

cerebrală) desemnează un act de iubire, o împlinire a credinței în faptă, dar această jertfă trebuie să fie asumată, lucidă și benevolă.

### **Referințe bibliografice**

1. Biblia sau Sfânta Scriptură. București: Ed. Institutului Biblic și de Misiune al Bisericii Ortodoxe Române, 1988.
2. Curcă Victor. Credința Creștin Ortodoxă și medicina. Chișinău: Reclama, 2012.
3. Fundamentele Concepției Sociale ale Bisericii Ortodoxe Ruse, Moscova 13-16 august 2000. În: <http://www.patriarchia.ru/db/text/419128.html>
4. Legea nr. 42 din 06.03.2008 „Privind transplantul de organe, țesuturi și celule umane”, cu modificarea ei: Legea nr. 103 din 12.06.2014. În: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=327709>
5. Vlahos Ierotheos, mitropolit. *Bioetică și Bioteologie*. Trad. Ierom. Teofan Munteanu. București: Ed. Christiana, 2013.

## **LEADERSHIPUL MORAL – TENDINȚA LIDERILOR DE SUCCES**

**Viorica Leancă**, dr. în filoz., conf. univ., Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”, Chișinău, R. Moldova  
[viorica.leanca@yahoo.com](mailto:viorica.leanca@yahoo.com)

### *MORAL LEADERSHIP – THE TENDENCY OF SUCCESSFUL LEADERS*

*Being a leader is not a gift of or something inherent, but a combination of individual-typological and socio-psychological qualities. Every person can be a leader, but not everybody becomes a leader, the leadership potential is not identical, both at the level of society and at the level of a social group. Leading skills are developed through competences, exercise and effort, even if modesty, lack of trust or lack of experience arise. Leadership is the science of personal training, professional conduct and moral conscience.*

Omul este „cheia” tuturor problemelor sociale. Orice proiect social, orice acțiune socială are șanse de reușită dacă să raportează la om, dacă ia în considerare personalitatea sa, așa cum este ea. Cu 2 500 de ani în urmă, vestitul filosof Diogen, plimbându-se ziua-n amiaza mare pe străzi, cu felinarul în mâini, spunea: “Caut Omul”. Străzile capitalei antice erau, ca și astăzi, pline de oameni, însă Diogen căuta ceea ce era ascuns în fiecare din ei. El căuta personalitatea umană. Astfel, omul a fost și este important în

cercetărilor multor savanți, este punctul de pornire al cercetării sociologice, psihologice, filosofice cât și a altor științe. În ultimele decenii se observă un interes deosebit față de domeniul leadershipului, în special datorită percepției catastrofice asupra unui secol marcat de leadershipul deviant al unor personalități ca Hitler, Stalin și Mussolini, al celui considerat învingător, specific lui Roosevelt și Churchill ori al celui controversat, practicat de De Gaulle. Aceasta demonstrează faptul că cele mai profunde fenomene istorice au devenit importante sub forma unui leadership eficace și în virtutea relațiilor pe care acesta era în măsură să-l producă, iar termenul eficace este unul lipsit de veșmântul moral, care are o semnificație doar asupra gradului de îndeplinire a scopurilor propuse de lider.

Fenomenul leadershipului își începe răspândirea din secolul trecut, iar în zilele noastre el se manifestă în diferite sfere cum ar fi: politică, stat, business, etc. Necâtând la faptul, că dorința de a conduce este în intenția multor persoane, totuși, latura morală e importantă în orice tip de activitate, nerespectarea ei contravene valorilor democratice ale unei societăți durabile.

Astăzi, lucrurile evoluează, tehnologia avansează, sursele de unde putem prelua informații sunt din ce în ce mai variate, așa că este într-adevăr nevoie să ne ridicăm la nivelul exigențelor, dacă vrem să ținem pasul. E important atât pentru cei ce se angajează la sevicu cât și pentru angajatori, tot mai mult apare neceitatea de oameni competenți, responsabili, creativi, vizionari etc. Un lider este o persoană care poate influența comportamentul altor oameni, își asumă reponsabilitatea, merge în mod constant spre atingerea obiectivelor specifice și conduce echipa. Calitățile de lider și le atribuie în mare parte candidații pentru funcțiile de conducere. „De eficacitatea angajaților – mai ales a celor aflați în posturi de lideri – depinde cât de bine funcționează mașinăria organizației” [1, p.78].

Liderul este în primul rând un coordonator, care coordonează, îndrumă și oferă support, este acea persoană care ocupă poziția centrală în cadrul unor organizări sociale de diverse mărimi (societăți, națiuni, comunități, organizații, grupuri mai mici etc), exercită puterea prin influența orientată spre mobilizarea și focalizarea eforturilor membrilor grupului în direcția realizării sarcinilor comune, obținând rezultate remarcabile în oricare domeniu de activitate, indiferent de obstacolele care îi stau în față.

Arta de fi lider se dobândește prin exercițiu și efort, chiar dacă apar îndoieli la pregătirea inadecvată, modestie, lipsa încrederii sau lipsa de experiență. Acest proces începe, deseori, în momentul în care indivizii des-

coperă că au calități și puncte tari asociate cu postura de lider și, în primul rând, este un veritabil agent al schimbării în organizații. Trebuie să înțeleagă rolul fiecărui membru și poziția lui în organizație, să poată menține în timp coeziunea grupului [2, p.19]. Un lider bun este un om puternic, pentru că ceilalți nu le place să urmeze oameni slabi. Liderul poate fi flexibil, el poate trece alternativ din poziția de lider în aceea de om de echipă, în funcție de context.

Toți oamenii au capacitățile necesare pentru a ajunge lideri, după cum toți au aptitudini pentru a face orice altă activitate umană, numai că, unii sunt mai buni decât alții, dar fiecare posedă aptitudini care îl fac să se poată forma și perfecționa într-un domeniu de activitate. În acest sens, un membru al unui grup uman poate deveni lider al acestuia și fără a fi numit oficial pe o funcție de conducere. De fapt, liderii sunt persoane ordonate care își consacră o parte a vieții lor organizării activității proprii și a celorlalți membri ai grupului, organizației, comunității umane. Această idee este argumentată de mai mulți autori din literatura de specialitate: Jack Welch menționează: „Înainte de a fi un lider, succesul înseamnă să te dezvolți. Când vei deveni un lider, succesul înseamnă să-i ajuți pe ceilalți să se dezvolte” [3]. La fel și Neculai I. Fântânaru consideră că “leadershipul este o alchimie care combină calitățile umane cu aptitudinile profesionale, cu scopul de a utiliza întreg potențialul și de a-l transforma în “aur” [4]. Maxwell John afirmă „Visul tău îți stabilește obiectivele; obiectivele îți trasează acțiunile; acțiunile tale dau naștere rezultatelor; rezultatele îți aduc succesul” [5, p.58].

Fiecare are propria idee despre ceea ce înseamnă a fi lider un lider cu succes. La fel, membrii unei organizații percep în mod diferit ceea ce reprezintă un lider eficient. Aceștia evaluează competențele liderului din perspectiva percepției lor despre caracteristicile specifice persoanei ce vrea să dobândească statutul de lider în/al organizației respective. Deci, este important pentru un lider să cunoască propriile capacități, cunoștințe și valori, precum și modul în care ceilalți le percep. De exemplu, dacă grupul atribuie o foarte mare valoare factorului încredere, este important pentru cel ce dorește să devină lider să fie perceput ca o persoană demnă de încredere. Un lider eficient trebuie să-și facă timp să recunoască ceea ce oamenii au făcut și să-i recompenseze. O sarcină sau un obiectiv special poate să se termine prin oboseală, să enerveze sau să frustreze membrii grupului. Ei sunt adesea tentați să lase totul baltă. Liderul trebuie să intervină și să-i

încurajeze, inclusiv prin exemplul personal, pentru ca ei să continue. Există numeroase moduri de recunoaștere a muncii persoanelor sau grupului. În același timp, liderul trebuie să recompenseze munca celorlalți membri ai grupului. Aceasta este atât o modalitate de recunoaștere a rolului important al celorlalți, cât și un motiv de satisfacție pentru cei care au depus eforturi susținute în atingerea obiectivelor stabilite. Cea mai bună strategie de folosit pentru atingerea obiectivului propus de a deveni lider remarcabil ar putea să conștă în manifestarea unui veritabil interes și mult respect față de propria muncă, de cea a membrilor grupului și a întregii organizații.

„Un lider are abilitatea de a face oamenii să fie mulțumiți cu ceea ce fac și ajută oamenii să simtă că munca lor ajută la atingerea scopului pe termen lung pe care îl are organizația. Un lider provoacă angajații să treacă de nivelul de bază de eficiență și să încerce să atingă potențialul lor maxim; se străduiesc să obțină ceea ce este mai bun de la angajați. Un lider este cel care recunoaște realizările, succesele și recompensează persoanele în cauză cum se cuvine. Una dintre cele mai importante trăsături ale liderului este că tratează greșelile ca experiențe de învățare.” [6, p.2]. Una din cele mai des acceptate definiții ar fi: Leadershipul se află în relație directă cu capacitatea de a influența comportamentul oamenilor. De aici rezultă că un lider este acela care influențează persoane și proiecte spre calea succesului. A influența nu înseamnă a manipula. Influența este constituită de capacitatea de grupare și canalizare a competențelor grupului spre reușită, de capacitatea de a analiza corect și obiectiv o problemă, de a defini clar obiectivele, de a elabora soluții optime, de a planifica și realiza etapele în atingerea obiectivelor.

„Leadershipul înseamnă viziune, încurajare, entuziasm, dragoste, energie, pasiune, obsesie, consecvență, utilizarea simbolurilor, a fi atent la prioritățile altora, drama adevărată (cauzată și de management), crearea eroilor la toate nivelurile, instruire, plimbări eficiente prin 2 organizație și încă o grămadă de alte lucruri” [7, p.6]. Prin leadership nu se înțelege doar autoritatea, ci și capacitatea de a dirija alte persoane. Un comandant nu va fi niciodată lider dacă nu va influența și inspira subordonații săi. În realitate, comandantul nu devine lider decât dacă este acceptat în acest mod de subordonați. Leadershipul necesită mult mai mult decât competențe în gestionare sau autoritate legală. Liderul este acela care îi motivează pe ceilalți membri, unitar. Posturile de autoritate și prestigiu au multe în comun cu leadership-ul, dar nu trebuie să coincidă neapărat cu el.

Diversitatea teoriilor în literatura de specialitate ne aduce la imposibilitatea de a găsi cea mai exactă, clară și corectă definiție a leadershipului. Considerăm, că acest fapt se datorează în mare parte situațiilor create și extrem de variate cu care un conducător de întreprindere le poate ciocni în practică. Astfel, este foarte greu de a identifica un anumit tip de comportament ca cel mai performant. Ceea ce putem constata este faptul, că indiferent de deosebirea dintre teorii și multitudinea de definiții, ele sunt toate conectate prin astfel de categorii: puterea, influența, autoritatea, dominația (pe care liderul îl are asupra altor persoane), spiritul de echipă, care stă întotdeauna la baza unui leadership și prezintă o deosebită importanță pragmatică.

Un leadership eficace se impune în toate sferile de activitate, cum ar fi: industria, politica sau armata, acestea din urmă fiindu-i absolut necesară. Fără un leadership puternic este foarte puțin probabil ca o armată contemporană să poată să-și concentreze eforturile și membrii săi, într-un scurt timp, pentru a reuși să atingă scopul propus, fapt esențial în succesul misiunilor specifice militare. Un leadership puternic este asociat cu niveluri ridicate de coeziune și elaborarea unui obiectiv comun, care joacă un rol primordial în reușita tuturor operațiilor militare. Leadershipul, este un concept extrem de complex care face apel la numeroase valori, depinde foarte mult de context. Nu putem afirma că avem o definiție universal recunoscută și acceptată. Mai degrabă putem recunoaște diverse valori, calități ale liderului care, combinate, formează ceea ce noi numim leadership. Persoanele dotate cu aceste calități sunt considerate ca fiind lideri care, în funcție de eficacitatea într-o situație dată, sunt judecați ca buni sau răi.

Organizațiile moderne se orientează spre un tip de lider, charismatic, deschis spre schimbare și spre comunicare interpersonală, cu capacitate de a realiza managementul schimbării. Calitatea de lider a conducătorului nu este admisă în mod real de către grup decât dacă acesta și-a demonstrat valoarea. Această calitate se elucidează în funcțiile leadershipului: 1. Activarea interacțiunii grupului. 2. Menținerea unei interacțiuni eficiente: focalizarea pe obiective; echilibrul participării membrilor grupului la activitate. 3. Asigurarea satisfacției membrilor grupului în urma participării. 4. Managementul conflictelor – necesitatea cunoașterii de către lider a momentelor în care intervenția sa este necesară sau, din contră, inoportună pentru rezolvarea unor conflicte apărute în interiorul grupului. 5. Construcția grupului și asigurarea coeziunii – cunoașterea de către lider a

modului de participare diferit, calitativ și cantitativ, al fiecărui membru al grupului, în funcție de personalitatea fiecăruia. 6. Incurajarea grupului în direcția perfecționării proprii – se realizează prin stimularea autoevaluărilor și focalizarea pe procesele ce se desfășoară în grup, în scopul îmbunătățirii performanțelor, atât individuale cât și ale întregului grup.

În concluzie am menționa, leadershipul nu înseamnă numai ceea ce fac liderii. Leadershipul înseamnă ceea ce liderii și subalternii fac împreună. Nu mai există un singur lider care să dețină toate răspunsurile și forța de a face schimbări substanțiale. Astăzi trăim într-o lume în care mulți participă la conducere, unii ca lideri și alții ca subalterni. Identificarea din ce în ce mai scăzută cu obiectivele organizației, poate pune în discuție capacitatea liderilor de a determina subordonații să le urmeze directivele. El trebuie să dispună de cunoștințe și de competența de a produce împrejurările în care cei mai capabili oameni să-și poată realiza aptitudinile, să-și poată coordona eforturile, rămânând angajați față de scopurile organizaționale și integrându-și eforturile astfel încât nici unul dintre aceștia lucrând singur nu le-ar putea depași.

### **Referințe bibliografice**

1. Ketz de Vries Manfred. Leadership: Arta și măiestria de a conduce: De la paradigma clinică la pragmatismul schimbării. București: Editura Codecs, 2007. 298 p.
2. Tracy Brian. Cum conduc cei mai buni lideri. Tehnici testate pentru avalorifica la maxim potențialul uman. Ediția a II-a, revizuită. București: Ed. Curtea Veche, 2015. 347 p.
3. Severson Dana. The 8 Rules of Leadership by Jack Welch. In: <https://www.inc.com/dana-severson/these-8-simple-rules-of-leadership-from-jack-welch-are-more-important-now-than-ever-before.html> (accesat: 16.09.2019).
4. Fântânanu Neculai I. Leadership de durată. In: <https://neculaifantanmaru.com/leadership-de-durata.html> (accesat: 15.09.2019).
5. Maxwell John C. Cele 5 niveluri ale Leadershipului. Metode testate pentru a-ți atinge potențialul maxim. Editura Amaltea, 2011. 295 p.
6. Kouzes J.M., Pozner B.Z. Student leadership practices inventory. San Francisco: CA Jossey-Bass Publishers, 1998. 342 p.
7. Peters Tom & Austin Nancy. A Passion for Excellence. The Leadership Difference. London: Fontana, 1986. 173 p.