

Masarykova univerzita v Brně
Filozofická fakulta
Psychologický ústav



TRANSAKČNÍ A TRANSFORMAČNÍ LEADERSHIP

Příprava na diskuzi

Příprava na diskuzi k předmětu Psychologie leadershipu

Autor: Tereza Meiringerová

UČO: 488335

Typ studia: prezenční

Ročník: 1.

Brno

25.3. 2019

a) Může být leader zároveň transakčním a transformačním leaderem?

Dle Basse (cit. dle Awamleh, Evans, & Mahate, 2005) spolu transformační a transakční styl leadershipu úzce souvisí. Transformační leader by jeho optikou měl stavět na transakčním leadershipu a posilovat tak transformační leadership při dosahování požadovaných cílů. Jde-li tedy o kombinaci obou stylů uvedených leadershipů, pak můžeme o leaderovi uvažovat zároveň jako o transakčním i transformačním leaderovi.

Burns (cit. dle Awamleh et al., 2005) na rozdíl od Basse vidí transformační a transakční leadership stát na opačné straně kontinua. Awamleh et al. (2005) tento náhled podpořili výzkumem, jehož výsledky neukázaly významnou souvislost mezi transakčním stylem vedení s výkonem a spokojeností zaměstnanců banky.

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

Transformační leadership přináší leaderovi pozitivní hodnocení nadřízenými, podřízenými, ale i ním samotným (Procházka, Vaculík, & Smutný, 2013). Vyznačuje se snahou rozvinout v následovnicích potenciál, což přináší vyšší úroveň pracovního nasazení, spokojenosti a výkonu následovníků (Awamleh, Evans, & Mahate, 2005). Pracovníci banky přisuzovali velký podíl transformačních schopností jejich manažera na jejich spokojenosti a výkonu. Také podle Fernandese a Awamleha (cit. dle Awamleh et al., 2005) má transformační leadership silný vliv na spokojenost s prací.

Transakční leadership se nesnaží motivovat následovníky nad míru potřebnou k získání odměny nebo vyhnutí se trestu. Samotný může vést ke snížení výkonnosti a spokojenosti. (Awamleh, Evans, & Mahate, 2005)

Efektivní leader by měl být schopný transakčního chování (Awamleh, Evans, & Mahate, 2005). Transakční leadership totiž zvyšuje efektivitu transformačního leadershipu (Judge & Bono, 2000). Bass (cit. dle Judge & Bono, 2000) označuje za nejlepší leadery ty, co využívají oba styly vedení.

c) Co jsou podmínky efektivitý transakčního a transformačního leadershipu?

Transformační leader využívá charismatického chování, inspiruje následovníky, zapojuje následovníky do řešení problémů (intelektuální stimulace) a poskytuje osobní přístup

(Procházka, Vaculík, & Smutný, 2013). Nejvyšší efektivitu dosahuje, když se jeho následovníci identifikují s jím formulovanými cíli (Judge & Piccolo, 2004).

U transakčního leadershipu je nejefektivnější podmíněná odměna (Judge & Bono, 2000). Leader by měl jasně stanovit cíle, odměnu a pravidla chování. Monitoruje situaci a řeší problémy. Efektivním se stává tehdy, když je dosaženo jím stanovených cílů. (Procházka, Vaculík, & Smutný, 2013)

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

S transformačními leadery jsem se setkala ve volejbalovém týmu, ve skautu, v rámci církve a u mnoha vyučujících. U všech jsem si velmi vážila osobního přístupu, otevřenosti, uznání vlastních chyb, ale i snahy inspirovat. V rámci studia na gymnáziu jsem se setkala i s transakčním leadershipem. Vyučující se snažila motivovat k aktivní účasti na výuce pomocí udělování nedostatečných do školního systému (aktivní řízení podle odchylek). Po splnění úkolu (podmíněné odměňování) změnila známku na známku odpovídající vypracování úkolu (slíbená odměna). Na začátku studia se studenti snažili úkoly průběžně pečlivě plnit, v jeho průběhu se jejich aktivita snižovala. Zadané úkoly pak většina studentů plnila ke konci pololetí (vyhnutí se trestu). Vyučující se často dotazovala, co bychom chtěli v rámci výuky změnit, žádný z nápadů však nikdy nezrealizovala. Zkušenost s vyučující mi i přes odlišnost prostředí velmi pomohla reflektovat vlastní přístup k mnou vedeným skupinám.

Citovaná literatura

- Awamleh, R., Evans, J., & Mahate, A. (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.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751-765.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(85), 755-768.
- Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2013). *Psychologie efektivního leadershipu*. Praha: Grada Publishing, a.s.