

UVOD

Likertova skala je vrsta skale stavova koja se sastoji od niza tvrdnji posvećenih različitim aspektima nekog stava. Ona se daje ispitaniku sa zadatkom da za svaku pojedinu tvrdnju izrazi stepen svog slaganja ili neslaganja, po pravilu, na petostepenoj skali kao: „uopšte se ne slažem”, „ne slažem se”, „nemam mišljenje”, „slažem se”, „potpuno se slažem”. Svaki odgovor ispitanika se boduje na odgovarajući način, a onda se sabiranjem bodova za svaku tvrdnju dobija ukupni skor koji izražava stav ispitanika, u određenoj meri pozitivan ili negativan prema objektu stava. Pogodna je za obradu faktorskom analizom, što predstavlja prednost ovog tipa skale.¹

Postoje i druge teorije stilova rukovođenja kao što je Likertova teorija. Profesor Rensis Likert i njegovi saradnici sa univerziteta u Mičigenu (SAD), proučavali su tri decenije, načine stilove rukovođenja. Likert vidi uspešnog rukovodioca, kao osobu snažno orijentisanu ka podređenima, osobu koja se u cilju skladnog funkcionisanja svih delova jedne celine oslanjana komunikaciju. Likert razlikuje četiri stila rukovođenja:

- ekstremno-autoritativni,
- benevolentno-autokrativni,
- konsultativni i
- participativno-grupni stil.

Koji će se stil vođstva praktikovati zavisi od nekoliko komponenti: od motivacije, od komuniciranja, od stvaranja klime podrške i sigurnosti, od interakcije, od uspostavljanja ciljeva, od donošenja odluka i o kontrole.

Prema ekstremno autoritativnom stilu menadžer je autokratski orijentisan i donosi sve odluke, ima neograničenu moć, a nema povjerenja u podređene koji su prisiljeni da rade u strahu. Motivira kaznom, ponekad nagradom, komunikacija je jednosmerna od top menadžmenta prema nižim nivoima menadžmenta.

Kontrola je centralizirana, i sprovodi se sa vrha, a odluke se donose bez konsultacijama sa podređenima.

Paternalistički stil vođstva karakteriše minimalno poverenje prema podređenima. Po njemu se sve strateške odluke donose na vrhu, a rutinske odluke na svim nivoima menadžmenta. Nagrađivanje je u službi motivacije zaposlenih. Komunikacija je ponekad dopuštena i s nižih nivoa menadžmenta prema vrhovnom menadžmentu, ali je kontrola i dalje u rukama strategijskog vrha, iako se ponekad spušta i na srednji nivo upravljanja. Zaposleni su slabo integrisani u zadatke i u ciljeve preduzeća.

Konsultativni stil rukovođenja, rukovodioci imaju veliko ali ne potpuno poverenje u zaposlene radnike, najčešće pokušavaju da iskoriste njihove ideje i mišljenja zaposlenih, a veoma često dopuštaju da se specifične i veoma značajne odluke za poslovanje donose na nižim nivoima odlučivanja.

¹ <http://sr.wikipedia.org/sr/>

Participativno-grupni stil rukovođenja, rukovodioci sa ovakvim stilom imaju u svim situacijama potpuno poverenje u zaposlene radnike, uvek konstruktivno koriste ideje i mišljenja podređenih radnika. Likert je ustanovio da menadžeri koji primenjuju ovakav stil rukovođenja imaju najviše uspeha kao rukovodioci.

Dijagnostički model za utvrđivanje dominantnog stila vodstva

U radu je dijagnostički model razvijen iz Likertovog modela. Ispitanici su dali odgovore na šest komponenti koje po Likertu određuju stilove vodstva, a sadržane su u anketnom upitniku.

1. vođenje kao prva komponenta stila vodstva prema Likertu meri se: pouzdanošću vođe prema podređenima, slobodom podređenih u komunikaciji s vođom i njegovim korišćenjem ideja podređenih;
2. motivacija se meri: vrstama i oblicima motiva, odgovornošću za ostvarivanje ciljeva i timskim radom;
3. komunikacija unutar poduzeća meri se: uobičajenim tokom informacija, time kako zaposleni prihvataju informacije, tačnošću informacija koje daju zaposleni i time kako menadžeri poznaju probleme zaposlenih;
4. odlučivanje se mjeri uz pomoć sledećih komponenti: nivoom donošenja odluka, participacijom zaposlenih u donošenju odluka i motiviranošću zaposlenih;
5. ciljevi se mere uz pomoć sledećih komponenti: načinom postavljanja ciljeva i postojanjem otpora prema ciljevima;
6. kontrola se meri komponentama: nosiocem funkcije kontrolisanja, postojanjem otpora prema pravilima i svrhom kontrolnih podataka.

Odgovori koji se daju na postavljene komponente kreću se od 1 do 5, a svaki od odgovora odgovara jednom od četiri Likertova modela vodstva: Sistem 1 (ekstremno-autoritativni), Sistem 2 (paternalistički), Sistem 3 (konsultativni) i Sistem 4 (participativni).

Iako su istraživanja u ovom radu obavljena u četiri različite organizacije, rezultati će biti predstavljeni zbirno i analizirani pod pretpostavkom da je u pitanju jedna radna organizacija.

----- CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU -----

<http://www.maturskiradovi.net/eshop/>

**POGLEDAJTE VIDEO UPUTSTVO SA TE STRANICE
I PORUČITE RAD PUTEM ESHOPA , REGISTRACIJA
JE OBAVEZNA.**

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com