

ANALIZA CONȚINUTULUI NOȚIUNII DE LIDER. TEORII ȘI TIPURI DE LIDERISM.

Radu STAMATIN

Republica Moldova, Chisinau, Academia de Administrare Publica pe linga Presedintele Republicii Moldova

Doctorand

The term of leader is used increasingly frequently in various works. Although the concept of leader appears with the organization of society and manifestation of the phenomenon of power, currently there is no unique definition of leader. Finally, all definitions of the leader were reduced to a series of five categories: first category includes definitions of the leaders which categorized them as people entrusted with power by the appointment or election to the default organizational structures; the second category deals with the leader like a "central person" in the group; the third category present leaders as favorite or popular persons; the fourth category considers the leader as the most competent person in the group; the fifth category defines the leader as a member of a group which exercises an accepted influence on the overall group or person who exercises the largest influence in the group. Referring to the theories of leadership, we must note that in the literature have outlined several theories and approaches in this regard. In a broader approach, theories of leadership can be conventionally classified into the following categories: personality theory (qualitative approach, biological approach, psychoanalytic and etiological approach); situational theory of leader, that consider the leader as a product of a situation that possess certain qualities; constituents theory - this approach assumes that the leader acts on behalf of their group and reflects aims of the group; interaction theory which treat the leader as a product of interaction of several factors.

A synthesis of theories reflected in scientific literature allows to highlight the following theories: personalities theories, behavioral theories, primary situational theories, contingency theories, cognitive theories, theories of social interaction.

It would be incorrect to equate the way how the types of leaders are described theoretically and their practical expressing. Also it would be incorrect to say that some of them can be considered effective and others less efficient. For an effective leadership, a dynamic and flexible leader must adhere to the majority of management styles (depending on environment).

În ultimul timp noțiunea de lider intră tot mai insistent în limbajul nostru curent. Așa, ne-am obișnuit deja cu expresiile „lider de partid”, „lider de opinie” și

chiar cu relativ proaspăta calificare de lider al celui mai bun proprietar de pământ. Însă care este esența și conținutul noțiunii de lider și care sunt problemele ce intervin în cercetarea termenului dat?

Etimologic, noțiunea de lider provine de la termenul englez *leader* ce desemnează „conducător, cel ce indică drumul” [15, 140] sau, într-o altă accepțiune, „conducător, administrator sau manager” [11, 161]. Totodată, termenul de lider apare demult, o dată cu organizarea societății, cu apariția fenomenului de putere [15, 140].

O problemă importantă în cercetarea termenului de lider apare la definirea acestui termen. La moment, nu există o unică definiție a liderilor, precum nu există o singură lucrare consacrată lor [13, 6]. Încă în 1960, intervenind cu o revistă a literaturii psihosociologice de până la '49, B.M.Bass identifică circa două mii de studii referitoare la deținătorii pozițiilor de putere [20]. Peste paisprezece ani, în 1974, R.M.Stogdill constată că la cele stabilite anterior mai trebuie adăugate vreo mie de lucrări [26]. Încă peste un timp, la 1985, același B.M.Bass, revenind la subiect, demonstrează existența a aproximativ șapte mii de lucrări axate pe problematica liderismului [19].

Evident, de la caz la caz, creștea și numărul definițiilor date liderilor. Astfel, dacă în 1949 se vorbește despre existența a o sută treizeci de definiții, atunci în 1981 se recunoaște că numărul lor a ajuns la câteva sute [14, 6].

După cum estimează unii autori [21], actualmente numărul definițiilor date liderilor este atât de mare, încât poate fi egalat cu numărul cercetătorilor preocupați de liderism. Conștienți de faptul că o atare abundență de definiții poate mai degrabă încurca, decât ajuta la găsirea unei imagini certe a celor situați în vârful piramelor sociale, mai mulți autori - cum ar fi, de exemplu, C.A.Gibb, B.M.Bass, R.Lambert și E.Hollander - au procedat, pe parcurs, la gruparea lor pe categorii, fiecareia din acestea revenindu-i câte o ipostază a actului de conducere.

În definitiv, totalitatea definițiilor cu privire la lideri s-a redus la un șir de cinci categorii, vis-a-vis de care s-a stabilit un acord mai mult sau mai puțin general:

Prima categorie acoperă definițiile în care liderii sunt categorisiți drept persoane investite cu putere prin numire sau alegere în cadrul unor structuri organizaționale prestabilite. Luați din această perspectivă, ei nu sunt altcineva decât șefii / conducătorii formali, oficiali, instituționali (director de întreprindere, șef de catedră, director de școală, comandant de armată, primar, ministru etc.). Aceste categorii de persoane au status și rol de conducere în cadrul grupului. Totodată, acestea se bucură de un ansamblu de atribute: putere, influență, coordonare, planificare, dirijare, supraveghere, control și evaluare a activității celorlalți, și, totodată, de preocupare de dispozițiile, atitudinile, moralul membrilor, de starea de spirit și atmosfera din grup [12, 177].

Deși apare ca o verigă necesară organizării grupului, prin intrarea formală în statusul oficial conferit de funcție, liderul instituțional nu implică, în mod automat, recunoașterea valorii sale de conducător de către cei din jur [5, 224]. Astfel, dacă puterea liderului derivă doar din valoarea funcției și acesta nu este apreciat cu încredere și stimă de către colectiv, atunci acesta îndeplinește doar rolul de lider formal a grupului dat. Dacă liderul instituțional, intrând oficial în status, nu are disponibilitățile necesare pentru a-l actualiza și dezvolta, atunci la suprafață apar, de regulă, unul sau mai mulți lideri informali, acestora din urmă revenindu-le misiunea de a acoperi golurile apărute [14, 8]. Liderii informali sunt percepuți ca sursă demnă de încredere, stimă, considerație. Liderul informal are o putere de influență câștigată în cursul raporturilor dintre membrii grupului, este o autoritate reală, recunoscută pentru capacitățile personale sociale (competență în relațiile interpersonale), profesionale (competența în raport cu sarcina de grup), cât și pentru o serie de componente individuale concrete (trăsături pozitive ale caracterului) [12, 177].

Desigur, cea mai optimală conducere se efectuează atunci, când conducătorul este recunoscut ca lider nu numai din cauza poziției pe care o are în ierarhia statusurilor, dar și atunci când el posedă nemijlocit calitățile individuale intrinseci ale liderului, varianta coincidenței, suprapunerii acestor două părți ale conducerii. Astfel, potrivit lui Ph.Paire, autorul unui captivant studiu despre marii lideri ai istoriei mondiale, liderii adevărați nu se identifică în mod necesar cu toți conducătorii, șefii sau comandanții. Liderul autentic desemnează un șef reprezentativ, acceptat de colectivitate, ceea ce corespunde mai bine unei viziuni consensuale a societății umane [7, 15]. Dacă noțiunile de șef, conducător etc. - pun preț pe calitățile individuale ale relației de autoritate, atunci noțiunea de lider sugerează consensualitatea relației de autoritate. Lider, deci, este omul care se vrea și poate fi „mai mult constructor decât conducător...” [7, 15].

A doua categorie reprezintă definițiile prin mijlocirea cărora liderul este prezentat drept „persoana centrală” în grup, adică persoana care concentrează atenția, aprecierea și stima celor din jur. „Punct de referință” sau „Etalon al bune comportări”, „persoana centrală” stârnește la ceilalți membri ai grupului dorința de a se identifica cu ea, de a o urma în toate [13, 7].

A treia categorie redă definițiile prin care liderii sunt prezentați drept persoane preferate / populare. Obiect al unor alegeri afective, persoana preferată sau, altfel zis, liderul sociometric se produce în baza unor criterii care nu se înscriu nici în tendința spre identificare, nici în dorința de asemănare și nici în logica evaluării. Aceste criterii dispun mai degrabă de un profil acționai: persoana populară este persoana cu care membrii grupului doresc să se asocieze pentru a întreprinde diferite activități [6, 138].

Potrivit rezultatelor mai multor cercetări, teoretice și experimentale, persoanele preferate nu trebuie identificate cu cele instituționale. Astfel, E.Hollander

stabilește, alături de M.Weber, că alegerile din prietenie au o relație mai mare cu tovărășia decât cu funcția de conducere. La același lucru se referă și R.Bales, constatând că în contextul vieții grupale coexistă mereu doi lideri complementari: unul competent în temă („specialistul în sarcină”) și altul centrat pe afectivitate („omul cu popularitate”) [14, 8].

A patra categorie însumează definițiile din care rezultă că liderul este „specialistul în sarcină”, adică persoana care se dovedește a fi cea mai inițiată / competentă în ceea ce are de făcut grupul. Un adevărat lider, opinează, spre exemplu, W.Jenkins, trebuie să arate o anumită superioritate (față de ceilalți membri ai grupului) în cel puțin una dintr-o suită de situații. Tot în această categorie se pot include și indivizii care, datorită unor calități personale deosebite, dețin poziții de frunte în anumite sfere sociale, precum lider în box, baschet, lider în producția de automobile etc. [15, 140]

În cele din urmă, cea de-a cincia categorie se referă la definițiile în care liderii sunt tratați în termeni de influență. În acest context, liderul este definit ca membrul unui grup care exercită o influență acceptată asupra ansamblului grupului [25, 102] sau persoana care exercită cea mai mare influență în grup [18, 480]. Elementul centralizator al rețelei de comunicări din cadrul comunității, liderul, consideră R.B.Cattel, R.Lambert, A.A.Schutzenberger, R.M.Stogdill și D.C.Pelz, se impune printr-un statut deosebit într-o ierarhie de influențe așezate sub formă de piramidă [13, 9]. În această accepțiune, liderul este persoana căreia un grup sau o comunitate îi încredințează dreptul de a lua decizii importante, prin care acesta determină țelurile și modalitățile de activitate colectivă [15, 140].

Sistematizând categoriile expuse mai sus, vom constata că cele cinci identități în baza cărora s-a profilat spectrul definițiilor cu referință la lideri - „șef instituțional”, „persoana centrală în grup”, „persoana preferată”, „specialistul în sarcină”, „persoana cea mai influentă” — nu se exclud reciproc. Mai mult decât atât, aceste identități pot fi chiar interdependente. Cine a demonstrat, bunăoară, că șeful instituțional nu poate fi și un bun specialist în sarcină sau o persoană foarte influentă? Sau cine a arătat, teoretic ori practic, că specialistului în sarcină îi este interzis să fie, în același timp, persoană influentă sau/și persoană preferată? Nimeni, bineînțeles.

Astfel, se poate constata că cele cinci tipuri de definiții ale liderilor trebuie tratate nu atât în mod separat, cât de pe pozițiile unor note comune. Într-adevăr, la o analiză mai scrupuloasă, se observă că și în primul, și în al doilea, și în al treilea, și în al patrulea, și în al cincilea caz ideile orbitează, de fapt, în jurul unuia și aceluiași nucleu epistemologic: liderul se caracterizează prin preponderența influenței sale asupra celorlalți membri ai grupului, el constituind polul în jurul căruia aceștia se grupează și regroupează mereu.

Reținând acest important moment, se poate afirma, în definitiv, că marea diversitate a definițiilor cu privire la lideri poate fi redusă, în fond, la o singură formulă interpretativă, care arată că liderii, luați în ansamblu, sunt persoane care își exercită la maxim influența, fie formal sau informal, orientând și coordonând activitatea altora [14, 10].

În continuare ne propunem să analizăm calitățile esențiale pe care trebuie să le aibă liderul. Problema dată nu are o abordare unitară la specialiști.

În acest sens, unii autori [7, 15-16] menționează că orice om poate deveni lider în următoarele condiții:

- persoana care își exercită autoritatea în raport cu alți oameni se bucură de încrederea acestora;
- deținătorul de autoritate, adică persoana investită cu o putere, dispune de un caracter consensual;
- mulțimea de oameni consideră că persoana dată posedă în mod sigur calități de care ei sunt lipsiți: competență și curaj, spirit de decizie etc.;
- constituie obiectul simpatiei colective;
- sub puterea lui domnește comunitatea celor egali;
- este preocupat de realizarea obiectivelor unui grup de oameni;
- reușește să consolideze eforturile oamenilor în realizarea obiectivelor lor;
- structuralizează, organizează, canalizează și reglementează efortul colectiv de supraviețuire;
- transformă pasiunile colective în acțiuni concrete de materializare a lor;
- inteligența lui îl face să adere la proiectul colectiv pe care îl decelează în mulțime;
- dacă este o persoană care prin ambițiile, calitățile sale este capabilă de o autonomie suficientă pentru a schimba cursul lucrurilor.

Autorii români E.Burduș și Gh.Căprărescu [4] sunt de părere că liderii sunt persoanele cu un spirit penetrant, o capacitate de analiză relativ dezvoltată, aptitudinea de a gândi strategic și multidimensional, și o bună intuiție profesională. Viziunea unui lider, care se degajă dintr-un spirit penetrant, se bazează pe utilizarea unei mari cantități de informație, un consum mare de timp, care conduc la recunoașterea în sugestiile altora a unor noi posibilități de acțiune, a unor noi oportunități.

Liderii sunt persoane simpatice, carismatice, cu o mare posibilitate de comunicare și aptitudini necesare înțelegerii oamenilor. Printre calitățile caracteristice liderilor trebuie să fie următoarele [4, 101-102]:

- cunoaștere a grupului pe care îl conduce și a sectorului de activitate (piața, concurența, produsele, tehnologii, personalități-cheie, stimulente care motivează fiecare individ etc.);

- relații în societate și în sectorul de activitate;
- anumită reputație și anumite antecedente privind succesul în diferite afaceri;

- aptitudini și competențe (capacitate de analiză, raționamente sigure, gândire strategică și multidimensională, facultatea de a crea bune relații de muncă, sensibilitatea față de alții, înțelegerea naturii umane);

- calități personale (integritate, onestitate);

- motivare puternică pentru a fi lider.

Totodată, unele dintre aceste calități ale liderilor se pot forma, întrucât multe pot fi educabile, dar altele sunt calități înnăscute [4, 102].

Alți autori [8] menționează că liderii adevărați trebuie să întrunească două categorii de calități: calitățile profesionale și calități morale.

Calitățile profesionale trebuie să includă [8, 7]:

- un comportament demn care ar permite să cucerească simpatia, stima și încrederea oamenilor;

- deprinderi pentru o muncă cu caracter analitic care i-ar permite identificarea și formularea problemelor, colectarea informației necesare în acest sens, evaluarea capacităților aliaților și adversarilor politici, intuirea tendințelor de dezvoltare a situației (politice, economice, sociale) și identificarea acțiunilor ce ar putea avea eficiență maximă;

- deprinderi organizatorice care ar trebui să facă posibilă găsirea și implementarea soluțiilor de compromis în munca colectivă, formularea obiectivelor pe termen scurt și pe termen lung, crearea condițiilor și distribuirea sarcinilor între membrii grupului;

- deprinderi ale unei comunicări eficiente, care ar permite exprimarea ideilor și emoțiilor de natură să-și asigure suportul colectivității și să o convingă să întreprindă măsurile necesare pentru realizarea sarcinilor trasate.

Calitățile morale ale liderului se manifestă mai ales prin modul lor de viață. Acestea pot cuprinde [8, 8-9]:

- respectul pentru normele legale și pentru cele general acceptate pentru un comportament adecvat;

- comportă adecvat în propria familie;

- practicarea unor relații deschise cu colegii;

- caracterul puternic. Un lider puternic ar trebui să fie capabil să depășească cu demnitate situațiile de conflict sau criză. El trebuie să aibă o disciplină interioară fără de care este imposibilă planificarea și atingerea scopurilor propuse. De asemenea, el trebuie să-și stăpânească emoțiile și reacțiile impulsive, să evite căderea în disperare sau panică atunci când sfidările sînt foarte puternice;

- caracterul imparțial. Atunci când în interiorul unor grupuri apar conflicte, părțile sunt atât de mult implicate în el încât uită de principalele scopuri ale

organizației; în astfel de situații liderul trebuie fie imparțial, evitând să fie atras de nici una din părțile antrenate în conflict. Comportamentul său trebuie să fie de natură să arate că urmările conflictului sunt pierderea punctelor de reper în atingerea scopurilor comune;

- capacitatea de a-și evalua în mod adecvat posibilitățile, să-și cunoască părțile tari și cele slabe.

Autorii S.H.Baum și D.Conti [1] menționează că liderii extraordinari au cinci tipuri de caracteristici, iar cei care le posedă sunt, în general, cei mai eficienți și mai de succes oameni din orice organizație. Ei pot conduce orice - orice tip de afacere sau de organizație. Caracteristicile date sunt [1, 22-23]:

- Dorința de a prelua comanda. Această dorință începe să se manifeste ca un interes ocazional de a prelua conducerea în situațiile în care se pot obține satisfacții sau câștiguri personale;

- Caracterul. A avea caracter înseamnă să faci lucrul corect atunci când nu este nimeni de față pentru a vă vedea, ca și cum acțiunile dumneavoastră ar fi vizibile sau ar putea fi arătate întregii lumi;

- Curațul de a căuta provocări și a accepta riscuri. Liderii sunt capabili să-și depășească propriile temeri și îndoieli atunci când se confruntă cu provocări. A fi gata să conduci înseamnă a fi gata să înfrunți probleme și să luați decizii indiferent de propriile șovăieli și convingeri restrictive, de siguranța postului propriu sau de reputația personală;

- Capacitatea de a acționa. Liderii învață să acționeze rapid și înțelept, să facă față multiplelor surprize ale vieții. Liderul trebuie să dea dovadă de capacitate emoțională de a acționa atunci când alții evită sau dau înapoi în fața riscului și stresului presupus de acțiunea respectivă; de asemenea, trebuie să aibă capacitatea de a gândi în mod critic pentru a acționa cu înțelepciune;

- Abilitatea de a captiva și inspira. Liderii învață să compună o imagine în așa fel încât alții să rezoneze cu ea.

O opinie apropiată, referitoare la calitățile liderului, o au autorii R.Goffee și G.Jones [9]. Potrivit acestora, oamenii așteaptă de la un lider patru categorii de calități [9, 190-194]: autenticitate, semnificație / importanță, entuziasm și comuniune. Mai presus decât orice, oamenii cer ca liderul să fie autentic, ca liderii să-și dezvăluie adevărata personalitate - ceva din trăsăturile lor particulare. În cel de-al doilea rând, oamenii au nevoie să se simtă importanți, ei vor ca propria contribuție să le fie recunoscută. La fel, oamenii au nevoie să fie însoțite. În esență sa, liderul presupune faptul de a-i entuziasma pe ceilalți să depună eforturi susținute, în vederea obținerii unor rezultate mai bune. Nu în ultimul rând, oamenii vor să se simtă parte integrantă a unei comunități. Ființele umane sunt născute pentru a se afla mereu în relații de sociabilitate - și își doresc cu ardoare stabilirea unor raporturi de solidaritate.

T.Bradberry evidențiază doar trei calități de bază ale unui lider de succes, și anume [3, 13]: cerințe clare, comunicare eficientă cu subalternii și concentrarea pe performanțe.

O altă părere este împărtășită de autorul J.Adair [17]. Într-un studiu asupra calităților de lider ale unor personaje istorice el arăta faptul că marea calitate - sau cea care ar trebui să fie - a liderilor este capacitatea lor de a motiva oamenii, arătând că „aceasta este legată de entuziasmul și angajamentul propriu liderului, de capacitatea lui de a comunica și de a împărtăși acest entuziasm cu alții, și de a-i pasiona...; dacă cineva are un post de manager, el nu va fi un lider decât în momentul în care funcția sa va fi acceptată trup și suflet de către cei care lucrează cu el”.

Generalizând opiniile menționate mai sus, am putea evidenția următoarele calități esențiale ale unui lider adevărat:

- abilitatea de a conduce oamenii și de a se bucura de încrederea acestora;
- capacitatea de a identifica cele mai importante probleme ale colectivului condus și de a consolida eforturile subordonaților în soluționarea eficientă a acestor probleme;
- caracterul puternic și adevărat, care îi permite să depășească situațiile de conflict sau criză; tot aici se poate menționa și responsabilitatea față de efectuarea activităților necesare, spiritul penetrant, curajul de a căuta provocări și a accepta riscuri și capacitatea de a-și stăpâni emoțiile și reacțiile impulsive;
- dorința puternică de a prelua conducerea;
- posedarea unor aptitudini și competențe de care alții sunt lipsiți, precum abilități organizatorice și de analiză, gândire strategică și multidimensională, integritate, onestitate,
- capacitatea de realizare a unei comunicări eficiente cu colectivul condus, menținerea unor relații strânse cu subordonații, sensibilitatea față de problemele și doleanțele acestora;
- abilitatea de a inspira și de a motiva oamenii, de a-i entuziasma să activeze eficient în vederea obținerii performanțelor dorite.

Tot în acest context, unii autori propun un șir de elemente pentru a face mai eficientă activitatea liderilor. Printre acestea pot fi enumerate [8, 12-13]:

- sistematizarea propriilor idei și îndreptarea activității colegilor în albia cuvenită;
- utilizarea eficientă a timpului propriu și prețuirea timpului colegilor;
- delimitarea strictă a acțiunilor utile de cele inutile, devoratoare de timp și care nu contribuie la atingerea scopurilor grupului;
- determinarea priorităților, evaluarea importanței scopurilor și deciziilor intermediare. Un lider cunoaște întotdeauna care sarcini sunt fundamentale și care sunt secundare pentru atingerea scopului final;

- evitarea impunerii deciziei personale. Chiar dacă soluția pare a fi evidentă, liderul ar trebui să întreprindă eforturi ca decizia finală să poarte amprenta efortului colectiv al colegilor săi.

Înrudită cu noțiunea de lider este noțiunea de liderism, prin care se subînțelege mecanismul interacțiunii liderului cu susținătorii săi [6, 137] sau procesul de exercitare a influenței puterii asupra celorlalți cu scopul integrării activității colective, orientată spre satisfacerea intereselor societății respective [15, 140].

Liderismul reglementează relațiile dintre lider și indivizi, grupuri sociale, instituții și societate, în general, reprezentând un mecanism ce stabilește relațiile politico-morale între subiectul și obiectul condus. Esența acestui fenomen se manifestă prin relațiile de dominație și subordonare, influență și conformare. Evident că subordonarea, în cazul dat, este conștientă și benevolă [11, 160].

Liderismul (social, politic) este caracteristic naturii omului, comunității sociale, fiind una dintre cele mai vechi forme de organizare a activității sociale, politice, un mijloc de soluționare a problemelor cotidiene, prezentându-se ca un proces bilateral de influență a subiectului asupra obiectului și invers. Această influență reciprocă se manifestă, pe de o parte, prin faptul că obiectul nu numai că-și alege subiectul (liderul), dar și examinează comportamentul lui politic în scopul satisfacerii intereselor lor, pe de altă parte, pe parcursul procesului de influență reciprocă rolul principal îi revine subiectului, adică liderului. Liderismul nu este o invenție a oamenilor, ci o necesitate vitală istorico-socială ce contribuie la organizarea activității, la asigurarea ordinii, la propășirea socială. Chiar din primele etape ale evoluției societății s-au evidențiat diverse forme de relații între oameni, grupuri sociale și comunități la formarea cărora locul de frunte le revine celor care aveau o experiență mai bogată de viață, erau mai isteți, curajoși, puternici, ingenioși, înțelepți etc. Această categorie de persoane era calificată drept lideri, fiind investiți pe parcursul activității lor cu autoritate și încredere din partea adeptilor.

Liderismul ca fenomen social există în toate sferile de activitate a omului. Fără lider activitatea în comun, în grup este imposibilă. Pe parcursul timpului, liderismul social a evoluat de la formele cele mai simple până la o structură ierarhizată în zilele noastre. Odată cu evoluarea și complicarea vieții sociale, paralel cu liderismul social, în epoca modernă apare și liderismul politic. Anume în acest domeniu se intersectează vectorii și antipatiile unor sau altor indivizi, grupuri sociale, comunități, aici se află centrul proceselor politice ce reprezintă tendințele dezvoltării sociale [11, 161].

Referindu-se la liderismul politic, autorii B.Țirdea și L.Noroc evidențiază următoarele niveluri ale acestuia [15, 145-146]:

1. *Liderismul la nivelul grupurilor mici* (colectiv, grup studentesc). Liderul reprezintă mecanismul integrării activității de grup, el organizează activitatea grupului, dispune de anumite calități - capacitatea de a lua decizii, asumarea răs-

punderii etc. La acest nivel, sunt foarte importante calitățile personale. Astfel, în urma cercetărilor realizate, au fost depistați 4 factori ortogonali ai poziției de lider:

- considerația pentru subordonați (49,6%);
- inițiativă de structurare (33,3%): menține nivelul de performanță a grupului, se asigură că rolul său este bine înțeles, are o atitudine tranșantă, îi atribuie fiecărui o sarcină;
- pretențios în ceea ce privește performanțele (9,8%): insistă să conducă echipele aflate în întrecere, încurajează munca suplimentară, stimulează membrii grupului pentru efort mai mare;
- receptivitate (7%): este dispus să accepte schimbări în know-how, nu blamează pe membrii care comit erori, este sensibil la ceea ce se petrece în grup [2, 77].

2. *Liderismul la nivelul mișcărilor politice, a sindicatelor, a partidelor.* În acest caz, o însemnătate principală o au nu atât calitățile personale ale liderului, cât capacitatea lui de a exprima adecvat interesele populației sau ale grupului ce-l reprezintă (știe să materializeze interesele în revendicări politice, depistază tactica de luptă etc.)

3. *Liderismul la nivelul instituțiilor de stat.* Aici contează capacitatea de a ragere și administrare a resurselor. Ca efect, liderismul național e unul distanțat, fiindcă nu există comunicarea nemijlocită a susținătorilor cu liderul; multifuncțional, în sensul că liderul trebuie să satisfacă și interesele maselor, dar și a grupurilor lobbyiste, firmelor, anturajului; corporativ, în sensul că în spatele liderului se află o echipă, interese. Liderul devine o figură simbolică, rolurile sale sunt îndeplinite de echipă, de „elita executivă”. Liderul de stat acționează în cadrul unor norme, legi, iar mașina birocratică funcționează indiferent de schimbarea liderilor [29, 23].

Referindu-ne la teoriile despre liderism, trebuie să menționăm faptul că în literatura de specialitate s-au conturat mai multe teorii și abordări în acest sens. Astfel, prezintă interes clasificarea realizată de Jago (1994) a teoriilor liderismului. Pornind de la premisa potrivit căreia conducerea este atât proces (adică utilizarea unei influențe noncoercitive pentru a dirija și coordona activitatea membrilor unui grup organizat în vederea realizării obiectivelor acestora), cât și proprietate (ansamblul de calități și caracteristici atribuite celor care exercită cu succes influența), el stabilește patru criterii (universalitate versus contingentă; trăsături versus comportamente), din combinarea cărora rezultă patru tipuri de teorii [16, 31-32]:

- în teoriile de tipul 1, conducerea este o trăsătură posedată de lider, care este eficace în toate grupurile și în toate contextele organizational;
- în teoriile de tipul 2, conducerea apare ca un comportament observabil al liderului, tot independent de particularitățile situației;

- teoriile de leadership și management tipurile 3 și 4 consideră trăsăturile și comportamentele liderului în raport cu particularitățile situației, „oferind modele de leadership foarte complete și, fără îndoială, respectând mai mult complexitatea fenomenelor”.

Într-o abordare mai largă, teoriile privind liderismul pot fi clasificate convențional în următoarele categorii:

I. *Teorii personaliste:*

a) Abordarea calităților. Liderul este individul care deține un set de calități prin care automat se evidențiază de ceilalți și care îl propulsează în poziția de lider [18, 480-481; 2, 56]. Această abordare are foarte multe carențe, dat fiind faptul că poziția de lider nu se alimentează întotdeauna de calitățile intrinseci sau conduitele specifice ale individului. Mulți psihologi care au încercat să schițeze lista calităților, care sunt necesare pentru a deveni lider au eșuat, dat fiind faptul că în diferite grupuri, comunități sociale, situații sunt diferite cerințele față de lider [15, 141].

b) Abordarea biologică. Liderul este persoana care poate insufla frică celor din jur. Această calitate se datorează și cantității de hormoni masculini, testosteron, care determină gradul de agresivitate a individului. Astfel, la animale, căpetenia este masculul cel mai agresiv și mai puternic, fapt datorat abundenței de testosteron. Indivizii care au testosteron din belșug ocupă poziții dominante în societate.

c) Abordarea psihoanalitică (Z.Freud). Liderul este produsul sublimării dorințelor sexuale, pe care societatea pune tabu. Ca efect, individul își reorientează energia sexuală în alte sfere, în cazul dat sfera politică.

d) Abordarea etiologică. H.Lasswell consideră că liderul este produsul unor traume suferite în copilărie. În consecință, indivizii traumați tind spre putere, care este un mecanism de compensare a acestor traume.

II. *Teoria situațională* privește liderul ca produsul unei situații, care solicită anumite calități. Fiecare individ are cel puțin o calitate prin care îi depășește pe ceilalți. Ca efect, când apare situația, care solicită anume aceasta calitate, individul devine lider. Diferite situații vor solicita diferite tipuri de lideri. Desigur, nu puțini au fost acei care au repudiat această concepție din considerentul că transformă personalitatea liderului în marionetă [27, 224].

III. *Teoria constituenților*. Liderul este un produs al așteptării maselor, al susținătorilor. Această abordare presupune că liderul acționează din numele grupului și reflectă scopurile grupului. Mulți adepți ai acestei abordări consideră liderismul un produs al relației dintre lider și adepții săi. Ca efect, nu putem studia liderul în afara cunoașterii mișcărilor sociale, psihologiei unor grupuri etc. Toate aceste impun capacitatea de a satisface așteptările anturajului, să manifeste conformism (în cazuri foarte rare liderul e în stare să modifice așteptările, interesele adepților).

IV. *Teoria interacțiunii factorilor* privește liderul ca produsul interacțiunii dintre mai mulți factori. Specialistul american în domeniul psihologiei politice, M.Hermann evidențiază următorii factori:

- Contextul istoric, situația, în care se realizează rolul diriguiitor al liderului.
- Calitățile psihologice ale liderului.
- Trăsăturile caracteristice ale grupurilor diriguți de către liderul respectiv.
- Caracterul relațiilor reciproce dintre lider și cei pe care el îi conduce.
- Această abordare este astăzi îmbrățișată de majoritatea politologilor, unii venind cu propriile contribuții.

Mai recent a început să se contureze un alt criteriu de grupare a teoriilor conducerii, și anume criteriul istoric. De exemplu, D.Hartog și Koopman (2001) împart teoriile conducerii în patru categorii distincte:

- până la sfârșitul anilor '40 ai secolului trecut (teoriile personologice);
- de la sfârșitul anilor '40 până la sfârșitul anilor '60 (teoriile comportamentiste și ale stilului);
- de la sfârșitul anilor '60 până la începutul anilor '80 (teoriile contingentei);
- de la începutul anilor '80 până în prezent (teoriile „noi conduceri”).

Fiecare dintre aceste două modalități are atât avantaje, cât și dezavantaje. Prima modalitate oferă o viziune coerentă din punct de vedere problematic, dar, neținând seama de criteriul istoric, ar putea produce o oarecare confuzie. Cea de a doua modalitate surprinde evoluția istorică a teoriilor asupra conducerii, dar este nevoită să revină asupra unei serii de idei, să le reia, deoarece acestea nu au apărut într-o succesiune logică, ci uneori concomitent sau chiar devansându-se unele pe altele [16, 34].

O sinteză a teoriilor reflectate în literatură științifică și de specialitate privind fenomenul liderismului permite a scoate în evidență următoarele teorii:

- Teoriile personologice. În esență, aceste teorii postulează următoarele idei: conducătorii (liderii) se nasc, și nu devin. Teoriile personologice au luat de-a lungul timpului diferite înfățișări, dintre care două ni se par a fi tipice, și anume teoria conducerii carismatice și teoria trăsăturilor [16, 42].

- Teoriile comportamentiste. Au apărut și s-au dezvoltat în continuare și ca o alternativă la teoriile personologice. Rămânând centrați pe persoana conducătorului, ei încep să se orienteze spre comportamentele acesteia, încercând să surprindă modul și gradul în care ele influențează eficiența activității de conducere. Așadar, se pornește de la premisa că în activitatea de conducere nu contează ce este și cum este liderul, ci ce anume face el. În felul acesta s-au conturat două teorii ale conducerii, relativ asemănătoare între ele, și anume teoria elaborată de

cercetătorii de la Ohio State University și teoria elaborată la University of Michigan Institute for Social Research: teoria celor două dimensiuni comportamentale și teoria continuumului comportamental [16, 47].

- Teoriile situațional primare. Sunt specifice perioadei anilor '40. Ele au apărut ca o reacție contra teoriilor personologice care se centrau exclusiv pe trăsăturile de personalitate ale liderului. De data aceasta, în centrul preocupărilor se află nu atât individul, cât situația în care el acționează, și mai ales particularitățile ei. Pornindu-se de la aceste idei, au fost formulate o serie de teorii axate pe rolul situației în activitatea de conducere. Unele dintre acestea, relativ simple și exclusiviste, pot fi încadrate în grupa celor numite de noi „situaționale primare”, altele, mai elaborate și sofisticate, pot fi încadrate în altă categorie – teoria supunerii față de legea situației

- Teoriile contingenței. Au fost formulate în decursul anilor '60. Intenția lor generală este aceea a corelării teoriilor opuse până atunci, adică a teoriilor personologice și a celor situaționale. Dacă primele teorii postulau universalitatea trăsăturilor de personalitate (indiferent de particularitățile situației) în determinarea eficienței conducerii, celelalte decretau, dimpotrivă, primordialitatea situației (independent de trăsăturile sau de comportamentele liderului). Noile teorii încearcă să realizeze dezideratul empiric al potrivirii dintre persoană și situație. Aceste idei au prins contur clar, coerent, în cadrul unor teorii ale contingenței, dintre care cele mai semnificative aparțin lui R.E.Fiedler, lui P.Hersey și P.K.N.Blanchard. Pot fi menționate: teoria favorabilității situațiilor de conducere și teoria maturității subordonaților [16, 64].

- Teoriile cognitive. S-au formulat și dezvoltat prin anii '70. Deși unii autori (Gordon; Mullins; Gibson et al.) le încadrează în rândul teoriilor situaționale, mai exact a celor de contingență, iar alții (Smither) le etichetează ca teorii de compromis, amplasându-le între cele personologice și cele comportamentiste, a treia grupă de autori le consideră o categorie de sine stătătoare [16, 68]. Teoriile cognitive amplasează în centrul lor tocmai activitatea de procesare a informației, aceasta apărând în calitate de variabilă contingență, de care depinde deci eficiența conducerii. Dintre teoriile cognitive, cele mai semnificative au fost formulate de Vroom și Yetton (1973), House și Mitchell (1974), Green și Mitchell (1979). Pot fi menționate:

a) *teoria normativă a luării deciziei;*

b) *teoria „cale-scop”* - se originează într-o sugestie formulată de House în 1971 și dezvoltată de el împreună cu Mitchell în 1974. Sarcina liderilor constă în a crește gustul pentru performanță al subalternilor; liderul identifică scopul pentru subordonați și căile / drumurile care duc la realizarea lui; liderul îi ajută pe subordonați să perceapă corect situația în care se află, să-și elaboreze așteptări rezonabile, apoi își ajustează propriul comportament la aceste așteptări;

c) *teoria atribuirii*. Este expresia teoriilor atribuirii dezvoltate în psihologia socială în anii '40-'60. În domeniul psihoorganizațional, teoria atribuirii a fost formulată de R. Calder (1977), Green și Mitchell (1979). Liderul este văzut ca un „procesor” de informații, în sensul că el caută informațiile care ar putea explica de ce anume se întâmplă un eveniment; pornind de la aceste informații, el construiește explicații cauzale care îi ghidează comportamentul [16, 73].

- Teoriile interacțiunii sociale. Se bazează pe faptul că activitatea de conducere este dinamică, ea trebuie studiată și de sus în jos, dar și de jos în sus, deoarece nu numai liderii prin comportamentele lor influențează subordonații, ci și aceștia din urmăși pun amprenta asupra comportamentelor liderului. Teoriile interacțiunii sociale ale conducerii se interesează de influența majoră dintre lideri și subordonați (caracteristici, forme de manifestare etc.) în vederea optimizării actului de conducere. În rândul teoriilor interacțiunii sociale se încadrează mai multe teorii, noi oprindu-ne asupra a două dintre ele:

a) *teoria legăturilor diadice verticale*. A fost formulată inițial de Dansereau, Graen și Haga și a cunoscut diferite adaptări în timp (Graen, Scindura; Graen, Uhl-Bien). Pe scurt, teoria postulează următoarele idei: liderul trebuie să identifice acei membri ai grupului care sunt capabili, motivați, dedicați scopurilor organizației, cu un grad sporit de autonomie; indivizii care dețin aceste caracteristici constituie ceea ce se numește in-group (acestora liderul le acordă o mai mare libertate de mișcare) spre deosebire de ceilalți, numiți out-group (cu care liderii lucrează mai formal); primii sunt mai aproape de putere, ceilalți mult mai departe de ea; liderul împreună cu fiecare dintre membrii in-groupului constituie o diadă verticală, așa încât relațiile dintre lideri și subordonați sunt constituite dintr-o multitudine de asemenea diade.

b) *teoria conducerii tranzacționale*. Exprimă poate cel mai bine caracterul interactiv al conducerii. Printre autorii care au contribuit cel mai mult la formularea ei oi amintim pe următorii: Hollander (1978); Burns (1978); Bass (1985); House et al. (1988); Steers (1991). Hollander, de pildă, definea conducerea ca pe un proces care implică o tranzacție, un schimb social între lideri și subordonați, presupunând totodată influență și contrainfluență. După opinia lui, conducerea apare la intersecția a trei variabile: lideri (competențe, caracteristici de personalitate, motivație, expectanțe), subordonați (competențe, trăsături de personalitate, motivație etc.), situație (sarcini și resurse, structuri și reguli etc. [16, 77]). Interacțiunea și tranzacția sunt asemănătoare, dar nu identice. Tranzacția are în vedere influența reciprocă dintre lideri și subordonați, ca și schimbul social, dinamic dintre cele două părți. Burns susținea la rândul său că între lideri și subordonați apare un schimb de natură economică, politică, psihologică, iar conducerea este conceptualizată în termeni de costuri și beneficii.

Problema tipologiei liderismului a prezentat și prezintă un deosebit interes. Un șir de cercetători au propus și fundamentat diferite criterii de clasificare a fenomenului.

Autorul german M.Weber evidențiază trei tipuri de lideri, punând accent pe fenomenul puterii care există în diferite societăți [14, 62-63; 15, 148]:

- Liderul tradițional (monarhul) se bazează pe credința în sfințenia și veșnicia tradițiilor. Liderul apare în virtutea tradițiilor. Modul de cârmuire este intens personalizat și limitat de norme și obligații cutumiare;

- Liderul birocratic (președintele), liderism legal, bazat pe legitatea ordinii existente, pe alegerea, competența liderului;

- Liderul carismatic (conducătorul maselor) Liderismul carismatic se bazează pe credința în capacitățile exclusive ale conducătorului, care dispune de carismă, haruri divine. Weber ajunge la concluzia, că puterea carismatică apare atunci când societatea trece prin crize serioase, când cetățenii nu mai recunosc instituțiile statale existente.

În interpretarea neofreudistă, liderul carismatic este rezultatul influenței complexului narcisist. În opinia lui E.Fromm, narcisismul este o boală profesională sau capital profesional a politicianilor, mai ales, a celor care au atins puterea datorită popularității în mase [30, 177].

După câte vedem din această clasificare, toți liderii pot fi atașați la schema: lider fondator (carismaticul), lider conservator, păstrător al sistemului (tradițional), și liderul reformator (legislatorul). Toți liderii sunt nevoiți să execute una din următoarele funcții: crearea unui sistem politic; menținerea integrității acestuia; transformarea acestuia și adaptarea la cerințele mediului [28, 136].

În lucrarea „Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social climates” (1939), psihologul și sociologul american K.Lewin demonstrează, împreună cu R.Lippitt și R.K.White, posibilitatea reducerii felului de a fi al liderilor la o tipologie calitativ nouă [24, 271-301]:

- liderul de tip autoritar,
- liderul de tip democratic,
- liderul de tip permisiv („laissez-faire”).

După imaginea liderului (M.D.Hermann) pot fi distinse următoarele categorii de lideri:

- Liderul „portdrapel” se deosebește prin propria viziune a realității, prin idealul său, visul, cu care va cointeresa masele (Lenin, Martin Luter King, Ho-meini ș.a.) Ei au un ideal pentru cauza căruia se vor strădui să modifice sistemul politic. El formulează scopurile și indică direcțiile de activitate a susținătorilor lui (simpatizanților);

- Liderul „servitor” se străduie să studieze interesele majore ale diferitor grupuri sociale și să le realizeze. Are capacitate de convingere;

- Liderul „negociator” se străduie să depisteze compromisul social prin negocieri cu diferite grupuri sociale și prin manevre politice;

- Liderul „pompiier” se orientează la cele mai actuale și ardente probleme ale momentului. Acțiunile lui sunt determinate de situația concretă. Apare deseori în situații de criză.

Un alt criteriu de clasificare a fenomenului liderismului este cel după funcțiile de bază exercitate:

- lider orientat spre scop (Task leader), specializat în formularea sugestiiilor, oferirea informației, exprimarea opinii lor, stabilirea scopurilor activității grupului;

- liderul socioemoțional ajută pe alții să se exprime, face glume, descarcă tensiunea, exprimă sentimente pozitive față de ceilalți.

Similară este și poziția lui F.E.Fiedler, care după mai multe cercetări a fenomenului liderismului, evidențiază două tipuri de lideri: „lider centrat pe relații interpersonale” și „lider centrat pe sarcini” [13, 71-73].

După stilul conducerii:

- lider autoritar este autocrat în primirea hotărârilor;
- lider democrat se consultă cu echipa de guvernare, cu cetățenii în luarea deciziilor, dispersează prerogativele puterii [16, 150].

Cercetătorul R.Likert consideră oportună divizarea categoriilor de lider autoritar și lider democratic în patru subcategorii: „lider autoritar - exploativ”, „lider autoritar - binevoitor” și, respectiv, „lider democrat - consultativ”, „lider democrat - participativ”. [13, 66]

După tipologia G. Le Bon [10, 80-81], toți liderii pot fi împărțiți în două categorii mari: aventurieri și ctitori. Primii reprezintă oameni energici, cu voință, tare, dar de moment. Reintrați însă în mersul obișnuit al vieții cotidiene, liderii aventurieri nu-și pot exercita funcțiile decât cu condiția să fie ei înșiși conduși fără încetare, să simtă mereu deasupra lor un om sau o idee, să urmeze o linie de conduită bine trasată. Liderii ctitori, din contra, reprezintă persoane capabile să exercite, grație unei voințe durabile, influențe constante și foarte puternice (uneori, în pofida exteriorizărilor mai puțin strălucite).

Conform tipologiei lui J.M.Burns, toți liderii se împart în două categorii mari: lideri tranzacționali (Leader Transactional) și lideri reformatori (Leader Transforming).

Prin cercetările lor, H.Frankfort (1978) și S.Ozment (1980) [23, 5] scot în evidență tipul liderului providențial care-și croiește calea prin nenumărate eforturi personale. Dorind să obțină ceva, intervine cu argumente, convinge, duce tratative, roagă, apelează la intrigi, intră în coaliții, utilizează forța etc. [14, 92].

R.R.Blake și J.S.Mouton elaborează o tipologie bazată pe o grilă cu două variabile: variația gradului de interes pentru sarcină sau relații. Astfel, ei evidențiază 99 tipuri de lideri, care pot fi grupați în 5 mari categorii distincte: lideri

«populiști», lideri «secătuiți», lideri moderat-oscilanți, lideri centrați pe sarcini și lideri centrați pe grup. Liderii centrați pe sarcină (1.9) manifestă un interes sporit față de rezultate și, concomitent, unul scăzut față de oameni. Liderii centrați pe relații (9.1) manifestă un interes sporit față de rezultate și, concomitent, unul scăzut față de oameni. Liderii centrați pe grup (9.9) dovedesc o mare preocupare pentru sarcină și pentru oameni. Referindu-se la cele cinci tipuri de lideri, R.R.Blake și J.S.Mouton țin să menționeze că varianta 9.9 este întotdeauna cea mai bună. În scopul obținerii unei maxime eficiente, concluzionează R.R.Blake și J.S.Mouton, întreaga cultură organizațională trebuie racordată la obținerea variantei 9.9.

Autorul W.J.Reddin înaintea o tipologie a liderismului bazată pe trei variabile - interes pentru oameni (IO), interes pentru rezultate (IR) și interes pentru eficiență (IE), W.J.Reddin obține opt tipuri distincte de lideri: liderul altruist, liderul dezertor, liderul autocrat, liderul ezitant (oscilant), liderul promotor, liderul birocrat, liderul autocrat-binevoitor și liderul realizator [14, 79].

După spiritul de angajare personală și caracterul relațiilor de colaborare, autorul D.Chalvin construiește o tipologie a liderilor axată pe cinci dihotomii: a) organizatorul-birocrat; b) participativ-demagogul (paternalistul); c) întreprinzătorul-autocrat (tehnocrat); d) realist-oportunistul; e) maximalist-utopistul modernizați [14, 77].

R.J.House privește evoluția fenomenelor societale prin prisma raporturilor dintre natura sarcinilor ce stau în fața indivizilor și modalitățile de realizare a lor. Astfel, în viziunea lui, liderii pot fi împărțiți în lideri susținători, lideri instrumentali, lideri participativi și lideri centrați pe rezultat/performanță.

În concluzie se poate menționa că termenul de lider este utilizat din ce în ce mai frecvent în diverse lucrări. Deși noțiunea de lider apare o dată cu organizarea societății și manifestarea fenomenului de putere, în prezent nu există o unică definiție a liderilor. În definitiv, totalitatea definițiilor cu privire la lideri s-a redus la un șir de cinci categorii: prima categorie cuprinde definițiile în care liderii sunt categorisiți drept persoane investite cu putere prin numire sau alegere în cadrul unor structuri organizaționale prestabilite; a doua categorie abordează liderul drept „persoana centrală” în grup; a treia categorie prezintă liderii drept persoane preferate sau populare; a patra categorie consideră liderul drept persoana care se dovedește a fi cea mai competentă în ceea ce are de făcut grupul; a cincia categorie definește liderul ca membrul unui grup care exercită o influență acceptată asupra ansamblului grupului sau persoana care exercită cea mai mare influență în grup. Sunt importante și calitățile de bază pe care trebuie să le aibă liderul autentic: abilitatea de a conduce oamenii și de a se bucura de încrederea acestora; capacitatea de a identifica cele mai importante probleme ale colectivului condus și de a consolida eforturile subordonaților în soluționarea acestor probleme; caracterul puternic și adevărat; dorința puternică de a conduce; abili-

tăți organizatorice și de analiză, gândire strategică și multidimensională; realizarea comunicării eficiente cu colectivul condus; menținerea unor relații strânse cu subordonații; motivarea subordonaților. Inseparabilă de noțiunea de lider este cea de liderism, prin care se subînțelege mecanismul interacțiunii liderului cu susținătorii săi sau procesul de exercitare a puterii asupra celorlalți cu scopul integrării activității colective, orientată spre satisfacerea intereselor societății respective.

Referindu-ne la teoriile despre liderism, trebuie să menționăm faptul că în literatura de specialitate s-au conturat mai multe teorii și abordări în acest sens. Astfel, prezintă interes clasificarea realizată de Jago (1994) a teoriilor liderismului care stabilește patru criterii (universalitate versus contingență; trăsături versus comportamente), din combinarea cărora rezultă patru tipuri de teorii: teoriile de tipul 1, în care conducerea este o trăsătură posedată de lider, care este eficace în toate grupurile și în toate contextele organizational; în teoriile de tipul 2, conducerea apare ca un comportament observabil al liderului, tot independent de particularitățile situației; teoriile de leadership și management tipurile 3 și 4 consideră trăsăturile și comportamentele liderului în raport cu particularitățile situației, „oferind modele de leadership foarte complete și, fără îndoială, respectând mai mult complexitatea fenomenelor”.

Într-o abordare mai largă, teoriile privind liderismul pot fi clasificate convențional în următoarele categorii: *teorii personaliste* (abordarea calităților, abordarea biologică; abordarea psihoanalitică; abordarea etiologică); *teoria situațională* privește liderul ca produsul unei situații, care solicită anumite calități; *teoria constituenților* - această abordare presupune că liderul acționează din numele grupului și reflectă scopurile grupului; *teoria interacțiunii factorilor* privește liderul ca produsul interacțiunii dintre mai mulți factori.

O sinteză a teoriilor reflectate în literatură științifică și de specialitate privind fenomenul liderismului permite a scoate în evidență următoarele teorii: teoriile personalogice; teoriile comportamentiste; teoriile situațional primare; teoriile contingenței; teoriile cognitive (a) *teoria normativă a luării deciziei*; b) *teoria „cale-scop”*; c) *teoria atribuirii*); teoriile interacțiunii sociale (*teoria legăturilor diadice verticale, teoria conducerii tranzacționale*).

Pornind de la cele expuse, ar fi incorect să se pună semnul egalității între felul cum se manifestă practic tipurile de lideri și felul cum ele sunt descrise teoretic. Totodată la fel de incorect ar fi să se afirme că unele din ele pot fi apreciate drept eficiente, iar altele mai puțin eficiente. În scopul unei conduceri eficiente, un lider dinamic și flexibil trebuie să adere, în funcție de anturaj, la majoritatea stilurilor de conducere.

Bibliografie:

1. Baum S.H., Conti D. Cum se formează lideri ca Jack Welch. - București: Meteor Press, 2008.
2. Borțun D. Psihologia comunicării. - București, 2003.
3. Bradberry T. Cele 3 calități ale unui lider de succes. - București: Editura Amaltea, 2009.
4. Burduș E., Căprărescu Gh. Fundamentele managementului organizației. - București: Editura Economică, 1999.
5. Cornea S. Introducere în politologie. - Cahul: USC, 2008.
6. Cornea S. Politologie. Note de curs. Cahul: Tipografia Raza de Sud, 2004.
7. Ghidul liderului comunitar. - Chișinău: Centrul Contact, 2004.
8. Ghidul tînărului lider politic. - Chișinău, 2002.
9. Goffee R., Jones G. De ce ai fi tu șeful? Cum să devii un lider autentic. - București: Editura All, 2010.
10. Le Bon G. Incertitudinile prezentului. - Iași: Institutul European, 1996.
11. Popescu T. Politologie. - Chișinău: "Tipografia Centrală", 2007.
12. Rusnac S. Preocupări contemporane ale psihologiei sociale. - Chișinău, 2007.
13. Șleahțișchi M. Eseu asupra reprezentării puterii. Cazul liderilor. - Chișinău: Știința, 1998.
14. Șleahțișchi M. Liderii. - Chișinău: Știința, 1998.
15. Țirdea B., Noroc L. Politologie. - Chișinău: Pontos, 2006.
16. Zlate M. Leadership și Management. - București: Polirom, 2004.
17. Adair J. John Adair's 100 Greatest Ideas for Effective Leadership and Management (100 Greatest Ideas). - London: Capstone Publishing Ltd., 2002.
18. Andrew B. et al. Psychology. Fourth Edition. - New York, 1993.
19. Bass B.M. Leadership and Performance Beyond Expectations. - New York, 1985.
20. Bass B.M. Leadership. Psychology and Organizational Behavior. - New York: Harper and Brothers, 1960.
21. Ben-Joav O., Hollander E., Carnevale P. Leader legitimacy, leader - follower interaction and follower ratings of leader. // Journal of Social Psychology, 1983, Nr.121 (I).
22. Fiedler F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. - Mc Grow-Hill, 1967.
23. Keren M. Moses as a Visionary Realist. // International Political Science Review, 1988, Vol.9, Nr.1.
24. Lewin K., Lippitt R., White R.K. Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates. // Journal of Social Psychology, 1929, Vol.10, p.271-301.
25. Mucchielli A., Mucchielli R. Lexique de la psychologie. - Editions Sociale Francais, 1969.

-
26. Stogdill R.M. Handbook of Leadership: A survey of theory and research. - NewYork: Free Press, 1974.
 27. Гозман Л. Политическая психология. - Ростов-на-Дону, 1996.
 28. Ильин М., Коваль Б. Личность в политике: „Кто играет короля”. // Полис, 1999, №6, с.132-137.
 29. Трофимов М. Политическое лидерство. // Социально-политические науки, №12, 1991, р.21-27.
 30. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности. - Москва, 1994.

Prezentat la redactie
la 3 septembrie 2012

Recenzent – **Rodica SVETLICINII**, doctor in stiinte istorice, conferentiar