TOMÁŠ BAŤA (1876-1932)

PSYCHOLOGIE LEADERSHIPU, PSY 525

Hana Řádková (427127), Kateřina Václavičová (422093)

Vyučující: Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D. Datum odevzdání: 21.04.2018

Fakulta sociálních studií MU, 2018

Ve způsobu vedení Tomáše Bati (TB) nacházíme postupy **transformačního leadershipu** (Bass, 1997; Schaubroeck, Lam, & Cha, 2007). Následovníkům předával hodnoty (poctivost) a atraktivní vize (např. *"Nejlepší jakost, nejnižší ceny"*). Zajišťoval způsoby jejich dosahování a předával je následovníkům (založil školu, podporoval inovace, zlepšoval infrastrukturu). Zaměstnanci nebyli bráni pouze jako podřízení, ale museli rozumět fungování společnosti a podíleli se na jejím zisku. Jednotlivé dílny měly samosprávu. K zaměstnancům měl osobní přístup, vybízel ke sdělování vlastních nápadů, přání a stížností, čímž posiloval důvěru ve své vedení (Baťa, 2002).

U TB jsme shledaly i několik prvků **transakčního leadershipu**. Jasně vymezoval pravidla, na základě kterých jeho zaměstnanci věděli, jakou odměnu získají. Každá dílna měla denní výrobní plán a v rámci ní ho měl i každý zaměstnanec. Když dílna plán nedodržela, platila penále (Baťa, 2002; Judge & Piccolo, 2004). Zaměstnanci museli také dodržovat pravidla (zákaz kouření, alkoholu na pracovišti, zákaz povídání u kávy a čaje). Pokud se jim však podařilo splnit termín s časovou rezervou, dostali finanční odměnu (Svět úspěšných, 2018). Dále, TB uplatňoval aktivní řízení podle výjimek (Judge & Piccolo, 2004), např. na zdech továrny byl napsán zápis: "*Nepokračuj ve špatné práci*." (Zelený, 2005). Vlastní hasičský sbor, který se staral o bezpečí podniku, dostával tím větší finanční bonus, čím méně měl příležitostí k protipožárnímu zásahu (Baťa, 2002).

TB uplatňoval také prvky **servant leadershipu** (Grreleaf, 2002). Ke své práci přistupoval jako ke službě veřejnosti. Reagoval na měnící se podmínky, aby se lidem při okupaci vedlo lépe (dával jídlo, bydlení). Relokoval zaměstnance židovského původu do zahraničí (Baťa, 2002).

Zdroje:

9 zásad Tomáše Bati, které mají nadčasovou hodnotu. *Svět úspěšných* [online]. 2018 [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: https://svetuspesnych.cz/9-zasad-tomase-bati-ktere-maji-nadcasovou-hodnotu/

Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist,* 52(2), 130-139.

Baťa, T. (2002). *Úvahy a projevy*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati

Greenleaf, R.K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness*. New York/Mahwah, N.J.: Paulist Press.

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.

Schaubroeck, J., Lam, S. S., & Cha, S. E. (2007). Embracing transformational leadership: team values and the impact of leader behavior on team performance. *Journal of applied psychology*, 92(4), 1020.

Zelený, M. (2005). *Cesty k úspěchu, trvalé hodnoty soustavy Baťa.* Zlín: Čintámani,.