

Ceea ce trebuie menționat este că, deși această parte poate fi considerată un adevărat manual de care un cercetător are nevoie pentru a-și desfășura activitatea, complexitatea ridicată a temelor abordate este atenuată de abundența de exemple, dar și a casetelor-sumative menționate deja, care vin în ajutorul cititorului. Astfel, în cadrul acestei părți, autorul descrie pas cu pas aspectele care trebuie luate în considerare în cercetare, pornind de la studiile experimentale și non-experimentale (capitolul 4 și respectiv 5), continuând cu studiile de evaluare economică a serviciilor psihologice (capitolul 6) și, în final, descriind studiile meta-analitice (capitolul 7). De remarcat este că ultimul capitol (capitolul 8) este destinat, în principal, standardelor de publicare a studiilor, ceea ce se dovedește a fi de foarte mare utilitate, având în vedere faptul că pentru fiecare secțiune a unui articol care urmează a fi publicat sunt descrise recomandările autorului, dar sunt date și exemple detaliate.

În cadrul acestei cărți, Florin Alin Sava demonstrează faptul că, deși este mult mai facilă apelarea la practicile pseudoștiințifice pentru a argumenta că o intervenție este validă, singurul mod de a atesta că aceasta are efecte benefice reale este prin a avea o practică fundamentată în dovezi validate științific, indiferent că este vorba despre domeniul psihologiei clinice sau cel al psihologiei organizaționale. Astfel, psihologii au de ales între a fi un ”psiholog de fotoliu” (engl. armchair psychologist) care utilizează psihologia de simț comun, apelează la impresii și la autoritate sau un psiholog autentic ale cărui decizii se bazează pe dovezi documentate științific. Un prim pas înspre cea de-a doua opțiune poate fi acela de a citi această carte.

Nastasia Sălăgean
Departamentul de Psihologie
Universitatea de Vest, Timișoara

Peter G. Northouse
Leadership: Theory and Practice –
Sixth Edition
2013, Editura Sage , 481 p.

Începând cu anul 1900, leadership-ul sau știința conducerii ale cărui rădăcini pot fi întâlnite pe vremea lui Aristotel, a captat

interesul cercetătorilor. Astfel, până în prezent au fost dezvoltate până la 200 de definiții ale conceptului leadership, dar și diferite teorii. Cartea **Leadership: Theory and Practice – Sixth Edition**, a cărei temă este clar evidențiată încă din titlu, are ca scop să îl ajute pe cititor să înțeleagă aplicabilitatea conceptului de leadership, dar și teoriile sale – fie ele mai simple sau mai complexe.

Peter G. Northouse, autorul acestei cărți, ce activează de 30 de ani în acest domeniu, a editat și cartea *Leadership: Concepts and Practice*, dar a fost și coautorul cărții *Health Communication: Strategies for Health Professionals (3rd. Ed.)*. Prin intermediul volumului *Leadership: Theory and Practice – Sixth Edition* se aduc în lumină noi cercetări, descoperiri și informații din domeniul leadership-ului, dar și o imagine despre cum poate fi leadership-ul aplicat în viața reală.

Fiind a șasea ediție a cărții, aceasta se diferențiază de celelalte prin informații noi, dar și printr-un capitol nou „Leadership-ul Supușilor”. Cartea este împărțită în 16 capitole, cărora autorul le-a acordat același nivel de atenție.

În primul capitol este analizată necesitatea unei prezentări ample a leadership-ului, trasând anumite direcții cu privire la modul în care prezentarea se va realiza. De exemplu, clarifică problema definirii conceptului leadership, oferind definiția care elucidează acest proces, dar și diferențiază între liderii numiți de către conducere (engl. assigned leadership) și cei care se remarcă prin intermediul grupului (engl. emerged leadership). Cu toate că realizează această diferențiere, teoriile prezentate în continuare sunt specifice ambelor tipuri.

Capitolele 2, 3, 4 și 5 sunt dedicate abordărilor leadership-ului – abordarea trăsăturilor, abordarea competențelor, abordarea stilului, abordarea situațională. Fiecare dintre aceste abordări prezintă puncte tari și puncte slabe, iar autorul are grijă să le evidențieze. De exemplu, abordarea trăsăturilor consideră trăsăturile definatorii pentru a fi lider ca fiind înnăscute, în timp ce abordarea competențelor susține că orice om poate ajunge lider prin dezvoltarea unor competențe specifice, dar cu toate acestea menționează și importanța atributelor individuale – fapt care evidențiază slăbiciunea teoriei. Celelalte două abordări, însă, acordă mai mare importanță la ceea ce liderul poate face pentru a reuși – abordarea stilului – și

cum poate reuși un lider în diferite medii organizaționale cu solicitări ale postului ridicate – abordarea situațională.

Pe lângă aceste abordări, au mai fost dezvoltate și alte teorii, pe care autorul le include în capitolele 6, 7, 8. Vorbim despre teorii precum teoria contingenței, teoria atingerii scopului (engl. path-goal) și teoria schimbului lider – membru. Fiecare dintre aceste teorii prezintă diferite modalități prin care leadership-ul se poate evidenția. Astfel, teoria contingenței se concentrează pe situația în care liderul își desfășoară activitatea, teoria path-goal se concentrează pe modul în care liderii își motivează subordonații, iar teoria schimbului lider-membru acordă atenție interacțiunii dintre lideri și supuși.

Următoarele cinci capitole au fost dedicate unor teorii și tipuri de leadership care s-au remarcat începând cu anii '70 sau mai recent. Acestea au impresionat prin ritmul rapid prin care s-au dezvoltat și s-au făcut cunoscute. Cele cinci capitole corespund următoarelor teorii: leadership-ul transformațional, leadership-ul supușilor, leadership-ul autentic, leadership-ul de echipă și abordarea psiho-dinamică. Leadership-ul transformațional, de-a lungul timpului, s-a dovedit a fi cel mai popular fiind un proces care dezvoltă și schimbă oamenii, în timp ce leadership-ul supușilor îi prezintă pe lideri în ipostaza de supuși. În capitolul 11, leadership-ul autentic prezintă un palier nou, care nu este, încă, bine conturat, dar care prezintă totuși câteva puncte tari – informații clare pentru indivizii care vor să devină lideri autentici; capitolul 12 conturează un alt tip de leadership, tot mai popular datorită modului în care se desfășoară, leadership-ul de echipă. Abordarea psiho-dinamică prezentată în capitolul 13, diferă de toate celelalte abordări și teorii prezentate, deoarece prezintă mai multe modalități prin care leadership-ul poate fi înțeles. Această abordare se bazează cercetări precum cele ale lui Freud sau Jung. Important de remarcat este faptul că autorul nu este subiectiv în prezentarea teoriilor, indicând la fiecare dintre teorii atât caracteristicile sale, cât și criticile aduse.

Dar, această carte nu se limitează doar la a prezenta teorii ale leadership-ului, ci acordă două capitole pentru a prezenta relația leadership-ului cu genul, dar și cu mediul cultural. Două idei care se remarcă din acele capitole sunt că femeile, de exemplu, se evidențiază prin utilizarea, în cele mai multe cazuri, a unui leadership de tip transformațional, iar în ceea ce

privește cultura, liderii au înțeles importanța cunoașterii mediului cultural pentru a performa în sarcini.

Ultimul capitol aduce în discuție o problemă serioasă - etica leadership-ului. În cadrul acestuia, autorul și-a propus să prezinte câteva dintre problemele etice care pot apărea la nivelul leadership-ului, dar și caracteristici prin care se pot identifica liderii etici.

Cartea este foarte bine structurată, oferindu-i cititorului o imagine amplă și clară despre leadership și despre modul în care poate fi aplicat. Capitolele au o structură unitară și un format care se respectă, întru totul, la nivelul celor 16 capitole. Astfel, într-o primă parte este prezentată teoria cu punctele sale tari și exemple, fiind urmată de critici aduse acelei teorii, pentru ca apoi cititorul să parcurgă o parte aplicativă (exerciții) în următoarea parte a capitolului, dar și exemple de instrumente specifice fiecărei teorii și o prezentare succintă a capitolului. Stilul de prezentare, flexibilitatea informațiilor sunt cele care susțin faptul că această carte poate fi de un real ajutor atât pentru cei care sunt specialiști în domeniul leadership-ului, cât și pentru cei care vor să se inițieze în acest domeniu. De asemenea, prin multitudinea cercetărilor exemplificate, acest volum poate capta interesul cercetătorilor.

Putem concluziona că această carte oferă informații importante atât sub aspect teoretic, dar mai ales pentru cel practic. Caracterul ei puternic aplicativ, dar și multitudinea abordărilor leadership-ului prezentate reprezintă o adevărată bază pentru cei care doresc să activeze în acest domeniu sau să-l aprofundeze.

Sîrboiu Floriana
Departamentul de Psihologie
Universitatea de Vest, Timișoara

Dan Merzick
The Culture Game –
A tool for Agile Managers, 2012,
FreeStanding Press, 314 p

«The Culture Game» este o carte - promisiune, o provocare pentru companiile aflate în căutarea unui nou tip de cultură organizațională, având ca ax central învățarea continuă. Această abordare vine în continuarea muncii unor pionieri și inovatori în domeniul