

# PUTEREA BAZATA PE PRINCIPII

**Autor: Carolina RAILEAN**  
**Coordonator științific: Maria Lilian MARIAN**

Universitatea Tehnică a Moldovei

**Motto:** „Puterea este capacitatea de acțiune, tăria și curajul de a îndeplini ceva, este energia vitală de a opta și de a lua decizii.”

**Abstract:** Puterea bazată pe principii este puterea care inspiră loialitate și devotament și care transcende timpul și spațiul. Ea se bazează pe încredere și respect și dăinue mult după moartea celui care a deținut-o. Principiul puterii afirmă clar: onoarea este putere. Puterea bazată pe principii crează posibilități. Ea inspiră sinergia, în care contribuțiile tuturor părților se combină pentru a crea noi opțiuni și noi ocazii, mai mari și mai bune decât orice ai putea fi sau face de unul singur. Este posibil ca împrejurările și poziția să ne dea puterea și ocaziile de a-i influența pe ceilalți spre țeluri pozitive și meritorii.

**Cuvinte cheie:** Putere, principii, risc, conducere, putere coercitivă, putere utilitară, putere legitimă, comportament etic.

Adevărata putere de a conduce derivă dintr-un caracter onorabil și din exercitarea anumitor principii și unelte ale puterii. Dar cele mai multe discuții despre conducere se axează pe teorii genetice despre „marele om”, pe teorii ale personalității care vorbesc despre „stil”. Aceste teorii au mai mult o valoare de explicație decât de previziuni. Ele pot explica de ce un anumit conducător s-a ridicat și s-a menținut dar nu ne pot ajuta nici să prevedem cine vor fi viitorii conducători nici să cultivăm capacitatea de a conduce.

O abordare mai fructuoasă este studierea adepților mai degrabă decât a conducătorilor și evaluarea conducerii prin prisma răspunsului la întrebarea de ce adepții aleg să fie adepți.

Motivele pentru care adepții aleg să fie adepți sunt variate și complexe dar ele pot fi examinate de trei perspective diferite, fiecare cu rădăcini psihologice și motivaționale diferite.

La un prim nivel, adepții sunt adepți din teamă le e frică de ceea ce li s-ar putea întâmpla dacă nu fac ceea ce li se cere. Aceasta se poate numi *puterea coercitivă*. Un astfel de lider a creat în adepți teama că fie ceva rău li se va întâmpla fie ceva bun li se va lua dacă nu se supun. Așa ca din teamă de posibile consecințe neplăcute i se resemnează, se descurcă dându-și consimțământul sau oferindu-și loialitatea doar la nivelul vorbelor, cel puțin la început. Dar devotamentul lor e superficial și energiile lor se pot repede îndrepta spre sabotaj și distrugere „când nu vede nimeni” sau când amenințarea nu există. [1]

Dacă la angajați se manifestă teama, aceasta inhibă creativitatea, inovația și atașamentul față de calitate; mai mult, teama alimentează în cei care suferă de ea tendințe periculoase spre sabotaj și răzbunare. [2]

Un al doilea nivel al reacțiilor sugerează că adepții aleg să fie adepți din cauza beneficiilor care le revin dacă fac acest lucru. Aceasta se poate numi *puterea utilitară* din cauza că puterea în această relație se bazează pe schimbul folositor de bunuri și servicii. Adepții dețin ceva ce conducătorul își dorește (timp, bani, energie, resurse personale, interes, talent, sprijin, etc.) iar conducătorul are ceva ce își dorește adeptul (informație, bani, avansări, cooptare, camaraderie, siguranță, ocazie, etc.). [1]

Deci puterea utilitară se bazează pe potențialul realizării unui schimb. Eu am ceva ce vrei tu iar tu ai ceva ce vreau eu. Temelia puterii utilitare este cinstea. Cinste înseamnă că ambii parteneri consideră că a meritat să facă tranzacția. Independența este semnul distinctiv al puterii utilitare. În vreme ce puterea coercitivă se bazează pe dependență și supunere, puterea utilitară se bazează pe libertate. [3]

Al treilea nivel al reacțiilor este diferit prin grad și calitate de celelalte două. El se bazează pe puterea pe care unii oameni o au asupra altora pentru că aceștia din urmă tind să creadă în ei și în ceea ce ei încearcă să realizeze. Oamenii au încredere în ei. Îi respectă. Ei au adepți pentru că oamenii vor să-i urmeze, vor să creadă în ei și în cauza lor, vor să facă ceea ce vrea conducătorul. Aceasta nu e credință oarbă, ascultare prostescă, servitute de robot, aceasta este devotament inteligent, din toată inima fără constringeri. Aceasta este *puterea legitimă*. [1]

Aproape oricine a avut experiența acestui fel de putere într-un moment de viață, în calitate de adept, în relația cu un profesor, un șef, un membru al familiei sau un prieten care le-a schimbat profund viața. Se poate

să fi fost cineva care le-a dat ocazia de a avea succes sau de a excela, sau i-a încurajat când lucrurile păreau întunecate sau pur și simplu a fost disponibil când a fost nevoie de el. Orice ar fi făcut au făcut deoarece credeau în noi, iar noi la rîndul nostru am avut pentru ei respect, fidelitate, devotament și dorința de a le fi adepți aproape fără condiții sau restricții. [4]

Fiecare dintre aceste tipuri de putere are o temelie diferită și fiecare duce la rezultate diferite.

Puterea bazată pe principii este puterea care inspiră loialitate și devotament și care transcende timpul și spațiul. Ea se bazează pe încredere și respect și dăinue mult după moartea celui care a deținut-o. Principiul puterii afirmă clar: onoarea este putere. Puterea bazată pe principii crează posibilități. Ea inspiră sinergia, în care contribuțiile tuturor părților se combină pentru a crea noi opțiuni și noi ocazii, mai mari și mai bune decât orice ai putea fi sau face de unul singur. Este posibil ca împrejurările și poziția să ne dea puterea și ocaziile de a-i influența pe ceilalți spre țeluri pozitive și meritorii. [5]

Rădăcinile puterii bazate pe principii se sflă în onoare. Cînd trăim cu onoare, puterea noastră bazată pe principii crește.

Puterea bazată pe principii încurajează comportamentul etic.

### **Bibliografie**

1. O. Nicolescu „Management” Editura Economică, București 2000, p. 215-217
2. R. Stephen „Etica liderului eficient sau conducerea bazată pe principii” Editura Polirom 2004, p. 99- 101
3. R. Stephen „Managementul timpului sau cum ne stabilim prioritățile”, Editura Epigraf 2005, p. 35-40
4. Russu C. Nicolescu O. „Conducatorul si procesul conducerii moderne”, Editura Economică 2007, p. 77-80
5. <http://www.scribube.com> Ecinomia-Organizația-managementul. (accesat la 19.11.2012)