

OBSAH

| | |
|--|-----------|
| PŘEDMLUVA | 9 |
| Úvod | 11 |
| 1. Vývoj koncepcí leadershipu | 13 |
| 1.1 Teorie rysů a dovednostní přístup k leadershipu | 13 |
| 1.2 Behaviorální přístupy k leadershipu | 19 |
| 1.3 Kontingenční teorie leadershipu | 21 |
| 1.4 Teorie zaměřené na otázky ovlivňování a transformace | 26 |
| 2. Klíčová témata leadershipu | 32 |
| 2.1 Leadership a moc | 32 |
| 2.2 Ovlivňování jako klíčová součást leadershipu | 43 |
| 2.2.1 Pojetí výkonnosti | 44 |
| 2.2.2 Motivace | 45 |
| 2.2.3 Vybrané teorie motivace s vazbou na leadership | 46 |
| 2.2.4 Vnitřní motivace lídrů | 52 |
| 2.2.5 Ovlivňování následovníků | 53 |
| 2.2.6 Ovlivňování na úrovni organizace | 55 |
| 2.3 Leadership a organizační kultura v globálním prostředí | 59 |
| 2.3.1 Organizační kultura a její význam pro leadership | 60 |
| 2.3.2 Změna organizační kultury | 63 |
| 2.3.3 Interkulturní aspekty leadershipu | 67 |
| 3. Výzkum vybraných otázek leadershipu | 76 |
| 3.1 Zdůvodnění a hlavní cíle výzkumu | 76 |
| 3.2 Metodologie výzkumu | 78 |
| 3.3 Náměty na další výzkum a aplikační přínosy | 82 |

| | |
|---|-----------|
| 4. Výzkumné studie | 84 |
| 4.1 Participativní leadership a vedení pracovních týmů | 84 |
| 4.1.1 Formy participace | 85 |
| 4.1.2 Přínosy participativního leadershipu | 85 |
| 4.1.3 Efektivní vedení pracovních týmů | 87 |
| 4.1.4 Výzkumná studie | 91 |
| 4.1.5 Závěr a doporučení | 95 |
| 4.2 Autentický leadership | 96 |
| 4.2.1 Výzkumná studie autentického leadershipu | 99 |
| 4.2.2 Doporučení pro praxi | 108 |
| 4.2.3 Závěr | 111 |
| 4.3 Servant leadership | 114 |
| 4.3.1 Model servant leadershipu | 117 |
| 4.3.2 Případová studie „Servant leadership v praxi společnosti Miles“ | 122 |
| 4.3.3 Shrnutí | 127 |
| 4.4 Gender a leadership | 132 |
| 4.4.1 Gender, genderová role a genderové stereotypy | 132 |
| 4.4.2 Ženy v managementu | 135 |
| 4.4.3 Existuje ženský a mužský styl leadershipu? | 141 |
| 4.4.4 Cíl a metodika výzkumné studie | 144 |
| 4.4.5 Popis zkoumaných skupin a analýza dat | 149 |
| 4.4.6 Závěr a doporučení pro praxi | 152 |
| 4.5 Rozvoj lídrů a skupinové rozvojové programy | 156 |
| 4.5.1 Cíle rozvoje lídrů | 159 |
| 4.5.2 Skupinové programy pro rozvoj lídrů | 162 |
| 4.5.3 Evaluace rozvojového účinku skupinového programu | 165 |
| 4.5.4 Shrnutí a doporučení pro praxi | 169 |
| 4.6 Praktický přínos koučování | 174 |
| 4.6.1 Praktické dopady koučování | 175 |
| 4.6.2 Metody a sběr dat | 176 |
| 4.6.3 Výsledky | 178 |
| 4.6.4 Diskuse | 183 |
| 4.6.5 Závěr | 184 |

| | |
|---|------------|
| 5. Aktuální témata leadershipu | 188 |
| 5.1 Kreativita a leadership | 188 |
| 5.1.1 Stavební kameny kreativity v organizacích | 190 |
| 5.1.2 Vliv leadershipu na kreativitu v organizacích: poznatky, trendy, doporučení | 193 |
| 5.1.3 Další formy podpory kreativity v organizacích | 198 |
| 5.2 Rozvoj lídrů z vývojového hlediska | 208 |
| 5.2.1 Přínos vývojové psychologie | 209 |
| 5.2.2 Vývojové hledisko rozvoje lídrů a jeho příslib | 210 |
| 5.2.3 Historické kořeny vývojových teorií | 211 |
| 5.2.4 Současný stav | 215 |
| 5.2.5 Implikace pro rozvoj lídrů | 222 |
| 5.2.6 Specifické formy a nástroje transformačních intervencí | 224 |
| 5.2.7 Závěr | 229 |
| 5.3 Stres management a well-being | 232 |
| 5.3.1 Workoholismus | 235 |
| 5.3.2 Syndrom vyhoření (burn-out syndrom) | 236 |
| 5.3.3 Stres management | 238 |
| 5.3.4 Well-being a jeho význam pro leadership | 242 |
| 5.3.5 Závěr | 244 |
| Shrnutí | 247 |
| Summary | 249 |
| Rejstřík | 252 |