PŘÍPRAVA NA DISKUZI – TRANSFORMAČNÍ LEADERSHIP

PSYCHOLOGIE LEADERSHIPU, PSY525

Anna Příkazská
427160, Psychologie

Vyučující: Mgr. Jakub Procházka, Ph.D. Datum odevzdání: 7.3.2017

Fakulta sociálních studií MU, 2017

Transformační a transakční leadership je způsobem vedení, který se zakládá na určitých projevech chování („*transformational or transactional leadership behaviour"*, Bass, 1995, str. 470). Transformačním leaderem lze tedy označit člověka, který častěji projevuje tento druh chování. Nejedná se tedy o výlučné kategorie a vedoucí může být charismatickým inspirativním vůdcem, který zároveň jasně vyjadřuje svá očekávání a kontroluje jejich naplnění (Procházka & Vaculík, 2015).

Bass (1999) přepokládá, že největší efektivity leadera lze dosáhnout aplikováním obou stylů vedení současně. Nejnovější výzkumy však upozorňují na tzv. posilující efekt (efektivita transakčního leadera je posilována uplatňováním prvků transformačního vedení) (Judge a Piccolo, 2004). Výzkum Procházky, Vaculíka a Smutného (2014) dokonce ukázal, že při kontrole vlivu transformačního vedení, není transakční způsob vedení statisticky významným prediktorem efektivity.

Z výše zmíněného vyplývá, že transakční vedení může být považováno jako efektivní za předpokladu současného užívání prvků transformačního vedení. Naproti tomu transformační leadership se ukazuje jako efektivní za různých podmínek (Awaleh, Evans & Mahate, 2005; Bass, Jung, Avolio & Berson, 2003; Howel & Avolio, 1993 a další). Můžeme však uvažovat situace kdy je transformační leadership efektivnější. Jednou z takových podmínek je například větší fyzická vzdálenost mezi leaderem a následovníky (Howell & Hall-Merenda, 1999).

Mám aktuální počínající zkušenost s vedoucí, kterou mohu považovat za transformačního leadera. Jedná se o prvního takového leadera, kterého jsem v životě potkala a uznávám, že je fascinující sledovat, jak zcela odlišné způsoby myšlení o práci její vedení způsobuje. Nejvíce u ní zatím shledávám složku idealizovaného vlivu a inspirující motivování. Je fascinující, že ačkoliv v podstatě nevyslovila žádné konkrétní požadavky (až na nezbytné formální minimum) ani nevyslovila žádné pravidla či sankce za neplnění práce, cítím se dostatečně motivována vykonávat svou práci dobře. Práci představila takovým způsobem, že ačkoliv odměna za ni je dostatečná, tak poprvé v životě vůbec nepřemýšlím, kolik si vydělám a kolik mám „odpracováno."

Reference

Awamleh, R., Mahate, A. & Evans, J. (2005). A Test of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employees' Satisfaction and Performance in the UAE Banking Sector. Journal of Comparative International Management, 8 (1), 3-19. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/264873589_A_Test_of_Transformational_and_Transactional_Leadership_Styles_on_Employees'_Satisfaction_and_Performance_in_the_UAE_Banking_Sector

Bass, B. M. (1995). Theory of transformational leadership redux. The Leadership Quarterly, 6(4), 463-478. DOI: 10.1016/1048-9843(95)90021-7

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1), 9-32. Dostupné z: http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/135943299398410

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal Of Applied Psychology*, *88*(2), 207-218. DOI: 10.1037/0021-9010.88.2.207

Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal Of Applied Psychology*, *78*(6), 891-902. DOI:10.1037/0021-9010.78.6.891

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(5), 680-694. Dostupné z: http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=pdh&AN=1999-01454-004&lang=cs

Judge, T. A., Piccolo, R. F., Jung, D. I., & Berson, Y. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal Of Applied Psychology*, *89*(5), 755-768. DOI: 10.1037/0021-9010.89.5.755

Procházka, J., & Vaculík, M. (2015). Transformační vedení: „Normativní' psychologická teorie efektivního vedení lidí. *Československá Psychologie: Časopis Pro Psychologickou Teorii A Praxi*, *59*(2), 137-149 Dostupné z: http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2015-46240-003&lang=cs

PROCHÁZKA, J., VACULÍK, M., & SMUTNÝ, P. (2014). VZTAH EFEKTIVITY LEADERA, TRANSAKČNÍHO A TRANSFORMAČNÍHO LEADERSHIPU: JAK PŮSOBÍ POSILUJÍCÍ EFEKT?. *Psychologie Pro Praxi*, (3/4), 95-109. Dostupné z: http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=100957943&lang=cs