

Jméno a příjmení:	Matěj Zemánek
UČO:	450769
Název, kód předmětu:	Psychologie leadershipu, PSY525
Vyučující:	Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D.
Datum odevzdání:	26. 3. 2019 Seminární skupina:

a) Může být leader zároveň transakčním a transformačním leaderem?

- Podle Burnse se jedná o spektrum, ve kterém na jednom konci stojí transformační leader a na druhém transakční leader, není tedy možné, aby byl leader dobrý v obou stylech leadershipu (Liu, 2018; Awamleh, Evans & Mahate, 2005). Oproti tomu Bass vnímá transformační a transakční leadership jako vzájemně blízké konstrukty, které se navzájem doplňují (Awamleh, Evans & Mahate, 2005). Tento pohled se stal v akademickém světě dominantnějším (Procházka, Vaculík & Smutný, 2013).

c) Co jsou podmínky efektivity transakčního a transformačního leadershipu?

- Pro transakčního leadera je nutné stanovit dopředu pravidla odměňování a trestání výkonů při plnění úkolu a důsledné dodržování těchto pravidel (Tsui cit. podle Procházka, Vaculík & Smutný, 2013). Zároveň musí být leader připraven na to, že zaměstnanci budou pracovat pouze do výše svého ohodnocení.
- Jelikož je efektivita transformačního leadera postavena na jeho vlastním charismatu a míře vnitřní motivace jeho zaměstnanců musí transformační leader správně využít alespoň část ze všech těchto 4 nástrojů: idealizovaného vlivu, inspirace následovníků, intelektuální stimulace a osobního přístupu (Bass & Avolio, 1994).

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

- Teorii potřeb od Maslowa, Herzberga a Alderfera můžeme nalézt v nástrojích, které by podle Basse (Bass & Avolio, 1994) měli leadeři pro správný a efektivní průběh transformačního leadershipu využívat. Potřebu uznání můžeme najít v individuálním přístupu, potřebu sebeaktualizace zase adresují nástroje inspirace následovníků a intelektová stimulace.
- Sebedeterminační teorii podle Deciho a Ryana můžeme nalézt přímo v centru transformačního leadershipu a tedy ve vnitřní motivaci zaměstnanců (Liu, 2018), kterou

se pomocí transformačního leadershipu snažíme stimulovat, a která je zároveň důsledkem efektivity tohoto stylu leadershipu.

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

- V momentální práci spadám pod 4 různé nadřízené, kteří zodpovídají za různé projekty, v nichž jsem zapojen. Náplň jednoho z projektů zabírá většinu pracovní doby a jedná se o poměrně mechanickou a nezáživnou činnost. Tři ze čtyř nadřízených nijak nezajímá, co si o práci myslím, dokud ji dělám včas a kvalitně. Pokud bych spadal pouze pod takové nadřízené, nemyslím si, že bych v této práci vydržel i přes benefity a nízkou náročnost. Poslední ze zmíněných nadřízených se ovšem aktivně zajímá o to, jak se mi v práci daří. Je ochoten přiznat, že se jedná o nezáživnou činnost a snaží se tuto nezáživnost kompenzovat v jiných projektech. Nabízí mi nové projekty, i když si je vědom, že to pro něj bude znamenat časovou investici na zaškolení, která není naprosto nutná. Zároveň se zajímá i o témata, která nejsou spojena s prací. Pozoruji sám na sobě, že i když mi tento přátelský vztah s nadřízeným momentálně nepřináší konkrétní benefity, mám tendenci pracovat důkladněji. Dokonce mi byly nabízeny i jiné pracovní pozice, které mají potenciál mít zajímavější náplň práce, i ty jsem však odmítl kvůli jistému pocitu „věrnosti“ k tomuto nadřízenému.

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., and B. J. Avolio. 1994. *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Liu, P. (2018). Transformational Leadership Research in China (2005–2015). *Chinese Education & Society*, 51, 372–409.

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