

UOT 355/359

HƏRBİ XİDMƏTİ FƏALİYYƏTDƏ ADAPTASIYA PROBLEMLƏRİ

f.-r.ü.f.d. Möhübbət Rəsulov
Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyası

Xülasə. Məqalədə hərbi qulluqçuların hərbi xidməti fəaliyyətə adaptasiya problemləri təhlil edilir, müsbət və mənfi faktorlar müəyyənləşdirilir, gələcək xidməti fəaliyyətlərində ilkin adaptasiya prosesinin yeri və rolu üzə çıxarılır, adaptasiya subyektlərinin fəaliyyət istiqamətləri göstərilir. Məqalədə, həmçinin həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata (istefaya) buraxılmış hərbi qulluqçuların mülki həyata adaptasiyası prosesinin xüsusiyyətləri də öz əksini tapır.

Açar sözlər: hərbi xidmət, hərbi kollektiv, gənc zabit, adaptasiya, sosial adaptasiya, mənəvi psixoloji mühit.

Azərbaycan Respublikasında hərbi sahədə aparılan islahatların müasir mərhələsində Azərbaycan Ordusunun bütün təminat-təchizat sistemi ilə yanaşı, kadr siyasəti də əsaslı şəkildə yenidən qurulur. Hərbi kadr siyasəti konsepsiyasında nəzərdə tutulan kadr potensialının formalaşdırılması problemləri qarşıda duran prioritet məsələ kimi, gənc zabidlərin qısa zaman ərzində və tam şəkildə hərbi xidməti fəaliyyətə adaptasiyasını zəruri edir. Hərbi qulluqçuların hərbi xidmətə adaptasiyası hərbi xidmətin ən mühüm mərhələlərindən biridir. Bu mərhələdə şəxsiyyətin daxili aləmi dəyişikliklərə məruz qalır, o, hərbi mühitin tələblərinə uyğun yaşayış, məişətə, həmçinin hərbi xidməti fəaliyyətin xüsusiyyətlərinə uyğunlaşır. Adaptasiya mərhələsinin müvəffəqiyyətli olması hərbi qulluqçunun sonrakı fəaliyyətinin səmərəliliyinin əsas şərtlərindəndir. Hərbi qulluqçunun ətrafdakılarla qarşılıqlı münasibət qurması, konfliktli şəraitdə özünü necə aparması, özünün formalaşmış “mən”indən imtina edə bilməsi və hansı psixoloji müdafiə mexanizmlərindən istifadə etməsi bu prosesdə əsas məqamlardandır.

Gənc zabidlərin gələcək hərbi xidməti, onların karyera inkişafı və peşəkar zabit kimi yetişməsi daha çox adaptasiya dövrünün müvəffəqiyyətli olmasından asılıdır. Gənc zabitin hərbi xidməti fəaliyyətə adaptasiyası prosesində təqim, bölük və ya tabor komandirlərinin şəxsi heyət üzrə müavinləri bilavasitə iştirak edirlər. Onlar zabidləri yaxşı tanımalı, gənc zabidlərin fəaliyyətlərində istifadə etdikləri psixoloji müdafiə mexanizmlərini görməli, konfliktli vəziyyətin yaranmamasına nəzarət etməli, yaranmış problemlərin dərhal həllinə çalışmalıdırlar.

Qısa zamanda öz ixtisas biliklərini tətbiq edə bilən, tabeliyində olan şəxsi heyətin mənəvi-psixoloji vəziyyətinin və psixoloji dayanıqlılığının möhkəmlənməsi üçün peşə bacarıq və vərdislərindən istifadə edək zabidlərin yetişdirilməsi zərurəti gənc zabidlərin adaptasiya problemlərinin nə qədər aktual olduğunu göstərir. Hərbi qulluqçuların vətənpərvərlik ruhunda yetişdirilməsi, təlim və tərbiyəsinin səmərəliliyi onların komandirlərinin peşəkar səriştəsindən asılıdır. Lakin bu qrup zabidlərin yeni təyin olunduqları vəzifələrin tələblərini mənimsəməsi, həmçinin onlara liderlik keyfiyyətlərinin aşılınması və onların öz xidməti vəzifələrini yerinə yetirməsi o qədər də sadə proses deyil, hətta, demək olar ki, psixoloji çətinliklərin təsiri nəticəsində bəzən effektivdir.

Yaranmış psixoloji çətinliklərin aradan qaldırılmasına praktik kömək bir çox hallarda zabit heyətinin peşəkar kimi formalaşması şərtləri, meyarları və dinamikası haqqında elmi əsaslandırılmış təsəvvürə əsaslanır. Şəxsi heyətin təlim və tərbiyəsinə birbaşa cavabdeh olan zabidlərin peşəkar kimi yetişməsi prosesində adaptasiya dövrünün çətinliklərinin aradan qaldırılmasının praktiki əhəmiyyəti və problemin kifayət qədər nəzəri tədqiq edilməməsi adaptasiya proseslərinin öyrənilməsinin aktuallığını göstərir. Azərbaycan Ordusunda gənc zabidlərin hərbi xidməti fəaliyyətə adaptasiya problemlərini dərindən öyrənmək, onun nəzəri əsaslarını formalaşdırmaq və praktiki tətbiqi məsələlərini həll etmək üçün zabidlərin hərbi xidməti fəaliyyətə adaptasiyasının məzmun və mahiyyətini dəqiqləşdirmək, hərbi xidmətə yeni başlamış zabidlərin peşəkar kimi formalaşması aspektlərini üzə çıxarmaq, gənc zabidlərin

hərbi xidməti fəaliyyətinin tənzimlənməsi və onların psixoloji gərginliyinin aradan qaldırılması üsul və vasitələrini müəyyənləşdirmək idarəetmə subyektlərinin qarşısında duran başlıca vəzifələrdəndir.

Adaptasiya (latınca *adapto* – uyğunlaşdırmaq sözündəndir) – orqanizmin, şəxsin həyat şərtlərinin dəyişməsinə və ya ayrı-ayrı təsirlərin xarakterinə uyğunlaşmasıdır. Adaptasiya anlayışı XIX əsrdə, əsasən, biologiyada istifadə olunmuş, daha sonralar müxtəlif obyektlərin – orqanizmin, şəxsin və kollektivlərin davranışına tətbiq edilmişdir. Adaptasiya bu və ya digər orqanın, mexanizmin fəaliyyətinin yenidən qurulması ilə bağlı olub, yeni vərdişlərin, keyfiyyətlərin, adətlərin yaranmasına və yeni mühitə uyğunlaşmasına gətirib çıxarır.

İnsanın mühitə adaptasiyasının nizamlayıcıları onun motivləri, təfəkkürü, iradəsi, qabiliyyətləri, bilikləri və təcrübəsidir. Adaptasiya prosesində yeni keyfiyyətlər, xüsusiyyətlər yaranmır, insanda mövcud olanlar keyfiyyətlər yenilənir, onun hesabına fəaliyyətin effektivliyinin saxlanması və insanın yeni mühiti mənimsəməsi və ona uyğunlaşması reallaşır.

Elmi ədəbiyyatların təhlili göstərir ki, ümumilikdə adaptasiya anlayışına müxtəlif yanaşmalar mövcuddur. Dyaçenko M.İ., Kandiboviç L.A., Kulakova M.V., Buyanova V.İ., Kiryakova E.A. və digər alimlər adaptasiya prosesinin psixoloji aspektlərini, Barabaşnikov A.V., Dyaçenko M.İ., Lukov Q.D., Senokosov J.Q, Fedenko N.F. və başqaları isə gənc əsgərlərin hərbi xidmətə adaptasiyası problemlərini tədqiq etmişlər. Adaptasiya problemləri ilə bağlı bəzi alimlərin fikirləri araşdırılmışdır, belə ki, Q.P.Medvedev, B.Q.Bubin, Yu.S.Kolesnikov qeyd edir ki, “adaptasiya insanın bütövlükdə cəmiyyətin və aid olduğu mühitin (mikromühitin) təcrübəsinin şəxs tərəfindən mənimsənilməsidir” [1]. O.E.Neronova hesab edir ki, hərbi qulluqçuların hərbi fəaliyyətə adaptasiyası bu fəaliyyətin müvəffəqiyyətli olmasına, hərbi qulluqçuların psixoloji rahatlığına, adekvat davranışına, hərbi kollektivdə optimal qarşılıqlı münasibətlərinə təsir edir” [2]. Hərbi qulluqçuların hərbi xidmətə adaptasiyası onların tədris müəssisəsi kollektivlərinə (ilkin adaptasiya) və döyüş kollektivinə (növbəti adaptasiya) ardıcıl olaraq daxil edilməsidir. E.A.Kiryakova hərbi qulluqçuların peşəkar adaptasiyasının xüsusiyyətlərinin öyrənilməsinə psixoloji yanaşmaları təhlil etmiş, şəxsiyyətə yanaşma çərçivəsində subyektin xarakterinin istiqamətlərini, tələblərini, formasını, qiymətləndirilməsini, peşə-ixtisas üzrə davranış üsullarının öyrənilməsinə diqqət vermişdir [3]. Bir çox alimlər tərəfindən prosesual yanaşma daxilində peşə fəaliyyətinə uyğunlaşmanı təmin edən proseslərə, faktorlara, həmçinin pensiyaya çıxma ilə bağlı müxtəlif formalı münasibətlərin mənimsənilməsinə və yaranmasına, sosio-mədəni yanaşmada hərbi qulluqçunun əxlaqi normaları, mənəvi və vətənpərvərlik tərbiyəsinin xüsusiyyətləri, habelə ona təsir edən amillərə baxılmış, motivasion yanaşmada sosial, siyasi, iqtisadi həyatın kritik şəraitlərində motivlər və tələbatlar öyrənilmişdir. M.V.Kulakovaya görə, hərbi hissə daxilində çağırış üzrə hərbi xidmət ekstremal şəraitdə aparılır, belə ki, əsgərlər elə şəraitə düşürlər ki, onların psixoloji dayanıqlılığına yüksək tələblər qoyulur. Bunun səbəbləri kimi insanların sərbəst həyatdan hərbi xidmətə keçmələri, adət etdikləri mühitdən, ailədən ayrılmaları, əvvəllər malik olduqları vərdişlərdən imtina etmələri, hərbi xidməti mənimsəyə bilməmələri, bəzi hallarda mühitdən iyrenmələri onlarda psixoloji tarazlığın pozulmasına səbəb olur [4]. Qeyd edək ki, hərbi xidməti fəaliyyətdə mövcud şəraitin ekstremallığı həyat və sağlamlıq üçün risklə bağlı deyil, sadəcə hərbi qulluqçuların vərdiş etmədikləri şəraitə düşməsinin nəticəsidir.

Hərbi qulluqçuların hərbi xidmətə adaptasiyasını çətinləşdirən obyektiv faktorlar kimi hərbi xidmətin çətinliyi, yeni həyat ritmi, ciddi gün nizamı (rejimi), şəxsi sərbəstliyin məhdudlaşdırılması, evdən, ailədən, öyrəşdiyi mühitdən ayrılma, xidmətdə müvəffəqiyyətsizlik, rəhbərlik və xidmət yoldaşları ilə konfliktlər, həddən artıq ciddilik, yüksək tələblər, ədalətsizliklər və s. göstərmək olar. Hərbi qulluqçuların hərbi xidmətə adaptasiyasını çətinləşdirən subyektiv (hərbi qulluqçunun özünə aid olan) faktorlar kimi təhsil səviyyəsinin aşağı olması, uğursuz ailədə tərbiyə, valideynsiz tərbiyə, uşaq evlərində böyümə, milli xüsusiyyətlər, digər millətlərə qarşı qeyri-loyal münasibət və dözümsüz yanaşma, fiziki zəiflik, kifayət qədər möhkəm olmayan sağlamlıq, əsəbi-psixi dayanıqsızlıq və s. qeyd edə bilərik. Bütövlükdə, adaptasiya prosesinin effektivliyi fərdin özünü və öz sosial əlaqələrini qiymətləndirmə səviyyəsindən, onun öz tələbatı və mövcud imkanlarını qarşılıqlı qiymətləndirməsindən, davranış motivlərini dərk etmə səviyyəsindən asılıdır.

Təhrif olunmuş və kifayət qədər düzgün olmayan təsəvvür adaptasiyanın pozulmasına, nəticədə, yüksəkkonfliktli vəziyyətə, qarşılıqlı münasibətlərin pozulmasına, iş qabiliyyətinin aşağı düşməsinə, sağlamlıq vəziyyətinin və psixoloji dayanıqlılığının pozulmasına gətirib çıxara bilər. Adaptasiyanın dərindən pozulması halları ciddi hərbi intizam pozuntusuna, qanun pozuntusuna və cəzalanmaya, intihar-etmə cəhdlərinə, peşə fəaliyyətinin və fiziki inkişafın pozulmasına və əsəbi psixi xəstəliklərə səbəb ola bilər. Beləliklə, adaptasiyanın müvəffəqiyyətli olması yalnız hərbi xidmətin səmərəli olmasına deyil, həm də hərbi qulluqçunun həyat fəaliyyətinə, emosional vəziyyətinə və sağlamlığına təsir edir.

Gənc zabitlərin hərbi xidmətə adaptasiyası qarşıda dayanan mühüm məsələlərdən biridir. Ali hərbi məktəbi yeni bitirmiş və hərbi hissədə vəzifəyə təyin olunmuş zabitlərin hərbi xidmətə adaptasiyasının özünəməxsus xüsusiyyətləri vardır. Hərbi tərbiyə və mənəvi psixoloji iş üzrə idarəetmə subyektlərinin fəaliyyətinin qurulması zamanı gənc zabitlərin hərbi kollektivə daxil olması, özünü kollektivin bir üzvü hiss etməsi kimi xüsusiyyətləri nəzərə almaq lazımdır. Hər şeydən əvvəl, qeyd edək ki, hərbi xidməti vəzifəsinin icrasına başlamaq gənc zabitin həyatında yeni mərhələdir. Gənc zabitin vəzifəyə təyin olunması ilə onun hərbi həyatında bir mərhələ başa çatır, gələcək karyerasını müəyyən edən digər mərhələ başlayır. Təhsil müddətində həm öyrədənlər, həm də öyrənilərin fəaliyyəti bütünlüklə, məzun olacaq gənc zabitin gələcək fəaliyyətində öz funksional vəzifələrini və vəzifə borclarını tam şəkildə yerinə yetirməyə hazır olması üçün zəruri keyfiyyətlərin formalaşdırılmasına yönəldilir.

Müasir hərbi psixologiyada xidmət yolunun başlanğıcında gənc zabitə təsir edən sosial və peşə statusunun dəyişməsi, yeni xidmət yerində komandirləri, xidmət yoldaşları və tabeliyində olan şəxsi heyətlə qarşılıqlı münasibətlərin qurulması, bölmənin peşə fəaliyyətinin xüsusiyyətlərinə adaptasiya problemi kimi əsas psixoloji-situasion faktorlar fərqləndirilir. Bu istiqamətlər və onların xüsusiyyətləri haqqında [5; 6] ətraflı məlumat verilmişdir. Böyük rəislər və tərbiyəvi iş üzrə onların müavinləri gənc zabitin daha tez hərbi xidmətə adaptasiya olunması və onun yeni keyfiyyətdə daha məhsuldar işləməsinə təmin etmək üçün öz işlərini optimallaşdırmaq məqsədilə bu faktorları nəzərə almalıdırlar. Qeyd edək ki, sosial statusun dəyişməsi daha mürəkkəbdir, belə ki, o yalnız insanın peşə fəaliyyəti ilə deyil, həm də həyatının bütün sahələrini əhatə edir.

İnsan cəmiyyətinin müasir inkişaf mərhələsində diferensasiyasına ilk dəfə əsaslı L.Ueker tərəfindən qoyulmuş, A.Turenn, P.Dapentorf, P.Burde, M.Veber tərəfindən inkişaf etdirilmiş və müasir cəmiyyətə uyğunlaşdırılmış stratifikasiya nəzəriyyəsinə baxılmışdır. Sosial stratifikasiya (latınca stratum (təbəqə) + facio (edirəm) – sosiologiyanın əsas anlayışlarından olub cəmiyyətdə sosial təbəqələşmənin meyarları, əlamətləri sistemini ifadə edir.

Müasir sosial stratifikasiya nəzəriyyəsinə görə hərbi ali məktəbdən buraxılmış zabitin ilk dəfə vəzifəyə təyinatı onun xidməti ərzində ən mürəkkəb dövrdür. Bir tərəfdən insan böyük bir mühiti (öyrənən/öyrədən) tərk edir, digər tərəfdən başqa bir mühitə (öyrənən/işləyən) düşür. Burada öyrənən ifadəsinin hər iki halda işlənməsi təsadüfi deyildir. Məsələ ondadır ki, müasir hərbi təhsil insanı konkret hərbi peşə-ixtisas üzrə işin ümumi prinsipləri ilə silahlandırır, məzunların böyük hissəsi yeni xidmət yerində onları nə gözlədiyini yalnız təxmini təsəvvür edir, ətraflı məlumata sahib olurlar. Bu və ya digər hərbi hissədə, hətta bölmədə hərbi xidmətə həddindən çox faktorlar təsir edir, ona görə ali hərbi məktəbdə məzun gələcəkdə xidmət edəcəyi bölmənin gündəlik fəaliyyətinin spesifikasiyası nəzərə alınaraq öz ixtisas, peşə və vəzifə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə tam hazırlanmır. Sosial statusun dəyişməsi sosial adaptasiya prosesinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir edir.

Beləliklə, ali hərbi məktəbi bitirdikdən sonra hərbi xidmətini davam etdirmək üçün yeni xidmət yerinə gələn gənc zabit, nəinki tabeliyində olanların hərbi təlimi və tərbiyəsini idarə etməli, həm də özünütərbiyə və özünütəlimlə məşğul olmalıdır. Bu gənc zabitin vəzifə və peşə borclarını yerinə yetirməsi prosesinin optimallaşdırılması üçün zəmin hazırlayır. Sosial statusun dəyişməsi gənc zabitin dünyagörüşünün inkişafı və formalaşmasına güclü təkan verir.

Gənc zabitin dünyagörüşünə və adaptasiyasına ciddi təsir edən faktorlardan biri tabeliyində olan şəxsi heyətə görə artan məsuliyyət hissəsidir. Statistika göstərir ki, hətta sülh dövründə belə şəxsi heyətin xəsarət alması və ölüm halları baş verə bilər – bu hallara görə zabit ən azı mənəvi məsuliyyət daşıyır. Xidməti şəraitin kəskin dəyişməsi, məsuliyyətin dəfələrlə artması zabitin psixikasına ciddi təsir edir, o

güclü psixoloji və emosional sarsıntı yaşayır, dəyərlərin yenidən qiymətləndirilməsi, onun həyat planının köklü dəyişməsi halı yaranır. Gənc zabidlərin hərbi xidmətə adaptasiyasına fiziki və əqli keyfiyyətlər, intellektual səviyyə, şəxsiyyətin genetikası ilə şərtlənən parametrlər, davranış və bu kimi digər keyfiyyətlər də təsir edir. Bundan əlavə, zabitin formalaşmış şəxsiyyəti də tabeliyində olanların xidməti borclarını yerinə yetirməsinə münasibəti də özünü göstərir. Əgər zabitin şəxsiyyəti Silahlı Qüvvələrdə xidməti davam etdirməyə istiqamətlənmişdirsə, bu hal gənc zabitin hərbi xidmətə tez və tam adaptasiyasına müsbət təsir göstərir.

Öz rifahını ordunun mənafeyindən üstün tutması, xidməti fəaliyyətə motivasiyasının zəif, ehtiyat getmə hissəsinin isə yüksək olması və s. faktorlar gənc zabitin adaptasiyasını mümkünəşür edir. Bütün bunlar komandirləri və onların tərbiyəvi işlər üzrə müavinlərini ciddi tərbiyəvi təsir üsulları tətbiq etməyə məcbur edir. Komandirlərin sonrakı fəaliyyətlərində yalnız iki alternativ variant qalır. Birincisi, gənc zabitə tərbiyəvi təsir göstərilir – bu hal ciddi kadr çatışmazlığı, tərbiyəvi işin nəticəsində zabitin mənfi meyillərini aradan qaldırma ehtimalı və perspektivdə zabitin şəxsi dəyərlərinin normallaşdırılması imkanı olduqda özünü doğruldur. İkinci variantda komandir zabitin silahlı qüvvələrin sıralarından xaric edilməsi barədə yuxarı komandanlıq qarşısında vəsatət qaldırır. Komandir kadr ehtiyatı kifayət qədər olduqda, zabitin tutduğu vəzifənin hərbi hissənin qarşısına qoyulmuş tapşırıqların icrası üçün ciddi önəmi olmadıqda, gənc zabitin müntəzəm şəkildə intizamıslıqlığa yol verməsi hallarında, onunla böyük həcmdə tərbiyəvi iş aparılması praktik olaraq fayda vermədikdə ən son qərar kimi bu hala əl ata bilər.

Gənc zabidlərin dəyərlər oriyentasiyasının dəyişməsinə təsir edən amillərdən biri də hərbi bölmədə fərdlərarası münasibətlər, qruplararası qarşılıqlı təsirlər və mənəvi-psixoloji mühitin xüsusiyyətləridir. Müşahidələr və təhlillər göstərir ki, hərbi kollektivlərdə şəxslərarası münasibətlər və qruplararası qarşılıqlı təsirlər kollektivin formalaşma müddəti, kollektivdə kadr axını, kollektivi təşkil edən hərbi qulluqçuların şəxsi xüsusiyyətləri, hərbi hissədə komandir heyətinin şəxsi xüsusiyyətləri və idarəetmə üslubu, həmçinin tabeliklərində olanlarla formal və qeyri-formal ünsiyyət xüsusiyyətlərindən asılıdır. Bütün bunlar gənc zabitin öz xidməti öhdəlikləri və vəzifə borclarını yerinə yetirməsinə subyektiv münasibətinin formalaşmasına ciddi təsir edir.

Hərbi xidmətinin başlanğıcında şəxslərarası və qruplararası münasibətlərin yaxşı olması gənc zabitin adaptasiyası prosesini sürətləndirir və sonrakı mərhələdə müsbət təsirini göstərir. Qeyri-profil ixtisasına təyin olunmuş gənc zabidlərə metodiki və texniki kömək göstərilməsi zəruridir. Xüsusi təyinatlı tədris müəssisələrində zabitin təyin olunduğu vəzifə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə hazırlığı minimal, natamam olmuşdursa və ya tamamilə olmamışdırsa, ona metodiki, texniki, həmçinin psixoloji dəstək verilməsi xüsusilə vacibdir. Əks halda həmin zabiti itirmiş oluruq.

Təyin olunduğu hərbi hissə və ya bölmədə mövcud mənəvi-psixoloji vəziyyət gənc zabitin hərbi xidmətə adaptasiyasına təsir edən amillərdəndir. Məsələ ondadır ki, gənc zabit bölmə və kollektivin mənəvi-psixoloji mühitini əsas götürərək bölməni subyektiv qiymətləndirir. Bölmədəki mənəvi-psixoloji vəziyyəti aşağı qiymətləndirən zabit vəzifə borclarına laqeyd yanaşır, onu yerinə yetirilməsi zəruri olan məcburi iş hesab edir. Komandirlərin belə zabidlərdən yüksək peşəkarlıq və öz vəzifə borclarını yüksək səviyyədə yerinə yetirməsinə gözləməsi absurddur.

Ali hərbi məktəbdən məzun olaraq ilk zabit vəzifəsinə təyin olunmuş hərbi qulluqçunun peşəkar statusu köklü şəkildə dəyişilir. Məzun olana qədər təhsil müddətində hərbi qulluqçu vəzifəli şəxs sayılmırdı. Müvafiq olaraq onun vəzifə öhdəliklərinin dairəsi və məsuliyyətinin dərəcəsi tamam fərqli idi. Zabit xidmətində vəzifəyə təyin olunduqdan sonra isə bu vaxta qədər rastlaşmadığı müəyyən çətinliklərlə üzləşir ki, bu çətinlikləri də dəf etmək üçün onun kifayət qədər təcrübəsi olmur. Zabitin təyin olunduğu hərbi hissə və hərbi kollektivin peşə fəaliyyətinin xüsusiyyətlərinə adaptasiyası bir sıra subyektiv və obyektiv problemlər yaradır.

Gənc zabitin peşəkar adaptasiyası əsas iki üsulla reallaşdırıla bilər. Passiv adaptasiya, əsasən, “müvafiq bölmədə peşə fəaliyyətinin reallaşması qaydası və nizamı şəxs tərəfindən asanlıqla qəbul olunur”, “bölmədə peşə fəaliyyətinin vəziyyəti praktik olaraq zabitin bu sahədə gözləntilərinə uyğun gəlir”, “zabit fəaliyyətinin nəticə verməyəcəyi və çalışmanın faydalı olmayacağı qərarına gəlir” kimi halları əhatə edir. onun. Peşəkar adaptasiyanın sonuncu halı daha konfliktsizdir, lakin praktik olaraq

konflikt yaranma ehtimalı vardır. Bu ən çox o hallarda baş verir ki, zabit bölmədə peşəkar fəaliyyətinin reallaşması prosesinin xüsusiyyətlərini dəyişməkdə gücsüz olduğunu qəbul edir. İnsan nə qədər özünü cəmlədirsə də adaptasiya mərhələsində xidmətə münasibətdə gözləntiləri və reallıq arasında şəxsiyyətdaxili konfliktin əsası qoyulmuş olur. Bir çox hallarda bu Silahlı Qüvvələrin sıralarından xaric olunmaya gətirib çıxarır. Bəzi hallarda bu konfliktlərin həlli arzuolunmaz xarici (dalaşma, yoldaşına silahçəkəmə, əsəb pozuntusu və s.) və daxili (özünəqəsd cəhdi, alkoqolizmə meyillilik, özünə qapanma vəziyyəti, emosional vəziyyətin qeyri stabilliyi) xüsusiyyətlər forması alır.

Peşəkar adaptasiyanın reallaşması prosesində neqativ halların qarşısının alınması üçün tərbiyəvi işlər üzrə komandir müavinləri bölməyə yeni gəlmiş gənc zabitlərin psixoloji vəziyyətini dinamik olaraq müşahidə etməlidirlər. Bu zaman gənc zabitin ünsiyyət manerasına, səliqəliliyinə, davranış qaydalarına əməl etməsinə, geyim formasına və komandirlər tərəfindən ona tutulan iradlara münasibətinə tabeliyində olan şəxsi heyət arasında onun haqqında yaranmış fikirlərə xüsusi diqqət verilməlidir. Gənc zabitin göstərilən xüsusiyyətlərinin, xüsusilə, neqativ yöndə kəskin dəyişməsi onun şəxsiyyətində daxili ziddiyyətlərin güclənməsinə səbəb ola bilər, bu nəinki onun peşəkar fəaliyyətinə, həm də bütövlükdə bölmənin fəaliyyətinə mənfi təsir edə bilər. Zabit yeni formalaşmış və ya zabitlər arasında qarşılıqlı münasibətlərin tam formalaşmadığı bölməyə düşərsə, bu məsələlərə daha çox diqqət edilməlidir.

Gənc zabitlərin hərbi xidmətə adaptasiyasının “süni” adaptasiya adlandıracağımız formasına da rast gəlinir. “Süni” adaptasiya sözün həqiqi mənasında adaptasiya deyildir. Bu halda gənc zabit xidməti vəzifələrini formal və ya qeyri-formal yerinə yetirir. Məsələ ondadır ki, zabit yalnız adaptasiya görüntüsü yaradır, yoldaşlarını və komandirləri inandırmaya çalışır ki, o öz funksional öhdəliklərini və vəzifə borclarını tam və həvəslə yerinə yetirir – əslində isə gənc zabitdə şəxsiyyətdaxili ziddiyyətlərin yaranması baş verir. O yalnız zabitin xarici davranışında (xidməti vəzifələrini yerinə yetirməsi, yoldaşları, komandirləri və tabeliyində olanlarla ünsiyyət, bütövlükdə hərbi xidmətə münasibət) deyil, həm də onun daxili psixoloji vəziyyətində, dünyagörüşündə krizis və digər neqativ hallar yaranması ilə üzə çıxır. Digər tərəfdən “süni” adaptasiya gənc zabitin bölmədəki mövcud mənəvi-psixoloji vəziyyəti həqiqi mənada yaxşı tərəfə dəyişməsi halında baş verir. Bu halda zabit xidməti vəzifələrinin icrası ilə bağlı komandirlər tərəfindən verilmiş düzgün olmayan qərarı üzə qəbul edir və qərarların düzgün olmadığını rəislərinə bildirmir, əslində bölmənin fəaliyyətinin düzgün istiqamətə yönəldilməsi üçün özünə tərəfdaş axtarır, bir növ vaxt udmağa və hərəkətə keçmə anını gözləyir. Bu halda “süni” adaptasiya pozitiv əhəmiyyətlidir, belə ki, bölmənin xidməti fəaliyyətində nizamnamə tələblərinə uyğun konstruktiv dəyişikliklər edilməsinin əsası qoyulur.

Həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata (istefaya) buraxılmış hərbi qulluqçuların mülki həyata adaptasiyası problemləri bir çox ölkələrdə həllini gözləyən məsələlərdəndir. Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrindən ehtiyata buraxılmış hərbi qulluqçular üçün qanunla müəyyən imtiyazlar və güzəştlər nəzərdə tutulsa da, onların mülki həyata adaptasiyası prosesində bir sıra problemlər qarşıya çıxır. Bu problemlər bir tərəfdən hərbi qulluqçuların maddi təminatı, digər tərəfdən onların mənəvi-psixoloji vəziyyəti ilə əlaqəlidir.

Aparığımız araşdırmalar göstərir ki, ehtiyata buraxılmış hərbi qulluqçular, xüsusilə, zabit heyəti mülki həyata adaptasiya prosesində, əsasən, aşağıdakı problemlərlə qarşılaşırlar:

– hərbi ali təhsil müəssisələrində verilmiş hərbi uçot ixtisasının əmək bazarındakı müasir tələbatə uyğun gəlməməsi – buna görə onların ali təhsil tələb edilən mülki vəzifələrdə çalışma imkanları məhdudlaşır, onlar ixtisas və təcrübələri ilə uzlaşmayan azmaaşlı işlərdə və ya onların sosial statusuna uyğun olmayan təsadüfi işlərdə çalışmağa məcbur olurlar;

– əmək bazarının tələbinə uyğun yeni ixtisasa yiyələnmək, yenidən hazırlıq problemi – ehtiyata buraxılmış hərbi qulluqçuların çox az hissəsi yenidən hazırlıq keçmədən münasib iş tapa bilirlər. Nəzərə alsaq ki, ehtiyata buraxılmış hərbi qulluqçu əmək bazarında və ya yenidən hazırlama prosesində müasir texnologiyalarla silahlanmış gənclərlə rəqabətə girməli olur və ya özəl sektorda iş yerlərinə tələblərdə yaş məhdudluğu qoyulur, onda vəziyyətin nə dərəcədə çətin olması məlum olacaqdır.

– yaşayış yeri ilə təminat – bu problemin həlli hüquqi-nəzəri baxımdan asan görünə bilər. Qanuna görə 20 il qüsuruz xidmət etmiş hərbi qulluqçu dövlət tərəfindən mənzillə təmin edilir. Hərbi

qulluqçuların statusu haqqında Azərbaycan Respublikasının qanununun 12-ci maddəsində hərbi qulluqçuların mənzil və ya fərdi yaşayış evinin tikintisi üçün torpaq sahəsi ilə təmin edilmə hüququ təsbit olunmuşdur. Həmin maddədə ehtiyata və ya istefaya buraxılan hərbi qulluqçuların mənzil və yaşayış evinin tikintisi üçün torpaq sahəsi ilə təmin olunması və ya əvəzində pul kompensasiyası verilməsi şərtləri göstərilmişdir. Təəssüflə qeyd etmək lazımdır ki, ehtiyata və ya istefaya buraxılmış hərbi qulluqçuların çox hissəsinin mənzil təminatı hüququ təmin olunmamışdır. Bu sahədə müəyyən təqdirəlayiq işlər görülsə də, boşluqlar hələ də qalmaqdadır. Xüsusi qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan Ordusu sıralarında xidmət keçən zabitlərin bir hissəsi, hətta, təqvimlə 20 il və daha çox qüsursuz hərbi xidmət keçməsinə baxmayaraq, bu müddətin bir hissəsini əvvəllər digər hərbi strukturlarda xidmət keçmələri səbəbindən mənzilə təmin olunma hüquqlarını reallaşdırma bilmirlər. Qanunla Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrində təqvimlə 20 il və daha çox qüsursuz xidmət keçən hərbi qulluqçular dövlət tərəfindən mənzillə təmin olunur. Hesab edirik ki, qanunun bu maddəsində “qüsursuz” ifadəsinin çıxarılması hərbi qulluqçuların mənafeyinə xidmət edir və dövlətə nəzərəcarpacaq qədər ziyan vurmaz. Fikrimizcə, hər hansı zabit xidməti dövründə aşağı vəzifəyə verilsə və ya hərbi rütbəsi bir pillə aşağı salınsa belə, yenə hərbi xidmət şəraitində və zabit olaraq fəaliyyət göstərir. Hərbi xidmətkeçmə haqqında əsasnaməyə əsasən hərbi qulluqçuya xidmətdə yol verdiyi nöqsana görə yalnız bir cəza verilə bilər. Hərbi qulluqçunun hərbi xidmətdə yol verdiyi qüsura görə vəzifə maaşı və ya hərbi rütbəsinə görə ödənilən pul vəsaitinin miqdarı azalır. Bu isə artıq onun cəzalandırılması deməkdir. Qeyd etdiklərimiz humanizm nöqteyi-nəzərindən və hərbi qulluqçuların motivasiyası baxımından düzgün olardı. Praktikada çoxlu sayda nümunələr göstərmək olar ki, xidmətinin hansısa mərhələsində vəzifəsi aşağı salınmış və ya rütbəsi endirilmiş zabitlərin böyük hissəsi sonralar Azərbaycan Ordusunda layiqli yerini tapmış və yüksək vəzifələrə təyin olunmuşlar.

Nəticə

Hərbi qulluqçular üçün hərbi xidmət həm də sosial müdafiə faktorudur. Hərbi xidmətdən ehtiyata buraxılmış hərbi qulluqçuların əksəriyyəti psixoloji baxımdan əziyyət çəkir. Onların sosial adaptasiya məsələləri həm cəmiyyətin, həm də dövlət orqanlarının daim diqqət mərkəzində olmalıdır. Hərbi xidmətdən ehtiyata buraxılmış hərbi qulluqçuların kompakt yaşadığı ərazilərdə sosial gərginliyin azaldılması hərbi şəhərciklər və digər yaşayış yerlərinin xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq, onların mülki həyata adaptasiyası prosesinin nizamlanması yolu ilə həyata keçirilə bilər. Hərbi xidmətdən ehtiyata buraxılmış hərbi qulluqçuların peşəkar potensialından və intellektual imkanlarından tam istifadə etmək üçün şəraitin yaradılması ölkədə sosial-iqtisadi islahatların irəliləməsi və dərinləşməsinə təmin edə bilər. Hərbi xidmətdən ehtiyata buraxılmış hərbi qulluqçuların mülki həyata adaptasiyası problemlərinin həlli məqsədilə onların yenidən hazırlanması və işə düzəldilməsi üzrə normativ-hüquqi, metodiki və informasiya təminatının təmin edilməsi, həmçinin bununla məşğul olan və daimi fəaliyyət göstərən təşkilati-strukturun yaradılması qarşıda duran vacib məsələlərdəndir. Hərbi xidmətdən ehtiyata buraxılmış hərbi qulluqçuların adaptasiyası üzrə iş üç istiqamətdə – ehtiyata getməsi planlaşdırılan və ehtiyata buraxılmış hərbi qulluqçuların peşə-ixtisas yönümü, özlərinin və ailə üzvlərinin mülki ixtisaslar üzrə hazırlanması, ixtisaslar üzrə iş seçmələrində müvafiq qurumların nümayəndələri ilə birgə fəaliyyət göstərilməsi, zəruri hallarda kiçik və orta biznes fəaliyyəti ilə məşğul olmalar üçün güzəştli kreditlər verilməsi istiqamətlərində reallaşdırılmalıdır. Hesab edirik ki, ehtiyata və ya istefaya buraxılmış hərbi qulluqçuların yeni sosial mühitə adaptasiyası problemlərinin hüquqi nizamlanması məsələsinə də diqqət verilməlidir. Bu məqsədlə Azərbaycan Respublikası Prezident Aparatı, Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi və ya Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin rəhbərliyi və Azərbaycan Respublikası Müdafiə Nazirliyi və fəaliyyəti hərbi xidmət sayılan digər qurumların, həmçinin Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi və Maliyyə Nazirliyi nümayəndələrinin iştirakı ilə “Silahlı Qüvvələrdən ehtiyata və ya istefaya buraxılmış hərbi qulluqçuların sosial adaptasiyası” haqqında hüquqi bazanın hazırlanmasını məqsədmüvafiq hesab edirik.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı

1. Медведев, Г.П., Адаптация – важная проблема педагогики высшей школы / Г.П.Медведев, Б.Г.Бубин, Ю.С. Колесников. – Москва: Советская педагогика, – 1969. – 31 с.
2. Неронова, О.Э. Специфика адаптации военнослужащих к службе в армии // Вестник Воронежского государственного технического университета, – 2014. Т. 10, № 3-2, – с. 58-59.
3. Кирякова, Е.А. Основные подходы к исследованию профессиональной адаптации военнослужащих офицеров // Северо-Кавказский психологический вестник, – 2012. Т. 10, № 3. – с. 8-11.
4. Кулакова, М.В. Особенности использования методов психокоррекции с целью оптимизации процесса психологической адаптации военнослужащих, проходящих службу по призыву // Вестник Кемеровского государственного университета, – 2014. № 3-1 (59), – с. 127-130.)
5. Буянов, В.И. Социально-психологическая адаптация молодых офицеров к военной службе / В.И. Буянов. – Москва: Военная академия им. Дзержинского, – 1996. – 112 с.
6. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И.Дьяченко, Л.А.Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, –1976. – 176 с.

Аннотация**Проблемы адаптации в военной службе****Моҳуббат Расулов**

В статье проанализированы проблемы адаптации военнослужащих к военной службе, определены факторы, положительно и отрицательно влияющие на их адаптацию к военной службе, выявлено место и роль начального процесса адаптации в будущей служебной деятельности, обозначена деятельность субъектов адаптации. В статье также отражены особенности процесса адаптации военнослужащих, уволенных с военной службы, к гражданской жизни.

Ключевые слова: военная служба, военнослужащие, молодой офицер, адаптация, социальная адаптация, морально-психологическая среда.

Abstract**Problems of adaptation in military service****Mohubbat Rasulov**

The article analyzes the problems of adaptation of servicemen to military service, determines the factors that positively and negatively affect their adaptation to military service, identifies the place and role of the initial adaptation process in future service activities and indicates the activities of adaptation subjects. The article also reflects the features of the process of adaptation of servicemen released from active military service to civilian life.

Keywords: military service, military staff, young officer, adaptation, social adaptation, moral psychological environment.

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 01.06.2020

Təkrar işlənməyə göndərilmişdir: 04.07.2020

Çapa qəbul edilmişdir: 08.08.2020