



PSY525

Psychologie leadershipu

Písemná příprava na diskusi

Pavla Zelenáková, učo 421335

Datum odevzdání: 7. 3. 2017

Fakulta sociálních studií MU, 2016/2017

a) Může být leader zároveň transakčním a transformačním leaderem?

Burns (1978, cit. dle Judge & Piccolo, 2004) zastával názor, že transformační a transakční leadership jsou opačné konce jednoho kontinua. Bass (1985, cit. dle Judge & Piccolo, 2004) s tímto názorem nesouhlasil, leaderi mohou podle něj mít vysoce rozvinuté oboje a dobří leaderi oboje rozvinuté mají. Podle Bassa jde tedy o oddělné koncepty, které se mohou doplňovat. Výsledky metaanalýzy od Judge a Piccolo (2004) naznačují, že vztah mezi transformačním a transakčním leadershipem je natolik silný, že je obtížné je rozlišovat a sledovat jejich efekty odděleně. Toto tvrzení podporuje zjištění od Sudha, Shahnawaz a Farhat (2016), korelace mezi transakčním leadershipem a transformačním leadershipem byla 0,72. Tato hodnota tedy ukazuje na silný vztah mezi oběma koncepty a podporuje Bassovu představou o tom, že lze být zároveň transakčním i transformačním leaderem.

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

Podle Flynn (2015) jsou obecně transformační leaderi efektivnější než transakční leaderi. Toto tvrzení podporuje také Judge a Piccolo (2004). Tedy transformační leadership působí na efektivitu leadera více. Závisí však na konkrétních podmínkách. Např. jako **mediátor** vztahu mezi transakčním stylem leadera a efektivitou leadera byla zjištěna kolektivní účinnost (collective efficacy). Stejný **moderátor** ve vztahu mezi transformačním stylem leadera a efektivitou leadera se však neprokázal (Sudha et al., 2016).

c) Co jsou podmínky efektivitv transakčního a transformačního leadershipu?

Podmínky efektivitv se zdají odlišné pro oba koncepty. Transformační leadership se ukázal nejefektivnější v době organizační změny. V prvních stupních vývoje organizace a během rutinního fungování organizace je naopak za vhodnější považován transakční leadership. Důležité jsou také charakteristiky vykonávaného projektu (Bass, Avolio, Jung, & Berson, 2003; Sudha et al., 2016; Tyssen, Wald, & Spieth, 2014). Významné je také, jestli efektivitu hodnotí leaderi, jeho následovníci nebo externí hodnotitelé. Např. pokud hodnotí efektivitu následovníci, na podporu zaměření následovníci vnímají jako efektivnější transformační leadership, na prevenci zaměření následovníci vnímají jako efektivnější transakční leadership (Hamstra, Van Yperen, Wisse, & Sassenberg, 2014).

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

Tato teorie vznikla jako reakce na klasické teorie leadershipu, podle Flynn (2015) navazuje tedy např. na Fiedlerovu kontingenční teorii nebo path-goal theory. Vztah mezi transformačním leadershipem a path-goal theory se však ve výzkumu od Schriesheim, Castro, Zhou, DeChurch (2006) neprokázal. Teorie motivace od McGregor (2006) může vystihovat některé aspekty a to přesněji teorie Y, která by dokázala vysvětlit účinnost inspirace a podpory transformačního leadera. Souvislost je možné nalézt také v teorii manažerské mřížky od Blake a Mouton (1964, cit. dle Stone, Russell & Patterson, 2004), kde se nejspíše uplatnily některé principy z leadershipu orientovaného na pracovníky.

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

Setkala jsem se s oběma v podobě nadřízených, učitelů či vedoucích. Transakční leader se pro mě osvědčil ve více formálních institucích jako je škola. Transformační je dle mne vhodnější např. v oblasti volnočasových aktivit. Jako nejlepší hodnotím kombinaci obou stylů u jednoho leadera, znám jich však bohužel menšinu.

Zdroje:

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.

Flynn, S. I. (2015). Transformational and Transactional Leadership. *Research Starters: Sociology (Online Edition)*.

Hamstra, M., Van Yperen, N., Wisse, B., & Sassenberg, K. (2014). On the perceived effectiveness of transformational-transactional leadership: The role of encouraged strategies and followers' regulatory focus. *European Journal Of Social Psychology, 44*(6), 643-656.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology, 89*(5), 755.

McGregor, D. (2006). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Schriesheim, C. A., Castro, S. L., Zhou, X. T., & DeChurch, L. A. (2006). An investigation of path-goal and transformational leadership theory predictions at the individual level of analysis. *The Leadership Quarterly, 17*(1), 21-38.

Stone, A. G, Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal, 25*(4), 349-361.

Sudha, K. S., Shahnawaz, M. G., & Farhat, A. (2016). Leadership Styles, Leader's Effectiveness and Well-being: Exploring Collective Efficacy as a Mediator. *Vision, 20*(2), 111-120.

Tyssen, A. K., Wald, A., & Spieth, P. (2014). The challenge of transactional and transformational leadership in projects. *International Journal of Project Management, 32*(3), 365-375.