

| | |
|----------------------|---|
| Jméno a příjmení: | Nikol Sikorová |
| UČO: | 439539 |
| Název, kód předmětu: | Psychologie leadershipu, PSY525 |
| Vyučující: | Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D. |
| Datum odevzdání: | 26. 03. 2019 Seminární skupina: 01 |

Příprava na diskuzi

a) Může být leader zároveň transakčním a transformačním leaderem?

Ano. Ačkoliv v počátcích Burns (1978, cit. dle Awamleh, Evans, & Mahate, 2005) vnímal transakční a transformační leadership jako opačné konce kontinua, Bass (1985, cit. dle Awamleh et al., 2005) chápe oba typy jako úzce související, samostatné koncepty. Bassovo tvrzení podporují i další výzkumy, jak shrnují Awamleh et al. (2005). Potvrzují ho i Lowe, Kroeck a Sivasubramaniam (1996) ve své metaanalýze. Nejlepší lídři kombinují transakční i transformační prvky (Awamleh et al., 2005; Bass, 1997; Judge, & Bono, 2000).

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

Bass (1997) shrnuje, že transformační lídr vede své podřízené k transcendentálním cílům a motivuje je k tomu, aby překročili své vlastní zájmy pro dobro organizace. Transformační vůdce se vyznačuje charismatem. Působí přesvědčivě a důvěryhodně a formuluje přitažlivou vizi budoucnosti. Takový vůdce je obdivován jako vzor hodný následování. Povzbudí ostatní, aby přicházeli s novými perspektivami a myšlenkami. Zváží jejich individuální potřeby, schopnosti a touhy, podpoří je v rozvoji. Zaměstnanci se pak mohou cítit zapojeni a zavázáni (Shamir, House, & Arthur, 1993). Charismatický vůdce inspiruje ostatní, kteří se s ním identifikují a důvěřují mu (Bass, 1990). Výše jmenovaným jednáním vůdce vyvolává pozitivní reakce zaměstnanců (Awamleh et al., 2005). Výsledkem snahy lídra by mělo být, že pracovníci pro něj budou dělat více, než se od nich očekávalo (Bass, 1997).

Transakční lídr k dosažení cíle používá odměny za výkon. Objasní očekávání a poskytuje slíbenou odměnu a pochvalu za úspěšné následování. Kontroluje výkon svých podřízených a případně zasáhne, pokud se jejich práce odchyluje od požadovaného směru. Pokud dojde k chybám, upozorňuje na ně (Bass, 1997). Lídr i jeho následovníci souhlasí s tím, že žádoucí chování bude odměněno a nežádoucí trestáno. Lídr se nesnaží zaměstnance motivovat k práci nad rámec jejich povinností. Celkově pak styl vedení může způsobit, že utrpí výkon i spokojenost zaměstnanců (Awamleh et al., 2005). Judge a Bono (2000) zjistili, že efektivita s transakčním leadershipem významně nesouvisí a výsledky naznačují spíše záporný směr vztahu, tedy že toto vedení by efektivitu spíše snižovalo.

c) Co jsou podmínky efektivitativy transakčního a transformačního leadershipu?

Transakční

- efektivní ve stabilních, předvídatelných prostředích (Lowe et al., 1996)
- efektivní při nedostatečné pracovní vyspělosti pracovníků (Procházka, Vaculík, & Smutný, 2013)
- kombinace s nástroji transformačního leadershipu
- podmíněné odměňování je nejúspěšnější v úkolech, ve kterých je jasné spojení mezi požadovaným výkonem a odměnami za jeho dosažení (Bass, & Avolio 1994)

Transformační

- osobnostní charakteristiky lídra (Bass, & Avolio 1994)
- lídrovo charisma (Lowe et al., 1996)
- organizační prostředí (Lowe et al., 1996) – veřejné vs soukromé organizace
- nejužitečnější v krizových podmínkách a při nejednoznačných úkolech (Bass, & Avolio 1994)

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

- teorie sociální identity leadershipu – považuje leadership za skupinový proces generovaný kategorizací a depersonalizací na základě prototypů (Hogg, 2001)
- teorie sdíleného leadershipu - leadership je vlastnost týmu, která vyplývá z distribuce vlivu vedení na více členů týmu (Carson, Tesluk, & Marrone, 2007)

Zdroje:

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.

Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American psychologist*, 52(2), 130.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.

Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. (2007). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of management Journal*, 50(5), 1217-1234.

Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and social psychology review*, 5(3), 184-200.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of applied psychology*, 85(5), 751.

Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 385- 415

Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2013). *Psychologie efektivního leadershipu*. Praha: Grada.

Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization science*, 4(4), 577-594.