

İNNOVASIYA İLƏ BAĞLI FƏALLIQ DAVRANIŞLARINDA LİDERLİK ÜSLUBLARININ ROLU

Vaqif FƏTULLAYEV
Təhsil İnstitutu, Azərbaycan

 **0009-0005-2718-529X**

Rəqsanə HAQVERDİYEVA
Xəzər Universiteti, Azərbaycan

Giriş

İnnovasiya anlayışı

Qlobal miqyasda dəyişən texnoloji, sosial və iqtisadi şərtlər təşkilatların zamanla ayaqlaşma bilməsi üçün, innovasiya vacib amilə çevrilmiş və bu öhdəlik liderlər üçün də bir zərurətə çevrilərək onların davranışlarına böyük təsir göstərmişdir. Bu dəyişiklik təşkilatların bütün proseslərində eyni sürətlə dəyişmək və yenilik etmək ehtiyacı yaratmışdır. Bu gün təşkilatların böyüməsinin ən vacib yolu budur – innovasiyanı uğurla həyata keçirmək (Akyürek, 2020). İnnovasiya anlayışı ilk dəfə 1939-cu ildə Cozef Şumpeter tərəfindən "Biznes tsiklləri" adlı kitabında istifadə edilmişdir. O, innovasiyanı yeni məhsulun yaranması üçün zəruri olan fəaliyyət və ya yeni istehsal funksiyası kimi müəyyən etmişdir (Barutçugil, 2020). Bu anlayış latın dilində "innovatus" sözündən götürülüb. Başqa sözlə, innovasiya yeni və fərqli məhsul, xidmət və ya tətbiqetmə ilə müəssisənin digər müəssisələrdən



fərqlənməsidir (Türksayar, 2019).

Bəzi liderlər üçün yenilik qorxuludur, çünki yenilik bəzən qeyri-müəyyən ola bilər. Lakin yeniliklər bir müəssisə və ya təşkilat üçün olduqca vacibdir (Zorluer, 2021). Belə ki, innovasiya rəqabət üstünlüyü təklif edir. İnformasiya əsrində informasiyanın sürətlə yayılmasını nəzərə alsaq, biznes üçün innovasiyanın əhəmiyyəti danılmaz bir faktordur. Buna görə də, məktəblər də bilik və texnologiyanın istehsalçısı, eyni zamanda istifadəçisi rolunda çıxış etdikləri üçün məktəb direktorları da məktəblərdə bilik və texnologiyanın istifadəsini və istehsalını təmin edən şəxslər kimi çıxış etməlidirlər. Həmçinin məktəb direktorlarının təhsil texnologiyalarının istifadəsi və təmin edilməsi ilə bağlı texnologiya lideri rolları informasiya cəmiyyətində mühüm anlayışlardan birinə çevrilmişdir (Agélii et al., 2019).

Liderlik anlayışı

Liderlik üçün ən ümumi və geniş yayılmış tərifdə liderlik məqsədlərə çatmaq üçün qrupa təsir etmə vəziyyəti olaraq ifadə olunur (Çakar və Arbak, 2003). Liderlik insanların varlığından bəri birlikdə yaşadıkları bütün dövrlərdə və mühitdə mövcud olub. Bu anlayış bəşər tarixi qədər qədim bir anlayış olsa da, sənaye inqilabından sonra əhəmiyyət qazanmışdır. Belə ki, bu anlayış ötən əsrin əvvəllərində effektivlik, keyfiyyət və rəqabət kimi anlayışlarla gündəmə gəlməyə başladı. İdarəetmə və liderlik tarixi uzaq keçmişə təsadüf etsə də, bu sahədə tutarlı tədqiqatlar yalnız XXI əsrdə baş tutmuşdur (Akyürek, 2020). Liderlik başqalarının baxışlarına, düşüncə və davranışlarına təsir etmək bacarığıdır. Rəhbər – öz işçilərinə rəhbərlik edən, onları motivasiya edən və təşkilatın məqsədlərinə nail olmaq üçün onlar üçün vizyon formalaşdıran şəxsdir. Liderliyin üç elementi vardır: liderin özü, şərtlər və lideri izləyənlər (Akyürek, 2020).

Liderlər işçi qrupuna təsir edən və qrupun effektiv idarə olunması ilə balans, nəzarət və koordinasiyanı təmin edərək təşkilatı uğura aparan insanlardır. Əgər idarəetmə mövqeyi üçün effektiv lider seçilmirsə, bu vəziyyət həm öz qurumu, həm də onunla əlaqəli qurumlar üçün bir çox neqativ hallara səbəb ola bilər. Bu kontekstdə lider təşkilatlar üçün çox vacibdir. Liderlər təşkilatın maraqlarını nəzərə alan və buna uyğun fəaliyyət göstərən insanlardır. Lider hər kəs tərəfindən səmərəli, mobil və effektiv xüsusiyyətləri ilə tanınır. Lider həll yönümlüdür. Liderliyin bir çox fərqli tərifləri olmuşdur. Ən geniş mənada lider təşkilatın üzvlərini müəyyən məqsədlər üçün bir araya gətirən və onları bu məqsədlərə uyğun istiqamətləndirə bilən, bilik, bacarıq və resurslara sahib olan, işçilərinə təsir göstərə bilən insanlardır (Zel, 2001). Covey (2011) qeyd edir ki, liderlər qrupun baxışlarına və düşüncələrinə qrupdakı digər şəxslərdən daha çox təsir etməyə meyllidirlər. Buna görə də, onlar

istənilən vaxt qrupun iqliminin qiymətləndirilməsi üçün daha çox üstün rolda çıxış edirlər.

Liderlər öz vəzifələrini yerinə yetirərkən olduqları mühitlə ayaqlaşmaq üçün müxtəlif davranış tərzlərini qəbul edirlər. Liderlik üslubunun seçilməsi həm şəxsi, həm də təşkilati məqsədlərə nail olmaq üçün olduqca vacibdir. Bu baxımdan liderlik üslublarının mənimsənilməsində təşkilatın strukturu, işçilərin şəxsiyyət xüsusiyyətləri, daxili və xarici amillər və s. kimi bir qrup amillər nəzərə alınmalıdır. Lakin rəhbərlər baş verən dəyişiklikləri və baş verən hadisələri mümkün qədər diqqətlə izləməlidirlər. Çünki yeni dəyişikliklər və inkişaf tendensiyaları eyni sahədə, lakin müxtəlif vaxtlarda və şərtlərdə fərqli liderlik yanaşmalarının tətbiqini zəruri edə bilər (Kreitner & Kinicki, 2010). Müəyyən edilmişdir ki, iş mühitində rəhbərliyə təsir edən müxtəlif amillər mövcuddur. Bu amillər bunlardır (Akyürek, 2020): rəhbərin şəxsi dəyərləri, qrupun üzvlərinə təsir etmək üçün liderin güc mənbələri, izləyənlərin şəxsiyyət quruluşları, istək və gözləntiləri, davranışları, özünə inamı, liderlə qrupun əlaqəsi və qrup üzvlərinin bir-biri ilə əlaqələri, təşkilati struktur, işin strukturu və istifadə olunacaq metodlar, xarici mühitin təsiri, milli mədəniyyətin təsiri və s.

Ədəbiyyatlara nəzər saldıqda, rəhbərlik üslublarının iki başlıq altında, yəni “ənənəvi liderlik üslubları” və “müasir liderlik üslubları” kimi təhlil edildiyi müşahidə edirik. Ənənəvi liderlik üslubları, əsasən, demokratik, avtoritar və liberal liderlik üslublarıdır. Müasir liderlik üslublarında isə xarizmatik liderlik üslubu, transformativ və qarşılıqlı təsiredici (transactional) liderlik üslublarının müasir dövrdə daha çox üstünlük təşkil etdiyi müşahidə edilir. Həmçinin müasir idarəetmə yanaşmasında aparılmış təhlillər nəticəsində məlum olmuşdur ki, ənənəvi liderlik üslubları kifayət qədər səmərəli deyil və yeni liderlik üslubları formalaşmışdır. Lider və onun ardıcılıarı arasındakı münasibətlər müasir liderlik üslublarının əsas nöqtəsidir. Bu yanaşma rəhbərliyin təsadüfi olaraq ortaya çıxmadığını iddia edir (Bozkurt & Göral, 2013). Bunlardan biri də strateji liderlik anlayışıdır və ilk dəfə 1980-ci illərdə Con Adair strateji liderliyi “müxtəliflik dövründə liderdən gözləniləni uğurla yerinə yetirən insan” kimi müəyyən etmişdir (Bozkurt & Göral, 2013). Strateji liderin təşkilatlar üçün çox əhəmiyyətli bir funksiyası var. Belə ki, strateji lider innovasiya fəaliyyətinin davamlılığına və inkişafına əhəmiyyətli təsir göstərir. Rəhbərin tabeliyində olan şəxslərlə qəbul etdiyi missiya və vizyon onun bütün təşkilatda dəyişikliklərin təşkili və davamlılığını təmin etmək bacarığını nümayiş etdirir. Strateji liderlər adlandırdığımız rəhbərlər ümumilikdə, bizneslərin yüksək vəzifəli menecerlərini nəzərdə tutur. Strateji liderlik nə baş verdiyini və nə etmək lazım olduğunu və necə edilməli olduğunu anlayan liderlərin xüsusiyyətlərinə və hərəkətlərinə diqqət yetirir (Zorluer, 2021).

Transformativ liderlik innovasiyanın hərəkətverici qüvvəsi kimi

Transformativ liderlik anlayışı 1973-cü ildə Dawston tərəfindən yazılan “Rebel Leadership” adlı kitabında ortaya çıxdı və daha sonra 1978-ci ildə Ceyms Makqreqor tərəfindən yenidən təşkil edilmişdir. Burns isə transformativ lider və ardıcılar arasında qarşılıqlı dəstək və mübadilə nəticəsində yüksək motivasiyanın təmin edilməsi kimi müəyyən etmişdir (Lowe et al., 1996).

“Təşkilatın işçilərinin davranışında baş verən dəyişikliklərə təsir etmək və təşkilatın məqsəd və məqsədlərinə görə məsuliyyət hissi yaratmaq prosesi” kimi müəyyən edilən transformativ rəhbərliyi rəhbər-işçi münasibətlərinə diqqət yetirir. Bu vəziyyət həm fərdlərə, həm də təşkilata fayda gətirirərək innovasiyaya təkan verir. Eyni zamanda, transformativ liderlər öz davamçılarını təşkilata daha çox dəstək verməyə təşviq edirlər. Beləcə, işçilər bu prosesə daxil olduqlarını və dəyərləndirdiklərini hiss edirlərsə, onların özünə inamı artır və onlar rəhbərlərinin təyin etdiyi vizyonu izləyərək innovasiya etməyə can atırlar (Çimen et al., 2023).

Transformativ liderinin əsas xüsusiyyətləri aşağıdakılardır (Göksal, 2017):

- *Strateji düşünmə: Lider təşkilatın və ətraf mühitin gələcəyi ilə bağlı proqnozlar verir və bu proqnozlar üçün qərarlar qəbul edir və həyata keçirir.*
- *Xarizma: Bunlar daha çox fərdə xas olan xüsusiyyətlərdir.*
- *Simvolizm: Lider öz uğurlu davamçılarına mükafatlar verir və onları önə çəkir.*
- *Gücləndirmə: Rəhbər öz davamçılarının səlahiyyətlərini idarəetmə prosesinə daxil etməklə artırır və vəzifələrini tədricən artırır.*
- *Kognitiv stimulasiya: Rəhbər öz təbəçiliyində olan insanları təşviq edir ki, onlar bacarıqlarından daha çox iş görəcəklərinə inandırmaqla indiki mövqelərindən yüksəklərə qalxa bilərlər.*
- *Dürüstlük: Rəhbər öz təbəçiliyində olanlara qarşı açıq, konstruktiv və dürüst davranır.*

Transformativ liderliyi üçün tələb olunan bəzi əsas prinsiplər isə aşağıdakılardır (Demir et al., 2016): Aydın vizyonun inkişaf etdirilməsi, vizyonun reallaşması üçün strategiyanın hazırlanması, vizyonun aydın və anlaşılıqlı şəkildə izləyicilərə çatdırılması, etibarın qurulması və möhkəmləndirilməsi məqsədilə kiçik uğurlarla hərəkət etmək, nailiyyətləri qeyd etmək, rol nümunələri yaratmaq və rol model olmaq, mövcud olanları dəyişdirmək və ya köhnə formaları təkmilləşdirmək.

Qeyd etdiyimiz kimi, transformativ rəhbərlər ortaq vizyon yaradan, izləyiciləri koqnitiv şəkildə hərəkətə gətirən və izləyicilərin şəxsi fərqlərini nəzərə almaqla onlara əhəmiyyət verən liderlik üslubudur. Transformativ lider ilk növbədə xarizmatikdir. Transformativ liderlik hörmət, etibar və səlahiyyət əsasında qurulur. Bundan başqa, transformativ rəhbərlər işçilərinin fikir, düşüncə və inanclarını transformasiya edərək işçilərinin istək və gözləntilərindən yüksək performansə nail olmağı qarşısına məqsəd qoyan innovasiyayönümlü liderlik yanaşmasıdır (Armstrong və Brown, 2019).

İnnovasiya fəallığı ve liderlik

Son illər formal təşkilati strukturların tənəzzülə uğraması, rəqabət mühitinin intensivləşməsi, informasiya və kommunikasiyanın əhəmiyyətinin artması, layihələrin həyata keçirilməsində komanda işinin vacibliyi, məhsul müxtəlifliyi nəticəsində yaranan müştəri gözləntilərinin artması, iqtisadi böhranların tez-tez təkrarlanması kimi səbəblərdən irəli gələrək rəhbərlik fəaliyyəti təşkilatlarda mühüm elementə çevrilmişdir. Bu gün təşkilatlarda innovasiya və liderlik ayrılmaz hesab olunur. XBI Insight tərəfindən müxtəlif sektorlardan ümumilikdə 5000 rəhbərdən toplanan kompetensiya məlumatlarına əsasən, innovasiya üçün ən vacib 5 xüsusiyyət aşağıdakılardır (Graham-Leviss, 2016):

1. Risklərin idarə edilməsi üzrə işləri aparmaq – innovativ lider adi rəqiblərə nisbətən risklərin idarə edilməsi sahəsində 25% daha uğurludur. Bundan əlavə, yeni yanaşmaları sınaqarkən soyuqqanlı baş saxlaya bilər. Mənfi nəticələr gözləniləndə isə dərrakəli tədbirlər görə və riski minimuma endirə bilər.

2. Maraqlı olmaq – innovativ lider daha maraqlıdır və hər zaman daha çox öyrənmək istəyi var. Bu liderlər daim yeni şeylər öyrənmək və təşkilatın məqsədlərinə sadıq olduqlarını sübut etmək üçün təşəbbüs göstərirlər. Öz bacarıq və biliklərini yeniləyərək, effektiv lider olmaq üçün lazımi gücə malikdirlər. Beləliklə, bu, digər işçilərin düşüncə tərzinə də təsir edir.

3. Cəsarətlə rəhbərlik etmək – innovativ lider özünə inamı və nüfuzu sayəsində liderlik edir. Onlar çətin vəziyyətləri fürsətlərə çevirir, qərar vermə bacarıqlarını göstərir və məsuliyyəti öz üzərlərinə götürməkdən çəkinmirlər. Bu tip lider böyük görüşlərdə və müzakirələrdə diqqətləri cəmləşdirməkdə yaxşıdır. O, münafişələrdən və fikir ayrılıqlarından çəkinmir.

4. Fürsətləri dəyərləndirmək – innovativ lider fürsətlərin dəyərləndirilməsi ilə bağlı tədqiqatlarda daha yüksək nəticələr əldə etmişdir. Bu liderlər təşəbbüs göstərirlər və uğurların sahibinə çevrilirlər. Onlar potensial maneələri gözləyirlər,

lakin həddən artıq təhlil etməkdən qaçınırlar. Uzun müddət az dəstəklə müstəqil işləyə bilər və yeni imkanlar yarananda istiqaməti asanlıqla dəyişməyi bacarırlar.

5. Strateji biznes perspektivini qoruyub saxlamaq – innovativ lider sənayenin tendensiyalarını yaxşı başa düşür, onların təşkilat üçün nə demək olduğunu bilir. Biznes dünyasının və müştəri bazasının fəaliyyət prinsipi ilə tanışdır. O, strateji imkanları, xarici mühiti və təhlükələri müəyyən etməkdə olduqca peşəkardır.

Liderlik üslubları və innovasiya performansında əlaqə

Çelik (2017) tərəfindən aparılan araşdırmada məktəb idarəçilərinin liderlik üslubları ilə innovasiya və risk götürən davranışlar arasındakı əlaqə test edilmişdir. Tədqiqatın miqyası daxilində Türkiyənin Trabzon şəhərinin ibtidai və orta məktəbləri əsas götürülürdü. Tədqiqatların nəticəsi olaraq müəyyən edilmişdir ki, transformativ liderlik üslubu, interactionist liderlik üslubu və liberal liderlik üslubuna malik məktəb idarəçiləri yenilikçi və risk götürən davranışlardan az istifadə edirdilər. Tədqiqatın digər nəticələrində isə belə nəticəyə gəlinib ki, bakalavr dərəcəsi olan məktəb administratorları magistr və doktorantura pillələri üzrə təhsil alan məktəb idarəçiləri ilə müqayisədə transformativ liderlik üslubunu mənimsəyərək qəbul ediblər. Müəyyən edilib ki, təcrübəsi 6-10 il olan məktəb idarəçiləri 1-5 və 10 ildən çox təcrübəsi olan məktəb idarəçilərindən daha çox çevik liderlik üslubunu mənimsəyirlər.

Okumuşun (2013) apardığı araşdırmada liderlik üslubları, təşkilati öyrənmə qabiliyyəti, innovasiya və innovasiya performansında əlaqə tədqiq olunmuşdur. Tədqiqatın miqyası daxilində İT sektorundakı şirkətlər əsas kimi götürüldü. Araşdırmaların nəticəsi olaraq müəyyən edilmişdir ki, işçilərə dəstək verən və liderlik edən rəhbərlik üslubları, təşkilati öyrənmə qabiliyyəti, innovasiya və performansında statistik baxımdan əhəmiyyətli müsbət korrelyasiyalar mövcuddur. Liderlik üslublarının və təşkilati öyrənmə qabiliyyətinin innovasiyaya təsirini müəyyən etmək üçün aparılmış reqressiya analizi nəticəsində belə bir nəticəyə gəlinmişdir ki, yalnız dəstəkləyici rəhbərlik məhsul və proses innovasiyalarına müsbət təsir göstərir. Həmçinin öz araşdırmalarında Li və Lui (2013) korporativ innovasiya qabiliyyətinin və liderlik üslublarının elektron informasiya sənayesi üçün innovasiya performansına təsirini müzakirə ediblər. Tədqiqatın miqyası daxilində Tayvanda elektronika sənayesi əsas götürülmüş və araşdırmaların nəticəsi olaraq müəyyən edilmişdir ki, liderlik üslubları təşkilati innovasiyaların yerinə yetirilməsinə təsir göstərir. Belə nəticəyə gəlinib ki, transformativ liderlik üslubu innovasiya performansına müsbət və əhəmiyyətli münasibətlərə malikdir. Bu nəticələrlə yanaşı, belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, transformativ liderlik üslubu innovasiya performansına baxımından digər liderlik üslublarından daha məqsədəuyğundur. Torun (2016) tərəfindən aparılan

araşdırmada isə innovasiyanın dərki, innovasiya prosesində liderlik üslubları ilə müəssisənin innovasiya performansını arasındakı əlaqə müzakirə edilib. Araşdırma Türkiyənin Düzce əyalətində KİV-lərin əsasında aparılıb. Tədqiqatların nəticəsi olaraq müəyyən edilmişdir ki, innovasiya performansı orta səviyyədə transformativ, xarizmatik və strateji liderlik üslubları ilə əlaqəlidir. Burada, xüsusilə, xarizmatik və strateji liderlik üslubları ilə innovasiya performansı arasındakı əlaqə araşdırıldıqda, digər liderlik üslubları ilə müqayisədə böyük fərqin olduğu müşahidə olunmuşdur.

Zorluer (2021) tərəfindən liderlik üslubları və innovasiya performansı arasında əlaqəni müəyyən etmək üçün aparılan tədqiqat nəticəsində məlum olmuşdur ki, transformativ liderlik üslubu ilə innovasiya performansı arasında müsbət və əhəmiyyətli əlaqə var. Beləliklə, məlum olur ki, transformativ liderlik davranışı artdıqca innovasiya performansı da artacaq. Həmçinin bu onu da deməyə əsas verir ki, qarşılıqlı əlaqədə olan rəhbərliyin davranışı artdıqca innovasiya performansının artımı müşahidə olunacaq.

Nəticə və müzakirə

İnnovasiya ilə bağlı fəallıq davranışlarında liderlik üslublarının rolu baxımdan belə qənaətə gələ bilərik ki, dəyişikliklərdən asılı olaraq bəzi fərdi və təşkilati yeniliklər etmək mütləqdir. Bu dəyişiklikləri və yenilikləri ilk növbədə innovasiyayönümlü rəhbərliyin başlıca elementi olan liderlik aspektindən dəyərləndirməliyik. Belə ki, innovativ liderlər öz təşkilatlarının məqsədlərinə nail olmaq istəyirlərsə, qloballaşma və onun gətirdiyi yeniliklərə məhəl qoymaya bilməz. İnnovativ liderlər qloballaşma ilə bağlı bəzi inkişaf vaxtı ilə yeniliklər etməyi bacarmalıdır. Bu yolla ayrı-ayrılıqda və təşkilatda mövcud dövrlə ayaqlaşmaq mümkündür.

İnnovativ lider riskləri yaxşı idarə etməyi bacarmalıdır. Kifayət qədər düşünməklə və təhlil etməklə, lazım gəldikdə situasiyalara uyğun qərarlar qəbul etmək lazımdır. Əgər vaxt problemi varsa, alınan qərarların effektivliyində bəzi problemlər yarana bilər. Həmçinin innovasiyaya açıq olmaq inkişaf üçün başlıca şərtidir. Dəyişikliklər qarşısında necə davranmaq, dəyişikliklər haqqında öyrənmə bilmək və bu məlumatları səmərəli istifadə etmək üçün innovativ yanaşmalar tələb olunur.

İnnovativ lider fəaliyyətlərə cəsarətlə rəhbərlik etməyi bacarmalıdır. Əgər dəyişikliklər qarşısında arxa planda qalmaq mümkündürsə, yeniliklər və inkişafı reallaşdırmaq mümkün olmayacaq. Bu kontekstdə onlar cəsarətlə öz fikirlərini irəli sürüb lazım gəldikdə qərar qəbul etməlidirlər. Beləliklə də, innovasiyaları reallaşdırmaq, təşkilati və fərdi inkişafa nail olmaq mümkündür. Bundan başqa, innovativ lider imkanlardan istifadə etməyi bacarmalıdır. Bu prosesdə müəyyən

imkanlarla qarşılaşmaq mümkündür. Bu imkanlardan səmərəli istifadə nəticəsində innovasiyaları reallaşdırmaq mümkündür. Bütün mütəxəssislər bu işi görərkən, imkanlardan daha yaxşı istifadə etməyə kömək edirlər. İnnovativ lider strateji biznes perspektivini qoruya bilər. Bundan əlavə, innovativ lider ilk növbədə strateji planlaşdırma qabiliyyətinə malik olmalıdır. Strateji planlaşdırma apararkən hüquqi şəxslərin iştirakının təmin edilməsi və onların qərarlarına diqqət edilməsi planın effektivliyini artıracaq. Strateji planlaşdırma apararkən imkan və təhdidlər, güclü və zəif cəhətləri yaxşı analiz edərək yol xəritəsi yaradılmalıdır. Bu, qısaca GZİT analizi adlanır. GZİT analizi bir təşkilatın güclü və zəif tərəflərini, imkanlarını və təhlükələrini müəyyənləşdirərək strateji planlama prosesinə rəhbərlik etməyə imkan verir. Bu təhlil üçün əvvəlcə daxili və xarici analizlər aparılır və bu məlumatlar əsasında bir komanda formalaşdırılır. Bütün bunları nəzərə ala bilən lider innovativ lider hesab oluna, həmçinin fərdi və təşkilati innovasiyaları reallaşdırma bilər. Ümumilikdə, innovativ liderlər ilk növbədə dəyişikliyi səmərəli idarə etmək qabiliyyətinə malik olmalıdırlar. Bundan əlavə, onlar cəsarətli addımlar atmalı, imkanları səmərəli qiymətləndirməli, risklərin idarə edilməsini effektiv şəkildə formalaşdıraraq təşkilatın strateji perspektivini qoruyub saxlamalıdırlar.

Bu məqalədən irəli gələn əsas nəticə ondan ibarətdir ki, liderlik və innovasiya arasında güclü bir əlaqə var. Günümüzün dəyişən iş dünyasında, texnoloji, sosial və iqtisadi şərait təşkilatları innovasiyaya doğru yönəltmişdir. İnnovasiya təşkilatların rəqabətə davamlılığını təmin etmək üçün vacibdir və liderlər üçün də zərurətə çevrilib. Liderlik anlayışı liderin özü, şərtlər və izləyənlər arasında bir əlaqə qurulmasını izah edir. Həmçinin transformativ liderlik innovasiyanın hərəkətverici gücü kimi təyin edilir və liderin özü, şərtlər və izləyənlər arasında bir dəyişiklik yaratmaqda əhəmiyyətli rol oynayır. İnnovasiya fəallığı və liderlik arasında da əlaqə olduğu müşahidə olunmuşdur. Liderlik üslubları işçilərin innovasiya və performansına müsbət təsir göstərə bilər və müştəri gözləntilərinin artması və müxtəlif sahələrdə formal təşkilati strukturların dəyişməsi ilə innovasiya və liderlik daha da həyati önəm kəsb edir. Beləliklə, liderlik üslubları ilə innovasiya performansı arasında, transformativ liderlik üslubu ilə innovasiya performansı, rəhbərlik üslubları ilə innovasiya ilə bağlı fəallıq davranışlarında arasında və transformativ liderlik üslubu ilə təşkilati dəstək arasında əhəmiyyətli və müsbət əlaqə olduğunu müəyyənləşdirmiş oluruq.

Qısaltmalar:

KİV – Kütləvi informasiya vasitələri

İT – İnformasiya texnologiyaları

XBInsight – inkişaf etmiş və innovativ istedadların qiymətləndirilməsi şirkəti

GZİT – Güclü, zəif cəhətlərin, imkanların və təhlükələrin təhlili

Açıqlama bəyanatı

Müəllif (lər) tərəfindən hər hansı potensial marağın toqquşması ilə bağlı məlumat verilməmişdir .

Əlaqə

E-mail: vagiffatullayev@gmail.com
raqsana.haqverdiyeva2021@khazar.org

Ədəbiyyat:

- Agélii Genlott, Annika, Åke Grönlund, and Olga Viberg. "Disseminating digital innovation in school—leading second-order educational change." *Education and Information Technologies* 24 (2019): 3021-3039.
- AKYÜREK, Muhammet İbrahim. "İnovasyon ve liderlik." *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama* 3.1 (2020): 15-24.
- Armstrong, M., Brown, D. *Strategic human resource management: back to the future* Inst Employ Stud Rep. (2019): 1 (1), pp. 1-36.
- Barutçugil, İ. *Stratejik İnovasyon Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık (2020).
- Bozkurt, Ö. ve Göral, M. Modern Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2013): 13(4), 1-14.
- Covey, S. R. *The seven habits of highly effective people*. New York, NY: Free Press (2004).
- Çakar, Ulaş, and Yasemin Arbak. "DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK DUYGUSAL ZEKÂ GEREKTİRİR Mİ? YÖNETİCİLER ÜZERİNDE ÖRNEK BİR ÇALIŞMA." *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18.2 (2003): 83-98.
- Çelik, G. Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları İle Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon* (2017).
- ÇİMEN, İsmail, Cüneyt BELENKUYU, and A. K. S. U. Mehmet. "Linking School Principals' Transformational Leadership Practices and Teachers' Innovative Work Behaviors in a Centralized Educational System." *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 23.4 (2023): 2057-2080.
- Demir, Ergül, Özkan Saatçioğlu, and Fatih İmrol. "Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi." *Current Research in Education* 2.3 (2016): 130-148.
- Göksal, G.Y. Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerini Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Aydın İli Bozdoğan İlçesi Örneği). (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli (2017).
- Graham-Leviss, Katherine. "The 5 skills that innovative leaders have in common." *Harvard Business Review* (2016).
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki, and Marc Buelens. *Organizational behavior*. Irwin/McGraw-Hill, 2001.
- Lowe, Kevin B., K. Galen Kroeck, and Nagaraj Sivasubramaniam. "Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature." *The leadership quarterly* 7.3 (1996): 385-425.
- Okumuş, K. *Liderlik Tarzları, Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Yenilik ve Firma Performansı İlişkisi*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze (2013).
- Torun, Burak. *İnovasyon algısı, inovasyon sürecindeki liderlik tarzları ve işletmenin inovasyon performansı arasındaki ilişkiler: Düzcedeki KOBİler üzerinde bir araştırma*. MS thesis. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
- Türksayar, T. *Örgüt Kültürünün İnovasyon Performansına Etkileri: Kahramanmaraş Teknokent'te Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş (2019).
- Zel, U. "Durumsallık yaklaşımında kişiliğin baskın boyut olarak bir model kapsamında teorik olarak incelenmesi." *Amme Dergisi* 34.2 (2001): 33-45.
- Zorluer, B. *Liderlik Tarzlarının İnovasyon Performansına Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracı Rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar (2021).

Məqaləyə istinad: Fətullayev,V.,Haqverdiyeva,R. İnnovasiya ilə bağlı fəallıq davranışlarında liderlik üslublarının rolu .*Elm və İnnovativ Texnologiyalar Jurnalı*.Nömrə 31, 2024. s.70-81.
<https://doi.org/10.30546/2616-4418.31.2024.1070>

SUMMARY

The role of leadership styles in innovation behaviors

Vagif Fatullayev

Institute of Education, Azerbaijan

Ragsana Hagverdiyeva

Khazar University, Azerbaijan

The main purpose of this article is to determine the influence of leadership styles on proactive behaviors related to innovation. For this purpose, the research conducted in this direction was analyzed, the obtained results were evaluated and the final results were interpreted. Nowadays, the most important way for the development of organizations is to successfully apply innovations. Leaders strive to innovate at the right time, in the right place, and with the right people. These managers are leaders who influence and mobilize people, create conditions for their effective work and achieve the goals of the organization.

The article describes the situation between innovation and leadership. Thus, in recent years, along with the decline of formal organizational structures, the intensification of the competitive environment, and the increase in the importance of information and communication, leadership has played an important role in organizations. These changes further increase the importance of innovation, as leadership is an important tool for implementing innovative ideas and developing innovations within the organization.

According to the results of the study, it was determined that the transformational leadership style from the leadership styles has positive effects on innovation performance.

Keywords: *Innovation, leadership, transformative leadership, innovation performance, innovation activity, innovative leadership*

РЕЗЮМЕ**Роль стилей лидерства в инновационном поведении****Вагиф Фатуллаев***Образовательный Институт, Азербайджан***Рагсана Хагвердиева***Университет Хазар, Азербайджан*

Основная цель этой статьи — определить влияние стилей лидерства на проактивное поведение, связанное с инновациями. Для этого были проанализированы исследования, проведенные в этом направлении, оценены полученные результаты и интерпретированы окончательные результаты. В настоящее время важнейшим путем развития организаций является успешное применение инноваций. Лидеры стремятся внедрять инновации в нужное время, в нужном месте и с нужными людьми. Эти менеджеры являются лидерами, которые влияют и мобилизуют людей, создают условия для их эффективной работы и достижения целей организации.

В статье описывается ситуация между инновациями и лидерством. Таким образом, в последние годы, наряду с упадком формальных организационных структур, усилением конкурентной среды и ростом значимости информации и коммуникаций, лидерство играет важную роль в организациях. Эти изменения еще больше повышают важность инноваций, поскольку лидерство является важным инструментом для реализации инновационных идей и развития инноваций внутри организации. По результатам исследования определено, что трансформационный стиль руководства из стилей руководства оказывает положительное влияние на инновационную результативность.

Ключевые слова: *Инновации, лидерство, преобразующее лидерство, инновационная результативность, инновационная деятельность, инновационное лидерство*