz bunun sayəsində insanın, onu əhatə edən alomdo davranış və hərəkətinin istiqamətini izah etmək mümkün olur, K.lcvinin nöqteyi-nəzərinə əsasən pozitiv valentlik fərdin hərəkət istiqamətini "arzu olunan" "sahə"nin ərazisinə, neqativ valentlik isə onun tam əks tərəfə yönəlməsini təmin edir.

Qrup dinamikasının tədqiqi tematikası özündə, praktiki olaraq kiçik qrupun bütün problemlərini cəm etmişdi. Burada qrupların yaranma xüsusiyyətləri; qrupda qarşılıqlı əlaqə və qarşılıqlı təsir; qrup normaları; mütəşəkkillik; qrup məqsədinin və fərdi motivlərin qarşılıqlı nisbəti; qruplarda liderlik; qrup fəaliyyətinin müxtəlif formalarının effektivliyi; qrup qərarlarının qəbul xüsusiyyətləri; qrup daxili münaqişələr və çoxlu-çoxlu digər problemlər

ən kiçik xırdalıqlara qədər tədqiq olunmuşdu. Təcrübələri təşkiletmə məharəti, şəxsiyyəti qrup kontekstində üyrənməyin vacibliyinin ümumi prinsiplərinə əsaslanan orijinal nəzəri baza Levinə və onun həmkarlarına idarəetmə psixologiyası və sosial psixologiya üçün əvəzsiz əhəmiyyət kəsb edən nəticələr almağa imkan verirdi.

Yuxarıda işgüzar şəxsin peşə fəaliyyətinə təsir edən amillərlə bağlı tarixən aparılmış elmi tədqiqatları sadaladıq. İnsanın həyat fəaliyyəti ilə bağlı problemlərin bu müxtəlifliklərı arasında diqqət daha çox əsas dördünə - yəni, motivasiya, liderlik, şəxsiyyətlərarası qarşılıqlı təsir və kadrların seçilməsinə yönəlir. Onları, rolunu və əhəmiyyətini nəzərə alaraq, menecment psixologiyasının dörd əsas məsələsi adlandırmaq olar.

İnsan davranışı xaotik ola bilməz, o, həmişə, hətta bilavasitə məram olmayanda da məqsədyönlüdür. İnsan, qarşısına heç bir məqsəd qoymadan fəaliyyətsiz olduqda belə, onun bəzən dərk etmədiyi məqsədi - "məqsədsizlik" olur. Başqa sözlə desək, insanın fəallığı dayandırıla və ya qurtara bilməz, əks halda, bu tez bir zamanda mənəvi, daha sonra fiziki ölümlə nəticələnər. İnsanın davranışı daima nəyəsə istiqamətlənir, və həmişə nə iləsə şərtlənir.

Demək olar ki, şəxsiyyətin formalaşmasını Z.Freydin şüursuz meyllər nəzəriyyəsi, K.Xallın reduksiya olunmuş meyllər, D.Berlaynın "çağrılmış" stimulyasiyası, L.Festinqerin koqnitiv dissonans stimullarının ikiqat təsiri, D.Rotterin lokus-nəzarət, Q.Kellinin atributsiyaları, A.Maslounun özünüreallaşdırma, Xakman-Oldmanm əmək motivasiyası nəzəriyyələri insanın davranış istiqamətlərinin determinant şərhini qarşıya məqsəd qoyan çoxsaylı nəzəri və praktik yanaşmalardan hesab edilə bilər.

Bu konsepsiyalarda qeyd olunan və təhlil olunanlardan əksəriyyəti həqiqətə uyğun gəlir və əməli dəyərə malikdir. Bu mənada insanın əməli fəaliyyətinin təşkili ilə bilavasitə əlaqəsi olan menecment fəaliyyətin motvasiyası məqsədilə psixoloq-alimlərin işlərində çox geniş istifadə olunur. Bu da təsadüfi deyil. Çünki idarəetmənin rəhbər funksiyasının ayrılmaz və tərkib hissəsi olan motivasiya yalnız psixologiya elmi baxımından adekvat şərh oluna bilər ki, bu da psixologiya və menecment arasındakı ayrılmaz əlaqəni bir daha sübut edir.

Motivasiyanın menecment psixologiyasının əsas məsələlərinə aid edilməsinin ciddi əsası var.

Əvvəla, fəaliyyət, yuxarıda deyildiyi kimi, öz təbiətinə görə, motivasiyasız ola bilməz.

İkincisi, motivasiya işçinin özünü onda müəyyən, dəyəryönümlü komplekslərlə əlaqəli keyfiyyətləri inkişaf etdirərək formalaşdırır.

Üçüncüsü, motivasiya insanın yerinə yetirdiyi işdən məmnunluğunun optimal səviyyəsini təmin edir. Beləliklə, insanın fəaliyyəti, bu fəaliyyətin həyata keçirilməsi prosesində formalaşması və fəaliyyətdən razı qalması

psixologiyanın bütünlüklə və qismən işgüzar şəxsiyyətin əsas kateqoriyası kimi motivasiya vasitəsilə bir-biri ilə əlaqələndirilir.

Peşə etikası sahəsində praktik istifadədə insan ehtiyatları, fəaliyyət və iş yerinin təşkili, kollektiv üzvləri arasında münasibətlər, adamların yenidən hazırlığı və təlimi, liderlilik, motivasiya, fəaliyyətdən məmnunluqla və s. ilə bağlı problemlərin böyük hissəsini əhatə edir. Hətta demək olar ki, konkret praktik fəaliyyəti yerinə yetirmə prosesində meydana gələn hər sual özündə psixoloji komponent daşıyır ki, onun hesaba alınmaması yaranan problemin məğzini qeyri-adekvat təsəvvür etmək deməkdir.

Nəticə olaraq qeyd edə bilərik ən ağır şərtlərdə, ağır epidemiyalar zamanı, müharibə şəraitində və ya zavod, fabriklərdə ağır şərtlərdə işləyərkən insanlara avtoritar, sözü keçən şəxslərin həvəsləndirici çıxışı, maddi dəstək onlara xüsusi motivasiya və əzmkarlıq verir. Bir çox çox dövlət və müəssisə rəhbərləri bunları daim diqqətdə saxlayırlar.

İlk dəfə məqalədə diqqət daha çox motivasiya üzərinə yönəldilmişdir. İşgüzar şəxsin motivasiya sferasının onun işinin peşəkarlığına, səmərəliliyinə nə dərəcədə təsir etdiyi araşdırılmışdır.

ƏDƏBİYYAT

1. Bayramov Ə.S. Sosial psixologiya. Bakı: 2002
2. Seyidov S.İ.Menecmentin psixologiyası. Bakı: 2003
3. Hacıyeva N. Estetika, peşə etikası və psixologiya. Bakı, 2012
4. Андреева. Социальная психология. СПб, 2003
5. Честара Дж. Деловой этикет. М., 1997

Məqalənin redaksiyaya daxil olma tarixi: 13.01.2020
Məqalənin təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 10.06.2020
Məqalənin çapa qəbul olunma tarixi: 18.06.2020
Məqaləni çapa tövsiyə edən sahə redaktorunun (və ya üzvünün) adı:
pedaqogika üzrə fəlsəfə doktoru Firəngiz Rzayeva
ADPU-nun Elmi Şurasının 15 aprel 2016-cı il tarixli 15 saylı qərarı ilə çap olunur.