

Jméno a příjmení:

UČO:

Název, kód předmětu:

Vyučující:

Datum odevzdání:

Bc. Lucie Klíčnicková

450409

Psychologie leadershipu, PSY525

Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D.

27. 03. 2019

PŘÍPRAVA NA DISKUZI

1) V současnosti dominuje Bassova (1985, cit. podle Procházka, Vaculík, & Smutný, 2013) perspektiva, podle níž transformační a transakční leadership mohou být užívány současně. Vezmeme-li v úvahu definici dle Basse (1990), zjistíme, že transakční leader své následovníky při plnění úkolů kontroluje a za úspěšné splnění odměňuje a transformační leader působí jako inspirativní stimulující vzor s osobním přístupem. Na základě definice se tyto styly vedení nevylučují. Simultánní využívání těchto stylů vedení podporuje i studie Howella a Avolia (1993), kteří mezi konstrukty našli těsný vztah.

2) Existuje řada evidence o tom, že transformační leadership má pozitivní vliv na efektivitu (Procházka et al., 2013). Ovlivňuje např. objektivní (Keller, 2006) i subjektivní výkon, spokojenost s prací (Awamleh, Evans, & Mahate, 2005) i leadrem (Koh, Steeers, & Terborg, 1995). Efekt transakčního leadershipu tak jasný není (Procházka et al., 2013). Studie Awamleha et al. (2005) našla nulový efekt, Judgeho a Piccolova (2004) meta-analýza našla slabý pozitivní vztah. Z Procházkovy, Vaculíkovy a Smutného (2014) moderační analýzy vyplynulo, že je-li současně používán transformační styl, transakční leadership efektivitu neovlivňuje.

4) Dle Basse (1997) působí transformační leadři na vnitřní motivaci následovníků. Vnitřní motivace je klíčovým prvkem sebedeterminační teorie (Ryan & Deci, 2000), která rozlišuje lidské potřeby kompetenci, autonomii a vztahovost. Transformační leadership poskytuje prostor pro seberealizaci, rozvíjí zájmy pracovníků, zohledňuje individuální charakteristiky a potřeby (Bass 1990). Těmito činnostmi leader může uspokojit jmenované potřeby, které ve výsledku zvyšují vnitřní motivaci (Legault, 2017). Dále můžeme v transformačním leadershipu identifikovat prvky teorie sociální identity (Tajfel & Turner, 1986). Transformační leader posiluje identifikaci se skupinou stanovováním společných cílů (Van Knippenberg & Hogg, 2003), povzbuzováním spolupráce nebo tím, že jedná se všemi členy srovnatelně (Braun, Peus, Weisweiler, & Frey, 2013). Teorie sociální identity může vysvětlit, pomocí jakých skupinových procesů transformační leadership působí na efektivitu. Dále je možné zaměřit se v rámci transformačního leadershipu na aspekt idealizovaného vlivu. Ten spočívá v tom, že leader jedná tak, aby byl pro své následovníky vzorem. V tom můžeme spatřit teorii sociálního učení (Bandura, 1971), podle níž se lidé učí nápodobou svého modelu. Jinou perspektivu nabízí teorie psychologické smlouvy (Rousseau, 2005). Dle Ismaila, Mohamada, Mohameda, Rafiuddinové a Zhenové (2010) je mezi transformačním leaderem a jeho následovníky uzavřena vztahová smlouva. Pracovník v tomto druhu smlouvy nabízí zaměstnavateli loajalitu a plnění povinností, zaměstnavatel na oplátku rozvoj zaměstnance a flexibilitu vůči jeho potřebám (Arnold & Randall, 2010). V tomto ohledu odpovídá teorie podstatě transformačního leadershipu.

5) Mám zkušenost s transakčním leadrem. V jejím jednání identifikuji jak dimenzi podmíněné odměňování, tak řízení dle odchylek. Vedoucí vždy stanovila, co a jak se musí udělat. K práci nás motivovala platem, skupinovými soutěžemi a peněžitými tresty. Byť jsme měli velké množství skupinových výstupů, neposilovala kolektivního ducha, ba naopak. O některých kolegyních mluvila hanlivě. Snad nejhorší bylo, že po nás chtěla výsledky, ale sama moc práce neodvedla. Do života si z toho odnáším zkušenost, jak to nemá vypadat. Vždy jsem udělala jen to, co jsem musela, nebyla jsem ochotná přispět čímkoli navíc. Kvůli přístupu vedoucí jsem nakonec podala výpověď.

Použitá literatura

Arnold, J., & Randall, R. (2010). *work psychology: Understanding human behaviour in the workplace*. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.

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.

Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. Available from: http://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. doi:10.1016/0090-2616(90)90061-S

Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130-139. doi:10.1037/0003-066X.52.2.130

Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: a multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270-283. doi:10.1016/j.leaqua.2012.11.006

Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 891-902. doi:10.1037/0021-9010.78.6.891

Ismail, A., Mohamad, M. H., Mohamed, H. A.-B., Rafiuddin, N. M., & Zhen, K. W. P. (2010). Transformational and transactional leadership styles as a predictor of individual outcomes. *Theoretical and Applied Economics*, 6(547), 89-104.

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. doi:10.1037/0021-9010.89.5.755

Keller, R. T. (2006). Transformational leadership, initiating structure, and substitutes for leadership: A longitudinal study of research and development project team performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 202-210. doi:10.1037/0021-9010.91.1.202

Koh, W. L., Steers, R. M., & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformation leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior* 16(4), 319-333. doi:10.1002/job.4030160404

Legault, L. (2017). Self-determination theory. In V. Zeigler-Hill & T. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (pp. 1-9). Available from: https://www.researchgate.net/publication/317690916_Self-Determination_Theory

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

Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2014). Vztah efektivity leadera, transakčního a transformačního leadershipu: Jak působí posilující efekt? *Psychologie pro praxi*, 19(3-4), 95-109.

Rousseau, D. M. (2005). Developing psychological contract theory. In K. Smith & M. Hitt (Eds.), *Great minds in management* (pp. 190-213). Available from:

https://www.researchgate.net/publication/297497436_Developing_Psychological_Contract_Theory

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. doi:10.1037/110003-066X.55.1.68

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of inter-group behavior. In S. Worchel, & L. W. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 1–10). Chicago: Nelson-Hall.

Van Knippenberg, D., & Hogg, M. A. (2003). A social identity model of leadership effectiveness in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25(1), 243-295. doi:10.1016/S0191-3085(03)25006-1