

PSY525 – Psychologie leadershipu  
transformační a transakční styl vedení – příprava pro diskuzi  
Sára Klečková, 414704  
27.3. 2019

Oba typy leadershipu zní do jisté míry jako opozita, ale zřejmě může jít o jakési dva ideální typy, které se mohou prolínat. Už jen proto, že se oba typy skládají ze 4 dimenzí, které mohou leadership v různé míře charakterizovat a vytvářet tak kombinace (Bono, Judge, 2004). Například spíše transformační leadership v sobě může zahrnovat také dimenzi contingent reward.

Dle výzkumu poskytuje transformační leadership efektivnější styl vedení. Tito lídři se efektivněji se orientují v měnícím se pracovním prostředí, dávají změnám smysl, pracují s kolegy na kreativním řešení komplexních problémů (Bennis, 2001 in Bass, Avolio, Jung, & Berson, 2003). Efektivní souvisí s konkrétními dimenzemi leadershipu. Např. transformační leadership a transakční contingent reward leadership významně souvisí s výkonem, kdežto passive-avoidant leadership koreluje negativně. Zároveň vliv vedení na výkon závisí na kohezi a síle pracovní skupiny (Bass et al., 2003).

V rámci svých brigád jsem se potkala s oběma typy lídry. Transakčním lídrem by mohl být vedoucí čajovny, ve které jsem pracovala. Většinou se řízení příliš nevěnoval, bylo ho vidět hlavně při řešení různých problémů, kdy byl v roli trestajícího. Naopak pochvaly a ocenění nebyla přítomna, stejně jako zájem o každodenní vedení a rozvoj zaměstnanců. Rozhodně nebyl inspirující osobnost a motivaci pro práci jsem musela najít jinde. Kolegové byli často přístupem demotivováni. Navíc byl často mnou i ostatními vnímán jako nekompetentní. Naopak transformační lídři byli dva vedoucí barmani/číšníci v jedné luxusní restauraci. Oba dva velmi energičtí, zapálení, motivující, snažili se předávat své schopnosti a vědomosti, zároveň byli i přísní. Oba dva mě velmi motivovali a vzbuzovali ve mně chuť pracovat na sto procent a ukázat se v tom nejlepším světle. Přísnost mi nevadila, věděla jsem, že kritika je oprávněná a ve své profesi jsou prvotřídní, šli příkladem. Ostatní můj entuziasmus často nesdíleli, vadily jim vysoké nároky, přísnost a důraz na perfektní servis, ne všichni byli přístupem lídra strženi.

Literatura:

- 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.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 901-910.