

UOT 37.01

Rəşad Kamal oğlu Tahirov

polkovnik

Azərbaycan Silahlı Qüvvələrinin Hərbi Akademiyası

LİDERLİYİN SƏCİYYƏVİ XÜSUSİYYƏTLƏRİ

Рашид Камал оглу Таиров

полковник

Военная Академия Вооруженных Сил Азербайджана

ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ ЛИДЕРСТВА

Rashad Kamal Tahirov

colonel

Military Academy of the Armed Forces of Azerbaijan

LEADERSHIP TRAITS

Xülasə. Müasir şərtlərdə idarəçilik məharətlərini müvəffəqiyyətlə tətbiq etmək üçün, rəhbərlər, peşə bilik, qabiliyyət və vərdişlərlə yanaşı müəyyən liderlik keyfiyyətlərinə malik olmalıdırlar. Çoxsaylı ədəbiyyata istinad edilərək, məqalədə liderliyin mahiyyət etibarilə əsas anlayışları, liderin idarəetmə prosesində yeri, lider və rəhbər arasında olan fərq məsələləri və liderin keyfiyyətləri açılıdır.

Açar sözlər: *lider, liderlik, rəhbər, idarəetmə, mövqe, proses, vəzifə, anlayış, əsas, təsir, tərəfdar, qrup, məqsəd*

Резюме: В современных условиях руководители должны обладать не только профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и иметь определенный набор лидерских качеств, которые позволят им успешно реализовать свои управленческие задатки в практической деятельности. В данной статье рассматривается база основных понятий лидерства в контексте их сущностного значения, роли которые они играют в процессе управления, различие между лидером и руководителем, а также качества лидера.

Ключевые слова: *лидер, лидерство, руководитель, управление, позиция, процесс, роль, понятие, основа, влияние, последователь, группа, цель*

Summary: Under modern conditions managers should possess not only professional knowledge, skills and abilities, but also have a specific set of leadership skills that will enable them, to successfully implement their management inclinations in practice.

In this article are examined the basis of the main concepts of the leadership in the context of their essential values, the roles that they play in the governance process, a comparison of management and leadership and individual characteristics of leader.

Keywords: *leader, leadership, manager, management, position, process, role, concept, the principles, influence, supporter, group, goal*

Liderlik – cəmiyyətin inkişafı ilə birlikdə dəyişən, qaçılmaz, hərtərəfli və çoxşaxəli bir anlayışdır. O, hər yerdə mövcuddur – kiçik və böyük təşkilatlarda, iş dünyasında və dini icmalarda, həmkarlar ittifaqında, xeyriyyə cəmiyyətlərində, şirkət və universitetlərdə, futbol komandasında və silahlı dəstədə və s. Liderlik qeyri-formal təşkilatlarda, küçə dəstələrində və kütləvi nümayişlərdə də özünü büruzə verir. Liderlik öz

niyyət və məqsədləri ilə hər bir təşkilatın birinci əlamətidir. İki nəfərdən artıq insanın olduğu qrupda birinin liderlik etməsi, digərinin isə onun arxası ilə getməsi müşahidə olunur. İnsanlar hər zaman liderin ətrafında toplanmış və onun yönləndirdiyi istiqamətdə irəliləyərək, ya müvəffəqiyyət qazanmış, ya da uğursuzluğa düçar olmuşlar.

Liderlik problemi insanlar arasında münasibətlərin yaranma tarixi ilə yaşıddır və əksər in-

sanlar üçün cəlbədicə məsələdir. Liderliyin cəlbədicə olmasının səbəbi onun tarix boyu insanların həyatlarına təsirinin olmasıdır. Ənənəvi olaraq liderlik məsələsi sadəcə elmi cəmiyyətlərin deyil, sadəcə insanların da diqqətini cəlb edir. Alimlər liderliyin inkişafı, tətbiqi proseslərini müəyyən edən qanunauyğunluqları, həmçinin onun səmərəliliyinin artırılması yollarını öyrənirlər. İşçi seçiminə cəlb olunan mütəxəssislər potensial liderlərin aşkaredilmə, liderlik keyfiyyət və bacarıqlarının inkişafetdirmə yollarını işləyib hazırlayırlar. Liderliyə can atan şəxslər tez müvəffəqiyyət əldə etməyə və liderlik mövqeyini tutmağa çalışırlar. İnsanlar liderin hakimiyyətinə tabe olmağa vadar edən səbəblərlə yanaşı, ona təsiretmə yollarını öyrənmək istəyirlər. Hər bir insan həyatının bütün sahələrində: peşə fəaliyyətində, ailədə, dostluqda, ən azı bir dəfə lider-tərəfdar münasibətlərində olur. Liderlik insan təbiətinə xas olan davranış, aktual məsələlərin həllində səmərəli vasitə və insanların həyatlarını, münasibətlərini və davranışlarını tənzimləyən təşkil edən ən qədim formadır. İnsanlar siyasi, iqtisadi, mədəni proseslərə qoşularaq hökmən liderlik problemləri ilə qarşılaşır.

Qədim dövrlərdə liderliyin problemi, xilaskarı, havadarı tapmaq məsələsi idi. O vaxtlar lider və liderlik məkrli düşmənlə müharibədə qalib gəlmiş, cəmiyyəti və ölkəni böyük bəladan xilas etmiş, öz tərəfdarlarının gurultulu alqışları əhatəsində olan qəhrəman və yenilməz bir obrazını yaratmışdır. Məhz həmin dövrlərdə böyük imperiyalar yaradan, düşmənlərə və haqsızlıqlara qarşı amansız mübarizə aparan Makedoniyalı İsgəndər, Yuli Sezar, Atilla, Osman, Oğuz xan, Koroğlu kimi liderlər haqqında çoxlu sayda əsərlər, dastanlar yazılmışdır. Həqiqətən də, dahi şəxsiyyətlər öz liderlik bacarıqları ilə insanları ruhlandırmağa, ölkədə və cəmiyyətdə baş verən hadisələrə təsir edərək, onları arzu edilən tərəfə istiqamətləndirməyə qadirdirlər. Liderlik anlayışı qədim zamanlardan bu günə kimi alim və filosofların diqqət mərkəzində olmuş və bununla bağlı elmi araşdırmalar aparmışlar. Qədim dövrlərdən XX əsrin ortalarına qədər liderlik bacarığı anadangəlmə, ilahi bir keyfiyyət kimi qəbul edilirdi. Buna görə də həmin dövrlərdə liderlik məsələsinə dahi şəxslərin fəaliyyəti və əməlləri kontekstində baxılırdı. XX əsrin ikinci yarısından etibarən aparılan tədqiqatlar nəticəsində li-

derlik, hər bir insanda olan, müəyyən təlim prosesində üzə çıxan bir keyfiyyət kimi qəbul edildi. Beləliklə, liderlik keyfiyyətini meydana gətirən şəxsi qabiliyyət və bacarıqların formalaşma, inkişaf və tətbiqedilmə prosesləri tarix boyu tədqiqatçıların diqqətini cəlb etmiş və həmin məsələ öz aktuallığını müasir dövrdə də qoruyub saxlamaqdadır.

XX əsrin 70-80-ci illərində iqtisadi cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrdə rəhbərlər işçilərdə məhsuldar əməyə təkan verən maddi stimullaşdırmanın əhəmiyyətinin azalmasını müşahidə etdilər. Aydın oldu ki, müasir dövrdə maddi stimullaşdırma, işçilərin yüksək məhsuldarlığı onlarda peşə mədəniyyətinin yaranmasından və kollektivdə olan müsbət psixoloji mühitdən asılıdır. Sonuncu amillər isə təşkilatda inzibati və digər formal təsir üsullarına müraciət etmədən işçilərə təsir edən bilən liderlərin olması ilə birbaşa əlaqəlidir. Müasir idarəetmədə liderin fəaliyyəti yalnız idarəetmənin əsas vəzifələri ilə (planlama, təşkilatlandırma və nəzarət) bitmir. Müasir rəhbərlik üslubu tərəfdarlarını inandırmaq, təbəçiliyində olanlara kömək etmək, mənəvi dəyərləri təyin etmək, başqa sözlə, lider olmaq kimi keyfiyyətləri tələb edir. Təcrübə göstərir ki, təbəçiliyində olanların etibarını və hörmətini əldə edən, onlar üçün davranışın və peşə dəyərlərinin nümunəsi kimi baxılan liderlər kollektivdə sosial-psixoloji mühitə əhəmiyyətli dərəcədə təsiretmə və arzu edilən peşəkar və mənəvi-etik normaların formalaşdırılması imkanına malikdir. Liderlik qabiliyyəti olan rəhbərlər dəyişiklik və islahatlar aparmağa qadirdirlər. Liderlik tərəfdarların gələcəyə inamlarını möhkəmləndirir və onlarda sistemin bir parçası olma hissini yaradır, səylərini bir nöqtəyə yönəldir. Liderin qarşısında duran çətin və məsuliyyətli vəzifələr: işgüzarlıq, məsuliyyəti öz üzərinə götürmək, məqsədləri dəqiq müəyyən etmək, fikirlərini düzgün çatdırmaq, faydalı görüşləri sistemin xeyrinə istifadə etməkdir.

Liderlik və lider anlayışlarının mahiyyətini başa düşmək üçün, ilk növbədə həmin sözlərin mənasına baxmaq, sonra isə müxtəlif dillərdə oxşar mənaları verən sözlərlə müqayisə etmək.

“Lider” qədim qərbi alman tayfalarının “laithjan” sözündən meydana gəlir, hansı ki tədricən ingilis dilində to lead - “aparmaq” felinə, XIII əsrdə isə a leader - “aparıcı” isminə çevrildi.

Əvvəllər a leader sözü qoşun başçıları tərif etmək üçün istifadə edilirdi – sərkərdələri (military leader), ümumqoşun komandirləri (troop leader), dəniz komandanlarını (flotilla leader). Sonralar İngiltərə dəniz dövləti olduğu üçün gəmiləri (donanmanı) müəyyən istiqamətə səmtləşdirən insanlara və ya gəmilərə “a leader” (lider) deyilməyə başlandı.

Tədricən cəmiyyətdə və ya qrupda, müəyyən keyfiyyətlər nəticəsində insanların davranış, fəaliyyət və münasibətlərini istiqamətləndirən, tənzimləyən, şərtəndirən bir mövqə əldə edən insanlara lider deyildi, həmin mövqeyin özü isə leadership-“liderlik” sözü ilə ifadə edilməyə başlandı. XIX əsrdə dünyada baş verən qlobal dəyişikliklər nəticəsində bütün sahələrdə səmərəli idarəetmə üsullarına ehtiyac yarandı. Həmin üsullar barəsində dünyada, əsasən İngiltərədə genişmiqyaslı tədqiqatlar aparıldı və məhz bu səbəbdən elmə bir termin kimi ingilis mənşəli sözlər (“lider” və liderlik”) daxil oldu. Bu terminlər idarəetmə nəzəriyyəsi, sosial, idarəetmə və siyasi psixologiya, politologiya və insan davranışı haqqında olan digər elm sahələrində istifadə olunur.

“Lider” və “liderlik” fəaliyyətlərini təsvir edən sözlərin oxşarı həm Azərbaycan, həm də digər dillərdə mövcuddur. Aşağıdakı cədvəldə bu sözlərin mənası göstərilir:

<i>Dil</i>	<i>Söz</i>	<i>Mənası</i>
Azərbaycan	Öndər	•rəhbər; •başçı
Latin	Dux	1 dəstə başçısı, bələdçi; öndə gedən; rəis, komandir, sərkərdə; başçı, ataman; səbəbkar, təşəbbüs-kar; rəhbər, hökmdar.
Alman	Führer	öndər, rəhbər; dəstə başçısı, sürücü, pilot, sükançı; komandir, komandan; bələdçi; aparıcı, lider.
Fransız	Guide	bələdçi, dəstə başçısı; rəhbər, məsləhətçi, ruhlandırıcı; istiqamətləndirici
İtalyan	Capo	baş; ağıl, idrak, şüur; öndər, öndə gedən; məsul, rəhbər; rəis, komandir.
İspan	Jefe	başçı, rəis, müdir; baş zabit; rəis, komandir, komandan; rəhbər, lider.
Rus	Вождь	rəhbər, öndər; başçı; aparıcı.

Cədvəldən görüldüyü kimi, Azərbaycan, həmçinin digər dillərdə, lider və liderliyə mənaca bənzəyən sözlər əsasən rəsmi hakimiyyət mövqeyini bildirir.

Cəmiyyətdə liderlik və rəhbərlik anlayışları kimi idarəetmə ilə bağlıdır. Əlbəttə hakimiyyət xüsusi təsir üsulu kimi liderliyin və rəhbərliyin əsasını təşkil edir, amma bu o demək deyil ki, hakimiyyətin mövcudluğu liderlik anlayışının dəyişməyən təməlidir. Hakimiyyət hər bir rəhbərin əlindədir (onun lider olub-olmamasından asılı olmayaraq). O, idarəetmənin əsasını təşkil edir, ünsiyyət və digər insanlarla məlumat mübadiləsi kimi, insan təbiətinin ən zəruri xüsusiyyətlərindən biridir. Hər bir insan özünü idarə etməklə yanaşı, elə bir şəraitdə ola bilər ki, digərlərin yerinə qərar qəbul etməli olar.

İdarəetmədə rəhbərlik və liderlik arasında ortaq cəhət insanlar arasında qarşılıqlı münasibətlərin və onun vasitəsilə təsiretmənin olmasıdır. Bu baxımdan, liderlik və rəhbərlik anlayışının eyni olduğuna dair fikirlər var, lakin bu, düzgün deyil. Doğrudur, həm lider, həm də rəhbər məqsədlərə nail olmaq üçün təşkilatın işini istiqamətləndirir, prosesləri və insanları idarə edir, qarşılıqlı münasibətləri tənzimləyir və onların fəaliyyətlərinə təsir edirlər. Lakin bu fəaliyyətlərin icrasında, nümayiş etdikləri şəxsi keyfiyyətlər və əldə ediləcək nəticələrə baxışlarında liderlik və rəhbərlik arasında fərqli cəhətlər var.

Rəhbər tutduğu rəsmi mövqenin səlahiyyətlərindən istifadə edərək təbəçiliyində olanlarla münasibət qurur və onlara təsir edir. İdarəetmənin spesifik növünü təmsil edən liderlikdə isə münasibətlər ən çox sosial və psixoloji təsire əsaslanır. Rəhbərlikdən fərqli olaraq, liderlik təbəçilikdə olan və ya köməkçi deyil, tərəfdarların olmasını nəzərdə tutur. Çox vaxt liderliyə müəyyən fəaliyyətlərə həvəs oyatma bacarığı kimi baxılır. Təcrübə göstərir ki, təbəçiliyində olanlar üçün lider hörmət və etibar əldə edən, davranış və peşəkar dəyərlərin nümunəsini götürən kollektivdə sosial-psixoloji mühitə kökündən təsir edir, işçilərdə arzuolunan peşəkar və mənəvi-etik normaları formalaşdırma imkanına sahibdir. Rəhbərlik vəzifəyə təyin olunmaqla əldə edilir, liderlik isə qazanılmış keyfiyyətdir. Lider olan rəhbərlər dəyişiklik və islahatların səbəbkarı ola bilərlər.

Yuxarıda deyildiyi kimi, liderlik rəsmi mövqe deyil, o etibara, öhdəçiliyə, hisslərə, birgə məqsəd və dəyərlərə əsaslanan insanlar arasındakı qarşılıqlı əlaqədir. Yəni, liderlik insanın öz şəxsi keyfiyyət və qabiliyyətləri ilə hər hansı bir mövqedən tərəfdarlarını inandıraraq, istiqamətləndirmə və hərəkətə keçirmə bacarığıdır. Rəhbərlik isə vəzifəli şəxsin olduğu mövqenin səlahiyyətlərinə əsaslanaraq, tabeçiliyində olanları təlimat, əmr, göstərişlərlə idarəetmə prosesidir. İnsanlar lideri sevdikləri, saydıqları və qə-

bul etdikləri üçün onun arxasınca gedir, rəhbərin əmrlərini isə ona tabe olma məcburiyyətində olduqları üçün yerinə yetirirlər.

2007-ci ildə təşkilati liderlik sahəsində tanınmış alim Uoren Bennis “Liderlər: Məsuliyyət daşımının strategiyaları” (Leaders: The strategies for taking charge) kitabında lider və rəhbərlər arasında olan fərqi qısa olaraq belə təsvir etmişdir: “Liderlər düzgün iş görür, rəhbərlər isə işləri düzgün yerinə yetirirlər” [1].

Ədəbiyyat:

Journal of Management Policies and Practices, Vol. 2 (3), September 2014.

E-mail: rashad_tahirov1975@yahoo.com

Rəyçi: *ped.ü.elm.dok., prof. A.N. Abbasov*

Redaksiyaya daxil olub: 14.04.2018