

Jméno a příjmení:	Bc. Lenka Maďarová
UČO:	489515
Název, kód předmětu:	Psychologie leadershipu, PSY 525
Vyučující:	Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D..
Datum odevzdání:	27. 03. 2019

Písomná príprava na diskusiu

Transakčne-transformačnú teóriu štýlu vedenia popísal v roku 1978 Burson. Teória bola pôvodne aplikovaná v politickom prostredí, neskôr ju prevzal (s menšími modifikáciami) a zasadil do prostredia obchodných organizácií Bass (Bycio, Allen, & Hackett, 1995). U Burnsona predstavovali transformačné a transakčné vedenie opačné konce kontinua, boli si navzájom protipólmi (Procházka, Vaculík, & Smutný, 2014), avšak Bass nesúhlasil a tvrdil, že pojmy sú samostatné koncepty, ktoré sú si ale príbuzné (Judge, & Piccolo, 2004).

Jednotlivé vedenia sú uskutočňované charakteristickými prostriedkami (transakčný má 3 a transformačný 4). V rámci transakčno-transformačnej teórie je veľmi dôležitý efekt rozšírenia, ktorý vlastne popisuje, do akej miery stavajú štýly transformačného vedenia na transakčnej báze, ako to opísal Bass (citované v Judge, & Piccolo, 2004). S týmto poňatím súhlasili aj Howell a Avolio, (citované v Judge, & Piccolo, 2004) a uviedli, že transakčné vedenie dopĺňa transformačné vedenie, a najlepší lídri sú takí, ktorí navzájom tieto dva prístupy prepájajú.

Efektivita lídra je ovplyvňovaná tým, aký štýl leadershipu využijeme. Vzťah medzi transakčným leadershipom a efektivitou lídra je nejasný. Ako uvádza Procházka, Vaculík a Smutný (2014), z rôznych výskumov získavame rôzne výsledky – od pozitívneho cez negatívny až po žiadny efekt. Naproti tomu transformačný prístup má pozitívny vzťah s rôznymi oblasťami, ktoré určujú, či je líder efektívny – hodnotenie jeho nadriadenými a podriadenými, objektívne merateľný výkon skupiny (Procházka, Vaculík, & Smutný, 2014). Výskum Wanga a Howella (2010) zameraný na transformačný leadership, dokázal, že individuálne zameraný leadership na úrovni jednotlivcov, pozitívne súvisel s výkonom úlohou a osobnou iniciatívou.

V rámci transformačného štýlu vedenia si môžeme všimnúť, že sa tam objavujú určité sociálne efekty, ktoré môžu byť vysvetlené teóriami z oblasti sociálnej psychológie. Môžeme nájsť Maslowovu teóriu potrieb, predovšetkým vrchol pyramídy. Konkrétne hovoríme o potrebe súnáležnosti a lásky, potrebe uznania, dosiahnutia rešpektu, seberealizácie a uplatnenia svojich schopností. Tieto potreby sú napĺňané prostriedkami, ktoré transformačný líder používa – individualizovaná úcta a intelektuálna stimulácia. V poslednom období, ako to vysvetľuje Hogg

(2001), rozvoj sociálnej napomohol zamerať sa na leadership ako na skupinový proces. Vznikla teória nazvaná kategorizácia vodcov, ktorá je implicitná teória vedenia. Podľa tejto teórie si ľudia vytvárajú predstavu a majú predsudky, ako by sa mal líder správať v rôznych situáciách (všeobecných i špecifických), a dobrý líder je taký, ktorý spĺňa dané atribúty. Ďalšie sociálne psychologické teórie, ktoré by sme mohli nájsť v transformačnom leadershipe súvisia so sociálnou identitou, vnútro skupinovými vzťahmi (napr. Tajfel) ľudí v tíme, self-esteemom a sociálnou atraktivitou lídra (Hogg, 2001).

Za transformačného lídra, by som mohla považovať moju mentorku na praxi. Bola veľmi charizmatická a vedela si získať svojich kolegov, s každým sa pozdravila a prehodila aspoň pár slov, prípadne navrhla nápad realizácie nejakého projektu, ku ktorému sa mali spolu potom neskôr vrátiť. V priebehu alebo konci dňa mi dávala úlohy, pri ktorých som musela pouvažovať, a skúsiť samostatne jednat, následne som jej svoj výtvar ukázala a prekonzultovala som s ňou, čo by som mala upraviť, alebo doplniť. Ak sa jej moje spracovanie páčilo, pochválila ma aj pred kolegami. Vždy mala pre mňa navrhnutý plán dňa, snažila sa mi ukázať všetko pre mňa potrebné a nadchnúť ma pre prácu, zároveň som však mohla mať vlastné návrhy a pripomienky k rozvrhu.

Použitá literatúra

Bycio, P., Allen, J.S., & Hackett, R. D. (1995). Further Assessments of Bass's (1985) Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology, 80*(4), 468-479.

Hogg, M. A. (2001). A Social Identity Theory of Leadership. *Personality and Social Psychology Review, 5*(3), 184-200.

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), 755-768.

Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2014). Vztah efektivity leadera, transakčného a transformačného leadershipu: Jak působí posilující efekt? *Psychologie pro praxi, 19*(3-4).

Wang, X. F., & Howell, J. M. (2010). Exploring the Dual-Level Effects of Transformational Leadership on Followers. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1134-1144.