

Autentne eestvedamine kui
võimalus juhi arendamiseks/
arenguks

Juhan Aus

MIKS SEE HEA ON?

MIS SEE ON?

MIS SEE ON?

MIS SEE ON?

MIS SEE ON?

KUIDAS SEDA
TEHA?

Autentse eestvedamise positiivsed seosed:

1. Alluvate tööga rahulolu (Wong, 2010; Laschinger, 2012; Jensen ja Luthans, 2006; Laschinger, Wong, Grau, 2013; Azanza, Moriano, Molero, 2013; Gardner et al., 2005).
2. Usalduse juhi suhtes ja rahulolu juhtimisega (Thomas & Velthouse, 1990; Ilies et al., 2005; Wong, 2010; Peus et al., 2012).
3. Juhtimise efektiivsus, organisatsiooni tootlikkus (*organizational performance*), järgijate vajaduste täitmine ja töö kvaliteet (Datta, 2015).
4. Usaldus meeskonnas (*team atmosphere of trust*), õhkkond (*team atmosphere*) ja psühholoogiline kindlustunne (*psychological safety*) (Meng, Cheng, Guo, 2016).
5. Loovuse avaldumine, ideede paljusus ja seeläbi võib-olla ka parem otsuste kvaliteet (Gardner et al., 2016, Cerne et al., 2013).

Autentne eestvedamine:

on juhi käitumise muster, kus läbi

- **eneseteadlikkuse,**
- **omaksvõetud moraalse käitumise,**
- **tasakaalustatud informatsiooni töötlemise,**
- **läbipaistva suhtluse**

luuakse alluvates optimismi, enesetõhusust, lootust, kerksust, seeläbi tekib ka eetiline õhkkond (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, Peterson, 2008)

Autentne- Eneseteadlikkus

Protsess, kus järjepidevalt hinnatakse ümber, reflekteeritakse, kaheldakse isiklikes tugevustes ja nõrkustes, identiteedis, emotsioonides, eesmärkides, väärtustes (Gardner, 2005).

Autentne- Läbipaistev suhtlus

Juhi võime esitleda teistele oma tegelikku mina. Selline käitumine näitab ja loob usaldust, sisaldab endas avatud info ja tõeliste mõtete, tunnete jagamist (Kernis, 2003; Walumbwa, Datta, 2015).

Autentne- Tasakaalukas informatsiooni töötlemine

Juht analüüsib enne otsustamist objektiivselt kogu informatsiooni. Samuti on juht valmis kahtluse alla seadma oma seisukohti (Gardner et al., 2005; Wong, Laschinger, Cummings, 2010).

Autentne- Omaksvõetud moraalne käitumine

Viitab internaliseeritud/ omaksvõetud eneseregulatsioonile (*self-regulation*) (Ryan & Deci, 2003, tsit, Walumbwa et al., 2008 järgi), mida juhivad sisemised standardid, isiklikud väärtused ja organisatsiooni surve.

Autentsuse arendamine

- Eneseteadlikkuse tõstmine: uurid oma isiklike arusaamu, uskumusi, väärtusi, eesmärke.
- Valikuvõimaluse pakkumine, otsustamine, vastutamine.

Meetodid:

- Vaatlus
- Refleksioon
- Kriitiline mõtlemine
- Coaching