

Gabriela Loredana TRĂISTARU

# TIPURILE DE PERSONALITATE ȘI SATISFAȚIA PROFESIONALĂ



COLECȚIE DE SUCCES

Gabriela-Loredana TRĂISTARU

TIPURILE DE  
PERSONALITATE ȘI  
SATISFACTIA  
PROFESIONALĂ

**Lumen**

Iași 2007

Gabriela-Loredana TRĂISTARU  
TIPURILE DE PERSONALITATE ȘI  
SATISFAȚIA PROFESIONALĂ

**Editura Lumen este acreditată CNCSIS  
sub nr. 003**

Redactor: Morariu Irina Maria

*Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale:*  
Gabriela-Loredana TRĂISTARU  
TIPURILE DE PERSONALITATE ȘI  
SATISFAȚIA PROFESIONALĂ  
Editura Lumen  
Bibliografie  
Pag.101  
ISBN- 978-973-1703-43-5

**Gabriela-Loredana TRĂISTARU**

**TIPURILE DE  
PERSONALITATE ȘI  
SATISFAȚIA  
PROFESIONALĂ**

**Lumen**

**Iași 2007**

Pagina lasata intentionat  
goala

*Părinților și fratelui meu Ionuț*

Pagina lasata intentionat  
goala

## Cuprins:

<b>PREFAȚĂ .....</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUCERE .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPITOLUL 1. CADRUL TEORETIC....</b>	<b>23</b>
1.1. DEFINIȚII ȘI PREZENTAREA GENERALĂ A SATISFACȚIEI PROFESIONALE .....	23
1.2 TEORII ALE SATISFACȚIEI PROFESIONALE .....	36
1.2.1. <i>Teoria psihosociologică.....</i>	36
1.2.2. <i>Teoria atitudinilor față de muncă</i> .....	38
1.2.3. <i>Teoria situațională a satisfacției</i> <i>profesionale. ....</i>	41
1.2.4 <i>Teoria bifactorială (Herzberg) ....</i>	42
1.2.5. <i>Teoria ierarhiei trebuințelor</i> <i>(Abraham Maslow) .....</i>	43
1.2.6. <i>Teoria discrepanței.....</i>	46
1.3 DEFINIȚII ȘI TEORII ALE PERSONALITĂȚII .....	47
1.3.1. <i>Teoria psihanalitică (Freud) .....</i>	48
1.3.2. <i>Teoria tipurilor psihologice (Jung)</i> .....	49
1.3.3. <i>Teoria umanistă a personalității</i> <i>(Rogers).....</i>	50
1.3.4. <i>Teoria social cognitivă a</i> <i>personalității (Bandura și Mischel).....</i>	51
1.3.5. <i>Teoria trăsăturilor de personalitate</i> .....	52
1.3.6. <i>Teoria și metoda Myers - Briggs</i>	55



<b>CAPITOLUL 2. OBIECTIVELE ȘI METODOLOGIA CERCETĂRII.....</b>	<b>69</b>
2.1. SCOPUL CERCETĂRII:.....	69
2.2. OBIECTIVELE TEORETICE ȘI APLICATIVE: .....	69
2.3. IPOTEZELE CERCETĂRII: .....	70
2.4. METODA.....	70
<b>CAPITOLUL 3. REZULTATELE CERCETĂRII.....</b>	<b>73</b>
3.1. PREZENTAREA ȘI ANALIZA DATELOR...	73
3.2. INTERPRETAREA REZULTATELOR.....	88
<b>CAPITOLUL 4. CONCLUZII ȘI IMPLICAȚII.....</b>	<b>93</b>
4.1. SUMARIZAREA TEORIILOR REFERITOARE LA SATISFAȚIA PROFESIONALĂ ȘI PERSONALITATE .....	93
4.2. REZULTATELE OBȚINUTE, IMPLICAȚII ȘI LIMITE ALE CERCETĂRII.....	94
<b>BIBLIOGRAFIE.....</b>	<b>97</b>

## Prefață

Elaborat în primăvara anului 2004 drept lucrare de licență pentru Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației din cadrul Universității „Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca, și îmbunătățit ulterior, actualul studiu reprezintă o investigație a satisfacției profesionale în mediul industrial din România. Mai precis, cercetarea încearcă să determine sursele de satisfacție/insatisfacție ale subiecților. Alături de identificarea satisfacției profesionale la ingineri și sub-ingineri, cercetarea identifică tipurile de personalitate întâlnite în firma privată în care a fost realizată.

Studiul este unul corelațional, axat pe analiza cantitativă și cantitativă, și încearcă stabilirea unei relații între tipul de personalitate și satisfacția profesională la subiecții analizați. Scopul său poate fi detaliat pe două niveluri diferite – cel al investigației satisfacției globale și cel al evaluării anumitor dimensiuni ale satisfacției managerilor în cadrul unei întreprinderi private. În acest sens, sunt analizate și descrise teorii ale satisfacției și personalității, precum și tipurile psihologice

existente. Cercetarea este ancorată în literatura care evaluează satisfacția profesională, printr-o atentă definire și conceptualizare a acesteia, urmată de o atentă operaționalizare care permite aplicarea testelor (descrise în secțiunea metodologică și în anexele acestei lucrări). Fiind primul studiu care aplică o combinație de teste MBTI și JSS în mediul industrial privat pentru ingineri și sub-ingineri, stabilirea atentă a metodologiei de lucru, complementară cadrului teoretic, este importantă pentru realizarea unei analize cât mai fidele a datelor colectate. Implicațiile cercetării au aplicabilitate practică, transparența modalității de lucru permițând replicarea cu succes în alte medii organizaționale private.

Importanța acestei cercetări este observabilă la trei niveluri diferite: teoretic, metodologic și practic. În plan teoretic, este primul studiu corelațional care încearcă determinarea surselor de satisfacție pentru diferite tipuri psihologice în cadrul unei organizații private cu profil industrial. Mai mult, analiza de profunzime efectuată la nivelul organizației permite elaborarea unor concluzii ce pot fi folosite pe viitor în cadrul unor analize comparative sau pe un număr foarte

## Tipurile de personalitate și satisfacția profesională

---

extins de organizații. În plan metodologic, studiul este inovativ prin combinarea metodelor de analiză și a diversilor indicatori, cu rezultate pozitive. Metoda propusă poate fi utilizată pe viitor în studii complexe. La nivel practic, se pot formula recomandări care să influențeze politicile de management.

Conducerea superioară și nu numai, s-ar putea orienta în motivarea ulterioară a angajaților săi pentru o creștere a nivelului de satisfacție pe anumite dimensiuni sau a satisfacției în general. Prezentarea succintă a metodologiei și principalelor rezultate confirmă importanța studiului. Pentru atingerea obiectivelor stabilite au fost folosite chestionarele MBTI (Myers Briggs Type Inventory) pentru stabilirea tipurilor de personalitate și JSS (Job Satisfaction Survey) pentru determinarea nivelului de satisfacție / instatisfacție la ingineri și sub-ingineri. Aceste instrumente au fost aplicate la 100 de subiecți ce dețineau poziția organizațională menționată – ingineri și sub-ingineri din cadrul unei firme private. Rezultatele indică faptul că toate ipotezele de lucru au fost confirmate. Astfel, prima ipoteză a fost confirmată, rezultatele indicând că tipurile ESTJ și ISTJ sunt cele mai

frecvente. Scorurile obținute pentru scalele chestionarului de satisfacție fiind semnificative, dar numai pe anumite dimensiuni. Astfel, au fost obținute diferențe semnificative statistic pe dimensiunea promovării și mici diferențe între scorurile obținute pe următoarele scale: alte beneficii monetare, dezvoltare/perfecționare profesională și salariu. Referitor la cea de-a treia ipoteză, aceasta a fost confirmată prin prisma faptului că diferite tipuri de personalitate sunt satisfăcute prin diverse dimensiuni ale muncii. Tipul de personalitate STJ prezintă un nivel mai mare de satisfacție în condițiile cunoașterii naturii muncii, regulilor și procedurilor, precum și a volumului de muncă.

Aplicabilitatea practică, rezultatele și utilitatea acestei lucrări este analizată personal, în prezent, prin prisma ocupației mele de psiholog și consultant de resurse umane în mediul privat. Diversele situații cotidiene tind să nu devieze față de concluziile generale ale cercetării, aspect important în special referitor la tipurile de personalitate care se asociază cu un nivel crescut de satisfacție pe diferite dimensiuni (natura muncii, reguli și proceduri, volumul de muncă, colegii, munca în general).

## Tipurile de personalitate și satisfacția profesională

---

Cunoscând aceste concluzii, managerii pot realiza o selecție mai eficientă și efectivă a angajaților, pot avea expectanțe realiste și pot contribui la crearea unui mediu orientat către satisfacție în propria firmă.

GLT  
15 decembrie 2006

Pagina lasata intentionat  
goala

# INTRODUCERE

Satisfacția profesională reprezintă o preocupare majoră în psihologia muncii și organizațională. Satisfacția profesională reprezintă un punct – cheie al dezvoltării unei întreprinderi, ea fiind unul dintre factorii determinanți ai eficienței generale în muncă. Persoanele sunt cu atât mai productive cu cât sunt mai satisfăcute de munca lor. Cercetările au demonstrat că există o legătură între satisfacția profesională și satisfacția legată de viața în general și sănătatea mentală a angajaților, aceasta determinând ca îmbunătățirea satisfacției profesionale să fie un scop în sine. Satisfacția profesională ca și variabilă centrală în context organizațional poate fi văzută ca o variabilă dependentă, care variază în funcție de calitatea condițiilor de muncă (de exemplu factorii stresanți) iar pe de altă parte, satisfacția profesională este considerată a fi o variabilă independentă, care determină consecințe de genul: absenteismului, fluctuației de personal, performanței în muncă.

Satisfacția profesională este considerată a fi strâns legată de un proces cu ample implicații sociale, economice, organizaționale și



psihologice și anume integrarea socio-profesională. Consecințele integrării sau neintegrării socio – profesionale a individului afectează atât personalitatea acestuia (de exemplu: dezadaptare socială), cât și structurile macro-economice și sociale (de exemplu: ineficiența socială a muncii, fluctuația forței de muncă). Existența unor condiții de muncă nefavorabile poate determina formarea unui cerc de muncă vicios care să conducă la menținerea unor situații disfuncționale. Toate aceste semnale atrag atenția asupra studierii atente a condițiilor și factorilor constituenți ai satisfacției profesionale pentru creșterea acesteia.

Fără a acorda o prea mare importanță resurselor umane din cadrul unei organizații, proprietarii sunt adesea orientați către obținerea profitului, uitând sau neștiind că acesta se poate mări, dacă motivația și satisfacția angajaților cresc. Conflictele, sabotajele, comportamentele defensive sunt numai câteva din formele de manifestare ale insatisfacției personalului. Fluctuația intensivă, concedierile permanente sunt de asemenea, soluții costisitoare. Firmele de prestigiu care au învățat cum resursele umane pot constitui o forță sunt acum în topul dezvoltării

## Tipurile de personalitate și satisfacția profesională

---

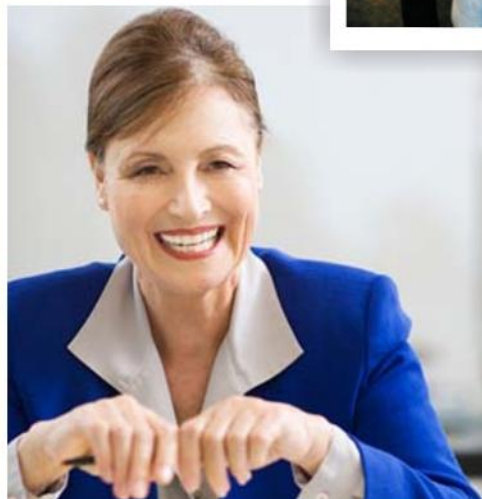
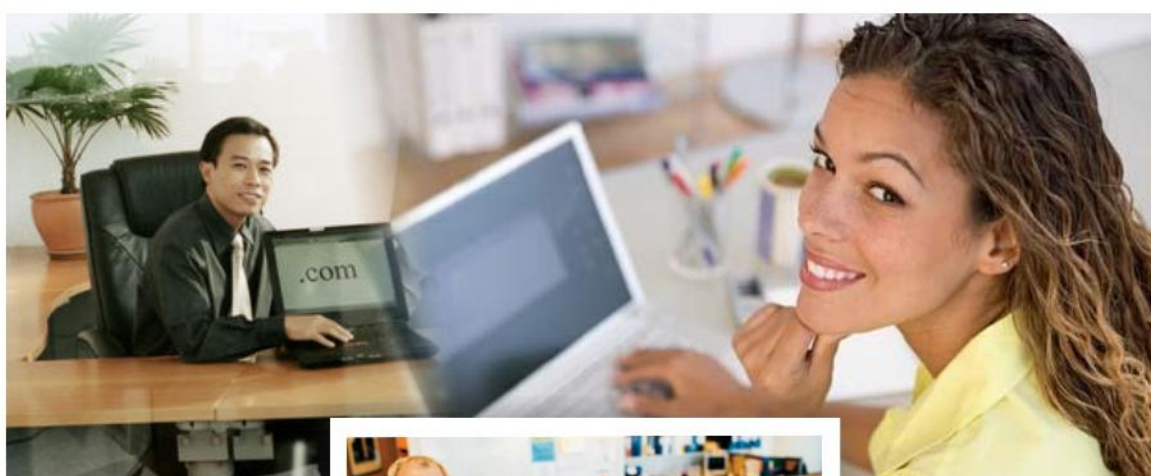
economice. Iată, de ce, este important să abordăm într-o măsură mai mare capitalul uman, înainte ca firmele concurente să descopere slăbiciunile acestuia.

Există trei motive principale care mențin interesul cu privire la cercetarea satisfacției profesionale. Primul se referă la faptul că managerii preferă ca angajații lor să fie mulțumiți de munca lor. Cercetările au demonstrat o legătură între satisfacția profesională și satisfacția legată de viața în general și sănătatea mentală a angajaților, aceasta determinând ca îmbunătățirea satisfacției profesionale să fie un scop în sine. Organizațiile pot realiza economii substanțiale prin reducerea costurilor asociate cu productivitatea mai scăzută a subordonaților, angajarea și instruirea noilor angajați și alte cheltuieli în măsura în care managerii consideră important să investească timp și bani în implementarea unor programe pentru a crește satisfacția angajaților. Acesta reprezintă al doilea motiv pentru care studiul satisfacției este un domeniu de interes pentru o serie de cercetători. Măsurarea satisfacției la diferite grupe de muncă oferă managerilor un mijloc important pentru localizarea grupurilor ce manifestă insatisfacție, se pot elabora planuri

E q p v k p w c t g c " c e g u v w k " x q n w o " q " r w v g k " n g e v w t c

[www.edituralumen.ro](http://www.edituralumen.ro)  
[www.librariavirtuala.com](http://www.librariavirtuala.com)

u c w " f k p " n k d t t k k n g " p q c u v t g " r c t v g ;



Conținutul acestui volum nu reprezintă în mod necesar punctul de vedere al Editurii Lumen sau al finanțatorilor

Publicat cu finanțarea:

**LUMEN**  
www.EdituraLumen.com

[www.EuroMarket.ro](http://www.EuroMarket.ro)

Design, Prints, Web sites  
E-commerce applications