

UDC: 1 (091).; 73\76

LBC: 87.8; 85; 85.103 e; 74.268.5

MJ № 342

 10.33864/2617-751X.2025.v8.i6.184-197

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE

Nazim Ibadov*

Azadkhan Velizade**

Abstract. Transformational leadership is considered one of the most effective approaches among modern management models. This method not only enables leaders to strengthen team spirit and increase employee motivation, but also fosters sustainable development and innovative thinking within the organization. Successful implementation of this model requires not only the personal leadership skills of managers, but also the alignment of organizational culture and structure. The fundamental prerequisite of transformational leadership is open and transparent communication, as well as a foundation of mutual trust. It also encompasses the development of individual strengths, a sense of unity within the team, and a creative and confident approach to problem-solving. One of the primary aims of transformational leadership is to inspire employees to engage in entrepreneurial activities. The digital age and its demands particularly call for and encourage such approaches. As the name suggests, transformational leadership primarily aims to bring about transformation. Therefore, it proves especially effective when the objective is to achieve change. Although this concept is fundamentally human-centered, its ultimate goal is to drive innovation and increase productivity. This leadership model is considered more effective in changing and dynamic environments. The role of

* PhD in Philosophy, Associate Professor,
Associate Professor, Baku State University; Baku, Azerbaijan

E-mail: ibadov.nazim1@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8881-0686>

** Doctoral student at Baku State University; Baku, Azerbaijan (corresponding author)

E-mail: azadxan1616@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0001-7139-5164>

To cite this article: Ibadov, N., & Velizade, A. [2025]. TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE. *"Metafizika" journal*, 8(6), pp.184-197.

<https://doi.org/10.33864/2617-751X.2025.v8.i6.184-197>

Article history:

Received: 09.06.2025

Accepted: 14.07.2025

Published: 04.09.2025



Copyright: © 2025 by AcademyGate Publishing. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the CC BY-NC 4.0. For details on this license, please visit

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

transformational leadership in achieving strategic objectives and implementing organizational innovations is undeniable. However, the application of this leadership style, particularly for newly appointed leaders, can be accompanied by certain challenges. Transformational leadership is a leadership style that has the ability to implement fundamental changes within an organization or group and motivate people. This type of leadership is characterized by the fact that the leader inspires his follower, develops them and encourages them to achieve higher goals. The article reveals the essence of transformational leadership, considers the main features of transformational leadership. The article also shows the advantages of “transformational” leadership, in which this leadership is compared with “transactional” leadership.

Keywords: transformation, modern leadership styles, organizations, modern styles, distinctive features

УДК: 1 (091).; 73\76
ББК: 87.8; 85; 85.103 е; 74.268.5
МЖ № 342

 10.33864/2617-751X.2025.v8.i6.184-197

ТРАНСФОРМАЦИОННЫЙ СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА

Назим Ибадов*

Азадхан Велизаде**

Абстракт. Согласно современным исследованиям, трансформационное лидерство является одной из наиболее действенных форм управления. Данный подход позволяет руководителям не только укреплять командный дух и повышать мотивацию сотрудников, но и одновременно способствовать устойчивому развитию организации и поддерживать инновационное мышление. Успешная реализация данной модели требует не только наличия у руководителей личных лидерских качеств, но также соответствия организационной структуры и корпоративной культуры. Фундаментальным условием трансформационного лидерства является открытая и понятная коммуникация, а также устойчивое доверие. Ключевыми аспектами здесь также являются развитие индивидуальных сильных сторон, формирование чувства единства в команде, а также творческий и уверенный подход к решению проблем. Трансформационное лидерство направлено на вдохновение сотрудников к занятию предпринимательской деятельностью. Цифровой мир и его требования в особенности предполагают и поощряют именно такие подходы. Трансформационное лидерство- как следует из самого названия- в первую очередь направлено на осуществление преобразований. Следовательно, данный подход оказывается особенно эффективным, когда целью является достижение изменений. Хотя эта концепция по своей сути ориентирована на человека, конечной целью является в большей степени стимулирование инноваций и повышение продуктивности. Роль трансформационного лидерства

* Кандидат философских наук, доцент,
Доцент Бакинского государственного университета; Баку, Азербайджан
E-mail: ibadov.nazim1@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8881-0686>

** Докторант Бакинского государственного университета; Баку, Азербайджан (ответственный автор)
E-mail: azadkhan1616@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0001-7139-5164>

Цитировать статью: Ибадов, Н., & Велизаде, А. [2025]. ТРАНСФОРМАЦИОННЫЙ СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА. Журнал «Metafizika», 8(6), с.184-197.
<https://doi.org/10.33864/2617-751X.2025.v8.i6.184-197>

История статьи:

Статья поступила в редакцию: 09.06.2025

Отправлена на доработку: 14.07.2025

Принята для печати: 04.09.2025



Copyright: © 2025 by AcademyGate Publishing. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the CC BY-NC 4.0. For details on this license, please visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

в реализации стратегических целей и организационных инноваций является неоспоримой. Однако применение данного стиля лидерства, особенно для новых руководителей, сопровождается определёнными трудностями. Трансформационное лидерство- это стиль лидерства, способный осуществлять фундаментальные изменения внутри организации или группы и мотивировать людей. Данный тип лидерства характеризуется вдохновением лидером своих последователей, их развитием и поощрением к достижению более высоких целей. В статье раскрыта сущность трансформационного лидерства, а также рассмотрены его основные характеристики. В статье также проведено сравнение данного стиля лидерства с «транзакционным» лидерством и выявлены преимущества трансформационного лидерства.

Ключевые слова: трансформация, современные стили лидерства, организации, современные подходы, отличительные характеристики

UOT: 1 (091).; 73\76

KBT: 87.8; 85; 85.103 e; 74.268.5

MJ № 342

 10.33864/2617-751X.2025.v8.i6.184-197

TRANSFORMASIYALI LİDERLİK STİLİ

Nazim İbadov*

Azadxan Vəlizadə**

Abstrakt. Transformasiyalı liderlik müasir idarəetmə modelləri arasında ən effektivlərindən biri hesab edilir. Bu üsul rəhbərlərə yalnız komanda ruhunu gücləndirmək və işçi motivasiyasını artırmaqla, həm də eyni zamanda təşkilatda davamlı inkişafı və innovativ düşüncə tərzini dəstəkləyir. Bu modelin uğurlu tətbiqi rəhbərlərin şəxsi liderlik bacarıqları ilə yanaşı, təşkilatçılıqda, mədəniyyətdə uyğun olmalıdır. Transformasiyalı liderliyin ilkin şərti açıq və aydın ünsiyyət və sabit etimad təməlidir. Buraya həm də fərdi güclü tərəflərin inkişafı, komandada birlik hissi, problemlərin həllinə yaradıcı və inamlı yanaşma daxildir. Transformasiya liderliyi işçiləri sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmağa ruhlandırmaq məqsədi daşıyır. Rəqəmsal dünya və onun tələbləri, xüsusən də bu cür yanaşmaları tələb edir və təşviq edir. Transformasiya liderliyi- adından da göründüyü kimi- ilk növbədə transformasiya etməyi hədəfləyir. Buna görə də məqsəd dəyişikliyə nail olmaq olduqda xüsusilə təsirlidir. Bu konsepsiya mahiyyətə insan olsa da, son məqsəd daha çox innovasiyaya təkan vermək və məhsuldarlığı artırmaqdır. Bu liderlik modeli dəyişən və dinamik mühitlərdə daha səmərəli hesab olunur. Xüsusilə strateji hədəflərin və təşkilati yeniliklərin həyata keçirilməsində transformasiyaedici liderliyin rolu danılmazdır. Lakin bu liderlik üslubunun tətbiqi, xüsusilə yeni rəhbərlər üçün, müəyyən çətinliklərlə müşayiət olunur. Transformasiyalı liderlik təşkilat və ya qrup daxilində əsaslı dəyişikliklər

* Fəlsəfə üzrə fəlsəfə doktoru, dosent,
Bakı Dövlət Universitetinin dosenti; Bakı, Azərbaycan
E-mail: ibadov.nazim1@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8881-0686>

** Bakı Dövlət Universitetinin doktorantı; Bakı, Azərbaycan (məsul müəllif)
E-mail: azadxan1616@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0001-7139-5164>

Məqaləyə istinad: İbadov, N., & Vəlizadə, A. [2025] TRANSFORMASIYALI LİDERLİK STİLİ. “Metafizika” jurnalı, 8(6), səh.184-197.
<https://doi.org/10.33864/2617-751X.2025.v8.i6.184-197>

Məqalənin tarixçəsi:

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 09.06.2025

Təkrar işlənməyə göndərilmişdir: 14.07.2025

Çapa qəbul edilmişdir: 04.09.2025



həyata keçirmək və insanları motivasiya etmək qabiliyyətinə malik olan liderlik üslubudur. Bu liderlik növü liderin izləyicilərinə ilham verməsi, onların inkişaf etdirməsi və daha yüksək məqədlərə çatmağa təşviq etməsi ilə xarakterizə olunur. Məqalədə transformasiyalı liderliyin mahiyyəti açıqlanmış, transformasiyalı liderliyin əsas xüsusiyyətləri nəzərdən keçirilmişdir. Məqalədə həmçinin bu liderliyin “transanksiya” liderliyi ilə müqayisəsi aparılmış “transformasiyalı” liderliyin üstünlükləri göstərilmişdir.

Açar sözlər: transformasiya, müasir liderlik üslubları, təşkilatlar, müasir üslublar, fərqləndirici xüsusiyyətlər

1. Giriş

“Transformasiyalı liderlər nümunə göstərməklə rəhbərlik etməyi hədəfləyirlər, işçiləri qaydalar toplusu yerinə müəyyən dəyərləri izləməyə təşviq edirlər”. “Financial Times”-a görə, transformasion liderlik altı əsas davranışdan ibarətdir: vizionun ifadəsi, müsbət nümunə göstərmək, yüksək performans gözləntilərini çatdırmaq, fərdi tələbatlara həssas yanaşmaq, komandavari ruhu təşviq etmək və intellektual stimuly vermək. Araşdırmalar göstərir ki, transformasion liderlər tərəfindən idarə olunan qruplar, digər liderlik tipləri ilə idarə olunan qruplardan daha yüksək performans göstəricilərinə malikdirlər. Transformasion liderlərin yüksək gözləntiləri, onların təbəçilərinə çətinliklərə qarşı dayanıqlılıq və özünəinam qazandırır və nəticədə istisna performansına səbəb olur [12]. Transformasiyalı liderlik haqqında düşündükdə, ağıla Richard Branson gəlir. Branson Virgin Atlantic Group-un təsisçisidir. Virgin Group, dünyada ən tanınmış və hörmətli brendlərdən biridir və 400-dən çox şirkəti əhatə edir. Bransonun idarəçilik fəlsəfəsi hər şeyi ifadə edir. O, şirkətinin digərlərindən fərqlənməsinin və uğurlu olmasının əsas səbəbi olaraq liderlərin işçiləri motivasiya etməsini görür. Branson inanır ki, hər hansı şirkətin uğur qazanmasının əsas amili budur: *“Əgər işçilərinizi motivasiya edə bilsəniz, onların yaradıcı potensialından istifadə edə bilsəniz, pis günləri birlikdə dəf edə, yaxşı günlərin isə sevincini paylaşa bilərsiniz... işçiləriniz xoşbəxt, gülümsəyən və işdən həzz alan olarsa, onlar yaxşı performans göstərəcəklər”* [10].

“Transactional or Transformational – Which Leadership Style is Best?” adlı məqalədə, tanınmış transformasiyalı liderlərə diqqət çəkilir və Richard Bransonun liderlərə baxışına görə, “Transformasiyalı liderlik əvəzinə dəyərlərə əsaslanan iş mühiti qurmağa yönəlib. İşçilər mükafat almaq üçün yox, doğru olduğuna inandıqları üçün çalışırlar. Onlar şirkət dəyərlərinə hörmət edir və aylıq maaşlarının həddindən kənar mənafəətlər tapırlar. Bu, nəticədə işçilərin sadıqlığını artırır, işçi qorunmasını yaxşılaşdırır və sağlam iş mühiti yaradır” [13].

Richard Bransonu uğurlu lider edən amillərdən biri onun əyləncəli, isti, dostyana davranması, risklərə cəsarətlə yanaşması, rəqabətçi olması, güclü danışıklar aparması və iş həvəskarı olmasıdır. Branson işçiləri ilə sağlam lider-təbəci münasibətlərini qurmağa müvəffəq olur. O, bütün səviyyələrdəki işçiləri bərabər, ailə üzvü kimi hörmətlə qarşılayır və işçilərin rəy və təkliflərini açıq şəkildə qəbul edir. Təəccüblüdür ki, onun təşkilatında işlərin necə görülməsi barədə konkret prosedurlar mövcud deyil və quruluşda hiyerarxik struktur yox, düz və qeyri-hiyerarxik sistem mövcuddur. Bunun əvəzinə, təşkilat klasterlərdən ibarətdir. İşçilərə rəhbərlər tərəfindən minimal müdaxilə ilə sərbəst işləmək imkanı verilir. Bransonun təşkilat mədəniyyətinə

adaptasiya olma bacarığı, böhran dövrlərində əsas dəyişikliklər etməsi və sosial dəyərləri qoruması onun üçün ən yaxşı işləyən liderlik tərzinin transformasion liderlik olduğunu göstərir.

Transformasiyalı liderlik stili müasir idarəetmə və liderlik yanaşmalarında mühüm yer tutur. Bu liderlik modeli liderin əməkdaşlarını motivasiya etmə, həvəsləndirmə və dəyişikliklərə istiqamətləndirmə qabiliyyətinə əsaslanır. Transformasiyalı liderlik stilinin əsasında liderlik yüksək etibar, motivasiya və fərdi yanaşma kimi xüsusiyyətləri durur.

Məqalədə transformasiyalı liderlik stilinin mahiyyəti, əsas prinsipləri və təşkilatlarda tətbiqinin üstünlükləri araşdırılır. Arşdırmada əsas məqsəd transformasiyalı liderliyin səmərəliliyini nəzəri praktiki cəhətdən qiymətləndirməkdir.

- Transformasiya liderliyi dəyişiklik üçün liderlik modelidir və transformasiya prosesi müxtəliflikləri əhatə edir. Mərhələlərdə lazımı davranışları nümayiş etdirərək dəyişikliyin müvəffəqiyyətlə həyata keçirilməsini təmin edir. Bu baxımdan transformasiya liderliyi xüsusilə böhran vəziyyətlərində dinamik və qeyri-sabitdir. Mühit, qeyri-institusional təşkilatlarda, aşağı təhlil edilə bilən və mürəkkəb strukturlarla işlərdə ön plana çıxır. Transformasiyalı liderliyi formalaşdırmaq onun yenidən yaradılma prosesidir.
- Transformasiyalı liderlik stili ardıcılarını öz tapşırıqlarından xəbərdar etmək və onları səmərəli şəkildə yerinə yetirməkdən ibarətdir.
- Xarizma transformasiya liderlik üçün vacib element olsa da, tək başına kifayət deyil. Transformasiya edən liderlərin xarizmatik şəxsiyyətə malik olması mütləq deyil, onların bir vizyon sahibi olması və buna uyğun dəyişikliklərə başlaması kifayətdir.
- Transformasiya edən liderlik, ardıcılarını şəxsi inkişafa, nailiyyətlərə, iradə güc və özünə inam əldə etməyə təşviq edən liderlikdir.
- Transformasiyalı liderlik ardıcılarını şəxsi mənfəət və maraqlar üçün deyil, təşkilatın xeyrinə hərəkət etməyə təşviq edir və onları işləməyə həvəsləndirir.

Transformasiyan liderliyi dəyişməyə yönəlmiş liderlik tərzidir. Belə rəhbərlər onları dəyişikliyə və transformasiyaya açıq, daha radikal və riskli qərarlar qəbul edə bilən, təşəbbüsdən istifadə edə bilən insanlardır. Transformasiya edən liderlər izləyicilərini həvəsləndirməkdə də təsirli olurlar. Transformasiyalı liderliyin dörd əsas xüsusiyyəti nəzərdən keçirməkdir [7, s.350-351].

2.İdeal təsir

Transformasiyalı liderliyin xarizmatik elementini təşkil edən ideal təsir liderin ardıcılları tərəfindən hiss olunur. Bu təqdir edilən, hörmət edilən bir

örnek olmaqdır. Çünki rəhbərlikdə ideallaşdırılmış təsir etik və əxlaqi davranış kimi dürüstlüyü də əhatə edir.

3.İlhamverici motivasiya

Transformasiya edən liderlər ardıcılılarına “həvəsləndirici” motivasiya verirlər. Bu isə onların həyatlarına “ardıcılılarını və məna əlavə etməklə” onları ruhlandırır və həvəsləndirir.

4.Zehni canlandırma

Transformasiya liderləri fərziyyələri sorğulayır və problemləri yenidən nəzərdən keçirirlər. Köhnə situasiyaları yeni üsullarla ifadə idi və yanaşdıqları üçün onun ardıcılılarının səyləri yenilikçi olur və yaradıcılığı təşviq edir.

5.Fərdi mülahizə

Transformasiya edən liderlər öz ardıcılılarının performans və inkişaf ehtiyaclarına sadıqdırlar. Onlara maraq və qayğı göstərilir. Transaksiya liderliyindən (bu liderlik növündə lider və komanda üzvləri arasında əlaqə əsasən mükafatlar, cəzalar sistemi üzərində qurulur) fərqli olaraq transformasiya liderliyi daha çox tədqiq edilmişdir. Bu liderlik tabeliyində olanların performansı, motivasiya, öhdəlik və liderlik keyfiyyətləri arasında daha yüksək və müsbət əlaqə nümayiş etdirdiyi üçün təriflənilir. Üstəlik, transformasiya liderliyi bütün şərtlərə uyğundur və mədəniyyətlər arasında tətbiq olunur [4].

Transaksional liderlik üslubunun məqsədi üzvləri işi yerinə yetirməyə həvəsləndirməkdən ibarətdir. Bu liderlik üslubu əsasən işçilərin performansını qiymətləndirir və müəyyən edilmiş hədəflərə nail olmaq üçün önəmli onların fəaliyyətini təşviq edir. Tranzaksiya liderləri öz səlahiyyətlərindən istifadə edərkən qrup üzvlərinin ehtiyac və istəklərini də nəzərə alırlar. Burada işçilər daha səmərəli və səmərəli fəaliyyət göstərə bilərlər. Tranzaksiya liderləri mövcud təşkilat mədəniyyətidir, hədəflərə çatmaq üçün tamaşaçılardan gözlənilən performansı həyata keçirmələrini dəstəkləyirlər [5, s.1021]. Tranzaksiya liderləri ümumiyyətlə vəzifə yönümlü olduğundan, bu üzvlər iş görmək, məqsədə çatmaq üçün motivasiya etməyə çalışırlar. Liderlik mövqelərində olan menecerlər, əməliyyat liderlik yanaşması kontekstində davranırlar. Adətən işçiləri daha çox şey göstərməyə və performanslarını yaxşılaşdırmağa təşviq etmək üçün mükafatlar və statuslar verməklə istifadə edirlər. İnteraktiv liderlər işçilərin davamlı fəaliyyətini daha təsirli edir və fəaliyyətlərini təkmilləşdirmək və səmərəli etmək yolu ilə bizneslə məşğul olmağa və bunu həyata keçirməyə üstünlük verirlər. Bu liderlərin ən mühüm xüsusiyyəti keçmişlə bu gün arasında əlaqə quraraq uğur qazanmalarıdır. İnteraktiv liderlik yanaşması qənaət siyasətini qəbul etmiş təşkilatlarda təsirli deyil [1 s.77].

Transformasiyalı liderlik, liderin lazım olan dəyişiklikləri müəyyən etmək üçün komandalara işlədiyi, ilhamverici vasitəsilə dəyişiklikləri istiqamətləndirmək üçün vizyon yaratdığı və sadıq qrup üzvləri ilə əlaqədə dəyişiklikləri həyata keçirdiyi liderlik nəzəriyyəsi, tam liderlik modelinin ayrılmaz hissəsidir. Transformasiyalı liderlik, liderin davranışının izləyicilərə təsir etməsi və onları qəbul edilən qabiliyyətlərindən kənarda fəaliyyət göstərməyə ruhlandırmasıdır. Transformativ liderlik insanları gözlənilməz və ya diqqətəlayiq nəticələr əldə etməyə ruhlandırır. Bu, işçilərə müəyyən işləri yerinə yetirməkdə muhtariyyət və təlim keçdikdən sonra qərar qəbul etmək hüququ verir. İzləyicilərin və bütövlükdə təşkilatın münasibətində müsbət dəyişikliklərə səbəb olur [2, s.208]. Transformasiya edən liderlər adətən dörd fərqli davranış növü nümayiş etdirirlər: bu davranış formaları ruhlandırıcı motivasiya, ideallaşdırılmış təsir, intellektual stimullaşdırma və fərdi diqqəti təmsil edir.

Transformasiya liderliyi müxtəlif mexanizmlər vasitəsilə ardıcılıklarının motivasiyasını, mənauiyyatını və məhsuldarlığını artırmağa xidmət edir; onlar izləyicinin şəxsiyyət və mənlilik hissini layihə və təşkilatın kollektiv şəxsiyyəti ilə əlaqələndirməyi əhatə edir; abunəçiləri ruhlandırmaq və layihəyə marağını artırmaq üçün onlara nümunə olmaq; izləyiciləri öz işlərinə daha çox sahib çıxmağa və ardıcılıkların güclü və zəif tərəflərini başa düşməyə həvəsləndirmək, liderə izləyicilərini onların effektivliyini artıran vəzifələrlə uyğunlaşdırmağa imkan verir. Transformasiya edən liderlər müxtəlif vəziyyətlərə uyğunlaşmaq, kollektiv şüuru bölüşmək, özlərini idarə etmək və bir qrup işçiyə rəhbərlik edərkən ilham vermək qabiliyyətlərində güclüdür. Bu lider öz ardıcılıqları və təşkilatı qarşısında yüksək və ağılabatan məqsədlər qoyur.

6.İlhamverici motivasiyada

Liderlər aydın və mənalı vizyon yaradır və izləyiciləri bu məqsədə çatmağa təşviq edirlər.

7.İdeallaşdırılmış təsirdə

Liderlər yüksək etik dəyərlərə malik olur və davranışları ilə nümunə göstərirlər. Bu tip liderlər öz ardıcılıklarının ehtiyaclarını nəzərə alır və prioritetləri müəyyən edirlər. Onlar adətən böyük xarizmaya malikdirlər və çox etikdirlər. Bu tip liderlərin ardıcılıqları adətən liderlərini təqlid etməyə çalışırlar, çünki onunla asanlıqla eyniləşirlər.

8.İntellektual stimullaşdırma

Liderin ardıcılıqlarını özləri haqqında düşünməyə təşviq etməsidir. Bu liderlər yaradıcı, yenilikçi və yeni ideyalara çox açıqdırlar. Onlar öz ardıcılıklarının səhvlərinə dözümlü olmağa meyllidirlər və hətta təşkilatın böyüməsinə və təkmilləşməsinə töhfə verdiyinə inandıqları üçün onları təşviq edirlər. Bu

liderlər öz ardıcılırları üçün öyrənmə imkanları yaradır və köhnəlmiş təcrübələrdən imtina edirlər.

9.Fərdi nəzərəalma

Liderin öz ardıcılırları ilə möhkəm münasibət qurmasıdır. Bu liderlər öz ardıcılırları və təşkilatları üçün qayğıkeş və dəstəkləyici mənbə rolunu oynayrlar. Onlar öz izləyicilərinə himayədarlıq edir və vaxtlarını izləyicilərinin potensialını inkişaf etdirməyə həsr edirlər. Transformasiya liderliyi müxtəlif mexanizmlər vasitəsilə ardıcılırlarının motivasiyasını, məənəviyyatını və məhsuldarlığını artırmağa xidmət edir; onlar izləyicinin şəxsiyyət və mənlilik hissini layihə və təşkilatın kollektiv şəxsiyyəti ilə əlaqələndirməyi əhatə edir; abunəçiləri ruhlandırmaq və layihəyə marağını artırmaq üçün onlara nümunə olmaq; izləyiciləri öz işlərinə daha çox sahib çıxmağa və ardıcılırların güclü və zəif tərəflərini başa düşməyə imkan verir. Transformasiya liderliyinin iş təşkilatına gətirə biləcəyi keyfiyyətləri başa düşmək də vacibdir. Transformasiya edən liderlər müxtəlif vəziyyətlərə uyğunlaşmaq, kollektiv şüuru bölüşmək, özlərini idarə etmək və bir qrup işçiyə rəhbərlik edərkən ilham vermək qabiliyyətlərində güclüdürlər. Transformasiyalı liderlik tərzı dəyişiklik və inkişafa yönəlmişdir. Bu açıq liderlik tərzı olsa da, kreativlik və innovasiyalar əməliyyat liderliyində o qədər də vacib deyil. Bunun iki liderlik üslubu arasındakı ən bariz fərq olduğu düşünülür. Bildirilir ki, əməliyyatçı liderlik üslubu üç əsas xüsusiyyətə malikdir. Bu xüsusiyyətləri belə sıralamaq olar [11, s.221-222].

10.Şərti Mükafat

Rəhbər əvvəlcədən müəyyən edilmiş məqsədlərə nail olarsa işçilərinə maddi mükafatlar verir. Bu məqsədlərə nail olmaq üçün vaxtaşırı xatırlatmalara əsaslanan lider və işçilər arasında müsbət motivasiya vədişləri mövcuddur. Bu anlayışla işçilər öz işlərinə və vəzifələrinə ciddi yanaşırlar. Tapşırığı gözlənilədiyi kimi yerinə yetirmək və buna görə mükafat almaq üçün çalışırlar.

11.İstisna ilə İdarəetmə (Aktiv)

Bu ölçü ilə əməliyyat liderləri problemi həll edə bilirlər. Hər hansı bir problem olarsa, dərhal aradan qaldırılması üçün tədbirlər görürlər. Bu görülən tədbirlər nəticəsində liderlər sərt tənqidlər edə, cəzalandırmaya və ya işdən çıxarma vasitələrinə əl ata bilirlər.

12.İstisna ilə İdarəetmə (Passiv)

Belə liderlər işçilərinə işlərini yerinə yetirmək üçün səlahiyyət verir, işçilərinin həll yollarını tapmasına üstünlük verirlər. Çünki onlar qərar verməli olduqları zaman qərar verməkdə çətinlik çəkirlər və çox vaxt onları gecikdirirlər. Transformasiya və tranzaksiya liderlik üslubları bir-biri ilə əlaqəlidir və hər ikisi müasir liderlik üslublarındanır. Transformasiyalı

liderlik üslubunun əsasında dəyişiklik və inkişaf var. Belə liderlər hətta dəyişməyə, inkişafa açıqdırlar, dəyişiklik və inkişafın təşəbbüskarlarıdır.

Transformasiyalı liderliyin bir çox üstünlükləri vardır. Bu tip liderlər işçilərin motivasiyasını artırır və onlarda mülkiyyət hissi yaradır, dəyişikliklərə uyğunlaşma fəaliyyətini gücləndirir və yaradıcılıq, yenilik ruhu aşılayır. Rəhbərlik etdiyi təşkilatda komanda ruhunu möhkəmləndirir.

13.Nəticə

Transformasiyalı liderlik stili müasir təşkilatlarda liderlik yanaşması kimi böyük əhəmiyyət kəsb edir. Araşdırmalar göstərir ki, bu liderlər yüksək performansla malik olmaqla yanaşı öz işçilərinin şəxsi inkişafına da dəstək verirlər.

Aparılan təhlillər nəticəsində müəyyən edilmişdir ki, transformasiyalı liderlik təşkilatı mühitdə müsbət dəyişikliklərə şərait yaradır və davamlı inkişafı təmin edir. Transformasiyalı liderlik modelinin uğurlu tətbiqi üçün lider şəxsi nümunə göstərməli, öz əməkdaşları ilə səmərəli ünsiyyət qurmalı və komandanın bütün üzvlərinin imkanlarını qiymətləndirməyi bacarmalıdır.

ƏDƏBİYYAT

1. Bass, B. M. (1999). Transformasiya liderliyində tədqiqat və inkişafın iki onilliyi. *Avropa İş və Təşkilatı Psixologiya Jurnalı*. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
2. Bass, B. M. (1985). *Liderlik və gözləntilərdən yüksək performans*. Nyu York: Azad Mətbuat.
3. Burns, J. (2019, October 5). *Transformasiya liderliyi*. Lenqston.
4. Chi, H., Lan, Q., & Dorigot, B. (2012). The moderating effects of transformation leadership on knowledge management and organizational performance. *Sosial Davranış və Şəxsiyyət*, 40(6), 1015–1023.
5. Gupta, V. (2004, July–September). Sosiallaşmanın transformasiya liderliyinə təsiri: İştirakçı mübadiləsində liderin rolu. *Cənubi Asiya İdarəetmə Jurnalı*.
6. Financial Times. (n.d.). *Transformational leadership*. <http://lexicon.ft.com/Term?term=transformational-leadership>
7. Lowenthal, A. F., & Bitar, S. (2015). *From authoritarian rule toward democratic governance: Learning from political leaders*. International Institute for Democracy and Electoral Assistance.
8. Odumeru, J. A., & Oqbonna, I. G. (2013). Transformasiya və əməliyyat liderlik nəzəriyyələri: Ədəbiyyatdan sübutlar. *İdarəetmə və Biznes Araşdırmalarının Beynəlxalq İcmalı*, 2(2), s. 355

9. Phipps, T. A. (2011). Şəxsiyyət faktorlarının transformasiyalı liderliyə təsiri: Siyasi fəaliyyətin müasir rolunu araşdırılması. *Liderlik Araşdırmaları Beynəlxalq Jurnalı*.
10. JosephChris.com. (n.d.). *Richard Branson leadership style commandments*. Driving Business Connections. <http://www.josephchris.com/richard-branson-leadership-style-commandments>
11. Shumeyker, P. (2013, May 12). *Nelson Mandela, transformasiya lideri*. Inc.com.
12. Tafvelin, S. (2013). *Sosial xidmətlərdə transformasiya liderliyi prosesinin öncülləri, mexanizmləri və nəticələri* (Unpublished doctoral dissertation). Umea Universiteti, Sosial Elmlər Fakültəsi, Psixologiya bölməsi.
13. Switch and Shift. (n.d.). *Transactional or transformational – Which leadership style is best?* <http://switchandshift.com/transactional-or-transformational-which-leadership-style-is-best>

REFERENCES

1. Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/135943299398410> (in English)
2. Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press. (in English)
3. Burns, J. (2019, October 5). *Transformational leadership*. Langston. (in English)
4. Chi, H., Lan, Q., & Dorigot, B. (2012). The moderating effects of transformational leadership on knowledge management and organizational performance. *Social Behavior and Personality*, 40(6), 1015–1023. (in English)
5. Gupta, V. (2004, July–September). The impact of socialization on transformational leadership: The role of the leader in participant exchange. *South Asian Journal of Management*. (in English)
6. Financial Times. (n.d.). *Transformational leadership*. <http://lexicon.ft.com/Term?term=transformational-leadership> (in English)
7. Lowenthal, A. F., & Bitar, S. (2015). *From authoritarian rule toward democratic governance: Learning from political leaders*. International Institute for Democracy and Electoral Assistance. (in English)
8. Odumeru, J. A., & Oqbonna, I. G. (2013). Transformational and transactional leadership theories: Evidence from the literature.

- International Review of Management and Business Research*, 2(2), p.355.
(in English)
9. Phipps, T. A. (2011). The influence of personality factors on transformational leadership: Exploring the contemporary role of political activity. *International Journal of Leadership Studies*. (in English)
 10. JosephChris.com. (n.d.). *Richard Branson leadership style commandments*. Driving Business Connections. <http://www.josephchris.com/richard-branson-leadership-style-commandments> (in English)
 11. Shumeyker, P. (2013, May 12). *Nelson Mandela, transformational leader*. Inc.com. (in English)
 12. Tafvelin, S. (2013). *Antecedents, mechanisms, and outcomes of transformational leadership processes in social services* (Unpublished doctoral dissertation). Umea University, Faculty of Social Sciences, Department of Psychology. (in English)
 13. Switch and Shift. (n.d.). *Transactional or transformational – Which leadership style is best?* <http://switchandshift.com/transactional-or-transformational-which-leadership-style-is-best> (in English)