**MÔ HÌNH QUYỀN LỰC TRONG TỔ CHỨC**

Quyền lực được hình thành không chỉ là dựa trên sự phụ thuộc của người khác mà còn dựa trên yếu tố tạo nên quyền lực. Quyền lực được xây dựng dựa trên các yếu tố nào.

*Các yếu tố tạo nên quyền lực*

*- Quyền ép buộc*dựa trên sự lo sợ. Ví dụ, khi người A có quyền sa thải, giáng chức người B thì người A có quyền ép buộc.

*- Quyền khen thưởng*liên quan đến khả năng phân chia phần thưởng mà những người khác thấy có giá trị. Ví dụ, người được coi là có quyền khen thưởng khi họ có thể quyết định những hình thức khen thưởng trong tổ chức bằng tiền hay các dạng vật chất khác, đánh giá kết quả công việc, thăng tiến, thông tin quan trọng…

*- Quyền lực hợp pháp*được trao cho một người khi họ nắm giữ vị trí nào đó trong tổ chức. Quyền lực này bao gồm quyền ép buộc và quyền khen thưởng.

- *Quyền lực chuyên gia*là một trong những yếu tố tạo nên quyền lực nhất. Những công việc có tính kỹ thuật cao, tính phụ thuộc của tổ chức vào các chuyên gia sẽ tăng để đạt được mục tiêu của mình.

*- Quyền tham khảo* phụ thuộc vào đặc điểm tính cách cá nhân hay những nguồn tài nguyên mà con người mong muốn. Ví dụ, trong tổ chức, nếu chúng ta có khả năng cuốn hút người khác lắng nghe mình trình bày, thì chúng ta có thể ảnh hưởng đến người khác và tạo ra quyền lực cho mình.

*Các yếu tố tạo nên sự phụ thuộc*

*- Mức độ quan trọng.* Để tăng tính phụ thuộc của những người khác đối với mình thì chúng ta cần phải kiểm soát được những gì được nhận thức là quan trọng. Ví dụ, tại P&G (Procter and Gamble), phòng marketing rất quan trọng vì doanh nghiệp này cần bán được nhiều hàng. Do đó, phòng này có quyền lực nhiều nhất.

*- Sự khan hiếm****.*** Khi một tài nguyên được coi là khan hiếm thì người nắm giữ tài nguyên này sẽ tăng quyền lực của mình. Điều này giúp chúng ta giải thích được trường hợp những người cấp thấp trong tổ chức lại có ảnh hưởng quyền lực đến những người cấp cao khi họ nắm giữ những kiến thức mà những người cấp cao không có được

 *- Khả năng thay thế.*Quyền lực sẽ mạnh hơn khi chúng ta độc quyền một tài nguyên có giá trị. Ví dụ, tổ chức công đoàn sẽ không còn nhiều quyền lực nếu tổ chức quyết định sử dụng những công nghệ có khả năng thay thế sức lao động của con người.

***Hình: Mô hình quyền lực trong tổ chức (Nguồn: McShane et al. (2005), Organizational Behavior, p.36)***

**Các yếu tố tạo nên quyền lực**

- Hợp pháp

- Khen thưởng

- Ép buộc

- Chuyên gia

- Tham khảo

**Tính phụ thuộc**

- Mức độ quan trọng

- Khả năng thay thế

- Sự khan hiếm