

ROLUL TEMPERAMENTULUI ÎN FORMAREA CLIMATULUI SOCIOPSIHOLOGIC

Mihaela Malanici, st.gr. ISBM-131

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: Fiecare individ este văzut ca o personalitate construită din trei trăsături fundamentale: temperament, aptitudini și caracter; aceste trăsături sunt total diferite și au un impact puternic asupra mediului în care individul se manifestă. Studiile arată că cea mai mare parte dintre indivizi au o personalitate în care predomină un amestec de trăsături, însă temperamentul este cel care echilibrează personalitatea. În știința managementului, rolul esențial îi revine temperamentului, care determină formarea unui climat sociopsihologic sănătos într-o echipă managerială.

Cuvinte cheie: Individ, ereditate, temperament, caracter, personalitate, echipă managerială, compatibilitate, climat sociopsihologic.

1. Introducere

Noțiunea de personalitate a fost studiată și definită în timp de specialiștii din domeniul psihologiei și științele aferente psihologiei, primind diverse interpretări; totuși se poate spune că personalitatea este de fapt un fel de a fi al fiecărui individ care înglobează trei trăsături de bază: temperament, aptitudini și caracter.

Temperamentul este considerat a fi unul dintre cele mai importante și definitorii subsisteme ale personalității umane, aflându-se în strânsă interacțiune cu celelalte două trăsături ale acesteia, dominând-o într-o oarecare măsură.

Psihologii consideră că temperamentul este o trăsătură înăscută sau este transmisă genetic prin ereditate. Este important să se menționeze următorul aspect: chiar dacă temperamentul este moștenit genetic, acesta poate fi modelat pe parcursul vieții, dar nu schimbat în totalitate.

G. Allport spune că temperamentul este „materia primă” din care se constituie personalitatea, „temperamentul se bazează foarte mult pe determinarea genetică” [1].

Temperamentul, datorită trăsăturilor sale determină dispoziția, starea emoțională, cât și comportamentul fiecărui individ; comportamentul individului într-un colectiv va influența atât munca în echipă, îndeplinirea sarcinilor și a scopurilor propuse cât și rezultatele obținute, respectiv va influența compatibilitatea membrilor echipei și prin urmare climatului sociopsihologic al grupului.

2. Temperamentul, echipa managerială, climatul sociopsihologic. Abordări conceptuale

Există o clasificare a temperamentului, încă din antichitate, făcută de Hipocrate, în baza observațiilor sale în timpul investigării pacienților [2]. Acesta a definit patru tipuri de temperamente:

- Tipul Coleric;
- Tipul Sanguinic;
- Tipul Flegmatic;
- Tipul Melancolic;

Temperamentul este factorul esențial care influențează activitatea umană, determinând rolul fiecărei persoane într-un anumit grup. Individul cunoscându-și tipul de temperament își poate alege locul de muncă dorit, ținând cont de compatibilitatea sa cu alte persoane din echipa sa.

O echipă trebuie construită în baza tipului de temperament al indivizilor; astfel s-ar putea evita apariția unor conflicte, iar satisfacția la nivel individual cât și la nivelul echipei ar fi ridicată, întrucât rezultatele obținute împreună ar duce la îndeplinirea obiectivelor comune.

O echipă formată dintr-o majoritate de sanguinici în completare cu colerici va putea fi mereu în vârful piramidei, deoarece calitățile acestor tipuri de temperament nu necesită prea multă cizelare. O interacțiune între tipul sanguin și cel coleric va aduce doar beneficii companiei în care această echipă activează, deoarece aceste tipuri de temperament se completează reciproc. Cu toate acestea trebuie să fie prezenți și flegmaticul și melancolicul, deoarece fiecare tip de temperament este valoros prin calitățile sale. Nu există tipuri bune sau rele de temperament, fiecare tip fiind caracterizat de trăsături pozitive și mai puțin pozitive.

A. N. Lutașchin spune că „starea emoțională sau dispoziția colectivului este principala componentă ce formează climatul psihologic” [3]. Desigur că acesta se referă la temperamentul oamenilor ce sunt încadrați

într-o echipă, ceea ce înseamnă după părerea mea, că o echipă ce are ca lider un sanguinic sau un coleric va putea să atingă scopul dorit, iar starea emoțională, cât și dispoziția întregului colectiv va putea fi dirijată întotdeauna, poate cu mici abateri.

Structura colectivului este un factor subiectiv în formarea unui climat sociopsihologic. Aceasta este determinată de relațiile formate între membrii colectivului, adică de relațiile sociale sau de interrelațiile dintre oameni, depinzând de specificul comunicării în colectiv, care la fel, depinde de tipul de temperament. Aceste relații determină nu doar structura colectivului, dar și nivelul conlucrării în echipă care demonstrează o repartizare rațională a muncii între membrii acesteia. Astfel se poate observa și nivelul conflictogen, care depinde de gradul de înțelegere reciprocă între angajați, în ceea ce privește activitatea în comun. În concluzie ceea ce orientează efortul colectivului în aceeași direcție, este de fapt, modul de a accepta și a susține opinii, atitudinea față de poziția fiecărui coechipier din colectiv, modul de propunere și realizare a scopurilor stabilite de echipă, cât și atitudinea față de munca pe care o îndeplinește angajatul.

Odată cu creșterea compatibilității psihologice între membrii echipei va crește și coeziunea colectivului, ceea ce înseamnă că nivelul de comunicare dintre coechipieri este ridicat. În timp și o persoană cu un temperament de tip flegmatic sau melancolic își va îmbunătăți modul de comunicare, devenind mai deschisă și capabilă să se exprime în discuții, să formuleze propuneri, sfaturi, întrebări și chiar ordine. De fapt, specificul climatului sociopsihologic este caracterizat de discuțiile dintre persoanele dintr-un colectiv, de împărtășirea opiniilor cât și de susținerea morală a membrilor între ei reușindu-se dezvoltarea acestora atât la nivel personal cât și la nivel de colectiv.

Studiind legăturile comunicative, numărul, orientarea relațiilor dintre angajați sau tipul de temperament cât și cel al caracterului, ne putem crea o impresie despre starea reală a climatului social-psihiologic.

Dezvoltarea unor relații defectuoase între angajați duce treptat la izolarea unora dintre aceștia, la reducerea interacțiunilor și colaborărilor, prevalarea legăturilor intermediare asupra celor directe, reducerea legăturilor comunicative până la cele formale strict necesare, scăderea nivelului de muncă, frustrare, lipsă de satisfacție și până la urmă cu demisia.

Deci pentru a preveni astfel de situații, este nevoie să ne cunoaștem, să cunoaștem temperamentul nostru, acesta influențând felul nostru de a ne exprima, de a comunica, de a ne comporta cu colegii de la muncă, cu familia, precum și cu întreaga societate, și să fim stăpâni asupra stării noastre emoționale, stare care joacă un rol important în dinamica dispoziției grupului din care facem parte.

3. Metodologia cercetării

Analizând un colectiv din cadrul unei instituții de învățământ superior, am observat că între angajați există mereu o bună-dispoziție, relațiile dintre aceste persoane sunt satisfăcătoare, nivelul de muncă este ridicat, legăturile comunicative sunt bune, iar rezultatele obținute de acest colectiv sunt foarte bune, iar analizând o echipă de ingineri din cadrul unei instituții medicale, am observat că între membri există mici tensiuni în comunicare, dar gradul de ingeniozitate și creativitate este ridicat, rezultatele la nivelul echipei fiind bune.

Prin urmare, mi-am dorit să studiez tipurile de temperament prezente în aceste echipe, susținându-mi punctul de vedere drept fiind o experiență motivatoare, constructivă și nu ca pe un mijloc de analizare a calificării acestor membri ai colectivului.

Pentru realizarea lucrării am utilizat atât metoda cantitativă, cât și cea calitativă, încercând să le îmbin. Scopul cercetării fiind determinarea trăsăturilor temperamentului ce caracterizează persoanele studiate și cum influențează aceste trăsături activitățile desfășurate în cadrul echipelor. Prin acest studiu am încercat să scot în evidență aspectele specifice ale temperamentului, a trăsăturilor personalității umane din cadrul unui colectiv, precum și aspectele relaționiste în climatul social-psihiologic format de echipa managerială.

4. Analiza datelor și rezultatele cercetării

Pentru a demonstra importanța temperamentului în formarea climatului sociopsihologic, am propus un test de determinare a tipului de temperament a fiecărei persoane din echipă. Pentru comparare am ales spre cercetare două echipe, una din cadrul unei instituții de învățământ superior, cealaltă, din cadrul unei instituții medicale. Pentru confidențialitatea informațiilor, am notat instituțiile cu literele A și instituția B. Ambele echipe au înregistrat succese și rezultate bune în cadrul instituțiilor gazdă, cât și în afara acestora.

Astfel, am efectuat un test de determinare a tipului de temperament, propus de Rahmanov [citate]. Testul a constat în 80 de întrebări, 20 de întrebări pentru fiecare tip de temperament. Răspunsul s-a notat cu Da sau Da-Nu. Itemii caracterizează principalele tipuri de temperament: coleric, sanguinic, flegmatic și melancolic. Participanților li s-a aplicat testul individual și au fost rugați să răspundă la toate întrebările sincer.

După terminarea completării testului, chestionarele au fost strânse și analizate, iar rezultatele obținute au fost comunicate membrilor echipelor. Rezultatele exprimate în procente se pot observa în Tabelul 1.

Tabelul.1. Tabelul cu rezultatele obținute

Instituția A	Tipul coleric, %	Tipul sanguinic, %	Tipul flegmatic, %	Tipul melancolic, %	Tipul de temperament final
Participantul 1	24	29	27	18	Combinatoriu
Participantul 2	22	27	28	21	Combinatarium
Participantul 3	23	28	28	19	Combinatoriu
Participantul 4	24	25	25	25	Combinatoriu
Participantul 5	24	25	27	35	Melancolic
Participantul 6	27	17	35	20	Flegmatic
Instituția B					
Participantul 1	26.5	26.5	34.94	12.05	Flegmatic
Participantul 2	36	35	27	22	Colerico- sanguinic
Participantul 3	32	28	29	19	Coleric

Conform studiului asupra rezultatelor datelor din tabelul 1 am observat că tipurile de temperament combinatorice predomină în colectivul din instituția A, iar în echipa instituției B predomină tipurile colerice. De asemenea am observat că munca fiecărui membru al echipei corespunde într-o oarecare măsură tipului de temperament al acestuia, incluzând aici abilitățile fiecăruia în gestionarea timpului propriu, competența de a rezolva problemele, cât și luarea deciziilor. Mai mult decât atât, trăsăturile caracteristice fiecărui tip de temperament, chiar și ale personalității în general au făcut posibilă dezvoltarea unor noi competențe și interrelaționarea dintre persoanele din cadrul colectivelor studiate. Prin urmare, analiza și cunoșterea caracteristicilor temperamentului reprezintă un proces esențial în activitatea îndeplinită, punând accent pe relațiile dintre angajați, sarcinile de lucru, echipa în care se află aceștia precum și evoluția profesională. În concluzie am observat că acești factori asigură compatibilitatea dintre membrii colectivului din instituția A, relațiile satisfăcătoare, bună-dispoziție, succesul care-l are această echipă respectiv și satisfacția primită în urma soluționării problemelor, performanțelor obținute, precum și a îndeplinirii sarcinilor.

În echipa din instituția B am constatat o compatibilitate mai redusă între membrii echipei, doi dintre membri având același tip de temperament, coleric, colerico-sanguinic, fapt ce consider că dezorganizează activitatea în ansamblu și reduce capacitatea de muncă; totuși am constatat că scopurile acestei echipe au fost clare de la început iar ingeniozitatea și creativitatea membrilor au diminuat nepotrivirea temperamentelor; de asemenea definirea clară a rolului fiecărui membru al echipei și a rolului echipei și sarcinilor acesteia au fost esențiale în procesul de dezvoltare a instituției în care activează. În particular am observat faptul că dacă într-un colectiv există și un caracter flegmatic, atunci conflictele dintre doi indivizi cu temperament asemănător vor fi mereu aplanate ușor, sarcinile întotdeauna îndeplinite cu succes, iar performanțele și succesul echipei va fi garantat, chiar dacă comunicarea va fi puțin dificilă.

5. Concluzii

Consider că un climat sociopsihologic echilibrat poate fi format doar atunci când între membrii echipei există o stabilitate a stării emoționale, o artă a comunicării și o desfășurare optimă a activității în comun; toate acestea sunt determinate de compatibilitatea tipurilor de temperament, de caracterul cât și de aptitudinile membrilor grupului.

Din testarea practică efectuată am observat că chiar dacă tipul de temperament al indivizilor dintr-un grup diferă, tipul de temperament combinatoriu este tipul de temperament care domină în grupuri.

O echipă trebuie să găsească modalitatea perfectă de comunicare, prin care să fixeze obiectivele ce trebuie atinse, în cadrul realizării unor activități performate.

Henry Ford a spus: „A fi împreună este un început, a rămâne împreună este un progres, a lucra împreună este un succes”; în concluzie, o echipă de succes trebuie să învețe să fie și să rămână o echipă de succes!

Bibliografie

- Allport W., (1991), Structura și dezvoltarea personalității, Editura Didactică și Pedagogică, București.
- Hipocrate
- Dafinoiu Ion, (2002), Personalitatea. Metode calitative de abordare: Observația și interviul, Editura Polirom, Iași.
- Aliona Dodi, Ina Gumeniuc, (2014), Managementul Întreprinderii, Note De Curs, Editura „Tehnica-UTM”, Chișinău.
- Svetlana Gorobievski, (2009), Antreprenariat. Aspecte Fundamentale Manageriale. Universitatea Tehnică a Moldovei. Chișinău.