

SURSELE PUTERII ȘI ALE AUTORITĂȚII ÎN ORGANIZAȚII

INTRODUCERE

Orice organizație, fie ea publică (precum o primărie, un consiliu județean sau un minister) sau privată (cum ar fi o firmă de producție, o companie de servicii IT ori un ONG), se bazează pe mecanisme de putere și pe sisteme de autoritate pentru a-și atinge obiectivele. Înțelegerea acestor concepte este esențială pentru a analiza cine și de ce ia decizii, cine influențează direcția strategică și cum sunt puse în practică anumite reforme sau inovații.

Domeniul psihosociologiei conducerii, alături de studiile din științele administrative și sociologie, a oferit numeroase modele explicative privind puterea și autoritatea, plecând de la teoriile clasice formulate de Max Weber și ajungând la interpretări contemporane care pun accentul pe digitalizare, inteligență artificială, rețele sociale și noi forme de exercitare a influenței.

Acest suport de curs încearcă să ofere o viziune cursivă asupra principalelor idei și exemple practice, punând accent pe modul în care teoriile se aplică în mediul actual, marcat de tehnologii disruptive și de transformări organizaționale rapide.

DEFINIREA CONCEPTELOR DE PUTERE ȘI AUTORITATE

Puterea poate fi înțeleasă ca abilitatea unei persoane sau a unui grup de a controla și influența comportamentul altor indivizi ori de a orienta procesele organizaționale, chiar și în absența unui acord deplin din partea acestora. În mediul organizațional, puterea se manifestă prin controlul resurselor financiare, accesul la informații, capacitatea de a recompensa sau de a sancționa, dar și prin competențe de natură profesională, cum ar fi expertiza tehnică.

Autoritatea se referă la dreptul formal, recunoscut, de a lua decizii și de a solicita ascultarea din partea altora. O persoană care deține autoritatea este legitimată de regulile și structura ierarhică din organizație sau instituție. Într-o structură publică, legitimitatea autorității poate deriva din mandatul electoral (primar, consilier local) ori din numirea legală într-o funcție de conducere. Într-o companie privată, autoritatea este asociată cu poziția ocupată în organigrama firmelor, cum ar fi cea de director executiv, manager de departament ori șef de echipă.

În practică, se poate întâmpla ca o persoană să aibă autoritate formală (o poziție de conducere), dar să nu dețină efectiv puterea de a influența comportamentele, din lipsă de competență recunoscută sau din cauza unor rețele informale de rezistență. La polul

opus, un expert tehnic deosebit de valoros poate exercita o influență reală, chiar dacă nu are funcție managerială.

TIPURI DE AUTORITATE DIN PERSPECTIVĂ WEBERIANĂ

Max Weber, unul dintre fondatorii sociologiei moderne, a descris trei tipuri „ideale” de autoritate, în funcție de sursa legitimității:

Autoritatea tradițională se întemeiază pe obiceiuri, pe moștenirea unei tradiții și pe respectul față de ordinea existentă. Dinamica puterii este puternic marcată de continuitate istorică și familială. În mediile publice actuale, instituțiile monarhice reziduale sau structurile patriarhale pot păstra un element de autoritate tradițională, chiar dacă nu mai joacă un rol central în conducerea guvernamentală modernă.

Autoritatea carismatică se sprijină pe calitățile personale excepționale ale unui lider, care inspiră loialitate, devotament și entuziasm. În universul organizațiilor contemporane, se pot întâlni lideri capabili să mobilizeze energiile colective prin charismă – un fondator de companie cu o viziune puternică, precum Bill Gates la începuturile Microsoft, a reușit să atragă oameni talentați și să-i mențină motivați să inoveze. Totuși, stabilitatea unor structuri bazate exclusiv pe charismă poate fi fragilă, fiind greu de transferat succesorilor.

Autoritatea legal-rațională derivă din reguli formale, proceduri și structuri birocratice. Oamenii se supun pentru că recunosc legitimitatea unui sistem de norme impersonale. În administrația publică, majoritatea instituțiilor se bazează pe acest tip de autoritate, fundamentat prin legi și regulamente, iar în companiile mari întâlnim organigrame clare, fișe de post, proceduri stricte și un sistem ierarhic bine stabilit.

SURSELE PUTERII ÎN ORGANIZAȚII

Puterea poate fi explicată printr-un set de surse bine conturate. În mediul contemporan, cinci dintre acestea sunt preponderente:

Puterea legitimată derivă din poziția ierarhică și dreptul formal de a lua decizii, specific funcției. Un director executiv are legitimitatea de a semna contracte și de a stabili strategia organizației.

Puterea expertizei provine din competența profesională a unei persoane. Un analist financiar poate avea un cuvânt decisiv în deciziile firmei, pentru că deține abilități unice în evaluarea riscurilor investiționale. Puterea de recompensă se bazează pe posibilitatea de a oferi beneficii, fie financiare, fie morale (promovări, premii, distincții). Managerul unui departament poate motiva angajații prin bonusuri legate de performanță.

Puterea coercitivă rezidă în capacitatea de a sancționa. Un șef de secție care poate aplica muștrări, tăieri de salariu sau concedieri își impune directivele prin presiunea negativă asociată acestor măsuri.

Puterea referențială apare atunci când angajații aderă la valorile ori la personalitatea unui lider pe care îl respectă și admiră. Un manager reputat pentru etică și inovație poate atrage loialitatea subordonaților, chiar și în perioade de criză.

Aceste surse de putere nu se exclud reciproc și, în majoritatea organizațiilor, sunt folosite simultan. Într-o instituție publică, directorul general se sprijină pe legitimitate formală, dar și pe competența juridică a unui consilier care se bucură de recunoaștere internă.

DIMENSIUNEA PSIHOSOCIOLOGICĂ A AUTORITĂȚII

Autoritatea este dincolo de mecanismele ierarhice formale și implică accepțiunea psihologică a celor care ascultă și pun în practică deciziile. Oamenii colaborează mai ușor cu un conducător când simt că există echitate, transparență și recunoașterea eforturilor individuale. În organizațiile din sfera publică, neîncrederea civică și eventualele suspiciuni de corupție pot eroda rapid autoritatea formală, alimentând rezistența la schimbare.

Cultura organizațională influențează semnificativ modul în care este exercitată și percepută autoritatea. În anumite instituții, o structură rigidă, marcată de reguli stricte și de un formalism excesiv, poate genera comportamente de tip birocratic, în care angajații execută ordinele fără implicare ori inițiativă. În alte organizații, accentul pus pe dialog, pe cooperare și pe parteneriat creează un climat mai favorabil inovării, chiar dacă menține ierarhii clare.

IMPACTUL TEHNOLOGIEI DIGITALE ȘI AL INTELIGENȚEI ARTIFICIALE

Mediul digital a devenit, în ultimele două decenii, o parte esențială a vieții organizaționale.

Transformarea digitală a mutat o parte semnificativă a comunicării și a proceselor decizionale pe platforme online. În administrația publică, s-au dezvoltat portaluri de e-guvernare și sisteme integrate, astfel încât accesul la date și documente să fie mai rapid și mai transparent. Această accelerare tehnologică poate redistribui puterea, deoarece departamentul IT sau experții în securitatea cibernetică pot deveni noduri cheie în asigurarea funcționalității și integrității sistemelor.

Inteligența artificială începe să fie aplicată în analiza datelor din diverse instituții. Algoritmii pot oferi decizii preliminare legate de aprobarea unor dosare, previziuni legate

de bugetele publice sau managementul stocurilor într-o companie privată. Managerii care stăpânesc aceste tehnologii pot obține o putere suplimentară, deoarece sunt capabili să exploateze informațiile furnizate de sistemele IA. De asemenea, în unele organizații, deciziile pot fi tot mai mult influențate de rezultate algoritmice, ceea ce ridică întrebări despre reducerea spațiului de negociere umană.

Rețelele sociale reprezintă un alt fenomen actual care influențează autoritatea tradițională. Într-o instituție publică, un manager sau un demnitar activ pe rețele sociale poate comunica direct cu cetățenii, scurtcircuitând canalele formale, ceea ce îi crește influența personală, dar, uneori, creează tensiuni cu structurile interne. În companiile private, un angajat cu o prezență puternică pe rețele sociale poate exercita presiuni sau poate semnaliza probleme interne, consolidându-și astfel o formă de putere bazată pe vizibilitate și capital social digital.

EXEMPLE PRACTICE DIN SECTORUL PUBLIC ȘI PRIVAT

Într-o primărie de oraș mediu, primarul și consiliul local au autoritatea conferită de lege și de mandatul electoral. Totuși, succesul implementării proiectelor de dezvoltare depinde adesea de competența directorilor executivi și de expertiza tehnică a personalului specializat în accesarea fondurilor europene. În plus, dacă unii funcționari refuză să coopereze sau să-și actualizeze competențele, proiectele pot fi blocate, chiar dacă primarul dorește reforme digitale. Puterea informală a „specialistului în fonduri europene” devine atunci esențială, deoarece el deține informații cheie, iar deciziile legale trebuie elaborate pe baza documentației sale.

Într-o companie IT, CEO-ul și echipa de conducere au autoritate formală. Un programator cu abilități deosebite în algoritmi de securitate se poate bucura însă de o putere reală, având un monopol asupra anumitor competențe critice. Dacă firma își bazează întreaga infrastructură pe codul său, acest expert se va afla într-o poziție strategică, chiar dacă, oficial, este doar „Senior Developer”. În același timp, un manager de marketing foarte popular pe rețele sociale, care își crește rapid notorietatea online, poate modifica percepția publică despre firmă și poate influența inclusiv strategia de vânzări.

Într-un ONG care depinde de voluntariat, liderul organizației nu își poate exercita puterea coercitivă sau legitimată în mod formal, deoarece voluntarii nu depind material de el. Charisma și capacitatea de a inspira misiunea organizației devin cruciale. Un astfel de lider poate antrena echipe printr-o autoritate referențială și simbolică, iar voluntarii vor continua să se implice atâta timp cât viziunea le apare legitimă și utilă.

PROVOCĂRI CONTEMPORANE

Multe dintre provocările actuale țin de adaptarea organizațiilor la noile realități, în care informația circulă în mod accelerat, iar angajații așteaptă participare și transparență. Tot mai mulți specialiști discută despre echilibrul dintre autoritatea formală și leadershipul participativ. În plus, digitalizarea extensivă ridică întrebări despre cine controlează datele și cum pot fi evitate formele de abuz de putere prin algoritmi opaci.

În mediul administrativ, presiunile pentru e-guvernare și pentru digitalizare a procedurilor obligă personalul să-și dezvolte competențe noi. Angajații care nu se adaptează riscă să-și piardă influența, în timp ce tinerii specializați în IT pot dobândi putere informală considerabilă. În sectorul privat, mai ales în corporațiile multinaționale, se manifestă o tendință de a restrânge ierarhiile și de a da mai multă libertate echipelor autonome, sporind rolul leadershipului distribuit.

CONCLUZII

Studiul surselor puterii și al autorității în organizații, din perspectivă psihosociologică, rămâne un subiect esențial pentru studenții de la Sociologie și Administrație Publică. Înțelegerea tipurilor de autoritate descrise de Max Weber, a surselor de putere (legală, expertă, referențială, coercitivă, de recompensă) și a impactului noilor tehnologii digitale pe structurile organizaționale reprezintă o bază solidă pentru a analiza și interveni în instituții, fie pentru eficientizarea proceselor, fie pentru sporirea transparenței.

Autoritatea formală și puterea informală se îmbină în realitatea de zi cu zi. Un primar ales democratic depinde de fidelitatea consilierilor și de expertiza funcționarilor, iar un CEO va fi nevoit să conlucreze cu echipa de IT și cu managerii de vânzări pentru a răspunde cerințelor pieței. Transformările rapide aduse de inteligența artificială și de rețelele sociale modifică, în timp real, modul de exercitare a puterii, iar capacitatea de a naviga între diversele surse de influență devine esențială pentru orice lider sau specialist organizat în structuri moderne.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- Marina, L. (coord.) (2021). Psihosociologia conducerii. Suport de curs, Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia (Capitolul 3: Sursele puterii și ale autorității. Aspecte psihosociologice).
- Weber, M. (1922/1978). *Economy and Society*. University of California Press.
- French, J. R. P., & Raven, B. (1959). “The Bases of Social Power.” În *Studies in Social Power* (ed. D. Cartwright). University of Michigan Press.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

- Conger, J. A. (1989). *The Charismatic Leader: Behind the Mystique of Exceptional Leadership*. Jossey-Bass.
- Handy, C. (1993). *Understanding Organizations*. Oxford University Press.
- Agote, L. (2021). "AI-driven leadership: How algorithms shape organizational authority." *Journal of Digital Governance*, 7(2), 45-61.
- Zucker, L. (2016). "The flattening hierarchy: Social media's impact on organizational influence." *Organizational Studies Quarterly*, 14(3), 77-92.