

Nəzrin Kamran qızı ŞİRİNOVA

Qərbi Kaspi Universiteti
Politologiya, Psixologiya və Sosial iş kafedrasının magistrantı
E-mail: nazrinshirin@gmail.com

İDARƏETMƏ ÜSLUBLARI VƏ ŞƏXSİYYƏTİN XARAKTERİ

Xülasə

İdarəetmə sahəsində bir menecerin idarəetməsi, bir təşkilatın və ya iş yerinin günlük əməliyyatlarını planlama, təşkilatlandırma, yönləndirmə, nəzarət etmə və təkmilləşdirmə prosesini təsvir edir. İdarəetmənin bu əsas funksiyaları, müxtəlif sahələrdə və təşkilatların hər səviyyəsində həyata keçirilir. Planlaşdırma, nəzarət, yönləndirmə, təkmilləşdirmə kimi əsas funksiyalara məxsus bir menecer təşkilatın effektiv olmağını və hədəflərinə çatmağını təmin edir. Bu funksiyaları yerinə yetirən menecerlər, təşkilatların sürətli dəyişikliklərə cavab verməsinə və uğurla inkişaf etməsinə kömək edir. Menecer şəxsiyyətinin xarakteri isə biznesin idarə edilməsi proseslərinə və komandanın fəaliyyətinə liderlik tərzinə görə, qərar vermə, motivasiya və işçiləri yönləndirmə, konfliktləri həll etmə kimi təsiretmə bacarığına malik olmalıdır.

Açar sözlər: idarəetmə, liderlik, liderlik üslubları, şəxsiyyətin xarakteri, menecer, avtoritar, demokratik, liberal.

UOT: 159.9

DOI: <https://doi.org/10.54414/DDBS7781>

Giriş

İdarəetmə üslubları və şəxsiyyətin xarakteri arasındakı əlaqə çox mühüm bir məsələdir. İdarəetmə üslubları, bir şəxs və ya təşkilatın işlərini idarə etmək üçün istifadə etdiyi təcrübə və yanaşmaları ifadə edir. Bu üslublar, həmin şəxs və ya təşkilatın məqsədlərinə nail olmaq və əməliyyatlarını yaxşı şəkildə idarə etmək üçün seçdiyi strategiyaları təyin edir. İdarəetmə üslubları müxtəlif olur və şəxsiyyətin xarakterinə çox böyük təsir edə bilər. Bir şəxs hansı idarəetmə üslubunu seçsə, bu, onun inkişafına və müvəffəqiyyətinə çox təsir edə bilər. Şəxsiyyətin xarakteri, idarəetmə üslubunu təyin edir və təsir edir. Bir şəxsin özündə dərəcələrinə görə rəhbərlik bacarığı, təşəbbüskarlığı, müşavirəyə açıqlığı və başqa xüsusiyyətlər olur ki, bu da hansı idarəetmə üslubunu seçdiyini təyin edir. Əsas məsələ, şəxsiyyət və idarəetmə üslubu arasında harmoniya qurmaq və mümkün olan ən yaxşı nəticələri əldə etmək üçün bu üslubları dəyişdirmək və təkmilləşdirmək üçün çalışmaqdır.

Əsas hissə

Həm indi, həm də keçmiş xalqların, dövlətlərin, müxtəlif sosial təbəqələrin öz istək və arzularına,

həmçinin məqsədlərinə çatmaqları təsadüfi deyil. Bu, yüksək intuisiya, yüksək intellektlə əlaqədardır. Həmçinin müşahidələrə baxsaq görərik ki, insanlar öz istək və arzularına fərqli üsullarla nail olurlar. Məsələn, hər hansı bir qərar qəbul edərkən onun nəticələrini dəqiq deyil, təxmini olaraq öncədən təsəvvürə gətirirlər. Və yaxud da başqa hallarda elə düşüncələr ki, sadəcə özləri bu obyekt və prosesləri dəyişirlər, halbuki baş verən real dəyişikliklər dərk etmədikləri təsirlərin nəticəsində yaranır. Buradan belə sual ortaya çıxa bilər ki, həmin təsirlərin arasındakı fərqlərin mənbəyi haradan gəlir, bu hallarda hadisələrə müdaxilə etmək nə dərəcədə düzgün yanaşmadır? Başqa sözlə desək, idarəetmənin nə olduğunu öncədən aydınlaşdırmaqla və bu sayədə yaxşı idarəetmənin həm nəzəri, həm də təcrübə faydalarını üzə çıxarmaq sonrakı araşdırmanın məzmununu təşkil edir. İdarəetmə analizinə insanlar müxtəlif mənalara veririrlər. Məsələn, buraya hər hansı bir obyektin mövqeyi, münasibətləri, vəziyyəti və digər özünəməxsusluqlarının istiqamətlənmiş dəyişikliklərə sövq edilməsi ilə bağlı müxtəlif cür təsirləri daxil etmək olar [3, s. 8].

Ümumi bir təsəvvür və universal idarəetmə nəzəriyyəsinin tərtib olunması, bütün bu təsir proseslərini özündə bir araya gətirmək məsələsində çox böyük gücə malik olmalıdır. Müasir idarəetmə nəzəriyyələri bu məqsədə nail olmağa cəhd edirlər, amma hələ də bu prosesləri bütün təfəkkür dillərində tam izah etmək mümkün olmayıb. Bu, əsasən müasir elmə müraciət etmək mövzusunda problem yaradır, çünki müasir elm obyektiv aləmdə bütün varlıqları və təsir proseslərini sonadək aydınlaşdırmağa cəhd edir, amma bu çətin bir işdir. Belə məsələyə gəldikdə, elmi biliklər zaman-zaman teoloji biliklərdən və təsəvvürlərdən geri qalırlar [3, s. 9].

İdarəetmə psixologiyası, birinci növbədə insanın təbiətinin və psixologiyasının öyrənilməsi və birbaşa idarəetmə sahəsində optimal münasibətlərin və əlaqələrinin təmin edilməsi ilə əlaqəlidir. Bu, iradəçilik fəaliyyətinin effektiv nəticələrinə və keyfiyyətinin yaxşılaşmasına mühüm bir təsir göstərir. İdarəetmə prosesi idarəetmə orqanları və bölmə rəhbərləri tərəfindən həyata keçirilir və bu prosesdə onların şəxsi keyfiyyətləri və xüsusiyyətləri idarəetmə psixologiyası baxımından əsas bir tələbdir. Ümumiyyətlə, psixologiya elmi, ümumi psixologiya, sosial psixologiya, idarəetmə psixologiyası və digər tətbiqi psixologiya sahələrində, davranışı real psixoloji şəraiti, sosial-psixoloji mühitin formalaşdırıcı amillərin öyrənilməsini əsas qoyur. İdarəetmə fəaliyyəti çoxsaylı hadisələr, proseslər və epizodlarla şərtlənir və bu, yalnız mücərrəd deduktiv, intuitiv təfəkkür və mühakimə ilə məhdudlaşmır. Kreativ düşüncəyə malik olan rəhbər işçi, bu cəhətləri dəqiqliklə və məharətlə nəzərə alaraq konkret situasiyanın yaradıcı halda həllini təşkil edə bilər. Bu, əslində idarəetmə elmi ilə məharətin vəhdəti, realılıqla ideallığın qovuşması, sintezi deməkdir [7, s. 9].

İdarəetmə psixologiyasının inkişafı və formalaşması aşağıdakı faktorlarla şərtlənmişdir:

1. Psixologiya elminin inkişafı və müstəqil sahələrə bölünməsi;
2. Müasir dövrdə insan faktorunun böyük rol oynaması;
3. İnsan davranışının və şəxsiyyətinin psixiki durumu ilə güclü bir şəkildə əlaqələndirilməsi. İşin əsasında pragmatik əhəmiyyət kəsb edir [7, s. 9];
4. Psixoloji biliklərin və təcrübənin idarəetmə sahəsində inteqrasiyası;

5. “İnsan-texnika-erqonomika” və “insan-insan” sistemlərində funksionallığın inteqrasiyası, psixoloji təhlilin əhəmiyyətinin artması;

6. Biznes menecment sahəsində psixoloji idarəetmə prinsiplərinə olan tələbatın artması, bu prinsiplərin pragmatik tətbiqatına daha çox ehtiyac olması;

7. Təşkilatlarda hər hansı bir problemin həllində psixoloji məsələlərin, əlaqələrin (rəsmi və qeyr-rəsmi), habelə mühəndis və işçilərin psixologiyasının, erqonomik təhlilin rolu artmışdır. Rəhbər işçilərə, onların iş üslubuna qarşı ciddi tələbatlar qoşulmuşdur, rəhbər işçilər ilə əməkdaşlar arasındakı münasibətlərin optimal hala gətirilməsi tələb olunur [7, s. 10].

Psixoloqların apardığı tədqiqatlar, birgə işləyən və ya birlikdə yaşayan insanların uyğunluğu və uyğun olmamasının qruplar arasında sosial-psixoloji tədqiqatlar üçün ən mühüm məsələlərdən biri olduğunu göstərir [8, s. 209].

Şəxsiyyət anlayışı özündə sosial anlayışı əks etdirir. Lakin şəxsiyyətin psixoloji və potensial vəziyyəti, təbii deyil, tamamilə tarixi və müasir sosial-iqtisadi mühitlərlə, hətta cari ideologiyalarla da şərtlənir. Bir çox müəlliflər bu məsələdə genetik kodların da əhəmiyyətli olduğunu səsləndirirlər. Bu fikirlə müəyyən dərəcədə razılaşmaq mümkündür. Hər bir şəxs özünün şəxsiyyət potensialına sahibdir. Şəxsiyyətin psixoloji tərkibi, onun ideali, düşüncələri, yaddaşı, qavrayışı, hissləri, emosional-iradə əlamətləri ilə şərtlənir və bu, həm təbii ana-dangəlmə, həm də sonradan əldə edilə bilər. Amma sonradan əldə edilmiş bu göstəricilər həm müsbət, həm də mənfi istiqamətdə inkişaf edə bilər. Bu əlamətlər liderlik və rəhbərlik vəzifəsində olan şəxslər üçün mənfi və ya müsbət meyillərlə tərəfdaş ola bilər. Beləliklə, “mən” anlayışı pozitiv ideallıqdansa daha çox, özünü məsuliyyətli şəkildə fərqləndirməyə, hətta sadəcə egoizmə yol verə bilər [7, s. 17, 18].

Təşkilatın idarəetmə sisteminin bütün səviyyələrində rəhbər, təşkilatın işinin məqsəduyğunluğunu təyin edən vəziyyətdədir. O, işçilərin seçimində, kollektivin işinə yönəlməsində, kadr təyinatlarında və təşkilatın digər fəaliyyət aspektlərində rəhbərlik edən bir şəxsdir. Rəhbərlik, fərdi şəxslər və qruplar üzərində təsir göstərmə bacarığını ifadə edir və onları təşkilatın məqsədlərinə nail olmağa təşviq edir. Rəhbərlik fəaliyyətinin ən

əhəmiyyətli xüsusiyyətlərindən biri rəhbərliyin üslubudur. Rəhbərliyin üslubu, rəhbərin işçilərə təsir etmək və onları təşkilatın məqsədlərinə çatmağa yönəltmək üçün öz davranış tərzini ifadə edir.

Müasir dövrdə, işgüzar təşkilatlarda maliyyə gücü yerinə, gələcəyin təsəvvürünün daha əhəmiyyətli olduğu qeyri-müəyyən və sürətli dəyişən xarici mühitə daxil olur. Yəni, sahibkarlıq ideyası bir işə başlarkən pul vəsaitinin qarşılığında gəlir. Bu səbəbdə “baxışa söykənən menecment” kimi bir menecment metodologisi ön planda olur. Bu metod, hem menecmentin, hem də işçilərin motivasiyasını və fəaliyyətini bir məqsədə yönəldir [6, s. 47].

İdarəetmə zamanı rəhbər öz iş üslubunda, qrup üzvləri arasında hər birinin ümumi məqsəd və vəzifələrinin bilincli şəkildə dərk etmələri, bu məqsəd və vəzifələrin icrasına və həyata keçirilməsinə olan hər birinin iştirak səviyyəsi əhəmiyyətli bir rol oynayır. Rəhbər, idarəetmə sistemi çərçivəsində aparıcı və təşkilatçı rol oynayan bir şəxsdir. Qrup və kollektivlərin fəaliyyətinin idarə olunması, rəhbərlik və liderlik formalarında həyata keçirilir. Bu iki idarəetmə formasının bəlli bir bənzərliyi mövcuddur. Liderlik teoriaları arasında ən yayılmışlarından biri 1938-ci ildə K. Levinin təqdim etdiyi liderlik teoriyasıdır [10].

O, üç liderlik növünü müəyyən edir:

1. **Avtoritar liderlik üslubu** - sərtlik, tələbkarlıq, yalnız hakimiyyət funksiyalarının üstünlüyü, sərt nəzarət və nizam, nəticələrə yönəldilmə və sosial-psixoloji faktorların gözdə tutulması ilə xarakterizə olunur. Sərt üsluba sahib rəhbər, öz təbəçiliyini başqalarının nəzəriyyəsi üzrə izah etməyə ehtiyac duymadan təhqir edən, təkrar səhvi düzəltməkdən, işçilərin müşahidə etdiyi problemləri digər rəhbərlər ilə müzakirə etməkdən çəkinməyəcəkdir. Bu növ üslublu rəhbərlik, qrup üzvləri tərəfindən özünə cavab reaksiyası yarada bilər. Avtoritar üslublu rəhbərlər isə iş yerində olmadıqda, qrupda işləri ləngləşdirir, hətta bəzi hallarda bu cür halda işin dayandığı belə müşahidə olunur. Avtoritar üslublu rəhbər, hər hansı bir fərdin həyat prosesinə fəal müdaxilə edərək, şəxsiyyətin fərdiliyini blokada alır, fərdin öz xüsusiyyətlərini özünün qəbul etdiyi səviyyəyə endirir [2, s. 270, 271].

2. **Demokratik liderlik üslubu** - etibarlılığa, əməkdaşlarını məlumatlandırmağa, təşviq etməyə, yaradıcılığa, öz-disiplinə, şüurluluğa, məsuliyyətə

təşviq etməyə, açıqlığa və yalnız nəticələrə deyil, onların əldə edilməsinin yoluna diqqət yetirməyə əsaslanır. Demokratik üslublu rəhbər öz fəaliyyətini yalnız nəzarət və koordinasiya ilə hədudlandırır, həm də öz təbəçiliyində olanların təlim və tərbiyəsinə diqqət yetirir. Bu səbəbdən qoyduğu vəzifələr daim özünün təsdiqinə əsaslanır. Bu tərəfdən, hər kəsin fərdi əmək və uğurları nə yalnız görünür, həm də təqdir edilərək özündən keçir. Bu üslub tərəfindən, qrup üzvləri təyin edilmiş vəzifələri tez və təkrarsız şəkildə həll edir və yaradıcılıq və təşəbbüskarlığa, iş böyük maraq göstərməyə daha çox tələb edir [2, s. 271].

3. **Liberal liderlik üslubu** - aşağı tələbkarlıq, nəzarətsizlik, nizam və tələbkarlığın olmaması, liderin passivliyi və əməkdaşlar üzərində nəzarətin itkisi ilə xarakterizə olunur, əməkdaşlara tam fikir azadlığı verilməsinə əsaslanır. Liberal rəhbərlik üslubuna sahib rəhbərlər, şöbələrinin fəaliyyətlərini yüksək nəticələndirməkdə zorluq yaşayır. Tədqiqatlar, liberal və avtoritar rəhbərlik üslublarının öz təşkilatlarda daha çox özünü tapdığını göstərir [1, s. 319].

K. Levinin araşdırması, işçilərin yüksək iş təşkilatçılığı və icraçılardan razılığını təmin edə biləcək idarəçilik üslubunu axtarmaq üçün əsas təşkil edir [10].

Rəhbərlik üslubu, əsasən, təşkilatın və onun bölmələrinin xüsusiyyətləri, əməliyyatların aparılma qaydaları, ən yüksək rəhbərlik vəzifələrinin mövqeyi, ölkənin üstün dəyərlər sistemi və mədəniyyət tipi, təsadüfi faktorlar tərəfindən öncədən təyin edilir. İki rəhbərlik üslubunun dövrünə uyğun istifadəsi qərbdə “iki şapka metodu” adını almışdır [10].

İdarəetmə üslubunu ənənəvi idarəetmə və liderlik idarəetməsi olaraq iki əsas kateqoriyaya bölmək mümkündür. Ənənəvi idarəçilər əsasən avtoritar, demokratik və insan-mərkəzli olurlar; liderlər isə otokratik, demokratik, bürokratik, təsirli, təşkilatı idarə edən, işə salmağa cəsarət edən və təbii lider kimi bir çox fərqli növlərə bölünə bilərlər. İdarəetmə üslubunu idarəçinin fokusladığı şeyə, istifadə olunan vasitələr və hədəflər əsasında alt kateqoriyalara bölmək mümkündür [5, s.217].

Təşkilati davranış sahəsində, fərdi müxtəliflik konsepti insanların düşünmə, hiss etmə və davranışlarındakı fərqliliyi ifadə edir. Hər iki insanın bir-birinə tamamilə bənzəməsi mümkünsüzdür və bu, hər bir insanın öz xüsusiyyətlərinin olmasının

qəbul edilməsi vacibdir. Fərdi müxtəlifliklər təşkilatın məhsuldarlığını artırmağa kömək edən bir faktor kimi qiymətləndirilir. Ən müasir dövrdə, uğur qazanmış menecerlər öz komandalarını müxtəlif xüsusiyyətlərə sahib insanlardan təşkil edir [5, s. 55].

Fərdi müxtəlifliklər menecerlər üçün daha çətin bir iş zəmini yaradır. Əsasən elan edilmiş araşdırmaların nəticələrinə görə, işçilər arasında müxtəliflik hər səviyyədə əhəmiyyətlidir, amma bu müxtəliflik işin mürəkkəbliyi ilə birlikdə daha da artır. Artmaqda olan işçi çeşidliliyi menecerləri fərdi müxtəliflik məsələsinə daha yenilikçi bir baxış açısı ilə yanaşmağa məcbur edir. Liderlər artıq “müxtəliflik qiymətləndirməsi”ndən çox “fərqliliklər menecmenti”nə diqqət yetirirlər və işçilərin müxtəlifliklərini və fərdi xüsusiyyətlərini daha yaxşı başa düşməyə və bir-birilə uyğunlaşdırmağa çalışırlar. Bu günün menecerləri keçmişdə olduğu kimi müxtəliflikləri məhdudlaşdırmaq yerinə, onları qiymətləndirir və fərdi fərqliliyin bir qüvvə olduğunu anlayır [5, s. 56].

Psixoloqlar insan şəxsiyyətini təsnif etmək üçün bir sıra müxtəlif təsnifat sistemləri və tipoloji modellər təklif ediblər. Bu modellər insanların fərqli xüsusiyyətlərinə, davranışlarına və emosionallığına əsaslanır. Aşağıdakı əsas psixoloji təsnifat sistemləri ilə tanış olaq:

1. **MBTI (Myers-Briggs Type Indicator):** Bu sistem insanları 16 əsas şəxsiyyət tipinə əsaslanaraq təsnif edir. MBTI insanların cəmiyyətdə fərqli rol və funksiyaları üstlənməyə daha meyilli olduğu tipoloji modellərdən biridir.

2. **Beş Böyük Şəxsiyyət Xüsusiyyətləri (Five Factor Model):** Bu model insanların şəxsiyyətini beş əsas boyuta (ekstroversiya, yaradıcılıq, məsuliyyətlik, mülayimlik, təcrübəyə açıqlıq) bölür. Bu model şəxsiyyətin müəyyən xüsusiyyətlərini qiymətləndirmək üçün geniş istifadə olunur.

3. **Emosionallıq Təsnifatı:** Bu təsnifat sistemi insanların emosionallığını və emosional reaksiyalarını qiymətləndirmək üçün istifadə olunur. Bu, insanların pozitiv və ya neqativ emosionallıq tərz, stresslə başa çıxma tərz və digər emosional xüsusiyyətlərinə əsaslanır.

4. **Psixoloji Təsnifatlar:** Psixoloqlar insanları müxtəlif psixoloji vəziyyətlər əsasında təsnif edirlər. Məsələn, obsesiv-kompulsiv, şizofreniya, bipolyar xəstəlik və s. Bu təsnifatlar daha çox

psixoloji problemlərin təşhisinə və müalicəsinə kömək edir.

5. **Mədəniyyət Təsnifatı:** İnsanların şəxsiyyəti və davranışları, onların mənsub olduğu mədəniyyət və ictimai mühitə də bağlıdır. Bu, antropoloji və sosiologiya sahəsində də özünü tapır [5, s. 58, 59].

Buradakılar nümunələrin kiçik bir hissəsidir. Bunlardan daha çox təsnifat sistemi və tipoloji modellər mövcuddur. Hər bir model özünəməxsus məqsəd və tətbiq sahələrinə malikdir və insanların davranış və şəxsiyyəti haqqında daha çox anlamağa kömək edir.

Bir menecerin şəxsiyyət xarakteri, onun liderlik üslubuna, tərzinə və təşkilatdakı roluna ciddi şəkildə təsir edir. Menecerin şəxsiyyətinin əsas xarakteristikaları aşağıdakılardır:

1. **İdarəetmə Bacarığı:** Bir menecerin əsas xarakteristikalarından biri idarəetmə bacarığıdır. Bu, təşkilatın hədəflərinə nail olmaq və iş proseslərini tənzimləmək üçün lazımi tədbirləri görmək və tətbiq etməkdir. Menecer, təşkilatın effektivliyini artırmaq və çeviklik qazandırmaq üçün idarəetmə bacarığına sahib olmalıdır.

2. **Əlaqə qurma və ünsiyyət bacarığı:** Menecer, işçilərlə effektiv bir əlaqə qura bilməlidir. Bu, təşkilatdakı qrupların birgə işləməsinə təmin etmək və işçilərin məqsədlərə daha səmimi bir şəkildə bağlı olmağını təmin etmək üçün əhəmiyyətlidir.

3. **Təşəbbüsçülük və yaradıcılıq:** Menecer, problem həllində yaratıcı və innovativ fikirlərə sahib olmalıdır. İş dünyasında daimi dəyişikliklər və yeni problemlər yaranır, buna görə də menecerin yaratıcı həllər tapmaq bacarığı çox əhəmiyyətlidir.

4. **Məsuliyyət (düzgünlük):** Menecer, özünün və təşkilatının nailiyyətləri üçün məsuliyyət daşımalıdır. Bu, verilmiş tapşırıqları zamanında icra etmək, qurumu düzgün idarə etmək və məsuliyyət sahibi bir şəkildə hərəkət etmək deməkdir. Məsuliyyət daşıyan, etibarlı, möhkəm xarakterli və nailiyyətə yönəlmiş insanlardır. Bu bənddə testlərin alt bölməsində aşağı nəticələr əldə edənlər isə tez təsirə gələn, nizamsız və etibarsız şəxslərdir [5, s. 59].

5. **Təşkilat hüquqları və ədalət:** Bir menecer, hüquq və ədaləti qorumağa və təşkilat içində ədaləti təmin etməyə çalışmalıdır. İşçilər arasında bərabərliyi və hüququn qorunmasını təmin etmək, təşkilatın sağlamlığını artırmağa kömək edir.

6. **Riyazi tərəfdaşlıq:** Menecer, riyazi tərəfdaşlıq və qiymətləndirmə bacarığına sahib olmalıdır. Bu, maliyyələşdirmə, mənfəət hesabatları, büdcələmə və təşkilatın maliyyəsi ilə bağlı müəyyən etmələr etmək üçün əhəmiyyətlidir.

7. **Təşkilati məqsədlər və missiya:** Bir menecer, təşkilatın məqsədlərini və missiyasını başa düşməlidir. Bu, hər bir hərəkətin təşkilatın əsas məqsədlərinə uyğun olduğundan əmin olmağa kömək edir.

8. **Əməkdaşları inkişaf etməyə dəstək:** Menecer, işçilərinin inkişafını dəstəkləməli və onların potensialını artırmağa çalışmalıdır. Bu, təşkilatın uzunmüddətli nailiyyətinə kömək edir.

9. **Təcrübəyə açıqlıq:** bir şəxsin yeniliyə marağı və tədqiq etmək arzusu ilə əlaqəlidir. Test nəticələrinə əsasən, bu təsnifat üzrə yüksək nəticə əldə edən şəxslər təxəyyül qüvvəti güclü, rəssamlıq bacarığı olan və intellektual xüsusiyyətlərə sahibdirlər. Digər qrup şəxslər isə mühafizəkar davranışlar sergiləyir və xarici nəzarət lokusuna sahibdirlər [5, s. 59].

Bu şəxsiyyət faktorlarının iş fəaliyyəti ilə güclü şəkildə əlaqələnməsi, işçilərin seçilməsi, təlimləndirilməsi və qiymətləndirilməsi üçün çox əhəmiyyətli bir rol oynayır. Məsuliyyət və müəyyənləşdirmə hissləri olan işçilər, bu hissləri olmayanlarla müqayisədə daha yaxşı nəticələr göstərir. Bir menecerin şəxsiyyəti, onun liderlik üslubunu və təşkilatdakı effektivliyini təyin edir. Bu xarakteristikaların və bacarıqların düzgün tətbiq edilməsi, menecer üçün və təşkilat üçün uğurlu bir şəkildə idarəetməyə kömək edir.

E. Meyo, K. Levin, L. Festinger, A. Bandur və s. böyük psixoloqlar öz tədqiqatları və irəli sürdükləri nəzəriyyələr ilə idarəetmə elmlərinin, əsasən sosial-psixologiya, idarəetmə psixologiyası, əmək psixologiyası və s. sahələrində böyük təsir göstərmişlər. Bu tədqiqatlar çərçivəsində öyrənilmiş məsələlər, təşkilatda şəxsiyyətlərarası münasibətlərin nizamlanması, formal və qeyri-formal münasibətlər, insanlar arasında qarşılıqlı əlaqələrin, rəğbət və ya nifrət hisslərinin, qrup dinamik proseslərin, liderlik və konformizm hadisələrinin, işçilərin dəyərlər orientasiyası və həyat ideallarının, planlarının öyrənilməsi sahəsində

aparılmış tədqiqatlar insan amilinin idarəetmədəki rolu haqqında əhəmiyyətli məlumatlar vermişdir. Bütün bu tədqiqatlar və iradə olunan fikirlər, idarəetmə nəzəriyyəsində və praktikasında sosial insan və insan münasibətlər nəzəriyyələrinin inkişafına və yaradılmasına zəmin yaratmışdır [4, s. 58].

Nəticə

Nəticə olaraq belə qənaətə gəlmək olar ki, idarəetmə üslubları və şəxsə aid şəxsiyyət xüsusiyyətləri arasında güclü bir əlaqə mövcuddur. Bir şəxsin idarəetmə üslubu, onun xarakteri, kommunikasiya bacarığı və qərarlarını verərkən tətbiq etdiyi yanaşmaya təsir edir. İdarəetmə üslubu, bir şəxsə dair ətrafındakılara nəzər salmağımıza kömək edir və bu, onun şəxsiyyətini və liderlik potensialını təyin etmək üçün əhəmiyyətli bir göstəricidir.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Bayramova F. Rəhbərin şəxsiyyət tipinin idarəetmə qərarlarının qəbuluna təsirinin psixoloji xüsusiyyətləri // Bakı Qızlar Universitetinin Elmi Əsərləri, 2019, № 2, s.314-321
2. Əhmədov H.M., Həsənov A.V., Bayramov H.B. İdarəetmənin Pedagogika və Psixologiyası. Dərs vəsaiti. Bakı: "Maarif" nəşriyyatı, 2004. 324 s.
3. Güləliyev M. "Yaxşı idarəetmə nədir?". Bakı, 2005. 70 s.
4. Haqverdiyev B. Y. İdarəetmə psixologiyası. Dərs vəsaiti. Bakı: "Elm" nəşriyyatı, 2008. 304 s.
5. İsgəndərov İ. Təşkilati davranış və menecment psixologiyası. Dərs vəsaiti. Bakı, 2017, 382 s.
6. İsmayılov B.V. Strateji menecment. Dərs vəsaiti. Bakı, "Təhsil" nəşriyyatı, 2018, 296 s.
7. Quliyeva Ş. T. İdarəetmə psixologiyası və sosiologiyası. Dərs vəsaiti. Bakı: "İqtisad Universiteti" Nəşriyyatı, 2018, 222 s.
8. Psixologiya: Ali pedaqoji məktəblərin bakalavr pilləsi tələbələri üçün dərslik / Prof. S.İ.Seyidov və prof. M.Ə.Həmzəyevin elmi redaktorluğu ilə. Bakı, 2017. 650 s.
9. Bünyamin Ö. Yönetim tarzları ve etkileri. Maliye dergisi. Temmuz-Aralık 2011, sayı 161. 215-230 s.
10. <https://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/rukovodstvo.html>

Магистрант кафедры Политологии, Психологии и Социальной работы
Западно-Каспийского университета
E-mail: nazrinshirin@gmail.com

СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ И ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА

Резюме

Управление в области администрирования описывает процесс планирования, организации, направления, контроля и улучшения повседневных операций организации или места работы. Эти основные функции управления реализуются в различных областях и на всех уровнях организаций. Менеджер, ответственный за функции планирования, контроля, направления и улучшения, обеспечивает эффективность организации и достижение ее целей. Менеджеры, выполняющие эти функции, помогают организациям реагировать на быстрые изменения и успешно развиваться. Характер менеджера зависит от его стиля лидерства в управлении бизнес-процессами и влияния на деятельность команды, включая принятие решений, мотивацию, направление сотрудников и разрешение конфликтов.

Ключевые слова: менеджмент, лидерство, стили руководства, характер личности, менеджер, авторитарный, демократический, либеральный.

Nazrin Kamran SHIRINOVA

Master's student of the Department of Political Science, Psychology and Social Work,
Western Caspian University
E-mail: nazrinshirin@gmail.com

MANAGEMENT STYLES AND PERSONALITY TRAITS

Summary

Management in the field of administration describes the process of planning, organizing, directing, controlling, and improving the daily operations of an organization or workplace. These core functions of management are implemented across various fields and at all levels of organizations. A manager, responsible for functions such as planning, controlling, directing, and improving, ensures the organization's effectiveness and achievement of its goals. Managers who perform these functions assist organizations in responding to rapid changes and successfully developing. The character of a manager depends on their leadership style in managing business processes and influencing the team's activities, including decision-making, motivation, directing employees, and resolving conflicts.

Keywords: management, leadership, leadership styles, character of personality, manager, authoritarian, democratic, liberal.

Daxil olub: 02.10.2023