

Sadržaj 1. Uvod	3	2. Poslovni moral i etika	5	
..... 4	3. Moralna svijest	5	4. Rukovođenje	8
..... 6	5. Moralna svijest u rukovođenju	8	6. Stil ponašanja	13
..... 13	7. Zaključak	15	8. Literatura	16

2

1.

3

2.

3.

Moralna svijest

4

Moralna svijest predstavlja veoma važnu opštu pokretačku snagu čoveka i dolazi do izražaja u veoma velikom broju aktivnosti i djelatnosti ljudi. Ona je u isto vreme i najizrazitiji rezultat procesa socijalizacije. Društvene moralne norme značajno utiču na ponašanje ljudi. Pod njihovim uticajem oni izgrađuju vlastiti moralni sistem i razvijaju kao određene moralne principe koji postaju regulator njihovih ocena, reagovanja i akcija. Čovjek je tokom svog života podložan različitim uticajima. Pokušava se uticati na njegov način mišljenja, osjećanja i djelovanja. Takođe, svaki pojedinac tokom socijalne interakcije pokušava djelovati na druge kako bi njihovo mišljenje, osjećanje i ponašanje prilagodio svom. Zajednički život te međusobna zavisnost ljudi dovodi do niza socijalnih procesa koji određuju sadržaj, oblik i način djelovanja pojedinaca i grupe u društvenim procesima. Konformnost s grupama, normama, saradnja među pripadnicima grupe i odgovornost za zajedničke ciljeve osnovni su rezultat socijalne interakcije. Ti oblici interakcije su esencijalni za društvenu egzistenciju, svako društvo teži da ih institucionalizuje kao kulturne vrijednosti i da kroz proces socijalizacije formira pojedinca koji je u osnovi konformist, kooperativan i socijalno odgovoran. Svaki pojedinac živi u društvu u okviru zajedničke kulture, konformira se s osnovnim ulogama kulture i društva. Postojanje društva podrazumijeva minimalni stupanj društvene integracije i određen stupanj konformizma prema društvenim normama. Pojedinac se često nalazi u konfliktnoj situaciji zadržavanja vlastitog osjećaja identiteta dok istovremeno se od njega očekuje da popusti željama drugih, povlađujući normama i standardima. Neslaganje s društvenom zajednicom izlaže pojedinca sankcijama (u rasponu od izopćenja do zatvora), dok neuspjeh postizanja i održavanja osjećaja identiteta može dovesti do niskog samopoštovanja i samopouzdanja ili u krajnjim slučajevima do apatije i depresije. 4. Rukovođenje

5

• liberalno Autokratsko rukovođenje

.....**NAMERNO UKLONJEN DEO TEKSTA**.....

6

Demokratsko rukovođenje je rukovođenje kada rukovodilac ne donosi odluke sam već se trudi da maksimalno uključi sve zaposlene. Demokratski rukovodilac nastoji da smanji sve sukobe i zategnutosti i pokušava da realizuje prihvatljive ideje svojih podređenih. Liberalno rukovođenje ili odlučivanje putem individualnih sloboda. Ovakvu vrstu rukovođenja karakteriše visok stepen slobode u odlučivanju svih članova. Česte razlike između autokratskog i demokratskog rukovođenja su te što ovo prvo samo u početku daje dobre rezultate, sve dok ne dođe do unutrašnjih sukoba, nemotivisanosti zaposlenih i njihove ravnodušnosti prema uspjesima i neuspjesima radne organizacije. Dok kod demokratskog rukovođenja u početku su manji rezultati nego kod prvog načina ali za kratki period svi članovi organizacije nalaze kompromis, uz to su motivisani za rad. Ali novija istraživanja pokazuju da su sva tri tipa primjenjiva u različitim situacijama, što znači da idealan rukovodilac ume da se podjednako služi sa sva tri tipa. Takođe postoji drugi problem a to je tip grupe. Ukoliko grupu čine visokoobrazovani i stručni članovi najprimjerniji je liberalni tip. Za grupe u kojima vlada nedisciplina i nedovoljan nivo obrazovanja članova najpodesniji je autokratski tip. Utvrđeno je da demokratski stil rukovođenja proizvodi najveći moral u grupi, najveće prijateljstvo.

----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU. -----

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com