

Matěj Konštický,

391 150

a) Může být leader zároveň transakčním a transformačním leaderem?

Zadání mi připadá velmi obecné. Ptáme-li se na konkrétní problém, úkol, tak by se dalo polemizovat nad tím, že se leader bude projevovat jako transakční nebo transformační. Vezmeme-li zadání obecně, pak si myslím, že odpověď ano může je možná. Myslím si totiž, že existují různé typy úkolů, které mohou být vykonávány pod stejným leaderem. Pro jejich co nejefektivnější splnění však může být potřeba jednou transformační, jednou transakční vedení. Schopnost leadera tyto role/styly měnit v závislosti na **to**, co si žádá úkol/situace, by mohla být velmi přínosná. Zvláště pak v situaci, kdy je leader pouze 1. Abych nebyl jen obecný, uvedu i možný příklad. Máme nějakou menší firmu, kde existuje 1 šéf/leader a několik podřízených. Tyto podřízené můžeme rozdělit na obchodní zástupce a manuální pracovníky. Ve vztahu k obchodním zástupcům může vystupovat jako transformační leader. Stimuluje je k novým řešením na rychle se měnícím trhu, poskytuje jim nějakou vizi a sám jde příkladem (Bass & Avolio, 1994). Zatímco od manuálních pracovníků vyžaduje přesné dodržování postupů, s ohledem třeba na bezpečnostní normy. Převzetí zavedených postupů, odměny závislé od výkonu (Bass & Avolio, 1994).

b) Jak působí transakční a transformační leadership na efektivitu leadera?

Na základě Bass's Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) bylo zjištěno, že leadeři, kteří se projevují jako transakční, jsou kolegy a podřízenými vnímáni jako více efektivní (Bass & Avolio, 1994).

c) Co jsou podmínky efektivity transakčního a transformačního leadershipu?

Bass a Avolio (1994) identifikovali 4 klíčové komponenty transformačního leadershipu. Těmi jsou „idealizovaný vliv, inspirace motivováním, intelektuální stimulování, individuální posuzování“. Dále také identifikovali některé klíčové aspekty transakčního leadershipu. Těmi jsou „podmíněnost odměny, strukturní vedení“. Ve vztahu přímo k efektivitě bych se vztáhl i k odpovědi na otázku a. Jsou dle mého situace/pozice/úkoly ve kterých je efektivnější jeden z přístupů. Řekl bych, že doba inklinuje spíše k transformačnímu leadershipu. Vzniká mnoho pracovních pozic a úkolů, které jsou nové, nemají osvědčené postupy a vyžadují inovaci a pokrok, tvoření vlastní cesty. Příkladem takové pozice může být youtuber, streamer atd. Na druhé straně, možná právě i v reakci na tolik nových pozic, vnímám v poslední době důraz na osvědčené postupy jakožto marketingový brand. V takových **organizaci** je pak nosítkem kvality nějaká tradice, uchování zavedených postupů a zde si myslím, že se lépe uplatní transakční leadeři.

d) Jaké sociálně psychologické teorie bychom mohli nalézt v teorii transformačního leadershipu?

Já si myslím, že bychom tam mohli nalézt vrchní patra Maslowovy teorie potřeb. To vnímám například v potřebě sebeaktualizace (Maslow & Murphy, 1954). Snaha o naplnění svého potenciálu. Dále pak v kontextu inspirování druhých i o naplnění jejich potenciálu. Potřeby určité svobody od zavedených, jasných postupů.

e) S jakými transakčními/transformačními leadery jste se v životě potkali a co si z toho odnášíte?

Řekl bych, že nejvíce jsem si odnesl od trenéra, který mě vedl nejdelší dobu. Označil bych jej za transformačního leadera. To hlavní, co jsem si odnesl, byla jeho snaha o individuální přístup a orientace na dlouhodobější cíle. Příkladem budiž to, když mě motivoval k hraní turnajů se staršími. Partie se staršími byly něčím, co mi dlouhodobě dávalo daleko více, ale z krátkodobého hlediska mě připravilo o několik trofejí.

Zdroje:

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). Transformational leadership and organizational culture. *The International Journal of Public Administration*, 17(3-4), 541-554.

Maslow, A. H., & Murphy, G. (1954). *Motivation and Personality*. (Under the editorship of Gardner Murphy.). Harper & Bros.