

KULTUROLOGİYA HAQQINDA ANLAYIŞ

Kulturologiya anlayışı. Kulturologiyanın funksiyaları. Kulturologiyanın strateji əhəmiyyəti. Kulturologiyanın metodologiyası və metodları. “Kulturologiya piramidası” universal metodu

Kulturologiya anlayışı

Mədəniyyət, “ikinci, süni təbiət”, həyat fəaliyyəti forması, nəticələri və texnologiyaları kimi davamlı insan inkişafı üçün çox böyük potensial dəyişdirici imkanlara malikdir. Bu, yaranmış həyat şəraiti və tələbatlarına uyğun olaraq, bu imkanların düzgün qiymətləndirilməsi və istifadəsində, insanların yüksək həyat səviyyəsini, cəmiyyətin mənəvi sağlamlığını, dövlətin sabit və təhlükəsiz inkişafını təmin edən sosial fəaliyyətin kulturoloji texnologiyalarının hazırlanmasında müntəzəm zəruriliyi şərtləndirir. Bu problemlərin uğurlu həlli üçün kulturologiya əvəzsiz strateji əhəmiyyətə malikdir.

Kulturologiya – insanın yaradıcı həyat fəaliyyəti haqqında, onun mahiyyəti, xüsusiyyətləri, tarixi, nailiyyətləri, inkişaf qanunları, texnologiyaları və dəyişdirici imkanlarını açıqlayan elmdir. Bu, insanın yaradıcı həyat fəaliyyətinin konkret təcrübəsi və xüsusiyyətlərini, onun ideologiyasını, vəhşilik, barbarlıq və sivilizasiya dövrlərinin minillikləri ərzində toplanan nailiyyətləri və qaydalarını əks etdirən bir çox xüsusi tarixi və nəzəri biliklərin elmi sintezatorudur.

Kulturologiya tədqiqat anlayışları, metodologiyası və universal metodlarını hazırlayır, insanın tarixi inkişaf təcrübəsini, dövlət quruculuğu və idarəçiliyi praktikasını öyrənir, nəticələr və ümumiləşdirmələr edir, insanın təkmilləşməsinə yardım edən yeni strategiyalar və modelləri, ictimai tərəqqini və dövlətin modernləşməsini təmin edən davamlı, rəqabət qabiliyyətli və təhlükəsiz texnologiyaları yaradır. Mahiyyət etibarilə o, insanın, cəmiyyətin və dövlətin inkişaf prosesləri qanunauyğunluqları haqqında müntəzəm olaraq yaradıcı surətdə zənginləşən biliklər sistemidir. Onu özünəməxsus çoxpilləli idrak piramidası kimi təsəvvür etmək olar ki, bu pillələrlə qalxaraq insan tədricən xüsusi elmi biliklərə nail olur və inkişaf panoraması və həyatın sirlərini görmə qabiliyyətini dəfələrlə artıran müdrikiyə, indini pozitiv idarə etməyə və dəyişməyə, daha yaxşı gələcək qurmağa yaxınlaşır.

Elm və tədris fənni kimi kulturologiya cəmiyyətin inkişafı üçün universal strateji və konkret praktik əhəmiyyətə malikdir. Bu əhəmiyyət onunla şərtlənmişdir ki, kulturologiya müxtəlif sosial institutların və mədəniyyət sahələrinin onların tarixi qarşılıqlı əlaqəsindəki təkamülü görməni açır və bütöv-

lkd cmiyytin sosial mdniyyt sisteminin effektiv inkisafı n taleyk-

lü əhəmiyyətə malik prioritetləri, zamanın tələblərindən asılı olaraq onları korrektə etməklə, müəyyən etməyə səbəb olur. Müasir elmin nailiyyətlərinə əsaslanaraq, idarəçilik fəaliyyətinin strukturu və texnologiyalarını təkmilləşdirmək məqsədilə, kulturologiya cəmiyyətin inkişaf tələbatları və tendensiyalarını düzgün qiymətləndirməyə imkan verir. Sistemli kulturoloji təhlil mədəniyyət hadisələrinin real həyat dialektikasından, ayrıca ideoloji izahından və mücərrəd şərhindən qaçmağa, onları realitəsinə qiymətləndirməyə, milli inkişaf tələbatları və maraqlarını, tarixi qanunauyğunluqları və dünya sivilizasiyasının təkamül tendensiyalarını nəzərə almaqla, cəmiyyətin və dövlətin inkişafını səmərəli idarə etməyə və düzgün qurmağa imkan verir.

Mədəniyyət tarixi qədim zamanlardan bizim günlərədək dünya mədəniyyəti və sivilizasiyasının yaranması və inkişafını ehtiva edir. Buraya bəşəriyyətin yaradıcı tarixinin bütün tarixi dövrlərinin tədqiqi, inkişaf texnologiyaları və qanunauyğunluqlarının təhlili, daha əhəmiyyətli nailiyyətlərin, lokal və dünya sivilizasiyasının inkişafına görkəmli şəxsiyyətlərin töhfəsinin aşkar edilməsi və qiymətləndirilməsi daxildir.

Mədəniyyət nəzəriyyəsi mədəniyyətin metodologiyasını, mədəniyyət və sivilizasiyanın tarixi inkişaf təcrübəsinin elmi-nəzəri ümumiləşdirilməsini, mədəni antropologiya, etnologiyanı, mədəniyyətin fəlsəfəsi, sosiologiyası, psixologiyası, teologiyasını, mədəniyyətin sinergetikasını, sosial-mədəni inkişaf modelləri, layihələri və texnologiyalarını, dünya mədəniyyəti və sivilizasiyasının gələcəyinin qurulmasını daxil edir.

Kulturologiyanın funksiyaları

Kulturologiya tədqiqat, maarifçilik, metodoloji, istehsal, ideoloji, idarəçilik və quruculuq funksiyalarına malikdir.

Tədqiqat funksiyası - məkan və zaman daxilində tarixin, mədəniyyətin və sivilizasiyanın nailiyyətlərinin dərk edilməsinə, təzahürlərin, hadisələrin, faktların və insanın inkişaf proseslərinin mahiyyəti və xüsusiyyətlərinin düzgün başa düşülməsinə imkan verən əsas qanunauyğunluqların kəşfi və ruhi və maddi həyatın müxtəlif sahələrində daha effektiv həyat fəaliyyəti texnologiyalarının aşkar edilməsidir.

Maarifçilik funksiyası - müxtəlif ixtisaslara, yaşa, cinsə və dinə malik insanların təhsilinə və maariflənməsinə, yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin hazırlanmasına, cəmiyyətin müxtəlif ruhi və maddi mədəniyyət sahələri üçün şəxsiyyətlərin və liderlərin formalaşdırılmasına imkan verən, dünya mədə-

niyyəti və sivilizasiyasının inkişaf tarixi və nəzəriyyəsi sahəsində universal

biliklərin yayılmasına yardımdır.

Metodoloji funksiya - öyrənilən obyektlərin daha tam dərk edilməsinə, onların təbiəti və inkişaf qanunlarının düzgün başa düşülməsinə, texnologiyalarının dəyişdirilməsi və təkmilləşdirilməsinə, alternativ inkişaf modelləri və innovativ imkanların yaradılmasına imkan verən, sistemli kulturoloji yanaşma prinsiplərinə əsaslanan metodologiya və metodların hazırlanmasıdır.

İstehsal funksiyası - bəşəriyyətin sosial-mədəni təcrübəsinin dərk edilməsi, insanın, insan münasibətləri və beynəlxalq münasibətlər mədəniyyətinin təkmilləşdirilməsi, sosial və dövlət fəaliyyətinin, dövlət quruculuğu, milli və beynəlxalq idarəetmənin müxtəlif sahələri üzrə mütəxəssislərin hazırlığı üçün zəruri olan universal kulturoloji biliklərin istehsalıdır.

İdeoloji funksiya - dövlətin maraqlarına cavab verən, elmin ən yeni nailiyyətlərinə və milli mədəniyyət dəyərlərinə əsaslanan, insanların mənəvi, hüquq və estetik tərbiyəsinə, ictimai münasibətlərin tənzimlənməsinə, milli inkişaf məqsədlərinə nail olunmasında əhalinin yüksək sosial fəallığı və mobilliyinə yardım edən mütərəqqi ideologiyanın formalaşdırılmasıdır.

İdarəçilik funksiyası - insanların maddi rifahı və həyat keyfiyyətinin təmin edilməsinə, ictimai tərəqqiyə, daxili və beynəlxalq təhlükəsizliyə nail olma məqsədilə cəmiyyətin istehsal və sosial həyat fəaliyyətinin təşkil edilməsi üzrə dövlət aparatının effektivliyinin yüksəldilməsinə imkan verən kulturoloji idarəetmə texnologiyalarının yaradılması və təkmilləşdirilməsidir.

Quruculuq funksiyası - yoxsulluğun aradan qaldırılmasına, ekoloji təhlükəsizlik və davamlı inkişafa nail olmağa yardım edən, əvvəlki nəsillərin təcrübəsinə, bəşəriyyətin müasir elmi və texnoloji nailiyyətlərini nəzərə alan, gələcəkdə milli və qlobal kreativ inkişaf ssenarilərinin və səmərəli modellərin yaradılmasıdır.

Kulturologiyanın strateji əhəmiyyəti

Davamlı milli inkişaf üçün kulturologiyanın əhəmiyyəti onunla şərtlənmişdir ki, o:

- Strateji və taktiki məqsədləri formalaşdırmağa və təkmilləşdirməyə, istiqamətləri müəyyən etməyə və fərdi, sosial, dövlət və beynəlxalq inkişaf prioritetlərini bərqərar etməyə;
- Cəmiyyətin və dövlətin milli maraqlara cavab verən müxtəlif istiqamətlərinin səmərəli koordinasiyasını təmin etməyə;
- Tarixi təcrübə və dünya sivilizasiyasının komparativ təhlili əsasında dövlətin davamlı inkişaf modelləri və texnologiyalarını, əməyin və istehsal olunan məhsulun yüksək məhsuldarlığını və keyfiyyətini təşkil etməyə;

- Cəmiyyətin və dövlətin müxtəlif sahələrində dünya elminin ən yeni

nailiyyətlərinin, onların aktuallığının zaman çərçivəsini nəzərə almaqla, istifadəsi proqramlarını, həmçinin elmi əsaslanmış proqnozları və gələcək inkişaf konstruksiyalarını işləyib hazırlamağa;

- İnsan kapitalının inkişafı, “biliklər cəmiyyəti” və “iqtisadi biliklər”in tərəqqisi üçün zəruri olan universal kulturoloji bilikli yüksəkixtisaslı mütəxəssislərin və elmi kadrların hazırlığı, yenidən hazırlığı və tərbiyəsini, həmçinin əhalinin müxtəlif təbəqələrinin kulturoloji maarifçiliyini həyata keçirməyə, gənc nəslin vətənpərvər azərbaycançılıq ideologiyasına uyğun tərbiyə edilməsinə;

- Mədəniyyətlərin və maraqların harmonizasiyası və dövlətin multi-kulturalizm dövlət siyasətinin reallaşdırılmasına, həmçinin təhlükəsiz inkişaf nəminə sivilizasiyaların səmərəli dialoquna və beynəlxalq əməkdaşlığa yardım etməyə - daha yaxşı tərzdə imkan verir.

Metodologiya

Sistemli yanaşmanın əsasında duran, tərəfimizdən seçilən kulturoloji metodologiyanın ən mühüm məğzini:



Məntiq;



Tarixilik prinsipi;



Dialektika

təşkil edir.

Bu elmi yanaşmaların məcmusu obyektiv elmi dünyagörüşün formalaşmasına, dünya mədəniyyəti və sivilizasiyasının tarixi dəyişikliklərinin mənzərəsini, məkan və zaman daxilində insanın, cəmiyyətin, dövlətin və dünya birliyinin texnoloji inkişaf imkanlarını tam şəkildə görməyə yardım edir.

- *Məntiq* - təfəkkürün forma və qanunları haqqında elm kimi, bəşəriyyətin tərəqqisi nəminə mədəniyyətin obyektiv inkişaf proseslərini düzgün dərk etməyə imkan verir. Burada bir sıra alimlərin nailiyyətləri, xüsusilə, Aristotelin deduktiv məntiqi, Frensis Bekonun induktiv məntiqi, Kantın formal, metafizik məntiqi və Hegelin dialektik məntiqi istifadə olunur. Kulturoloji tədqiqatlarda ilk dəfə olaraq, Lütfi Zadənin qeyri-səlis məntiq nəzəriyyəsi də tərəfimizdən metodoloji işlənmişdir.

- *Tarixilik prinsipi* üç əsas funksiyanı yerinə yetirir: öyrənmə, metodoloji və dünyagörüşü. Öyrənmə funksiyası təbiətə, cəmiyyətə və özünə qarşı münasibətdə insanın yerini və rolunu müəyyən edir. Metodoloji funksiya mədəni hadisələri və prosesləri keçmişdən gələcəyə doğru hərəkət kimi nəzərdən keçirmə-

yə, zamanın müxtəlif dövrlərində mədəniyyətin məzmununu və struktur dəyi-

şikliklərini aşkar və müqayisə etməyə, müxtəlif mədəniyyətlərin komparativ təhlilini keçirməyə kömək edir. Dünyagörüşü funksiyası obyektiv elmi dünya-görüşün formalaşmasına, dünyanın bütün milli mədəniyyətləri üçün ümumi olan, mədəniyyətlərin ümumi məntiqi, insanın norma və prinsipləri ilə şərtlənən mədəni universallıqların aşkar edilməsinə yardım edir.

● *Dialektika*, materiya və ruhun inkişaf qanunlarına əsaslanaraq, hadisələrin mahiyyətini, onların hərəkətini, ziddiyyətlərini və əlaqəsini aşkar edir.

Mədəniyyətin əsas tədqiqat metodları və prinsipləri

1. *Genetik-tarixi təhlil* mədəniyyətin inkişafını müəyyən zaman dövründə tədqiq etməyə imkan verir.

2. *Məkan təhlili*, sosial mühit, siyasi rejim, iqtisadi, iqlim, ekoloji və digər şəraitlər daxil olmaqla, müəyyən coğrafi ərazidə mədəniyyətin vəziyyətini və inkişafını öyrənməyə imkan verir.

3. *Müqayisəli təhlil* müxtəlif mədəniyyətlərin ümumi xassələrini və səciyyəvi xüsusiyyətlərini müəyyən etməyə yardım edir.

4. *Situasiyalı təhlil* insanın həyat fəaliyyətinə (subyekt və obyekt) təsir göstərən konkret situasiyaların yaxud dəyişən şəraitlərin öyrənilməsi və düzgün dərk edilməsi imkanını verir.

5. *Antropoloji təhlil* mədəniyyətin etnoqrafik və etnoloji xüsusiyyətlərini, həyat tərzini, ənənələr və adətlər, sosial münasibətlər sistemi, mədəniyyətin inkişaf dinamikası və onun nəsillər vasitəsilə ötürülməsi mexanizmini öyrənməyə imkan verir.

6. *Psixografik təhlil* sosial-mədəni mühit, mədəni dəyərlər sistemi, həyat tərzini, ənənələr, insanların anadangəlmə mədəni keyfiyyətləri ilə şərtlənən motiv və üstünlüklərinin öyrənilməsinə yardım edir.

7. *Demoqrafik təhlil* insanların yaşı, cinsi, təhsili, gəlir səviyyəsi, uzunömürlülüüyü və digər parametrləri haqqında informasiya almağa imkan verir.

“Kulturologiya piramidası” universal metodu

Milli irsin qorunması və cəmiyyətin modernləşməsinə yönəldilmiş, milli mədəniyyətin inkişafına elmi cəhətdən yardım etdirməsi, sosial-siyasi mədəniyyətin təkmilləşdirilməsi və effektiv praktik fəaliyyətin təmin edilməsi məqsədilə, dünya kulturoloji fikrinin öyrənilməsi əsasında tərəfimizdən ilk dəfə olaraq, insanın inkişafının və idarəçiliyin mürəkkəb problemlərinin sis-

temli təhlilinə innovativ kulturoloji yanaşma işlənib hazırlanmışdır. Bu - ef-

fektiv innovativ idarəetmə modellərinin qurulması üçün “kulturologiya pira midası” universal metodudur. O, cəmiyyətin, dövlətin və bəşəriyyətin inkişaf tempi və keyfiyyətinin yüksəldilməsi üçün yeni imkanlar açan, həmçinin insanın özünün təkmilləşməsinə imkan verən mədəniyyətin dərk edilməsi və dəyişdirilməsinin üç məntiqi səviyyəsini nəzərdə tutur. Səkkiz pilləni daxil edən bu iyerarxik qarşılıqlı əlaqəli səviyyələr ardıcıl olaraq - ”öyrənmə”, “dərk et-mə” və “yaratma” səviyyələri kimi tərəfimizdən müəyyən edilmişdir.

1. *Birinci səviyyə* - “öyrənmə”, idrakın dörd pilləsinin – mahiyyət, xüsusiyyətlər, tarix və nailiyyətlərin təhlili əsasında qurulur.

2. *İkinci səviyyə* - “dərk etmə”, insanın, cəmiyyətin, dövlətin və bütövlükdə bəşəriyyətin həyat fəaliyyətinin müəyyən sahələrinin konkret və ya universal inkişaf qanunları və texnologiyalarının dərk edilməsini və mənimsənilməsini nəzərdə tutur.

3. *Üçüncü səviyyə* - “yaratma”, aktiv kulturogenез metodlarından istifadə etməklə, yeni imkanların aşkar edilməsi, həyat fəaliyyətinin yeni, rəqabət qabiliyyətli texnologiyalarının işlənilib hazırlanmasını, həmçinin zaman və məkan daxilində mədəniyyətin gələcək inkişafının qurulmasını nəzərdə tutur.

Bizim innovativ modelin praktik dəyəri onun:

- Mürəkkəb fərdi, sosial, dövlət və beynəlxalq problemlərin, həyat fəaliyyətinin inkişaf qanunları və texnologiyalarının düzgün başa düşülməsi;
- İnsanın həyat fəaliyyətinin ən müxtəlif sahələri və problemlərinin, həmçinin bütün səviyyələrdə idarəetmə problemlərinin sistemli və situasiyalı təhlili;
- Milli və beynəlxalq idarəetmədə düzgün siyasi, iqtisadi, hüquqi və sosial qərarların qəbul edilməsi;
- Müxtəlif ölkələrdə insanın inkişafı, dövlət quruculuğu və idarəçiliyin müasir modelləri və proqnozlarının işlənilib hazırlanması;
- Fərdi və beynəlxalq münasibətlər mədəniyyətinin təkmilləşdirilməsi, insanın özünü təkmilləşdirməsi, şəxsiyyətin özünüidarəsi və ailənin idarə edilməsi effektivliyinin yüksəldilməsi -

üçün istifadə edilmə imkanı ilə şərtlənmişdir.

Mövzu 2. MƏDƏNİYYƏT HAQQINDA ANLAYIŞ

Mədəniyyət anlayışı. Mədəniyyət bütöv sosial sistem kimi. Mədəni insan formulu. Mədəniyyətin obyektiv-tarixi inkişaf amilləri. Mədəniyyətin effektivlik formulu. Mədəniyyətin faydalı iş əmsalı və entropiyası. Sosial-mədəni tərəqqi formulu. İqtisadiyyat mədəniyyətin sosial institutu kimi. İstehsalın səmərəliliyi formulu. Kulturogenez. Mədəniyyətin “şaqulisi” və “üfqisi”. Mədəniyyətin beş sistemyaradıcı komponenti. Ruhi istehsal sistemləri. Mədəni dəyərlər. Etik mədəniyyət. Peşə mədəniyyəti. Məsuliyyət mədəniyyəti. Hüquq mədəniyyəti. Siyasi mədəniyyət. Mədəniyyətin yaradıcıları. Elitar mədəniyyət. Kütləvi mədəniyyət. L.A. Uaytın mədəniyyət konsepsiyası. A. Maslounun mədəniyyət və insan konsepsiyası.

Mədəniyyət anlayışı

Mədəniyyət – ikinci, süni təbiətdir, insanın ağı, hissləri və fiziki əməyi ilə yaradılan bütün pozitivlərdir. Bununla yanaşı o, tarixi yaradıcı prosesdir, xaos və cahillikdən – biliyə, nizama, inkişafa və rifaha doğru yoldur. Mədəniyyətin inkişafının əsasını təşkil edən başlıca motiv - insan həyatının qorunub saxlanması və yaxşılaşdırılması haqqında qayğıdır.

Rifahın texnoloji yüksəldilmə amili kimi, insanların ruhi və maddi tələbatlarının təmin edilməsi üçün lazım olan həyat fəaliyyəti və effektivməhsul istehsalı texnologiyalarının yaradılmasına yönəldilmiş fəaliyyət kimi, mədəniyyətin rolunu anlamaq onun düzgün elmi dərkinə kömək edir.

Elmi anlamda mədəniyyət – üçlükdür: təbiətin, insanın özünün və cəmiyyətin dərk edilməsi və dəyişdirilməsi prosesidir, nəticədə yaradılan ruhi (əqli və mənəvi) və maddi dəyərlər və normalar, həmçinin onların istehsal, qorunma, istifadə və translyasiya (ötürülmə) texnologiyalarıdır.

Kontekstual anlamda mədəniyyət – hər hansı bir hadisənin, fəaliyyət sahəsinin, fərdi və sosial münasibətlərin və ya insanın özünün inkişaf səviyyəsinin keyfiyyət xarakteristikasıdır. Bu anlayış insanın, millətin, cəmiyyətin və bütövlükdə bəşəriyyətin həyat fəaliyyətinin müxtəlif sahələrinə münasibətdə tətbiq edilə bilər.

Məhdud və adi anlamda mədəniyyət – bu, başlıca olaraq, dil, ədəbiyyət, incəsənət, folklor, ənənələr, mədəni irs, etik normalardır.

Mədəniyyət bütöv sosial sistem kimi

Mədəniyyəti cəm halında müasir cəmiyyətin sosial strukturunu təşkil edən, sosial institut və mədəniyyət hadisələrinin öz aralarında qarşılıqlı əlaqəli üzvi şəkildə inkişaf etdiyi kürə kimi təsəvvür etmək olar. Onlara aiddir: təhsil, maarif və tərbiyə; elm və texnologiyalar; iqtisadiyyat və maliyyə vəsaitləri; təşkil etmə və idarə etmə; hüquq və qanunvericilik; mentalitet və ideologiya; ədəbiyyat və incəsənət; etika; bədii mədəniyyət (incəsənət) və mədəni irs³: həyat tərzi⁴; əmək, məişət, istirahət, turizm; fiziki mədəniyyət və idman; tibb və ekologiya; həyat təminatı sistemləri⁵; informasiya və mətbuat; daxili və xarici siyasət; beynəlxalq münasibətlər: din və s. Mədəniyyətin bütöv sisteminin hər bir altsistemi özünün mahiyyəti, strukturu, funksiyaları, xüsusiyyətləri, enerjisi, hərəkət vektoru, tendensiyaları, inkişaf qanunları, əlaqələrinə malikdir.

Kulturologiyanın vəzifəsi mədəniyyətin inkişaf panoraması və dinamikasını görmək bacarığından, onun sosial institutları və sahələrinin hər birinin faydalı iş əmsalını və bütövlükdə mədəniyyət sisteminin sinergiyalarını permanent yüksəltmək üçün onları istiqamətləndirmək, korrektə və koordinasiya etməkdən ibarətdir. Bu zaman idarəetmə mədəniyyətinə, düzgün seçilmiş prioritetlərə və əmək mədəniyyətinə əsaslanaraq, mədəniyyətin bütöv sosial enerjisini dəyişən milli tələbatlara, məqsədlərə, maraqlara və cəmiyyətin və dövlətin təhlükəsiz inkişafına cavab verən nailiyyətlərin əldə edilməsinə texnoloji cəhətdən yönəltmək vacibdir.

Mədəni insan formulu

Hər bir ölkənin başlıca milli sərvəti insanlardır. Bu sərvətin dəyəri, strateji resurs olan, son nəticədə, sivil dövlətin tərəqqisi, qüdrəti və rəqabət qabiliyyətinin asılı olduğu mədəni insanların kəmiyyəti və keyfiyyəti ilə müəyyən edilir. Şəxsiyyətin mədəni keyfiyyətləri nə qədər yüksək olarsa, o da ha yüksək sosial pillədə dayanmalıdır. İnsanın yüksək mədəniyyəti onun öz rifahı və cəmiyyətin rifahı üçün peşə və yaradıcı imkanlarını müəyyən edir. Bu sosial kapitalın hərəkətverici qüvvəsi intellektual və etik mədəniyyətdir.

Tərəfimizdən hazırlanmış mədəni insan formulu aşağıdakı keyfiyyətləri

³ Ədəbiyyat və publisistika, musiqi incəsənəti, təsviri incəsənət, folklor incəsənəti, tətbiqi-dekorativ incəsənət, teatr incəsənəti, kino incəsənəti, arxitektura incəsənəti, sirk incəsənəti, zərgərlik incəsənəti, xalçaçılıq, dizayn, şifahi, yazılı və maddi mədəniyyət abidələri və s.

⁴ Dil, adətlər, ənənələr, din, etika, hüquq, əmək, məişət, istirahət və əyləncələr, davranış, idman məşğələləri, hobbilər, sosial-mədəni həyatda iştirak.

⁵ Mənzil, qidalanma, geyim, əmək, kommunal-təminat sistemləri (su, qaz, işıq), tibb, fiziki mədəniyyət, idman, ekologiya, tikinti, teleradiokommunikasiya, rabitə, ticarət, müdafiə,

hüquq-mühafizə orqanları, təhlükəsizlik xidməti, nəqliyyat.

daxil edir:

1. *Bilik*.⁶
2. *Bacarıq* – həyat fəaliyyəti vərdişləri və texnologiyaları.⁷
3. *Mütəşəkkillik* - nizam-intizama bağlılıq, müstəqillik, məsuliyyət, iradə, enerji.
4. *Mənəviyyat* - humanizm, məhəbbət, dostluq, vicdan, ləyaqət, dürüstlük, həqiqətə bağlılıq, ədalət, xeyirxahlıq, inam, vətənpərvərlik.⁸
5. *Yaradıcı fəaliyyət*.⁹

İnsanın mədəniliyini səciyyələndirən ilk üç keyfiyyət, mənəviyyatlılığın olmadığı halda, dağıdıcı, destruktiv qüvvəyə xidmət edə bilər. Birinci dörd keyfiyyət birlikdə şəxsiyyətin pozitivlik göstəricisi olsa da, bu, *passiv mədəniyyəti* təsdiq edir. Yaradıcı fəaliyyət daxil olmaqla, bu keyfiyyətlərin beşinin də mövcud olduğu halda insan *fəal mədəniyyət* daşıyıcısı olur.

Mədəniyyətin obyektiv-tarixi inkişaf amilləri

Mədəniyyətin inkişafı – əsasən bir sıra daxili və xarici amillərdən asılı olan mürəkkəb tarixi prosesdir. Bu – təbiət, hava, ətraf mühit, qidalanma, ənənəvi təsəvvürlər, əhalinin psixoloji, intellektual, emosional xüsusiyyətləri, dini əqidə, dövrün xarakteri, inkişaf motivasiyası, qonşuların təsiri, həyatın, ekologiyanın, siyasətin dəyişməsi və s.-dir.

Bir çox daimi və dəyişən şəraitlərin təhlili əsasında tərəfimizdən beş əsas amil ayrılmışdır:

1. Təbii-coğrafi şərait.
2. Mədəniyyətin genetik kodu (anadangəlmə mədəni keyfiyyətlər).
3. Sosial mühit.¹⁰
4. Tarixi şərait.
5. Mədəni mübadilə.

Beş amilin hamısı son dərəcə vacibdir. Belə ki, təbii şəraitdən asılı olaraq, insanın xarakteri və qabiliyyətləri ilə bağlı müəyyən xüsusiyyətlər əmələ gəlir. Məsələn, uzaq şimal və uzaq cənub ölkələrində təbii şəra-

⁶ Mühüm mənbələr – elm və təhsil.

⁷ Mühüm mənbələr – bilik və təcrübə.

⁸ Mühüm mənbə – tərbiyə.

⁹ Bilik səviyyəsi, bacarıq, mütəşəkkillik, pozitiv mənəviyyatla müəyyən olunur və çoxzaman mədəni insanın yaradıcı qabiliyyətlərindən asılı olan şüurlu tələbatdır.

¹⁰ Sosial mühit üç səviyyədə formalaşır: ailə, kollektiv, cəmiyyət. O, dövlətin siyasi rejimindən, sosial-mədəni siyasətin düzgünlüyündən və elmin, təhsilin və tərbiyənin inkişaf

səviyyəsindən asılıdır.

İtdən asılı olaraq, inkişafın ilk mərhələlərində intellektual mədəniyyət tədriclə inkişaf edirdi. Yer kürəsinin əlverişli təbii şəraitli orta zonasında (xüsusilə, allüvial çay vadilərində), zehni əməyin fiziki əməkdən daha er- kən ayrılmasına imkan verən mədəni tərəqqi tempi əvvəldən daha yüksəkidi. Bununla yanaşı “ifrat zərurət lazımi effekti doğurur” məntiqinə əsa- sən, yaşama məqsədilə əqli qabiliyyətlərin inkişafını tələb edən daha sərt şəraitlər olan yerə nisbətən, planetin orta zonasında mədəni inkişaf əhə- miyyətli dərəcədə sürətlə gedirdi. Bu, bir sıra ada dövlətlərinin, ilk növbədə, İngiltərə və Yaponiyanın misalında daha yaxşı görünür. Sözsüz ki, müəyyən sosial- tarixi və siyasi şəraitdə əmələ gələn millətin genetik ko- du bu inkişafda həlledici rola malikdir. Ölkənin sosial-mədəni, həmçinin siyasi inkişafının mütərəqqi dəyişikliklərinin mümkün olmadığı tarixi şə- raitlə də iş analoji vəziyyətdədir. Mədəni mübadiləsiz, həm fərd səviyyə- sində, həm də ayrı- ayrı ölkələr səviyyəsində sosial-mədəni inkişafın qey- ri-bərabərliyi qarşılıqlı anlaşmada, milli mədəniyyətlərin və vahid dünya sivilizasiyasının inkişafında dəfəndilməz maneə ola bilərdi.

Beş amilin xüsusi əhəmiyyəti ilə yanaşı, bunlardan ən mühümü, əsasən, dövlətin siyasi rejimindən asılı olan sosial mühitdir. Tarix göstərir ki, insanın və cəmiyyətin sosial-mədəni inkişafı üçün daha əlverişli olan - şəxsiyyətin forma- laşması və onun qabiliyyət və nailiyyətlərinin fərdlərin, cəmiyyətin və dövlətin rifahı maraqlarında istifadəsi üçün bərabər hüquq və imkanlar yaratmağa kö- mək edən demokratik quruluşdur. Dövlətin siyasi rejimi və *dövlət idarəçiliyi mədəniyyəti* ilə şərtlənən sosial mühitin əhəmiyyəti haqqında Almaniya Federativ və Demokratik Respublikaları və bir sıra digər ölkələrdəki nailiyyətlərin, so- sial üstünlüklərin, həyat rifahı və keyfiyyətinin komparativ təhlili əsasında fikir söyləmək olar. Eyni bir genetik kod, lakin müxtəlif ideologiyalar və siyasi sis- temlərdə biz fəaliyyətin müxtəlif inkişaf imkanlarını və müxtəlif nəticələrini görürük. Sözsüz ki, bu xüsusiyyətlər ruhi mədəniyyət, xüsusən elmi-texniki tə- rəqqi və informasiya mədəniyyətinin inkişafı nəticəsində müəyyən dərəcədə də- yişilir. Bu mühakiməni mütləqləşdirmədən qeyd edək ki, bizim təsəvvürlərimizə görə hər bir konkret hadisənin və bütövlükdə həyat fəaliyyəti mədəniyyəti- nin təkmilləşdirilməsi imkanlarının obyektiv qiymətləndirilməsini dərk etməyə Lütfi Zadənin qeyri-səlis məntiq nəzəriyyəsinə və Piter Çeklandın “yumşaq tə- fəkkür” sisteminə müraciət kömək edir.

Mədəniyyətin effektivlik formulu

Qədim dövrlərdən bizim günlərə qədər həyatın qorunması, saxlanması və

yaxşılaşdırılması, fasiləsiz olaraq artan insan tələbatlarının ödənilməsi barə-

də qayğı bəşəriyyətin mədəni inkişafının əsasıdır. Burada sosial-mədəni tərəqqinin sürəti və keyfiyyəti mədəniyyətin effektivliyi ilə müəyyən edilir. Cəmiyyətin mədəniyyət effektivliyi nə qədər yüksəkdirsə, iqtisadi inkişafın səviyyəsini xarakterizə edən ümumi ictimai məhsul göstəriciləri bir o qədər yaxşıdır, insanın inkişaf indeksi, həyat rifahı və keyfiyyətinin səviyyəsi daha yüksəkdir.

$$\text{Mədəniyyətin effektivliyi (F)} = \frac{\text{Həyat fəaliyyəti keyfiyyəti (Q)}}{\text{Məxariclər (N) x Zaman (T)}}$$

- *Həyat fəaliyyəti keyfiyyəti* – həyat fəaliyyətinin əlamətləri, xüsusiyyətləri və faydalılıq ölçüsünün cəmi, onun fərdi və ictimai tələbatları təmin etmək qabiliyyətinin dərəcəsidir. O birbaşa olaraq, cəmiyyətin ruhi və hər şeydən əvvəl, intellektual səviyyəsindən, həmçinin mədəni fərdlərin kəmiyyəti və keyfiyyətindən asılıdır.

- *Məxariclər* – təhsil, tərbiyə, elm, idarəetmə, texnologiya, istehsal, incəsənət, səhiyyə, ekologiyaya və s. sərf olunan maliyyə və əmək xərcləridir.

- *Zaman* – yeni həyat fəaliyyəti keyfiyyətinin əldə edilməsini təmin edən ruhi və maddi dəyərlər və normalar istehsalına sərf edilən vaxtdır.

Həyat fəaliyyəti keyfiyyətinin inkişafı, xərclərin və inkişaf müddətinin azaldılması aşağıdakılarla müəyyənləşdirilir:

- Elmin və yüksək texnologiyaların səviyyəsi ilə;
- Şəxsiyyətin mədəniyyəti və onun yaxşı işləmək istəyi ilə;
- Əmək və bölgü münasibətləri mədəniyyəti ilə;
- Milli gəlirin və ümumi ictimai məhsulun səviyyəsi ilə;
- İntensiv amillər hesabına (yəni işçilərin sayını və məsrəflərin həcmi artırmadan) əmək məhsuldarlığının (effektivliyinin) artırılması ilə;
- İqtisadiyyatın struktur təkmilləşdirilməsi ilə;
- İctimai əməyin təşkili və stimullaşdırılması ilə;
- Dövlətin hüquq və etik sisteminin effektivliyi ilə;
- Səhiyyə, ekologiya, fiziki tərbiyə və idmanın səviyyəsinin inkişaf etdirilməsi ilə;
- İstehlak mədəniyyəti ilə və s.

Mövzu 3. SİVİLİZASIYA HAQQINDA ANLAYIŞ

Sivilizasiya anlayışı. Sivilizasiyanın konsepsiyaları və xüsusiyyətləri. Mədəni tərəqqi və mədəni tənəzzül. Sosial-mədəni inqilablar.

Sivilizasiya anlayışı

Sivilizasiya – şəhər həyat tərzini, dövlətçilik və dövlət idarəçiliyinin əmələ gəlməsi, təhsilin, təşkil olunmuş maddi istehsalın və pul tədavülünün, hüquq və beynəlxalq münasibətlər institutlarının inkişafı ilə bağlı olan, mədəniyyətin inkişafının müəyyən tarixi pilləsidir. Sivilizasiya həyat fəaliyyətinin forma və texnologiyalarının nisbətən statikliyi və sabitliyi ilə fərqlənən, yaradılmış bir sıra sosial mədəniyyət institutlarını özündə təcəssüm etdirir. Sivilizasiyanın mədəniyyətdən əsas fərqi onda dır ki, sivilizasiya çərçəvi daxilində insanın və cəmiyyətin irəliləyən inkişafını təmin edən mədəniyyətlə, onun qabaqcıl xarakteri ilə yanaşı, həm də destruktiv proseslər yer alır.

Antik tarixi konsepsiyalarda mədəni tərəqqi ideyası ardıcıl olaraq irəli sürülürdüsə də, bu təkamül sırasında sivilizasiyanın formalaşması ilə bağlı sərhədin aydın göstərilməsi hələ yox idi. “Mədəniyyət” sözü kimi, “sivilizasiya” sözünü də ilk dəfə qədim romalılar işlətmişlər. Bu terminlə onlar, öz inkişaf səviyyəsinə görə barbarların primitiv səviyyəsini və ya-şayış tərzini üstələyən şəhər həyat tərzini ifadə edirdilər. Yaradıcı və qurucu prosesi ifadə edən “mədəniyyət” anlayışından fərqli olaraq “sivilizasiya” anlayışı, bəşər tarixinin müxtəlif dövrlərində ona xas olan neqativ, dağıdıcı prosesləri dialektik olaraq özündə birləşdirən tarixi sosial-mədəni birliyi göstərir. Ötən minilliklərdə sivilizasiyanın zirvələrinə aparan çətin yolu qan selləri al qana boyamışdı, zorakılıq, amansızlıq və dağıntılar, “antimədəniyyət” təzahürləri kimi, müasir sivilizasiyalı dünyada da yer almışdır. Bununla yanaşı cəmiyyətin keyfiyyət vəziyyəti və səviyyəsini, ona daxil olan mədəniyyətlərin inkişaf tarixinin qeyri-bərabərliyini əks etdirən sivilizasiya, tərəqqi yolu ilə irəliləyişin ümumi tendensiyalarına malik bəşəriyyətin mədəni inkişaf prosesinin ümumdünya-tarixi vəhdətini təsdiqləyir.

“Sivilizasiya” sözünün kökü latın mənşəlidir, “civis” – vətəndaşlıq, şəhər əhalisi, vətəndaşlar, cəmiyyət mənasını ifadə edir. O, Avropa elmivə ədəbiyyatının istifadəsinə yalnız XVIII əsrdə daxil olmuşdur və ilk əvvəl mədəni inkişafın ümumi səviyyəsini ifadə edirdi. Bu anlayışa, əhəmiyyətli

dərəcədə davranış, ədəb, nəzakət normaları da daxil edilirdi ki,

bu, bizim günlərdə də “sivil insan” ifadəsində saxlanmışdır. İ. Kant, O. Şpenqer, A. Toynbi, M. Veber, F. Koneçni, L. Qumilev, L. Meçnikov və digər alimlər, sivilisasiyanın mahiyyətini, onun mədəniyyətdən əsas fərqlərini göstərməyə cəhd edərək, müxtəlif cür nəzərdən keçirirdilər.

Sivilisasiyanın konsepsiyaları və xüsusiyyətləri

XIX əsrin 20-30-cu illəri üçün “sivilisasiya” anlayışı böyük dövrlərin, xalqların çox böyük nailiyyətlərinin, insan tərəfindən yaradılan hər şeyin sintetik ifadəsi üçün daha tez-tez istifadə olunmağa başladı. Bu anlayışın yayılması və möhkəmlənməsi fransız tarixçisi F. Gizonun əsərləri, həm- çinin ingilis tarixçisi Q. Boklun Avropa, Fransa və İngiltərədə sivilisasiya tarixinə həsr olunmuş əsərləri böyük rol oynamışdır. XIX əsrin əvvəlində F. Gizo tərəfindən, bütövlükdə bəşəriyyətin sosial-mədəni nailiyyətlərinin məcmusu kimi vahid ümumbəşəri sivilisasiyanın və ayrı-ayrı xalqların, ölkə və regionların etno-millî nailiyyətlərini və xüsusiyyətlərini əks etdirən lokal sivilisasiyaların real həyatda eyni zamanda mövcud olduğunu göstərmək məqsədini daşıyan, *sivilisasiyanın etno-tarixi konsepsiyası* formulə edildi. XX əsrdə: unitar, stadial (mərhələli) və lokal-tarixi kimi üç əsas yanaşma qəbul edildi. Bu dövrdə *sivilisasiyanın “etnoqrafik” konsepsiyası formalaşmağa başladı ki, onun mahiyyəti, hər bir xalqın öz sivilisasiyasına malik olması haqqında təsəvvürlərə aparırdı.*

Sivilisasiyaların dövriləşdirilməsinə də müxtəlif alimlər və mütəfəkkirlər - H.V.F. Hegel, S. Solovyov, K. Marks, K. Yaspers, M. Veber, P. Çadayev, N. Berdyayev, R. Genon, M. Petrov və başqaları tərəfindən çoxsaylı yanaşmalar mövcuddur. Bunların arasında ən geniş yayılanı K. Yaspersin “*məhvər sivilisasiyalar*” konsepsiyasıdır ki, o b.e.ə. I minilliyin ortalarını arxaik dövrün mifoloji təfəkkürünü əvəz edən fəlsəfənin dominantlığına əsaslanan yüksək ruhi mədəniyyət səviyyəli “məhvər” sivilisasiyaların başlanğıc nöqtəsi hesab edirdi.

Q. Çayld *ilk sivilisasiyaların on əlamətini* formulə etdi. Onlara aşağıdakılar aid edilirdi: şəhərlər; monumental ictimai tikililər; vergi və xərç; ticarəti daxil etməklə, intensiv iqtisadiyyat; sənətkar-mütəxəssislərin ayrılması; yazı; elmin rüşeymləri; inkişaf etmiş incəsənət; imtiyazlı siniflər; dövlət. K. Klakxon ilk sivilisasiyaların yalnız üç əsas əlamətini ayırmışdır: monumental memarlıq; şəhərlər; yazı.

Lokal-tarixi sivilisasiyaların fərqləndirici xüsusiyyətlərinə aiddir: təbii-coğrafi şərait; cəmiyyətin sosial-mədəni kodu; din; həyat tərzi; elmi-texnoloji

inkışafın xarakteri; tışkilat vđ idaręçilik texnologiyaları; hüquqi

sistem; etnik tarixin xüsusiyyətləri. Şərq və Qərb özünün mədəni inkişaf xüsusiyyətlərinə malikdir. Şərqdə mədəniyyət simvolu - ənənəvi mədəniyyət, *ruhi inkişafın əsası* (Hegelə görə) – *din*, Şərq sivilizasiyasının əsası isə *dövlətdir*. Şərq ənənəvi-mühafizəkar mədəniyyət dayaqlarının ilk dəfə formalaşdığı dünya sivilizasiyasının və insan mədəniyyətinin beşiyi hesab edilir. Sosial və dini normalar, əxlaqi və hüquqi standartlar çox vaxt padşahın, fironun və ya imperatorun şəxsiyyətində cəmləşirdi. Bununla yanaşı kollektivçi və əsasən ənənəvi və dini mədəniyyətin xarakterik olduğu Şərqdə əksər hallarda mənəvi (ailə), bədii, ekoloji, həmçinin sosial- iqtisadi və sahibkarlıq dəyərlərinə üstünlük verilirdi. Qərbdə mədəniyyət simvolu - *yenilikçi mədəniyyət*, ruhi inkişafın əsası – *fəlsəfə*, Qərb sivilizasiyasının əsası – *insandır*. Qərb ölkələrində etik mədəniyyətin prioritet dəyərləri – *şəxsiyyətə hörmət, məsuliyyət və dürüstlükdür*, Şərq ölkələrində - *böyüyə hörmət, sədaqət və dözümdür*. Qərbdə, ona xas fərdiyyətçi, yenilikçi və dünyəvi mədəniyyətlə, bir qayda olaraq intellektual, texnoloji, hüquqi, etik, siyasi, sosial-iqtisadi və ekoloji dəyərlərə üstünlük verilir. Qərb mədəniyyətinin insana yönəldilmiş ardıcıl inkişafının nəticəsi - azad şəxsiyyətin və demokratiyanın formalaşmasıdır, ən mühüm nailiyyəti isə insanın inkişafına, texnoloji və sənaye tərəqqisinə imkan verən elmin mədəniyyətin müstəqil sosial institutu kimi təşəkkül tapmasıdır. Bəşəriyyətin müasir inkişaf dövrü qanunauyğunluqlarından biri ondan ibarətdir ki, Şərq ilə Qərb arasındakı mədəni mübadilənin daimi dialektik prosesi, dünya mədəniyyəti və sivilizasiyasının demokratlaşması və qloballaşması müxtəlif ölkələr, xalqlar və fərdlərin mədəni paradigmalarının dəyişməsinə təsir göstərir.

Alman kulturoloqu Osvald Şpenqler tərəfindən lokal sivilizasiyalara: Antik, Qərbi Avropa, Ərəb, Misir, Babil, Hind, Çin, Mayya mədəniyyətləri aid edilirdi. İngilis kulturoloqu *Arnold Toynbi* tərəfindən aşağıdakı lokal sivilizasiyalar ayrılmışdır: Şumer-Akkad, Misir, Suriya, İnd, Çin, Hind, Egey, Antik, Qərbi, Pravoslav, İslam, And, Mərkəzi Amerika. A. Toynbinin sivilizasiyaların tarixi dövrünü konsepsiyasına uyğun olaraq, lokal sivilizasiyaların əsasında etnik və ya dil mənsubiyyəti deyil, dini mənsubiyyət dururdu.

Mədəni tərəqqi və mədəni tənəzzül

Dünya sivilizasiyası üçün *mədəni inkişafın* həm zaman, həm də məkan

daxilində *təbii qeyri-bərabərliyi* xarakterikdir. Bəşəriyyətin sosial-mədə-

ni inkişafının tarixi prosesi dialektik ziddiyyətlə fərqlənərək, mədəni tə- rəqqi və mədəni tənəzzül hadisələrinin məcmusunu təcəssüm etdirir, on- ların birləşməsi konkret cəmiyyətin və ya sivilizasiyanın progressiv inki-şaf templərini müəyyən edir. *Mədəni tərəqqi* daha az mükəmməldən daha artıq mükəmmələ doğru inkişaf prosesini əks etdirir. Mədəni tərəqqinin səviyyəsi yaradılan mədəni dəyərlərin keyfiyyəti və kəmiyyəti, onların cəmiyyətdə yayılma miqyası və mənimsənilmə dərəcəsi ilə ölçülür. Tə- rəqqinin vəziyyəti ilə həm bütövlükdə mədəniyyət sistemi, həm də onun ayrı-ayrı altsistemləri xarakterizə oluna bilər. Bütövlükdə mədəniyyət prosesi, onun ayrı-ayrı sahələrinin gerilməsi, hətta tənəzzülü ilə müşayiət oluna bilər ki, bu həmin prosesin dialektik xarakteri ilə izah olunur. Tarixən mədəni tərəqqi, ilk növbədə insanın intellektual fəaliyyətinin in- kişafında və onun nəticələrinin istehsal qüvvələrinin inkişafı üçün istifa- də olunmasında görünürdü. Bu, insanın effektiv enerji mənbələrinin: in-san enerjisindən – heyvan enerjisindən, su enerjisindən, külək enerjisindən, fay- dalı qazıntılar enerjisindən, atom enerjisindən, günəş enerjisindən qədər axtarış- larındakı tarixi müvəffəqiyyətləri nümunəsində daha aydın izlənilir. *Mə-dəni tənəzzül* - yuxarıdan aşağıya enmə, gerilmə, təşkilat səviyyəsinin aşağı düşməsi, öz dövrünü keçirmiş forma və strukturlara qayıdış prosesi kimi xarakterizə olunur. Mədəni tənəzzülün klassik nümunəsi kimi, Hin- distanda harappa və Yunanıstanda krito-miken yazı sisteminin itməsi ilə müşayiət olunan qədim sivilizasiyaların tənəzzülünü göstərmək olar. Bu şəraitdə müəyyən mədəni varisliyin qorunması üçün əlverişli mühiti xü- susi sabitlik və regenerasiya qabiliyyətinə malik olan icmalar yaradırdı.

Mədəni inkişafın qeyri-bərabərliyi ayrı-ayrı insanların, həyat fəaliyyə- tinin müxtəlif sahələrinin, şəhərlərin və kəndlərin, xalqların və dövlətlə- rin müxtəlif inkişaf səviyyəsində öz əksini tapır. O praktik olaraq bütün – fərdi (müxtəlif həyat fəaliyyəti sahələrində qabiliyyətlərin və inkişafın müxtəlif səviyyəsi), yerli, regional, milli, beynəlxalq səviyyələrdə yer tu- tur. İnsanın mədəni qeyri-bərabərliyi – müxtəlif həyat fəaliyyəti sahələ- rində (təhsil, elm, incəsənət, sənətkarlıq, etika, dilləri bilmək) insanın bi- likləri, bacarıqları, mütəşəkkilliyi, mənəviyyatlılıq səviyyəsi ilə bağlı olan sosial ölçüdür. Ölkənin mədəni qeyri-bərabərliyi – kəndlərin, regi- onların, şəhərlərin, habelə fərdlərin sosial-mədəni inkişafının müxtəlif səviyyələri ilə bağlı olan sosio-coğrafi ölçüdür. Dünya birliyinin mədəni qeyri-bərabərliyi - kontinentlər, regionlar, ölkələr, xalqlar, millətlər, et- nosların sosial-mədəni inkişafının müxtəlif səviyyəsi ilə bağlı sosial-coğ- rafi ölçüdür.

Milli mədəniyyətlərin inkişaf səviyyəsinin qiymətləndirilməsi üçün

“*aşağı mədəniyyətlilik həddi*” anlayışı da istifadə olunur. Bu, insanın həyata, onun gündəlik formalarına yaradıcı-passiv adaptasiyasıdır. Lakin mədəniyyətin əsl mahiyyəti insanın yaradıcı qabiliyyətlərini həyat, sosial tərəqqi və inkişaf maraqlarında reallaşdıran yaradıcı fəaliyyətdədir. Yaradıcı fəaliyyətsiz və mədəni mübadiləsiz mədəniyyət məhv olur.

Dünya sivilizasiyası tarixində vaxtaşırı olaraq, “*mədəniyyət böhranları*” yer tutmuş və yer tutur. Bu, sosial-mədəni inkişafın sabit formalarının dağılmasına gətirib çıxaran kəskin, sərt dönüşlərdir, mənəvi, intellektual, bədii və digər dəyərlərin pozulması, adətlərin və həyat səviyyəsinin zəifləməsi ilə təhsildə, iqtisadiyyatda və insan münasibətləri mədəniyyətində depressiyalarla müşayiət olunur. Mənfi tərəfə dəyişən ictimai inkişaf şəraiti mədəni dəyərlər və həyat reallıqları arasında ziddiyyətə, millətin yaradıcı ruhunun zəifləməsinə gətirib çıxarır. Mədəniyyət böhranlarını aradan qaldırmaq üçün düşünülmüş siyasət və yüksək idarəetmə mədəniyyəti lazımdır.

Qeyri-bərabər inkişafın antonimi, o cümlədən, insanlar, xalqlar və onların mədəniyyətləri arasındakı təbii fərqləri də istifadə etməklə, ona can atılmalı olan harmonik inkişafdır. Mədəni tərəqqisiz və sosial inqilablar-sız harmonik inkişaf mümkün deyil. Mədəni tərəqqi ideyası antik dövrün Avropa tarixi konsepsiyalarında müxtəlif cür əks olunmuşdur. *Birinci ya-naşma* yeni eranın birinci minilliyinin əvvəllərinə aiddir, ibtidai demok-ratizmin hüquq qaydalarının dağılması şəraitində qədim yunan *mifoloji təfəkkürü* üçün bəşəriyyətin mədəni inkişafı haqqında yaxşıdan pisə doğ-ru enməsi haqqında təsəvvür xarakterik idi. Belə ki, Gesiod bəşəriyyət ta-rixini bir-birini ardıcıl əvəz edən beş dövrə bölür: qızıl, gümüş, mis, qəh-rəmanlıq və dəmir. Gesiodun təsəvvürünə görə bu, insanların mənəviyya-tının tədricən pozulduğu, yoldan çıxdığı və daha da pis olduğu, tərzinə görə *əks işarəli təkamül* idi.

İkinci yanaşma I minilliyin ortalarında Yunanıstanda *stisientist təfəkkürü* inkişafı ilə əlaqədardır ki, onun çərçivəsi daxilində əvvəlki bədbin mənzərə, *bəşəriyyətin birbaşa təkamülü prinsipi* üzrə qurulmuş görmə ilə əvəz olunur. Bu fəlsəfi baxışı biz Esxilin “Zəncirlənmiş Prometey” əsə-rində, Prometeyin bəşər övladını öyrətdiyi, ibtidai primitivizmdən sənət-lərə və elmlərə doğru inkişaf yolunun salınmasında tapırıq. Burada mədə-ni dəyişikliklərin yaradıcısı *ilahi mənşəli mədəni qəhrəman* idi. İnsan mədəniyyətinin təkamülünü belə görməyə biz, *bütün mədəni nemətlərin allahın və qəhrəmanların bəxşişi kimi nəzərdən keçirildiyi* Protaqorun “İnsan cəmiyyətinin ilkin vəziyyəti haqqında” əsərində şərh olunan *Platonun*

fəlsafəsində də rast gəlirik.

Üçüncü yanaşma yenə də yeni eradan əvvəl birinci minilliyin ortalarına təsadüf edən, mədəni tərəqqini *insanın özünün yaradıcılığı* kimi nəzərdən keçirən əks baxışları nümayiş etdirir. B.e.ə. V əsrin əvvəllərində Ksenofan təsdiqləyirdi ki, “Başlanğıcdan allahlar insanlara hər şeyi aşkar etməmişlər, lakin insanlar tədricən, axtararaq, daha yaxşını tapırlar.” Bu fikir qədim dünyanın böyük materialisti, atomistika nəzəriyyəsinin banisi, qədim yunan filosofu Demokrit tərəfindən öz ardıcıl inkişafını tapmışdır. *Demokrit cəmiyyətin inkişafının əsas hərəkətverici qüvvəsinin ehtiyac, zərurət və tələbat olduğunu hesab edirdi.* İnsanın heyvani həyat tərzini səviyyəsi, onun müasiri olduğu Yunanıstan mədəniyyəti səviyyəsinə qədər insan təkamülünə Demokritin baxışları tarixçi Diodor tərəfindən şərh edilmişdir, bunun ardınca isə Lukretsi Karın “Şeylərin təbiəti haqqında” poemasında öz parlaq təcəssümünü tapmışdır. Bu məşhur əsərdə zooqoniya və antropoqoniyadan sonra ibtidai insanın həyatı və mədəniyyətinin - dil, hüquq və din kimi mühüm təzahürlərinin mənşəyi xarakterizə edilmişdir.

Mövzu 4.-İNSAN MÜNASİBƏTLƏRİ MƏDƏNİYYƏTİ

Həyat və insan münasibətləri mədəniyyəti. İnsan münasibətlərinin sirri və “qiymətləndirmənin qızıl qaydası”. Şəxsiyyətlərarası münasibətlər mədəniyyətinə qoyulan tələblər. Davranış, mədəniyyət və xarakter. Şəxsiyyət mədəniyyətinin formalaşdırılması amilləri. Mədəni insanın davranışı və insanın mədəni davranışı. Ünsiyyət mədəniyyətinin xüsusiyyətləri və qarşılıqlı anlaşmanın sirləri. Müxtəlif xalqların “dil mədəniyyəti”. Manipulyasiya etmə, rəqabət və əməkdaşlıq. Pozitiv ünsiyyət, insanların qiymətləndirilməsi və “əvvəlcədən nəzərdə tutulmuş obraz”. Qarşılıqlı anlaşma mədəniyyəti. Şəxsiyyətlərarası münaqişələrin mahiyyəti və xüsusiyyətləri. Avtoritar şəxsiyyət və konstruktiv diskussiya qaydası. Münaqişəsiz münasibətlərin altı prinsipi. Qarşılıqlı anlaşma və razılaşma davranışını təmin edən şəxsiyyətlərarası ünsiyyətin tənzimləyiciləri. Düzgün seçimə aparan yol.

Həyat – yollar çoxluğudur ki, onların arasından insan özü üçün düzgün yolu seçməlidir. Cəlaləddin Rumi deyirdi: “Müdrilik və bilik ona görə mövcuddur ki, yolu yolsuzluqdan ayırd etmək olsun. Hər yerdə yol olsaydı, müdrilik gərəksiz olardı”. İnsanın mədəniyyət dünyası müxtəlif, çoxrəngli, çoxüzlüdür. O öz təkrarolunmaz fərdi xüsusiyyətləri, coğrafi və milli özünəməxsusluğu ilə müxtəlif mədəniyyətlərin böyük çoxluğundan

ibarətdir. Bununla yanaşı in- sanların mədəniyyətində çoxlu ümumi cəhətlər və qanunauyğunluqlar var- dır. Bu qanunauyğunluqları bilmə və dərk etmə, səmərəli həyat fəaliyyəti və insan xoşbəxtliyinin başlıca şərtlərindən biri olan *insan münasibətləri mədə- niyyətini* pozitiv idarə etməyə, tənzimləməyə, harmonizasiya etməyə və tək- milləşdirməyə yardım edir.

İnsanın digər insanlarla qarşılıqlı münasibətləri onun şəxsiyyəti, psixoloji xüsusiyyətləri, xarakteri haqqında müəyyən təsəvvürlər əsasında qurulur. Əgər bu təsəvvürlər yanlışdırsa, əgər biz insan münasibətləri mədəniyyəti- nin bir çox qanunauyğunluqlarını və xüsusiyyətlərini bilmiriksə, qarşılıqlı anlaşmaya ümid etmək olarmı? Axı bizim bir çox bəlalарımız da bilməməyi- mizdən və başa düşməməyimizdən yaranır. Yaxşı məlumdur ki, məsələn, adi təfəkkürə malik az mədəni insanlar şəxsi nöqsanlarını görmək iqtidarın- da olmadıqlarına görə, özlərinin dünyagörüşü xaricində olan hər şeyi pislə- yirlər. Onu da nəzərə almaq lazımdır ki, həyatda çox zaman insanın ziddiy- yətliliyi onun varlığının ziddiyyətindən doğulur. Bu və digər reallıqları nəzərə alaraq, hər kəs başqalarına diqqətlə yanaşmağa, fikrən özünü onun ye- rində təsəvvür etməyə, onun ən yaxşı xüsusiyyətlərini görməyə və qiymət- ləndirməyə səy göstərməlidir.

İnsan münasibətləri mədəniyyəti – insanın tərbiyəsi, təhsili, intellekti və xarakteri, ailədə, kollektivdə və cəmiyyətdə insanlar arasındakı münasibətləri tənzimləyən mədəni dəyərlər sistemi, etik və hüquqi sosial qanunlar və nor- malar ilə şərtlənən, insanların davranışında təcəssüm edilən qarşılıqlı insan münasibətləri prosesidir. Bu submədəniyyət şəxsiyyət mədəniyyətinin mü- hüm göstəricisi, idarəetmə mədəniyyəti, qarşılıqlı anlaşma və effektiv əmək- daşlığın, davamlı həyat fəaliyyəti, sağlamlıq və ailə rifahının mütləq şərtidir. O, şəxsiyyətlərarası, ictimai, millətlərarası, dinlərarası, beynəlxalq, ailə, gen- der, işgüzar, peşəkar və digər münasibətlərin geniş spektrini daxil edir.

İnsan qəlbinin gözəl bilicisi Anton Çexov doğru olaraq qeyd edirdi: “Biləndə ki, sənin sağalmağın bayram kimi gözləyən adamlar var, o zaman hətta xəstələnmək də xoşdur.”

İnsan münasibətlərinin əsas sirləri insanların sözləri, əməlləri, davranışı, fə- aliyyəti və şəxsiyyətinin *qarşılıqlı qiymətləndirilməsinin incə psixoloji mexaniz- mlərindədir*. “*Qiymətləndirmənin qızıl qaydası*” ondan ibarətdir ki, konkret əməl əsasında hansısa bir xətalər və ya uğursuzluqlara görə şəxsiyyətə ümumi neqativ qiymət və xarakteristika vermək lazım deyil, çünki bu, insanlar arasında psixoloji sədd yaradan labüd yoldur.

S.L. Rubiņşteynə görə *insanın psixi simasının təhlil modeli üç əsas suala cavab tapılmasını nəzərdə tutur: insan nə istəyir, o nə bacarır, o nədir*. Bi-

rinci sual şəxsiyyətin maraqlarını, tələbatlarını, ideallarını, istiqamətləri və motivlərini müəyyən etməyə imkan verir. İkinci – onun istedadının və qabiliyyətinin. Üçüncü – onun xarakterinin. Buna baxmayaraq, *insanın əhval-ruhiyyəsi* bir çox amillərdən – digər insanlar tərəfindən məhəbbət və hörmətdən, əmək fəaliyyətindən, fiziki səhhətindən, ruhi vəziyyətindən, həyat tərzindən, üslubundan, hisslərdən, əsasən xüsusi enerji yaradan ehtirasdan asılıdır. Pozitiv təfəkkür, çətin vəziyyətlərdə dözümlü və təmkin, məsuliyyət hissi, öz şüurunu idarə etmək bacarığı, öz qüvvəsinə inam, öz davranışının və keyirxahlığının düzgünlüyünə əminlik mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Onore de Balzak qeyd edirdi ki, insan haqqında fikir söyləmək üçün ən azı onun düşüncələri, uğursuzluqları və həyəcanlarından agah olmaq lazımdır.

İnsan münasibətləri mədəniyyətinin universal əsası və konkret təzahürü *şəxsiyyətlərarası münasibətlər mədəniyyətidir. O: düzgün qiymətləndirmə və etirafı; nəzakəti, ədəbi; şəxsiyyətə hörməti; empatiyanı, başqasının dərdinə şərik olmanı; inamı; anlamayı; səmimiliyi; dözümlü, təmkini, səbri; psixoloji uyğunluğu və harmoniyanı; şəxsiyyəti ittiham etmədən ziddiyyətləri aradan qaldırmağı; öz fikirlərini düzgün ifadə etmək bacarığını nəzərdə tutur.*

Həyatda hər şey dəyişir, insan münasibətləri də dəyişir: onlar ya inkişaf edir və möhkəmlənir, ya da sönüb gedir və bitir. *Hər şey insanların mədəniyyətindən, onların qarşılıqlı münasibətlərinin səmimiliyindən, enerji, xoş məram, diqqət, əməkdaşlıq etmək istəyi və ziddiyyətləri aradan qaldırmaq bacarığından asılıdır.* İnsanın ailədə və iş yerində gündəlik *davranışında* onun şəxsi mədəniyyəti, bilikləri və etikası, tələbatları və maraqları, xarakteri və temperamentinin xüsusiyyətləri, baxışları, zövqü, vərdisləri, öz qüvvəsinə inam dərəcəsi özünü göstərir. Hələ keçən əsrin əvvəlində Lesli Alvin Uayt kulturoloji qanunauyğunluğu göstərmişdir ki, ona uyğun olaraq, *insanın davranışı onun mədəniyyətinin dəyişməsi ilə dəyişir.* İnsanın davranış vahidi *əməllərdir.* İnsanın daxili əqidəsinə və xassəsinə çevrilərək, böhran şəraiti və ya mürəkkəb situasiyalarda özünü parlaq şəkildə göstərərək, onlar ruhi mədəniyyətin güclü mənəvi amili olurlar. U. Tekkereyin fikri yaxşı məlumdur: “Əməl əkin - vərdiş biçərsiniz, vərdiş əkin – xasiyyət biçərsiniz, xasiyyət əkin - tale biçərsiniz”.

İnsanın davranışı və əməllərində onun xarakteri - şəxsiyyətin bütün psixi və ruhi *xassələrinin*, fərdi xüsusiyyətlərinin nadir məcmusu *üzə çıxır.* Xarakter insanın daxili aləmini, onun daxili mədəniyyətini əks etdirir. O, insanları valeh edən və ya özündən uzaqlaşdıran əsas keyfiyyətdir. *Xasiyyət* fikirlərə, hisslərə və hərəkətlərə möhür vurur, fəaliyyətə təsir göstərir, şəxsiyyətin tipik, sabit xüsusiyyətləri və xassələrini aşkar edir. Xarakter insanların ünsiyyət prosesində və müəyyən vaxtda təzahür olur. İmmanuel Kant qeyd edirdi ki, “xarakter prinsip-

lərə uyğun fəaliyyət göstərmək bacarığından ibarətdir.”

İnsanın şüurlu həyatının hər bir günü, həm anadangəlmə keyfiyyətlər əsasında, həm də sosial mühit – ailədə, kollektivdə və cəmiyyətdə *təhsil və tərbiyə* sayəsində formalaşan *şəxsiyyət mədəniyyətinin* “binasına” bir kərpic qoyur. Mədəni inkişafın bu başlıca sosial vasitələrinin mühüm vəzifəsi *insanın dərk etmə qabiliyyətlərinin yetişdirilməsidir*. Benedikt Spinoza qeyd edirdi ki, dərk etmə – razılığın başlanğıcıdır. İ.V. Höte tamamilə doğru olaraq qeyd edirdi ki, “hər kəs dərk etdiyini eşidir”. Buradan aydındır ki, ailədə, kollektivdə və cəmiyyətdə qarşılıqlı anlaşma və harmoniyaya nail olmaq üçün insanların başa düşmə səviyyəsinin yüksəldilməsinə yardım etmək nə qədər vacibdir. Anadangəlmə kar olan kimi, ananın nitqini eşitməyən uşaq da lal böyüyür. Buna görə də *şəxsiyyət mədəniyyətinin formalaşdırılması və inkişaf etdirilməsində təlim, təhsil və tərbiyənin rolu aparıcıdır*. Biliklərə və praktik vərdislərə öyrədilməyən uşaqlara özlərinin anadangəlmə qabiliyyətlərini inkişaf etdirmək, şəxsiyyət və lider olmaq, müdrikliyə və kamilliyə yetişmək çətin olacaqdır.

Akademik Dmitri Lixaçov yaxşı demişdir: “Özünü yaxşı kimi, səxavətli kimi göstərmək olar, amma ziyalı kimi göstərmək olmaz”. “Mədəni davranış” anlayışının məna əhəmiyyəti ilə insan qəlbinin ruhi halı olan zahiri ayini etiqadla əvəz etməyin zəruriliyini əsaslandırmış monoteizmin məğlubluqə uğradığı büt-pərəstlik dövrünün ayini arasında paralelin olduğu məlumdur. Monoteizm – etiqadın büt-pərəstlik ayini üzərində qələbəsinə göstərdi.

Mədəni insanın tələbatları, məqsədi, marağı, idealları onun dəyərlər sistemini, həyatın mənasını və məqsədlərə nail olma vasitələrini düzgün dərk etməsi ilə motivləşdirilir. *İnsanın motivasiyası* bir çox cəhətdən onun daxili aləmi, dəyər-emosional əhval-ruhiyyəsindən asılıdır. Etiket qaydalarına formal olaraq riayət edən aşağı səviyyəli mədəni insanda, süni xeyirxahlıq arasında çox zaman insanlara qarşı laqeydlik, şəxsiyyətə hörmətsizlik və ədəbsizlik durur. Yüksək mədəniyyətli insan öz davranışında zahiri qaydalara formal riayət etməyi deyil, ətrafdakı insanlar, dostlar, ailə, kolleqalar və cəmiyyət qarşısında öz davranışına görə özünə hörməti, vicdanı, həqiqi mənəvi məsuliyyət hissini rəhbər tutur. Mədəni insan başqa insanlarla münasibətlərini onların sosial mənşəyindən, vəzifə və qohumluq əlaqələrinə görə deyil, onların insani mahiyyətindən, şəxsiyyətin ruhi mədəniyyətindən asılı olaraq, xeyirxahlıq prinsipləri əsasında qururlar. Bu zaman o, digərlərinə münasibətdə öz davranışının düzgünlüyünü daim şübhə altına alır. Mədəniyyətsiz insan isə konyunktura düşüncələrini nəzərə alaraq, xüsusilə də ətrafdakılara xoş təsir bağışlamaq onun üçün əlverişli olan şəraitdə, müəyyən

edilmiş qaydalara və normalara zahirən riayət etməyə çalışır.

Şəxsiyyətlərarası - ailə, qonşu, dost, istehsal, işgüzar və digər *münasibətlər mədəniyyəti*, öz konkret ifadəsini *insanlar arasındakı ünsiyyət mədəniyyətinə* tapır. Həqiqi nəzakət insanlara yaxşı münasibət bəsləməkdir. O, nəzakət yaradır və ona səbəb olur. İnsanlar arasında ünsiyyət zamanı “şəxsiyyətlərarası fəzanın fəth edilməsi” yalnız yüksək ruhi mədəniyyətə malik insanlara xasdır. Mədəni insan - heyranedicidir, heyranedicidir insan isə həmişə cəzbedici qüvvəyə malik olur. *Ünsiyyət prosesində yalnız sözlər deyil, baxışları, mimikası, intonasiyanı və s. daxil etməklə, bütövlükdə kommunikasiya rol oynayır.* Buna görə mədəni insan öz yüksək mədəniyyətini kommunikasiyanın bu formalarında da göstərməlidir. O, üzünün ifadəsini, danışq tərzini, tonunu, intonasiya və mimikasını - öz davranışını “etik nəzakətə” almalıdır, çünki bütün bunlar neqativ və ya pozitiv istiqamətdə ünsiyyətin “psixoloji sahəsini” formalaşdırır. Nəzakət və təvazökarlıq insanın yüksək ruhi mədəniyyətini və əsl ziyalılığını təsdiqlədiyi halda, nəzakətsizlik – mənasız şöhrətpərəstliyini, borc hissini olmamasını, səfehlik, lovğalılıq, həsəd və digər nöqsanları və qüsurlarını göstərir.

Ünsiyyət mədəniyyəti – qarşılıqlı anlaşma, harmoniya və məhsuldar əməkdaşlığa nail olmaq üçün lazım olan şəxsiyyətlərarası əlaqələri, insanın psixoloji xüsusiyyətlərini və müxtəlif mədəniyyət xüsusiyyətlərinin qanunauyğunluqlarını bilməni nəzərdə tutur. Ünsiyyətin “*bumeranq effekti*”, “*halə effekti*” və “*ilkin-son effekt*” xüsusiyyətləri haqqında təsəvvürlərə malik olmaq da lazımdır. “Bumeranq effekti” insana xoşagəlməz informasiya verilsə və ya onun xoşuna gəlməyən kəs ona təzyiq görsərsə, onu inandıraraq fikrini dəyişmək iqtidarsızlığını bildirir. “Halə effekti” onunla şərtlənir ki, məhz ilk təəssüratlar pozitiv və ya neqativ halə yaradır. “ilkin-son effekt” göstərir ki, həmsöhbət tərəfindən ilk və ya son informasiya daha yaxşı yadda qalır və ona daha yadda qalan təəssürat göstərməyə qadirdir. Bu xüsusiyyətləri, həmçinin digər insanın dəyər və motivlərini bilmək – anlaşılmanın açarındır. Dəyərli istiqamətlər və gözləmələrin başa düşülməsi, inam və mərifət, şəxsiyyətə hörmət və *empatiya* – başqalarının hissələri ilə yaşamaq, onların ağrısını və sevincini duymaq bacarığı, tərəflərin əvvəlcədən yaranan mümkün yanlış qənaətini və təcavüzkarlığını aradan qaldırmağa kömək edir, dostluq və əməkdaşlıq üçün əlverişli şərait yaradır.

Müxtəlif milli, dini, sosial və digər *mədəniyyətlərdə* hər bir tarixi zaman ərzində dəyişilə bilən *eyni bir məişət hadisələri haqqında müxtəlif təsəvvürlər, müxtəlif etik normalar və adətlər, qaydalar və ünsiyyət etalonları mövcuddur. Hər bir “dil mədəniyyəti”* insanın baxışını, duruşunu, yerləşini və hərəkətini

müxtəlif cür qiymətləndirir. Məsələn, əgər bəzi mədəniyyətlərdə düz gözünlərinə zillənən baxış düzlük və səmimiyyət nişanəsi kimi qəbul edilirsə, digərlərində - kobudluq, böyüyə hörmətsizlik kimi qəbul olunur. Çinlilər öz narazılıqlarını gözlərini geniş açmaqla bildirirlər. Afrikanın ayrı-ayrı xalqlarında gülüş – sevinc yox, təəccüb və karıxma əlamətidir. Əgər Avropa cəmiyyətində insana tüpürmə nifrəti bildirirsə, Keniya və Tanzaniyada yaşayan masai tayfası nümayəndələrində bu - sevgi və xeyirxahlıq ifadəsidir, Amerika hindularında isə pasiyentə tüpürmə həkimin mərhəməti əlamətidir. Buna görə müxtəlif millətlərin, xalqların və etiqadın insanları üçün universal məna daşıyan qiymətləndirmələr, baxışlar, jestlər, hərəkətlər ola bilməz. Bəzi xalqlarda razılıq bildirən təsdiqləyici baş hərəkəti, başqaları üçün, razılaşmama rəmzi və məsələn, bolqarlarda, əksinə ola bilər. Bununla belə, məhz intonasiyaları, duruşları, jestləri ünsiyyət mühitini formalaşdıran, insanın əsl, “pis maskalanmış” emosional münasibəti haqqında informasiya kimi nəzərdən keçirmək olar. Buna əsaslanaraq, *milli və dini mənsubiyyətindən asılı olmayaraq ünsiyyət mədəniyyəti şəxsiyyətə hörmət üzərində qurulmalıdır*.

Xoş məram üzərində qurulmuş *əməkdaşlıq* isə tamamilə əks nəticələr verir. Sosial-mədəni *fəaliyyət* prosesində insanlar bir-birlərinə qarşılıqlı təsirə məruz qalırlar. Qərb psixologiyasında “*interaksionizm*” adlanan bu qarşılıqlı təsir, kooperativləşdirilmiş fəaliyyətlərin birgə proqramlarına yönəldilən razılaşdırılmış *şəxsiyyətlərarası qarşılıqlı təsirin effektiv strategiyasının* yarıdılmasına kömək edir. Qarşılıqlı münasibətlər mədəniyyətinin keyfiyyət səviyyəsi nə qədər yüksəkdirsə, mədəni uyğunluq prinsipinin gözlənilməsinə əsaslanan birgə fəaliyyətin nəticələri o qədər yaxşıdır. Əlbəttə ki, əməkdaşlığın konstruktiv mövqeyini və bunun üçün zəruri olan *qarşılıqlı anlaşmaya* nail olmanı yaratmaq üçün digər insanın daxili motivlərini anlamaq vacibdir. İnsanların qarşılıqlı anlaşma “sahəsi” və keyfiyyəti onların şəxsiyyət mədəniyyətinin keyfiyyət səviyyəsindən asılıdır. Yüksək mədəniyyət prinsipləri və dəyərləri üzərində qurulan ünsiyyət insanı nəcibləşdirir və yüksəldir. Belə ünsiyyət səmimiyyəti, xeyirxahlığı, düzgün seçilmiş tonu, səbri, həmsöhbətini düzgün başa düşməyə qarşılıqlı cəhdi, maraqları və ümidləri harmonizasiya etmək bacarığını nəzərdə tutur. Əgər ünsiyyətin əsasını, həmsöhbətin şəxsiyyətinə hörməti və ona qarşı münasibətdə səmimiyyəti nəzərdə tutan, kommunikasiyanın “aktuallaşdırma” kimi tipi təşkil edərsə, onda nəticə pozitiv olacaq. Səmimiyyət, təmənnəsizlik, həmrəylik və hörmət uzunmüddətli pozitiv insan münasibətlərinin formalaşdırılması amilləridir. Yaxşı bir ifadəni yada salaq: “Ən böyük biclik – səmimilikdir”. Yaltaqlıq, məddahlıq və ifrat konformizm, E. Bernin ifadəsinə görə, *insan münasibət-*

lərinin həqiqi dəyərləri ilə təmin olunmayan “səfəhlərin pulu”, “fantom kağızlardır”. İyərərxiya pilləsində yuxarıda duranlara hörmət deyil, yaltaqlıq edən kəs gec-tez onları satacaq, çünki məlum olduğu kimi, yaltaqlığın əks tərəfi satqınlıqdır. Bununla yanaşı görünür ki, zəruri tənqid də nəzakətli və ədalətli, insanın ləyaqətini alçaltmayan, amma ona daha yaxşı olmağa kömək edən olmalıdır. Artur Şopenhauer hesab edirdi ki, “doza çox böyük olarsa, dərman məqsədinə nail olmadığı kimi, töhmət və tənqid də ədalət həddini keçəndə məqsədinə nail olmur. ”Əməkdaşlıq fəlsəfəsi – zülmü, ədalətsizliyi, ixtilafları və sosial-siyasi kataklizmləri doğuran təcavüzkarlığın və “hakimiyyət iradəsinin” aradan qaldırılması yoludur.

Digər insanlarla ünsiyyətdə ton, üslub, mövqe, ünsiyyət taktikası, həmsöhbətinin məqsədləri və gözləmələrinin başa düşülməsi, maraqları və mədəniyyəti harmonizasiya etmək bacarığı mühüm əhəmiyyət daşıyır. Ünsiyyətdə olduğunuz insanlarda, ruhi rahatlıq duyğusuna səbəb olan pozitiv ünsiyyəti özündə yaratmağa çalışmaq lazımdır.

Ünsiyyət mədəniyyəti qarşılıqlı anlaşmaya nail olmanı nəzərdə tutur ki, onsuz yüksək şəxsiyyətlərarası münasibətlər mədəniyyəti mümkün deyil. Qarşılıqlı anlaşmanın çətinliyi çox zaman tərəflərin eyni bir faktları və hadisələri müxtəlif cür interpretasiya edilməsinə səbəb olan intellektinin və dəyər istiqamətlərinin müxtəlif səviyyəsindən ibarətdir. Başqasının özünə qarşı olan münasibət xarakterinin şəxsiyyət tərəfindən qiymətləndirilməsi, onun müraciət etdiyi tonun qəbul edilməsi, onun sözlərinin arxasında duran, bu sözlərin və münasibətin səmimiyyətini təsdiqləyən konkret hərəkət və real nəticələrin təhlili böyük rol oynayır.

Münaqişələrin başlıca olaraq üç əsas səbəbdən baş verməsini hesab etmək qəbul edilmişdir: bu və ya digər amillərin başa düşülməsindəki fikir ayrılığına görə; rəylərdəki uyğunsuzluğa görə; eyni bir hərəkətlərə və qərarlara müxtəlif baxışlara görə. Çox zaman iş, ailə və ya şəxsiyyətlərarası münaqişələrin səbəbi, insanlarda, niyyətlərdə, planlarda və s. şəxsin “daimi şübhə” hissi olur ki, bu da nə isə etmək istəyinin itirilməsinə gətirib çıxarır. Mübahisə edən şəxs özünü təsdiqin təmin edilməsinə can ataraq, üç əsas mövqe tuta bilər: “mütləqiyyət”, “psevdooloji” (“yalançı”) və “böyüyün mövqeyi”. “Mütləqiyyət” mövqeyi konstruktiv diskussiya aparmağa qadir olmayan, öz mövqe dəlillərinin olmamasını rəqibin əsassız günahlandırılması ilə, damğa vurmaqla, bəzən isə həm də onun şəxsi ləyaqətini alçaltmaqla kompensasiya etməyə çalışan avtoritar xarakterli insanlara məxsusdur. “Psevdooloji mövqe” özünün aprior fikrini məntiq, sağlam düşüncə və faktlar əsasında sübut etməyə çalışır. Yəni söhbət nəyin bahasına olursa olsun,

əvvəlcədən müəyyən edilmiş fikri təsdiq etmək üçün vasitələrin axtarışı haqqında gedir ki, bu da təbii olaraq, mübahisənin qeyri-konstruktiv formasına, çox vaxt isə həmsöhbətin şəxsiyyətini alçaltmaq cəhdinə gətirir. “*Böyüyün mövqeyi*” öz şəxsiyyət əsaslarının təhlilindən başlayır ki, bu da konfrontasiya üçün subyektiv səbəblərin yox olmasına kömək edir, mübahisə prosesində qabaqcadan yaranan yanlış fikir, antipatiya və təcavüzkarlıqdan xilas olmağa imkan verir.

İnsanın başqa insanlarla əlaqəsi zamanı reallaşdırmağa çalışdığı, hadisələrin, iddiaların qiymətləndirmə və ölçü əhəmiyyətliliyi üsullarını müəyyən edən *emosiyalar, psixoloji istiqamətlər mübahisələrdə mühüm rol oynayır. Obyektiv qiymətləndirməyə qadir olmayan insan, əsasında: şəxsi alicənablıq illüziyası, ikili etika və “hər şey aydındır” psixoloji göstəriş* kimi şəxsi-müdəfiə reaksiyalarının olduğu öz daxili mövqeyindən çıxış edir. Birinci halda bu, əks nöqteyi-nəzəri istisna edən özündənrazılıqdır. İkinci halda bu, şəxsi mövqeyinin bəraəti və həmsöhbətdən ciddi tələb etmədir. Üçüncü halda bu – insanın öz təsəvvürləri çərçivəsindən kənara çıxan, hər şeyi inkar edən inadkar stereotipdir. Belə insana başqalarının davranış səbəblərinin izahında həqiqətən hər şey aydındır. Bu, perspektivsiz vəziyyətdir ki, ondan çıxış - başqalarının pozitiv dəyişdirilməsini öz-özünün pozitiv dəyişilməsindən başlamaq lazım olduğunu dərk etməkdən ibarətdir. Belə yanaşma özünübəraətdən, subyektiv özünü qiymətləndirmədən və digər şəxsin dəlillərini və əhval-ruhiyyə mənbəyini başa düşərək, onun real keyfiyyətlərini, mövqeyini və məqsədlərini tam qəbuletmə prinsipinə əsaslanan “humanist psixologiya-ya” yönəlmədən imtinanı nəzərdə tutur. Mübahisəli situasiyalarda neqativ tənqidə: “Siz nəyi nəzərdə tutursunuz?” “Siz bununla nə demək istəyirsiniz?” “Sizin üçün mən nə edə bilərəm?” və s. kimi dostyana suallarla cavab vermək bacarığı məntiqə uyğun mövqe hesab edilir.

Bu və ya digər insanlara qarşı qabaqcadan əmələ gəlmiş yanlış fikirlər insan münasibətləri mədəniyyətinə böyük zərər yetirir, belə ki, onlar şəxsiyyətin, ola bilsin ki, onunla dostluq və əməkdaşlıq münasibətlərinin qurula biləcəyi keyfiyyətləri və xassələrini görməyə və obyektiv qiymətləndirməyə mane olurlar. İnsanların adətən həddən artıq qiymətləndirilən “biz” və lazımı qədər qiymətləndirilməyən “onlar” kimi “biz” və “onlar” məlum formulu üzrə müqayisə edilməsi - eyni bir etnik, sosial və ya dini qrupa aid olan, ümumi baxışlar, adətlər, daxili vəhdət, təfəkkür mədəniyyəti xüsusiyyətləri ilə birləşən insanların davranış stereotiplərinin qanunauyğun nəticəsidir. Qrup üstünlüyü duyğusuna, etnomilli düşüncələr və yanlış fikirlərə aparan bu yol, insanlar arasında müəyyən çəpər yaradır, eqoizm,

ksenofobiya, millətçilik və faşizm üçün ilkin şərait doğurur. Yanlış fikirlərdən uzaqlaşmaq üçün mühakimə azadlığına, analitik təfəkkürə malik olmaq, davranışını öz şüurunun nəzarətinə almaq, özünün təfəkkür istiqamətləri və stereotiplərinin, başqa insanlara qarşı özünün münasibətinin inventarizasiyasının və şüurlu seleksiyasının vaxtaşırı yenidən tənqidi baxışını keçirmək lazımdır.

Əgər öz fikrinin müdafiəsi insan tərəfindən "mülkiyyətin bir növü" kimi baxılırsa, onda çox zaman müzakirədə mövqeyini itirməklə, həmsöhbətin təcavüzkarlığı artır. Başa düşməyə ehtiyac hiss etməyən, özündən razı avtoritar şəxsiyyətlər hakim mövqə tutmağa meyllidirlər, faktların reallığına və mülahizələrin əsaslanmış olmasına baxmayaraq, müzakirə və mübahisələrdə qazanmağa, üstünlüyə nail olmağa, hakim olmağa can atırlar. Elmin nailiyyətlərinə əsaslanan məntiqi dəlillərin əvəzinə, onlar çox zaman ehkamlar və stereotip təsəvvürlər irəli sürürlər, bunda özünü təsdiq üsulu taparaq, onlar tərəfindən müdafiə olunan "həqiqətin" "hamıya məlum olması" və "qədimliyini" istinad edirlər. Öz haqlılığını elmi və məntiqi cəhətdən sübut edə bilməmək - yeni qiymətləndirmə və imkanları görmə bacarığına malik, qabaqcıl dünyagörüşü və innovativ yanaşmaların daşıyıcıları rolunda çıxış edən opponentlərə qarşı düşmənçəsinə münasibətə və qərəzə, "düşmənin surətinin" yaradılmasına çevrilir. Mübahisəli şəraitlərin əksəriyyətində avtoritar şəxsiyyət ümumi məqsədə nail olmağa deyil, özünün "yeganə düzgün olan" mövqeyinin müdafiəsi və təsdiqlənməsi üçün saxta məntiqi metodlardan istifadə etməyə can atır, bir qayda olaraq opponentlərin əsassız ittiham edilməsinə gətirib çıxarır. Belə vəziyyətin mahiyyətini başa düşmək üçün "nüfuz" həqiqi bilik mənbəyi kimi şübhə altına alan, XIII əsr ingilis rahib-alimi Rocer Bekonun "biliyin üç mənbəyi"ni yada salmaq kifayətdir.

Maskalanmış şəxsiyyətlərarası münasibətlər, əmək və ya ailə münaqişələri adətən münaqişənin əsas səbəbinin onun üçün bəhanə tapılması asan olan uydurma səbəbə aid edilməsi ilə xarakterizə edilir. Belə münaqişələr – "intizam və nizam uğrunda mübarizə" aparan, onda öz peşəkar səriştəsizliyini, insanlarla işləmək bacarıqsızlığını, təşkilatın fəaliyyətində keyfiyyətli idarəetməni və yüksək nəticələri təmin etmək qabiliyyətsizliyini ört-basdır edən bəzi rəhbərlər üçün də xarakterikdir. Eyni zamanda *konstruktiv müzakirə*, insanın öz nöqtəyi-nəzərini təsdiqləməyə can atmasına rəhbərlik edən həm əsaslar, həm də onların arxasında duran dəlillər üzərində sübutların və qənaətlərin qurulduğu *real səbəblərin* aşkar edilməsini nəzərdə tutur. *Konstruktiv müzakirədə ən birinci*, tərəflərin qarşılıqlı zənginləşməsinə səbəb olan yeni biliyin düzgün başa düşülməsi və qazanılması kimi nəzərdən keçirmək

gərək olduğu *müzakirə olunan problem və həqiqətin axtarışı* olmalıdır.

V. **Kovalyov** tərəfindən münaqişəsiz münasibətlər üçün şərait yaradan, həm də əlverişli ailə münasibətlərinin qurulması üçün ədalətli olan *altı sadə prinsip* təklif edilmişdir:

1. Hər zaman nəzakətli olmaq ki, bu, başqalarından da nəzakət gözləməyə haqq verir;

2. Yaxınlarına və ümumiyyətlə, sizi əhatə edən insanlara daim diqqət göstərmək;

3. Başqalarının yaxşı cəhətlərinə qəlbən sevinmək, çünki insanların yaxşılığa doğru dəyişməyin ən sadə yolu, onlarla ehtədavranmaqdır ki, sanki onlar artıq sizin görmək istədiyiniz kimidirlər;

4. Tənqiddə aludə olmamaq, çünki adam özü haqqında, yaxşı insan kimi təsəvvürləri həmişə məzəmmətlərdən müdafiə etməyə çalışır;

5. Dərhal başqasını yenidən tərbiyə etməyə çalışmamaq, çünki hər kəs özünəməxsusluq haqqına malikdir;

1. İstənilən hissləri öldürən deyingənlikdən uzaq olmaq. Qarşılıqlı anlaşma və davranışın uyğunlaşmasını təmin edən *şəxsiyyətlər-arası ünsiyyətin tənzimləyiciləri qisminə davranış və insan münasibətləri standartları, srereotipləri və etalonları çıxış edir*. Onlar insana psixoloji cəhətdən düzgün diaqnoz müəyyənləşdirmək və düzgün seçim etmək imkanı verir. İnsan ünsiyyətinin çoxəsrlik təcrübəsini özündə toplamış etalonlara, stereotiplərə və standartlara, onları təşkil edən əsas *intellektual, emosional və obrazlı* komponentlər prizmasından baxmaq olar. *İntellektual komponent*, bu və ya digər insanlara, müəyyən etnoslar, xalqlar, millətlərin nümayəndələrinə münasibətin ifadə olunduğu “etnik stereotiplərin” qiymətləndirmə mülahizələri ilə bağlıdır. Tənqidi təhlil etməyə imkan verən *intellektual mədəniyyət*, təfəkkür stereotiplərinin qeyri-adekvat ağırlığı ilə yüklənməmiş tənqidi təhlilə imkan verdiyi üçün konkret situasiya və ya insanın düzgün müəyyən edilməsi və qiymətləndirilməsi şərtilə çıxış edir. O, “ağaclar arxasında meşəni görmək”, etnik və digər stereotip xüsusiyyətləri aid etmədən, ayrıca fərdin yaxşı cəhətlərini qiymətləndirmək imkanı verir. *Emosional komponent* müəyyən standartda əks olunmuş bu və ya digər hadisə ilə bağlı yaranan hər hansı bir hissi ifadə edir. Bu komponent insanda bu və ya digər psixoloji istiqamətlər və müəyyən obyektə münasibətlər formalaşdırır. *Obrazlı komponent* şüurda bu və ya digər insan tipi, etnik və ya milli tip haqqında təsəvvür kimi mövcuddur. Hər üç komponent qarşılıqlı əlaqəlidir və Lütfi Zadənin qeyri-səlis məntiq qanunlarına uyğun olaraq, bir-birinə qarşılıqlı təsir edir. Bu və ya digər komponentin üstünlüyü yaş, informasiya-

nın obyektivlik dərəcəsi, analitik təfəkkür, əvvəlcədən formalaşdırılmış “obraz” və s. kimi amillərdən asılıdır. Lakin şübhəsiz ki, stereotip və standartların komponentlərinin qarşılıqlı təsir dinamikasında şəxsiyyətin *intellektual mədəniyyəti aparıcı rol oynayır*. O, emosional və obrazlı komponentlərin formalaşmasını, son nəticədə isə insan mədəniyyətinin bütövlükdə inkişaf səviyyəsini də müəyyən edir.

İnsan münasibətləri mədəniyyətində kütləvi sosial-mədəni hadisələrin psixoloji mexanizmləri müəyyən rol oynayır. Sosial istiqamətlər olan və özündə çoxəsrlik ünsiyyət təcrübəsini toplayan ənənə, adət, moda (dəb) kimi sosial-psixoloji hadisələr ictimai münasibətlərin tənzimləyiciləri rolunda çıxış edirlər.

Mədəni insan yalnız özü üçün deyil, digərləri üçün də yaşamalı, başqalarına səadət bəxş etməyə çalışmalı, insanları qiymətləndirməyi bacarmalı və ona göstərilən diqqət və qayğıya görə minnətdar olmalı, ədəb qaydalarını gözləməli, yaşlı adamların insana xas zəifliklərinə qarşı mərhəmətli olmalıdır. Xeyrxahlığa bağlılıq, aydın zəka, dərin elmi biliklər, səlis məntiq, obyektivlik və cəmiyyətin rifahı üçün yarıdıcılıq - insana xüsusi ruhi nüfuz və müəyyən suqqestivlik (təlqin etmə qabiliyyəti) dərəcəsi verir.

Mövzu 5. İŞGÜZAR MÜNASİBƏTLƏR MƏDƏNİYYƏTİ

Daxili münasibətlər. Əməkdaşlar arasında formal və qeyri-formal münasibətlər. Rəhbər (subyekt) və əməkdaşlar (obyekt) arasındakı münasibətlər. Hüquqi və etik normalar və münasibətlər. Peşəkar etika və məsuliyyət mədəniyyəti. “Böyük ailə” yapon modeli. Əmək fəaliyyətinin motivasiyası. Psixoloji mühit və birgə istirahət. Əməkdaşlarla fərdi söhbətlərin aparılması təcrübəsi. Kollektivdə peşə attestasiyası təcrübəsi. Ziddiyyətlərin həlli edilməsi və münasibətlərin idarə edilməsi təcrübəsi. İdarəetmə üsulları. “Mədəni insan formulu” və “üç dairə modeli” kontekstində işgüzar münasibətlər mədəniyyətinin idarəetmə effektivliyinə təsiri. Xarici münasibətlər. İctimaiyyət və media ilə əlaqələr. Dizaynın rolu. Partnyorlarla qarşılıqlı münasibətlərdə manipulyasiya, rəqabət və əməkdaşlıq xüsusiyyətləri.

İşgüzar münasibətlərin mahiyyəti, xüsusiyyətləri və imkanlarını başa düşmək üçün həm daxili, həm də xarici işgüzar münasibətləri nəzərdən ke-

çirmək məqsəduyğundur. *Daxili işgüzar münasibətlər kontekstində* insan münasibətlərinin: kollektivdə formal və qeyri-formal münasibətlər, hüquqi və etik normalar və münasibətlər, peşəkar etika və məsuliyyət mədəniyyəti, əmək fəaliyyətinin motivasiyası, psixoloji mühit və birgə istirahət, əməkdaşlarla fərdi söhbət aparılması təcrübəsi, kollektivdə peşə attestasiyası təcrübəsi, ziddiyyətlərin aradan qaldırılması və münaqişələrin idarə edilməsi təcrübəsi, idarəetmə üsulları, “mədəni insan formulu” və “üç dairə modelinin” məntiqi kimi idarəetmə effektivliyinə təsirini nəzərdən keçirmək lazımdır.

İşgüzar münasibətlər mədəniyyətinin effektivliyi formal və qeyri-formal amillərin üzvi vəhdətinə nail olmaq bacarığından daha çox asılıdır.

İşgüzar münasibətlər hüquqi və etik normalarla tənzimlənir. Hüquqi normalar müəyyən qanunlar, formal sərəncamlar və əmək qaydaları əsasında tənzimlənir. Etik normalar kollektivin psixoloji mühitinin asılı olduğu insanlar arasındakı qeyri-formal münasibətlərlə tənzimlənir. Əgər biz işgüzar insan münasibətlərinin cəmiyyətin mühüm universal həyati təminat sistemi amili olduğu ilə razıyıqsa, onda etiraf etməliyik ki, biznes etikası insanlar arasında razılığa və konstruktiv əməkdaşlığa mühüm nail olma vasitəsidir.

Müxtəlif fəaliyyət növləri müxtəlif spesifikaya malikdir ki, bu da *davranış mədəniyyəti və peşəkar etikada* aşkar olur. Peşəkar etika, bu və ya digər peşə xüsusiyyətləri ilə əlaqədar olan spesifik mənəviyyət tələblərini nəzərdə tutur. O, peşə şərəfi, özünün müvafiq peşəyə mənsubluğuna və öz ictimai faydalı əməyinə, peşə həmrəyliyinə görə fəxr hissini nəzərdə tutur. Müxtəlif peşə adamlarının dünyagörüşü, təfəkkürü, xarakteri, başqalarına münasibəti, baş verən hadisələrə reaksiyası, iş tərzi və üsulları öz xüsusiyyətlərinə malikdir. Alimin və pedaqoqun, həkimin və hüquqşünasın, biznesmenin və fəhlənin, bürokratın və incəsənət xadiminin mənəviyyəti öz xüsusiyyətləri ilə fərqlənir. Məsələn, *həkimin etikası* - humanistliyi, sosial statusundan asılı olmayaraq xəstələrə təmənnəsiz yardımı, xüsusi nəzakəti və fədakarlığı tələb edir. O, sosial konyukturanı, kobudluğu və zorakılığı, insanlar üzərində təcrübə aparmığı, qərəzli münasibət mülahizələrinə görə tibbi yadımdan imtinanı və s. kimi yanaşmaların istisnasını nəzərdə tutur. *Hüquqşünasın etikası* - qanunun aliliyinin gözlənilməsini, qanunun ruhuna və hər hərfinə sədaqəti, qərəzsizliyi, qanunla qorunan müstəsna müstəqillik hüquqlarının müdafiəsini, müqəssirliyin sübut edilməsi prosesində anonim məlumatlardan istifadəni, hədələr, mənəvi təzyiq, işgəncələr və digər qeyri-humanist metodlarla təqsiri boynuna almağa məcbur etmədən imtinanı nəzərdə tutur. *Alimin etikası* - Vətənin tərəqqisi və humanizm ideallarına xidmət maraqlarında tənqidi təhlili və həqiqət axtarışlarını, digər alimlərin elmi xidmətlərinin qəbul edilməsini, inkişaf məq-

sədilə dialoq və əməkdaşlığı, plagiatdan imtinanı, mütəxəssislərin hazırlanması və təhsil və maarifçilik metodları ilə cəmiyyətdə elmi biliklərin yayılmasını və s. nəzərdə tutur. *Sənətkarın etikası* onunla şərtlənir ki, incəsənət, milli mədəniyyətin dəyər və normalarının yenidən yaradılması və nəsildən nəslə translyasiyasının əsas kanallarından biri rolunu oynayaraq, cəmiyyətin mənəvi mühitini əks etdirir və ona fəal surətdə təsir göstərir.

Peşəkar və şəxsiyyətlərarası etika yalnız biliklərin, innovativ imkanların və fiziki bacarıqların deyil, həm də işçilərin qəlbinin, onların verilmiş məsələləri daha yaxşı həll etmək arzusunun olduğu, ümumi maraqlara cavab verən və bir çox cəhətdən fəaliyyətin keyfiyyəti və effektivliyini təmin edən işgüzar münasibətlər mədəniyyətinin mühüm tənzimləmə vasitəsidir. Ömürlük müddətli işçilər sisteminə malik olan **Yaponiyada təşkilat - psixologiyası əmək məh-suldarlığının yüksək səviyyəsi və buraxılan məhsulun keyfiyyətinə kömək edən “böyük ailə” kimi nəzərdən keçirilir.** Bunun əsasını ənənəvi milli əxlaq, klan-qrup həmrəyliyi hissi ilə şərtlənən *korporativ yapon mədəniyyəti* təşkil edir. Avropada bəzi mütəxəssislər tərəfindən o, *sosial manipulyasiya ideolo-giyası* kimi nəzərdən keçirilsə də, mahiyyətə belə sistem istehsal tələbatları və kollektiv üzvlərinin tələbatlarını təmin etməyə imkan verir.

¹⁴D.S. Lixaçova görə, özünü yalandan xeyrxah və səxavətli kimi göstərmək olar, amma ziyalı kimi - olmaz.

Müxtəlif tarixi dövrlərdə insanların müxtəlif fəaliyyət və davranış motivləri olmuşdur. Əməyə inzibati məcburiyyətə, sərt nəzarət və cəzalara əsaslanan quldarlıq, avtoritar və totalitar cəmiyyətlərdə əməyin əsas motivi öz həyatı üçün *qorxu*, sağ qalma, həyatını qoruma cəhdi idi. Sosialist cəmiyyətlərində insanın marağı və vicdanı ilə şərtlənən yüksək keyfiyyətli əməyin təmin edilməsi imkanı, əmək ödənişinin bərabərliyi və iyerarxiya pilləsi üzrə aşağıda dayananların təşəbbüsünə münasibətdəki bürokratizmə görə lazımı surətdə istifadə olunmurdu. Demokratik cəmiyyətlərdə *vicdan (öz borcunun mənəvi dərkisi) və maraq (maddi və mənəvi)* əsas motivlərdir. Dünya mədəniyyəti və sivilizasiyası praktikasını göstərdi ki, məcburiyyət, - şəxsiyyətin qüvvəsini və bacarıqlarını aşkarlayan və səfərbər edən azad mənfəətdar əməklə şərtlənən daxili enerjini əvəz edə bilməz. Effektiv fəaliyyətə maddi stimullarla yanaşı, bir çox cəhətdən mənəvi stimullar da imkan yaradır: təsir edən amillər həm maddi, həm də mənəvi stimullardır: rəqabət instinktinin

reallaşdırılması, insanın ləyaqətinin və xidmətlərinin ictimaiyyət tərəfindən tanınması imkanları, şəxsiyyət tərəfindən özünün əmək və yaradıcı səylərinin ictimai dəyərinin dərk edilməsi. Real demokratiya hər kəsə peşə seçməyə, təhsil almağa və öz əməyinin nəticələrini şəxsi mənəfə və ailə, kollektiv və bütövlükdə ictimai rifah maraqlarında maksimal istifadə etməyə imkan verir.

İşgüzar münasibətlər mədəniyyətinin inkişafına, qarşılıqlı anlaşmaya, əməyin yüksək effektivliyi və keyfiyyətinə nail olmaq üçün *kollektivdə mənəvi-psixoloji mühitin* mühüm əhəmiyyəti vardır. İdarəetmə təcrübəsi göstərir ki, *kollektivdəki yaxşı mühit, dostluq münasibətləri və tolerantlıq, ümumi işə maraq münasibəti, əməkdaşlıq və yoldaşlıq, ruhu, xeyirxahlıq və qarşılıqlı yardım* insanlarda xoş əhval-ruhiyyə yaradır və hətta ən pis iş şəraitində belə əmək məhsuldarlığının artmasına imkan verir. *İşçilərin nailiyyətləri və xidmətlərinin qiymətləndirilməsində rəhbərin ədalətliyi, vəzifələrin və öhdəliklərin bölünməsində, mükafatlandırma və tənbehlərdə demokratik prosedurlardan istifadəni və ictimai rəylə hesablaşmanı nəzərə alan meritokratik idarəetmə prinsipi* mənəvi mühit üçün mühüm əhəmiyyətə malikdir.

Kollektivdə əlverişli mühiti və müvəffəqiyyətli idarəetməni ən effektiv formalaşdırma amillərindən biri - rəhbərlə tabe olanlar arasındakı *münasibətlərin demokratikliyidir ki*, onun formalarından biri *əməkdaşlarla fərdi söhbətlərdir*. Təcrübə göstərmişdir ki, “vahid ailə obrazı” sosial gərginliyi azaltmaqla, kollektiv üzvləri arasında olan real bərabərsizliyi psixoloji baxımdan yumşaltmağa imkan verir. Həmsöhbətin mədəni xüsusiyyətlərinin hesaba alınmasını nəzərdə tutan *belə söhbətlərin pozitiv məqsədləri* bunlardır: insanlar arasında qarşılıqlı anlaşma və yaxşı münasibətlərin yaradılması, fərdi inkişafa yardım, işə marağın, işdən və özünün işdəki rolundan razılığının artırılması, başqaları üçün və bütövlükdə cəmiyyət üçün işin əhəmiyyətinin dərk edilməsi, kollektiv üzvləri arasında əməkdaşlığın inkişafı. *Bu yanaşma metodikası aşağıdakı ardıcıl addımların atılmasını nəzərdə tutur*: dostcasına nəzakətli müraciət qaydaları ilə söhbətin əvvəlində ola biləcək gərginlik və inamsızlığın aradan qaldırılması, əməkdaşın xidməti və şəxsi problemlərinə maraq göstərilməsi; nəzərdən keçirilən problemin mahiyyəti və xüsusiyyətlərinin aydınlaşdırılması, öz nöqtəyi-nəzərinin izahı, həmsöhbətin fikirlərinin qoyulmuş problem üzərində stimullaşdırılması, dinləmək və əməkdaş tərəfindən deyiləni başa düşmək bacarığını nümayiş etdirərək, onun mövqeyini və problemlərin həlli yollarını görməsi ilə tanışlıq.

Kollektivdə əlverişli mənəvi iqlimin formalaşdırılması üçün, çox vaxt əməkdaşların ailə üzvlərinin də iştirak etdiyi, iş kolleqalarının *birgə asudə*

vaxtı və kollektiv istirahəti mühüm əhəmiyyətə malikdir. Bu, işgüzar münasibətlərin yalnız dostluq deyil, həm də ailə əlaqələri ilə möhkəmlənməsinə səbəb olur.

İşçilərin tutduğu vəzifəyə uyğunluğunun müəyyən və ya təsdiq edilməsi, həmçinin onların vəzifədə mümkün yüksəlişi haqqında qərarın qəbulu məqsədilə, sovet idarəetmə praktikasında vaxtaşırı olaraq peşə attestasiyası keçirilirdi. Attestasiya işçinin işgüzar keyfiyyətlərini, müəyyən dövr ərzində onun işinin müvəffəqiyyətlik dərəcəsini və onun gələcək perspektivlərini, ixtisaslaşma və kompetensiya səviyyəsini qiymətləndirməyə imkan verir. Attestasiyanın düzgün təşkili, *əməkdaşların qabiliyyətlərinin obyektiv qiymətləndirilməsi, nailiyyətlərinin qəbul edilməsi və mükafatlandırılması hesabına təşkilatda əməyin stimullaşdırılmasına və psixoloji iqlimin yaxşılaşdırılmasına səbəb ola bilər*. Belə attestasiyanın əsas şərti – digər insanları obyektiv, əvvəlcədən yaranmış mənfi rəy olmadan qiymətləndirə bilən komissiyanın düzgün seçilməsidir. Qiymətləndirən şəxs başqalarının yanlış fikirlərinin təsirindən, həmçinin (verilmiş fəaliyyət növü üçün mövcud olmayan) şəxsi məziyyətlərini qeyri-iradi olaraq başqalarına tələb kimi göstərməkdən azad olmalıdır.

Əməkdaşların mənəvi ruhunun və onların əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi məqsədi ilə *Amerika mütəxəssisləri attestasiya edən şəxslərə aşağıdakıları məsləhət görürdülər*:

- Attestasiyanı rəylərə görə deyil, faktlara və hazırda icra olunan işin keyfiyyətinə görə əsaslandırmaq.
- Qiymətləndirməni başqalarının deyil, şəxsi rəyin üzərində qurmaq. Yeni əməkdaşların attestasiyasının keçmiş rəhbərin mülahizələri əsasında keçirilməsi təcrübəsindən çəkinmək.
- Hər bir əhəmiyyətli bənd üzrə ətraflı xarakteristika vermək.
- Xeyrxahlıqla ədalətlik arasındakı fərqi görmək və qeyri-obyektivliyin həm təşkilata, həm də əməkdaşlara pis təsir etdiyini dərk etmək.

Attestasiya komissiyasının hesabatında yalnız komissiyanın rəyini deyil, həm də attestasiya olunanların reaksiyası və qeydlərini yaxşı əks etdirmək tövsiyə olunur. Attestasiyadan sonrakı söhbətdə işçini onun işinin yaxşı cəhətlərinə görə tərifləmək, konstruktiv tənqid etmək və gələcəkdə ondan gözləmələri şərh edərək və dostcasına formada təkliflər etmək məsləhət görülür. Əməkdaşın, onun ümumi işə töhfəsinin açıq şəkildə yüksək qiymətləndirilməsi, həmçinin işçilərin ev ünvanlarına təşəkkür məktublarının göndərilməsi pozitiv stimuldur.

İşgüzar ünsiyyət zamanı işçilər arasında *ziddiyyətlər və münaqişələr yaranır*. Rəhbərin münaqişələrə münasibəti necə olmalıdır? Onları idarə etmək olarmı?

Münaqişələrə iki əks baxış mövcuddur ki, müəyyən əsaslılıq dərəcəsində onların heç birindən imtina etmək lazım deyil:

- Münaqişə yaranmış problemlərin həllinin, ziddiyyətlərin aradan qaldırılmasının ən yaxşı üsulu, irəliyə doğru hərəkətin mühüm mənbəyidir, kollektivin sağlamlaşdırılmasına imkan yaradır.
- Münaqişə yaradıcı fəallığı iflic edən əsəb sarsıntılarına, stresslərə, kollektivin mənəvi-psixoloji iqliminin pisləşməsinə və onun dağılma təhlükəsinə səbəb olur.

Kollektivdəki mühit əsasən rəhbərin idarəetmə mədəniyyətindən və *tabeliyində olanlarla onun qarşılıqlı münasibətlərinin xarakterindən asılıdır*. Rəhbər təşkilatda aparıcı simadır. Kollektivdəki mənəvi-psixoloji mühit onun ümumi mədəniyyəti, dəyərlər sistemi, peşəkar bilikləri, texnoloji təcrübəsinin səviyyəsindən, insanlarla işləmək bacarığından, onun iradəsi, nizam-intizamı və məsuliyyəti və ədalətliyiindən həlledici dərəcədə asılıdır. Rəhbər ümumi mədəni dəyərlərə malik yekdil kollektiv formalaşdırmaq, insanların maraqlarını harmonizasiya etmək, onların ruhi və maddi tələbatlarını təmin etmək, məhsuldar əməyi stimullaşdırmaq, dağıdıcı ziddiyyətlərin qarşısını almaq, enerji və səyləri yaradıcı məcraya yönəltmək bacarığına malik olmalıdır.

Rəhbərin idarəetmə üslubu, əsasən avtoritar, demokratik və liberal ola bilər. *Avtoritar idarəetmə üslubu* inzibati hakimiyyətin reallaşdırılmasına və rəhbərin iradəsinə əsaslanır.¹⁵ O, əməkdaşların nailiyyətlərinin obyektiv deyil, subyektiv qiymətləndirilməsi ilə şərtlənir. Onun üçün qəti və apellyasiyasız komandalar, əmr və sərəncamlar, bəzilərinin ünvanına nəzakətsiz tənqidi qeydlər və digərlərinin əsassız tərifiənməsi xarakterikdir. Kollektiv fəaliyyət nəticələrinin qiymətləndirmə strategiyasında kobud səhlər onunla şərtlənir ki, rəhbərin nüfuzu, bir qayda olaraq qeyri-münasib hərəkətin özünü qiymətləndirmir, lakin onu törədən şəxsiyyətə damğa vurur, beləliklə, insanı küncə sıxışdırır. Belə üslub ikiqat zərərliyə, çünki o, bir tərəfdən demokratik mədəniyyət və qanunilik prinsiplərinə ziddir, digər tərəfdən isə onun yaratdığı ümitsizlik və ya təsəvvükarlıq hissi üzündən əməyə əsaslanmanı tapdalayaraq, onun effektivliyini azaldır.¹⁶

Avtoritar lider əməkdaşlarının fərdi qabiliyyətlərini və xarakter xüsusiyyətlərini nəzərə almır, onların daxili aləmi ilə maraqlanmır, problemlərin həllində və çətinliklərin aradan qaldırılmasında onlara kömək etmir. *Avtori-*

tar üslubun xüsusiyyəti ondadır ki, belə rəhbər üçün başlıcası, işin özü deyil, işdə onun aparıcı roludur. Avtoritar rəhbər bir qayda olaraq bu metodların effektiv olmadığı şəraitdə müstəsna metodlarla hərəkət edir. Belə metodlar müharibə şəraitində və ya fəvqəladə vəziyyətlərdə, müəyyən dərəcədə özünü doğrulda bilər. O bir qayda olaraq yaradıcı təşəbbüsü boğur, yeniliklərə

¹⁵ Demokratik ölkələrdə inzibati-komanda idarəetmə üslubu, praktik olaraq, zəruridir, dövlət müdafiə sistemində, təhlükəsizlik, hüquq mühafizə və digər onlara yaxın güc strukturları orqanlarında hüquqi və etik cəhətdən özünü doğrultmuşdur.

¹⁶ Bu insan münasibətləri qanunauyğunluqları yalnız əmək qrupları üçün deyil, həm də ailə üçün xarakterikdir.

şübhə ilə yanaşır, mütərəqqi inkişafın hərəkətverici qüvvəsi olan tənqidi təhlili qəbul etmir.

Postsovet məkanında demokratik üslubun üstünlüyünə baxmayaraq avtoritar üslubun davamlılığı onunla şərtlənir ki, onun arxasında, işini yenidən qurmağı bacarmayan və yeni yanaşmaları öyrənmək istəməyən, həmçinin demokratik idarəetmə texnologiyalarını bilməni və mənimsəməni tələb edən yeni şəraitdə öz imtiyazlarını itirməkdən qorxan ayrı-ayrı sovet tipli rəhbərlərin şəxsi və ya qrup maraqları dayanır. *Avtoritar idarəetmə üslubu* və alimlərə, müəllimlərə və yaradıcı işçilərə, elmin və incəsənətin müxtəlif sahələrinin ekspertlərinə *inzibati təzyiq*, intellektual və estetik yaradıcılığa düzəldilməsi mümkün olmayan zərər vurur, sosial-mədəni tərəqqini təmin edən yeni ideyaların, kəşflərin, texnologiyaların yaranması baş verən mühiti, mənəvi iqlimi pozur. Maddi vəsaitlərə malik olan məmur, yeganə düzgün, elmi əsaslanmış seçim etməyə imkan verən sistemli kulturoloji təhlil, peşəkar ekspert qiymətləndirilməsi və obyektiv informasiya əsasında qərarlar qəbul etməlidir.

İşgüzar münasibətlərdə bürokratism “antimədəniyyət” və xüsusi siyasi məqsədlərə nail olma xarakteri daşıyır. Bürokratların və dövlət qulluqçularının məsuliyyətli fəaliyyətinin mənasını və yüksək təyini nivelirləyən (tarazlaşdıran) sosial təzahür kimi, bürokratizmin çoxüzlü “surəti”, onun daşıyıcılarının hərəkət motivləri və fəaliyyət mexanizmləri yaxşı məlumdur. Bürokratizmin *başlıca dəyəri* vəzifə yüksəlişidir. Bürokratizmin *əsas motivasiyası* - istənilən vasitələrlə öz “kreslosunu” və insanlara təsirini saxlamaq, öz əhəmiyyətini nümayiş etdirmək, xidməti mövqeyindən maksimal dərəcədə mənfəət əldə etməkdir. *Bürokratiyanın əsasını* çox zaman ictimai və dövlət maraqlarına zidd, müəyyən sosial

təbəqə olan bürokratiyanın xüsusi qrup maraqları *təşkil edir* ki, onların adından məmur çıxış edir. Bürokratizmə - səriştəsizlik, məsuliyyət- sizlik və süründürməçilik, iş maraqlarına etinasızlıq, vətəndaşların maraqlarına biganəlik, şəxsiyyətə hörmətsizlik, konservatizm, “qabağa getmək” cəhdi kimi xüsusiyyətlər xarakterikdir. Bürokratizmə xas olan stereotip təfəkkür üçün “münasiblik”, “üzüylə”, “dəftərxana icraçılığı”, “yüksək konformizm” meyarlarına əsaslanan, işçilərin yaradıcı və fərdi keyfiyyətləri və xidmətlərinin təhrif olunmuş qiymətləndirilməsi xarakterikdir. Bürokratizm nümayəndələrinə xidməti mövqeyini itirmək qorxusu ilə şərtlənən, dəyişikliklərdə zahiri maraqlılığın, səmimiliyin və əməkdaşlara diqqətin təqlidi, saxta fəallıq və gözdən pərdə asma, bürokratik “ağalıq” və “bürokratiya keşikçiliyi”, günahı qərar qəbul etməkdə hüquqi və mənəvi haqqı olmayan icraçıların boynuna qoyaraq məsuliyyətdən yaxa qurtaqmaq cəhdi də xarakterikdir. Bürokratizm daşıyıcılarına “çeynənmiş danışiq ifadələri” və “etiketlərdən” istifadə etməklə intriqalar yaratmağa, informasiya monopoliyasına və məsələlərin məxfi həll edilməsinə, qeyri-ordinar şəxsiyyətlərin - mütərəqqi yeniliklərin daşıyıcılarının zorla ayrılması və ya təcrid edilməsi, rəisin nüfuz dairəsini məhdudlaşdırmaq “təhlükəsi” görünən dəyişikliklər qorxusu və kollektivin sosial və yaradıcı fəallığını ləngidən “özünüsiğorta” cəhdi xasdır.

Demokratik idarəetmə üslubu mühüm problemlərin müzakirəsi və həlli zamanı kollegiallıqla şərtlənir. O, məşvərət, məsləhət, informasiya, motivasiya, obyektiv qiymətləndirmə və xeyirxahlıq kimi idarəetmə metodlarının istifadəsini nəzərdə tutan şəxsiyyətə hörmət və insanlar qarşısında məsuliyyət mədəniyyəti üzərində qurulur. Demokratik üslub insanlara biganəliyi, işə etinasızlığı, qeyri-səmimiliyi və məsuliyyətsizliyi istisna edir. Əgər avtoritar rəhbərdə idarəetmənin komanda metodu 60% təşkil edirsə, demokratik rəhbərdə əmrlər və komandalar 5%-dən çox təşkil etmir. 1938-ci ildə ABŞ-da məktəblilər kimi “həssas material” üzərində aparılmış *üç idarəetmə üslubunun* (avtoritar, demokratik, liberal) *müqayisəli təhlili göstərdi ki*, demokratik üslubda əhəmiyyətli müvəffəqiyyətlər əldə edilmiş və daha yaxşı və daha artıq işləmək arzusu ifadə olunmuşdur; işdə yaradıcı yanaşma, maraq və komanda üzvləri arasında yaxşı münasibətlər müşahidə edilmişdir. *Liberal idarəetmə* üslubu zamanı yerinə yetirilən iş, həcminə görə daha az, keyfiyyətinə görə daha pis idi. *Avtoritar idarəetmə* üslubu zamanı kəmiyyət göstəricilərinə görə iş daha yüksək idi, lakin rəhbər otaqdan çıxanda, iş dayanırdı, qarşılıqlı münasibətlərdə isə inamsızlıq, düşmənçilik, yaltaqlıq və itaətkarlıq aşkar edilirdi.

Beləliklə, *demokratik üslub* vahid rəhbərlik prinsipini və rəhbərin fərdi məsuliyyətini pozmadan, şəxsiyyətə hörməti, əməkdaşların müstəqilliyini, məsuliyyətini və yaradıcı fəallığını, onların qərarların qəbul edilməsi prosesinə cəlb edilməsini təmin edən şəraitin yaradılmasını nəzərdə tutur. Rəhbərin real hakimiyyətinin və nüfuzunun möhkəmləndirilməsinə tabe olanların əməyinin ədalətlə qiymətləndirilməsi və mükafatlandırılması yardım edir. *Hakimiyyət avtoriteti* özündə şüuru, biliyi və etikanı birləşdirən *yüksək mədəniyyət hakimiyyətinə istinad etməlidir*. Hakimiyyət nüfuzunun yeganə mənbəyi insanın tutduğu vəzifə deyil, şəxsiyyətin intellektual, peşəkar və mənəvi potensialıdır.

Tarixi səhnəni tərk etməkdə olan avtoritar idarəçilik üslubu ilə mübarizədə demokratik üslubun təsdiqi prosesi müəyyən psixoloji çətinliklərlə müşayiət olunur. *Sosial hadisə olan bürokratizmin aradan qaldırılmasının açarı idarəçiliyin demokratlaşdırılması, yüksək demokratik idarəetmə mədəniyyətinin inkişaf etdirilməsidir*. Demokratik idarəetmə mədəniyyəti səviyyəsinin yüksəldilməsi, idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsi, onun permanent demokratlaşdırılması, öz əməkdaşlarının qiymətləndirilməsində rəhbərin əsaslandığı prinsiplərin və meyarların düzgün seçimi, aldıkları nəticələrin sosial dəyərindən asılı olaraq, bürokratların fəaliyyətlərinin qiymətləndirilməsi - *bürokratizmi doğuran və yenidən yaradan şəraitin aradan qaldırılmasına imkan verir*. Bu prosesin mexanizmləri şəffaflıq və nəzarət, idarəçilik fəaliyyətinin ictimai monitorinqi, rəhbərlərin seçki ilə olmasının və onların kollektivə hesabat verməli olmasının genişləndirilməsi, volyuntarist və texnokratik qərarların təcrid edilməsi, rəhbərlərin əməyinin nəticələrinin onun idarə etdikləri tərəfdən qiymətləndirilməsidir. İdarəetmə üslubunun müntəzəm demokratlaşdırılması hakimiyyətdən sui-istifadənin, korrupsiya və digər cinayətlərin aradan qaldırılması, idarəçiliyin “antimədəniyyətdən” təmizlənməsi, milli maraqlara cavab verən idarəetmə sisteminin sosial sağlamlığı və onun effektivliyinin yüksəldilməsi üçün imkanlar açır.

“Şəxsiyyət və ya “dionisi” mədəniyyəti” kimi məlum olan *liberal üslub*, əməyin icbari deyil, yaradıcı maraqlara əsaslandığı elmi kollektivlərdə daha effektivdir. O, rəhbərin alimlərlə rəftarında, minimal əmək reqlamenti və onların iş rejiminə müdaxilə prosesində xüsusi nəzakəti, böyük etimadı, onların fəaliyyət nəticələrinin qiymətləndirilmə meyarlarının düzgün müəyyənləşdirilməsi bacarığını nəzərdə tutur. Liberal üslub, qazancın işçilərin öz əməyinin son nəticəsindən asılı olduğu cüzi əmək bölgülü kiçik təşkilatlarda da üstündür.

İşgüzar münasibətlər mədəniyyətinin sistemli təhlili göstərir ki, onun səviyyəsi *rəhbərin və işçinin, bəşəriyyətin hakimiyyət iyerarxiyasında "ən yüksək ha-*

kimiyyət” olan əqli və mənəvi mədəniyyət səviyyəsindən həlledici dərəcədə asılıdır. Tutduğu vəzifəsindən asılı olmayaraq, yüksək mədəniyyətli insan ədalətli, qayğıkeş və xeyirxah olmalı, öz qarşısında təmiz vicdana malik olmalı, yüksək məqsədlərə və yaradıcı işlərə can atmalı, başqalarına qarşı nəzakətli və özünə qarşı tələbkar olmalı, özünün yanlış hərəkətlərinə görə üzr istəmək mərdliyinə malik olmalıdır. Belə insan kollektivin fəaliyyətinə və onu əhatə edən insanların həyatına mümkün qədər çox işıq, hərarət və ümid gətirməyə həmişə can atır. Özünün sosial, maddi və ya hakimiyyət vəziyyətinə baxmayaraq, o, yüksək ruhi mədəniyyəti ilə öz şəxsiyyətinə qarşı kolleqalarının hörmətini və məhəbbətini qazanmağa can atır. Həyat qarşısında mərdliyini, mətinliyini saxlayaraq və özünün yüksək təyini və məsuliyyətini daim xatırlayaraq, *mədəni insan* “axınla üzməli” deyil, öz ideallarının həyata keçirilməsi uğrunda mübarizə aparmalı, başqalarında “mədəniyyət məşəlini alovlandırmağa”, dağıtmağa deyil, qurmağa çalışmalı, pis fikirlərdən, sözlərdən və hərəkətlərdən çəkinməli, özünü və ətraf aləmi pozitiv və harmonik olaraq yenidən təşkil etməyə və təkmilləşdirməyə can atmalıdır.

Y. Rayninin müdrik sözlərini xatırlayaq: “Öz izzətlərinin üzünə gülümsə - on-ların acısı yox olacaq. Öz rəqibinin üzünə gülümsə - onun acığı yox olacaq. Öz acığının da üzünə gülümsə - o da yox olacaq”. Özünə və başqalarına hörmət edərək, başqalarını təqlid etmədən fikrini özündə cəmləşdirərək, heç kəsin ayağına tapdamadan “böyük addımlar ataraq”, ətrafdakıları əzmədən ardıcılıq və mətanət göstərərək, başqalarını özündən asılı etmədən onlara təmənnəsiz kömək və dəstək göstərərək, insanların azadlıq hissini təşviq edərək mədəni insan çalışır ki, ətrafdakılar onunla əməkdaşlıq etsinlər.

Mövzu 6. DANIŞIQLARIN APARILMASI MƏDƏNİYYƏTİ

Konsensusa nail olmanın taktik üsulları. Konfrontasiyalı yanaşma: “sıfır məbləğ” oyun metodu. “Yumşaq oyun”un taktik üsulları. Partnyorluq münasibətlərinə əsaslanan yanaşma. Konstruktiv əməkdaşlıq atmosferinin formalaşdırılması vəzifələri və amilləri. Son mərhələdə istifadə olunan taktik üsullar. İnzibati danışıqların ideal iştirakçısının səkkiz məziyyəti.

Xarici işgüzar münasibətlər mədəniyyəti əsasən danışıqların aparılması mədəniyyəti ilə şərtlənmişdir. *Qərarların qəbul edilməsi prosesində konsen-*

susa nail olmanın bir sıra taktik üsulları mövcuddur ki, onlar dövlət administrasiyası tərəfindən siyasətçilər, lobbiçilik qrupları, işgüzar dairələrin mü-nayəndələri ilə danışıqlar apararkən tətbiq edilir. Onların arasında konfron-tasiyalı yanaşma və partnyorların qarşılıqlı münasibətlərinə əsaslanan ya-naşmanı ayırmaq lazımdır. Son vaxta qədər müxtəlif səviyyəli danışıqlarda, hərbi işi xatırladan, sərt sövdələşməyə əsaslanan konfrontasiyalı yanaşma üstünlük təşkil edirdi. Konfrontasiyalı yanaşmada siyasi konsensusun əldə edilməsi partnyorun davranışının manipulyasiyasını nəzərdə tutan oyuna isti-qamətlənmişdir. Sövdələşmə “sıfır məbləğ” oyun metodlarının köməyi ilə və daha yumşaq formada qurula bilər. “Sıfır məbləğ” oyun metodu ya tam udma, ya tam uduzma prinsipi üzərində qurulur. Metodun məqsədi nəyin bahasına olursa-olsun, partnyorun güzəştlərinə nail olmaqdır. Bu məqsədə çatmaq üçün sərt sövdələşmə - təzyiq göstərilməsi, sıxışdırma, ittiham kimi üsullarından istifadə olunur. Bir qayda olaraq, tərəflərin heç nəyi həll etməyə hazırlaşmadıqları, danışıqlardan təbliğat məqsədi ilə istifadə etdikləri təq-dirdə qarşılıqlı ittiham taktikası tətbiq edilir. Adətən belə mövqenin gizlə-dilməsi, tərəflərin “öz prinsiplərindən əl çəkə” bilməməsinə istinad edir.

Konfrontasiyalı yanaşmanın daha yumşaq forması konsensusun əldə edil-məsində nə udanların, nə uduzanların olmayacağını nəzərdə tutur; hər bir iştirakçı müəyyən üstünlüklərə malik olduğu kimi, müəyyən itkilər də daşıyır. Bu zaman hər bir tərəf minimum məxariclərlə partnyordan daha çox şey “geri al-maq” zəruriliyindən çıxış edir. Bu mühakiməni nəzərə alaraq, hər bir məmur rəqibinin mövqeyindəki zəif yerləri aşkar etməyə çalışır. “Yumşaq oyunda” ən geniş yayılmış taktik üsullar bunlardır: *paketləmə, son anda tələb etmə, tələblə-rin artırılması, partnyorun zəif cəhətlərinin göstərilməsi, gedişin müxtəlif növ-ləri, öz mövqeyində əsassız aksentlərin edilməsi.*

Paketləmə üsulu ondan ibarətdir ki, iştirakçılar bir neçə suallardan ibarət təkliflər paketini nəzərdən keçirmək üçün təqdim edirlər. Bu üsulun mahiy-

yəti partnyor üçün problemlı və cəlbədicı təklıfləri az cəlb edən təklıflərlə bir blokda əlaqələndirməkdən ibarətdır. Bu zaman cəlbədicı təklıflər müza- kirə olunan mövzudan çox uzaqlaşmış ola bilər. *Tələblərin artırılması üsulu* mümkün qədər daha çox istəməkdən ibarətdır. Bu üsulun mahiyyəti təklifə çoxsaylı bəndlərin daxil edilməsi cəhdidir ki, sonradan onların bəzilərini asanlıqla çıxarmaq mümkün olsun. Bu zaman çıxarılan suallar güzəşt kimi təqdim edilir ki, əvəzində partnyor tərəfindən analoji addımların atılması tələb olunur. İnzibati danışıqlar digər tərəf üçün qəbuləilməz təklıflərin qəsdən irəli sürülməsi üzərində qurulur ki, bunun ardınca, bütün dəlillər qurtarıdıqdan sonra, danışıqlar prosesini çıxılmaz vəziyyətə salan qarşılıqlı tənqid gəlir. Tələblərin artırılması metodundan istifadə edən zaman, kim öz ilkin mövqeyinə partnyor üçün daha çox qəbuləilməz, qeyri-real şərtlər qoyubsa, o daha tez-tez güzəştə gedir. *Gediş üsulu* müzakirə üçün arzuolunmaz məsələlərə toxunmanın üstündən ötmək cəhdindən ibarətdir. Belə hallarda çox vaxt problemin müzakirəsini təxirə salmaq və ya ona baxılmasını daha gec müddətə keçirmək xahişləri səslənir. Bəzən gediş dolayı olur ki, bu zaman suala cavab qeyri-müəyyən, üstüörtülü qaydada verilir. Dolayı gediş, verilən sual sanki duyulmadıqda, problemlı situasiyaya laqeydlik göstərmə şəklində də verilə bilər. Öz mövqeyində *əsassız aksentlərin edilməsi*, əslində onun üçün ikinci dərəcəli olan hər hansı bir məsələnin həllində son dərəcə maraqlılığını nümayiş etdirmək cəhdindən ibarətdir. Bundan sonra oyunu aparan tərəfin əslində maraqlı olduğu digər məsələnin lazımı həllini əldə etmək üçün bu sual çıxarılır. Həmin üsul bu və ya digər tərəfdən öz şəxsi maraqlarında ictimai rəyin manipulyasiyası üçün istifadə edilir. Ümumiyyətlə isə, *konfrontasiyalı yanaşma çox zaman maraqların balansının pozulmasına və əldə edilmiş razılaşmaların dəyəri haqqında məsələni aktuallaşdıran asimmetrik tipli qərarların qəbul edilməsinə aparıb çıxarır*. Qeyri-səmimiyyətinə görə o, gözlənilən yeni danışıqlar aparacaq kəslərin reputasiyasına çox vaxt yaxşı tərzdə təsir etmir.

Konfrontasiyalı yanaşmadan fərqli olaraq, inzibati danışıqlar praktikasında *qarşılıqlı partnyorluq münasibətlərinə əsaslanan yanaşma* daha üstün hesab edilir. Bu yanaşmanın əsas mahiyyəti *problemin həll edilməsi məqsədi ilə danışıqların birgə təhlil vasitəsi kimi nəzərdən keçirilməsidir*. *Partnyorluq münasibətlərinə* əsaslanan proses bir qayda olaraq *üç mərhələ* keçir: *iştirakçıların maraqlarının, nöqtəyi-nəzərlərinin və mövqələrinin qarşılıqlı dəqiqləşdirilməsi; öz təklıflərini dəstəkləyən dəlillərin müzakirəsi, irəli sürülməsi, digər əsassız mövqələrin tənqidi; mövqələrin razılaşdırılması və sazişin hazırlanması*. Bu yanaşma obyektiv informasiyanın formalaşdırılması-

nı, həlli tələb olunan bütün məsələlərin diqqətlə aydınlaşdırılmasını, part-

nyorlar tərəfindən bir-birinin maraqları və mövqelərinin tədricən öyrənilməsi və başa düşülməsini nəzərdə tutur. Partnyorluq münasibətlərinə əsaslanan danışıq prosesinin mühüm vəzifələri bunlardır: *ümumi "mədəniyyət dilinin" formalaşdırılması, əldə edilmiş razılıqların müxtəlif interpretasiyasından çəkinmək üçün lazım olan eyni bir terminlərin bir qaydada başa düşülməsi, danışıqlarda sazişin əldə edilməsinə imkan yaradan konstruktiv xeyirxah əməkdaşlıq atmosferinin yaradılması.* İngilis politoloqları R. Fişer və S. Brun danışıqlar prosesində konstruktiv əməkdaşlıq atmosferinin yaradıldığı *altı əsas amili ayırd edirlər: rasionallıq, başa düşmə, doğruluq, diqqət, ibrətverici tondan imtina etmə, qəbul etmə. Rasionallıq, hətta əgər digər tərəf emosiyalarını bürüzə versə də, özünü rasionel aparmağı nəzərdə tutur, çünki nəzarət edilməyən emosiyalar qərarların qəbul edilməsi prosesinə mənfi təsir göstərir. Başa düşmə partnyoru həmişə anlamaq cəhdini nəzərdə tutur, belə ki, onun nəzər-nöqtəsinə diqqətsizlik qarşılıqlı qəbul ediləcək qərarların hazırlanması imkanlarını məhdudlaşdırır. Doğruluq yalan məlumat verilməsindən, hətta əgər bunu qarşı tərəf edirsə belə, imtinanı nəzərdə tutur, belə ki, qeyri-səmimilik dəlillərin təsirini azaldır və partnyorla gələcək qarşılıqlı münasibəti çətinləşdirir. Diqqət qarşı tərəfin sizi diqqətlə dinləyəcəyi qarşılıqlı hörmət şəraitinin yaradılmasını nəzərdə tutur. İbrətverici tondan imtina etmə tərəfdaşa nəsihətlərin verilməsindən imtina edilməsini, onun dəlilləri üçün aşkarlığı və öz mövqeyinin düzgünlüyünə onu inandırmaq cəhdini nəzərdə tutur. Qəbul etmə partnyor tərəfindən daxil olan yeni informasiya üçün açıq olmağı nəzərdə tutur.*

Tərəflərin səmimiyyətini və xeyirxahlığını nəzərdə tutan *idarəetmə mədəniyyəti nöqtəyi-nəzərindən*, daha effektiv taktik üsullar bunlardır: *ümumi həllətmə zonasının axtarışı, mövqenin bilavasitə açılması, razılığın ifadə edilməsi, müzakirə olunan məsələlərin mürəkkəbliyinin tədricən artırılması, tərkib hissələrə bölmə, müəyyən istiqamətdə mümkün fəaliyyətlərə göstəriş verilməsi, qarşılıqlı qəbul oluna bilən təkliflərin daxil edilməsi.*

Mövqenin birbaşa açılması danışıqlar üzrə partnyorlarını öz məqsədləri haqqında məlumatlandırılması və onlarda öz mövqeyi barədə müəyyən təsəvvürlərin formalaşdırılması üçün istifadə edilir. Mövqe həm çıxışda, həm də suala cavab zamanı açıqlana bilər. Əgər birinci halda iştirakçının öz mülahizəsinə görə mövqenin bir hissəsi açıqlanırsa, ikinci halda bu məcburən, suala cavab verən zaman edilir. Mövqelərin qismən açıqlanmasının digər, dolaylı forması - mövqelərin dəqiqləşdirilməsidir. Digər tərəfin mövqeyini dəqiqləşdirmək üçün lazım olan suallar verərək, iştirakçı onu məhz nəyin maraqlandırdığını müəyyən etmək imkanını verir. *Razılığın ifadə edilməsi*

üsulu birliyi xüsusi olaraq nəzərə çarpdırmaq və konstruktiv dialoqu qayda-

ya salmaq üçün istifadə olunur. Söhbət danışıqlarda, artıq yuxarıda söylənilən ideyalar, mülahizələr və təkliflərlə həmrəylik haqqında gedir. *Müzakirə edilən məsələlərin mürəkkəbliyinin tədricən artırılması* danışıq iştirakçılarına müsbət psixoloji təsir üçün istifadə olunur. O, danışıqların daha asan məsələlərdən başlanmasını nəzərdə tutur ki, onların həlli ilə sazişin əldə edilməsi mümkünlüyü nümayiş etdirilir. Bu üsul ictimai fikrə də müsbət təsir göstərir. *Tərkib hissələrə bölmə üsulu* məsələnin ayrı-ayrı suallarının ardıcıl və növbəli həll edilməsi yolu ilə onun həllinin asanlaşdırılması üçün istifadə edilir. Konstruktiv həlli yolu olmayan məsələlər nəzərdən keçirilmir. Beləliklə, müsbət nəticə hesab edilən bu üsul da məsələnin yalnız qismən həll edilməsi imkanını verir.

Əsaslandırma danışıq prosesinin effektivliyi üçün böyük əhəmiyyətə malikdir. Amerika alimi R.Akselrodun göstərdiyi kimi, problemin müzakirəsi zamanı psixoloji nöqtəyi-nəzərdən partnyorun mövqeyində zəif yerləri tapmaq və onun nədə yanıldığını və onun müəyyən dəlilləri ilə nə üçün razılaşmaq mümkün olmadığını inandırıcı şəkildə sübut etmək çox vacibdir. *Dəlillərin təhlili mümkün sazişlərin sərhdəllərini müəyyən etməyə imkan verir ki, bundan sonra danışıqlar mövqələrin razılaşdırılmasına - yekun mərhələyə keçir.* Bu pillədə ekspertlər iki mərhələni ayırd edirlər: *ümumi formulun tapılması və detalların dəqiqləşdirilməsi*. Ümumi formul adı altında, razılıq çərçivələrinin müəyyən edilməsi, detalların dəqiqləşdirilməsi adı altında isə mətnin redaktəsi və yekun sənədin son variantının işlənilib hazırlanması nəzərdə tutulur. Mövqələrin dəqiqləşdirilməsi prosesində razılaşmaların əldə edilməsi üçün lazım olan ümumi vaxtın qısaldılmasına ayrı-ayrı problemlər üzrə xüsusi işçi komissiyalarının və ya ekspertlər qrupunun yaradılması yardım edir. Danışıq prosesinin yekun mərhələsində aşağıdakı taktik üsullardan geniş istifadə edilir: *ümumi qərar zonasının axtarışı, "sürpriz", tələblərin artan xətt üzrə irəli sürülməsi, öz tələbindən imtina, prinsip etibarilə yeni qərar.*

"Sürpriz" danışıqlarda təşəbbüsü öz əlinə almaq üçün partnyorda bir qədər çaşqınlıq yaratmağa hesablanıb. Bu məqsədlə, partnyor üçün gözlənilməz olaraq, sizin tərəfinizdən onun elə bir təklifi qəbul edilir ki, bütün təxminlərə görə o qəbul edilməli deyildi. Əgər partnyor irəli sürülən təkliflərlə məmmuniyyətlə razılaşsınsa, ona bir sıra yeni razılaşmalar təklif etmək imkanını yaranır ki, bu da, *tələblərin artan xətt üzrə irəli sürülməsi taktik üsulunun* mahiyyətini təşkil edir. Əgər müzakirə prosesində hər iki tərəf üçün vəziyyətdən əlverişli çıxış yolu tapılırsa, onda *öz təklifinin çıxarılması və prinsip etibarilə yeni həllin təklif edilməsi taktik üsulundan* istifadə olunur. *Prinsip*

etibarilə yeni qərar, təklifin partnyor üçün daha münasib formada ifadə edil-

məsi zərurəti olan hallarda da təklif edilir.

Danışiq prosesində danışıqları aparən şəxsın *ruhi mədəniyyəti* böyük rol oynayır. Şəxsiyyətin mədəni səviyyəsi və onun fərđi danışiq üslubu yüksək səviyyəli danışıqlarda xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Danışıqların aparılması prosesi partnyorun mədəniyyətini, onun fərđi xüsusiyyətlərini bilməklə bir çox cəhətdən asanlaşır. Danışıqların aparılmasının fərđi üslubunun mühüm göstəricisi, kritik situasiyalarda şəxsiyyətin hansı: rasionəl və ya emosional dəyərlərə üstünlük verməsində ifadə olunan, *şəxsiyyətin məntiqi və emosional xüsusiyyətlərinin əlaqəsidir*. Danışıqlarda məntiqi sahənin emosional sahə üzərində dominantlığı daha üstün tutulur. Partnyorun mədəniyyətində psixoloji dominantlığı müəyyən etmə, danışıqlar zamanı onun davranışını daha yaxşı proqnozlaşdırmağa imkan verir. Ekspertlərin əksəriyyəti *inzibati danışıqların ideal iştirakçısının yeddi məziyyətini sadalayır: doğruluq, aramlıq, səbr, rəvan xarakter, dəqiqlik, təvazökarlıq, loyallıqdır ki*, bunlara İ.A. Vasilenko *inzibati istedadı* əlavə edir.

Mövzu 7. BEYNƏLXALQ MÜNƏSİBƏTLƏR MƏDƏNİYYƏTİ

Beynəlxalq münasibətlər mədəniyyəti anlayışı. Beynəlxalq hüquq. Əsas məqsədlər. Beynəlxalq hüququn əsas prinsipləri. Beynəlxalq hüquq formaları və normaları. Beynəlxalq ənənələr və beynəlxalq nəzakət. Beynəlxalq hüquq funksiyaları və anlayışları.

Müasir dünya sivilizasiyası inkişaf proseslərinin tənzimlənməsi və beynəlxalq idarəçilik sisteminin təkmilləşdirilməsində beynəlxalq münasibətlər mədəniyyətinin xüsusi yeri vardır. *Beynəlxalq münasibətlər mədəniyyəti* – müxtəlif xalqların maraqlarının tənzimlənməsinə, uyğunlaşdırılmasına və mədəniyyətlərinin ahəngdarlığına istiqamətlənən müəyyən peşəkar biliklər, dəyərlər, etik və hüquqi normalar, üsullar, texnologiyalar və proseslərdə təcəssüm olunan beynəlxalq fəaliyyətdir. *O, sosial-mədəni*, o cümlədən elmi, maarifləndirici, texnoloji, hüquqi, tibbi, ekoloji, siyasi, iqtisadi–ticarət, dini, idman, bədii, diplomatik və digər münasibətlərin geniş spektrini daxil edir.

Beynəlxalq münasibətlər mədəniyyəti mədəniyyətlərin dialoqunun, Qərb və Şərq sivilizasiyalarının əməkdaşlığı üçün əlverişli şəraitin formalaşdırılmasının zəruri şərtidir. O, yüksək etik və hüquqi mədəniyyəti, ümumbəşəri mədəni dəyərlər prioritetini, universal mənəvi prinsipləri, xoş məramı, insan

hüquqlarının müdafiəsini, iştirakçıların qarşılıqlı iqtisadi, siyasi və elmi maraqlarının hesaba alınmasını nəzərdə tutur. O, müxtəlif xalqların mədəniyyətlərinin harmonizasiyası və maraqlarının uyğunluğu, sülh mədəniyyətinin bərqərar edilməsi, universal həyat tərzini, xalqların və dövlətlərin qarşılıqlı anlaşma, həmrəylik və əməkdaşlığının əsası olan humanizmin təsdiqi üçün zəruri qlobal mədəni eyniliyin formalaşdırılmasının əsasını təşkil edir.

Beynəlxalq münasibətlər mədəniyyətinin mühüm hissəsi beynəlxalq hüquqdur. *Beynəlxalq hüquq* sülh və əməkdaşlığın təmin edilməsi məqsədi ilə dövlətlərarası münasibətləri tənzimləyən hüquqi normalar sistemidir. İnsanın və cəmiyyətin həyatı maraqlarının müdafiəsində beynəlxalq hüququn əhəmiyyətinin artması getdikcə daha geniş əhali təbəqələrinin diqqətini ona cəlb edir. Bütün insan hüquqlarının əsasının təhlükəsiz dünyada yaşama hüququnun təşkil etdiyi və bir çox digərləri kimi, bu hüququn da yalnız etibarlı beynəlxalq hüquq qaydaları şəraitində təmin edilə biləcəyi faktı dərk edilir. Beynəlxalq hüququn pozitiv imkanlarının reallaşdırılmasında ictimaiyyətin rolu artır. Ətraf mühit hüququ, təhlükəsizlik hüququ, hümanitar hüquq, iqtisadi hüquq kimi sahələrdə də ictimaiyyət özünü fəal surətdə göstərir. Beynəlxalq hüquqa təsir göstərən xalq diplomatiyasının da gücü artır.

Yeni siyasi təfəkkürün əks olunduğu müasir beynəlxalq hüququn özülü

BMT Nizamnaməsi tərəfindən qoyulmuşdur. Beynəlxalq hüququn əsasını uzun əsrlər boyu üstünlük təşkil edən güc hakimliyi konsepsiyasından imtinaya və onun hüquq hakimliyi konsepsiyası ilə əvəzlənməsinə sərəncam verən *əməkdaşlıq prinsipi* təşkil edir. Müasir beynəlxalq hüququn xarakterik cəhəti, onda insan hüquqlarının təsdiq edilməsidir. Nizamnamə başlıca sistem yaradıcı amillər olan beynəlxalq hüququn ümumi məqsədləri və prinsiplərini müəyyən etmişdir. Hüquq, normalar məcmusundan vahid məqsədlər və prinsiplər basazı əsasında yaradılmış sistemə çevrilmişdir. Beynəlxalq hüququn fəaliyyət mexanizmi əhəmiyyətli dərəcədə dəyişilmişdir. Beynəlxalq təşkilatların inkişaf etmiş sisteminin yaradılması qanunyaradıcı və qanunicraedici prosesin institutlaşdırılması ilə nəticələndi.

Müasir beynəlxalq hüquq üçün hüquqa xas metodla beynəlxalq əlaqələri nizamlayan, beynəlxalq hüququn mühüm keyfiyyəti – *hüquqi zəruri qüvvə* xarakterikdir. Dövlətlərin razılığı yalnız ayrı-ayrı müqaviləyə, ayrı-ayrı normaya deyil, həm də bütövlükdə beynəlxalq hüquqa hüquqi cəhətdən zəruri qüvvə verir. Bu, beynəlxalq hüquq üzrə öhdəliklərin vicdanla yerinə yetirilməsi prinsipində öz ifadəsini tapır. Beynəlxalq hüquqi zəruri qüvvə problemi bu hüququn təbiəti ilə bağlı olanlar sırasına daxildir. Buna görə bu sahədə başlıca konsepsiyalar beynəlxalq hüquqi doktrinanın əsas məktəbləri ilə uyğundur. *Təbii hüquq məktəbinin tərəfdarları* beynəlxalq hüququn zəruri qüvvə mənbəyini təbiət qanunlarında, insan dərrakəsində və s. görürlər. *Pozitiv məktəbin nümayəndələri* belə keyfiyyət qismində dövlətlərin sazişini, razılaşmasını göstərirlər. Doktrinada beynəlxalq hüququn zəruri qüvvəsinə aid üçüncü başlıca istiqaməti *nihilistik* adlandırmaq olar, belə ki, ona aid olan konsepsiyalar, beynəlxalq hüququn hüquq nöqtəyi-nəzərindən qüvvəsini, bu və ya digər tərzdə, inkar edir.

BMT Nizamnaməsi ilə müəyyən edilmiş *beynəlxalq hüququn əsas məqsədləri bunlardır*:

- sülhün və təhlükəsizliyin mühafizəsi;
- dostluq münasibətlərinin inkişafı;
- iqtisadi, sosial, mədəni və humanitar xarakterli beynəlxalq problemlərin həllində və insan hüquqları və azadlıqlarına hörmətin təşviqi və inkişafında əməkdaşlığın həyata keçirilməsi;
- beynəlxalq hüququn müqavilələr və digər mənbələrindən irəli gələn öhdəliklərə qarşı ədalətin və hörmətin gözlənilməsi mümkün ola bilən şəraitin yaradılması.

Müqavilənin məqsədləri onun reallaşdırılması üzrə qanuniliyin ölçü meyarıdır.

Beynəlxalq hüququn əsas prinsipləri – xarakterik xüsusiyyətləri, həmçinin

beynəlxalq hüququn əsas məzmununu əks etdirən və yüksək hüquqi qüvvəyə malik ümumiləşdirilmiş normalardır. Diplomatik praktikada onları adətən, *beynəlxalq münasibətlər prinsipi* adlandırırlar. Beynəlxalq hüquq çərçivəsində prinsiplərin müxtəlif növləri mövcuddur. Onların arasında *prinsip-ideyalar* mühüm yer tutur. Onlara: sülh və əməkdaşlıq, humanizm, demokratiya və s. ideyaları aiddir. Bu prinsiplər BMT Nizamnaməsində təsbit edilmişdir. Onların məzmununu, 1970-ci ildə Baş Assambleya tərəfindən, həmçinin 1975-ci ildə keçirilmiş Avropada Təhlükəsizlik və Əməkdaşlıq üzrə Müşavirənin Yekun aktında qəbul edilmiş, BMT Nizamnaməsinə uyğun dostluq münasibətləri və həmrəyliyə aid beynəlxalq hüquq prinsipləri haqqında Bəyannamədə açıqlanır. Müasir beynəlxalq münasibətlər mədəniyyətinin əsaslandığı etik-hüquqi prinsiplər Helnski razılaşmalarında da öz əksini tapmışdır.

Müasir beynəlxalq münasibətlər və beynəlxalq idarəetmə mədəniyyətini müəyyən edən başlıca prinsiplər bunlardır:

1. *Güc tətbiq etməmə prinsipi.*
2. *Münaqişələrin sülh yolu ilə həlli prinsipi.*
3. *İnsan hüquqlarına hörmət prinsipi.*
4. *Suveren bərabərlik prinsipi.*
5. *Başqa dövlətlərin daxili işlərinə qarışmama prinsipi.*
6. *Ərazi bütövlüyü prinsipi.*
7. *Sərhədlərin toxunulmazlığı prinsipi.*
8. *Xalqların hüquq bərabərliyi və öz müqəddəratını təyin etmə prinsipi.*
9. *Əməkdaşlıq prinsipi.*
10. *Beynəlxalq hüquq üzrə öhdəliklərin vicdanla yerinə yetirilməsi prinsipi.*

Güc tətbiq etməmə prinsipi, müharibənin bələlərindən gələcək nəsillərin xilasını silahlı qüvvələrin başqa cür deyil, yalnız ümumi məqsədlərdə tətbiqinə uyğun praktikanın qəbulunu əsas məqsəd kimi müəyyənləşdirən BMT Nizamnaməsində təsis edilmişdir. Nizamnamə yalnız silahlı qüvvələrin tətbiqini deyil, ümumiyyətlə, güc tətbiqini qadağan etmişdir. Bundan əlavə, BMT məqsədlərinə uyğun olmayan hər hansı bir tərzdə hətta güc təhdidi belə qadağan edilmişdir.

Nizamnamə güc və ya hədə tətbiqinin mümkünlüyünü yalnız iki halda nəzərdə tutur. *Birincisi*, sülh təhlükəsi, sülhün istənilən pozulması və ya təcavüz aktı zamanı - Təhlükəsizlik Şurasının qərarı ilə. *İkincisi*, silahlı hücum zamanı - Təhlükəsizlik Şurası beynəlxalq sülhün və təhlükəsizliyin saxlanması üçün zəruri tədbirlər qəbul edənədək, özünümüdafiə hüququnun həyata

keçirilməsi qaydasında.

Münaqişələrin sülh yolu ilə həlli prinsipi tələb edir ki, hər bir dövlət başqa dövlətlərlə beynəlxalq münaqişələrini sülh vasitələri ilə elə həll etsin ki, beynəlxalq sülh, təhlükəsizlik və ədalət təhlükəyə uğramasın. Bu prinsip BMT Nizamnaməsinə uyğun 1970-ci il beynəlxalq hüquq prinsipləri haqqında Bəyannamədə ifadə edilmişdir. Prinsip BMT Nizamnaməsində və beynəlxalq hüquq prinsiplərini şərh edən bütün beynəlxalq aktlarda təsbit edilmişdir. Ona Baş Assambleyanın bir sıra qətnamələri həsr olunmuşdur ki, onların arasında beynəlxalq münaqişələrin sülh yolu ilə həlli haqqında 1982-ci il Manil bəyannaməsini fərqləndirmək olar. Bu prinsipi müəyyən edən ilk coxtərəfli akt Millətlər Cəmiyyətinin Statutu olmuşdur.

İnsan hüquqlarına hörmət prinsipi bir sıra beynəlxalq sənədlərdə - BMT Nizamnaməsi, insan haqlarının 1948-ci il Ümumi bəyannaməsində və 1966-cı ilin: “Vətəndaş və siyasi hüquqlar haqqında” və “İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında” iki paktında möhkəmləndirilmişdir. Konkret aspektlər üzrə də bir sıra konvensiyalar imzalanmışdır: “Soyqırım cinayəti və ona görə cəza tədbirləri xəbərdarlığı haqqında” (1948), “İrqi ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” (1966), “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” (1979), “Uşaq hüquqları haqqında” (1989) və s.

Suveren bərabərlik prinsipi bütün dövlətlər üçün bərabər olan əsas hüquq və vəzifələri, o cümlədən öz siyasi, sosial, iqtisadi və mədəni sistemini azad seçmək və inkişaf etdirmək, öz qanunları və inzibati qaydalarını tətbiq etmək kimi suveren hüququ nəzərdə tutur. Bu prinsipə görə, beynəlxalq hüquqla uyğunlaşma ilə bütün dövlətlər bir-birinin suveren bərabərliyinə və özünəməxsusluğuna, başqa dövlətlərlə münasibətlərini öz nöqtəyi-nəzərinə görə müəyyən etmək və həyata keçirmək hüququna hörmət etməlidirlər.

Başqa dövlətlərin daxili işlərinə qarışmama prinsipi BMT-yə, mahiyyət-cə hər hansı bir dövlətin daxili səlahiyyətlərinə aid olan işlərə qarışma hüququ vermir və Nizamnamə qaydasında həlli üçün belə işləri təqdim etməyi üzv-dövlətlərdən tələb etmir. BMT Nizamnaməsi, əhəmiyyətli məsələlər da-irəsi üzrə, məsələn, həyat səviyyəsinin yüksəldilməsinə, əhalinin tam məşğulluğuna, insan hüquqlarına ümumi hörmətə yardım kimi sırf daxili xarakterli əməkdaşlığın inkişafını nəzərdə tutur.

Ərazi bütövlüyü prinsipi, dövlətlərin ərazi toxunulmazlığına qarşı güc təhdidi və ya onun tətbiqi təhlükəsindən çəkinmək öhdəsini qoyan BMT Nizamnaməsi ilə şərtlənmişdir. Ərazi dövlətin maddi əsasıdır, onun mövcudluğunun zəruri şərtidir. Buna görə də dövlətlər onun bütövlüyünün təmin edilməsinə xüsusi diqqət ayırırlar. Millətlər Cəmiyyəti Statutu üzv-dövlətlərin ərazi bütövlüyünə hörmət edilməsinə və hər cür xarici hücumu qarşı onu qo-

rumağa məcbur edir.

Sərhədlərin toxunulmamazlığı prinsipi beynəlxalq hüquq prinsipləri haqqında Bəyannamədə ifadə olunmuşdur ki, burada güc tətbiq etməmə prinsipi haqqında bölmədə yazılıb: “Hər bir dövlət digər dövlətin mövcud beynəlxalq sərhədlərinin pozulması məqsədi ilə güc təhdidindən və ya beynəlxalq münaqişələr, o cümlədən dövlətlərin sərhədlərinə aid olan ərazi mübahisələri və məsələlərinin həlli vasitəsi qismində onun tətbiqindən çəkinməlidir”.

Xalqların hüquq bərabərliyi və öz müqəddəratını təyin etmə prinsipi BMT Nizamnaməsində ifadə olunmuşdur ki, burada Təşkilatın məqsədlərindən biri kimi göstərilir: “Xalqların hüquq bərabərliyi və öz müqəddəratını təyin etmə prinsipinə hörmət əsasında millətlər arasında dostluq münasibətlərini inkişaf etdirmək, habelə ümumdünya sülhünün möhkəmləndirilməsi üçün digər müvafiq tədbirlər görmək”. Prinsipin məzmunu ilk dəfə beynəlxalq hüquq prinsipləri haqqında Bəyannamədə açıqlanmışdır: “Bütün xalqlar, xaricdən müdaxilə olmadan, öz siyasi statusunu sərbəst surətdə təyin etmək, öz iqtisadi, sosial və mədəni inkişafını həyata keçirmək hüququna malikdir və BMT Nizamnaməsinə uyğun olaraq hər bir dövlət bu hüquqa hörmət etməlidir”.

BMT Nizamnaməsində təcəssüm olunmuş hərtərəfli əməkdaşlıq ideyasını əks etdirən *əməkdaşlıq prinsipi*, beynəlxalq hüquq prinsipləri haqqında Bəyannamədə ifadə olunmuşdur. Bu prinsip siyasi, iqtisadi və sosial sistemlərin fərqiindən asılı olmayaraq bir-biri ilə əməkdaşlıq etməyi dövlətlərin öhdəsinə qoyur. Həmçinin, əməkdaşlığın əsas istiqamətləri müəyyən edilmişdir: sülhün və təhlükəsizliyin qorunması; insan hüquqlarına ümumi hörmət; suveren bərabərlik və bir-birinin daxili işlərinə qarışmama prinsipinə uyğun olaraq, iqtisadi, sosial, mədəni, texniki və ticarət sahələrində beynəlxalq münasibətlərin həyata keçirilməsi; BMT ilə əməkdaşlıq və onun Nizamnaməsi tərəfindən nəzərdə tutulan tədbirlərin görülməsi; bütün dünyada, xüsusən inkişaf etməkdə olan ölkələrdə iqtisadi inkişafa yardım etmə.

Beynəlxalq hüquq normalarının hüquqi qüvvəsinin tanınması haqqında dövlətlərin razılığını möhkəmlədən *beynəlxalq hüquq üzrə öhdəliklərin vicdanla yerinə yetirilməsi prinsipi* zəruri hüquq kateqoriyasına aiddir. Suveren dövlətlər üçün hüquqi zəruri normalar yaradılmasının yeganə üsulunun onların razılaşması olması haqqında ümumi müddəa bu prinsip üçün öz əhəmiyyətini saxlayır. Bu prinsipsiz beynəlxalq hüquq - hüquq olmazdı və beynəlxalq hüququn hüquqi qüvvəsi məhz ondadır.

Beynəlxalq hüquq normalar formasında mövcuddur. Normaların hüquqi məzmunu *davranış qaydasıdır*. Əgər normalar beynəlxalq hüququn mövcudluğunun zəruri *daxili formasını* təmsil edərsə, onda onun *xarici forması*,

yəni ifadə tərzı - *adət, müqavilə* və beynəlxalq təşkilatların hüquqyaradıcı

qərarlarıdır. Beynəlxalq-hüquqi normaların bu rəsmi-hüquqi mövcudluq forması *beynəlxalq hüquq mənbələri adlanır. Müqavilə və adət* hüquqi qüvvəsi ümumi beynəlxalq hüquqdan irəli gələn universal mənbələrdir. Təşkilatların *hüquqyaradıcı qərarları* hüquqi qüvvəsi müvafiq təşkilatların təsisedicisi aktı ilə müəyyən edilən xüsusi mənbədir.

Beynəlxalq hüquq siyasi normalara zidd olmamalıdır. Təbiətinə görə siyasi normalar dövlətlərin razılaşıdırılmış iradəsini ifadə edir və bu mənada beynəlxalq hüquq normaları ilə eyni xassəyə malikdir. Onlar beynəlxalq hüquq normalarından onunla fərqlənirlər ki, qanunların məzmununu razılaşıdırılaraq, dövlətlər ona hüquqi deyil, siyasi məcburi qüvvə vermişlər. Siyasi normalar aydın ifadə olunmuş, məsələn, bəyannamələrdə, birgə bəyanatlarda, rəsmi məlumatlarda, həmçinin yazılmamış normalar, siyasi adətlər və “oyun qaydaları” formasında mövcud olurlar. Siyasi normaların pozulması zamanı sanksiyalar dövlətlərin, beynəlxalq təşkilatların bu normaların pozulmasına qarşı mənfi reaksiyasında özünü göstərir. Normaları pozan dövlət mövcud siyasi sistemdən irəli gələn faydalardan istifadə etmək imkanından məhrum edilə bilər.

Mövzu 8. SÜLH MƏDƏNİYYƏTİ VƏ MÜNAQIŞƏLƏRİN HƏLLİ

Beynəlxalq münasibətlərin tənzimlənməsində mühüm yer sülh mədəniyyətinə məxsusdur. *Sülh mədəniyyəti* – başqa xarakterli, başqa mədəniyyətlər, dillər, milliyyətlər, əqidələr, mənşələr, doğulduğu yerlər, dinlər, dərisinin rəngi, yaş və cinsdən olan insanlarla dinc həyat və ya dinc yanaşı yaşama qabiliyyətidir. Bu, egoizm və etnosentrizmə əks olan altruizm və sosial ədalət etik prinsipləri əsasında, insanları sevmək qabiliyyəti və başqaları üçün yaşamaq bacarığı, fundamental insani keyfiyyətlər və insanların ümumi bərabərliyinin tanınmasıdır. O, cəmiyyətdə mütərəqqi sosial-mədəni dəyişikliklərə istiqamətlənən qeyri-zorakı fəaliyyət proqramının həyata keçirilməsini nəzərdə tutur. Sülh mədəniyyəti insanlar arasında insanın ruhi vəziyyəti, mənəvi sağlamlığı və həyat keyfiyyətində əlverişli şəkildə əks olunan qarşılıqlı isti münasibətlərə səbəb olur.

Bütün dünyada sülh mədəniyyətinin yaradılmasının şərtləri bunlardır:

- Beynəlxalq kulturoloji təhsilin və maarifin inkişafı.
- Yüksək etik mədəniyyət. Düzgün humanist tərbiyə. Bütün bəşəriyyətin maraqlarına cavab verən ümumbəşəri mədəni dəyərlər prioriteti.
- Yüksək hüquq və idarəetmə mədəniyyəti. İnsanın ümumi hüquqlarının gözlənilməsi.

- İnsanın ümumi hüquqları, azadlıqları və ləyaqətinin əsası olan universal insani dəyərlərə; bir qisim insanların digərlərinin dərdinə və iztirablarına səbəb olmasına yol verilməməsini nəzərdə tutan insan hüquqları və azadlıqlarına; bəşəriyyətin sosial inkişafının təbii qanunu olan xalqların mədəni müxtəlifliyinə hörmət.

- Sosial ədalət.
- Şəxsi və sosial məsuliyyət.
- Siyasi, gender və irqi hüquq bərabərliyi.
- Tolerantlıq, empatiya və qeyri-zorakılıq.
- Millətlərarası və dinlərarası həmrəylik.
- Qlobal qarşılıqlı asılılığın dərk edilməsi.
- Yoxsulluğun azaldılması və rifahın artırılması.
- Ekoloji təhlükəsizlik.
- Şəxsiyyət, ailə, kollektiv, cəmiyyət və bütövlükdə, bəşəriyyətin yüksək ruhi mədəniyyətinin inkişafına yardım edən sosial mühitin formalaşdırılması.

- Düzgün dövlət və beynəlxalq mədəni siyasətin həyata keçirilməsi. Sülh mədəniyyəti *münaqişələrin* effektiv *həll edilmə* vasitəsidir. Mürəkkəb inkişaf dinamikası ilə xarakterizə edilən müasir dünyada, müxtəlif ictimaiyyətlərin

mai-siyasi quruluşlar və idarəetmə sistemləri, həyat fəaliyyəti texnologiyaları, mədəni dəyərlər sistemi, xalqların və fərdlərin xarakteri ilə şərtlənən çoxlu sayda dinamik ziddiyyətlər və münaqişələr müşahidə edilir. Mahiyyət etibarlı ilə insanlara xas bütün münaqişələr mədəniyyətlərin və maraqların toqquşmasına gətirib çıxarır.

Münaqişə - qarşılıqlı münasibətlərin pozulmasına gətirən, insana xas ziddiyyət formasıdır. Münaqişələr sülhü və beləliklə, bəşəriyyətin normal həyat fəaliyyəti və inkişafı üçün lazım olan təbii şəraiti pozur.

Münaqişələr etnik, əmək, ailə, dini, mədəni, siyasi, hərbi, iqtisadi, sosial və s. ola bilər.

Münaqişələrin gərginləşməsi və həlli mərhələlərini aşağıdakı kimi təsvir etmək olar:

- Maraqlarda ziddiyyətlər.
- Mövqələrdə ziddiyyətlər.
- Vasitələrdə ziddiyyətlər.
- Pozulmuş münasibətlər.
- Neqativ emosiyalar.
- Düşmənçilik hərəkətləri.

Münasibətlər *böhranın aradan qaldırılmasına* danışıqlar, müzakirələr və qarşılıqlı təsir vasitəsilə eyni vaxtda qarşılıqlı faydalı nəticəni əldə etməklə nail olmaq olar. Münaqişələrin aradan qaldırılmasına və ya sosial terapiyasına yönəldilən danışıqlar prosesinin uğuru əsasən münaqişə tərəflərinin - şəxsiyyətə hörmət, digər mədəniyyətə, dinə, insan hüquqlarına hörmət, məsuliyyət mədəniyyəti, düzgünlük, təmkinlilik kimi universal mədəni prinsiplərə qarşılıqlı riayət etməsindən asılıdır.

Münaqişələrin aradan qaldırılması və həll edilməsinin *metodoloji əsası* - insanların, etnosların, millətlərin və dövlətlərin mədəniyyət və maraqlarının harmonizasiyasına düşünülmüş kulturoloji yanaşmadır. Dünya sivilizasiyasının çoxəsrlik inkişaf təcrübəsi müxtəlif xalqların mədəniyyətlərinin humanizmə, Kantın “xoş məramı”na, sülh mədəniyyətinə, tolerantlığa və insanların əməkdaşlıq prinsiplərinə əsaslanan beynəlxalq sosial-mədəni siyasətin yardımı ilə harmonizasiyasının zəruriliyini təsdiqləyir.

Mövzu 9. LİDERLİK MƏDƏNİYYƏTİ

Liderlik mədəniyyəti anlayışı. Liderin idarəetmə funksiyası və üslubu. Liderin keyfiyyətlərinə qoyulan tələblər. Liderin peşəkar etikas və məsuliyyət mədəniyyəti. Liderliyin effektivliyi. Liderin idarəetmə texnologiyası. Üç dairə metodu: vəzifə, kollektiv, fərd. Liderin idarəetmə metodları. Vəzifənin qoyuluşu. Planlaşdırma, Brifinq və Təlimatlandırma. Nəzarət. Qiymətləndirmə. Motivləşdirmə. Təşkil etmə. Vaxtın səmərəli idarə edilməsi.

Liderlik mədəniyyəti anlayışı

Liderlik mədəniyyəti – əməkdaşların ümumi və fərdi tələbatları, maraqları və gözləmələrinin təmin edilməsi şərti ilə liderin kollektiv qarşısında duran vəzifələrin həllinə yönəldilən biliyi, bacarığı, mütəşəkkilliyi, etikas və idarəetmə fəaliyyətidir. İdarəçiliyin çoxvariantlılığı liderlərin müntəzəm özünü təkmilləşdirməsini, effektiv idarəetmə mədəniyyətinə interaktiv təlim sistemi vasitəsilə onların bilikləri və qabiliyyətlərinin inkişaf etdirilməsini tələb edir.

Mahiyyət etibarını ilə, liderlik mədəniyyəti əsasən milli, beynəlxalq, sosial, iqtisadi, ailə idarəçiliyi və şəxsiyyətin özünüidarəsində tətbiq edilən universal idarəetmə modelidir. *Lider – bərabər insanlar arasında birincidir*, vəzifəsində və sosial mövqeyində deyil, şəxsi keyfiyyətlərində, intellektual və etik mədəniyyətində, elmi bilikləri, təcrübəsi, iradəsi, mütəşəkkilliyində, insaniyyətdə, cəmiyyətin mənafeyinə yaradıcı fəaliyyətdə üstünlüyə malik olan daha yüksək mədəniyyətli insandır. Liderin seçilməsi və ya təyin edilməsi kollektivlərin özlərinin yaranmasından və ya rəsmi rəhbərliyi olan mövcud kollektivin özəyi olmasından asılıdır. Lakin istənilən halda lider, birsıra həm peşəkarlıq, həm də insani keyfiyyətləri sayəsində *hörmət* qazanmalıdır. Bununla yanaşı *lider təşkilatın əməkdaşlarını ümumi vəzifənin yerinə yetirilməsini*, kollektiv işi, işçilərin qarşılıqlı hörmətini *istiqləndirməyi bacarmalı* və onların inkişafına yardım etməlidir.

Yüksək idarəetmə mədəniyyətinə malik *lider* öz işini *yaxşı bilməli* və dediyi sözlərin həqiqiliyinə *inanmalı*, kollektiv əməkdaşlarının enerji və istedadlarından düzgün istifadə etməyə *qabil olmalı*, insan təbiətini *yaxşı dərk etməli* və “qamçı və qoğal” metodu vasitəsilə, yəni mükafatlandırma və tənbeh etmənin birləşdirilməsi yolu ilə yüksək məhsuldarlı əməyi *motivləşdirməlidir*. Kollektiv qarşısında duran problemlərin həlli üçün o, *elmi, aksioloji (dəyərcə) və praktiki yanaşmanı özündə bacarıqla birləşdirməlidir*.

Liderlik mədəniyyəti, liderin bařqalarından daha uzađı görmək v  öncə-g r nlik qabiliyyətinə malik olmaq bacarıđını, insanları yaxşı ayırd etməyə,

nöqsansız məntiqi təhlil qabiliyyətinə və insanların, onların keyfiyyətləri və xidmətlərini hesaba alan ədalətli qiymətləndirilməsinə qadir olmasını *nəzərdə tutur*. Leo Taksil və bir sıra digər müəlliflərin tədqiqatları göstərir ki, çox vaxt cəmiyyətdə bu və ya digər şəxsiyyətlərin pozitiv və ya neqativ imici formalaşır ki, bu da ictimai rəyin əsası olur və zamanla stereotip təsəvvürə çevrilir. Çox vaxt ictimai rəyin əsasını ayrı-ayrı “avtoritetlər” haqqında, onların şəxsi keyfiyyətlərinin, xarakter və xidmətlərinin qeyri-adekvat qiymətləndirilməsi, bəzən şüurlu surətdə cəmiyyətdə “inanılmış” surət kimi, məntiqiliyi, məqsədləri və doğruluğunun təhlili olmadan yaradılan və yayılan informasiya təşkil edir. Düzgün dərk etmə - düzgün fəaliyyətin açarıdır. Liderin düzgün, məhsuldar təfəkkürü onun doğru əməllərini və qərarlarını formalaşdırır ki, bunun ardınca praktik fəaliyyət və konkret nəticələr gəlir.

Liderlik mahiyyətinin təhlilinə ənənəvi, qrup və situasiyalı yanaşma mövcuddur. İnsanın anadangəlmə keyfiyyətlərinə görə lider olmasına əsaslanan *ənənəvi yanaşma*, - yalnız keyfiyyətlərin və pozitiv xarakterin kifayət etmədiyini göstərən elmi dəlillər və praktik təcrübə tərəfindən təkzib edildi. *Qrup yanaşması* - liderliyi qrupun tələbatları ilə şərtlənən funksiyalar kontekstində nəzərdən keçirir: *nə* edilməlidir. Liderlik problemlərinin qrup yanaşması əsasında təhlili *görüş dairəsinə üç əsas ölçünün daxil edilməsini tələb edir: lider* (şəxsi keyfiyyətləri və xarakteri); *situasiya* (daimilik və dəyişmə parametrləri); *qrup* (qrupun tələbatları və dəyərləri). Ənənəvi yanaşmanın əksinə olaraq, *situasiyalı yanaşma* o inama əsaslanır ki, liderlik konkret vəzifənin həlli zəruriliyinin yarandığı müəyyən müstəsna situasiya ilə şərtlənir. Bu isə öz növbəsində *hakimiyyətin başlıca şərti olan biliklərin əhəmiyyətini aşkara çıxarır*.

Con Adair *hakimiyyətin üç aspektini ayırır*: rəhbərin tutduğu vəzifəsi, adı, mənəbi ilə şərtlənən *vəzifə hakimiyyəti*; liderin anadangəlmə mədəni keyfiyyətləri ilə şərtlənən *şəxsiyyət hakimiyyəti*; rəhbərin peşə və xüsusi bilikləri ilə şərtlənən *bilik hakimiyyəti*. Bu zaman o haqlı olaraq qeyd edir ki, *getdikcə daha çox ikinci və üçüncü kateqoriya müasir demokratik dünyada idarəetmə mədəniyyətinin əsası olur*.

Bəzi insanlar, onlara dominantlıq etmək və ya başqalarına təsir göstərmək və həyat fəaliyyətinin bu və ya digər sahələrində lider kimi tanınmaya nail olmaq imkanı verən anadangəlmə üstünlüklərə malik olurlar. Bu anadangəlmə keyfiyyətlər, ilk növbədə, şəxsiyyətin ağıl və xarakter xüsusiyyətlərində təzahür olunur. Lakin təcrübə göstərdi ki, yalnız təlim, xüsusi hazırlıq nəticəsində lider olurlar. Əlbəttə ki, anadangəlmə istedad, istənilən digər fəaliyyət sahəsində olduğu kimi, burada da mühüm rol oynayır. Hər halda li-

derin idarəetmə mədəniyyəti, onun təbii və qazanılmış keyfiyyətləri idarəet-

mə prosesinin effektivliyi üçün aparıcı mənə kəsb edir. Orkestrə istedadlı və təcrübəli dirijor lazım olduğu kimi, eynilə təşkilatlara və kollektivlərə də yüksək idarəetmə qabiliyyətinə malik lider lazımdır.

Yüksək idarəetmə mədəniyyətinə malik lider, qoyulmuş məsələnin effektiv həlli üçün insan, maddi və vaxt resurslarının strateji idarə edilməsi bacarığına malik olmalıdır: qısa müddətdə ən yaxşı nəticələrlə, ən az qüvvə və resurslarla. O, məsələnin həlli üçün yalnız öz intellektual, peşəkar və fiziki qabiliyyətlərindən istifadəni deyil, həm də qəlbini qoyan insanları möhkəm bir komandada birləşdirməyi bacarmalıdır. Məqsəd, kollektiv və fərd sahəsində istifadə olunmalı prinsiplər haqqında onun aydın təsəvvürünün olması lazımdır, müxtəlif situasiyalarda effektiv idarəetmə və yeni inkişaf vasitələrini yaratma məqsədlərilə bu prinsipləri birləşdirməyi bacarmalıdır. Yaxşı lider dialektik ziddiyyətlərin və kollektivin iş prosesində yaranan gözlənilməz çətinliklərin aradan qaldırılması üçün zəruri olan dözümlü və təmkinə də malik olmalıdır. O, qızıl orta həddi saxlamalı, ifrata varmamalı, əməkdaşlara qarşı münasibətdə ədalətli, dürüst, alicənab olmalıdır.

Qoyulmuş məsələni uğurla yerinə yetirmək üçün liderə lazımdır: cəmiyyətdə qəbul edilməyə layiq yüksək keyfiyyətli məhsul istehsalını təmin etmək; əməkdaşların müntəzəm təlimini, hətta bu onların işdən ayrılmasına səbəb olsa belə, təşkil və təşviq etmək; kollektivlə məsləhətləşmək və həyati vacib sosial məsələlər haqqında onu məlumatlandırmaq; kollektivin “döyüş ruhunu”, nikbinliyini və ruh yüksəkliyini, öz işinə görə onun qürur hissini və müvəffəqiyyət əldə etmək qabiliyyətinə inamını dəstəkləmək; mükafatlar və xarici səfərlər və s. daxil olmaqla, maddi və mənəvi amillər vasitəsilə yüksək məhsuldarlıq əməyi stimullaşdırmaq; dinclik, nizam-intizam, məsuliyyət, sabitlik, sərbəstlik və yumor mühitini formalaşdırmaq.

Yüksək idarəetmə effektivliyinə nail olmaq üçün lider: yaradıcı təcrübə və dünya mədəniyyəti və sivilizasiyasının inkişaf dinamikasındakı dəyişiklikləri nəzərə alma əsasında *idarəetmə texnologiyalarını daim təkmilləşdirməli*; effektiv idarəetmə prosesində *etik və hüquq mədəniyyəti dəyərlərini bacarıqla uyğunlaşdırmalıdır*. Bu məqsədlə işçilərin fəaliyyətinin hüquqi savadlılığının və normativ tənzimlənməsinin təmin edilməsi ilə yanaşı, etik dəyərlər və normalar, adətlər və ənənələr, milli mentalitet kimi sosial mədəniyyət amillərini bilmək və düzgün istifadə etmək lazımdır; ictimai rəyi idarə etməyə və kollektivin şüuruna böyük təsir göstərən kütləvi informasiya vasitələri ilə məhsuldar əməkdaşlıq etməyə qabil olmaq gərəkdir.

Həqiqi liderləri müzdli idarəçilərdən, *insanlarla işləmək* və istehsal texnologiyalarının mahiyyətini, imkanlarını və tələbatlarını yaxşı bilən mütəxəssis-

lərin r yinq qulaq asmaq bacariđı fərqləndirir. Belə liderlərin kommunikasiya

sistemində üç əsas məqsədə çatmağa yardım edən konsultativ və nümayəndələr müşavirələrinin dövrü olaraq təşkil edilməsi mühüm yer tutur: bir-birilərinin nəzər-nöqtəsini və məqsədlərini anlamaqla, rəhbərlər və əməkdaşlar arasında qarşılıqlı anlaşma imkanları; effektiv idarəetmə məqsədi ilə əməkdaşların ideyaları və təcrübəsindən istifadə etmək imkanları; qərarların hazırlanmasında öz töhfəsini vermək üçün əməkdaşlara imkan verilməsi. Kommunikasiya və əməkdaşlığın - müşavirələr, informasiya qrupları, şuralar və komitələr kimi müxtəlif formaları mövcud olsa da, *kommunikasiyanın ən yaxşı metodu* yazılı sənədlə möhkəmləndirilən *şəxsi söhbət hesab edilir*. Bu metod yaxşı kommunikasiyanın üç meyarına cavab verir: aydınlığa, tezliyə və əks-əlaqənin təmin edilməsinə. Şəxsi əlaqə şəxsiyyətə inamın formalaşmasına, uğurlu siyasət isə prioritetlərin düzgün seçilməsinə imkan yaradır.

Liderlik mədəniyyətinə tələblərdən biri təşkilatın və ya qrupun xarakterik xüsusiyyətlərini əks etdirən kollektivin *korporativ ruhunun* formalaşdırılması bacarığıdır. Bu prosesin əsasını *qrupun və ya ayrılıqda götürülmüş fərdin ümumi tələbatları və dəyərlərinin başa düşülməsi* təşkil edir. Liderin *idarəetmə mədəniyyətinin səviyyəsi*, sosial-mədəni təsirin göstərilməsi və onun tərəfindən idarə edilən fərdlər, qruplar və ya bütövlükdə təşkilatın kollektivi tərəfindən pozitiv münasibətlərə nail olunması üçün onun *imicinin* formalaşdırılması və qorunması prosesinin effektivliyi ilə də şərtlənir. *Lider yeni ideyalar generasiya etmək, personalın təlimini təmin etmək, kadrların hazırlığı və yenidən hazırlığı proqramları və kurslarının effektivlik qiymətləndirilməsini həyata keçirmək, onun rəhbərlik etdiyi fəaliyyət sahəsinin strateji inkişafına yönəldilmiş praktik tövsiyələr və fəaliyyət planı işləyib hazırlamaq qabiliyyətinə malik olmalıdır*. İdarəetmə mədəniyyətində liderin *informasiya mədəniyyəti*, onun müasir informasiya texnologiyalarından effektiv istifadə etmək qabiliyyəti böyük rol oynayır.

Lider münaqişələri idarə etmək qabiliyyətinə malik olmalıdır. Uinston Çörçill *təşkilatdakı mühiti* hava ilə müqayisə edirdi: belə ki, soyuq havada insanlar soyuqlaya və xəstələnə, hətta sətəlcəmdən ölə də bilərlər. İnsanın həyatında çox vaxt şəxsiyyətin xarakter xüsusiyyətləri və sosial borc hissi ilə şərtlənən *şəxsiyyətin və cəmiyyətin maraqları arasında toqquşma*, və ya - xud eqoizm və altruizm hisslərinin düzgün harmonizasiyasını tələb edən *şəxsi və özgə maraqlar arasında toqquşma* baş verir. *Çox vaxt münaqişələr mənəvi mövqelərdəki ziddiyyətlərlə şərtlənir*. Məsələn, insanın müxtəlif öhdəlikləri yerinə yetirməsi cəmiyyətə və ya ayrı-ayrı adamlara ziyan vura bilər. Hər hansı bir şəxsə minnətdarlıq ifadə etmək prinsiplilik prinsipinin pozulmasına gətirib çıxara bilər. Məlumdur ki, *daha tez-tez baş verən münaqişələrin*

asasını sosial ziddiyyətlər, müxtəlif vəzifələrin uyğunsuzluğu, ay-

rı-ayrı şəxslərin düşünülməmiş hərəkətləri və ya təsadüfi vəziyyətlərlə şərtlənən, müxtəlif dəyərlər və normaların toqquşması təşkil edir. *Düzgün mənəvi seçimdə ən yaxşı arbitr*, insanın xeyir və şər haqqındakı təsəvvürləri, onun daxili əqidəsi ilə bağlı olan *vicdanıdır*.

Mədəniyyətlərin harmonizasiyasına neqativ təsir göstərən keyfiyyət, insanın xarakteri, onun tərbiyəsi və ruhi mədəniyyətində olan nöqsanlarla şərtlənən *paxıllıqdır*. Paxıllıq – *başqa bir insanın uğurlarına, şöhrətinə, intellektual və mənəvi üstünlüyünə və yaxud üstün mövqeyinə qərəzli-düşmənçilik hissidir*. Paxıllıq hissi onun daşıyıcısında nəinki digər insanın uğursuzluğa, bədbəxtliyə düçar olması, ətrafdakılar qarşısında özünü hörmətdən salması istəyini doğurur, həm də insanı əxlaq qaydalarına zidd hərəkətlər, cinayətlər və hətta ölüm hadisəsi törətməyə təhrik edir. *Alicənablıq və düzgün həyat mövqeyinə, pozitiv enerjiyə malik mədəni insanlar paxıllıq hissindən uzaq olurlar, lakin cəmiyyətdə və siyasətdə baş verən sosial ədalət prinsiplərinin pozulması xüsusunda böyük narazılıq hissi keçirə bilərlər*. Buna görə də liderlik mədəniyyətinin mühüm göstəricilərindən biri - praktikada ədalətlik prinsipinə sədaqət və kollektivdə favoritizmə yol verilməməsidir.

Kollektivin səmərəli fəaliyyətinə və münaqişələrin qarşısının alınmasına kollektiv üzvlərinin fəaliyyətinin lider tərəfindən *düzgün stimullaşdırılması* böyük təsir göstərir. Bu onunla şərtlənir ki, stimullaşdırma insanların fəaliyyətinin məqsədyönlülüyünü və rasionallığını formalaşdırır və tənzimləyir. O, insanın şüuruna, davranışına və fəaliyyətinə, şəxsiyyətin motivləri və istiqamətinə güclü psixoloji təsir vasitəsi rolunu oynayır, insanın həyat fəaliyyətinin resurs imkanlarının fəallaşmasına imkan yaradır. *Stimullaşdırma*, həmçinin dəyərlərin yenidən qiymətləndirilməsinə, insanların maraqları, tələbatları və məqsədlərinin korrektə edilməsinə təsir göstərir.

Liderin idarəetmə funksiyası və üslubu


Yüksək idarəetmə mədəniyyəti iddiasında olan lider:

📖 Kollektiv qarşısında vəzifəni düzgün qoymalı, onu ruh yüksəkliyi ilə izah etməli və onun haqqında daim xatırlatmalıdır.

📖 Vəzifənin mahiyyəti və məqsədə nail olma texnologiyası barədə əməkdaşları təlimatlandırmalıdır.

📖 İşin bütün hissəsini, müddətini, əməkdaşların öhdəlikləri və məsuliyyətini əhatə edən konstruktiv plan işləyib hazırlamalıdır.

📖 Hər bir işçi üçün konkret məqsədlər müəyyənləşdirməli və hər kvartalda onun uğurlarını və nöqsanlarını müzakirə etməlidir.

 Qoyulmuş qayda və prosedurları müdafiə etməli, nizam-inti-

zamin qorunmasına tələbkarlığı və şəxsi nümunəsi ilə imkan yaratmalıdır.

📖 Qərarların qəbul edilməsini həvalə etməli, insanlarla məsləhətləşməlidir.

📖 Kollektivin hər bir üzvünün işinin dəyərini başa düşüldüyünü ifadə etməli, öz qərarlarının həyata keçirilməsində insanlara yardım etmək üçün onları izah etməlidir; hər ay işlərin vəziyyəti və siyasət haqqında insanları məlumatlandırmalıdır.

📖 Məsələnin effektiv həlli maraqlarını nəzərə alaraq, yaradıcı və sosial fəallığı təşviq etməli, düzgün fikirləri, məramları, əqidələri və əməlləri dəstəkləməlidir.

📖 İşin ümumi monitorinqini keçirməli, müntəzəm olaraq əməkdaşlarla yerlərdə görüşməli, müşahidə etməli, onların mülahizələri və istəklərini dinləməli, onları vicdanlı əməyinə görə təşviq etməlidir.

📖 Kollektiv üzvlərinin rifahı üçün qayğı göstərməli, onların əmək şəraitini yaxşılaşdırmalı, həyati problemlərinin həllinə yardım etməlidir.

📖 İnsanların, xüsusilə, 25 yaşınadək gənclərin təlimi və tərbiyəsi vasitəsilə onların şəxsi inkişafına imkan yaratmalıdır.

Liderin idarəetmə üslubu, insanın xətti kimi, təbii olaraq formalaşır və şəxsiyyəti xarakterizə edir. O, *sabit kəmiyyətdir, eyni zamanda qərarların qəbul edilmə üsulu kimi dəyişə bilər*. Şəxsiyyət üçün xarakterik *liderlik üslubu* – *avtokratik (müstəbid (öz bildiyini edən), mütləqiyyət), demokratik, konsultativ (daxili işlərə qarışmama prinsipi)* ola bilər. Situasiyadan və zaman amilindən asılı olaraq, lider *düzgün idarəetmə üslubu seçimi etməyi bacarmalıdır*: rolların və vəzifələrin bölünməsindən təkbaşına qərar qəbul edilməsinə qədər. Məsələn, insanların həyat və ya ölüm məsələsi duran böhranlı vəziyyətlərdə (orduda, mülki aviasiyada, FHN-nin fəaliyyətində və s.) lider qərarları müstəqil və tez qəbul etməlidir, təlim verilmiş kollektiv isə liderin komandalarını tez və danışıqsız yerinə yetirməlidir.

İdarəetmə təcrübəsi göstərir ki, liderin xarakterini və ya onun idarəetmə üslubunu dəyişmək, onun vəzifəsini yaxud səlahiyyətini dəyişməkdən çətin-dir. Bu səbəbdən burada *liderin şəxsiyyəti, onun şəxsi mədəniyyət səviyyəsi* - biliyi, bacarığı, mütəşəkkilliyi, mənəviyyəti və yaradıcı fəaliyyəti həlledicidir. *Con Adairin fikrincə, lider kimi doğulurlar, lider olurlar. Bunun üçün nə lazımdır? Fikrimizcə, ümumiyyətlə mədəniyyət kimi, xüsusi təhsil və tərbiyə vasitəsilə formalaşan - liderlik mədəniyyəti.*

Liderin keyfiyyətlərinə qoyulan tələblər

Liderin keyfiyyət tələblərinə bir çox yanaşmalar mövcuddur. *Xarakterlər nəzəriyyəsinə görə, uğurlu liderin 15 xarakteristikası mövcuddur: mühakiməlilik, təşəbbüs, öncəgörmə, enerji, inad, insanlarla rəftar etmək bacarığı, qətiyyət, etibarlılıq, emosional sabitlik, düzlük, şöhrətpərəstlik (yaxşı mənada), həvəs, obyektivlik, əməkdaşlıq, cəsarət.*

Liderin statusu onun ruhi mədəniyyəti – biliyi və bacarığı, peşəkar təcrübəsi və məsuliyyəti ilə müəyyən edilir. Özünə inamı olan etibarlı lider kollektivin təhlükəsizlik hissidir. Yaxşı lider tələbkarlıq və qayğı prinsiplərini birləşdirərək, yüksək nəticələr əldə etməyə yardım edən, işin yaxşı təşkil edilməsi və əməyə görə ədalətli mükafatlandırma sisteminin qayğısına qalmalıdır. Lideri yeniliklər uğrunda və “insanın qəlbini” uğrunda daimi mübarizə fərqləndirməlidir. *Con Adairə görə, lider: vəzifələrin qoyuluşu və həllində - təşəbbüs və inad, personalın idarə edilməsində – bütövlük və yumor, fərdlərlə qarşılıqlı münasibətdə - nəzakət və mərhəmət göstərməlidir. Yaxşı liderin malik olduğu əsas keyfiyyətlər: effektivlik, əməksevərlik, cəsarət, düzgünlük, özünə inam, ədalətlik, güclü ruh, ardıcillıq, alicənablıq və şəfqətdir. Effektivlik - minimal qüvvə ilə maksimal nəticələrə nail olmaqdır. Əməksevərlik – qüvvələr və inadla çalışmaq istəyidir. Cəsarətlilik – riskə, bəzən böyük riskə getməyə hazır olmaqdır. Düzgünlük – istənilən növ yalan, aldatma, saxtakarlıqdan imtinaadır. Özünə inam - öz qüvvələri və imkanlarına əminlikdir. Ədalətlik - ədalətli, yanlış rəylərə əsaslanmayan və dürüst olmaq qabiliyyətidir. Güclü ruh - çətin situasiyada dözümlülük və iradədir. Ardıcillıq - möhkəmlik və öz prinsiplərinə sadıqlıqdır. Alicənablıq və şəfqət – fədakarlıq və düzgünlüklə birləşən yüksək mənəviyyət, başqalarına qarşı mərhəmət hissidir.*

Robin Şarmanın aşağıdakıları nəzərdə tutan liderlik mədəniyyəti prinsipləri müəyyən maraq doğurur: məvacibi ləyaqətli və alicənab məqsəddən ayırmama; ağılla idarə etmə, qəlbə əsaslanma; daimi mükafatlandırma, xidmətlərin qiymətləndirilməsi; dəyişikliklərə qarşı çıxmama; dəyərli olanın üzərində diqqəti cəmləşdirmə; özünü idarə etmək bacarığı; heç kimin görmədiyini görə bilmək bacarığı; liderliyin irslə birləşdirilməsi.

Liderin şərtsiz yaxşı cəhətləri görkəmli nailiyyətlərə və böyük qələbələrə yol açan *ağlı, inadlı əməyi və həvəsidir.* Onun mühüm keyfiyyətlərindən biri *sağlam düşüncə*, analogi problemlə məşğul olan *digərlərinin görə bilmədiyini görə bilmək bacarığıdır.* Uinston Çörçill *mərdliyi* bütün qalan əsas keyfiyyətlərin zamini hesab edirdi. *Güclü ruh və sadəlik də* mühüm əhəmiyyətə

malikdir. Lakin yadda saxlamaq lazımdır ki, həddən artıq sadəlik lider üçün

zərərlidir, belə ki, o, lideri qətilikdən məhrum edir. Uğurlu liderin xarakteristika göstəriciləri sırasına *ardıcılığı, çevikliyi və ruh yüksəkli* də aid edirlər. Liderin ruh yüksəkliyi kollektivdə öz işinə sadiqliyi formalaşdırır, komanda ruhunu təbiiyə edir və insanları ruhlandırır. Başqa sözlə, həqiqi lider *yüksək peşəkarlığı və yüksək etikanı, ağılı və düşüncəni, yaxşı təhsil və zəngin təcrübəni, dürüstlük və etibarlılıq, iradə, mərdlik və özünə güvənmə, kollektivin əhval-ruhiyyəsini və öz hisslərini idarə etmək bacarığı* kimi keyfiyyətləri özündə birləşdirən nümunə olmalıdır.

Təfəkkür çevikliyi və itiliyi, reaksiyası, mənimşəmə tezliyi, yaranmış vəziyyətdə nə etmək lazım olduğunu dərhal dərk etmə bacarığı, hadisələri və inkişaf imkanlarını qabaqlayıcı görmə qabiliyyəti liderin müvəffəqiyyəti üçün mühüm əhəmiyyətə malikdir. Liderin maraqları, meylləri və temperamentinin adətən, onun qəbul etdiyi qərarlara böyük təsir göstərdiyini hesab etmək qəbul edilmişdir. Lakin elmin, iqtisadiyyatın inkişafı, sosial-siyasi proseslərin dialektikası nəticəsində situasiya dəyişə bilər və *lider bu dəyişikliklərə operativ reaksiya verməlidir*. Bu ondan yalnız məlum ruh yüksəkliyi deyil, həm də peşə biliklərinin səviyyəsinin daim artırılmasını, praktik bacarıqların və idarəetmə texnologiyalarının təkmilləşdirilməsini, insanlarla işləmək və onları öz arxasınca apara bilmək bacarığını tələb edir.

İntellekti, istedadı və peşəkarlıq səriştəliliyindən asılı olmayaraq liderin insani, mənəvi keyfiyyətlərinin toplusunu təmsil edən xarakteri, idarəetmə üçün çox mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Liderin pozitiv xarakteri təmənnəsizliyi və sadəliyi, məsuliyyəti öz üzərinə götürmək və öz səhvlərini etiraf etmək qabiliyyətini, mərdlik və mərhəməti, düzlük və səmimiyyəti, insanların etibarını qazanmaq və doğrultmaq bacarığını nəzərdə tutur. Lider öndə getməli, kollektivə pozitiv təsir göstərməlidir və öz həyat fəaliyyətinin şəxsi nümunəsi ilə, sözü ilə əməlinin bütövlüyü, şəxsi maraqlarını ümumi işə tabe etməsi, əməkdaşlıq mühitini formalaşdırması, əməkdə fədakarlığı, əməkdaşlarının problemlərinə şərik olması və onlara qayğı göstərməsi ilə insanların hörmətini və etibarını qazanmalıdır. Lider kollektivdə ruhi mədəniyyətin mahiyyəti və qeyri-məhdud imkanları, dünyagörüşü və həyatı dəyərlər haqqında təsəvvürlərin düzgün dərk edilməsini formalaşdırmalıdır. Yaxşı lider insanların maraqları və mənəvi prinsipləri arasında olan ziddiyyətləri aradan qaldırmağı bacarmalıdır. Dürüstlüyün yoxlanılması düzgünlük tələbinin şəxsi maraqlarla ziddiyyət təşkil etdiyi zaman baş verir. *Yadda saxlamaq lazımdır ki, vəzifə və hakimiyyət hörmətə adekvat deyil*. Bu yalnız öz idarəçilik qabiliyyətlərini göstərmək, işdə yaxşı nəticələr əldə etmək, insanların məhəbbəti və hörmətini qazanmaq şansıdır.

Liderlik mədəniyyətinə pozitiv təsir göstərən mühüm komponentlərdən biri sağlam həyat tərzidir - əlverişli gün rejimi, düzgün qidalanma və yuxu, fiziki məşqlər, öz şüurunun idarə edilməsi, sağlamlığının qorunması və möhkəmləndirilməsi üçün təbii-coğrafi şəraitdən istifadə etmək.

Deyl Karneqi tərəfindən doqquz qayda ifadə edilmişdir ki, liderin onlara riayət etməsi, insanları təhqir etmədən və incitmədən, onlara təsir etməyə imkan verir:

1-ci qayda. Müsahibinizin tərifindən və onun ləyaqətlərinin səmimi etirafından başlayın.

2-ci qayda. Başqalarının səhvlərini birbaşa deyil, dolayısı ilə göstərin.

3-cü qayda. Əvvəlcə öz səhvləriniz haqqında danışın, sonra isə artıq müsahibinizi tənqid edin.

4-cü qayda. Müsahibinizə əmr vermək əvəzinə, ona suallar verin.

5-ci qayda. İnsanlara öz nüfuzunu xilas etməyə imkan verin.

6-cı qayda. İnsanlara ən kiçik uğuruna görə təqdirinizi bildirin və onların hər bir müvəffəqiyyətini qeyd edin. "Öz qiymətləndirmənizdə açıqürəkli və tərifinizdə səxavətli" olun.

7-ci qayda. İnsanlar üçün onların doğrultmağa çalışacaqları yaxşı reputasiya yaradın.

8-ci qayda. Həvəsləndirməyə əl atın. Düzəldilməsini görmək istədiyiniz səhvin asan düzələ biləcəyi təəssüratını yaradın; elə edin ki, sizin insanları təhrik etdiyiniz iş onlara asan gəlsin.

9-cu qayda. İnsanların təklif etdiyiniz işi yerinə yetirməyə şad olmalarına müvəffəq olun.

Mövzu 10. AİLƏ MƏDƏNİYYƏTİ

Şəxsiyyət və cəmiyyət üçün ailə mədəniyyətinin əhəmiyyəti haqqında. Ailənin idarə edilməsi mədəniyyətinə qoyulan tələblər. Tusinin ailə qurma fəlsəfəsi. Ailə idarəçiliyində Adairin və Maslounun modellərinin tətbiqi. Ailəni idarəetmə prinsipləri haqqında. Ailənin idarə edilməsi məq-sədi, vəzifələri və metodları. Ailə davranışı mədəniyyəti və əxlaq kodeksi. Ər-arvadın qarşılıqlı münasibətlər mədəniyyəti haqqında. Uşaqların təhsili və tərbiyəsi haqqında.

Şəxsiyyət və cəmiyyət üçün ailə mədəniyyətinin

əhəmiyyəti haqqında

Yüksək ruhi mədəniyyətə malik şəxsiyyətin formalaşması və vətəndaş olmasında sosial mühit – məktəb və müəllim, ali məktəb və əmək kollektivi, cəmiyyət, dövlətin siyasi rejimi böyük rol oynayır. Lakin bu prosesdə aparıcı rol ailəyə məxsusdur. Ailənin ruhi mədəniyyəti anadangəlmə keyfiyyətlərdən, təhsillilikdən, tərbiyəlilikdən və onun üzvlərinin yaradıcı əməyindən, onların bilikləri və mənəviyyatından, şüuru və vicdanından, bir-birinə və ətrafdakılara olan məhəbbəti, inamı və yaxşılığından formalaşır.

Öz həyatının qorunması və yaxşılaşdırılması qayğısına qalaraq, yaradıcı fəaliyyət nəticəsində insan alətləri və silahı, əkinçiliyi və heyvandarlığı yaratmış, öz ehtiyaclarını ödəmək üçün odu, istehsalı, dili, ailəni, cəmiyyəti və dövləti “kəşf” və istifadə etmişdir. Mədəni inkişaf tarixi prosesində insan həyatının təşkili, inkişafı və varislik vasitəsi olan *ailənin yaradılması böyük əhəmiyyət kəsb etmişdir*. Dövlət quruculuğu və idarəçiliyi məntiqinin dərk edilməsi üçün ailənin müstəsna əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, mahiyyət etibarlı ilə ailə, ilkin sivilizasiyalarının təməlini qoymuş bəşəriyyətin ilk dövlətlərinin timsalıdır. Nəsildən-nəsilə insanların sosial təcrübəsi, müxtəlif xalqların və millətlərin nümayəndələrinin ənənələri, ideologiyaları, dini təsəvvürləri, dəyərləri, həyat fəaliyyəti məqsədləri və texnologiyalarının mənimsənilməsi həyat məktəbinə çevrilirdi. Pifaqor həyatı olimpiya oyunlarındakı böyük və izdihamlı toplantı ilə müqayisə edirdi ki, burada bəziləri – şöhrət, digərləri – mənfəət, üçüncülər isə - öz həyatını daha şüurlu qurmaq üçün təcrübə axtarırlar. Çoxlu sayda müxtəlif xarakterləri, adətləri, taleləri, qanunları, mədəniyyət və sivilizasiyaları öyrənərək, insan öz şüurunu təkmilləşdirir, həyat fəlsəfəsini formalaşdırır, həyat yolunu seçirdi. Mişel Monten deyirdi ki, dünya bir güzgüdür ki insan ona baxmalı və özünü dərk etməlidir. Bu yanaşma ailəyə münasibətdə də düzgündür.

Biz artıq bilirik ki, mədəniyyətin inkişaf amilləri anadangəlmə mədəni keyfiyyətlər, sosial mühit, təbii-coğrafi şərait, tarixi vəziyyət və mədəni mübadilədir. İnsan mədəniyyətinin formalaşdırılması ana bətnində başlayır və ailədə davam edir. *Ailə* - tərbiyə və təhsil prosesində uşağın təşəkkülünün baş verdiyi sosial mühitin ilk, və həm də ən əsas pilləsidir. Onun gələcək həyatının bünövrəsi məhz burada qoyulur, dəyərləri və təsəvvürləri, xarakteri və idealları, intellektual, etik və estetik mədəniyyətinin əsasları formalaşır. *Ailə* - Con Lokkun əzəl və ən xoş məziyyət adlandırdığı ilk həyat məktəbi, insan münasibətləri məktəbi, ruhi və maddi mədəniyyət məktəbidir.

Ailə - müxtəlif yaşlı və cinsli doğma insanların böyük olmayan qrupu, həyat əhəmiyyətli şəxsiyyətlərarası ünsiyyətin baş verdiyi “kiçik kollektivdir.” Bu, vahid dünyagörüşü və yüksək məqsədlərlə bağlı olan, öz həyatlarının uşaqlarında və nəvələrində davam etdirilməsi, onların rifahı və daha yaxşı gələcəyi haqqında qayğıyla motivləşdirilmiş ruhən yaxın, doğma insanların məhəbbət, dostluq, həmrəylik və birgə dərk edilən həyat məbədidir. Uşaq ailədə ilk addımlarını atır, dil açır, biliklərin və davranış qaydalarının başlanğıcını mənimsəyir, özünün ilk həyat dərslərini alır.

Ailə - cəmiyyətin və dövlətin ən mühüm sosial dəyəridir. Bu, insanın təşəkkülü və inkişafı proseslərinin, əsas etibarilə digər insanların həyatının asılı olduğu cəmiyyətin gələcək liderləri və vətəndaşlarının formalaşmasının baş verdiyi kiçik və böyük insan dünyasıdır. Nəsildən nəslə ötürülən yazılmamış qanunlar, təsislər və təyinatların yaşamaq qabiliyyətini və şəxsiyyətin psixologiyası və. davranışının formalaşmasına təsir gücünü təmin edərək, ailə onların “translyasiyasını” həyata keçirir. Anadangəlmə keyfiyyətlərin və əldə edilmiş biliklərin, tərbiyə və yaradıcı əməyin nəticəsi kimi, şəxsiyyətin ruhi mədəniyyətinin bünövrəsi məhz ailədə qoyulur. Dövlətin həyat qabiliyyəti bir çox cəhətdən ailə mədəniyyətindən – onun üzvlərinin təhsillilik və etik mədəniyyəti, yaradıcılıq fəaliyyəti və rifah səviyyəsindən asılıdır. Vətəndaşların biliyini və mənəviyyatını, şüurunu və vicdanını, məhəbbəti, inamı və yaxşılığını, yaradıcılığını və rifahını ifadə edən bu ən qiymətli sosial kapital, sosial şərin və sosial sabitsizliyin aradan qaldırılmasının əvəzədməz vasitəsidir. Ailə mədəniyyəti həm valideynlərin şəxsi mədəniyyətindən, onların bilikləri, bacarıqları, mütəşəkkilliyindən, onların həyat fəlsəfəsi, mənəviyyatı və yaradıcı fəaliyyətindən, həm də bütövlükdə milli mədəniyyətdən, xalqın ənənələri, adətləri, milli psixologiyasından, dinindən asılıdır.

Necə xoşbəxt olmalı? Yəqin ki, insan üçün həyatda başlıca olan xoşbəxtlikdir, və ilk növbədə, ailə xoşbəxtliyidir. Xoşbəxt ailəni dostluq və məhəbbət hissləri olmadan təsəvvür etmək çətindir. Ailə üzvləri yaxşı qarşılıqlı

münasibətlər, qarşılıqlı anlaşma və harmonik inkişafın formalaşdırılması

üçün ilkin zəruri şəraiti yaradırlar. Həqiqi dostluq və əsl məhəbbət kimi, xoşbəxt ailəni də heç bir pulla almaq mümkün deyil. Onu yalnız öz zəhmətin və ailə üzvlərinin əməyi ilə qurmaq, yaratmaq, idrakın və qəlbin gücü ilə, ruhi mədəniyyətlə, məhəbbətlə əldə etmək olar. Öz uşaqlarını, öz yaxınlarını xoşbəxt etmədən, ailə həyatında ruhi harmoniyaya nail olmadan, insan özü xoşbəxt ola bilməz.

Ailə, bir sistem kimi, geniş münasibətlər spektri ilə bağlıdır. Bu, valideynlər arasındakı münasibətlər, övladlar arasındakı münasibətlər, valideynlər və övladlar arasındakı münasibətlər, uzunömürlülükdən asılı olaraq, ulu nənələrin və ulu babaların da daxil olduğu müxtəlif nəsil nümayəndələrinin bir ailə çərçivəsi daxilindəki münasibətlərdir. Daha geniş kontekstdə bu həm də ailənin qohumlarla olan münasibətləridir. Ailənin və onu təşkil edən şəxsiyyətlərin qarşılıqlı əlaqələri mürəkkəb sistemdən ibarətdir ki, onu dərk etmədən ailə münasibətlərini idarə etmək mümkün deyil. Ailə əlaqələrini möhkəmləndirən amillər sırasında mədəni dəyərlər sisteminin vahidliyini, ailənin mahiyyəti və məqsədləri haqqında, uşaqların tərbiyəsinə yanaşmalar haqqında, ər-arvadın rolu, məsuliyyəti və vəzifələri haqqında təsəvvürlərin uyğunluğunu, ər-arvadın emosional ümumiliyini və s. göstərmək olar. Hər bir mədəni ailə insan həyatının dəyərləri və mənası haqqında, öz əcdadlarının cəmiyyət qarşısındakı nailiyyətləri və xidmətləri haqqında, özünün tarixi missiyası, məqsədləri, imkanları və gözləmələri haqqında, şərəfli keçmiş haqqında, övladlarının və yeni nəsillərin ləyaqətli gələcəyi haqqında aydın təsəvvürə malik olmalıdır. Müasir ailənin rifahı, əsas etibarilə ailənin yaşadığı cəmiyyətlə və onu cəmiyyətlə bağlayan çoxlu sayda görünməz tellərlə - xarici mühitlə qarşılıqlı əlaqəsindən asılıdır. Ailə beynəlxalq münasibətlərin qeyri-rəsmi subyekti də ola bilər və bununla millətin və yaşadığı dövlətin imicinə təsir göstərə bilər. Üzvlərinin səviyyəsi və sosial-siyasi fəallığından asılı olaraq o, xalqların qarşılıqlı anlaşması, həmrəyliyi və əməkdaşlığının inkişafı üçün əlverişli xarici mühitin yaranmasına imkan yaradaraq, beynəlxalq münasibətlər mədəniyyətinə də təsir göstərə bilər.

Ailə idarəçiliyi mədəniyyətinə qoyulan tələblər haqqında

Ailə səviyyəsində biz cəmiyyətdəki idarəetmə proseslərini, lakin bir qədər yumşaq, spesifik formada görürük. Ailə üçün idarəetmənin hüquqi deyil, əsasən mənəvi-etik formaları xarakterikdir. Ailənin həyat fəaliyyətinin idarə edilməsi, onun tələbatlarının təmin edilməsi və onun inkişafının strateji

planlaşdırılması, ailə münasibətləri mədəniyyətinin formalaşdırılması və qo-

runması, onun üzvlərinin mənəvi sağlamlığı, uşaqların maddi təminatı və ruhi inkişafı, onların əməyə və yüksək mənəvi dəyərlərə cəlb edilməsi, uşaqların müstəqil həyata hazırlanması - çoxlu bilik, enerji, təcrübə, dözümlü, müdriklik tələb edir. Konstruktiv və sabit həyat fəlsəfəsinə malik şəxsiyyət özünün inkişafı və təkmilləşməsi prosesində həm öz davranışını və fəaliyyətini idarə edir və etməlidir, həm də öz ailəsinə, doğmalarına və yaxınlarına yaxşı təsir göstərməli, onlarla münasibətlər mədəniyyətini inkişaf etdirməlidir. U. Rocers deyirdi: “Elə yaşayın ki, ev tutuqşusunu şəhərin baş xəbərçisinə satmağa utanmayasınız”.

Ailənin idarə edilməsi mədəniyyətinin əsasını, insanların idarə edilməsi və özünüidarədə olan eyni baza qaydaları və məntiq təşkil edir. Burada həmçinin: biologiya, fiziologiya, antropologiya, psixologiya, tibb, ekologiya, fiziki mədəniyyət, düzgün qidalanma, etika, hüquq, insan münasibətləri mədəniyyəti, din və insanın həyat fəaliyyətinin digər sahələrində biliklər; məqsədin düzgün müəyyən edilməsi və mənəvi həyat prinsiplərinin seçimi; biliklərə, təcrübəyə və xoş məram əsaslanan müdrikliyin yetişdirilməsinə səy göstərmə; öz təfəkkürü, məqsədləri və davranışına şüurun nəzarəti; seçilmiş prinsiplərin həyata keçirilməsini, insanın düzgün həyat tərzi və ailədə və onun hədudlarından kənarında yüksək davranış mədəniyyətini təmin edən möhkəm iradə lazımdır. Bununla bərabər burada xüsusi spesifikasiya yer tutur. Ailənin hər bir üzvünün fərdi xarakter xüsusiyyətlərinin nəzərə alınması, bü-töv sosial mikrosistem kimi, ailədə psixoloji uyğunluq və harmoniyaya nail olaraq, onların münasibətlərinin tənzimlənməsi bacarığı ailənin idarə edil- məsində mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Ailə idarəçiliyində strategiya və tex- nologiya, psixologiya, sosiologiya və dizayn kimi idarəetmə elminin ümumi prinsiplərini də müşahidə etmək olar. Burada, həmçinin müxtəlif təşkilati mədəniyyət tiplərinin birləşməsinə - hakimiyyət mədəniyyəti, rol mədəniyyəti, vəzifə mədəniyyəti, şəxsiyyət mədəniyyətinə rast gəlmək olar, “qərarların qəbul edilməsi” proseslərini, “danışıq prosesini”, “innovativ fəaliyyət” elementlərini, nəhayət, despotikdən – demokratikə qədər müxtəlif ailə quruluşu növlərini aşkar etmək olar. Ailə idarəçiliyi mədəniyyətində bütövlükdə həyat fəaliyyətində olduğundan daha artıq dərəcədə, bütün müxtəlifliyi ilə həyatın özü ön plana çıxır. Ailədə və əmək kollektivində münasibətlərin xarakteri psixoloji cəhətdən ayrı-ayrı olsa da, idarəetmə üslubu eyni ola bilər ki, bu da daha çox “kiçik orkestrin dirijoru”, lider rolunu icra edən ailə başçısının xarakterindən asılıdır.

Ailə idarəçiliyi mədəniyyətinin şərtsiz prioriteti, həm milli mədəniyyətin və sivilizasiyanın ən əhəmiyyətli nailiyyətlərinin mənimsənilməsi, həm də

müstəqillik, məsuliyyət və yaradıcılıq fəaliyyəti qabiliyyətlərini nəzərdə tu-

tan *şəxsiyyət mədəniyyətinin bütöv, harmonik formalaşdırılmasıdır*. Ailənin tərbiyə etdiyi şəxsiyyət ictimai-faydalı fəaliyyətə istiqamətlənməli, onun intellektual və etik mədəniyyət səviyyəsini xarakterizə edən işi bilməklə qərar qəbul etmək qabiliyyətinə malik olmalı, məqsədə nail olmaq üçün ağıllı, düzgün və humanist vasitələr seçməlidir. *Yüksək ailə mədəniyyətinin* formalaşdırılması sözlə əməlin bütövlüyünə sadıqlığı, “ikili əxlaq” kimi məlum olan - biliklə davranış arasındakı ziddiyyətin aradan qaldırılmasını, məkiavellizm (mənəviyyət normalarına məhəl qoymayan, kobud qüvvəyə əsaslanan siyasət) prinsiplərindən şüurlu imtınanı nəzərdə tutur. Ailənin idarə edilməsi mədəniyyətində insanın mədəni dəyərlər sistemi, həyat fəlsəfəsi, dünyagörüşü, əqidələr, ailə etikas, məhəbbət və dostluq böyük rol oynayır.

Ailə mədəniyyəti cəmiyyətdəki destruktiv təzahürlərin və böhranların aradan qaldırılması üçün də böyük əhəmiyyətə malikdir. O heç də həmişə mənəviyyətin qorunması və inkişafı ilə müşayiət olunmayan biliklərin, informasiya mədəniyyətinin, elm, texnologiya, istehsalın sürətli inkişafının xarakterik olduğu, mədəniyyətin eroziyasının, etika və humanizm dəyərlərinin devalvasiyasının yer tutduğu texnogen sivilizasiya şəraitində xüsusilə aktualdır. Dünya mədəniyyəti və sivilizasiyasının inkişaf qanunauyğunluqları, Qədim Romanın süqutu tarixi inandırıcı sürətdə təsdiqləyir ki, yüksək etik mədəniyyətə laqeydlilik, hədsiz egoizmlilik, tamahkarlıq, riyakarlıq, təkəbbür, qəddarlıq, zorakılıq, xəyanət və digər neqativ insan keyfiyyətləri sosial və siyasi gərginliklərə və böhranlara səbəb olur.

Ailənin idarə edilməsi - təbii və zəruri prosesdir, çünki ailə hər hansı digər kollektiv kimi, ümumi məqsədlərə yetişmə üçün qüvvə və maraqların razılaşdırılmasını tələb edir. O müvafiq həyat fəaliyyəti ideologiyası və texnologiyalarının yaradılmasını, vəzifələrin və gözlənilən nəticələrin müəyyən edilməsini, öhdəliklərin bölüşdürülməsi və səlahiyyətlərin həvalə edilməsini, ailənin hər bir üzvünün motivasiyasını və qiymətləndirilməsini, məhəbbətin və biri-birinə bağlılığın qorunmasını, ailə rifahının möhkəmləndirilməsini nəzərdə tutur. Ailənin inkişafının idarə edilməsi mədəniyyəti - yaxşı təhsili, mənəvi tərbiyəni, uşaqların peşə təlimini və peşəkar inkişafını, ailə münasibətlərinin düzgün formalaşdırılmasını, ailənin digər insanlarla pozitiv əlaqələrinin qurulması üçün şəraitin yaradılmasını nəzərdə tutur. O, həyat fəaliyyətinin fiziki mədəniyyət, tibbi və ekoloji təhlükəsizlik, əmək və istirahət mədəniyyəti sahələrinin tənzimlənməsinə də yardım etməli, əqli və mənəvi mədəniyyətin təkmilləşdirilməsini, etik, estetik mədəniyyətin və beynəlxalq münasibətlər mədəniyyətinin inkişafını təmin etməlidir.

Tusinin ailə qurma fəlsəfəsi

Ailə həyatı fəlsəfəsinin və ailə idarəciliyi məsələlərinin dərk edilməsinə görkəmli tarixi şəxsiyyətlərin, dünya mədəniyyəti və sivilizasiyası klassiklərinin, həmçinin əsərlərində ailənin təşkil və idarə edilməsi üçün metodoloji baxımdan zəruri prinsiplərin olduğu, yaxşı tanınmış müasir mütəxəssislərin konsepsiyaları və yanaşmaları yardım edir. Məhəmməd Nəsirəddin Tusiyə görə ailənin qurulması əməklə və ictimai-iqtisadi amillərlə sıx bağlıdır. Onun strukturu beş dayaq üzərində formalaşır: ata, ana, uşaqlar, qulluqçu, ərzaq. Bu zaman Tusi ailənin başlıca mahiyyətini və əsasını onun üzvləri arasında harmonik münasibətlərin olmasını hesab edir, ailənin saxlanması və idarə edilməsini isə ailə başçısının məsuliyyət daşdığı insan sağlamlığını təmin edən həkimliklə müqayisə edir. Ailənin idarə edilməsi ailə maraqlarının onun ayrı-ayrı üzvlərinin maraqlarından prioritetini, əməyin düzgün bölünməsinə, möhkəm qaydanın, maddi rifahın, etibarlı yaşayış yerinin olmasını nəzərdə tutur. Ailənin idarə edilməsinin mühüm iqtisadi məsələləri - halal zəhmətə əsaslanan gəlir, istehsal hesabına düzgün istehlak və xərclər hesabına əmlakın toplanması və qorunmasıdır.

Orta əsr feodal cəmiyyətinin reallıqları ondan ibarət idi ki, istedadlı şəxsiyyətlərin və onların ailələrinin rifahı onların bilikləri, bacarıqları və Vətən qarşısındakı xidmətlərindən deyil, bütünlüklə və tam çəkildə hökmdarlar tərəfindən onlara qarşı münasibətdən asılı idi. Cordan Bruno, Rocer Bekon, Kopernik, Qaliley və bir çox digər orta əsr alimlərinin taleyini xatırlamaq kifayətdir. Analoji vəziyyət müsəlman Şərqində də mövcud idi. Belə ki, A.E. Krımski göstərir ki, burada XI əsrdə görkəmli şəxsiyyətlərin rifahı və əmin-amanlığı əvvəlcə Qəznəvi, sonra isə Səlcuq hakimlərinin onlara münasibətindən asılı idi. Müasir demokratiyalarda şəxsiyyətin və ailənin rifahı insanın mədəniyyəti, bilikləri, qabiliyyətlərindən, cəmiyyət və dövlət üçün onun tələbatlığı və faydalılığı dərəcəsiindən asılıdır. Demokratiya mədəniyyəti şəraitində ailə, dövlət və cəmiyyətin progressiv inkişafında vəzifə hakimiyyəti deyil, şəxsiyyətin mədəniyyəti və onun biliklərinin hakimiyyəti həlledici rol oynayır.

Adair və Maslounun modellərinin tətbiqi haqqında

Ailənin həyat fəaliyyətinin idarə edilməsi mədəniyyətində *Con Adairin* “*üç dairə*” modelinin tətbiqi məqsəduyğun ola bilər ki, onu belə şərh etmək

olar: vəzifə, ailə və ailənin ayrı-ayrı üzvləri (fərdlər). Burada da ailə in-

kişafının strateji idarə edilməsi, ailə üzvlərinin ümumi məqsədlə, prinsiplərlə, ailə etikası, ideologiyası və gələcəyi görmə qabiliyyəti ilə birləşməsi, ailə üzvlərinin maraqlarını vahid mədəniyyət çərçivəsində harmonizasiya etmək bacarığı, onların inkişafı və yaradıcı fəaliyyəti üçün şərait yaratmaq kimi li-derlik keyfiyyətləri lazımdır.

Ailə qurmaq üçün motivasiya modeli kimi, A. Maslounun artıq bizə tanış olan, insanın harmoniyası, təhlükəsizliyi, qabiliyyətlərinin maksimal inkişaf imkanları və özünü reallaşdırma prinsipləri üzərində qurulan “ideal cəmiyyət” modelindən istifadə etmək olar. O, insanın şüurunun humanist yolla dəyişdirilməsi və mədəniyyətin sosial institutlarını yenidən təşkil etməklə onun pozitiv dəyişdirilməsini nəzərdə tutur. Özünü qorumada, təhlükəsizlik-də və sülhdə, məhəbbətdə və birgəlikdə, özünü tətəbiqə və tanınmada, yaradıcılıq vasitəsi ilə özünün aktuallığında və təkmilləşməsində olan sosial tələbatlar, həmçinin fizioloji tələbatlar ailə idarəçiliyi üçün aktualdır. Ailədə on-lar məhəbbət və bağlılıqla, valideynlər və övladlar, qardaşlar və bacılar, nəvələr, babalar və nənələr arasındakı qan qohumluğu və borc hissi ilə şərtlənən spesifik ailə tələbatları ilə də tamamlanırlar. Ailə motivasiyasını daha yaxşı başa düşmək məqsədi ilə A. Maslounun konsepsiyasını geniş interpretasiyada aşağıdakı kimi təqdim etmək olar:

1. Fizioloji tələbatlar (aclıq, susuzluq, yuxu, sağlamlıq və s.).
2. Təhlükəsizlik tələbatları (əminlik, təhlükədən qorunma, sabitlik və nizam-intizam, ruhi dinclik və s.).
3. Sosial tələbatlar (ailəyə mənsub olma, təqdir edilmə, ictimai həyat, məhəbbət və dostluq, ailə rifahı və xoşbəxtlik).
4. Hörmətdə tələbat (özünəhörmət, tanınma, uğur, status).
5. Özünü aktuallaşdırma tələbatı (təkmilləşmə, nailiyyətlər, şəxsiyyətin inkişafı).
6. Öyrənmə və başqalarını maarifləndirmə tələbatı.
7. Estetik duyğu və gerçəkliyin dəyişdirilməsi tələbatı.
8. Allaha inam, dərk etmə və məhəbbətdə tələbat.

Mövzu 11. ÖZÜNÜİDARƏ MƏDƏNİYYƏTİ

Mədəniyyət insan həyatının qorunması və yaxşılaşdırılması haqqında qayğı kimi. İnsan mədəni dəyər ölçüsü. Özünüidarənin effektivlik formulu. Özünüidarənin baza prinsipləri, qaydaları və məntiqi. Öz “məni”ni idarə etmə. Öz fikirlərinin və hisslərinin idarə edilməsi. Şəxsi təyinat və həyatın mənası. İki dəyişən amil: şərait və seçim. Arzular, maraqlar, məqsədlər və özünüidarə mənbələri. Fəaliyyətin nəticələri- müvəffəqiyyətin meyarı kimi. Çətinliklər, uğursuzluqlar və məğlubiyyətlərin aradan qaldırılması. Özünü təkmilləşdirmə. Ünsiyyət mədəniyyəti. Münaqişələrin idarə edilməsi. Xoşbəxtlik həyat stimulu kimi. Məhəbbət enerji mənbəyi kimi. Vaxtın idarə edilməsi. Rifah özünüidarə nəticələrindən biri kimi. Sağlamlıq özünüidarə şərti və göstəricisi kimi.

Mədəniyyət insan həyatının qorunması və yaxşılaşdırılması haqqında qayğı kimi

Mədəniyyət – hər şeydən əvvəl, insan həyatının yaxşılaşdırılması və qorunması haqqında qayğının əks olunduğu tarixi prosesdir. Həyati zərurətlər insanın enerjisini yaradır. Fasiləsiz öyrənmə ilə bağlı olan yaradıcı fəaliyyət insanın ömrünü uzadır, onu mənalı edir. Lesli Uayt mədəniyyəti enerji baxımından nəzərdən keçirir, belə ki, bu, bioloji enerjinin fasiləsiz hərəkət prosesidir. Bodo Şefer, Con Templton və digər müəlliflər həyatı, kainatda qanunauyğun enerji mübadiləsini əks etdirən enerji mübadiləsi kimi nəzərdən keçirirlər. İnsanlar arasındakı münasibətlərin əsasını da müntəzəm mübadilə təşkil edir. İnsanlar daim nə isə verirlər və nə isə alırlar. Belə mübadilənin məhsuldarlığı daha çox insanın səxavəti və mərhəmətindən, xeyirxahlığı və yaxşılığından, digər insanlara xidmət etmək, onlara müəyyən şeylər vermək, hədiyyələr bağışlamaq qabiliyyətindən, dəyərləri, bilikləri, hisslərindən, qayğı, diqqət və empatiya göstərməkdən, insanlara onların problemlərinin həllində və ehtiyac hiss etdikləri nəyi isə əldə etməkdə kömək göstərməkdən asılıdır. Bu “enerji” mövzusu, ətraf aləmin ibarət olduğu müəyyən enerjini bizim arzularımızın da daşdığı, bunun sayəsində insanın enerjisinin dünyanı yaxşılığa doğru dəyişə biləcəyini hesab edən Bodo Şefer tərəfindən diqqətlə nəzərdən keçirilmişdir. L. Uaytın mədəni inkişaf proseslərinin izahı üçün istifadə etdiyi enerji konsepsiyasındakı təkamül prinsipləri düzgün praktik tətbiq olunduqda insanın həyat qabiliyyəti potensialını yüksəltməyə yardım edir. Bu özünüidarə mədəniyyəti üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Öz gücünə inanmaq və mütərəqqi dəyişikliklərə hazır olmaq, mühüm nəticələr əldə etmək üçün risk etmək və naməlum olanın qarşısında yaranan qorxu

hissini dəf etmək lazımdır. Bunun üçün *düzgün, düşünülmüş qərar qəbul etmək və onu həyata keçirmək lazımdır*. Düzgün qərar yalnız məntiqə, elmi biliklərə və praktik təcrübəyə əsaslandırılan zaman - yeni imkanlardır. Qətiyyətə əsaslanmayan böyük təşəbbüsləri də məhv edir. İnsan öz üzərində işləməli və qələbə niyyətində olmalıdır. *Daimi özünü təkmilləşdirmədə şəxsiyyətin inkişafının, onun həyat keyfiyyətinin yüksəldilməsi imkanlarının əsası qoyulmuşdur*. Bilik və əqli əmək – həyatın stimullaşdırılması və qocalmanın gedişini azaldan sonsuz prosesdir.

Mədəni inkişaf prosesi insanın yalnız maddi və ruhi tələbatlarının ödənilməsini deyil, həm də onun *yaşadığı mühitin formalaşdırılmasını*, insanın sağlamlığı və xoşbəxtliyi üçün aktual əhəmiyyət daşıyan, digər insanlarla onun münasibətlərinin ekologiyasını nəzərdə tutur. Beləliklə, *sağlamlıq və xoşbəxtlik – ən mühüm motivdir*, insanın dərk edilmiş və dərk edilməmiş tələbatıdır ki, onların təmin edilməsi *şəxsiyyətin düzgün özünüidarəsini* tələb edir. Təbii-coğrafi şərait, ana-dangəlmə keyfiyyətlər, sosial mühit, tarixi şərait və mədəni mübadilə kimi obyektiv-tarixi amillərlə bağlı olan insanın *fərdi mədəniyyətinin inkişafı* daha çox onun *təربiyəsi, təhsili*, tələbatları, intellekti, ruhi dəyərlər sistemi, idealları, məqsədləri, xarakteri, qabiliyyəti, fəaliyyəti və imkanları ilə *şərtlənir*. Bunların arasında, ilk növbədə təربiyəni və təhsili ayırmaq vacibdir. Sokrat biliyi - yaxşılıq, təربiyəni, “özünü və öz yaxınlarının təhsilini” isə hər bir insanın müqəddəs borclarından biri hesab edirdi.

İnsanın mədəni dəyər meyarı

Mənim dərin inamıma görə, insan üçün onun *yüksək mədəniyyətli insan* kimi qəbul edilməsindən yuxarı qiymətləndirmə yoxdur və ola da bilməz. Yer üzünün hansı nöqtəsində olsa da, insanın ruhi mədəniyyəti – onun dəyər meyarıdır. Bu keyfiyyət nə milli, nə dini mənsubiyyətdən asılı deyil. Bu - genetika, təhsil və təربiyə məcbusudur, yalnız qismən insanın irqi, cinsi, yaşı, etnosu və yaşayış yerindən asılı olan, millidən və dinidən yuxarı meyardır. Bütün dünyada insanın bundan yüksək dəyər meyarı yoxdur. *Bizim insani dəyər*imiz tutduğumuz vəzifə ilə deyil, mədəniyyətimizin, biliklərimizin, həyata keçirdiyimiz fəaliyyətimizin və onun nəticələrinin əhəmiyyəti ilə müəyyənləşdirilir. Bununla bərabər keçmiş xidmətlərimiz hazırkı səmərəsizliyimizə bəhanə ola bilməz, çünki insan hər vaxt yüksəlməli və inkişaf etməli, özü üçün yeni imkanlar açmalı, gələcəyi görməyə və onu qurmağa qadir olmalıdır. *Mədəni insan* daim təkmilləşməyə, öz həyat və fəaliyyət texnologiyalarını yaxşılaşdırmağa, yeni ideyalar generasiya etməyə və uğur üçün innovativ imkanlar yaratmağa can atmalıdır. İnsan haqqında sözlərinə görə deyil, əməllərinə görə mülahizə yü-

rüdürlər. Belə ki, Demosfen hər bir əməlsiz sözü dəyərsiz və boş adlandırır. İnsanları şəxsi həyat fəaliyyəti nümunəsi ilə inandırmaq lazımdır. Başqalarına təsir göstərmək üçün şəxsi nümunəsi ilə əməllərində özünün inamını və həqiqiliyini təsdiq edərək, onları ruhlandırmaq lazımdır. Bizim sözlərimizin ən yaxşı inandırıcılıq vasitəsi fəaliyyətimiz və tərəfimizdən əldə olunan nəticələndir. İnsan özündə *təbii eqoizmi və altruizmi* şüurlu surətdə birləşdirməyi bacarmalıdır. Çünki ifrat eqoizm, başqalarının tələbatlarına etinasızlıq göstərərək, daxili, ruhi sakitliyin yoxluğu ilə nəticələnir ki, bu da uğur üçün çox yüksək qiymət olur. Nizami Gəncəvi deyirdi: “İnsanlar üçün xeyirli olmağa çalış”. *Başqasına qarşı özünə olduğu kimi münasibət göstərmə*, ətrafdakıların uğurunu anlama və həqiqi maraqlılıq, insanlara ehtiyacında olduğunu verməyə can atmaq, onlar tərəfindən inam və xeyrxahlıq doğurur, bizə kömək etmək, bizimlə dostluq və əməkdaşlıq etmək arzusuna səbəb olur.

Dünyanı ruhi mədəniyyət – aqlın mədəniyyəti və qəlbin mədəniyyəti idarə edir. Məhz o, Krinstian Bove tərəfindən bütün qanunların ən böyüyü kimi təyin edilən mütərəqqi inkişaf qanununun gerçək məğzi və hərəkətverici qüvvəsidir. Öz şüuruna və öz iradəsinə sahib olma, özündə həyata nikbin münasibət yaratma bacarığı insanın mütərəqqi inkişafı üçün həlledici əhəmiyyətə malikdir. Əgər günəşin həyatyaradıcı enerji mənbəyi təbii daxili istilik-nüvə reaksiyalarıdırsa, onda *mədəniyyət – həyatın və insan inkişafının tükənməyən süni mənbəyi*, xeyrxahlığın, məhəbbətin və quruculuğun faydalı enerjisidir. İnsanın həyatı təminatı üçün təbii işıq, hava, su, od, torpaq, bitkilər və heyvanlar, qida, hərəkət, yuxu kimi, mədəniyyət enerjisi də o qədər əhəmiyyətlidir.

Özünüidarənin effektivlik formulu

Biliklərin, bacarıqların, mütəşəkkilliyin, mənəviyyatın və yaradıcı fəaliyyətin məcmusu - insanın yüksək ruhi mədəniyyəti, özünüidarə mədəniyyəti olmadan təsəvvüredilməzdir. Piter Druker xüsusi şəxsiyyət menecmentini, “hər birimizdən, xüsusilə əqli əmək işçilərindən tamamilə yeni fəaliyyətlər tələb edir”, - deyərək qeyd edərək, onu insana yanaşmada inqilab adlandırır. Şəxsiyyətin menecmenti məsələlərinə toxunaraq o, effektiv həyat fəaliyyətinə imkan verən biliklərin tətbiqinin əhəmiyyəti haqqında, öz keyfiyyətləri və qabiliyyətlərinin yaxşılaşdırılması, həmçinin öz əxlaqi prinsiplərinə və mənəvi dəyərlər sisteminin qorunmasına riayət edilməsi haqqında danışır. O qeyd edir ki, uğurlu karyera üçün həyatda öz yerini tapmaq, istənilən imkanlar üçün açıq olmaq, öz münasibətlərini məcburiyyət üzərində deyil, etimad və qarşılıqlı anlaşma üzərində qurmaq çox vacibdir.

Əgər özünüidarə mədəniyyətinə *onun mahiyyəti baxımından nəzər yetir-*

sək, onda biz, cəmdə həyatımızı təmin edən prinsiplərin, metodların, məqsədli istiqamətlərin və qaydaların bütöv sistemini aşkar edərək. *Özünü idarə etmək* - öz həyatını düzgün qurmaq, öz sağlamlığını qorumaq, şəxsiyyət kimi formalaşmaq, öz biliklərinin və bacarıqlarının səviyyəsini yüksəltmək, digər insanlarla düzgün münasibətlər qurmaq, möhkəm ailə yaratmağı bacarmaq və öz qabiliyyətlərimizə uyğun sevimli sənət seçmək, vicdanla çalışmaq, öz fəaliyyətində yaxşı nəticələrə nail olmaq, bizi güclü edən çətinliklər qarşısında heç vaxt geri çəkilməmək, cəmiyyətə, dövlətə və bəşəriyyətə faydalı olmaq deməkdir. *Özünü idarə etmək* – həyatın problemləri və çətinliklərindən çəkinmək deyil, öz həyat səbatını və mərdliyini, özünün mübarizə aparmaq və qalib gəlmək bacarığını möhkəmləndirərək, onları aradan qaldırmaq deməkdir, çünki çətinliklər – müvəffəqiyyətin tərkib hissəsidir.

Özünü idarə özü və digər insanlar qarşısındakı məsuliyyəti, özünə və yaxınlarına görə, öz sözlərinə, hərəkətlərinə və özünün hörmət və etirafla mükafatlandırılan fəaliyyət nəticələrinə görə *məsuliyyəti nəzərdə tutur*. Mənə elə gəlir ki, *şəxsiyyətin özünü idarə effektivliyinin formulu*nu aşağıdakı tələblərlə şərtləndirmək mümkün olardı: biologiya, fiziologiya, antropologiya, psixologiya, tibb, ekologiya, fiziki mədəniyyət, düzgün qidalanma, etika, hüquqlar, insan münasibətləri mədəniyyəti, din və insanın həyat fəaliyyətinin digər sahələrinin əsaslarını bilməklə; *məqsədlərin düzgün təyini və mənəvi həyat prinsiplərinin seçimi ilə*; insanın digər insanlarla münasibətlərinin harmoniyasına və ətraf mühitə onun məsuliyyətli münasibətinə yardım edən təbiət və həyat qanunları biliklərinə, təcrübəyə və xoş məram əsaslanan *müdrakliklə*; şüuru vasitəsi ilə öz təfəkkürünü, niyyətləri və davranışını istiqamətləndirmək və nəzarət etmək *qabiliyyəti ilə*; insanın əldə etdiyi biliklərin, onun seçdiyi prinsiplər və məqsədlərin həyata keçməsinə təmin edən *möhkəm iradə və vicdanlı əmək ilə*.

Lusi Anney Seneka deyirdi: “Öz üzərindəki hakimiyyət - ən yüksək hakimiyyətdir”. Həyatda qoyulmuş məqsədlərə yetişmək, həmçinin insanları uğurla idarə etmək üçün insan özünü idarə etməyi bacarmalıdır. Bu, kifayət qədər çətin, lakin yerinə yetirilə bilən vəzifədir. O müəyyən biliklər və praktik məharət, məqsədyönlülük, mütəşəkkillik, iradə, etika və vicdanlı əmək tələb edir. Özünə tabe ola bilmək bacarığı olmadan çətin ki, başqalarının tabe olmasına nail olmaq mümkün olsun. *Özünü idarə mədəniyyətinin formalaşdırılmasına universal kulturoloji biliklər imkan yaradır*. Onlar bizə həyatımızı düzgün qurmağa, mənəvi və fiziki sağlamlığımızı qorumağa, həyatda uğurlara və xoşbəxtliyə nail olmağa yardım edir. Biz necə də tez-tez *insanın təyinatı, həyatın mənası, mövcudluğumuzun məqsədi haqqında, çətinliklərin və böhranların səbəbləri haqqında, həyatımıza nəzarət etməyin zəruriliyi haqqında, düzgün qərarların*

vaxtında qəbul edilməsi haqqında suallar verir.

Bu və digər həyatı vacib suallara düzgün cavab almağa, çətinlikləri dəf etməyə və harmonik inkişafa nail olmağa “*kulturologiya piramidasının*” pillələri üzrə şüurumuzun məntiqi yolu kömək edir. Mahiyyətin, xüsusiyyətlərin, tarixin və nailiyyətlərin ardıcıl surətdə dərk edilməsi - təbiətin və cəmiyyətin inkişaf qanunlarını, həmçinin həyatı yaxşılaşdırmağın və daha yaxşı gələcəyi qurmağın kreativ imkanlarını açan – *həyat fəaliyyəti texnologiyalarını* başa düşməyə *aparır*. Bu formul yalnız milli və qlobal səviyyəli idarəetmə qərarları üçün deyil, *şəxsiyyətin özünüidarə sisteminin təkmilləşdirilməsi* üçün də ədalətlidir. Bu universal kulturoloji metodun praktik əhəmiyyəti onunla şərtlənir ki, o, konkret situasiyanı düzgün planlaşdırmaq və qiymətləndirmək, idarəetmə sisteminin hərəkət vektorunu korrektə etmək, gözlənilən nəticələrə nəzarət etmək və insanın baza tələbatlarına və dəyişən maraqlarına cavab verən şüurlu modellər yaratmağa imkan verir.

Özünüidarənin baza prinsipləri, qaydaları və məntiqi

Özünüidarə və uğurlu fəaliyyət problemlərinə çoxlu kitablar həsr edilmişdir. Onların bir sırasında obyektiv məntiq və bəşəriyyətin bir çox nəsillərinin həyat təcrübəsi əsasında sağlam həyat tərzini yaratmağa və şəxsi uğur qazanmağa kömək edən qanunauyğunluqlar sistemləşdirilmişdir. Özünüidarə, həyatda uğur və xoşbəxtlik qazanmaq kimi problemlər bu və ya digər dərəcədə çoxlu sayda görkəmli əsərlərdə - onların arasında Key Kavusun, Nəsirəddin Tusinin, Mişel Monten, Deyl Karneqi, Piter Druker, Con Adair, Con Templton, Bodo Şefer, Brayən Adams, Co Vitale, Robin Şarm, Paolo Koelo, Markes, Mark Fişer, P.S. Taranov, M. Norbəyovun kitablarını xüsusi ayırmaq lazımdır - görkəmli tarixi şəxsiyyətlərin aforizmlərində və əxlaq qaydalarında öz əksini tapmışdır. İ.V. Dubrovina, A.B. Qolubovski, Y.L. Kolominski, B.S. Kruqlov, A.B. Obolonski, V.A. Rıbakov, M. Knyazev və bir çox sovet müəllifləri öz əsərlərində müxtəlif sosial-mədəni situasiyaları, insan münasibətlərini, həyat fəaliyyəti və müvəffəqiyyətə nail olma texnologiyalarını təsvir edirlər.

Özünüidarə mədəniyyətinin mənbəyi öz kökləri ilə əsrlərin dərinliklərinə gedib çıxır. Qədim yunan filosofu Fales deyirdi: “Hakimiyyətdə olarkən, özünü idarə et”. Görünür ki, hələ o vaxtlar daxili intizam və qətiyyətə, inada, məqsəd üzərində diqqətini cəmləmək qabiliyyətinə sahib olmağın zəruriliyini, “tələsmədən tələsməyi”, öz resurslarını səmərəli istifadə etməyi həyat özü antik insana diktə edirdi. *Özünüidarə mədəniyyətinin əsasını da* bütövlükdə insanların idarə edilməsində olan baza *prinsipləri, qaydalar və məntiq*

təşkil edir. Lakin onlar öz xüsusiyyətlərinə malikdirlər. Özünüidarənin effektivliyi məsələlərinə toxunaraq Piter Druker deyir ki, bunun üçün “hər bir əqli əmək işçisi yüksək səviyyəli rəhbər kimi düşünülməli və fəaliyyət göstərməlidir”. *Özünüidarənin uğuru əsas etibarilə* insanın bilikləri və qabiliyyətləri, tələbatları və məqsədlərindən asılıdır. *Özünüidarənin məqsədi* insanın özü, onun həyat fəaliyyəti, rifahı, sağlamlığı və xoşbəxtliyidir. *Özünüidarə mədəniyyətinin əhəmiyyəti* onunla şərtlənir ki, məhz insan, fərd - ailənin, dövlətin, cəmiyyətin və bütün bəşəriyyətin əsasıdır və beləliklə, sosial-mədəni tərəqqinin hərəkətverici qüvvəsi və məqsədi kimi çıxış edir. Həyat və dünya onun üzərində dayanır, onun köməyi ilə daha yaxşı gələcək qurulur. Dünya sivilizasiyasının bu günü və gələcəyi üçün özünüidarə mədəniyyətinin dəyəri daha çox bununla şərtlənir.

Özünüidarə mədəniyyəti zamanın sınağından çıxmış *ruhi prinsiplər və qaydalara*, yüksək insan münasibətləri mədəniyyətinə, bəşəriyyətin müxtəlif mədəniyyətləri və sivilizasiyalarına mənsub olan bir çox nəsillərin həyat fəaliyyəti təcrübəsinə *istinad edir.* O, *həyatın - qanunauyğunluqların və təsadüflərin birləşməsi olduğu anlayışını* nəzərdən keçirir. Həyat qabiliyyətinin yüksək səviyyəsinə yetişmə üçün birinciləri dərk etmək və ikincilərə hazır olmaq lazımdır. *Mədəni insan* bugün dünənkindən daha yaxşı, sabah isə - bugünkündən daha yaxşı olmağa can atmalıdır. Bu zaman *öz həyat fəaliyyətinin müxtəlif sahələrində göstəriciləri daim yaxşılaşdırmaq* lazımdır. Bu - *sağlamlıq, şəxsiyyətlərarası münasibətlər, peşə və ictimai fəaliyyət, iqtisadi vəziyyət, biliklərin və qabiliyyətlərin inkişafı, imkanların genişləndirilməsi, mədəni asudə vaxt və s.-dir.*

Bodo Şefer bunun üçün bizə nümunə olan insanların, bizi ruhlandıran kitabların, öz həyatımızı daha yaxşı anlamağa kömək edən gündəliklərin, həmçinin bizə yeni yollar göstərən və yeni stimullar verən seminarların köməyindən istifadə etməyi tövsiyə edir. O, qələbəyə istiqamətlənən və öz arzusunu həyata keçirməyi arzulayan insanlara səhvlər üzərində öyrənməyi və özündə inam formalaşdırmağı, bu məqsədlə “ideyalar”, “öyrənmə” və “müvəffəqiyyət” gündəliklərini tutmağı təklif edir. Con Templton qeyd edir ki, öz həyatını faydalı və xoşbəxt etmək üçün *həyatın ruhi qanunlarını dərk etmək və onlara əməl etmək*, düzgün prinsipləri əldə rəhbər tutmaq, hikmət öyrənmək, bəşəriyyətin mədəni irsini və müasir nailiyyətlərini mənimsəmək lazımdır.

Yüksək mədəniyyətin tərbiyə edilməsi, həm əlverişsiz genetikə, həm də insanın yaşadığı sosial mühitlə törənmiş neqativ keyfiyyətlərin təcəssüm olunduğu şəri tədriclə, addım-addım aradan qaldırmağa imkan verir. Uilyam Şekspir deyirdi: “Hamını sev, seçilmişlərə inan, heç kimə pislik etmə”. Hə-

yatda sağlamlığın, rifahın, uğurun və xoşbəxtliyin asılı olduğu şüurlu mənəvi prinsipləri gözləmək çox vacibdir. Bu altruist prinsiplər insanlara təmənənasız xidmət etməyi, onlara xeyirxahlıq və diqqət təzahürünü, onlara - sözlə, əməllə, məsləhət və şəfqətlə qayğı göstərməyi nəzərdə tutur. *Bütün dinlərin qızıl əxlaq qaydası* belədir ki, insan özünə qarşı necə münasibət göstərilməsini istəyirsə, digər insanlara o cür münasibət göstərməlidir. Yaxşılığı yüksək qiymətləndirən Fales qeyd edirdi ki, “yaxşılıq sayəsində bütün özgə olan öz tətbiqini tapa və faydalı ola bilər”. Albert Eynşteyn hesab edirdi ki, “ayrılıqda götürülmüş insanın həyatı yalnız, onun başqalarının həyatını daha gözəl və daha nəcib olmasına kömək etdiyi dərəcəyə qədər mənaya malikdir”.

Öz “məni”ni idarə etmə

Mədəni insan güclü ruha və öz “məni”ni idarə etməyə imkan verən müəyyən müdriklilik dərəcəsinə sahib olmalıdır. Bu - təmkini, özünə nəzarəti, səmimi və ardıcıl olmaq bacarığını, insanları sevməyi və eqosentrizmdən uzaq olmağı nəzərdə tutur. Sofokl müdrikliliyi səadətin doğma anası adlandırırdı. Parlaq həyatı nümunələr əsasında Bodo Şefer o haqda danışır ki, öz daxili aləmi üzərində hakimiyyəti saxlayaraq, müdrik insan neqativ hisslərin və dağıdıcı əməllərin qarşısını alır. Sosial ədalətsizlik, çətinliklər və maneələr şəraitində təbii kimi görünən acıqlılıqı dəf edərək, mədəni insan “şəraitin qurbani” psixoloji mövqeyindən çəkinir və müqəddaratını öz öhdəsinə götürərək, qoyulmuş məqsədə çatmaq imkanlarını axtarır. Söhbət nifrət hissindən, bu hiss üçün bütün əsaslar olsa belə, azad olma bacarığından, hiddət enerjisini idarə etmə və onu öz vəziyyətinin və başqa insanların vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına yönəltmə qabiliyyətindən gedir. Bizim pozitiv və nikbin ruhdan doğulan şövqümüz yalnız bizi uğura aparən enerjini yaratmır, həm də başqalarını yüksək düşüncələrə və nəcib əməllərə ilhamlandırır.

Keyfiyyət və müvəffəqiyyət əldə etmək üçün hər bir işi *ağılla, vicdanla, məhəbbətlə* görmək lazımdır. Belə yanaşma ən mürəkkəb problemlərin həllinə doğru bizə yol açır və qeyri-məhdud imkanları ortaya çıxarır. *Vaxt və gərgin əmək bizi addım-addım arzu edilən məqsədə gətirib çıxarır.* İnsan ruhunun mədəniyyəti və yaradıcı gücünün görkəmli rəmzlərindən biri olan İohan Volfhanq Höte, özünün yekun fəlsəfi əsərində - “Faust” faciəsində həyatın mənasının axtarışını təcəssüm etdirmişdir. Jan Jak Russodan sonra şəxsiyyətin azad inkişafı konsepsiyası ilə çıxış edərək, Höte tezliklə əmin oldu ki, cəmiyyətin həyatında nəyi isə dəyişmək yalnız bütün sistemi, qoyulmuş qaydanı, ictimai həyatın formalaşmış quruluşunu (cəmiyyətin sosial mühitini – F.M.) dəyişməklə mümkündür. Cəmiyyəti və mühiti dəyişmək

iqtidarında olan qüvvəni o, - sxolastik elmə, meşşan əxlaqına və ortodoksal xristian dininə qarşı müharibə elan etmiş insanda görürdü. Doktor Faustun obrazında o, taleyə baş əyməyən, həqiqət axtaran, məhəbbət və əsl azadlıq əldə etməyə can atan insana özünəməxsus himn yaratmışdır.

İnsanın uğurlu inkişaf və özünüidarə imkanlarını nəzərdən keçirən çoxlu sayda müasir konsepsiyalar mövcuddur. Məsələn, Moskva İnsanın Özünü-bərpa İnstitutunun rəhbəri, “qalib gəlmək məharəti” üzrə mütəxəssis kimi tanınmış professor Mirzəkərim Norbəyov orqanizmin sağlamlaşdırılması və cavanlaşdırılması və müvəffəqiyyət əldə etmənin orijinal sistemini yaratmışdır. Bu sistemin əsasını insanın – bədən, ağıl, hisslərin və qəlbin vahid tami olaraq nəzərdən keçirilməsi təşkil edir. İnsanın uğursuzluqları və ya onun fiziki xəstəlikləri “tarazlığın itirilməsinə” gətirən bu sistemin bütövlü- yünün pozulması kimi nəzərdən keçirilir. Xəstəliklərin və uğursuzluqların əsas amillərindən biri qorxudur ki, onu arzuların həyata keçirilməsinə imkanverən ruhi harmoniyayı əldə etməklə dəf etmək lazımdır. Əsas ideya – həm sağlamlıq, həm də uğur əldə etmək üçün lazım olan, pozitiv enerjini yaradan və ya cəlb edən pozitiv təfəkkürün və nikbin əhval-ruhiyyənin aprior yaradılması zəruriliyindən ibarətdir. Ən ekstremal situasiyalarda öz gücünə inanmaq, daxili müqaviməti dəf etmək, öz üzərində inadla işləmək lazımdır. Bu psixoloji yanaşma insanın sağlamlaşdırılmasının əsası kimi götürülür və “Millionerlər məktəbi” kursunda istifadə edilir. Əsas ideya ondan ibarətdir ki, əgər insan uğurlu olmaq istəyirsə, ruhi qüvvələrini səfərbər etməli, fikrən uğurlu insana çevrilməli və psixoloji olaraq “uğur oyununu oynamağa” başlamalıdır. Norbəyov hesab edir ki, əgər insan konkret varlanmaq məqsədi qoyursa, onda çox qısa müddətdə buna nail olur.

Mövzu 12. KULTUROLOGİYA VƏ MULTİKULTURALİZM: SƏMƏRƏLİ SİYASƏT ÜÇÜN ELMİ METODOLOGİYANIN ƏHƏMİYYƏTİ

Müasir dünya çətin zamanlar yaşayır. İnsanın ağı, dünya mədəniyyəti və elminin görkəmli nailiyyətləri ilə yanaşı, burada əhalinin artması və təbii ehtiyatların azalması, təbii fəlakətlər, xəstəliklər, mədəniyyətlərin və maraqların münaqişəsi ilə əlaqədar mürəkkəb global problemlər müşahidə olunur. Müxtəlif ölkələrdə böhran hadisələr baş verir, dəyərlər, siyasi və sosial-iqtisadi həyat şəraiti, insanların həyat fəaliyyəti qanunları və qayadaları dəyişir.

Resurslar və siyasi təsir uğrunda mübarizə güclənir. Dünya sivilizasiyasındakı böhran prosesləri, siyasətdə, iqtisadiyyatda, beynəlxalq münasibətlərdəki sürətli dəyişikliklər və qeyri-müəyyənliklər daha səmərəli yolların və sosial texnologiyaların axtarışını, siyasətin təkmilləşdirilməsini və cəmiyyətin və dövlətin davamlı inkişafına neqativ təsir göstərən təhlükələrin və destruktiv hadisələrin aradan qaldırılmasına yardım edən qərarların işlənilməsinə tələb edir. Bu, Azərbaycan Respublikası üçün də ədalətlidir. Qloballaşma və dünya sivilizasiyasının daimi çağırışları ölkəmizin uzunmüddətli perspektiv üçün sabit, rəqabətə dözümlü və təhlükəsiz inkişafına yardım edən permanent elmi təhlilini və dəyişikliklərin situasiyalı idarəçiliyinin həyat qabiliyyətli innovativ texnologiyalarını işləyib hazırlamağı tələb edir.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti İlham Əliyev tərəfindən formulə edilmiş və azərbaycançılıq ideologiyası çərçivəsində həyata keçirilən, Azərbaycanın müasir dövlət siyasətinin aparıcı istiqamətlərindən biri multikulturalizmdir. Bu siyasətin əsası hələ multikulturalizmi azərbaycançılıq ideologiyasının təsdiqinin ən mühüm instrumenti və ölkənin təhlükəsiz inkişafı kimi nəzərdən keçirən Ümummilli lider Heydər Əliyev tərəfindən qoyulmuşdur. Belə müdrik yanaşma hələ öz tarixinin qədim dövründə ən yaxşı tolerantlıq modeli olan ölkəmizin həm tarixi inkişaf reallıqları, həm də müasir dünya sivilizasiyasının məkan və zamanında Azərbaycanın davamlı inkişaf tələbatları ilə elmi əsaslanmışdır.

Multikulturalizm – humanist dünyagörüşü və ona uyğun, eyni bir ölkədə yaşayan müxtəlif xalqların nümayəndələrinin mədəniyyət hüququnu tanıyan siyasətdir. O ayrıca götürülmüş ölkədə və bütövlükdə dünyada müxtəlif millətlərin və məzhəblərin insanların mədəni müxtəlifliklərinin qorunması, inkişafı və harmonizasiyasına, azsaylı xalqların dövlətin milli titul mədəniyyətinə inteqrasiyasına yönəldilmişdir. Humanist və demokratik konsepsiya olaraq, multikulturalizm tolerantlığın təcəssümüdür. Onsuz insanlar arasında humanizm, yüksək fərdi və beynəlxalq münasibətlər mədəniyyəti, qarşılıqlı

anlaşma, qarşılıqlı əlaqə, dostluq və əməkdaşlıq mümkün deyil. Multikulturalizm cəmiyyətin sosial mədəniyyəti və siyasi sabitliyinin katalizatorudur. O, fəal kulturogenesisə, ənənələrin və innovasiyaların sintezinə imkan verir, cəmiyyətin və dövlətin mütərəqqi inkişafına aparan etnik və milli mədəniyyətlərin rəqabət ruhunu və qarşılıqlı zənginləşməsini yaradır. Multikulturalizm bəzilərinin digərlərində tamamilə əriyib qarışması – assimilyasiya (başqa xalqın dilini, adətlərini, mədəniyyətini və s. qəbul etmək nəticəsində bir xalqın öz milli mədəniyyətini itirərək, başqa xalqa qarışması) deyil, lakin titul millətin, yəni milliyyəti ölkənin rəsmi adını müəyyən edən ölkə əhalisinin əsas hissəsinin ümummilli mədəniyyətinə inteqrasiyası prinsipləri əsasında müxtəlif etnoslar və mədəniyyətlərin bərabərhüquqlu birləşməsi və inkişafıdır. Dünyagörüşü münasibətində o, hamı üçün vahid qaydalara və bərabər imkanlara, fərdi və kollektiv mədəniyyətlərin konvergensiyasına, etnik dəyərlərin qorunması və şüurlu surətdə diffuziyasına (qarışmasına), həmçinin ümumi maraqlara və qarşılıqlı faydalı əməkdaşlığa əsaslanan vətəndaş mədəniyyətinin formalaşması və inkişafı üçün əlverişli zəmin yaradır.

Dünya sivilizasiyasının dəyişiklikləri və çağırışları şəraitində multikulturalizm unitar və federal dövlətlərin getdikcə daha çox zəruri sosial-mədəni siyasət instrumentinə çevrilir. Belə ki, milli, sosial, dini və digər fərqlərin bir-birinə zidd getmədiyi, lakin bir-birini zənginləşdirdiyi cəmiyyət çərçivəsində milli eyniliyin və millətlərarası münasibətlərin formalaşması proseslərini uğurla tənzimləməyə imkan verir. Dünya siyasətində multikulturalizm prinsipinin düzgün istifadəsinin nəticəsi qlobal etno-milli və dini münaqişələrin qarşısını alması ola bilər. Yəni multikulturalizm irqi və mədəni müxtəlifliyi ilə seçilən dünya mədəniyyət məkanında dezinteqrasiya (dağılma, təminin tərkib hissələrə parçalanması) proseslərinin qarşısını alan özünəməxsus katalizator rolunu oynaya bilər və oynamalıdır.

Müasir multimədəni cəmiyyətlər kulturoloji xarakterli strategiyaya əsaslanan, düşünülmüş multikulturalizm siyasəti olmadan davamlı inkişaf edə bilməz. Belə strategiyalar eyni dövlət daxilində birgə yaşayan müxtəlif xalqların nümayəndələrinin davamlı inkişafı və rihafı məqsədilə qarşılıqlı anlaşma, hörmət, sosial həmrəylik və əməkdaşlıq üçün əlverişli şəraitin yaradılmasını nəzərdə tutur. Belə strategiyaların uğur dəlillərindən biri, Azərbaycanın milli titul mədəniyyətinə müvəffəqiyyətlə inteqrasiya edən, müxtəlif xalqların mədəniyyətinin harmonik inkişaf etdiyi Azərbaycan Respublikasının tərəqqisidir. Mədəniyyətlərin və dinlərin harmonizasiyası ənənəvi siyasəti sayəsində, müxtəlif etnos nümayəndələrinin mədəniyyətləri və dinlərinin inteqrasiyası üçün Azərbaycan həmişə əlverişli məkan olmuşdur və olaraq qalır. Müsəlman, xristian və yəhudi əhalisi arasında tolerantlıq və

dostluq münasibətləri Azərbaycan xalqının humanist ruhi mədəniyyəti üçün hər zaman xarakterik olmuşdur.

Multikulturalizmin məzmunlu problemlərini nəzərdən keçirərkən biz görürük ki, yaradıcı həyat fəaliyyəti proseslərinin əsasını təbii enerjinin düz- gün transformasiyası yolu ilə insanın pozitiv maddi və ruhi tələbatlarını təmin etmək və ictimai maraqlara cavab verən şəxsiyyətin potensial bacarığının sosial reallaşdırılması üçün əlverişli şəraitin yaradılması qabiliyyəti təşkil edir. Bu prosesin motivasiyası A. Maslou tərəfindən insanın harmoniyası, təhlükəsizliyi prinsipləri, mədəniyyətin sosial institutlarının humanist yenidən qurulması və insanların şüurunun dəyişməsi vasitəsilə qabiliyyətlərin və özünü reallaşdırmanın maksimal inkişaf imkanları üzərində qurulan, onun “ideal cəmiyyət” modelində çox gözəl formulə edilmişdir.

Milli özünüdərk və onunla şərtlənən vətənpərvərlik milləti birləşdirir, möhkəmləndirir və onu xalqın inkişaf tələbatları və ölkənin milli maraqları ilə şərtlənən vəzifələrin birgə həllinə mobilizasiya edir. Ölkənin milli maraqları anlayışını analitik instrument və siyasi davranışın əsasları qismində nəzərdən keçirərək, biz, hər şeydən əvvəl, dövlətin təhlükəsizlik prinsiplərini, onun suverenliyi və ərazi bütövlüyünü, sosial-iqtisadi inkişaf strategiyasını, sosial və siyasi sabitliyini, elm, təhsil, təbii resurslardan istifadə, səhiyyə və incəsənət sahəsindəki siyasəti, həmçinin dövlətin xarici siyasətini nəzərdə tuturuq.

Müasir sivilizasiya çərçivəsində həm mədəniyyət - insanın intellekti, etikasını və əməyinə əsaslanan mütərəqqi, yaradıcı qüvvə, həm də özündə destruktiv, dağıdıcı qüvvələri təcəssüm etdirən, eyni zamanda insanlardan gələn antimədəniyyət bir-birinə təsir göstərir. Dağıdıcı proseslərin – münafiqələrin, terrorçuluğun, başlıca olaraq müharibələrin əsasını həsəd, tamahkarlıq, rəqabət, sosial münasibətlərin qurulması və resursların bölünməsinə ədalətsizlik, həmçinin vicdansız manipulyasiyalara tabe olan insanların aşağı mədəniyyət həddi təşkil etmiş və edir.

Azərbaycanda multikulturalizm siyasəti əsasında milli maraqların ən mühüm müddəalarından biri, dövlətin titul mədəniyyəti (dövlətin rəsmi adını müəyyən edən millətin mədəniyyəti) çərçivəsində mədəni identikliyin formalaşdırılmasına yönəldilmiş, müxtəlif etnoslar və dinlərin nümayəndələrinin mədəniyyətləri və maraqlarının harmonizasiyasıdır. Söhbət mədəni, o cümlədən, etik, siyasi və hüquqi eynilik, ölkənin milli maraqlarına cavab verən qarşılıqlı dini anlaşma, qarşılıqlı hörmət və həmrəylik haqqında gedir. Bu zaman Azərbaycanın milli maraqlarının reallaşdırılmasının etik forması azərbaycançılıq ideologiyasına uyğundur, sağlam milli ideyalar çərçivəsindən kənara çıxmır və digər xalqların maraqlarını məhdudlaşdırmır. Qlobal-

laşma çağırışları, qeyri-müəyyənliyi və böhran təzahürləri şəraitində Azərbaycanca cəmiyyətimizin və dövlətimizin milli inkişafının həyati tələbatlarına cavab verən konstruktiv (əməli) multikulturalizm siyasəti reallaşdırılır. Ölkə alimləri, mütəxəssisləri və siyasətçilərinin birgə səyi ilə, insanların şüurunun və mədəniyyətinin pozitiv dəyişdirilməsi vasitəsilə, qarşılıqlı anlaşma, əməkdaşlıq və davamlı inkişafın dəstəklənməsi və inkişafına yönəldilmiş fəaliyyət həyata keçirilir. Azərbaycanda uzunmüddətli dövr üçün hesablanmış multikulturalizm siyasətinin həyata keçirilməsi müxtəlif etnos və dinlərin nümayəndələrinin milli və dünya mədəniyyəti dəyərlərinə gələcək əlyətərliliyinin genişləndirilməsinə, yaradıcılıq üçün onların imkanlarının artırılmasına, qarşılıqlı anlaşma, mədəni mübadilə və mədəni vərdişlərin inkişafı üçün şəraitin yaradılmasına istiqamətlənmişdir.

Humanizm, qarşılıqlı hörmət və bərabər hüquqlu əməkdaşlıq, mədəniyyətlərin konvergensiyası (yaxınlaşma), diffuziyası (qarşılıqlı nüfuz etmə) və inteqrasiyası (birləşməsi) prinsiplərinə əsaslanan multikulturalizm siyasəti yalnız milli dövlətlərin deyil, həm də beynəlxalq ictimaiyyətin davamlı inkişafı üçün böyük imkanlar açır. Mədəni identikliyin yaxud ruhi mədəniyyətlərin harmonizasiyanın müəyyən dərəcəsinə nail olma iqtisadi və siyasi maraqların razılaşdırılması şanslarını ciddi surətdə artırır. Mədəniyyət münaqişələrinin aradan qaldırılması maraqlar münaqişəsinin aradan qaldırılması yaxud səviyyəsinin azaldılması üçün yeni imkanlar açır, çünki söhbət “ruhi yaxınlıq”, identik mədəni dəyərlər və mənəvi prioritetlər haqqında gedəndə, mədəni insana psixoloji olaraq müəyyən iqtisadi qurbanlara getmək xüsusiyəti xasdır. Bunlar hamısı bəşəriyyətin yüksək ruhi mədəniyyətinin nailiyyətləri və prioritet inkişafının müdafiəsinin aktuallığını şərtləndirir. Milliyəti, dini görüşlərindən, doğulduğu yerdən, cinsindən, siyasi simpatiyaları yaxud kommersiya maraqlarından asılı olmayaraq, xalqların, etnosların və millətlərin ümumi maraqlarına cavab verən humanist sivilizasiyanın qurulması üçün, beynəlxalq mədəniyyət siyasəti çərçivəsində müxtəlif mədəniyyətli insanların söylərini cəmləmək lazımdır

Təəssüf ki, Qərbin bəzi dövlətləri miqrasiya axınları şəraitində multikulturalizmin idarə edilməsinin olduqca mürəkkəb siyasi vəzifə olması ilə əlaqədar, ondan imtina etmişlər. Ola bilsin ki, bəzi xalqların nümayəndələri bu və ya digər dövlətlərin milli mədəniyyətinə çətinliklə inteqrasiya olunurlar. Lakin multikulturalizmdən imtina etmək yaxşı heç nə vəd etmir, çünki bu, anlaşılmazlığa, fobiyaya, müqayisə edilməyə və qarşılıqlı düşmənçiliyə, milli və dini münaqişələrə aparıcı yoldur, təəssüf ki, bunlar bütün dünyada artır. Multikulturalizm siyasətinin səmərəliliyini artırmaq məqsədilə, mədəniyyətlərin və maraqların qarşılıqlı anlaşması, konvergensiyası və harmonizasiyasının

tədrici yüksəlişini təmin edən strategiyayı səbrlə həyata keçirmək, meritokratik prinsiplər əsasında insanları qiymətləndirmə mexanizmini, yaradıcı fəaliyyət motivasiyasını, sülh mədəniyyətini işləyib hazırlamaq lazımdır.

Avropa ölkələrində multikulturalizmdən imtina ilə şərtlənən yeni siyasi idarəçilik modellərinin axtarışı, müzakirə olunan modellərin biri qismində interkulturalizmi aşkar etdi. İnterkulturalizm - mədəniyyətə “evolyusionist” və “konstruktivist” baxışların birləşməsidir. Bu baxışlar müəlliflər tərəfindən bir-birini tamamlayan kimi nəzərdən keçirilir - təkamül inkişafı dəstəkləyən “meşəbəyinin funksiyası” və yeni natura yaradan “bağbanın funksiyası”. Lakin bu anlayış multikulturalizmdən az fərqlənir. Hər şey bizim bu terminə hansı mənə və hansı etik dəyərləri verməyimizdən asılıdır.

Elmi əsaslanmış multikulturalizm siyasətinin formalaşdırılması və reallaşdırılması üçün kulturologiya fundamental əhəmiyyətə malikdir. Multikulturalizmin pozitiv imkanlarının düzgün anlayışı və uğurlu praktikasının açarları bu sistemli elmdədir. Mədəniyyətin mahiyyəti, xüsusiyyətləri, tarixi, nailiyyətləri, inkişaf qanunları, texnologiyaları və dəyişdirici imkanları haqqında elm kimi, müasir kulturologiya, milli və qlobal xarakterli mürəkkəb problemlərin həlli, o cümlədən, müxtəlif xarakterli insanların qarşılıqlı anlaşmasına əsaslanan səmərəli davranış modellərinin hazırlanması üçün əvəzsiz əhəmiyyətə malikdir. Atom da daxil olmaqla, dünya çoxsaylı mürəkkəb sistemlərdən ibarətdir. Bunu nəzərə alaraq, tarixin göstərdiyi kimi, təbiət və cəmiyyət təzahürləri və hadisələrinə məhz sistemli yanaşma daha səmərəli həqiqət axtarışı metodudur. Sistemli kulturoloji yanaşma müxtəlif mədəniyyətlər və etnosların nümayəndələrinin davranış motivləri, qanunauyğunluqları və xüsusiyyətlərini anlamağa, daha həyat qabiliyyətli ictimai inkişaf texnologiyalarını işləyib hazırlamağa və gələcəyi uğurla proqnozlaşdırmağa imkan verir.

Əgər əlkimyada (yalançı kimyada) paslanan metalları qızıla çevirmək üçün nəzərdə tutulan “fəlsəfi daş” – “iksir” arzunu reallığa çevirə bilmədisə də, “mədəniyyətin fəlsəfi daşı” – “mədəniyyət iksiri” mümkün və zəruri sosial hadisədir. Bu “iksir” – xüsusi tədqiqatlar, təhsil texnologiyaları və müxtəlif yaş həddli, millətlərin, dinlərin, sosial mənşəli və etiqadlı insanların marifləndirilməsi vasitəsilə yüksək mədəniyyət “istehsalını” təmin etməyə qadir olan kulturologiyadır. Müəyyən sosial şəraitdə və uyğun mədəni siyasət sayəsində kulturologiya çətin xarakterli insanları tədricən, ölkənin insan kapitalını təşkil edən, pozitiv düşünən və dərk edən yaxşı insanlara çevirməyə qadirdir. O müxtəlif səviyyəli şəxsiyyətlər və liderlərin professional və etik mədəniyyətini, vətəndaşların əmək mədəniyyətini formalaşdırmağa yardım edir ki, onsuz müasir dövlət fəaliyyət göstərə bilməz. Kulturologiya milli

mədəniyyətlərdə müsbət nailiyyətlərin və digər xalqların yeniliklərinin elmi inkişaf səviyyəsinə, şüurlu tələbatlara və müasir dövrün tendensiyalarına uyğun, təfəkkürdə, dünyanı anlamada, həyat tərzində mütərəqqi dəyişiklikləri təmin edən uyğunlaşma prosesini asanlaşdırır.

Kulturologiya elminin məziyyətləri və şəxsiz üstünlükləri onun yalnız – tarix, antropologiya, fəlsəfə, psixologiya, sosiologiya, politologiya, filologiya, pedaqogika, iqtisadiyyat, hüquq elmi kimi ayrı-ayrı elmlərin metodları ilə effektiv təhlilinin mümkün olmadığı mürəkkəb məsələləri həll etməyə imkan verməsi ilə şərtlənir. Kulturologiya dünyanın çoxölçülü görünüşünü verir və həm mövcud siyasi sistemlər və strukturların effektivliyinin yüksəldilməsi, həm də dövlət quruculuğu və idarəçiliyinin yeni strateji, rəqabət qabiliyyətli modellərinin qurulması üçün böyük perspektivlər yaradır.

Kulturologiyanın dəyişdirici imkanlarından istifadə edərək, bundan sonra da müxtəlif etnoslar və dinlərin nümayəndələri tərəfindən qəbul edilən və bəyənilən, mədəni dəyərlər bazası kimi, zamanın tələblərinə uyğun, universal xarakterli ümummillə mədəni standartları təkmilləşdirmək və yaymaq lazımdır. Əlbəttə, bu asan məsələ deyil, belə ki, bir çox etnoslar, xalqlar və millətlər çoxdan formalaşmış, yüz illərlə yaşadıkları dəyərlərə və normalara malikdirlər. Problemin mürəkkəbliyi həm də onunla şərtlənmişdir ki, “Homo sapiens” insan tipi çərçivəsində tamamilə fərqli mədəniyyətlərə - vəhşilik və barbarlıq mədəniyyətindən – yaradıcılıq, pragmatizm və humanizm mədəniyyətinə məxsus insanlar mövcuddurlar. Müxtəlif mədəniyyətlərdə münasibətlər, davranışın, hadisələrin və insanların qiymətləndirilməsi və interpretasiyası (təfsiri, şərh) fərqlidir. Şəxsiyyət mədəniyyətindən, sosial, etnik mənşə, ənənələr, milliyyət, din, doğum yeri, ailə mədəniyyəti, peşə və digər amillərdən asılı olaraq, müxtəlif insanlar eyni bir faktları və hadisələri müxtəlif cür qiymətləndirirlər. Bu siyahıya intellektual və etik mədəniyyətdə, dəyərlər sistemi və ruhi mədəniyyət normalarında, xarakterdə, mentalitetdə fərqləri, o cümlədən insanların siyasi və iqtisadi yaşam şəraitini də əlavə etmək lazımdır. Bu indikatorların geniş spektrinə baxmayaraq, Azərbaycanın davamlı inkişafı naminə, mədəniyyətlərin dəyişdirilməsi və yaxınlaşması, universal mədəni standartların və identikliyin işlənib hazırlanması, azərbaycançılıq ideologiyasına və ölkəmizin milli maraqlarına cavab verən tolerantlıq, həmrəylik və vətənpərvərliyin inkişafı yolu ilə getmək lazımdır.

Multikulturalizm milli inkişaf proqramının, bizim planlarımızın və hərəkətlərimizin əsasında bir fundamental motivasiya olmalıdır: ölkəmizdə insan həyatının qorunması və yaxşılaşdırılması kimi mədəniyyətin tarixi anlamı. Mədəni müxtəlifliklərin aradan qaldırılması texnologiyaları özündə həm mental, həm də davranış komponentlərini ehtiva edən milli və ümumbəşəri

mədəniyyət standartlarının sintezi əsasında insanların akkulturasiyası və inkulturasiyası proqramlarının işlənilib hazırlanması və həyata keçirilməsindədir. Şübhəsiz, belə strategiya yaşama və inkişaf tələbatları, həyatın özünün dəyərləri ilə şərtlənən mədəniyyətlərin gələcək harmonizasiyası üzrə müəyyən səylər tələb edir. Azərbaycan üçün bu tələpəli problem üzrə düzgün diskresion qərarların qəbul edilməsi, zəruri davamlı və münaqişəsiz yaşam texnologiyalarının işlənilib hazırlanması üçün kulturoloqlar, psixoloqlar, filoloqlar, tarixçilər, etnoloqlar, sosioloqlar, pedaqoqlar, hüquqşünaslar, iqtisadçılar, politoloqlar və digər mütəxəssislərin iştirakı ilə uyğun kulturoloji ekspertizaları həyata keçirmək zəruridir. Alimlər və mütəxəssislər tərəfindən lazımi qiymətləndirmələr verilməli və insanların həyat fəaliyyətinin, onların dünyagörüşü və dəyərlər sisteminə təsir edən amillərin uyğun ölçüləri həyata keçirilməlidir. Multikulturalizm xüsusi təhsili, interaktiv treninqləri və mədəni insanlar tərbiyə etməyi, ekspert-analitik materialların hazırlanmasını, ictimai münasibətlər mədəniyyəti sahəsində düşünülmüş siyasi qərarların qəbul edilməsi üçün innovativ ictimai inkişaf modelləri və texnologiyalarının, proqnozlar və tövsiyələrin işlənilib hazırlanmasını təxmin edən kulturoloji proqramlar və layihələri nəzərdə tutur. Ekspertlərin tədqiqatçılıq və marifçilik fəaliyyəti xalqın ümummədəni səviyyəsinin yüksəldilməsinə, yüksək əmək mədəniyyəti və insan münasibətlərinin formalaşdırılmasına, müxtəlif etnosların, dinlərin və əhalinin müxtəlif sosial qrup nümayəndələrinin bu prosesə fəal cəlb edilməsi əsasında, intellektual, etik, hüquq, idarəçilik, istehsal, məişət, millətlərarası, siyasi və sosial mədəniyyətin yüksək standartlarının işlənilib hazırlanmasına xidmət etməlidir.

Düşünürəm ki, qoyulmuş suallara optimal cavab axtarışı üçün “insanın davranışı onun mədəniyyətinin dəyişməsi ilə dəyişir” ifadəsinin dərk edilməsi rol oynaya bilər ki, bu davranışa təhsil, maddi rifah, həyat şəraitinin dəyişməsi, sosial mühit, siyasət və mədəni mübadilə məlum təsir göstərir. İnsanın intellektual mədəniyyət səviyyəsi aşağı olduqca, qarşılıqlı anlaşma imkanı daha azdır, təcavüzkarlıq və qarşıdurma və münaqişələr doğura bilər. Bu səbəbdən iqtisadi xarakterli məsələlərin tənzimlənməsi ilə yanaşı, intellektual mədəniyyətin, o cümlədən, əsasını həm milli maraqların, həm də hamı üçün ümumi olan həyatın öz dəyərlərinin təşkil etdiyi mədəni dəyərlər və normaların formalaşdırılması və inkişafı üçün qayğı göstərmək lazımdır. Təhsil, marifçilik və tərbiyə vasitəsilə uşaqların və böyüklərin mədəniyyət genetikasına təsir göstərməklə, aprior xarakterli mədəni dəyərlərin üstünlük təşkil etdiyi mədəni mühitin sosial bazasını genişləndirmək lazımdır.

Multikulturalizm milli siyasətinə yardım instrumentlərindən biri, əvvəl-

cədən “Simurq” Azərbaycan Mədəniyyət Assosiasiyası tərəfindən irəli sürülmüş ölkə əhalisinin akkulturasiyası və inkulturasiyası üzrə proqramın tətbiq edilməsi ola bilərdi. Söhbət “Homo sapiens” tipli insandan yüksək intellektual və etik mədəniyyətin, empatiyanın (başqasının dərdinə şərik olmaq bacarığı) və altruizmin (öz mənafeyini unudub başqalarının qeydində qalma, başqalarına təmənnəsiz yardım etməyə hazır olma) xarakterik olduğu “Homo culturalis” tipli insana keçid proqramının işlənilməsi və tətbiq edilməsindən gedir. Belə insan alicənablığı, xeyirxahlığı, tolerantlığı və vətənpərvərliyi ilə fərqlənməli, “özümün-özgənin” dağıdıcı psixologiyası ilə şərtlənən neqativ təfəkkür stereotiplərindən, insanların manipulyasiyasına əsaslanan davranışdan, başqalarına qarşı təcavüzkarlıqdan və düşmənçilikdən, qeyri-humanist qərarlar və hərəkətlərdən azad olmalıdır.

Qeyri-sabit qlobal proseslər şəraitində Azərbaycanda belə insanların daimi “istehsalı”, artırılması və yayılması mədəni identikliyin (eyniliyin) formalaşması, çoxəsrli tolerantlıq ənənələrinin qorunması və inkişafı, Azərbaycan cəmiyyətinin davamlı və münafişsiz inkişafı üçün əlverişli şəraitə imkan verəcəkdir. Çalışmaq lazımdır ki, Azərbaycanın hər bir vətəndaşı multikulturalizm siyasətini əldə rəhbər tutaraq, belə sosial-mədəni siyasətin nəci məqsədləri, proqramları və layihələrinin həyata keçirilməsinə dərk edilmiş və məsuliyyətli şəkildə əlindən gələni versin, öz bilikləri və nüfuzu, xoş məramı, intellektual və istehsal nailiyyətləri, bacarığı və hünəri ilə onların həyata keçirilməsinə yardım etsin. Bu proqramın həyata keçirilməsi çərçivəsində resursların, texnologiyaların, risklərin və yeni inkişaf imkanlarının, insan münasibətləri mədəniyyətinin, insan kapitalının qiymətləndirilməsi və istifadəsinin təhlilini nəzərdə tutan milli və dünya mədəniyyətinin inkişaf problemlərinin sistemli təhlili zəruridir.

Düzgün əməllərin əsasında düzgün təfəkkür dayanır, o isə düzgün anlayışı, doğru informasiyanı, əks tərəfin mədəniyyəti və psixologiyası haqqında bilikləri, əsasını universal biliklərin təşkil etdiyi, yaxşı təhsilə əsaslanan kifayət qədər erudisiyanı (hər hansı bir sahədə dərin bilik, geniş məlumatı) tələb edir. Bunu nəzərə alaraq, uşaq bağçasından tutmuş dövlət təşkilatları və müəssisələrində, əhalini, insan kapitalının əsasını təşkil edən biliklər, bacarıqlar, mütəşəkkillik, mənafeyyət və yaradıcı fəaliyyətin kifayət qədər səviyyəsinə malik mədəni insanların keyfiyyət və kəmiyyət artımına yardım edən sistemli kulturoloji təhsil və maarifləndirmə vacibdir. Dünya mədəniyyəti və sivilizasiyasının traixi, nəzəriyyəsi və praktikasının xüsusi təhsil və maarifçilik proqramları üzrə geniş və hər yerdə öyrənilməsi – Azərbaycan Respublikasının milli maraqlarına cavab verən düzgün strategiya kimi nəzərdən keçirilməlidir.

Bu məqsədlə Bakıda və Azərbaycanın regionlarında xüsusi ədəbiyyat, mühazirələr, seminarlar və interaktiv treninqlər vasitəsilə hər yerdə uni-versal kulturoloji biliklərin yayılmasını həyata keçirmək məqsəduyğundur. Akkulturasıya və inkulturasıyaya belə yanaşma, vətəndaşlarımızın həyat fəaliyyəti üçün yeni imkanlar açan mədəniyyətin mahiyyəti, xüsusiyyətləri, tarixi və nailiyyətləri, inkişaf qanunları və texnologiyalarının dərk edilməsinə imkan verəcəkdir. O, ruhi mədəniyyətin mahiyyəti və böyük missiyasını düzgün qavramağa və obyektiv qiymətləndirməyə, dünyanı və gələcəyimizi, həyatın mənasını və yüksək mədəniyyətli insanın dəyişdirici imkanlarını pozitiv şəkildə görməyə, Azərbaycan cəmiyyəti və dövlətinin gələcək sabitliyini və təhlükəsiz inkişafını təmin edən mədəni identikliyi formalaşdırmağa yardım edəcəkdir.

Mənə elə gəlir ki, multikulturalizmin aktual problemlərinin tədqiqində “kulturologiya piramidası” universal metodu və 12 tədqiqat prinsipi mü- hüm metodoloji rol oynaya bilər ki, bu prinsiplər arasında antropoloji (insanı təbii və mədəni mühitdə öyrənən), psixografik (ümumi xüsusiyyət- ləri, dəyərləri, təsəvvürləri, üstünlükləri və davranış modellərini öyrənən) və demoqrafik (personalın yaşı, cinsi, təhsili, gəlirlərinin səviyyəsi, uzunö- mürlülüüyü və digər parametrləri haqqında informasiya əldə etmək imkanı verən) yanaşma xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Bu yanaşmalar etnoloji xa- rakterli xüsusiyyətləri və qanunauyğunluqları: həyat tərz, ənənələr və adətləri, sosial münasibətlər sistemini, mədəniyyətin inkişaf dinamikası və nəsillər vasitəsilə onun ötürülməsini açmağa imkan verir. Onlar həmçinin, sosial-mədəni mühit, mədəni dəyərlər sistemi, həyat tərz, ənənələr, insan- ların anadangəlmə mədəni keyfiyyətləri ilə şərtlənən səbəbləri və üstün- lükləri müəyyən etməyə, müxtəlif mədəniyyət nümayəndələrinin yaşı, cin- si, təhsili, gəlirlərinin səviyyəsi, uzunömlürlülüüyü və digər parametrləri haqqında məlumat əldə etməyə imkan verir. Belə təhlildə “davranış” (insa- nın davranış psixologiyasının təhlilinə əsaslanmışdır), “sistemli” (obyekti bir sistem, qarşılıqlı əlaqəli elementlərin bütöv kompleksi kimi nəzərdən keçirir) və “situasiyalı” (elmin konkret situasiyalara və şəraitə birbaşa tət- biqi imkanlarının istifadəsinə əsaslanmışdır) yanaşmaların, Piter Çeklandın “yumşaq təfəkkür” (müxtəlif nəzər-nöqtələrinin hesaba alınmasını nəzərdə tutan) və Lütfi Zadənin “qeyri-səlis məntiq” (0 və 1 arasında qeyri-səlis çoxluqları mümkün sayır və qeyri-dəqiqlik şəraitində dilçilik baxımından dəyişilən anlayışı qısaca və dürüst ifadə edir) nəzəriyyəsinin tətbiqi, vətən tarixinin müasir mərhələsində Azərbaycanın milli mədəniyyətinin inkişaf proseslərinin situasiyalı dəyişən idarəçiliyini daxil etməklə, bütün amillə- rin hesablanmasına imkan verəcək.

Multikulturalizm siyasətinin effektivliyi, əsasən, Azərbaycan cəmiyyətinin ruhi mədəniyyət səviyyəsi, onun vətənpərvərliyi və xoş məramından asılıdır. O, alimlərimiz və siyasətçilərimizin yaradıcı fəaliyyəti, xalqımızın etibarlı gələcəyini formalaşdırmağa hazırlığı, sülh mədəniyyətini, Azərbaycan cəmiyyəti və dövlətinin harmonik, davamlı və təhlükəsiz inkişafını təmin edən innovativ kulturoloji strategiyalar və texnologiyaların işlənilib hazırlanması və həyata keçirilməsi ilə şərtlənir.

Mövzu 13. KULTUROLOGİYA VƏ ƏMƏK MƏDƏNİYYƏTİ

Milli kulturologiyanın aktual vəzifələrindən biri, ictimai əmək məhsuldarlığı və xalqın rifahının yüksəlməsi, dövlətin rəqabət qabiliyyəti və davamlı inkişafı üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edən elmtutumlu əmək mədəniyyətinin inkişafına elmi yardımdır.

Əmək mədəniyyəti – insan həyatının tələbatlarının təmin edilməsi, qorunması və yaxşılaşdırılması üçün lazım olan dəyərlərin istehsalı məqsədilə, təbiətin və cəmiyyətin dəyişdirilməsinə yönəldilmiş biliklər, bacarıqlar, mütəşəkkillik, etika və yaradıcı fəaliyyətdir. Əmək – mədəniyyətin fundamental tarixi institutlarından biri, insanın həyatı, əqli və mənəvi inkişafının zəruri şərtidir ki, onsuz insanın mövcudluğunu təsəvvür etmək olmaz. Bu zaman fiziki əməyin dəyəri onda olan, “ruhi istehsalın”, yəni təhsil, elm, incəsənət və yalnız insan potensialının formalaşması üçün deyil, həm də iqtisadi istehsalın inkişafı üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edən digər qeyri-iqtisadi kateqoriyalar sahəsində fəaliyyətin əsasını təşkil edən əqli əmək payından asılı olaraq artır.

Elmtutumlu əməyin əhəmiyyəti bütöv uğurlu milli mədəniyyət sistemində intellektual mədəniyyətin aparıcı həlqə olması ilə şərtlənir. İnsanın, cəmiyyətin və dövlətin bərpaedici strateji inkişaf resursudur, ona əsaslanan elm isə təhlükəsiz və firavan həyat üçün lazım olan müdrikliyə aparır. Humanist mənəviyyatla şərtlənən yüksək intellekt insanın başlıca inkişaf mənbəyi, dünya sivilizasiyasının aparıcı qüvvəsidir. Kəşflər və ixtiraların düzgün dərk edilməsi, qiymətləndirilməsi və vaxtında istifadəsi zamanı intellektual mədəniyyətin nailiyyətləri planetin milyonlarla insanının həyatı üçün əlverişli imkanları təmin edir. Ruhi mədəniyyətdəki yüksək intellektə əsaslanan üstünlük yaşamanın və inkişafın, hökmranlığın və qələbənin, məhsuldar istehsal və şüurlu istehlakın, mütərəqqi ideologiya və düşünülmüş siyasətin mütləq şərti olub, şərtidir və olacaqdır. Elmi və texnoloji nailiyyətlərdən, təhsilin keyfiyyətindən son nəticədə dövlətin beynəlxalq reytinginin də müəyyən edildiyi həyat

keyfiyyəti asılıdır.

Azərbaycan Respublikasında dövlət quruculuğu və idarəçiliyinin davamlı milli inkişaf maraqlarına cavab verən innovativ formalarının daimi kreativ axtarırları aparılır. Respublikanın idarəçilik sisteminin modernləşdirilməsi, ənənəvi modellərdən fərqli və vətəndaşların tələbatlarına yönəldilmiş, dövlət strukturlarının fəaliyyətində şəffaflığı və əhaliyə xidmət göstərən orqanlar arasında rəqabəti təmin edən müasir idarəçilik modellərinin yaradılması zəruriliyini aşkar etdi. Bu modernləşmə prosesində dövlət idarəçiliyi mədəniyyətinin effektiv texnologiyalarının tətbiq edilməsi, yeni tipli kadrların hazırlanması və istifadəsi hesabına peşəkar dövlət qulluqçularının formalaşdırılması

məqsədinə malik mütərəqqi islahatlar həyata keçirilir. Bu kadrlar üçün səriş-təlilik, kreativ düşüncə, vəzifəli şəxslər və vətəndaşlar arasında yüksək ünsiyət mədəniyyəti, məsuliyyət mədəniyyəti və vətənpərvərlik, idarəçilik işinin nəticələrinin qiymətləndirilməsinə ictimai rəyi cəlb etmə xarakterikdir. Nəticədə yeni yaradılmış dövlət idarəçiliyi modeli vətəndaşların müasir innovasiyalar vasitəsilə reallaşan şəffaf, keyfiyyətli, operativ və rahat xidmətlərlə məmnunluğuna əsaslanır.

Azərbaycan xalqının həyat rifahı və keyfiyyətinin yüksəldilməsinə yönəldilmiş dövlət siyasətinin ən uğurlu nailiyyətlərindən biri, milli idarəçilikdə struktur dəyişiklikləri şəraitində 2013-cü ildə yaradılmış Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə “ASAN xidmət” Dövlət Agentliyidir. Agentliyin əsas məqsədləri bunlardır: vətəndaşların xərclərinin və vaxt itkisinin azaldılması; vətəndaşlarla münasibətdə etika qaydalarının, nəzakətli davranışın gözlənilməsinə nail olunması; peşəkarlıq səviyyəsinin yüksəldilməsi; dövlət müəssisələrinə inamın möhkəmləndirilməsi; şəffalığın artırılması, rüşvətخورluqla mübarizənin gücləndirilməsi; elektron xidmətlərdən daha geniş istifadə; bu sahədə institusional islahatların effektivliyinin artırılması.

Azərbaycan Respublikası Prezidenti, cənab İlham Əliyevin dünya praktikasında analoqu olmayan bu gözəl innovativ layihəsi və brendi artıq ölkəmizin milyonlarla vətəndaşının qəlbini fəth etməyə müvəffəq olmuşdur.

Dövlətçilik mədəniyyəti nöqtəyi-nəzərindən “ASAN xidmət”in fəaliyyəti mühüm siyasi vəzifənin – dövlət sisteminin bazar şəraitinə yaxınlaşdırılması və mülki əhalinin dövlətin administrasiya xidmətlərindəki tələbatlarının daha tam şəkildə təmin edilməsi hesabına idarəçilik mədəniyyəti və effektivliyinin yüksəldilməsinin həllinə yardım edir. Onun fəaliyyətinin praktik əhəmiyyəti Agentliyin dövlət idarəçiliyinin digər mühüm funksiyasının - əhalinin rifahının dəstəklənməsinə yönəldilmiş həyat fəaliyyətinin tənzimlənməsinin reallaşdırılmasına müsbət təsir göstərməsi ilə şərtlənir. Bu zaman “ASAN xidmət”in dövlət qulluqçuları üçün xüsusi peşəkarlıq etikasını və cəmiyyət və dövlət qarşısında yüksək sosial və siyasi məsuliyyət mədəniyyətini daxil edən korporativ mədəniyyət xarakterikdir.

Siyasi-etik ölçüdə “ASAN xidmət”in fəaliyyəti, - ölkədə yüksək vətəndaş mədəniyyətinin formalaşdırılmasına, insanların vətənpərvərlik ruhunda tərbiyə edilməsinə, şəxsiyyətlərarası və beynəlxalq münasibətlər mədəniyyətinə, milli mədəni dəyərlərin, o cümlədən yüz illər mədəniyyət tarixi boyu Azərbaycan xalqına xas ənənəvi multikulturalizm dəyərlərinin qorunması və inkişafına yönəldilmiş azərbaycançılıq ideologiyası istiqamətində həyata keçirilir.

Dövlət quruculuğu və idarəçiliyinin ən mühüm istiqamətlərindən biri kimi,

“ASAN xidmət”in əhəmiyyəti onun strategiya və texnologiyalarının cəmiyyətin mənəvi iqliminə, siyasi və sosial sabitliyə, ictimai münasibətlər mədəniyyətinə, həmçinin dövlət qulluqçuları, siyasətçiləri və məmurların özlərinin idarəetmə mədəniyyətinə böyük təsir göstərməsindən ibarətdir.

“ASAN xidmət”in fəaliyyəti üçün həm kollektivin özündə, həm də işçilərin müştərilərlə münasibətində yüksək əmək və kommunikasiya (ünsiyyət) mədəniyyəti xarakterikdir. Vətəndaşlarımızın bu Dövlət Agentliyində hiss etdikləri psixoloji komfortluluq, onların Agentliyin əməkdaşlarının yüksək peşəkarlıq və etik mədəniyyətindən razılığı milli özünüdərkdə və müxtəlif peşələrdə və yaş həddində olan insanların öz xalqı və dövləti üçün qürur hissinə müsbət təsir göstərir. Agentlikdə hökm sürən pozitiv mühitdə “ASAN xidmət” personalının özünün yüksək etik mədəniyyəti, brend geyimlərinin səliqəliliyi ilə fərqlənməsi də əsas rollardan biri qismindədir.

Strategiya, texnologiya, etika, “public relations” və dizayn, həmçinin sosial mühəndisliyin ən yeni metodları kimi dövlət idarəçiliyi mədəniyyətinin elmi prinsiplərindən bacarıqla istifadə edərək, “ASAN xidmət” vətəndaşlarla ünsiyyətdə dövlət qulluqçularının yüksək milli etik mədəniyyət standartlarının təsdiqində müsbət nəticələrə nail olmuşdur. Dövlət idarəçiliyinin yüksək effektivliyinin təmin edilməsi üçün belə mədəniyyətin əhəmiyyətini Azərbaycan Respublikasının Prezidenti, cənab İlham Əliyev öz çıxışlarında dəfələrlə qeyd etmişdir.

ASAN xidmət”in uğurlu fəaliyyəti əsasən onunla şərtlənir ki, onun fəaliyyət istiqamətlərindən biri treninqlərin və kursların keçirilməsidir. Agent işçilərinin uğurlu treninqlərinin təminatı üçün xüsusi olaraq “Treninqlərin qaydaları” işlənib hazırlanmış və təsdiq edilmişdir ki, burada innovativ metodlar və təhsil texnologiyaları əsasında qurulmuş səmərəli modeli daxil edən Agentliyin Strategiyası uyğun istiqamətlər üzrə öz əksini tapmışdır. Bu strategiyanın məqsədi – müasir təhsil standartlarına və “informasiya cəmiyyətinin” infrastrukturuna cavab verən, kadr potensialının, xüsusilə yüksək peşəkarlıq, kreativlik, innovativ təfəkkür və milli mədəni dəyərlərə sadıq gənclərin formalaşdırılmasını təmin etməyə qadir xüsusi innovativ təhsil sisteminin yaradılmasıdır.

Məlumdur ki, dövlət idarəçiliyi prosesi dinamik xarakter daşıyır və hər bir konkret ölkənin tələbatlarına, dünya sivilizasiyasının çağırışlarına uyğun olaraq, dialektik dəyişikliklərə, islahat yolu ilə dəyişdirilməyə və təkmilləşdirilməyə məruz qalır. Bu qanunuyğunluğu nəzərə alaraq, treninqlər, yalnız Bakıda deyil, həm də Gəncə, Sumqayıt, Sabirabad, Bərdədə təmsil olunan “ASAN xidmət” təşkilatlarının aktiv inkişaf edən şəbəkəsi üçün kadrların məqsədyönlü hazırlığı və yenidən hazırlığını həyata keçirir. Treninqlərdə personal Azərbaycan və dünya mədəniyyəti və sivilizasiyasının tarixi, insan

münasibətləri, əmək, xidmət və idarəetmə mədəniyyəti, peşə etikası, hüquq mədəniyyəti, məsuliyyət mədəniyyəti, özünüidarə və özünü təkmilləşdirmə mədəniyyəti, azərbaycançılıq ideologiyası, insan kapitalının inkişaf xüsusiyyətləri, multikulturalizmin əsasları sahəsində, həmçinin psixoloji biliklər əldə edir. Bu biliklərin yayılması “ASAN xidmət” kollektivlərinin xüsusi həyat fəlsəfəsi və korporativ mədəniyyətinin formalaşmasına, işçilərdə yüksək peşəkarlıq səviyyəsinin yetişdirilməsinə yardım edir. Dövlət Agentliyi işçilərinin əmək mədəniyyətinin qiymətləndirilməsində işin effektivlik meyarı kimi, onların vətəndaşların tələbatları və maraqlarını maksimal surətdə təmin etmək, sosial və məişət problemlərinin həllində onlar üçün komfortlu şərait yaratmaq qabiliyyəti çıxış edir.

“Simurq” Azərbaycan Mədəniyyət Assosiasiyası “ASAN xidmət” işçilərinin peşə və etik mədəniyyətinin formalaşmasına müəyyən töhfə vermişdir. 2014-2015-ci illərdə tərəfimizdən, Agentliyin Bakı şəhərində yerləşən müxtəlif mərkəzlərinin kollektivləri üçün, həmçinin “ASAN xidmət”in Gəncə, Sumqayıt, Sabirabad və Bərdə şəhərləri filiallarının işçiləri üçün əmək mədəniyyəti və xidmət mədəniyyəti üzrə onlarla xüsusi kulturoloji treninqlər keçirilmişdir. Bu interaktiv treninqlərin gedişatında məruzələr və işgüzar oyunlar keçirilmiş, intellektual və etik mədəniyyət, insan kapitalı, əmək və xidmət mədəniyyəti, menecment və kommunikasiya mədəniyyəti haqqında əsas anlayışlardan ibarət multimedia materialları kollektivlərə verilmişdir.

İşçilərin potensial imkanlarının sosial reallaşdırılması üçün əlverişli şəraitin yaradılmasına yardım etməsi, personalın şüuruna və motivasiyasına müsbət təsir göstərməsi də kulturoloji treninqlərin üstün və yaxşı cəhətidir. Məşğələlər əməkdaşların səriştəliliyinin artırılmasına, onların özünə inamına, inandırmaq və maraqları harmonizasiya etmək bacarığını inkişaf etdirməyə, kollektivdə komanda ruhunun, sağlam mənəvi və psixoloji iqlimin formalaşdırılmasına yardım edir. Bütün bunlar son nəticədə yüksək əmək məhsuldarlığını təmin edən ciddi idarəçilik resursu olur. Treninqlər nəticəsində kollektivdə formalaşan sağlam mənəvi və psixoloji iqlim təşkilatın hər bir əməkdaşının ətrafdakıların məhəbbəti və hörmətini, anlayışı və dəstəyini qazanmaq imkanına malik olmasına yardım edir. Öz növbəsində bu güclü mənəvi motivasiya işə olan marağı artırmaq və təşkilatda öz potensialını reallaşdırmaq, mədəniyyətləri harmonizasiya etmək və ümumi işin səmərəliliyi və keyfiyyətini yüksəltmək imkanını verir.

Kulturoloji treninqlər innovativ və interaktiv xarakterə malikdirlər. Onlar təşkilat və müəssisə əməkdaşlarına hər zaman “formada olmaq”, özlərinin xüsusi və universal bilik səviyyələrini artırmaq, meydana çıxan problemlərin sistemli təhlilini həyata keçirmək, konkret situasiyalarda vaxtında və düzgün qərarlar qəbul

etmək imkanını verən intellektual cəhətdən zəngin oyunlar və “beyin hücumları” ilə müşayiət olunurlar. Sistemli yanaşmaya əsaslanan treninqlər, işçilərin intellektual mədəniyyətinin və qazanılmış biliklərin praktik fəaliyyətdə istifadəsi vərdişlərinin möhkəmlənməsi hesabına əhaliyə xidmətin effektivliyinin artmasına yardım edir. Onlar dövlət qulluqçularının intellekti, texnoloji silahlanması və praktik təcrübəsinin inkişafına, onlarda əməyə və öz sənətinə məhəbbətin formalaşmasına, milli ənənələr, vətəndaşların xarakterləri, psixologiyası və temperamenti haqqında biliklərin yayılmasına, insanlarla işləmək bacarığına yardım edir. Onlar pozitiv enerjetikanın və özünüidarə mədəniyyətinin yetişdirilməsinə, yüksək əmək mədəniyyəti standartlarına uyğun xidmət texnologiyaları və peşəkarlıq bacarığının təkmilləşdirilməsinə imkan yaradır.

“ASAN xidmət”də tərəfimizdən keçirilən kulturoloji treninqlər prosesində işçilərdə onlar tərəfindən qayda və nizamın gözlənilməsini, qoyulmuş qaydalara riayət etməni, insanlara xidmətdə düzgünlük və ədaləti, həmçinin pozitiv xarakterin və kompromisə getmək bacarığının təşəkkül tapmasını nəzərdə tutan yüksək mədəniyyətli insanın keyfiyyətlərinin formalaşdırılmasına böyük diqqət ayrılırdı. Bunun sayəsində treninq keçmiş dövlət qulluqçuları, adətən, müştərilərlə işləyən zaman daha çox diqqət, səbr, təmkin və empatiya göstərirlər, insanların xarakteri, temperamenti və psixologiyasını daha yaxşı nəzərə alırlar, sosial-məişət problemlərinin həllində onlara yardım etməyə çalışırlar. Ekspertlərin iştirak etdiyi belə treninqlər nəticəsində respublika əhalisinə xidmətdə dövlət qulluqçularının bacarığının daim təkmilləşdirilməsi, onların beynəlxalq əmək mədəniyyəti standartlarına yönəldilmiş peşəkarlıq və etika səviyyəsinin yüksəldilməsi təmin olunur.

Agentliyin treninq fəaliyyəti dövlət başçısı tərəfindən qoyulmuş insan kapitalının inkişafı milli strateji vəzifənin praktik reallaşdırılmasına mühüm töhfə verir. Əmək mədəniyyəti üzrə xüsusi treninqlərin keçirilməsi həm də işçilərin diskresion fəaliyyətə cəlb edilməsinə imkan verir. Bu fəaliyyət qanunun icrası və əhaliyə xidmətdə qanunla şərtlənən məqsədlərə uğurla nail olmaq üçün lazım olan qərarları qəbul etməkdə onların hüququ və məsuliyyəti ilə bağlıdır. “ASAN xidmət” üçün bu xüsusi əhəmiyyət kəsb edir, belə ki, bu cür fəaliyyət prosesində “ASAN xidmət”də akkreditasiya olunmuş respublikanın digər nazirlikləri və idarələrinin nümayəndələri özlərinin peşəkarlıq və etik mədəniyyət səviyyəsini yüksəldirlər.

Personal tərəfindən xüsusi ədəbiyyatdan bacarıqla istifadə olunması, treninqlərdə onlar tərəfindən bir daha əldə edilmiş universal və xüsusi biliklərin praktik istifadəsi, sistemli və situasiyalı təhlil metodlarının, müasir idarəçilik mədəniyyəti texnologiyalarının mənimsənilməsi müxtəlif, bəzən hətta forsmajor (gözlənilməz) situasiyalarda “ASAN xidmət” əməkdaşlarının

özlərində düzgün qərar qəbul etmək qabiliyyətini yetişdirmək imkanını verir. Bunlar hamısı, o cümlədən şəffaflıq, rahatlıq və xidmət keyfiyyəti “ASAN xidmət”in fəaliyyətindən vətəndaşlarımızın razılığının günü-gündən artmasına səbəb olur ki, bu da öz növbəsində, ölkəmizdə milli mədəniyyətin, insan kapitalının və sosial-siyasi sabitliyin artmasına Agentliyin əhəmiyyətli töhfəsidir.

Bizə elə gəlir ki, “ASAN xidmət”in iş təcrübəsini öyrənmək və fəaliyyəti Azərbaycan Respublikasının davamlı, rəqabət qabiliyyətli və təhlükəsiz inkişaf maraqlarına cavab verən milli insan kapitalının inkişafına yönəldilmiş bir sıra analoji dövlət strukturlarının əmək mədəniyyəti və fəaliyyət effektivliyinin səviyyəsinin təkmilləşdirilməsi üçün istifadə etmək məqsədəuyğun olardı. “ASAN xidmət” işçilərinin yüksək əmək və xidmət mədəniyyəti ölkənin bir çox nazirlikləri və idarələrində yayılmaq üçün özünəməxsus “master klass” ola bilərdi ki, bu, Azərbaycanda “Biliklər cəmiyyəti” və “Biliklər iqtisadiyyatı”nın inkişafı üçün mühüm əhəmiyyətə malikdir.

Azərbaycanda yüksək əmək mədəniyyəti və dövlət idarəçili mədəniyyətinin son dövrdə təsdiqlənən ən parlaq göstəricisi 12-28 iyun 2015-ci ildə Azərbaycanın paytaxtında, Bakı şəhərində, Avropa Olimpiya Komitəsinin prezidenti Patrik Hikkinin “Avropanın idman tarixində ən böyük hadisələrdən biri” adlandırdığı birinci Avropa Oyunlarının nəticələri oldu.

Heydər Əliyev Fondunun prezidenti, Azərbaycan MOK (Milli Olimpiya Komitəsi) İcraiyə Komitəsinin üzvü, YUNESKO və İSESKO-nun xoş məramlı səfiri Mehriban xanım Əliyevanın rəhbərliyi altında keçirilən bu unikal tarixi milli layihə əmək mədəniyyətinin yeni beynəlxalq paradigması oldu. Onun həyata keçirilməsində innovativ iş metodlarından istifadə, yüksək peşəkarlıq və etika, məsuliyyət mədəniyyəti və menecerlər və icraçılar komandasının nəticələrinə istiqamətlənmə - yüksək rəhbərlik səviyyəsində təşkilatçılıq, strateji planlaşdırma, koordinasiya və vaxtın idarə edilməsinin yüksək səviyyəsi ilə təmin olunmuşdur.

Yaranmış yaradıcılıq, təntənə, xeyirxahlıq, vətənpərvərlik, əməkdaşlıq və qonaqpərvərlik atmosferi sayəsində, Bakı Avropa Oyunları Azərbaycan və dünya mədəniyyəti tarixində əlamətdar hadisə və Azərbaycan Respublikasının səmərəli dövlət siyasəti və yüksək beynəlxalq nüfuzunun inandırıcı dəlillərindən biri oldu.

Mövzu 14. KULTUROLOGİYA VƏ İNSAN KAPİTALININ İNKİŞAFI

Qloballaşma şəraitində inkişafın vacib amili olan insan kapitalının keyfiyyəti və potensialı cəmiyyətin, dövlətin və ümumilikdə beynəlxalq cəmiyyətin həyat rifahı və keyfiyyəti üçün başlıca əhəmiyyət kəsb edir. İnsan kapitalı – cəmiyyətin sosial-mədəni kapitalıdır ki, onsuz sosial-mədəni tərəqqini təmin edən səmərəli istehsal və innovativ fəaliyyət mümkün deyil. O, dünya sivilizasiyasının məkanı və zamanında dialektik dəyişikliklərlə şərtlənən çağırışlara cavab verməyə qadir müasir innovasiya iqtisadiyyatının yaxud “biliklər iqtisadiyyatının” hərəkətverici inkişaf qüvvəsi kimi nəzərdən keçirilir.

İnsan kapitalını ölkənin başlıca davamlı inkişafının bərpəedici resursu kimi nəzərdən keçirən Azərbaycan Respublikasının Prezidenti İlham Əliyev, onun inkişafına böyük əhəmiyyət verir. Ölkə rəhbərliyi dünyanın ən yaxşı ali məktəblərində istedadlı Azərbaycan gənclərinin təhsili hesabına, həmçinin Azərbaycanın milli təhsil sisteminin keyfiyyətini yüksəltmək vasitəsilə yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin ciddi hazırlıq proqramını həyata keçirir. XX əsrin ikinci yarısından bu fenomenin əhəmiyyətinin dərk edilməsi və alimlər və siyasətçilər tərəfindən ona diqqət güclənir.

Qeyd etmək kifayətdir ki, əgər 1990-cı illərin sonunda dünyanın inkişaf etmiş ölkələrində fiziki kapitalla yalnız 30% kapital qoyulurdusa, insan kapitalına qoyulan vəsait bütün vəsaitin 70%-ni təşkil edirdi. Bu zaman iqtisadiyyatın dövlət tənzimlənməsi məqsədilə əsas kapitalı dövlət öz üzərinə götürür. Artıq o zaman aydın oldu ki, insan kapitalı mühüm gəlir mənbəyidir və yalnız əmək qabiliyyəti ilə deyil, həm də insanın anadangəlmə mədəni keyfiyyətləri, əsl istedadı, yaxşı təhsili, bilikləri, peşəkarlığı, vərdisləri, fəaliyyət texnologiyaları, təcrübəsi, mütəşəkkilliyi və idarəçilik bacarıqları, mədəni keyfiyyətləri ilə müəyyən olunur. Bugün bu anlayış insanın həm anadangəlmə, həm də qazanılmış mədəni keyfiyyətlərini, həm dövlət tərəfindən onun inkişafına qoyulan investisiyaları, həm həyat fəaliyyəti üçün ailənin istehlak xərclərini (qida, geyim, yaşayış evi, kommunal təminat, təhsil və səhiyyə daxil olmaqla), həm onun cəmiyyətin sosial-mədəni, o cümlədən, iqtisadi inkişafının dəyişdirici amili kimi dərk edilməsini ehtiva edir.

Əsasını institusional nəzəriyyə, neoklassik nəzəriyyə, neokeysian (XIX əsrin ikinci yarısı – XX əsrin əvvəllərində alman fəlsəfəsində istiqamət) və digər iqtisadi nəzəriyyələrin təşkil etdiyi insan kapitalı nəzəriyyəsinin inkişafında Nobel mükafatı laureatı T. Şultsun, H. Bekkerin, S. Kuznetsin, həm-

çinin E. Denison, R. Solou, C. Kendrik, C. Fabrikant, İ. Fişer, R. Lukas və digər iqtisadçılar, sosioloqlar və tarixçilərin, Ümumdünya Bankı ekspertlərinin xidmətləri böyükdür. Keçən əsrin ikinci yarısında Teodor Şults, Heri Bekker, Saymon Kuznets tərəfindən işlənib hazırlanmış və inkişaf etdirilmiş “insan kapitalı” termini bugün geniş şərhə və çoxsaylı ölçülərə malikdir ki, bu da onu *kulturoloji anlayışa* çevirir və onun təhlili və qiymətləndirilməsinə sistemli kulturoloji yanaşmanı tələb edir.

Məlumdur ki, bugün dünya insan kapitalının əsas hissəsi inkişaf etmiş ölkələrdə cəmlənmişdir ki, bu, axırncı onilliklərdə burada insan kapitalına qoyulan investisiyaların fiziki kapitala qoyulan investisiyaları əhəmiyyətli dərəcədə üstələməsi ilə izah olunur. Bu ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, insan kapitalının formalaşması və inkişafı əhalinin ruhi mədəniyyət və həyat keyfiyyəti səviyyəsinə qoyulan investisiyalardan birbaşa asılıdır. Səmərəli insan kapitalına malik sivil ölkələr üçün fundamental və tətbiqi elmlərin yüksək səviyyəsi, insanın yüksək inkişaf indeksi xarakterikdir.

İnsan kapitalının və başlıca olaraq, intellektual resursların dəyişdirici imkanlarının tədqiqi sahəsindəki nailiyyətlər əsasında bugün ABŞ və Avropa və Asiyanın aparıcı ölkələrinin uğurlu milli inkişafı həyata keçirilir. İnsan kapitalı paradiqması Finlandiyada innovativ iqtisadiyyatın yaradılmasının əsası, İsveçin, Rusiyanın və digər ölkələrin iqtisadiyyatının modernləşməsi olmuşdur. İşçidə təcəssüm olunan insan kapitalı – onun *bilikləri, bacarıqları, mütəşəkkilliyi, mənaəviyyəti və yaradıcı fəaliyyətidir; o hər bir ölkənin başlıca gəlir mənbəyi, milli zənginliyin əsasıdır.*

Dünyanın aparıcı ölkələrində insan kapitalının inkişafı yüksək əmək mədəniyyətini, vətəndaşın yüksək istehsal əməyini motivasiya edən maddi-texniki şəraiti təmin edən düzgün idarəçilik siyasəti və mədəniyyəti əsasında aparılır. İnsanların dəyişdirici fəaliyyətində əsas yeri *intellektual əmək* tutur, belə ki, məlum olduğu kumu, maddi rifah istehsalçılarının əsas resursu və ÜDM-un artımı intellektdən ibarətdir. Bu, rəqabət qabiliyyətli iqtisadiyyatın inkişafında, əhalinin və dövlətin gəlirləri və rifahının yüksəldilməsində elmtutumlu təhsilin çox böyük rolunu izah edir.

Sosial-mədəni və iqtisadi tərəqqinin başlıca resursu olan *intellektual mədəniyyətin qabaqlayıcı inkişafı*, Dirçəliş Dövründən başlayaraq, qərb ölkələrinin davamlı mədəni ənənəsi olmuşdur. XX əsrin ikinci yarısında insan kapitalı problemləri alim iqtisadçılar, sosioloqlar, tarixçilər və kulturoloqlar tərəfindən iqtisadi və sosial inkişafın səmərəliliyi kontekstində nəzərdən keçirilməyə başlandı. Bəzi ölkələrin uğurunu və digərlərinin geridə qalmasını, və dövlət siyasətində bu sosial inkişaf qanunauyğunluğunun hesabına alınmasını müəyyən edən mühüm amilə çevrilmiş insan kapitalının keyfiyyətinin

formalaşdırılmasının strateji əhəmiyyətinin dərk edilməsi yeni və ən yeni dövrdə Qərb sivilizasiyasının qabaqlayıcı və dinamik inkişafına yardım etmişdir. *İntellektual mədəniyyətə* - elm və təhsilə qoyulan qabaqlayıcı investisiyalar elmi-texniki tərəqqini, yüksək əmək məhsuldarlığı və keyfiyyətini, qərb ölkələrinin sosial-iqtisadi inkişafındakı uğurları təmin etmişdir. Bu, inkişaf etməkdə olan ölkələrin elmtutumlu iqtisadiyyatının yüksək inkişaf templəri, istehsal və idarəçilik fəaliyyətinin keyfiyyəti, əmək mədəniyyəti ilə şərtlənən, dünyanın qabaqcıl dövrlərinin inkişaf səviyyəsinə çıxışının yeganə yoludur.

Cəmiyyətin və dövlətin sosial-mədəni, o cümlədən həm də iqtisadi inkişaf sürəti və keyfiyyətinin yüksəldilməsində insanın intellektual mədəniyyətinin və intellektual fəaliyyət nəticələrinin rolunun dərk edilməsi - ABŞ, Avropa ölkələri və Yaponiyada elm və təhsilin qabaqlayıcı inkişafı dövlət siyasətinin əsası olmuşdur. Orta əsrlərin son dövründə yüksək intellektuallı insan kapitalının sürətli artımı hesabına qərb sivilizasiyası daha qədim sivilizasiyalarla qlobal tarixi yarışını uddu. “XVIII əsrin sonunda Qərbi Avropa adambaşına düşən ÜDM üzrə bir yarım dəfə və əhalinin savadlılıq göstəricisi üzrə iki dəfə Çin və Hindistanı ötüb keçdi. İqtisadi azadlığa, sonra isə demokratiyaya artırılmış son şərait avropalıların, həmçinin ABŞ və digər anqlosakson ölkələrin iqtisadi uğurlarının başlıca amili oldu”. Şərqi digər ölkələrindən fərqli olaraq, artıq XIX əsrin sonuna yaxın, təhsil və uzunömürlülük daxil olmaqla, Yaponiya insan kapitalının yüksək səviyyəsinə malik idi. Buna görə də insan kapitalının başlanğıc (ilkin) səviyyəsi üzrə o, XX əsrdə texnoloji sıçrayış etməyə və dünyanın qabaqcıl ölkələri sırasına çıxmağa hazır oldu.

Qərb ölkələrində insan kapitalının formalaşdırılması və inkişafındakı *nəliyyətlər* mədəni-iqtisadi inkişaf qanunlarının dərk edilməsi və ictimai tərəqqini idarəetmə texnologiyalarının təkmilləşdirilməsi ilə şərtlənmişdir. Bugün inkişaf etmiş insan kapitalı olan ölkələr inkişafda şəxsiz üstünlüklərə malikdirlər. Sivilizasiyanın tərəqqisinin aparıcı amili olan insan kapitalının strateji dəyərinin alimlər, siyasətçilər və idarəçilər tərəfindən məhz düzgün anlamı, - iqtisadiyyatda rəqabətə davamlı yüksək milli texnologiyaların, davamlı və təhlükəsiz sosial-siyasi inkişaf kulturoloji strategiyalarının yaradılması üçün, xalqların və dövlətlərin etibarlı gələcəyinin qurulması üçün *yeni imkanlar* açdı.

Dünya praktikasının müqayisəli təhlili göstərir ki, insan kapitalına qoyulan investisiyada, onun inkişafı və istifadəsində nisbətən yüksək entropiya əksər ölkələrin uğurlu inkişafına mane olur. Belə entropiyanın səbəbləri yaxşı məlumdur. Bu, dünyanın müxtəlif ölkələri üçün az və ya çox dərəcədə

xarakterik olan, sosial bazasının cəmiyyətdə əhalinin az mədəni və destruktiv hissəsinin olduğu “antimədəniyyət”, hüquq pozuntuları, monopolizm, rüşvətxorluq və digər neqativ təzahürlərdir. Bununla bərabər, insan kapitalının entropiyası həm də professional elitanın həyat fəaliyyəti üçün lazımi əlverişli şəraitin olmaması, onun nailiyyətləri və imkanlarının səmərəsiz istifadəsi, alimlərin və mütəxəssislərin əməyinin qiymətləndirilməsi və meritokratik motivasiyasında idarəçilik səhvləri, dövlət siyasətində ciddi elmi bazaya malik olmayan qeyri-düzgün hesablarla şərtlənir. Bunu nəzərə alaraq, insan kapitalının səmərəliliyinin artırılması bu prosesin daimi elmi təminatını tələb edir. O, alimlər, müəllimlər, mühəndislər, həkimlər və ziyalıların digər kateqoriyalarının elmi tədqiqat nəticələrinin qiymətləndirilməsi və həyat fəaliyyəti üçün onların bilikləri, bacarıqları və kreativ imkanlarının praktik olaraq daha yaxşı reallaşdırılmasına, onların daim dəyişən cəmiyyətin həyati maraqları və tələblərinin təmin edilməsinə yönəldilmiş əməyinin keyfiyyəti və səmərəliliyini yüksəltməyə imkan verən komfortlu (rahat) şəraitin yaradılması məsələlərinə diqqətdən də çox asılıdır.

İnsan kapitalının *mahiyyəti* ondan ibarətdir ki, o, şəxsiyyət, ailə və cəmiyyətin eyni vaxtda həm amili, həm məqsədidir. Maliyyə, təbii və fiziki kapital ilə cəmdə insan kapitalı hər bir ölkənin milli sərvətinin əsasını təşkil edir. Bu zaman onun strukturu, keyfiyyəti və inkişaf dinamikası tarixən bu və ya digər xalqların və dövlətlərin ruhi mədəniyyəti və sivilizasiyasının milli inkişaf xüsusiyyətləri ilə şərtlənmişdir.

İnsan kapitalının *xüsusiyyətləri* onun inkişafına qoyulan daimi investisiyaların zəruriliyindən və digər kapital növləri ilə müqayisədə, ona qoyulan vəsaitlərin geriyyə qaytarılmasının nisbətən uzunmüddətli dövrü ilə şərtlənir. İnsan kapitalını qısa tarixi zaman kəsiyində dəyişmək mümkün deyil.

Ümumilikdə mədəniyyətin inkişafı kimi, *insan kapitalının inkişafı* təbii-coğrafi şərait, mədəniyyətin genetik kodu, sosial mühit, tarixi şərait və mədəni mübadilə kimi obyektiv-tarixi amillərdən asılıdır. Onların arasında sosial mühit müəyyənədicə əhəmiyyətə malikdir. Bütün bərabər şəraitlərdə insan kapitalının təməli məhz odur. Dünya təcrübəsinin göstərdiyi kimi, *xalqın aşağı səviyyəli intellektual mədəniyyəti və geridə qalmış mentaliteti olduğu halda*, yüksək texnologiyalı iqtisadiyyata qoyulan investisiyalar gözlənilən nəticələri vermir.

İnsan kapitalı əsasən xalqın mentalitetindən, insanların həyat rifahı, keyfiyyəti və təhlükəsizliyindən, təhsil və tərbiyə sisteminin effektivliyindən, elmi və yüksək texnologiyaların nailiyyətlərindən, bazar iqtisadiyyatı və azad rəqabətin hüquqi təminatından, innovativ fəaliyyətdən, ümumilikdə dövlətin intellektual, etik, siyasi, informasiya, hüquq, idarəçilik, iqtisadi,

tibb və ekoloji mədəniyyətindən asılıdır. O həmçinin məsuliyyət mədəniyyəti ilə, əmək mədəniyyəti, hər şeydən əvvəl onun keyfiyyət və məhsuldarlıq kimi indikatorları ilə, sağlamlıqla, yaxşı işləmək arzusu ilə, xüsusi hazırlıq keçmiş yüksək ixtisaslı kadrların sosial və maddi-texniki həyat fəaliyyəti şəraiti ilə əlaqədardır. Bu zaman tamamilə aydındır ki, milli insan kapitalı, ilk növbədə, milli inkişaf vektoru, imkanları və tempini bir çox cəhətdən müəyyən edən *intellektual elitanın* potensialı və fəaliyyətinin səmərəliliyi ilə şərtlənir ki, bu da dövlətin intellektual mədəniyyətə qoyduğu investisiyalara xüsusi əhəmiyyət verir.

İnsan kapitalının inkişaf *problemləri* – sistemli kulturoloji təhlili və ölkədə mövcud olan yaradıcı potensialın və dəyişən tələbatların qiymətləndirilməsini, milli inkişaf maraqlarında praktik fəaliyyətin əsasını təşkil edən effektiv kulturoloji texnologiyaların seçimini nəzərdə tutan dövlət idarəçiliyi mədəniyyətinin də problemləridir. *Sistemli kulturoloji yanaşmaya əsaslanan ən mühüm idarəçilik vəzifələri bunlardır*: strateji inkişaf prioritetləri və vəzifələrinin müəyyən edilməsi; keyfiyyətli professional hazırlıq; alimlər, mütəxəssislərdən və onların əməyinin nəticələrindən səmərəli surətdə və vaxtında istifadə edilməsi; onların məhsuldar həyat fəaliyyəti üçün müasir maddi-texniki və sosial şəraitin yaradılması.

Kulturologiyanın metodologiyası və metodları insan kapitalının bütöv inkişaf panoramasını və onların səmərəli idarəçilik imkanlarını əks etdirən müxtəlif indikatorların məcmusunu nəzərdən keçirməyə imkan verir. Burada: insan kapitalının strategiyaları, məqsədləri və səviyyələrini, əsas təsir mənbələri və amillərini, potensial və tələbatların istifadə, qiymətləndirmə və düzgün interpretasiyasını, inkişaf prioritetləri və texnologiyasını aid etmək lazımdır.

Strategiya insan kapitalının inkişaf məqsədləri və prioritetlərinin düzgün formalaşdırılmasını, resurslar, texnologiyalar, insanlar, zaman, maliyyə, mədəni və siyasi dəyərlər kimi amillərin hesaba alınmasını, həmçinin nailiyyətlər və nöqsanların, bu proseslə əlaqədar olan imkanlar və risklərin hesabını nəzərdə tutur. Təhsilin səviyyəsi, əhalinin gəlirləri, uzunömürlülük, milli təhlükəsizlik, yoxsulluq səviyyəsi, tibbi xidmət səviyyəsi, ətraf mühit və s. kimi dəyişən kəmiyyətlərin qiymətləndirilməsini kulturoloqların görüş dairəsinə daxil etmək lazımdır. Bu zaman, həmçinin dəyişən kəmiyyət hesab olunan inkişaf məqsədləri və prioritetləri daimi aktualıq, səmərəlilik və milli maraqlara uyğunluq monitorinqinə məruz qalmalıdır. Lakin bütün dəyişikliklərdə nəzərə almaq lazımdır ki, insan kapitalının effektiv fəaliyyətini təmin edən *dəyişməz strateji prioriteti* ölkənin intellektual potensialının qabaqlayıcı inkişafıdır.

İnsan kapitalının inkişaf strategiyalarının işlənilib hazırlanması və təkmilləşdirilməsi üçün sistemli kulturoloji təhlil əvəzsiz əhəmiyyətə malikdir. O hər birinin öz mahiyyəti, funksiyaları, materiyası, enerjisi, hərəkət vektoru, əlaqə mexanizmləri, tarixi və inkişaf qanunauyğunluqları olan, qarşılıqlı əlaqəli və qarşılıqlı asılı komponentlərə malik, bütöv sistem olan insan kapitalının öyrənilməsinə yönəldilmiş tədqiqat metodlarının məcmusundan ibarətdir. Bu təhlilin mühüm vəzifəsi kulturoloji təhlil vahidlərinin – dinamik sistem olan insan kapitalının müxtəlif parametrlərinin ölçülməsi üçün indikatorların müəyyən edilməsidir. Bu vəzifənin həyata keçirilməsi son nəticənin səmərəliliyi baxımından qəbul edilən qərarlara təsir göstərən bütün amilləri hesablamaq imkanını verir. Lütfi Zadənin qeyri-səlis məntiq nəzəriyyəsi və Piter Çeklandın “yumşaq təfəkkür” nəzəriyyəsiindən istifadə etməklə, sistemli kulturoloji yanaşma, insan kapitalının inkişaf dinamikasına təsir göstərən siyasi, iqtisadi, zaman və digər dəyişən amilləri təhlil etməyə imkan verir.

İnkişaf məqsədləri: şəxsiyyət və liderlərin professional “istehsalı” və təkmilləşdirilməsini; ailə mədəniyyətinin inkişafını; şəxsiyyət və cəmiyyətin həyat rifahı və keyfiyyətini; insanın, cəmiyyətin və dövlətin davamlı inkişafını ehtiva edir. *İnkişaf səviyyələri* bunlardır: ailə, şəxsiyyət, kollektiv və cəmiyyət. *Əsas mənbələr, istifadə sahələri və təsir amilləri* – təhsil, maarif və tərbiyə; elm və texnologiyalar; ədəbiyyat və incəsənət; siyasət və idarəetmə; hüquq və qanunvericilik; milli təhlükəsizlik və müdafiə; sosial mühit, ənənələr və mədəni irs; iqtisadiyyat və maliyyə; informasiya və mətbuat; din; sahibkarlıq fəaliyyəti; diplomatik fəaliyyət və beynəlxalq münasibətlər; tibb və ekologiya; fiziki mədəniyyət və idman; turizm və xidmətlər sahəsi; qeyri-hökumət təşkilatları və s. kimi ruhi və maddi mədəniyyət sahələrini əhatə edir. Mühüm təsir amili motivasiyadır. *İnsan kapitalı potensialının qiymətləndirilməsi* – insanın bilikləri, bacarıqları, mütəşəkkilliyi, mənəviyyatı, yaradıcı fəaliyyət səviyyəsinin ölçülməsi ilə həyata keçirilir. *Ən mühüm texnoloji inkişaf instrumentləri* - düzgün təşkil etmə, təlim, inkişaf parametrlərinin qiymətləndirilməsi və ölçülmə qabiliyyəti, hüquqi tənzimləmə, informasiya təminatı, innovativ fəaliyyət, təkmilləşmə, bərabər imkanlar və meritokratik motivasiyadır.

Azərbaycan üçün milli insan kapitalının permanent inkişafının praktik əhəmiyyəti, - özündə müxtəlif sosial və humanitar elmlərin yanaşmaları və metodlarını birləşdirən, yuxarıda adı çəkilən sistemli kulturoloji yanaşma əsasında bu sosial-mədəni fenomenin tədqiqini olduqca aktual edir. Bununla əlaqədar dövlət idarəçiliyi praktikasında insan kapitalının strateji inkişaf problemlərinin sistemli kulturoloji təhlili üçün müəllif tərəfindən işlənilib ha-

zırlanmış “kulturologiya piramidası” universal metodunun malik ola biləcəyi innovativ əhəmiyyətə diqqət yetirmək istərdim. Bu metod milli insan kapitalının mahiyyəti, xüsusiyyətləri, tarixi və nailiyyətlərinin müqayisəli öyrənilməsi, onun inkişafının ümumi qanunauyğunluqları və aktual tələbatlarının dərk edilməsi, dünya sivilizasiyasının dialektik dəyişikliklərinə uyğun idarəçilik texnologiyaları və modellərinin işlənib hazırlanması üçün keyfiyyətə yeni imkanlar açır. Mənə elə gəlir ki, milli insan kapitalının təhlili və inkişafı, onun həyat qabiliyyəti, keyfiyyəti və səmərəliliyinin yüksəldilməsi üçün bu metodun praktik istifadəsi Azərbaycanın rəqabət qabiliyyəti səviyyəsinin yüksəlməsinə, qloballaşma şəraitində onun zamanın çağırışlarına vaxtında və layiqli cavab vermək qabiliyyətinin güclənməsinə yardım edəcəkdir.

İnsan kapitalı strateji vəzifəsinin reallaşdırılması siyasi və iqtisadi sabit-sizlik, dünya sivilizasiyasının daimi dəyişiklikləri və çağırışları ilə müşayiət olunan qloballaşma şəraitində Azərbaycanın davamlı inkişafı üçün yeni imkanlar açdı. Eyni zamanda o, vətəndaşların məsuliyyət mədəniyyətinə, məmurların idarəçilik mədəniyyətinə, mütəxəssislərin hazırlanması və istifadəsi problemlərinə, gənclərin intellektual və etik mədəniyyətinin inkişafı məsələlərinə yüksək tələbkarlığı şərtləndirdi.

Ölkənin yeni sosial-mədəni siyasət tendensiyaları istiqamətində, respublikada insan kapitalının inkişafına yardım məqsədilə, 2010-cu ilin əvvəlindən “Simurq” AMA Azərbaycan Dövlət televiziyası ilə birlikdə, birinci kanalda ilk dəfə olaraq, “İdrak” stasionar kulturoloji elmi-maarifçilik verilişini aparmağa başlamışdır. Onun vəzifəsi respublikanın geniş əhali təbəqələri və xaricdə Azərbaycan diasporu arasında universal kulturoloji bilikləri yaymaq olmuşdur. “İdrak” verilişində aktual problemlər, innovativ kulturoloji texnologiyalar və Azərbaycanda insan kapitalının inkişafı imkanları müasir kulturolojiya elmi, milli və dünya mədəniyyəti və sivilizasiyasının nailiyyətləri prizmasından təhlil edilirdi.

“İdrak” kulturoloji verilişi ölkədə və xaricdə yüksək reyting qazanmışdır. 2010-2014-cü illər ərzində Azərbaycan Dövlət televiziyası ilə birgə “Simurq” AMA tərəfindən 200-ə yaxın “İdrak” televiziya kulturoloji elmi-maarifçilik verilişi aparılmışdır. Onların arasında: “Kulturologiya və Azərbaycanın dövlət simvolları”, “Kulturologiya və insan kapitalı”, “Kulturologiya və idarəetmə mədəniyyəti”, “Azərbaycanda liderlik mədəniyyəti”, “Kulturologiya və tərbiyə”, “Azərbaycanda informasiya mədəniyyəti”, “Kulturologiya və biliklər cəmiyyəti”, “İnsan və mədəniyyət”, “İnsan və cəmiyyət”, “Kulturologiya və etik mədəniyyət”, “Azərbaycan və Fransa: beynəlxalq münasibətlər mədəniyyəti”, “Mərakeş mədəniyyəti”, “Kuba mədəniyyəti”, “Kultu-

rologiya və Azərbaycanda hüquq mədəniyyəti” və digərlərinin adlarını çəkmək olar. Elə bu dövrdə milli insan kapitalının inkişafına yardım məqsədilə, “Ovqat”, “Səhər sovqatı”, “Qadın dünyası”, “Mühazirə”, Yeni gün” verilişlərində, həmçinin milli televiziya və radionun müxtəlif kanallarında, jurnallar, qəzetlər və internet səhifələrində kulturologiya problemləri üzrə çoxsaylı elmi-maarifçilik çıxışları edilmişdir.

Mövzu 15. KULTUROLOGIYA VƏ VERGİ MƏDƏNİYYƏTİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ

Müasir tarixi mərhələdə, elmdə, siyasət və iqtisadiyyatda qlobal çağırışlar və daimi dəyişikliklər şəraitində iqtisadi mədəniyyətlə yanaşı Azərbaycanın əsas milli inkişaf prioritetləri bunlardır: səviyyəsi ilə əsasən insan kapitalının, “biliklər cəmiyyəti” və “biliklər iqtisadiyyatı”nın inkişafının müəyyən olunduğu intellektual, etik, hüquq və idarəçilik mədəniyyəti.

İqtisadi mədəniyyətin ən mühüm tərkib hissələrindən biri və dövlətin iqtisadi siyasətinin güclü instrumenti vergi mədəniyyətidir. Sistemli kulturoloji anlamda vergi mədəniyyəti – biliklər, bacarıqlar, mütəşəkkillik, həmçinin cəmiyyətin dinamik sosial-iqtisadi inkişafını, dövlətin və onun maliyyə institutlarının təhlükəsizliyini təmin edən, hüquq, etik və iqtisadi standartların və fiskal siyasət (büdcə-vergi siyasəti) texnologiyalarının dəstəklənməsi, tənzimlənməsi və təkmilləşdirilməsinə yönəldilmiş dəyərlər, normalar və fəaliyyətdir.

Vergi mədəniyyəti əsasən cəmiyyətin hüquq, iqtisadi və etik mədəniyyət səviyyəsindən, o cümlədən, dəyişən daxili və xarici tələbatlara uyğun elmi nailiyyətlərdən, həmçinin əhalinin iqtisadi, hüquq və etik təhsil və maarifçilik səviyyəsindən asılıdır. O, vətəndaşların, hüquqi və fiziki şəxslərin, - ictimai münasibətlərin mühüm tənzimləyici amili olan, cəmiyyətin sosial, siyasi və iqtisadi həyatının təhlükəsizliyini təmin edən hüquq mədəniyyəti ilə sıx əlaqədardır, qanunların aliliyini və mükəmməlliyini, vətəndaşların hüquqi savadlılığını, qanunları icra mədəniyyətini nəzərdə tutur.

Şəxsiyyətin vergi mədəniyyətinin səviyyəsi üç əsas göstəricilər: hüquqi və etik biliklərin səviyyəsi ilə şərtlənən intellektual; hüquqi və etik əqidələrdə təcəssüm olunan emosional-psixoloji; biliklərə, əqidələrə və mövcud qanunlara əsaslanan, davranışda ifadə olunan, davranış göstəricisi ilə ölçülür. Bu zaman etikaya xüsusi rol ayrılır, belə ki, o, davranış normalarına riayət

etməyə yardım edir və insanın vicdanı ilə nəzarət olunan mənəvi seçimi müəyyən edir. Vergi mədəniyyəti ölkənin vergi qanunvericiliyi ilə şərtlənən vergi öhdəliklərinin yerinə yetirilməsində yüksək məsuliyyət mədəniyyətini nəzərdə tutur.

Vergidən yayınma dövlətin iqtisadi təhlükəsizliyi üçün təhlükə yaradır. Bunu nəzərə alaraq, vergi mədəniyyəti, iqtisadiyyatın davamlı və dinamik inkişafı məqsədilə, onun dövlət tənzimlənməsinə yönəldilmiş vergi fəaliyyəti sahəsində idarəetmə mədəniyyətinə yüksək tələblər irəli sürür. Vergi fəaliyyəti sahəsində düzgün strategiya, texnologiya, etika, sosiologiya və idarəetmə estetikası, ekspertiza və diskresion siyasət yalnız Vergilər Nazirliyi-

nin işçilərinin professional fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi üçün deyil, həm də xalqın həyat rifahı və keyfiyyətinin yüksəldilməsi, dövlətin davamlı sosial, siyasi və iqtisadi inkişafı, onun beynəlxalq nüfuzu və təhlükəsizliyi üçün böyük əhəmiyyətə malikdir.

Milliyyətdən, dinindən, doğulduğu yerdən yaxud peşəsindən asılı olmayaraq, insan mədəniyyətinin inkişafı beş əsas amil ilə: təbii-coğrafi şərait, anadangəlmə mədəni keyfiyyətlər, sosial mühit, tarixi şərait və mədəni mübadilə ilə müəyyən olunur. Sadalanan bütün vacib amillərdə mədəniyyətin inkişafı üçün sosial mühit müəyyənədicisi əhəmiyyətə malikdir. O, üç səviyyə ilə təmsil oluna bilər: ailə, kollektiv, cəmiyyət. Hər üç səviyyəyə milli mədəniyyətin inkişafına yardım edən yaxud mane olan dövlətin siyasi rejimi böyük təsir göstərir.

Dövlətin fiskal siyasətinin uğuru və cəmiyyətdə vergi mədəniyyətinin səviyyəsi əsasən aşağıda göstərilənlərlə şərtlənir:

- ✚ Cəmiyyətin siyasi inkişaf şəraiti və qanunverici fəaliyyət mədəniyyəti ilə.

- ✚ Dövlət idarəçiliyi, o cümlədən vergi fəaliyyəti sahəsində, mədəniyyəti ilə.

- ✚ İqtisadi, intellektual, etik, hüquq və idarəçilik mədəniyyətinin qabaqlayıcı inkişafını təmin edən prioritetləri harmonik surətdə özündə birləşdirən dövlət strategiyası ilə.

Effektiv milli insan kapitalının, qanunların yüksək icra mədəniyyətinin formalaşdırılmasını və “Homo sapiens” tipli insandan “Homo culturalis” tipli insana tədrici keçidi nəzərdə tutan əhalinin kulturoloji maarifləndirilməsi ilə.

Vergilərin ödənilməsindən yayınma haqqında məsələyə sistemli kulturoloji yanaşmadan danışarkən, nəzərə almaq lazımdır ki, burada başlıcası, vətəndaşların cəmiyyətdə davranışına, o cümlədən, onların vergi ödənişinə münasibətinə təsir göstərən əsas amil kimi, şəxsiyyətin ruhi mədəniyyətinin vacibliyini dərk etməsinə gətirilir. Vergi hüquq pozuntularının səbəbləri və şəraitinin təhlili göstərir ki, insanların vergilərdə qənaət etmək arzusu ilə şərtlənən vergi ödənişindən yayınmanın iqtisadi səbəbləri qanun qarşısında qorxu hesabına deyil, vətənpərvərliyi, yüksək sosial mədəniyyəti və qanunların icrası mədəniyyətini nəzərdə tutan, vətəndaşların ruhi mədəniyyətinin inkişafı hesabına aradan qaldırıla bilər və qaldırılmalıdır. Burada azərbaycançılıq ideologiyasının həyata keçirilməsi indikatoru kimi, cəmiyyətdə yüksək ruhi mədəniyyətin tələb edilməsinin formalaşdırılmasını nəzərdə tutan sosial şəraitin dəyişməsi həlledici əhəmiyyət qazanır. Vətəndaşların mədəni inkişafı üçün əlverişli şəraitin formalaşdırılması və inkişafı yüksək iqtisadi

sadi, intellektual, hüquq, estetik və idarəçilik mədəniyyətini istənilən edir. Onlar olmadan Azərbaycanda yenilənən milli resurs kimi, insan kapitalının inkişafı haqqında, “biliklər cəmiyyəti” və biliklər iqtisadiyyatı”nın qurulması haqqında ciddi danışmaq çətindir.

Mədəni insanın – biliklər, bacarıqlar, mütəşəkkillik, etika və yaradıcı fəaliyyət kimi beş əsas indikatolarından məhz etik mədəniyyət cəmiyyətin vergi mədəniyyətinin inkişafında həlledici amildir. İnsan sivil ola bilər, yəni özündə biliklər, bacarıqlar, mütəşəkkillik, etika və yaradıcı fəaliyyəti təcəssüm etdirə bilər, lakin bu zaman destruktiv təzahürlər daşıyıcısı olan egoist ola bilər, bunlardan biri də vergi hüquq pozuntularıdır. Bu münasibətdə, ənənələr və innovasiyaların permanent sintezini ifadə edən kulturogenез qanunlarına əsaslanaraq, Azərbaycan milli mədəniyyətinin ən yaxşı ənənələrini qorumaqla, qərb ölkələrinin məsuliyyət mədəniyyəti, düzgünlük və şəxsiyyətə hörmət kimi pozitiv etik mədəniyyət prioritetlərini fəal surətdə mənimsəmək və tətbiq etmək çox vacibdir.

Əhalinin vergi mədəniyyəti səviyyəsinin yüksəldilməsi insanların hüquq və etik mədəniyyətinin formalaşması və inkişafına daimi diqqəti tələb edir. Mədəni insanın əsas keyfiyyətlərindən biri – mütəşəkkillik, şəxsiyyətin hüquq və etik mədəniyyətinin müəyyən səviyyəsini, onun qaydaya, nizama, hüquqa, məsuliyyətə, qanunların aliliyinə bağlılığını nəzərdə tutur. Hüquqi və fiziki şəxslərin vergi öhdəliklərini icra mədəniyyətinin təkmilləşdirilməsi üçün ölkədə vətəndaş mədəniyyətinin ümumi səviyyəsinin, o cümlədən, əhalinin vətənpərvərliyi ilə sıx surətdə bağlı olan, insanların dövlət qarşısında şəxsi və sosial məsuliyyətinin yüksəldilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Azərbaycan Respublikasında vergi mədəniyyətinin insanın şüuru, davranışı, fəaliyyəti, sosial münasibətlərinin ayrılmaz hissəsi olması üçün çox işlər görülür. Bununla yanaşı, daimi dəyişikliklər şəraitində əhalinin permanent kulturoloji maariflənməsinin, vergi xidməti mədəniyyəti hesabına vergi ödəyicilərinin kommunikasiya şəraitinin yaxşılaşdırılmasına, vergi ödəyiciləri və vergi orqanları arasında qarşılıqlı münasibətlərin bütöv sistemi kimi, pozitiv vergi mentalitetinin formalaşdırılmasına yardım edən xüsusi treninqlərin, izahedici xarakterli konsultasiyalar və dəyirmi masaların keçirilməsinin əhəmiyyəti artır. Azərbaycan Respublikasının Vergilər Nazirliyi tərəfindən vergi mədəniyyəti problemləri üzrə, həmçinin etik, hüquq, idarəetmə, iqtisadi mədəniyyətin, əmək mədəniyyəti və effektiv menecmentin əsasları üzrə xüsusi kulturoloji mühazirələr və treninqlərin keçirilməsi Azərbaycan vergi ödəyicilərinin ictimai şüurunda pozitiv dəyişikliklərə nail olmaq imkanını verəcək və fiskal siyasət obyektləri kimi onların davranışına təsir edəcəkdir.

Əhalinin vergi mədəniyyətinin formalaşdırılması və inkişafı ilə yanaşı, dövlət qulluqçularının özlərinin professional vergi fəaliyyəti mədəniyyətinin inkişafına azalmayan diqqət yetirmək məqsədəuyğundur. Vergi sisteminin müntəzəm olaraq təkmilləşdirilməsi zərurəti, daimi iqtisadi və sosial dəyişikliklər şəraitində vergi siyasəti effektivliyinin yeni artım imkanlarının axtarışı. Əmək və idarəçilik mədəniyyəti və səmərəliliyinin artırılması, biliklərin, professional bacarığın, innovativ texnologiyaların inkişafı - qəbul edilən qərarların keyfiyyəti, vergi orqanlarının özlərində məsuliyyət mədəniyyətinin, peşəkar etikanın yüksəldilməsi hesabına təmin edilir. Bu sosial əhəmiyyətli problemin həllində xüsusi kulturoloji və sosioloji tədqiqatların keçirilməsi, fərdi və sosial milli mədəniyyət indikatorlarının, həmçinin sahibkarların mədəniyyətinin dəyişməsindən asılı olaraq onların davranışının dəyişməsi şəraitinin öyrənilməsi də mühüm rol oynaya bilər. Bu, Nazirliyə vergi yığımının effektivliyinin əhəmiyyətli dərəcədə artırılmasına imkan verən innovativ idarəçilik texnologiyaları və mexanizmlərini işləyib hazırlamağa yardım edir.

Daha aktual vergi problemlərinin təhlili və ekspertizası, vergi siyasətinin təkmilləşdirilməsi və vergi yığımının effektivliyini artırmaq məqsədilə, düzgün qərarların qəbul edilməsi üçün tətbiq olunan məlum “dörd sahə” (plyuslar, minuslar, risklər və imkanlar) metodu ilə yanaşı, sistemli kulturoloji yanaşma istifadə oluna bilər. “Kulturologiya piramidası” universal metodunun tətbiqi əməli cəhətdən vergi sisteminin dinamik panoramını qurmaq imkanını verir. Sistemli kulturoloji yanaşmanın tədqiqat instrumentarisinə əsaslanaraq, bu metod fəaliyyət xüsusiyyətlərini, istehsal texnologiyaları və yeni inkişaf imkanlarını təhlil etməyə və qiymətləndirməyə yardım edir.

Vergi fəaliyyətinin effektivliyini artırmaq məqsədilə, sistemli təhlil innovasiyası və vergi memecmenti problemlərinin qiymətləndirilməsi qismində, 12 qarşılıqlı əlaqəli tədqiqat metodundan 8-nin istifadəsini nəzərdə tutan universal kulturoloji yanaşmanı mütəxəssislərin diqqətinə çatdırmaq istədim: *məntiqi, keyfiyyət, kəmiyyət, struktur, funksional, müqayisəli, situasiyalı və psixografik*. Səmərəli nəticələrə gətirib çıxaran ardıcıl mühakimələrə əsaslanan *məntiqi təhlil*, problemin mahiyyəti və xüsusiyyətlərini, onun effektiv həlli üçün resurs və texnoloji imkanları dərk etməyə imkan verir. *Keyfiyyət təhlili* problemin əsas həlqələrini müəyyən etməyə, onların ümumi vəziyyəti və inkişaf imkanlarının qabaqcadan qiymətləndirilməsini həyata keçirməyə imkan verir. *Kəmiyyət təhlili* keyfiyyət xarakteristikalarını qiymətləndirmək, sistemin fəaliyyət və inkişaf xüsusiyyətlərini aşkar etmək imkanını verir. *Struktur təhlil* sistemin ayrı-ayrı komponentlərini nəzərdən keçirir və vəzifənin icra effektivliyinin artırılmasının təşkilati imkanlarını

aşkar etməyə imkan verir. *Funksional təhlil* planlaşdırma, təşkil etmə, motivasiya, nəzarət, tənzimləmə, koordinasiya kimi funksiyaların yerinə yetirilməsi effektivliyinin qiymətləndirilməsinə yardım edir. *Müqayisəli təhlil* oxşar vergi vəzifələrini yerinə yetirən müxtəlif təşkilatların ümumi cəhətləri, xarakterik xüsusiyyətləri və effektivliyini müəyyən etməyə yardım edir. *Si-tuasialı təhlil* təşkilatın fəaliyyət nəticələrinə təsir göstərən konkret situasiyaların, dəyişən şəraitin və idarəçilik texnologiyalarının öyrənilməsi və düzgün dərk edilməsi imkanını verir. *Psixografik təhlil* sosial-mədəni mühit, mədəni dəyərlər sistemi, həyat tərzini, ənənələr, vergi siyasəti obyektinin ana-dangəlmə mədəni keyfiyyətləri ilə şərtlənən motivlər və üstünlüklərin öyrənilməsinə yardım edir.

Hüquq düşüncəsində ifadə olunmasından yaxud dövlət hakimiyyəti aktı olan və hüquqi qüvvəyə malik qanunda möhkəmləndirilməsindən asılı olmayaraq, vergi mədəniyyəti, Azərbaycan cəmiyyəti və dövlətinin rifahı namən insanların həmrəyliyini və əməkdaşlığına yardım edən *vətəndaş mədəniyyətinin ayrılmaz hissəsi* olmalıdır. Azərbaycan cəmiyyətində vətənpərvərliyin, sosial məsuliyyət mədəniyyətinin, düzgünlüyün, xoş mərəmin, həmçinin Vətən qarşısında borc hissini, peşəkarlığın, əmək mədəniyyətinin, şəxsiyyətə qarşı səbr və hörmətin gələcək inkişafı Azərbaycanda vətəndaş, o cümlədən, vergi mədəniyyətinin səviyyəsinin yüksəldilməsi üçün yeni imkanlar açmaq imkanını verəcəkdir.