



CHARAKTERISTIKA LEADERA:

Tomáš Baťa

(1876 – 1932)

PSY525, PSYCHOLOGIE LEADERSHIPU

Homolková Markéta, 397833

Tarabíková Lenka, 414635

Psychologie

Datum odevzdání: 12. 4. 2016

Baťu považujeme za **transformačního leadera** (Bass, 1995). Šel příkladem dodržováním vlastních hodnot (poctivost a pravda), pracovním nasazením (vybudování podniku) a prohlášeními se snažil motivovat k výkonu (tj. idealizovaný vliv). Děлил se o své vize (tj. inspirující motivace): „*Libil se mi v Americe lepší, mužnější poměr mezi dělníkem a podnikatelem. Já pán, ty pán, já obchodník, ty obchodník. Chtěl jsem, aby takový způsob života zavládl mezi námi ve Zlíně.*” (Baťa, 1932, s. 24). Zavedl účast na zisku podniku, každé oddělení i jednotlivci měli vlastní vyúčtování; zdůrazňoval význam učení (založení školy); podporoval rozvoj nápadů (tj. intelektuální stimulace). Zajímal se o zaměstnance, vybízel je ke sdělování přání i stížností (tj. osobní přístup) (Baťa, 1932).

Vidíme zde i prvky **transakčního leadershipu**, respektive podmíněné odměňování (Howell & Hall-Merenda, 1999). Vytvářel komplexní výrobní plány, jejichž dodržování průběžně a pečlivě kontroloval: “*Denní výrobní plán pro celý závod rozděluje se na sta plánů jednotlivých oddělení a tisíce plánů pro jednotlivé stroje a osoby.*” (Baťa, 1932, s. 59). Propracoval systém odměn a trestů. Vytvořil plán i pro mimopracovní činnosti (stravování, péče o děti) (Baťa, 1932).

Baťův idealizovaný vliv (tj. charisma) vypovídá o možnosti jeho přiřazení k **teorii sociální identity v leadershipu** (Hogg, 2001). Baťa byl prototypickým členem: zdůrazňoval svůj zlínský i dělnický původ: “*my ve Zlíně*”, “*naše děti*” (Baťa, 1932, s. 169); tvrdě pracoval i přes své postavení: “*Žádal si viděti ji vlastnímá očima a uchopit ji vlastnímá rukama.*” (Baťa, 1932, s. 165). Snažil se změnit pracovníky k obrazu svému (viz účast na zisku a škola), čímž vytvořil ze svého podniku homogenní prostředí, kde všichni uznávali stejné hodnoty jako on (Baťa, 1932).

Použitá literatura:

Bass, B. M. (1995). Theory of transformationa leadership redux. *Leadership Quarterly*, 6, 463-478.

Baťa, T. (1932). *Úvahy a projevy*. Zlín: A. Cekota.¹

Hogg, M.A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality And Social Psychology Review*, 5 (3), 184-200.

Howell, J. M., & Hall-Merenda, K. E. (1999). The ties that bind: the impact of leader-member exchange, transformational and transactional leadership, and distance on predicting follower performance. *Journal of Applied Psychology*, 84,680-694.

¹ Všechny údaje o Tomáši Baťovi jsme čerpaly z tohoto zdroje.