



THE LEADERSHIP CORP

MACHT

Leidinggeven heeft dus invloed op het gedrag van medewerkers. Leidinggeven kan dan ook vanzelfsprekend gezien worden als een beïnvloedingsproces. Dit vermogen om als leidinggevende binnen een organisatie de medewerkers te beïnvloeden heet macht. Macht is dus een vermogen om zaken op een bepaalde manier te laten gebeuren, zoals je zelf graag zou willen. Om macht te kunnen gebruiken zul je eerst inzicht moeten krijgen in wat je mogelijkheden zijn om daadwerkelijk te beïnvloeden.

Om dit te weten te komen is het van belang dat het eerst duidelijk is wat voor soorten macht je hebt. Macht valt onder te verdelen in twee verschillende vormen:

POSITIEMACHT

De mate waarin een leidinggevende *vanuit zijn positie* de macht heeft om te belonen en te straffen. Deze positie is door meerderen aan de leidinggevende gedelegeerd. Positiemacht komt dus als het ware van boven, het zit dus aan een functie vast. Iedere leidinggevende zal dan ook een andere mate van positiemacht hebben.

PERSOONLIJKE MACHT

De mate waarin de leidinggevende het *vertrouwen en respect* van de medewerkers geniet en daarmee teamgeest en betrokkenheid creëert bij de medewerkers. Persoonlijke macht wordt dan ook gegeven door de medewerkers, maar is wel te beïnvloeden door de leidinggevende.



THE LEADERSHIP CORP

Dit soort macht is een kwetsbare soort macht omdat in geval van fouten of vervelende beslissingen de macht snel kan veranderen. De medewerker is tenslotte degene die deze macht 'geeft'.

Uiteindelijk is de combinatie van de twee soorten macht van grote invloed op de stijl van leidinggeven die op een bepaald moment effectief is.