Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi
Fascicula: Asistenţă Socială, Sociologie, Psihologie
Year-Book „Petre Andrei" University from Iasi
Fascicle: Social Work, Sociology, Psychology
ISSN: 2248-1079
Coverd in: CEEOL, Index Copernicus, Ideas, RePeC, Socionet, Econpapers

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHO-BEHAVIORAL PECULIARITIES OF THE STAFF RESPONSIBLE FOR THE MANAGEMENT AND LEADERSHIP STYLE APPROACH
[RELATIA INTRE PARTICULARITĂŢILE PSIHOCOMPORTAMENTALE ALE PERSONALULUI CU FUNCŢIE DE CONDUCERE ŞI STILUL DE CONDUCERE ABORDAT]

Georgina CORCACI

Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenţă Socială, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp: 57-68

Published by:
Lumen Publishing House
On behalf of:
„Petre Andrei" University from Iasi

The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach

[Relatia intre particularităţile psihocomportamentale ale personalului cu funcţie de conducere şi stilul de conducere abordat]

Georgina CORCACI [1]

Abstract

In organizations today, true leaders make a difference. Contribution to the leadership of the leader is the personality, motivations, skills and legitimacy. Those who follow him, without, in turn, the contribution of personality, motivation, skills and expectations to the situation. This paper addresses the possible relationships between personality, seen from the perspective of personality traits and leadership style. We undertook a study whose purpose was to identify psycho-behavioral features of personnel management function to achieve a psychometric profile correlated with leadership style exercised in carrying out, from which it can foresee a prediction efficiency based networking management personnel with subordinates. I applied Alter- Ego personality questionnaire and the questionnaire "TL (Types leader) " on a sample of 42 people responsible for the management of the three companies from Iasi. The results obtained were compared with the results of the questionnaire TL To explain the complex relationships that exist between leadership style and personality structures, we used a causal analysis, starting from the premise that leadership styles are the expression of interactions between individual characteristics and environmental factors and organizational (major life events, the organizational structure of the personality of the group members, social network).

Keywords:

psychobehavioral peculiarities, leading, leadership style.

1 Georgiana CORCACI - Associate Professor Ph.D., "Petre Andrei" University from Iaşi, Faculty of Psychology and Educational Sciences, E-mail Address: gcorcaci@yahoo.it

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.

1. Introducere

În organizaţiile din ziua de azi, liderii adevăraţi fac diferenţa (Cole, G. A., 2000, 175). Caracteristicile esenţiale ale leadership-ului, precum şi stilurile de leadership sunt, pe de o parte, elemente de personalitate definitorii şi moştenite din naştere sau din perioada copilăriei, iar pe de altă parte sunt aspecte învăţate de-a lungul anilor de activitate profesională, învăţate în seminarii sau de la mentori.

Contribuţia liderului la procesul de leadership este reprezentată de personalitatea, motivaţiile, competenţele şi legitimitatea lui (Bennis, W., Nanus, B. 2000, 46). Cei ce-l urmează, aduc, la rândul lor, aportul personalităţii, motivaţiilor, competenţelor şi aşteptărilor lor la situaţia respectivă.

Lucrarea de faţă abordează posibilele relaţii care există între personalitate, văzută dintr-o perspectivă nomotetică (trăsături) şi respectiv, stilul de conducere. Am întreprins un studiu al cărui scop a fost identificarea particularităţilor psihocomportamentale ale personalului cu funcţie de conducere în vederea realizării unui profil psihometric corelat cu stilul de conducere exercitat în realizarea activităţii, pe baza cărora se poate întrevedea o predicţie a eficienţei relaţionării personalului cu funcţie de conducere cu subordonaţii.

Am aplicat chestionarul de personalitate Alter-Ego şi chestionarul „T.L.(Tipuri de lider)" la 42 de persoane cu funcţie de conducere din cadrul a trei societăţi comerciale ieşene, două dintre ele având profil tehnic şi una având profil medical. Rezultatele obţinute au fost comparate cu rezultatele obţinute la chestionarul T.L.. Rezultatele sunt prezentate în capitolul 4. Acest capitol trece în revistă câteva observaţii pe care le-am putut face pornind de la rezultatele obţinute.

Pentru a explica relaţiile complexe care există între stilul de conducere şi structurile de personalitate este necesară o analiză de tip cauzal, pornind de la premiza că stilurile de conducere sunt expresia interacţiunilor dintre caracteristicile individuale şi factorii de mediu şi organizaţionali (evenimente de viaţă majore, mediul organizaţional, structura de personalitate a membrilor grupului, reţea socială), interacţiune care trebuie surprinsă utilizând tehnici mai complexe (Armstrong, M. 2003, 338).

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.

2. Personalitatea – modele explicative

Cea mai frecvent întâlnită modalitate de a prezenta ***structura personalităţii*** este cea clasică care operează cu termenii**:** *temperament, aptitudini, caracter.*

Temperamentul reprezintă caracteristica dinamico – energetică a personalităţii, exprimând constituţia funcţională a sistemului nervos şi hormonal. Pe măsură ce devenim conştienţi de tipul de personalitate pe care îl reprezentăm, încep să ne intereseze şi caracteristicile celor din jur.

Aptitudinile reprezintă complexul de însuşiri ce condiţionează reuşita în activitate, posibilitatea de a acţiona şi obţine anumite performanţe, facilitând cunoaşterea şi acţiunea. "Inteligenţa" sau "aptitudinea" sunt concepte întâlnite frecvent în viaţa de fiecare zi, utilizate pentru a descrie diferenţele dintre oameni şi pentru a explica comportamentele lor.

Caracterul este un subansamblu de aptitudini faţă de societate şi oameni. Prin caracter, persoana îşi defineşte poziţia faţă de viaţă, orientarea faţă de diversele aspecte sociale (Matthews, G., Deary, I. J., Whiteman, M. C. 2005).

Modelul Big Five concepe personalitatea umană ca pe o structură compusă din 5 mari superfactori: Nevrotism, Extraversie, Deschidere, Agreabilitate, Conştiinciozitate.

Big Five este o abordare factorială , care se încadrează în curentul dimensiunilor sau trăsăturilor. Chestionarele de tip Big Five se înscriu în sfera analizei factoriale aplicate în studiul personalităţii şi foarte general vorbind, în curentul care vizează conceperea personalităţii ca un ansamblu de trăsături sau dimensiuni.

3. Leadership-ul - vector al managementului resurselor umane

Leadership-ul poate fi definit ca un proces de mobilizare, încurajare şi antrenare a dorite. Un studiu competent asupra calităţilor de lider îl realizează Caprara, G. V. si Barbaranelli, C.(Caprara, G. V., Barbaranelli, C., et Borgogni, L. 2001). Ei demonstrează faptul că marea calitate a unui lider constă în capacitatea de a motiva oamenii explicând că aceasta este legată de entuziasmul şi angajamentul propriu liderului, de capacitatea lui de a comunica şi a împărţi acest entuziasm cu alţii şi de a-i pasiona. *Dacă cineva* - arată autorul citat - *are un post de manager, el nu va fi un lider decât în momentul în care funcţia sa va fi acceptată trup şi suflet de către cei care lucrează cu el.*

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.

Astfel, considerăm că liderul trebuie să prezinte o îmbinare armonioasă de calităţi înnăscute, cu altele dobândite prin instruire profesională şi experienţă.

Dintre caracteristicile generale ale unui lider, în viziunea realizării leadership-ului în organizaţie, important ar fi ca liderii să fie capabili să îi orienteze pe oameni, creând o viziune pe care le-o comunică acestora, să inspire încredere şi să aibă încredere în ei înşişi, să aibă suficientă experienţă pentru a privi greşelile drept o altă distragere de la calea către succes şi să îi fac pe oameni să se simtă mai puternici în preajma lor (Hersey, P., Blanchard, K. H. 2007).

Liderul (stilul) autoritar, autocratic sau dictatorial, caracterizat prin faptul că acest tip de lider determină comportamentele grupului, de el ţine întreaga activitate a grupului sau organizaţiei. Liderul (stilul) democratic. Spre deosebire de liderul şi stilul autoritar, liderul democrat se caracterizează prin aceea că stabilirea, adoptarea deciziilor, a sarcinilor individuale şi de grup, a relaţiilor şi a activităţilor, a etapelor de înfăptuire a obiectivelor organizaţiei, sunt rezultatul discuţiilor cu întregul grup (organizaţie). Liderul (stilul) libertar, laisses – faire, promovează o "libertate" totală de gândire şi acţiune a componenţilor, dar şi a grupului, încât fiecare ins face ce vrea, ce doreşte, cum şi cât doreşte, în cadrul colectivului.

4. Demersul aplicativ al cercetării

4.1. Scopul cercetării

Scopul acestui studiu constă în identificarea particularităţilor psihocomportamentale ale personalului cu funcţie de conducere în vederea realizării unui profil psihometric corelat cu stilul de conducere exercitat în realizarea activităţii, pe baza cărora se poate întrevedea o predicţie a eficienţei relaţionării personalului cu funcţie de conducere cu subordonaţii.

4.2. Obiectivele cercetării

În primul rând, am urmărit identificarea particularităţilor psihocomportamentale ale personalului cu funcţie de conducere şi a stilului de conducere abordat în relaţia cu subordonaţii

De asemenea, ne-a interesat realizarea profilului personalului cu funcţie de conducere

Într-o altă etapă am dorit să vedem în ce măsură particularităţile psihocomportamentale ale personalului cu funcţie de conducere şi stilul

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.

de conducere abordat în relaţia cu subordonaţii alături de factorii individuali prezenţi la personalul cu funcţii de conducere, pot conduce la eficienţa relaţionării personalului cu funcţie de conducere cu subordonaţii.

4.3. Ipotezele cercetării

1. Personalitatea subiecţilor aflaţi în funcţii de conducere este percepută ca importantă în realizarea activităţii de coordonare (energia, amabilitatea, caracterul conştiincios, stabilitate emoţională, deschiderea spiritului), între aceste caracteristici există o legătură puternică, pozitivă, de intensitate ridicată, iar potrivirea dintre caracteristicile de personalitate ale subiecţilor aflaţi în funcţii de conducere şi stilul de leadership conduce la creşterea eficienţei relaţionării personalului cu funcţie de conducere cu subordonaţii.

2. Profilul de personalitate a personalului cu funcţii de conducere variază funcţie de stilul de leadership practicat şi apartenenţa la categoria de gen în sensul că există diferenţe semnificative între caracteristicile de personalitate ale subiecţilor care practică diverse stiluri de leadership în activitatea profesională şi aparţin la diverse categorii de gen.

3. Presupunem că eficienţa relaţionării personalului cu funcţie de conducere cu subordonaţii este dependentă de particularităţile psihocomportamentale ale personalului cu funcţie de conducere, stilul de conducere abordat în relaţia cu subordonaţii, alături de factorii individuali prezenţi la personalul cu funcţii de conducere (apartenenţa la categoria de gen, nivelul studiilor absolvite, domeniul de activitate, promovarea în funcţii de conducere în ultimii 5 ani).

4.4. Variabilele cercetării

a) variabile independente principale:

- personalitatea subiecţilor caracterizată prin 5 trăsături: energia, amabilitatea, caracterul conştiincios, stabilitate emoţională, deschiderea spiritului;
- genul subiecţilor, cu două categorii:

masculin;
feminine.

- domeniul de activitate a personalul cu funcţii de conducere, cu şase categorii:

- Tehnic	- Drept
- Economic	- Medicină
- Uman	- Marketing

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.

b) variabile independente secundare:

- nivelul studiilor absolvite ale subiecţilor cu trei categorii:
studii postliceale (colegiu);
studii universitare;
studii postuniversitare (master, doctorat).
- promovarea periodică în funcţia de conducere, cu categoriile:
- promovare în ultimul an;
- promovare în ultimii doi ani;
- promovare în ultimii cinci ani.

c. *variabila dependentă:*

evaluările realizate de personalul cu funcţii de conducere asupra caracteristicilor de personalitate implicate în activitatea de conducere asumate unui stil care susţine eficienţa relaţionării personalului cu funcţie de conducere cu subordonaţii;

4.5. Metode şi instrumente

4.5.1. Metode de culegere a informatiilor

a) metoda anchetei prin intermediul căreia au fost culese informaţii despre apartenenţa la categoria de gen, numărul de promovări în funcţii de conducere în ultimii ani, domeniul de activitate, nivelul studiilor absolvite;

b) metoda testelor (Alter Ego, T.L):

Inventarul de Personalitate Alter - Ego are ca punct de plecare chestionarul de personalitate NEO-PIR elaborat de Costa şi McCrae (Costa, P. T., Jr., Ph.D., McCrae, R. R., Ph.D. 1995) şi prezintă o mai mare rigurozitate în identificarea subdimensiunilor şi în numărul de itemi, o mai mare apropiere de clasificările tradiţionale a celor cinci factori şi a subdimensiunilor lor, precum şi identificarea unui număr mai mare de indicatori care să sprijine interpretarea. Inventarul Alter Ego permite evaluarea celor cinci factori fundamentali descrişi de modelul Big Five şi a zece dimensiuni (trăsături) specifice, câte două pentru fiecare factor în parte:

- Energie: Dinamism şi Dominanţă
- Amabilitate: Cooperare şi Atitudine amicală
- Caracter conştiincios: Meticulozitate şi Perseverenţă
- Stabilitate emoţională: Controlul emoţiilor şi al impulsurilor
- Deschiderea spiritului: Deschidere spre cultură şi spre experienţă

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.

Chestionarul "Tip de lider" (T.L). a fost propus de A. Beauchamp, H. Graveline, C. Quiviger, urmărind identificarea stilului personal de conducere a unui grup sau colectiv de oameni, prin raportare la diferite situaţii care se regăsesc în cultura organizaţională a unei companii. Chestionarul prezintă 12 situaţii, cu câte 3 variante de soluționare; subiectul trebuie să aleagă o singură variantă de răspuns. Interpretarea rezultatelor ne permite încadrarea unei anumite persoane într-un din cele trei stiluri de conducere: autoritar, democrat, laisser – faire. Chestionarul nu are limită de timp şi poate fi aplicat individual şi colectiv.

4.5.2. Metode de prelucrare a informatiilor

- metoda statistică (S.P.S.S. 16) unde am realizat:
- corelaţii Pearson;
- am realizat analiza diferenţelor dintre medii prin teste t de semnificaţie a diferenţelor dintre medii (pentru eşantioane independente) pentru a identifica eventualele diferenţe dintre nivelul diferitelor caracteristici psihocomportamentale prezente la persoane care practică stilul de conducere autoritar, democratic sau stil de conducere laisser – faire;
- am realizat o analiză de profil calculând coeficientul de similaritate a profilului, care descrie similaritatea unui profil cu altul în funcţie de orientarea segmentelor profilului;
- regresia statistică liniară multiplă pentru a identifica formula care asigură eficienţa relaţionării personalului cu funcţie de conducere cu subordonaţii, funcţie de personalitatea personalului cu funcţii de conducere, apartenenţa la categoria de gen, numărul de promovări în funcţii de conducere în ultimii ani, domeniul de activitate, stilul de conducere, nivelul studiilor absolvite.

4.6. Eşantionul cercetării

Lotul este constituit din 42 de subiecţi, personal angajat pe funcţii de conducere, respectiv 31 bărbaţi şi 11 femei. Subiecţii au vârste cuprinse între 28 şi 45 de ani şi desfăşoară activitatea din cadrul a trei societăţi comerciale ieşene, două dintre ele având profil tehnic şi una având profil medical. Toţi subiecţii au fost abordaţi individual în perioada februarie 2014 – aprilie 2014 şi au completat scalele în timpul orelor obişnuite de lucru, în cadrul unei întâlniri cu o durată medie de 45 de minute. Nu au existat refuzuri de participare la cercetare. Completarea scalelor a fost realizată anonim.

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.

Tabel 1. Eşantionul cercetării

Locaţie		Bărbaţi		Femei	
Iasi		31		11	
Promovare în funcţii de conducere					
Promovare în ultimul an		Promovare în ultimii 2 ani		Promovare în ultimii 5 ani	
7		13		22	
Nivelul studiilor					
studii postliceale (colegiu)		studii universitare		studii postuniversitare (master, doctorat)	
2		24		16	
Domeniul de activitate					
Tehnic	Economic	Uman	Drept	Medicină	Marketing
15	9	2	3	5	8

4.7. Prezentarea, analiza şi interpretarea rezultatelor

Ipoteza 1 a fost confirmată parţial

Din analiza rezultatelor corelaţiei multiple Pearson putem observa corelaţii pozitive şi negative, de intensitate scăzută, medie şi ridicată, semnificative statistic stabilite între trăsăturile de personalitate evidenţiate de Alter Ego şi stilul de leadership la nivelul celor 42 de subiecţi cu funcţii de conducere, după cum urmează:

– corelaţii între dimensiunile corespunzătoare aceluiaşi factor:

corelaţie pozitivă de intensitate ridicată între dimensiunile *Controlul emoţiilor* şi *Controlul impulsurilor* ($r = 0,67$, $p < 0,05$);

corelaţie pozitivă de intensitate medie între dimensiunile *Perseverenţă* şi *Meticulozitate* ($r = 0,39$, $p < 0,05$);

– corelaţii între dimensiuni aparţinând unor factori diferiţi:

corelaţie pozitivă de intensitate medie între dimensiunile *Perseverenţă* şi

Dinamism ($r = 0,52$, $p < 0,05$);

Dominanţă ($r = 0,58$, $p < 0,05$);

corelaţie pozitivă de intensitate medie între dimensiunile *Deschidere spre experienţă* şi *Dinamism* ($r = 0,51$, $p < 0,05$);

Dominanţă ($r = 0,44$, $p < 0,05$);

– combinarea factorilor, etapă a interpretării sintetice pentru a reliefa profilul de personalitate, a-i conferi o semnificaţie coerentă şi sintetică

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.

corelaţie pozitivă de intensitate medie între dimensiunile *Energie*+ *Amabilitate*+($r = 0,34$, $p < 0,05$);

Conştiinciozitate+ ($r = 0,31$, $p < 0,05$);

corelaţie pozitivă de intensitate scăzută între dimensiunile *Stabilitate emoţională*

+*Amabilitate* ($r = 0,17$, $p < 0,05$);

+Caracter conştiincios($r = 0,19$, $p < 0,05$);

- corelaţii între factori şi stilul de leadership

corelaţie pozitivă de intensitate ridicată ($r = 0,73$, $p < 0,05$) între dimensiunile *Energie* şi *stil autoritar;*

corelaţie pozitivă de intensitate ridicată ($r = 0,62$, $p < 0,05$) între dimensiunile *Amabilitate* şi *stil democratic;*

corelaţie pozitivă de intensitate medie ($r = 0,31$, $p < 0,05$) între dimensiunile *Stabilitate emoţională* şi *stil laissez-faire;*

corelaţie pozitivă de intensitate medie ($r = 0,43$, $p < 0,05$) între dimensiunile *Amabilitate* şi *stil laissez-faire;*

corelaţie pozitivă de intensitate medie ($r = 0,59$, $p < 0,05$) între *dimensiunile Stabilitate emoţională* şi *stil democratic;*

corelaţie pozitivă de intensitate medie ($r = 0,41$, $p < 0,05$) între dimensiunile *Deschiderea spiritului* şi *stilul democratic;*

Ipoteza 2 a fost confirmată parţial

Analizând distribuţia stilurilor de leadership identificate în cadrul eşantionului observăm faptul că din totalul celor 42 de subiecţi:

- 21 au tendinţa de a practica stilul autoritar (50%),
- 16 subiecţi au tendinţa de a practica stilul democratic (38,09%),
- 5 subiecţi au tendinţa de a practica stilul laissez-faire (11,09%).

Analiza de varianţă asupra trăsăturilor de personalitate ale subiecţilor cu funcţii de conducere analizaţi în cadrul acestui studiu pe criteriul apartenenţei la categoria de gen conduce la concluzia că între trăsăturile de personalitate ale subiecţilor cu funcţii de conducere de gen masculin şi feminin apar diferenţe semnificative statistic doar la scalele *Energie* ($F = 42,2$, $p < 0,001$), *Caracter conştiincios* ($F = 12,1$, $p < 0,001$), *Stabilitate emoţională* ($F = 195,2$, $p < 0,001$) în sensul că bărbaţii sunt mai dornici de reuşită, sunt mai conştiincioşi şi mai stabili emoţional decât femeile. Dimpotrivă, la factorii *Amabilitate* şi *Deschiderea spiritului* nu au fost înregistrate diferenţe semnificative statistic.

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.

Pentru paralela între liderul autoritar, democratic şi laisser-faire, am utilizat metoda analizei profilului psihologic, respectiv a coeficientului de similaritate a profilului. Aplicând formula coeficientului de similaritate, am obţinut *r(sp)* egal cu 0,46, scor care se încadrează în clasa "similaritate moderată". Acest lucru se datorează diferenţelor semnificative la dimensiunile "energie", "caracter conştiincios", "stabilitate emoţională" şi "deschiderea spiritului".

Realizând comparaţii între trăsăturile de personalitate ale subiecţilor cu funcţii de conducere pe criteriul stilurilor de leadership practicate în activitatea profesională cu subordonaţii am ajuns la următoarele rezultate:

Rezultatele au indicat pentru lotul persoanelor cu stil de conducere autoritar, următoarele caracteristici mai accentuate: *energie şi dominanţă, instabilitate emoţională*, nivel scăzut al *amabilităţii* şi al *deschiderii spre experienţă*, lipsa autocontrolului propriilor reacţii şi impulsuri, uşoară tensiune internă, suspiciune faţă de acţiunile şi intenţiile celorlalţi, ostilitate sub diverse forme (indirectă, sub forma negativismului, a iritabilităţii crescute).

Stilul de conducere democratic se caracterizează prin*: cooperare şi atitudine amicală***,** în raporturile de colaborare cu membrii grupului, *caracter conştiincios* în asumarea sarcinilor şi finalizării acestora, *stabilitate emoţională şi autocontrol* ridicat, indiferent de situaţia limită, nivel ridicat al *deschiderii spiritului,* prin dorinţă de informare, nivel de cunoaştere şi perfecţionare continuă.

Stilul de conducere laisser-faire prezintă următoarele caracteristici definitorii: grad scăzut de energie, un nivel mediu al *atitudinii amicale* în colaborarea cu grupul, nivel scăzut de implicare în desfăşurarea activităţilor prin scor negativ obţinut la *caracterul conştiincios* şi dezinteres puternic faţă de nou, informaţie şi *deschidere spre cultură***.**

Ipoteza 3 a fost confirmată

Pentru realizarea acestei predicţii liniare multiple s-a recurs la analiza relaţiilor dintre variabilele predictor şi criteriu la nivelul eşantionului de 42 de subiecţi cu funcţii de conducere care practică stiluri diferite de leadership respectiv 15 trăsături de personalitate (energie, amabilitate, caracter conştiincios, stabilitate emoţională, deschidere, dominanţă, dinamism, cooperare, atitudine amicală, meticulozitate, perseverenţă, controlul emoţiilor, controlul impulsurilor, deschidere spre experienţe, deschidere spre cultură), 3 stiluri de leadership (autoritar,

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.

democratic, laissez-faire), genul, profesia şi nivelul studiilor absolvite de către subiecţi.

În concluzie ecuaţia de predicţie a eficienţei relaţionării personalului cu funcţie de conducere cu subordonaţii a celor 42 de subiecţi din cadrul eşantionului analizat pe baza celor 21 predictori analizaţi până în prezent are următoarea formă:

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8 + b_9x_9 + b_{10}x_{10} + b_{11}x_{11} + b_{12}x_{12} + b_{13}x_{13} + b_{14}x_{14} + b_{15}x_{15} + b_{16}x_{16} + b_{17}x_{17} + b_{18}x_{18} + b_{19}x_{19} + b_{20}x_{20} + b_{21}x_{21}$ atunci când utilizează scoruri brute

şi $Y_z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + B_4Z_4 + B_5Z_5 + B_6Z_6 + B_7Z_7 + B_8Z_8 + B_9Z_9 + B_{10}Z_{10} + B_{11}Z_{11} + B_{12}Z_{12} + B_{13}Z_{13} + B_{14}Z_{14} + B_{15}Z_{15} + B_{16}Z_{16} + B_{17}Z_{17} + B_{18}Z_{18} + B_{19}Z_{19} + B_{20}Z_{20} + B_{21}Z_{21}$ atunci când se utilizează note standard.

Ecuaţia de predicţie pentru cercetarea prezentă devine:

$Y_{\text{eficienţei relaţionării personalului cu funcţie de conducere cu subordonaţii}}$ = - 0,63 + 0,01 energie + (- 0,11) amabilitate + (- 0,08) caracter conştiincios + (- 0,11) stabilitate emoţională + (- 0,36) deschidere + 0,07 dominanţă + 0,81 dinamism + (- 0,71) cooperare + 0,23 atitudine amicală + (- 0,70) meticulozitate + (- 0,60) perseverenţă + (- 0,69) controlul emoţiilor + 0,57 controlul impulsurilor + 0,11 deschidere spre experienţe + (- 1,30) deschidere spre cultură + 0,23 stil de leadership autoritar + (- 0,05) stil de leadership democratic + 0,38 stil de leadership laissez-faire + 0,45 genul + (- 0,44) profesia + 0,28 nivelul studiilor absolvite de către subiecţi

Ecuaţia de predicţie exprimată în note standard este:

$Y_{\text{eficienţei relaţionării personalului cu funcţie de conducere cu subordonaţii}}$ = 0,22 energie + (- 0,11) amabilitate + (- 0,08) caracter conştiincios + (- 0,08) stabilitate emoţională + (- 0,32) deschidere + 0,08 dominanţă + 0,84 dinamism + (- 0,27) cooperare + 0,19 atitudine amicală + (- 0,45) meticulozitate + (- 0,23) perseverenţă + (- 0,37) controlul emoţiilor + 0,51 controlul impulsurilor + 0,11 deschidere spre experienţe + (- 1,38) deschidere spre cultură + 0,23 stil de leadership autoritar + (- 0,06) stil de leadership democratic + 0,54 stil de leadership laissez-faire + 0,71 genul + (- 0,76) profesia + 0,57 nivelul studiilor absolvite de către subiecţi

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.

5. Concluzii

Pe baza datelor obţinute în prelucrările acestei cercetări putem afirma că *personalitatea subiecţilor aflaţi în funcţii de conducere* este percepută ca importantă în realizarea activităţii de coordonare (energia, amabilitatea, caracterul conştiincios, stabilitate emoţională, deschiderea spiritului), între aceste caracteristici există *legături*.

Potrivirea dintre caracteristicile de personalitate ale *subiecţilor aflaţi în funcţii de conducere* şi *stilul de leadership* conduce la creşterea eficienţei relaţionării personalului cu funcţie de conducere cu subordonaţii, asigurând prin efectul combinat creşterea eficienţei comunicării în relaţia lider-subordonat.

În măsura în care cercetările pe care le vom întreprinde, prin acumularea de noi cazuri, ne vor permite extragerea pe baza tehnicii analizei factoriale pornind de la seturi de caracteristici psihocomportamentale, precum cel descris mai sus, vom putea realiza un profil psihometric diferenţiat, în funcţie de performanţele grupului, care să ne permită un screening al factorilor legaţi de caracteristicile psihocomportamentale ale persoanelor cu funcţie, în cauză.

Bibliografie:

Armstrong, M., 2003, *Managemetul resurselor umane. Manual de practică* (trad.), Editura Codecs, Bucureşti.

Bennis, W., Nanus, B., 2000, *Liderii. Strategii pentru preluarea conducerii* (trad.), Business Tech International Press, Bucureşti.

Beauchamp, A., Graveline, H., & Quiviger, C., 1999, Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology,* 88 (1), 100-112.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., et Borgogni, L., 2001, *Alter Ego – Les cinq facteurs fondamentaux de la personnalité. Manuel d'utilisation et d'interpretation*, Les Éditions et Applications Psychologiques, Paris.

Cole, G. A., 2000, *Managemetul personalului* (trad.), Editura Codecs, Bucureşti.

Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R., 1995, Domains and facets:Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64 (1), 21-50.

Hersey, P., & Blanchard, K. H., 2007, Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal,* 23 (5), 26-34.

Matthews, G., Deary, I. J., Whiteman, M. C. 2005, *Psihologia personalităţii. Trăsături, cauze, consecinţe* (trad.), Editura Polirom, Iaşi.

Corcaci, G. (2014). The Relationship Between Psycho-Behavioral Peculiarities of the Staff Responsible for the Management and Leadership Style Approach [Relatia intre particularitatile psihocomportamentale ale personalului cu functie de conducere si stilul de conducere abordat]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, 2014, Tomul 13, Decembrie, pp. 57-68.