

THE PERSONALITY OF A LEADER

PERSONALITATEA LIDERULUI

¹ **CRIGAN Mariana, studentă, specialitatea: Finanțe și Bănci**
e-mail autor: crgan.mariana@ase.md

² **COCIUG Ludmila, studentă, specialitatea: Finanțe și Bănci**
e-mail autor: cociug.ludmila@ase.md

^{1,2} Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md

Abstract. Leadership is essential to the success of modern organizations and is not an innate skill, but one developed through experience, learning and adaptation. Effective leaders are distinguished by traits such as adaptability, resilience and the ability to make decisions under pressure. Their personality directly influences the team, and trust, empathy, integrity and strategic thinking are essential to inspire and motivate. A leader not only sets the direction, but also serves as a role model of conduct and professionalism, contributing to a respectful and collaborative working environment. Understanding his impact on the team is crucial to organizational performance and stability.

Through vision, effective communication and integrity, leaders lead teams towards common goals and personal development. This integrative approach is fundamental to building an innovative and resilient organization capable of managing future challenges.

Keywords: leadership, adaptability, resilience, integrity, motivation, collaboration.

JEL CLASSIFICATION: D23, O15

INTRODUCERE

În contextul dinamic și complex al organizațiilor moderne, leadership-ul reprezintă un element fundamental pentru succesul pe termen lung. Contrar percepției populare, liderii eficienți nu sunt neapărat „conducători înnăscuți.” De cele mai multe ori, aceștia sunt persoane obișnuite care și-au dezvoltat abilitățile necesare prin experiență, învățare și adaptare la diverse circumstanțe și provocări. Adaptabilitatea, reziliența și capacitatea de a lua decizii sub presiune sunt trăsături care, adesea, se formează în timp și contribuie la consolidarea unui stil de leadership robust și de succes. Personalitatea liderului este un factor critic, având un impact direct asupra modului în care acesta poate influența și motiva echipa.

Așadar, un lider nu este doar o persoană care stabilește direcția, ci și un exemplu de conduită și profesionalism. Prin viziunea sa, integritatea demonstrată și abilitățile de comunicare, liderul inspiră și coordonează echipa, facilitând atât atingerea obiectivelor comune, cât și dezvoltarea personală și profesională a fiecărui membru. Această abordare integrativă este esențială pentru crearea unei organizații reziliente și inovatoare, capabile să facă față provocărilor viitoare.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Un lider este un membru al unui grup, a cărui putere și autoritate sunt recunoscute voluntar de ceilalți membri ai grupului, care sunt dispuși să-l asculte și să-l urmeze. Un lider este o persoană ale cărei acțiuni corespund prototipului unui lider în opinia celorlalți, o astfel de persoană are propriul stil, care depinde adesea de tipul de organizare, de sarcina care trebuie rezolvată. De asemenea, aceasta este o persoană care iese în evidență dintr-un grup de oameni și ocupă o poziție de conducere datorită prezenței calităților, abilităților și abilităților personale date.

Liderii au o dorință sporită de a conduce, ceea ce se manifestă în dorința de a ocupa o poziție superioară în structura unei organizații, societăți sau stat. Leadership-ul este asociat cu diferiți factori: puterea fizică, abilități speciale, conexiuni sociale, capacități financiare. Leadership-ul există peste tot: în organizații mari și mici, în afaceri și sindicate, în companii și instituții de învățământ.

Cercetarea esenței și a caracteristicilor liderului au început încă în prima jumătate a secolului trecut. Primele cercetări privind liderii și leadership-ul au fost întreprinse în jurul anului 1920 pornindu-se de la premisa că un bun lider este înăscut și nu format. Totuși, cercetările de mai târziu, au arătat că unele trăsături ale liderului eficient sunt înăscute, iar unele pot fi și cultivate pe parcursul vieții. Actualmente, înțelegerea personalității liderului și a impactului său asupra echipei reprezintă un subiect de studiu relevant pentru orice organizație care își dorește să prospere. Modul în care trăsăturile individuale și comportamentele unui lider influențează performanța colectivă nu doar că definește succesul echipei, dar contribuie și la eficiența și stabilitatea organizațională pe termen lung.

Pentru realizarea acestei cercetări, au fost utilizate diverse metode, cum ar fi analiza, sinteza, comparația, deducția. Iar studiarea literaturii științifice de specialitate a fost completată cu realizarea unui studiu practic. A fost alcătuit și aplicat un chestionar și a fost realizată analiza răspunsurilor oferite de respondenți. A permis o evaluare detaliată a modului în care leadership-ul influențează colaborarea și performanța organizațională. Această abordare metodologică a facilitat o înțelegere clară a relației dintre caracteristicile unui lider și eficiența echipei, oferind astfel o perspectivă obiectivă asupra importanței leadership-ului în mediul profesional.

Liderii sunt foarte importanți pentru grupuri și organizații, căci nici o mișcare nu poate fi inițiată pentru că îi va lipsi direcția clară, care este stabilită de lideri, dar și impulsul eficient din partea acestora. Fără lideri obținerea unor rezultate bune se datorează doar șansei (Guțu, 2011).

Liderul posedă așa trăsături ale personalitate precum încrederea, empatia, integritatea și abilitatea de a lua decizii complexe. Aceste caracteristici reprezintă fundamentul pe care un lider eficient își construiește autoritatea și respectul. Ele nu doar inspiră membrii echipei, dar le oferă și un model de urmat, contribuind la crearea unui mediu de lucru bazat pe respect reciproc și colaborare (Borza, 2011).

Personalitatea liderului este compusă dintr-o serie de trăsături și abilități care îi conturează stilul de conducere și impactul asupra echipei.

Trăsături de personalitate:

- Adaptabilitate și flexibilitate – capacitatea de a face față schimbărilor.
- Asertivitate și dominantă – abilitatea de a impune respect fără a fi autoritar.
- Independență (nonconformism) și creativitate – generarea soluțiilor inovatoare.
- Integritate și conduită etică – respect și încredere din partea echipei.
- Încredere în sine – inspirație pentru echipă și stabilitate în crize.

Abilități:

- Capacitatea de a obține rezultate – orientarea către succes.
- Inteligență și judecată – evaluarea situațiilor și luarea deciziilor informate.
- Cunoștințe și fluența vorbirii – comunicare clară și inspirațională.

Deprinderi sociale:

- Cooperare și sociabilitate – crearea unui mediu armonios.
- Abilități administrative – gestionarea eficientă a echipei.
- Popularitate și prestigiu – recunoaștere și respect din partea colegilor (Racu & Racu, 2016).

Aceste trăsături și abilități îl transformă pe lider într-o figură respectată, capabilă să motiveze și să mențină coeziunea echipei.

Liderii autentici au neapărat anumite idei clare legate de ceea ce trebuie întreprins pentru a asigura succesul. Dar aceste idei nu sunt fixe, ci sunt permanent actualizate. Liderii autentici, de asemenea, posedă anumite valori, de care trebuie să țină seama fiecare membru al grupului. Stabilirea valorilor unui grup este o sarcină dificilă, care revine unui liderilor. Un lider autentic de asemenea posedă energie. De obicei liderii sunt persoane foarte energice, dar și transmit o energie emoțională pozitivă și celorlalți. O altă caracteristică pe care o posedă un lider autentic este inteligența. Liderii

învață și îi învață și pe alții, își prezintă ideile, valorile și opiniile, care au rol de a motiva oamenii, folosind cuvinte și mesaje ce să stimuleze dorința de acțiune a acestora (Adair & Reed, 2004).

Liderii pot fi clasificați în diverse categorii pe baza trăsăturilor lor de personalitate. Această clasificare permite o înțelegere mai profundă a modului în care caracteristicile individuale influențează stilul de conducere și impactul asupra echipelor pe care le coordonează (Ariton, 2022). În funcție de caracteristicile proprii și a relației cu membrii grupului, ai organizației, se disting următoarele tipuri de lideri:

Liderul Carismatic: Liderii carismatici sunt inspiraționali și captivanti, reușind să atragă echipa prin entuziasm și pasiune. Ei sunt capabili să inspire și să contureze o viziune clară care motivează și direcționează membrii echipei.

- Comunică o viziune puternică și motivantă, care atrage sprijinul echipei.
- Creează o atmosferă de încredere și optimism, stimulând creativitatea și inițiativa.

Liderul Democratic: Liderii democratici pun accent pe colaborare și includere, valorificând perspectivele diverse ale echipei. Acest tip de lider creează un mediu de lucru participativ, stimulând implicarea activă a membrilor.

- Încurajează colaborarea, ascultând și valorificând ideile echipei.
- Creează un sentiment de apartenență și responsabilitate, crescând implicarea activă a echipei.

Liderul Autoritar: Liderii autoritari sunt deciziși și direcți, fiind ideali în momente de criză sau când este nevoie de o direcție clară și rapidă. Aceștia se bazează pe control și eficiență, însă pot limita inițiativa și creativitatea echipei.

- Ia decizii rapide și ferme, fără consultări extinse.
- Eficient în situații de criză sau când se impune o direcție clară.

Liderul Transformational: Liderii transformaționali sunt axați pe schimbări pozitive și dezvoltare continuă, motivând echipa prin obiective inspiraționale. Aceștia construiesc o cultură a învățării și evoluției, susținând dezvoltarea echipei pe termen lung.

- Motivează echipa prin obiective inspiraționale, aducând schimbări semnificative.
- Încurajează dezvoltarea personală și profesională, stimulând inovarea (Roșca, 2015).

Pentru a analiza atât tipurile de personalitate ale liderilor preferate de angajați, cât și personalitățile angajaților care corespund fiecărui tip de lider, am elaborat un chestionar, care a fost distribuit unui eșantion de 100 de persoane. Astfel, au fost obținute răspunsuri, care vizează identificarea corelațiilor între preferințele angajaților și tipologia de leadership cu care se identifică cel mai mult.

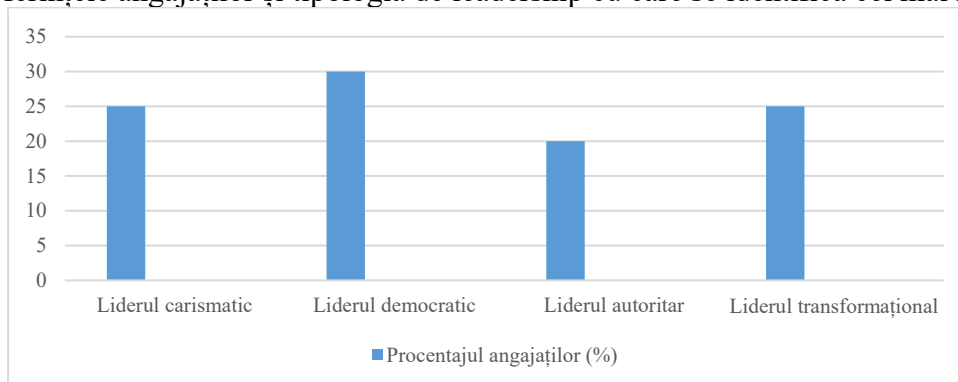


Figura 1. Distribuția preferințelor angajaților pentru tipurile de leadership (%)

Sursa: Elaborat de autori în baza chestionarului propriu privind preferințele angajaților pentru tipurile de lideri și compatibilitatea cu personalitățile acestora

Rezultatele reprezentate în figura 1, conform chestionarului, indică faptul că angajații preferă lideri care combină inspirația și colaborarea. Astfel, tipurile de lideri carismatici și democratici sunt cele mai apreciate, fiecare atrăgând aproximativ 25-30% din respondenți. Aceasta sugerează că angajații sunt motivați de o viziune clară și entuziasmantă, dar și de un mediu de lucru participativ și colaborativ.

În contrast, liderii autoritari, deși eficienți în momente de criză, sunt mai puțin favorizați, indicând o preferință generală pentru stiluri de conducere mai flexibile și mai orientate spre dezvoltare. Liderii transformaționali sunt, de asemenea, bine apreciați, ceea ce subliniază dorința angajaților de a face parte din organizații în continuă evoluție, care promovează inovația și învățarea continuă.

Conform chestionarului elaborat, am identificat tipologiile de personalitate ale angajaților în funcție de stilul de leadership pe care îl preferă.

Astfel, angajații care preferă liderii carismatici sunt adesea atrași de viziuni clare și inspiraționale. Ei simt că sunt parte dintr-o echipă cu scopuri mari, în care ideile și inițiativele sunt susținute. Liderii carismatici creează un climat pozitiv, ceea ce poate stimula performanța echipei.

Angajații care preferă stilul de leadership democratic sunt atrași de mediul de lucru participativ și consideră că au un cuvânt de spus în procesul decizional. Ei se simt apreciați și motivați să contribuie cu idei și soluții.

Liderul autoritar este preferat de angajații care caută direcție clară și rapidă, în special în momente de criză. Ei pot aprecia eficiența și capacitatea de a lua decizii ferme, chiar dacă aceasta poate limita autonomia echipei.

Angajații care preferă liderul transformațional sunt atrași de ideea de creștere continuă și de schimbări pozitive în organizație. Aceștia sunt motivați de obiective inspiraționale și își doresc să evolueze atât personal, cât și profesional.

CONCLUZII/RECOMANDĂRI

În urma analizei, este evident că personalitatea liderului joacă un rol fundamental în succesul pe termen lung al organizației. Trăsături esențiale precum empatia, integritatea și capacitatea de a inspira sunt cheia unui mediu de lucru productiv, care nu doar că stimulează colaborarea, dar și crește satisfacția angajaților. De asemenea, liderii care posedă aceste calități contribuie semnificativ la construirea unei culturi organizaționale solide, capabile să răspundă rapid la schimbările din mediul de afaceri și să mențină o reputație pozitivă.

Chestionarul realizat a confirmat faptul că angajații preferă lideri care combină abilități motivaționale și colaborative, iar această preferință se aliniază cu stilurile de leadership carismatic și democratic, care sunt văzute ca cele mai eficiente în crearea unui climat de încredere și performanță.

Astfel, personalitatea liderului nu doar că influențează direct performanța echipei, dar reprezintă și un factor esențial în menținerea unei organizații reziliente și capabile să își atingă obiectivele pe termen lung. În concluzie, un lider cu o personalitate bine definită și cu trăsături pozitive este un pilon de neînlocuit pentru succesul sustenabil al organizației.

REFERINȚE:

1. Adair, J. & Reed, P. (2004). *Nu boss, ci lider*. Editura Meteor Press, București.
2. Ariton, A. (2022). *Tipuri de leadership*. <https://medijobs.ro/blog/tipuri-de-leadership-tu-ce-fel-de-lider-esti>
3. Borza, A. (2011). *Leadershipul și creativitatea activității organizaționale*. Cluj-Napoca.
4. Guțu, A. (2011). Caracteristicile unui bun lider. *Analele Științifice ale Universității de Stat „B. P. Hașdeu din Cahul*. VII, 182-187.
5. Racu, Iu., & Racu I. (2006). Profilul psihologic al liderului eficient. *Psihologie.Pedagogie Specială. Asistență Socială*. 2, 35-41
6. Roșca, C. (2015). *Liderul transformațional carismatic*. București Tritonic

Coordonator științific: ȚURCAN Galina, dr., lect. univ.,
Academia de Studii Economice din Moldova
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: turcan.galina@ase.md