

Sadržaj	
Uvod.....	3
Moć.....	4
Izvori moći.....	4
Kulturni aspekt moći.....	5
Dovodjenje stavova o moći u ravnotežu.....	5
Delegiranje.....	7
Prednosti delegiranja.....	7
Otpor prema delegiranju.....	8
Smernice za efikasno delegiranje.....	8
Zadaci na kojima počiva efikasno delegiranje.....	8
Zaključak.....	9
Literatura.....	10

Uvod

Moć predstavlja sposobnost da se utiče na druge ljude. Moć se uočava i u najjednostavnijim odnosima. U organizaciji moć posjeduju menadžeri. Ipak, menadžeri nisu jedina uticajna lica u organizaciji, i radnici kažu ili urade stvari koje utiču na menadžere. Svaka organizacija kao i bilo koji drugi odnos otvoren je sistem u pogledu moći. Moć je pojam koji pripada istraživačkom polju sociologije i politikologije, a značajna je tema i socijalne psihologije pa njene izvore treba tražiti i u osobinama pojedinaca ili društvenih grupa.

Moć

Pojam moći se često tumači kao energija vlasti, pa ona ima veću ili manju moć ili može da bude i vlast bez moći . Moć je sposobnost zaposlenih kadrova da utiču na druge zaposlene. Moć je takođe bitan element svake ljudske organizacije, jer moć podrazumjeva određen status i značaj u organizaciji.

Osnovna karakteristika moći je uticaj na ponašanje i promjene tog ponašanja bilo da se radi o pojedincu ili grupi ljudi . To je sposobnost pojedinca da u međusobnim odnosima sa drugima utiče na promjenu njihovog ponašanja.

Moć donosi zadovoljstvo ili samozadovoljstvo pojedincima ili grupama, ali ujedno dovodi do pokoravanja ili potčinjavanja.

Izvori moći

Moć ne proizilazi automatski iz položaja koje neko lice ima u hijerarhiji organizacije. Džon Frenč i Bertram Rejven su utvrdili izvore i vrste moći. Ovi aspekti moći mogu da postoje u nizu ljudskih odnosa. Unutar organizacije javljaju se na svim nivoima.

Moć nagrađivanja je koncentrisana u jednom licu, posjedniku moći, koje ima ovlašćenje da nagradi drugo lice koje je izloženo uticaju, kada ispuni nalog ili postigne zahtjevani nivo učinka. Nagrađivanje zaposlenih se može vršiti: povećanjem plata, boljim ponašanjem rukovodilaca, poboljšanjem uslova rada i dr.

Moć kažnjavanja se zasniva na sposobnosti posjednika moći da kazni lice izloženo uticaju za neispunjene zahtjeve i suprotna je od moći nagrađivanja. Kazna može da bude opomena ili otkaz.

Legitimna moć postoji tamo gdje radnik ili lice izloženo uticaju priznaje pravo posredniku moći da u izvjesnim granicama ima uticaj na njega. Pravo manadžera da utvrdi realnu dinamiku rada je primer zvanične moći u „smjeru nadole“ . Ova vrsta moći je najznačajnija moć u svakoj organizaciji.

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

www.maturskiradovi.net

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