

PSY525 Psychologie leadershipu

Príprava na diskusiu

Otázka č. 1

Transakčný a transformačný prístup môže byť používaný zároveň. Existujú síce rôzne teórie, ale na základe prehľadu výskumov môže byť leader zároveň transakčným aj transformačným leaderom. Bass (1985, cit. dle Awamleh et al., 2005; Conger, 1999), vníma transakčný a transformačný leadership ako blízke konštrukty, ktoré sa dopĺňajú vzájomne. Práve tento názor sa stal v transakčne- transformačnom prístupe dominantným.

Otázka č. 2

Medzi efektivitou a transakčným prístupom je menej jasný vzťah ako medzi efektivitou a transformačným vzťahom. Výskumy prevažne ukazujú, že medzi efektivitou a transakčným prístupom je buď negatívny vzťah, alebo spolu nesúvisia. Čo sa týka transformačného prístupu a efektivity leadera tam už sa v prehľade z výskumov ukazuje pozitívny vzťah v rôznych oblastiach. Na základe toho, čo som si prečítala, by sa dalo podľa mňa povedať, že je dobré kombinovať oba prístupy dokopy, no najmä transformačný leader je viac žiadúci prístup, ako sa aj ukázalo vo výskume (Further Assessments of Bass's (1985) Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership), ktorý som si k tejto diskusii prečítala.

Otázka č. 3

Podmienky pre efektivitu v transakčnom prístupe je využitie podmieneného odmeňovania, takže dávať vždy dopredu najavo, čo od svojich podriadených očakávame a čo z toho budú mať oni, teda čo za to získajú. Táto podmienka je efektívna v kombinácii s nástrojmi, podmienkami transformačného leadershipu a tým sú: dodržiavať slovo, nemeniť bezdôvodne svoje názory a postoje, dodržiavať rovnaké pravidlá, ktoré majú dodržiavať podriadení, ukázať podriadeným kam smerovať, ísť im príkladom, formulovanie zrozumiteľnej a atraktívnej vízie, prejavíť im dôveru a snažiť sa ju naplniť, dať podriadeným priestor sa realizovať. V prípade, že je to možné, tak umožniť sa zúčastniť rozhodovacích procesov. Prístup k podriadeným individuálne, osloviť ich menom, zaujímať sa o nich, rozprávať sa s nimi, využívanie ich silných stránok v rôznych úlohách. (Prochádzka, Vaculík, Smutný, 2013)

Otázka č. 5

Stretla som sa aj v dvoch rôznych prácach aj s typickým transakčným leaderom, ale povedala by som, že aj s transformačno- transakčným leaderom. Ten transakčný bol zameraný iba na to, čo je moja úloha a čo za to dostanem. Dopredu si určil aké sú podmienky. Nezaujímal sa absolútne o mňa, o moje pocity o to, či sa chcem v niečom viacej realizovať, rozhodoval o všetkom iba on, nám ako zamestnancom nedal žiadny priestor na názor a hlavne nedodržiaval rovnaké pravidlá pre všetkých. Ten druhý si síce tiež určil podmienky, čo očakáva a čo za to získam ja, ale moja práca bola efektívnejšia, pretože bol pre mňa oveľa lepším leaderom na základe toho, že sa o zaujímal o moje názory, keď som mala nejaký nápad, prebrali sme to spolu a veľa krát ho aj zrealizoval, tým pádom som mohla využívať svoju kreativitu. Bol spravodlivý, čo sa týka aj organizačných pokynov, ale aj v tom ako rozdeľoval prácu. Odnášam si z toho to, že viem sama na seba aký veľký efekt na prácu a na výkon má, keď sa zamestnanec cíti dobre na danom pracovisku alebo vo firme, keď sa cíti vypočutý a tým pádom aj dôležitý, chodí tam rád a preto spraví veľa krát aj viac práce navyše.

Zdroje:

Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2013). Psychologie efektivního leadershipu. Praha: Grada.
(Journal of Applied Psychology 1995, Vol.80, No. 4. 468-478, Copyright 1995 by the American Psychological Association, Inc. 0021-9010/95/\$3.00) Further Assessments of Bass's (1985) Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership Peter Bycio Xavier University , Rick D. Hackett McMaster University Joyce , S. Allen Xavier University