

## The Personality of the Educational Manager Personalitatea managerului din învățământ

Aurel PAPARI  
Universitatea „Andrei Șaguna” Constanța

### Abstract

The entrepreneurial politics implemented in the educational system after the 90's demands a psychosocial profile of the manager similar to the one of the manager from economic organizations. The present study is trying to identify the degree of adaptability and adequacy of managers from the educational system, from the point of view of their personality profile and their increasingly complex function. Nervousness, psychosomatic complaints, emotionality/ frustration, the temperamental type are characteristics that influence the development of the educational institution and the system as a whole.

### Rezumat

Politica de tip antreprenorial aplicată în sistemul de învățământ de după anii 90, reclamă un profil psihosocial al managerului care să corespundă managerului din organizațiile economice. Studiul de față dorește să identifice adaptabilitatea și adecvarea managerilor din învățământ din punct de vedere al personalității și al problematicii din ce în ce mai complexe a funcției exercitate. Nervozitatea, tulburările psihosomatice, emotivitatea/frustrarea, tipul temperamental sunt caracteristici ce influențează dezvoltarea instituției și a sistemului educațional în ansamblul lui.

Din perspectiva teoriei manageriale, actul conducerii oricărei acțiuni sociale este intrinsec și definitoriu pentru asigurarea eficienței acesteia, deoarece, prin însăși activitatea celui care o săvârșește, conducerea conține elementele de concepere, dirijare și finalizare a efortului creator de obiectivare a subiectului transformator, pentru subiectivarea eficientă a obiectului de transformat. Orice manager eficient își propune elaborarea și aplicarea unor principii, metode și tehnici menite să asigure folosirea optimă a potențialului uman, natural și social, în vederea atingerii obiectivelor oricărei activități producătoare de valori materiale și spirituale. Consider că a aborda eficiența oricărei acțiuni sociale prin prisma multiplexelor determinării psiho-socio-culturale care dau conținut și sens personalității manageriale este de reală autenticitate și permanentă actualitate.

Conducerea este un aspect, un domeniu și moment al activității umane și, într-o astfel de abordare, teoria conducerii apare ca un capitol central al teoriei generale despre acțiunea umană eficientă. În consecință, în gândirea contemporană ea s-a constituit ca teorie managerială, care operează cu concepte întemeiate praxiologic, adică bazate pe știința acțiunii eficiente. Pe asemenea fundamentare a managementului și a praxiologiei, conducerea poate fi înțeleasă, în structurile sale, ca modalitate de optimizare a activităților umane, de asigurare a finalității și eficienței acestora prin efortul agentului decident, adică a personalității manageriale.

Personalitatea managerială este reflectată în știința și arta conducerii ca un concept de autentică și deosebită complexitate, cu un conținut, sensuri și semnificații care implică o abordare multidisciplinară. Profunzimea și complexitatea a ceea ce teoretic este exprimat în sintagma „personalitate managerială” este dată, de multiplele sale determinări praxiologice, sociologice, psihologice, etice etc. ceea ce implică o analiză multilaterală. (4) Aceasta cu atât mai mult cu cât, rațiunea de a fi a personalității manageriale își găsește temeiurile necesare, cauzale și logice numai în acțiunea umană eficientă. Ca urmare, legată intrinsec de praxis, înțelegerea cauzalității psiho-socio-culturale a personalității manageriale, presupune cu necesitate abordarea istorică a gândirii acționaliste, a evoluției concepțiilor despre acțiunea umană, care dă conținut și sens acestui concept.

De puțin timp, în învățământul românesc se aplică la nivel instituțional, în paralel cu politica academică și o politică administrativă, asociindu-se instituțiilor o nouă accepțiune: „de tip antreprenorial”. Acest fapt, coroborat cu reforma învățământului începută în 1990, conținând elemente de multe ori contradictorii, solicită din ce în ce mai mult, la nivelul conducerii, un profil psihosocial care să corespundă celui al managerului din organizațiile economice. Această realitate a constituit motivația prezentului studiu care urmărește să răspundă la întrebările: sunt managerii din învățământ capabili să facă față acestor schimbări, sunt adecvați, din punctul de vedere al personalității, problematicii din ce în ce mai complexe a funcției pe care o exercită?

Managerilor din învățământul preuniversitar și universitar din municipiul Constanta (57) li s-a aplicat un test de personalitate care monitorizează, pe 12 scale, elementele definitorii. Lotul studiat era format din 42 de bărbați și 15 femei.

Pe scala de personalitate care cuantifică nervozitatea și tulburările psihosomatice, managerii din învățământ s-au situat în zona de echilibru cu o medie de 5,34. Există însă o diferență notabilă între femei și bărbați, femeile manifestând tendința de a dezvolta tulburări psihosomatice minore, pe când bărbații acuză mai frecvent stări generale proaste. Cu toate că media lotului a indicat că subiecții dețin autocontrol și maturitate din punct de vedere emoțional, la bărbați s-a remarcat o ușoară înclinație către agresivitate, situație dată însă de existența unor cazuri care dezvoltă, fie real fie la nivelul unei dispoziții, acte de agresivitate corporală, verbală sau imaginară, impulsivitate, lipsă de autocontrol. Pe scala care măsoară depresia, managerii au prezentat tendințe accentuate către iritabilitate și nemulțumire, neexistând diferențe între femei și bărbați. Aceste manifestări pot fi grevate de problemele deosebite ale sistemului de învățământ la nivel național. Aceste scoruri pot fi conjuncturale și legate de reformele din învățământ, iar rezolvarea acestor probleme poate aduce modificări în profilul personalității.

Următoarea scală de emotivitate și frustrare confirmă rezultatele anterioare: managerii manifestă tendințe spre furie, sunt mai puțin toleranți, susceptibili (în principal bărbații). Aproape paradoxal pe scala de sociabilitate managerii au obținut valori scăzute. Dacă ar fi să evaluez aceste valori cât mai concentrat, expresia cea mai cuprinzătoare ar fi „nu sunt întreprinzători”, justificată în situația în care mediul este în continuare unul majoritar bugetar și nu acționează în acerbă concurență a economiei de piață. Luând în calcul dimensiunile introversiune-extroversiune și stabilitate-instabilitate emoțională, managerii din învățământ se grupează la polul de introversiune. Diferențele dintre bărbați și femei decurg din scorurile diferite obținute la scala stabilitate-instabilitate: femeile sunt mai stabile emoțional pe când bărbații alunecă către polul opus. Femeile se

încadrează clar în tipul temperamental flegmatic. Din punct de vedere al funcțiilor conducerii acești manageri au capacitate proiectivă mare, realistă dar relativ lentă, sunt mai puțin dinamici în ceea ce privește atitudinea organizatorică, abordează un stil de conducere democratic, în care își exercită controlul eficient, dar ușor înclinat spre dădăceală. Au capacitatea de lucru și rezistența mare în special pentru activități care nu presupun schimbări structurale deosebite. Din punct de vedere temperamental au premisa de a fi buni manageri, chiar dacă latura introvertită îi face uneori pasivi, meditativi și cu îngrijorare manifestă.

Femeile au o accentuată caracteristică masculină. Dintre bărbații manageri 28% au temperament melancolic, ceea ce reprezintă totuși un procent mare, care ridică semne de întrebare asupra eficienței în activitatea pe care o desfășoară. Restul managerilor, 72%, se situează în zona sangvinicilor cu toate că nu avem nici un caz temperamental pur de sangvinic, toți poziționându-se în zone de graniță, având influențe din celelalte tipuri temperamentale. Cei mai mulți au un temperament sangvino-colic, care se reflectă în exercitarea controlului activității, cu înclinație spre o manieră cazonă, adoptând un stil de conducere democratico-autoritar. Dacă ar fi să concluzionez, femeile manageri din învățământ sunt mai stabile și mai potrivite în această activitate decât bărbații.

În noua formă de organizare a învățământului românesc instituțiile de învățământ au nevoie de conducători care se pot adapta la evenimente neprevăzute și pot schimba cursul acestora pentru a promova atât dezvoltarea instituției cât și a sistemului educațional în ansamblul lui.

Ținând cont de faptul că personalitatea umană este dinamică și se poate modifica în funcție de factorii situaționali, consider că în învățământ este nevoie nu numai de un proces de selecție organizat pe baze științifice dar și de o evaluare periodică care să conțină atât aspecte legate de cerințele profesionale, psihologice și psihosociale. Beneficiile investiției în astfel de procese vor apare în momentul în care se va compara costul acestui proces cu cel al schimbărilor, al noilor investiții, al disponibilizărilor și reangajărilor sau cu cele legate de asigurarea sprijinului pentru managerii care nu sunt capabili să aibă rezultate pe măsura așteptărilor.

### **Bibliografie**

Bass BM, 1990, Leadership: theory, research and applications, New York, Free Press

Golu P, 1980, Aspecte psihosociale ale conducerii, Ed. Politică, București

Papari Aurel, 2002, Investigația personalității umane, Editura Fundației „Andrei Șaguna, Constanța

Sîntion Filaret, Papari Aurel, 2001, Psihologie managerială, Editura Fundației „Andrei Șaguna”, Constanța