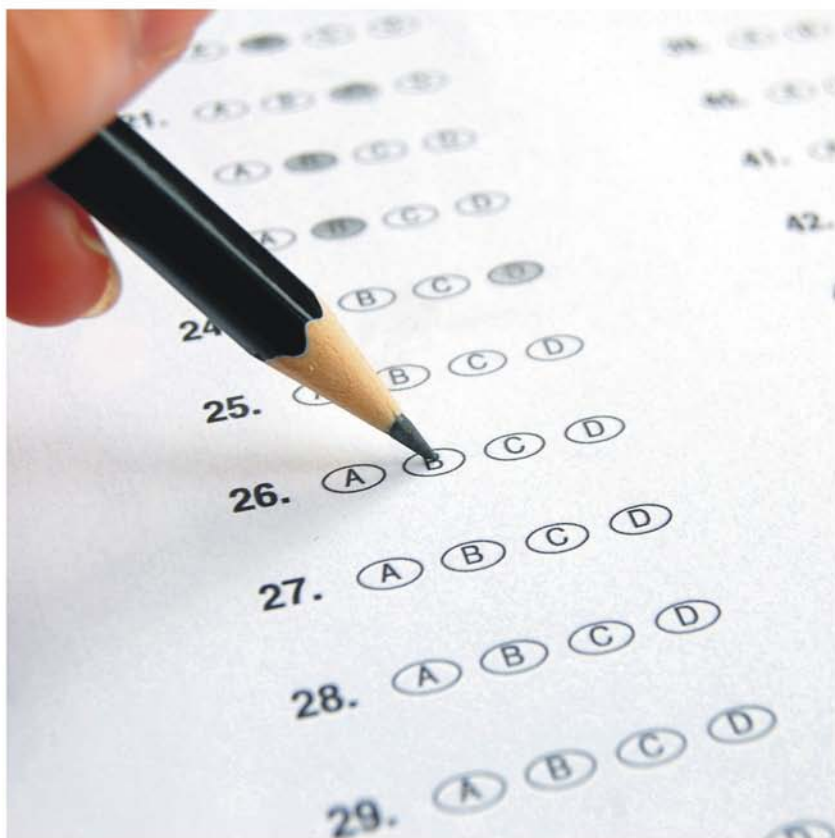


Psihologie

Volum coordonat de
Dragoș Iliescu și Coralia Sulea

TRATAT DE PSIHODIAGNOSTIC AL PERSONALITĂȚII



Collegium

POLIROM

COLLEGIUM

Psihologie

Seria *Collegium. Psihologie* este inițiată de Adrian Neculau.

© 2015 by Editura POLIROM

Această carte este protejată prin copyright. Reproducerea integrală sau parțială, multiplicarea prin orice mijloace și sub orice formă, cum ar fi xeroxarea, scanarea, transpunerea în format electronic sau audio, punerea la dispoziția publică, inclusiv prin internet sau prin rețele de calculatoare, stocarea permanentă sau temporară pe dispozitive sau sisteme cu posibilitatea recuperării informațiilor, cu scop comercial sau gratuit, precum și alte fapte similare săvârșite fără permisiunea scrisă a deținătorului copyrightului reprezintă o încălcare a legislației cu privire la protecția proprietății intelectuale și se pedepsesc penal și/sau civil în conformitate cu legile în vigoare.

Foto copertă: © Stephanie Berg/Dreamstime.com

www.polirom.ro

Editura POLIROM

Iași, B-dul Carol I nr. 4; P.O. BOX 266, 700506

București, Splaiul Unirii nr. 6, bl. B3A,

sc. 1, et. 1, sector 4, 040031, O.P. 53

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României:

Tratat de psihodiagnostic al personalității / Dragoș Iliescu, Coralia Sulea (coord.). – Iași: Polirom, 2015
Bibliogr.

ISBN print: 978-973-46-5672-1

ISBN ePub: 978-973-46-5832-9

ISBN PDF: 978-973-46-5833-6

I. Iliescu, Dragoș (coord.)

II. Sulea, Coralia (coord.)

159.923

Printed in ROMANIA

Volum coordonat de
Dragoș Iliescu și Coralia Sulea

TRATAT DE PSIHODIAGNOSTIC AL PERSONALITĂȚII

POLIROM
2015

Cuprins

Prezentarea autorilor	11
Cuvânt-înainte	15
Introducere (<i>Dragoș Iliescu, Coralia Sulea</i>)	19

Partea I

Inventare clasice : *The Golden Age*

Capitolul 1. Inventarul Psihologic California (CPI) (<i>Ioana David, Dragoș Iliescu</i>)	29
1.1. Prezentarea generală	30
1.1.1. Introducere	30
1.1.2. Obiectivele	31
1.1.3. Componența și materialele testării	31
1.1.4. Considerentele istorice	33
1.1.5. Considerațiile item-metrice	36
1.1.6. Metodologia elaborării scalelor	37
1.2. Caracteristicile psihometrice	38
1.2.1. Fidelitatea	38
1.2.2. Validitatea	41
1.3. Administrarea și scorarea	41
1.3.1. Calificarea utilizatorilor	41
1.3.2. Administrarea	42
1.3.3. Scorarea	43
1.4. Interpretarea	43
1.4.1. Introducere	43
1.4.2. Principii în interpretare	44
1.4.3. Pașii necesari în interpretare	46
1.5. Aplicabilitatea și concluzii	63
Bibliografie	65
Capitolul 2. Testul de Personalitate în 16 Factori (16PF) (<i>Mariana Tănase Mânzat, Andrei Șerban Zanfirescu</i>)	69
2.1. Istoricul probei	70
2.2. Administrarea și scorarea	71
2.2.1. Administrarea	71
2.2.2. Scorarea	72
2.2.3. Limite în măsurare	72
2.3. Interpretarea	73
2.3.1. Identificarea indicilor stilului de răspuns	73
2.3.2. Analiza scalelor factorilor globali	73
2.3.3. Evaluarea scalelor factorilor primari	75

2.4.	Caracteristicile psihometrice	82
2.4.1.	Fidelitatea	82
2.4.2.	Validitatea	83
2.4.3.	Corelațiile cu alte teste	86
2.4.4.	Validitatea relativă la criteriu	87
2.5.	Utilitatea și aplicabilitatea	88
	Bibliografie	89
Capitolul 3. Formularul de Studiu al Personalității (PRF) (<i>Andrei Ion, Coralia Sulea</i>)		91
3.1.	Introducere	92
3.2.	Considerentele istorice	92
3.2.1.	Versiunile	92
3.2.2.	Construcția	93
3.2.3.	Detectarea dezirabilității	97
3.2.4.	Detectarea răspunsurilor aleatorii	98
3.2.5.	Dezvoltarea versiunii E	98
3.3.	Caracteristicile psihometrice	99
3.4.	Administrarea și scorarea	102
3.4.1.	Calificarea utilizatorilor	102
3.4.2.	Materialele testării	102
3.4.3.	Procedurile de administrare	103
3.4.4.	Instrucțiunile de administrare	103
3.5.	Interpretarea	104
3.5.1.	Semnificația dimensiunilor	104
3.5.2.	Interpretarea PRF în psihologia clinică și psihologia sănătății. Psihologie clinică și psihoterapie	107
3.5.3.	Sănătatea, stresul și confortul psihologic	108
3.5.4.	Interpretarea PRF în psihologia organizațională	109
3.5.5.	Interpretarea PRF în psihologia educațională	111
	Bibliografie	112
Capitolul 4. Chestionarele Eysenck pentru Adulți : Chestionarul de Personalitate Eysenck (EPQ-R) și Chestionarul de Impulsivitate Eysenck (IVE) (<i>Romeo Zeno Crețu</i>)		115
4.1.	Teoria personalității și concepția psihometrică elaborate de Eysenck	116
4.1.1.	<i>Arousal</i> -ul cortical și extraversiunea	117
4.1.2.	<i>Arousal</i> -ul cortical și nevrotismul	119
4.2.	Etape în evoluția chestionarelor elaborate de Eysenck	122
4.3.	Prezentarea generală : EPQ-R și IVE	124
4.3.1.	EPQ-R. Descrierea și interpretarea scalelor	124
4.3.2.	IVE. Descrierea și interpretarea scalelor	126
4.3.3.	Administrarea și scorarea	128
4.3.4.	Domeniile de aplicabilitate	129
4.4.	Caracteristicile psihometrice	130
4.4.1.	Structura eşantioanelor de validare	130
4.4.2.	Indicatori de fidelitate pentru EPQ-R	132
4.4.3.	Indicatori de fidelitate pentru IVE	133
4.4.4.	Intercorelații ale scalelor EPQ-R și IVE	135
4.4.5.	Structura factorială a scalelor EPI, EPQ-R și IVE	137
4.4.6.	Studii care susțin validitatea scalelor elaborate de Eysenck	139
4.5.	Concluzii	143
	Bibliografie	144

Capitolul 5. Inventarul de Personalitate Freiburg (FPI) (<i>Eugen Avram</i>)	148
5.1. Considerentele istorice	149
5.1.1. Prezentarea generală	149
5.1.2. Prezentarea variantei FPI-G	150
5.2. Caracteristicile psihometrice ale FPI-R	155
5.2.1. Fidelitatea	155
5.2.2. Validitatea	157
5.3. Administrarea și scorarea FPI-R	159
5.4. Interpretarea scalelor FPI-R	160
5.5. Discuții și concluzii	172
Bibliografie	174

Partea a II-a

Inventare *Big Five*

Capitolul 6. Inventarul de Personalitate NEO (NEO PI-R) (<i>Cătălin Nedelcea</i>)	179
6.1. Prezentarea generală	179
6.2. Considerentele istorice	182
6.3. Caracteristicile psihometrice	185
6.3.1. Fidelitatea	185
6.3.2. Validitatea	188
6.4. Administrarea și scorarea	195
6.4.1. Cerințe pentru utilizatori	195
6.4.2. Administrarea	195
6.4.3. Instrucțiunile	197
6.4.4. Scorarea	197
6.5. Interpretarea scorurilor	200
6.5.1. Strategia de interpretare	200
6.5.2. Scalele	203
6.5.3. Cele cinci domenii	203
6.5.4. Fațetele celor cinci domenii	206
6.5.5. Interpretarea multinivelară	209
6.5.6. Feedbackul pentru respondenți	210
6.6. Utilizarea și aplicațiile	211
6.6.1. Autoevaluarea vs heteroevaluarea	212
6.6.2. Utilizarea NEO PI-R în context clinic	212
6.6.3. Utilizarea NEO PI-R în consilierea vocațională și în psihologia muncii și organizațională	215
6.6.4. Utilizarea NEO PI-R în psihologia educațională	217
Bibliografie	217
Capitolul 7. Inventarul NEO în Cinci Factori (NEO FFI) (<i>Andrei Ion</i>)	224
7.1. Introducere	224
7.2. Descrierea testului	226
7.2.1. Considerentele istorice	226
7.2.2. Obiectivele	226
7.2.3. Componenta	226
7.3. Caracteristicile psihometrice	227
7.3.1. Fidelitatea	227
7.3.2. Validitatea	228
7.4. Administrarea și scorarea	230
7.4.1. Calificarea utilizatorilor	230

7.4.2.	Procedurile de administrare	230
7.4.3.	Instrucțiunile de administrare	231
7.5.	Interpretarea	231
7.5.1.	Interpretarea NEO FFI în psihologia clinică și psihologia sănătății	232
7.5.2.	Interpretarea NEO FFI în psihologia organizațională	234
7.5.3.	Interpretarea NEO FFI în psihologia educațională	236
7.6.	Concluzii	237
	Bibliografie	237
Capitolul 8. Chestionarul <i>Big Five</i> (BFQ) (<i>Daniela Vercellino, Tatiana Radu</i>)		241
8.1.	Introducere	242
8.2.	Prezentarea generală a chestionarului	243
8.2.1.	Descrierea	243
8.2.2.	Considerentele istorice	245
8.3.	Caracteristicile psihometrice	246
8.3.1.	Fidelitatea	246
8.3.2.	Validitatea	247
8.4.	Administrarea și scorarea	250
8.5.	Interpretarea scorurilor	252
8.5.1.	Scala E (Energie, <i>Energia</i>)	252
8.5.2.	Scala A (Agreeabilitate, <i>Amicalità</i>)	254
8.5.3.	Scala C (Conștiințiozitate, <i>Coscienziosità</i>)	256
8.5.4.	Scala S (Stabilitate emoțională, <i>Stabilità emotiva</i>)	259
8.5.5.	Scala M (Deschidere mintală, <i>Apertura mentale</i>)	261
8.6.	Ariile de aplicare	264
8.6.1.	Psihologia organizațională	264
8.6.2.	Psihologia clinică și psihologia sănătății	265
8.6.3.	Psihologia educațională	265
	Bibliografie	265
Capitolul 9. Adjectivele <i>Big Five</i> (BFA) (<i>Andreea Butucescu, Daniela Vercellino</i>)		270
9.1.	Introducere	271
9.2.	Construcția	271
9.2.1.	Considerentele istorice legate de măsurarea personalității prin adjective	271
9.2.2.	Dezvoltarea	273
9.3.	Caracteristicile psihometrice	274
9.3.1.	Etalonarea	274
9.3.2.	Fidelitatea	275
9.3.3.	Validitatea	277
9.4.	Administrarea și scorarea	279
9.4.1.	Calificarea profesională	279
9.4.2.	Mediul evaluării	280
9.4.3.	Scala de evaluare	280
9.4.4.	Timpul necesar administrării	280
9.5.	Interpretarea	280
9.5.1.	Scala E (Energie, <i>Energia</i>)	281
9.5.2.	Scala A (Agreeabilitate, <i>Amicalità</i>)	281
9.5.3.	Scala C (Conștiințiozitate, <i>Coscienziosità</i>)	282
9.5.4.	Scala S (Stabilitate emoțională, <i>Stabilità emotiva</i>)	283
9.5.5.	Scala M (Deschidere mintală, <i>Apertura mentale</i>)	283
9.6.	Aria de aplicabilitate	284
	Bibliografie	286

Partea a III-a

Inventare nonverbale, tipologice și autohtone

Capitolul 10. Chestionarul Nonverbal de Personalitate (NPQ) și Chestionarul Nonverbal de Personalitate în Cinci Factori (FF-NPQ) (<i>Bogdan Oprea</i>)	291
10.1. Introducere	292
10.2. Considerentele istorice	294
10.3. Caracteristicile psihometrice	296
10.3.1. Fidelitatea	297
10.3.2. Validitatea	299
10.3.3. Considerentele factoriale	300
10.4. Administrarea și scorarea	302
10.4.1. Calificarea utilizatorilor	302
10.4.2. Procedurile de administrare și instructajul	302
10.4.3. Procedurile de scorare	303
10.5. Interpretarea	304
10.5.1. Scalele NPQ și semnificațiile acestora	304
10.5.2. Scalele FF-NPQ și semnificațiile acestora	311
10.5.3. Aplicabilitatea	314
10.5.4. Consilierea și psihoterapia	314
10.5.5. Orientarea vocațională și consultanța în carieră	315
10.5.6. Activitatea în domeniul resurselor umane	316
Bibliografie	316
Capitolul 11. Inventarul de Manifestare Tipologică Singer-Loomis (SL-TDI) (<i>Lavinia Țânculescu</i>)	319
11.1. Prezentarea generală	320
11.2. Considerentele istorice	321
11.3. Caracteristicile psihometrice	323
11.3.1. Fidelitatea	323
11.3.2. Validitatea de conținut	324
11.3.3. Validitatea de construct	325
11.4. Administrarea și scorarea	326
11.5. Semnificația și interpretarea scalelor	328
11.5.1. Tipurile atitudinale generale (Extraversiune și Introversiune)	330
11.5.2. O manieră sintetică de prezentare a modurilor cognitive: descrierile adjectivale	338
11.5.3. Modurile cognitive dominante, auxiliare și inferioare	342
11.6. Aplicabilitatea probei SL-TDI	344
11.7. Concluzii	349
Bibliografie	350
Capitolul 12. Chestionare autohtone de personalitate (ABCD-M, <i>Big Five Plus</i> , DECAS) (<i>Andreea Butucescu</i>)	353
12.1. Introducere	354
12.2. ABCD-M (autor: Mihaela Minulesu)	355
12.2.1. Prezentarea generală	355
12.2.2. Descrierea factorilor	357
12.2.3. Administrarea și scorarea	359
12.2.4. Scorarea răspunsurilor, trasarea profilului și interpretarea	360
12.2.5. Caracteristicile psihometrice	361
12.2.6. Aplicabilitatea	363

12.3. <i>Big Five Plus</i> (autor : Ticu Constantin)	364
12.3.1. Prezentarea generală.	364
12.3.2. Caracteristicile psihometrice	366
12.3.3. Administrarea și scorarea.	368
12.3.4. Interpretarea	369
12.3.5. Aplicabilitatea, concluzii, alte aspecte	375
12.4. DECAS (autor : Florin Alin Sava)	375
12.4.1. Prezentarea generală și considerentele istorice	375
12.4.2. Caracteristicile psihometrice	378
12.4.3. Administrarea și scorarea.	381
12.4.4. Interpretarea	382
12.4.5. Aplicabilitatea, concluzii, alte aspecte	386
Bibliografie	386

Prezentarea autorilor

EUGEN AVRAM este profesor universitar, directorul Departamentului de Psihologie din cadrul Facultății de Psihologie și Științele Educației a Universității din București, psiholog la Spitalul Clinic de Urgență Bagdasar-Arseni. Membru în consiliile editoriale ale revistelor *The „Black Sea” Journal of Psychology*, *Studia Doctoralia*, *Psychotherapy and Educational Sciences*, *Psihologia Resurselor Umane*, *Romanian Journal of Applied Psychology*. Domenii de interes : psihologie organizațională, psihologia personalității, neuropsihologie. Este autor, coautor și coordonator a 31 de volume din domeniile psihologiei personalității, psihologiei organizaționale și psihologiei sănătății, precum și al unor studii apărute în reviste de specialitate sau în volume colective. Dintre lucrările publicate, menționăm : *Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale* (în colab., Polirom, 2008), *Încrederea organizațională* (în colab., 2008), *Psihologia personalității. Arhitectură și dimensiuni* (2009), *Psihologia sănătății* (vol. I-VIII, 2010-2014), *Schimbare și dezvoltare organizațională* (2014), *Managementul în sistemul de sănătate privat* (în colab., 2015).

ANDREEA BUTUCESCU este doctorand la Facultatea de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București. Este secretara Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională, membră a Colegiului Psihologilor din România, precum și a altor asociații profesionale. Face parte din echipa editorială a revistei *Psihologia Resurselor Umane*. În 2010 a obținut Certificatul de merit pentru activitatea profesională a proaspeților absolvenți, oferit de Universitatea „Ovidius” din Constanța, iar în 2011, Premiul pentru rezultatele cercetării, din partea Consiliului Național al Cercetării Științifice. Domenii de interes : psihologia aplicată în resurse umane, psihologia psihodiagnosticului, a sănătății ocupaționale și a corectitudinii testării. Este autoare și coautoare a peste 25 de studii publicate în reviste de specialitate sau prezentate la conferințe științifice naționale și internaționale. Dintre lucrările publicate, menționăm : „Aspirations and well-being in Romanian and US undergraduates”, *International Journal of Psychology* (2011), „Romanian adaptation of the Satisfaction with Life Scale”, *Journal of Psychological and Educational Research* (2012).

ROMEO ZENO CREȚU este conferențiar universitar la Facultatea de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București și coordonator al programului de masterat în Psihologie Organizațională și Managementul Resurselor Umane. A participat, în calitate de director sau membru, la realizarea mai multor proiecte de cercetare academică de nivel național sau internațional. Domenii de interes : validitatea metodologiilor de evaluare și predicție a comportamentului, precum și a designurilor de intervenție ameliorativă în proiectele de consultanță derulate în parteneriat cu diferite organizații. A publicat peste 40 de lucrări în reviste și cărți de specialitate, multe dintre acestea prezentate la conferințe științifice naționale și internaționale. Dintre lucrările publicate, menționăm : *Evaluarea personalității, modele alternative*

(Polirom, 2005), *Amprenta comportamentală și evaluarea personalității* (Polirom, 2010), *Perspective clasice în psihologia personalității* (2012), *Cercetări actuale în psihologia personalității* (2012).

IOANA DAVID este asistent universitar doctor la Facultatea de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București. De-a lungul carierei sale de 15 ani atât în domeniul academic, cât și în cel al resurselor umane a dezvoltat proiecte ce țin de psihologia muncii și organizațională (în special training, *executive search*, diagnoză organizațională), psihologia consumatorului și comunicare strategică în publicitate, evaluare și testare psihologică. Domenii de interes: diagnoză și intervenție organizațională, reprezentarea și organizarea cunoștințelor/procesarea informațiilor, psihologia religiilor, evaluare și testare psihologică, comportamentul consumatorului. Este autoare și coautoare a peste 20 de articole și capitole în volume colective pe teme legate de psihologia resurselor umane, psihologie cognitivă aplicată, metodologie de cercetare a psihologiei reclamei, psihologia mass-mediei, testare psihologică, dintre care amintim: „Using focus group method in consumer behavior research”, *Cogniție, creier, comportament* (2007), „Un model al procesării informațiilor sociale complexe – mass-media și modalitățile de reprezentare a cunoștințelor”, în E. Avram (coord.), *Psihologie organizațional-managerială. Perspective aplicative* (2007), „Utilizarea metodelor calitative în programele de intervenție organizațională”, în E. Avram, C.L. Cooper (coord.), *Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale* (Polirom, 2008).

DRAGOȘ ILIESCU este profesor universitar la Facultatea de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București. Este un reputat specialist în psihologie organizațională și măsurare psihologică, cu o solidă activitate academică și experiență practică, având o largă recunoaștere în comunitatea internațională de specialitate. A acordat consultanță în sute de proiecte în ultimii 15 ani, în principal în domeniul resurselor umane. Este unul dintre membrii fondatori ai grupului Psyence, specializat în servicii comerciale din aria psihologiei aplicate, a fost președinte al Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională și este viitorul președinte (President-Elect) al International Test Commission. Este membru al Society for Industrial and Organizational Psychology, European Association for Work and Organizational Psychology, International Association of Applied Psychology și International Society for the Scientific Study of Subjectivity, al echipelor editoriale ale revistelor *Psihologia Resurselor Umane*, *Operant Subjectivity* și *Bollettino di Psicologia Applicata*. Domenii de interes: psihologie aplicată (în mod special în sfera ocupațională și a resurselor umane) și evaluare psihologică (teste și testare). Este autor și coautor a peste 80 de studii publicate în reviste și cărți de specialitate și, de asemenea, autor și coautor a peste 70 de lucrări prezentate la conferințe științifice internaționale. Dintre lucrările publicate, amintim: „Assessment based on personality tests”, în G. Kaur, S. Awasthy, M.K. Mandal (eds.), *Psychometric Testing in Armed Forces: Issues and Challenges*, (în colab., 2012), „Tests in Europe. Where we are and where we should go”, *International Journal of Testing* (în colab., 2012), „The relationship of dangerous driving with traffic offenses: A study on an adapted measure of dangerous driving”, *Accident Analysis and Prevention* (în colab., 2013).

ANDREI ION este lector doctor la Facultatea de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București. Este membru al unor asociații profesionale naționale și internaționale precum Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională, Society for Industrial and Organizational Psychology, European Association of Psychological Assessment și International Test Commission, precum și Managing Director al companiei 42 Organizational Assessment, reprezentantul exclusiv al grupului CEB-SHL în România și Serbia. Domenii de interes: selecția de personal, evaluarea personalității, psihologie diferențială, psihologie industrial-organizațională și metodologia cercetării în științele sociale. A publicat lucrări de specialitate în reviste

internaționale în domeniul evaluării psihologice aplicate în psihologia personalității și în psihologia organizațională. Dintre lucrările publicate, menționăm *Performanța umană. Studii și modele de predicție* (2014) și *Evaluarea psihometrică. Introducere și evaluarea personalității* (în colab., 2014).

CĂTĂLIN NEDELCEA este psiholog, profesor universitar și prodecan la Facultatea de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București, responsabil de coordonarea activităților de cercetare și resurse umane. A urmat multiple programe de formare în psihoterapie și evaluare psihologică. Dezvoltarea carierei sale s-a bazat pe îmbinarea a două componente esențiale, cea academică, constând în mod esențial în predare și cercetare, și cea practică, în special în psihoterapie, evaluare psihologică, training și consultanță psihologică. Una dintre direcțiile principale pe care și-a focalizat activitatea de cercetare și predare este cea a evaluării psihologice în contexte de funcționare normală și clinice. A participat la numeroase proiecte de dezvoltare și adaptare de instrumente psihometrice de evaluare psihologică în spațiul românesc. Dintre lucrările publicate, menționăm : „The efficacy of an experiential group psychotherapy program in approaching anxiety”, *Journal of Experiential Psychotherapy* (2012), „The assimilative integration with humanistic-experiential basis in the psychotherapy of maladaptive emotions. The development of a process-systemic oriented working model”, *Journal of Experiential Psychotherapy* (în colab., 2013).

BOGDAN OPREA este absolvent al masterului de Sănătate Ocupațională și Performanța Resursei Umane susținut la Facultatea de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București, membru al Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională. Domenii de interes : performanța în muncă, modificarea activă a caracteristicilor postului de către angajați, nesiguranța locului de muncă, personalitatea umană, starea de flux și adaptarea de instrumente psihometrice la limba română.

TATIANA RADU urmează masterul de Sănătate Ocupațională și Performanța Resursei Umane la Facultatea de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București. Domenii de interes : performanța în muncă, adaptarea culturală a instrumentelor psihometrice, sănătatea ocupațională și personalitatea umană.

CORALIA SULEA este conferențiar în cadrul Departamentului de Psihologie al Facultății de Sociologie și Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara, specialist în sănătate ocupațională, domeniu în care își desfășoară activitățile de cercetare-predare și în care se bucură de recunoaștere din partea comunității științifice. Alături de colegii săi, a pus bazele unui program masteral în domeniul psihologiei (sănătății ocupaționale), cu predare în limba engleză, primul și singurul de acest fel din România. Este redactor-șef al revistei *Psihologia Resurselor Umane*, membră a grupului de cercetare în psihologia sănătății ocupaționale de la Universitatea de Vest din Timișoara și cercetător asociat al Departamentului de psihologie organizațională al Universității din Leuven (Belgia). Este membră a European Association for Work and Organizational Psychology și are o experiență de peste zece ani în consultanță organizațională și dezvoltarea resurselor umane. Domenii de interes : comportamentele contraproductive din organizații, confortul psihologic al angajaților și insecuritatea la locul de muncă. Dintre lucrările publicate, menționăm : *Manual de tehnici și abilități academice* (în colab., 2004, 2008), „Abusive supervision and counterproductive work behaviors: The moderating effects of personality”, *Journal of Personnel Psychology*, (în colab., 2013), „Vocational fit and counterproductive work behaviors: A self-regulation perspective”, *Journal of Applied Psychology* (în colab., 2015), „Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits”, *Learning and Individual Differences* (în colab., 2015).

MARIANA TĂNASE MĂNZAT este lector universitar doctor la Facultatea de Jurnalism, Psihologie și Științe ale Educației din cadrul Universității Hyperion din București, psihoterapeut analist formator, membră în comisii profesionale, comitete redacționale, precum și în mai multe asociații profesionale naționale și internaționale. Domenii de interes: cercetarea aplicabilității practice a psihologiei analitice și intercorelațiile dintre principalele concepte din psihologia analitică și psihologia umanistă. Este autoare și coautoare a peste 25 de lucrări publicate în volume și reviste de specialitate și a peste 40 de studii prezentate la conferințe științifice naționale și internaționale. Dintre lucrările publicate, amintim: *Psihologia tăcerii* (în colab., 2006), „Psychologie transpersonnelle de la perspective quantique”, în A. Munteanu, I. Costea, A. Jinaru (coord.), *Au-delà des apparences. Etudes dans la perspective d'un nouveau paradigme de la connaissance* (2009, în colab.), „Întâlnirea cu propria feminitate – studiu de caz”, *Revista de studii psihologice* (2014), „Întâlnirea cu cealaltă față a noastră – Umbra”, *Revista de studii psihologice* (2015).

LAVINIA ȚÂNCULESCU este doctor în psihologie și cadru didactic asociat la Școala Națională de Studii Politice și Administrative din București, unde conferențiază și conduce lucrări practice în aria diagnozei organizaționale și a managementului performanței (în special a talentelor), membră a Colegiului Psihologilor din România, a Asociației Române de Psihologie Analitică și a Federației Române de Psihoterapie. Este psihoterapeut de orientare analitică, psiholog clinician și consultant cu o vastă experiență, zece ani lucrând în cadrul a două dintre cele mai mari patru companii de audit și consultanță din lume. A făcut parte din zeci de echipe de proiect locale și internaționale în calitate de manager sau consultant senior. A realizat mii de profiluri de personalitate în misiunile de consultanță legate de evaluarea și dezvoltarea capitalului uman în organizații. Domenii de interes: studiul și dezvoltarea personalității, psihologie abisală (cu accent pe formarea complexelor) și psihoterapie și religie. Este unul dintre autorii variantei românești a *Manualului Tehnic SL-TDI* și ai manualelor dedicate variantelor românești ale testelor *The Poppleton Allen Sales Aptitude Test 2000*, *Survey of Work Styles* și Inventarelor de stimă de sine Coppersmith.

DANIELA VERCELLINO este doctor în psihologie, având experiență în activitatea academică desfășurată în cadrul Universității „Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca, precum și în domeniul resurselor umane, atât în consultanță organizațională externă, cât și în consultanță internă. Coordonează activitatea de recrutare (EMEA) a unei companii din domeniul IT, iar din 2013 a preluat și coordonarea activității de resurse umane pe România și Polonia pentru aceeași companie. Domenii de interes: psihodiagnostic, cu aplicații în psihologia organizațională și cea a sănătății organizaționale. A lucrat la adaptarea unor instrumente psihologice recunoscute la nivel mondial (*Big Five Adjectives*, *Big Five Questionnaire*, *SDS – Holland Self-Directed Search*, *The Poppleton Allen Sales Aptitude Test 2000*) și este membră a Asociației Psihologilor din România și Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională.

ANDREI ȘERBAN ZANFIRESCU este doctorand la Facultatea de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București, absolvent al masterului Psihologia Sănătății – Cercetare Clinică și Optimizare Comportamentală susținut la aceeași universitate. Este psihoterapeut în formare în cadrul Asociației de Psihoterapie Comportamental-Cognitivă. A desfășurat activități de voluntariat în Fundația Estuar, în domeniul consilierii și evaluării beneficiarilor din cadrul instituției, demers ce a contribuit la utilizarea avansată a testelor de personalitate. Domenii de interes: investigarea efectelor adverse pe care orele suplimentare la locul de muncă le pot avea asupra sănătății ocupaționale. Dintre lucrările publicate, menționăm: „Percepția riscului asupra sănătății și comportamentul preventiv”, *Psihologia Sănătății* (în colab., 2013).

Cuvânt-înainte

Apariția acestui volum a fost motivată de o lacună existentă în literatura științifică și profesională din România. Deși există un consens – în rândul formatorilor din cadrul instituțiilor academice și al celor cu rol de reglementare în domeniul psihologiei (Colegiul Psihologilor din România) – cu privire la faptul că psihodiagnosticul, în general, și psihodiagnosticul de personalitate, în special, presupun competențe esențiale pentru psihologi și deși se predau cursuri de psihodiagnostic al personalității la orice specializare universitară de psihologie din România, în nicio universitate nu există materiale adecvate și suficiente pentru uzul studenților.

În mod evident, pentru o bună formare profesională, studenții ar trebui să aibă acces la manualele testelor pe care le învață, dar se pare că acest lucru este blocat de aspecte administrative. Manualele sunt materiale profesionale cu circuit închis, accesibile doar specialiștilor care au deja o diplomă de psiholog, studenții neavând dreptul de a le achiziționa ei înșiși. În plus, prețul unui manual, ca material profesional, este mai mare decât prețul unei simple cărți, chiar dacă nu este extrem de ridicat. Astfel, a achiziționa patru sau cinci asemenea materiale poate presupune un efort prea mare pentru un student.

Nici universitățile nu au capacitatea de a pune la dispoziția studenților un număr suficient de manuale ale acestor teste. Pe de o parte, unele instituții de învățământ superior refuză să înțeleagă că îmbogățirea fondului de carte, în special a celui direct legat de cursurile predate și care devine bibliografie obligatorie, este responsabilitatea lor. Altele, chiar dacă își iau în serios misiunea de a-și dota bibliotecile cu materiale despre testele predate la cursurile obligatorii, nu pot cumpăra suficiente materiale, iar donațiile editorilor de teste nu pot fi nici ele suficiente pentru a acoperi necesarul.

În cazul unor programe educaționale care cuprind câte 300 de studenți pe an (cum sunt, de exemplu, toate cele patru programe de licență din facultățile membre ale Consorțiului Universitaria), în semestrul în care se predă cursul de psihodiagnostic de personalitate ar fi așadar nevoie în fiecare bibliotecă de câteva sute de manuale pentru fiecare dintre testele predate, lucru dificil sau chiar imposibil de realizat.

Având în vedere aceste nevoi educaționale, intenția prezentului tratat este de a furniza informații de bază despre testele de personalitate care pot fi folosite în România de către practicieni, deoarece studiul riguros al acestora este absolut necesar. Așadar, volumul de față oferă, pentru fiecare test în parte, datele relevante bazate în principal pe manualele testelor. Au fost incluse, de bună seamă, și informații extrase din cercetări realizate cu ajutorul sau cu referire directă la aceste teste. Însă, de vreme ce

intenția principală a fost oferirea informațiilor fundamentale, sursele principale care stau la baza capitolelor volumului sunt manualele tehnice ale acestor chestionare.

În mod specific, cartea se adresează studenților la psihologie sau din domenii conexe (cum ar fi sociologia, resursele umane), specialiștilor care deja lucrează în aceste arii profesionale, celor care vor să se apropie de aceste domenii sau să se specializeze în testarea psihologică. Astfel, prin prezentarea testelor într-o singură carte, dorim să aducem în prim-plan, într-o manieră sintetică și comparativă, principalele instrumente validate disponibile în România. Urmărim așadar să le oferim celor interesați posibilitatea de a cunoaște beneficiile fiecărui instrument în parte, pentru a putea opta apoi în practica lor pentru cele mai potrivite scopurilor specifice urmărite în psihodiagnosticul personalității. De aceea, cartea este cu precădere teoretică și prezintă informații esențiale pentru fiecare test, centrate pe interpretarea, înțelegerea semnificațiilor scadelor și a semnificației scorurilor testelor. Sunt prezentate și informații istorice despre fundamentarea teoretică a testelor sau despre caracteristicile psihometrice etc. În special, intenția noastră principală este de a-i sprijini pe studenți în înțelegerea principiilor care stau la baza interpretării acestor teste. De aceea, niciun capitol nu urmărește realizarea unei prezentări sofisticate a cercetărilor care folosesc un anumit test, discutarea detaliată a domeniilor specifice de aplicabilitate sau informații amănunțite legate de interpretarea profilurilor rezultate. Prezentarea unor studii de caz bazate pe profiluri pentru fiecare test ar fi extins foarte mult numărul de pagini al acestei cărți, care este oricum destul de voluminoasă. Cititorul va fi însă mulțumit să afle că un astfel de volum cu studii de caz este în lucru în acest moment.

Fiecare capitol este redactat de un alt autor sau grup de autori. Am invitat să contribuie specialiști care au experiență în lucrul cu testul asupra căruia se concentrează în volum. Intenția inițială a fost ca măcar unul dintre autorii care semnează fiecare capitol să aibă experiență directă și vastă cu exact chestionarul pe care îl discută. Din păcate, acest lucru nu a fost posibil chiar la toate capitolele; în plus, să alegi din multitudinea de specialiști pe care România îi are în acest domeniu o mână de oameni este o decizie dificilă. Bineînțeles, am fi putut atrage și alte persoane pentru a oferi contribuții la acest volum, dar suntem convinși că actuala formulă este eficientă și că rezultatul va fi pe măsură.

Am încercat să uniformizăm structura capitolelor, deși acest lucru a fost dificil. Teste diferite au semnificații diferite, iar în cazul unora discutarea istoricului sau a teoriei pe care se bazează este mai importantă decât în cazul altora, astfel că structura diferă puțin de la un capitol la altul. Totuși, în cazul fiecărui test discutat urmăim, în mare, structura descrisă aici. Capitolele încep cu un rezumat de cel mult o pagină al testului. Urmează o prezentare generală a acestuia, în care se discută specificul, scopul și obiectivele, precum și componența testului și materialele testării. În continuare sunt prezentate considerentele istorice legate de dezvoltarea testului, diferitele sale versiuni, procedura de generare a itemilor etc. Mai departe sunt analizate caracteristicile psihometrice centrate pe fidelitatea și validitatea testului, în mod special ale versiunii adaptate pentru România. Se dau detalii despre administrarea și scorarea testului, despre calificarea utilizatorilor, despre procedurile de administrare (inclusiv instructajul administrării) și cele de scorare etc. Cea mai mare parte a fiecărui capitol este dedicată interpretării rezultatelor testului, fiind discutate scalele și semnificația lor. La final, capitolul cuprinde o scurtă referire la aplicabilitate, concluzii și alte aspecte considerate relevante.

Încheiem prin a spune că acest volum marchează un moment de maturitate în psihologia românească, în general, și în evaluarea de personalitate în România, în special. Ilustrează progresul de la situația de acum 20 de ani la cea de acum, care este de natură să ne dea sentimente de mândrie și optimism. Atunci, psihologia din România era caracterizată de lipsa instrumentelor de evaluare, de utilizarea preponderent ilegală a puținelor chestionare existente, ce aveau o calitate relativ modestă, adică de inexistența surselor de informare, a normelor etc. Acum avem la dispoziție un număr considerabil de instrumente, atât chestionare care sunt standarde valoroase internaționale, adaptate la cel mai înalt nivel științific posibil, cât și inventare dezvoltate în mediul autohton prin proceduri profesioniste. Specialiștii din România pot utiliza toate aceste instrumente cu încredere, portofoliul lor conținând în acest moment, în cele mai multe cazuri, o serie de astfel de instrumente. O atare situație oferă specialiștilor flexibilitate și versatilitate, puterea de a se baza pe rezultatul efortului lor și oportunitatea de a-și prezenta roadele muncii la acel înalt nivel de profesionalism care se așteaptă de la ei. Suntem mândri că am putut contribui la dezvoltarea practicii evaluării psihologice în ultimii ani și la marcarea acestui moment pozitiv în evoluția profesiei noastre.

*Dragoș Iliescu
Coralia Sulea*

Introducere

Dragoș Iliescu, Coralia Sulea

Evaluarea psihologică sau, așa cum i se mai spune încă în România, mai degrabă ca o reminiscență a trecutului, psihodiagnosticul este una dintre activitățile de bază ale psihologilor. Credem că nu există nicio altă activitate care să ocupe un loc atât de important în viața profesională a psihologilor precum evaluarea psihologică. Evident, activitățile profesionale asociate profesiei de psiholog presupun și alte componente decât evaluarea, în special intervenția. Este însă dificil să proiectăm strategii de intervenție în absența evaluării (cum am putea face intervenție clinică fără a avea un diagnostic clinic rezultat în urma unui proces de evaluare?), pe când evaluarea care nu este urmată de o intervenție e mai ușor de găsit, de exemplu, în procesele de selecție a personalului. Așadar, este aproape imposibil să ne imaginăm activități profesionale ale psihologilor care să nu includă evaluarea psihologică.

Evaluarea psihologică se poate concentra pe un număr relativ restrâns de clase de variabile, cum ar fi cele cognitive (spre exemplu, aptitudini cognitive generale sau specifice), motivaționale (interese vocaționale, motivație) sau comportamentale (cum ar fi comportamentul adaptativ) etc. În mod evident, între toate aceste clase, relevante pentru deciziile și activitatea psihologului, personalitatea nu poate fi evitată, chestionarele de personalitate fiind utilizate în evaluarea psihologică mai mult decât orice alt tip de chestionare.

Datorită acestei popularități, numărul de instrumente dedicate evaluării personalității existente în lume este imens. Unele sunt tributare tradiției proiective, altele sunt dezvoltate conform principiilor psihometrice. Dintre cele care urmează abordarea psihometrică, unele sunt concentrate doar pe câteva trăsături înguste (spre exemplu, sociabilitatea sau anxietatea), iar altele sunt dedicate măsurării unui număr mai mare de trăsături de personalitate. În plus, există întregi sisteme și așa-zisele „bănci” de scale și de întrebări dedicate măsurării personalității (precum banca de itemi IPIP [*International Personality Item Pool*], Iliescu, Popa și Dimache, 2015).

În toată această junglă de „teste” de personalitate, cum li se spune de obicei acestor inventare sau chestionare, doar o mică parte ocupă un loc fruntaș. Cele care se află în prim-plan sunt recunoscute de comunitatea științifică și profesională din România și de la nivel internațional ca fiind acte majore de creație științifică, de multe ori indisolubil legate de istoria psihologiei ca știință și practică. Considerate „standarde de aur”

în domeniu, sunt studiate în universități, apar în manuale și tratate și, de regulă, au rolul de repere în ghidarea efortului de cercetare în scopul validării, atunci când alte instrumente relativ similare sunt dezvoltate. Așadar, respectul purtat acestor teste nu este întâmplător. Ele sunt însoțite nu doar de numele unor mari autori, creatori de seamă în acest domeniu, ci și de sute sau chiar mii ori zeci de mii de studii care oferă dovezi privind validitatea și aplicabilitatea lor în diverse contexte. Poziția de standarde de aur a acestor instrumente este garantată prin greutatea lor științifică și prin respectul astfel câștigat. Dacă am spune că, în domeniul evaluării de personalitate, la fel ca în industria automobilelor, există mărci mai modeste și mărci de lux, aceste instrumente sunt, fără doar și poate, corespondentul mărcilor de lux.

În acest volum, ne-am concentrat pe astfel de standarde în evaluarea personalității. Instrumentele relevante, recunoscute cu adevărat ca fiind valoroase, nu sunt multe și de aceea am ales să le prezentăm exclusiv pe cele cu o gamă largă de aplicabilitate (instrumente *broadband*), ignorându-le pe cele cu un număr prea redus de scale sau cu o aplicabilitate prea restrânsă (spre exemplu, doar pentru domeniul clinic). Am inclus numai instrumente dedicate evaluării personalității adulte normale, excluzându-le pe cele dedicate exclusiv evaluării clinice, cum ar fi MMPI (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory*, Butcher *et al.*, 2001), MCMI (*Millon Clinical Multiaxial Inventory*, Millon, Millon, Davis și Grossman, 1997), sau DAPP-BQ (*Dimensional Assessment of Personality Pathology – Basic Questionnaire*, Livesley și Jackson, 2009), sau cele dedicate exclusiv evaluării personalității la copii sau adolescenți, precum HSPQ/APQ (*High School Personality Questionnaire/Adolescent Personality Questionnaire*, Cattell și Cattell, 1968) sau HIPIC (*Hierarchical Personality Inventory for Children*, Mervielde, de Fruyt și de Clercq, 2009). Mai mult, am ales să descriem doar instrumentele care urmează linia standardizării și le-am exclus pe cele proiective, precum testul Rorschach (*Rorschach Inkblot Test*, Bohm, 1951/2004).

Dintre testele internaționale, le-am selectat pe cele care sunt utilizate în prezent în România și care au trecut printr-un demers riguros de adaptare culturală, soldat cu un număr de publicații științifice ce furnizează informații clare și relevante despre caracteristicile psihometrice ale acestor teste pe populația românească (cel puțin un manual al testului publicat și, pe cât posibil, mai multe articole științifice). Astfel, am exclus unele dintre marile teste de personalitate, chiar dacă acestea sunt utilizate (de obicei, ilegal) în România, cum ar fi MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*, Briggs și Myers, 1976), care nu a trecut niciodată printr-un demers de adaptare culturală în țara noastră. Am inclus însă în acest volum chestionarul 16PF (*16 Personality Factors*, Cattell, Cattell și Cattell, 1993), care, chiar dacă nu mai poate fi utilizat legal în momentul apariției acestui volum, a fost adaptat riguros la cultura românească în urmă cu câțiva ani (Pitariu, 2002) și este un chestionar reputat, celebru, fără prezența căruia acest volum ar fi fost mai sărac.

Am ales să nu includem testele care nu pot fi achiziționate cu ușurință de psihologi. O parte dintre marile teste de personalitate au fost achiziționate, în timp, de companii de consultanță, de obicei arondate domeniului resurselor umane, și absorbite de acestea în practica lor curentă. De aceea, instrumentele respective sunt considerate astăzi ca având un circuit închis, ele putând fi achiziționate doar ca parte a unui proces de consultanță. În plus, nu pun, într-un mod transparent, la dispoziția comunității științifice date despre instrumente verificabile independent, cu privire la procesul de adaptare culturală, manuale ale testelor sau alte informații care ar ajuta în interpretarea acestora.

Deseori, astfel de chestionare nu pot fi achiziționate decât în urma unui proces de certificare oferit comercial, ceea ce le face mai degrabă instrumente pentru consultanță decât instrumente științifice. Teste celebre, precum HPI (*Hogan Personality Inventory*, Hogan și Hogan, 1995) și OPQ (*Occupational Personality Questionnaire*, SHL, 2009), fac parte din această categorie, însă ele nu au fost incluse în acest volum.

În România, există în prezent multe chestionare de personalitate. Ele sunt predate în universități, mai mult sau mai puțin bine, în unele cazuri pe baza unor materiale învechite sau chiar inadecvate. Chiar și pentru acei studenți sau practicieni care ar vrea să învețe mai multe și să aprofundeze studiul unor astfel de instrumente, informațiile sunt greu de obținut, în pofida faptului că acum există manuale tehnice riguroase și oportunități de formare suplimentară pentru toate aceste teste.

Volumul cuprinde 12 capitole, organizate pe trei mari secțiuni, prezentate în continuare.

În prima secțiune discutăm inventarele de personalitate clasice, din „epoca de aur” a psihodiagnosticului de personalitate. Am optat pentru includerea a cinci astfel de chestionare, și anume CPI (*California Psychological Inventory*), 16PF (*16 Personality Factors*), PRF (*Personality Research Form*), Chestionarele Eysenck pentru Adulți (EPQ-R și IVE) și FPI (*Freiburger Persönlichkeitsinventar*).

CPI este considerat de mulți autori și specialiști drept „regele” tuturor testelor psihologice, cel mai robust, validat și respectat test de personalitate din lume; este utilizat în toate domeniile, de la psihologie clinică la psihologia școlară, în activitatea de resurse umane, în psihologie judiciară etc.

16PF nu mai poate fi utilizat în România, dar este un test despre care se învață în continuare în universități. El a trecut printr-un proces de adaptare culturală în România și este, la fel ca CPI, utilizat în toate domeniile, cu precădere însă, atât la nivel internațional, cât și în România, în psihologia muncii.

PRF este un chestionar superb, mai puțin cunoscut în România, care este pe cale să fie publicat comercial odată cu apariția acestui volum, după ce a fost utilizat ani buni în domeniul resurselor umane. Are aplicații la fel de vaste ca CPI și 16PF și este utilizat intensiv la nivel internațional, în psihologia clinică și în cea școlară, ca urmare a legăturii sale cu constructele teoretizate de Murray (1938), conținute și în celebrul Test de Apercepție Tematică.

Scalele Eysenck pentru Adulți, în special EPQ-R, sunt la limita de jos a modului în care se poate defini un chestionar *broadband* de personalitate, având mai puține scale decât oricare dintre celelalte inventare incluse în acest volum. Ele constituie însă nu doar un moment de răscruce în practica psihodiagnosticului, ci și un moment important în teoria personalității în general. În plus, EPQ este în continuare unul dintre cele mai utilizate chestionare în sfera clinică, psihologia judiciară și în alte domenii.

FPI este unul dintre cele mai îndrăgite chestionare de personalitate utilizate în România și unul dintre puținele teste internaționale cuprinse în acest volum care nu este dezvoltat în cultura anglo-saxonă. Deși FPI a devenit celebru și în forma sa engleză, este un test dezvoltat în Germania. A fost utilizat extensiv în România, în forma sa inițială (forma G), în ultimii ani fiind rapid adoptat în forma R (forma celei de-a șaptea ediții). Are aplicații multiple, fiind preferat în special în psihologia sănătății și în cea clinică.

A doua secțiune a volumului se concentrează pe inventare de tip *Big Five*. Modelul personalității în cinci factori a devenit în ultimele două decenii modelul dominant în evaluarea personalității, iar volumul publicațiilor elaborate pe baza lui depășește deja cu mult suma tuturor publicațiilor realizate pe baza altor modele. Fără doar și poate, acesta este prezentul în evaluarea personalității. Din acest motiv, am decis crearea unei secțiuni separate pentru modelul *Big Five* și am inclus aici patru chestionare: NEO PI-R (*NEO Personality Inventory, Revised*), NEO-FFI (*NEO Five-Factor Inventory*), BFQ (*Big Five Questionnaire*) și BFA (*Big Five Adjectives*). De asemenea, capitolul dedicat chestionarelor autohtone conține și trei inventare asociate tradiției *Big Five*, despre care vom discuta mai jos.

NEO PI-R este reprezentantul modelului canonic în evaluarea personalității, pe baza modelului *Big Five*. Celebritatea NEO PI-R este dată de numărul imens de publicații care susțin validitatea sa, precum și de dovezile foarte bune privind replicabilitatea transculturală a modelului și a chestionarului. Includerea NEO PI-R chiar la începutul acestei secțiuni este așadar o decizie normală.

NEO FFI este varianta scurtă a NEO PI-R. Având doar cinci scale, NEO-FFI nu poate fi, la drept vorbind, descris drept inventar *broadband*, însă popularitatea lui este foarte mare. Deseori este preferat în locul chestionarului mai lung, NEO PI-R, și e utilizat poate chiar mai mult decât acesta. Versatilitatea și popularitatea lui îi asigură un loc aparte în acest volum.

BFQ este un chestionar rezultat din tradiția europeană, în speță italiană, a evaluării de personalitate, iar valoarea lui este dată de faptul că nu este nici prea lung, dar nici prea scurt: exact atât cât trebuie încât să nu fie supărător, măsurând totuși și fațete ale modelului și nu numai scalele primare. Așadar, umple un gol în domeniul evaluării, fiind plasat atât ca volum al itemilor, cât și ca amplasare a scalelor între uneori prea lungul NEO PI-R și uneori prea laconicul NEO FFI.

BFA este o listă de adjective *Big Five*. Este izvorât din aceeași tradiție italiană în evaluarea psihologică, la fel ca BFQ, dar aduce cu sine puterea și versatilitatea evaluării prin liste de adjective. BFA evaluează în modelul *Big Five* atât factori, cât și un număr de fațete și poate fi aplicat în multe cazuri cu mai multă ușurință decât un chestionar bazat pe enunțuri verbale. În mod cert, chestionarul deschide larg oportunitatea evaluării personalității în domenii în care chestionarele „clasice” au dificultăți în a fi credibile, de exemplu în psihologia reclamei și consumatorului.

A treia secțiune a volumului este una mai diversă, conținând trei capitole. În primul rând, sunt discutate inventarele nonverbale de personalitate, și anume NPQ (*Nonverbal Personality Inventory*) și FFPNQ (*Five-Factor Nonverbal Personality Inventory*). Apoi este analizat un inventar tipologic, respectiv SL-TDI (*Singer-Loomis Type Deployment Inventory*). În fine, un capitol întreg este dedicat chestionarelor autohtone de personalitate, ABCD-M (Mihaela Minulescu), *Big Five Plus* (Ticu Constantin), DECAS (Florin Alin Sava).

NPQ și FFPNQ sunt chestionare foarte speciale, în sensul în care nu sunt verbale: stimulii lor sunt desene, și asta le face să fie deseori percepute ca fiind mai apropiate în abordare de testele proiective. Totuși, ele oferă o evaluare robustă, structurată, standardizată, pentru componente importante ale personalității, în modelul teoriei lui Murray (NPQ) și în modelul celor cinci factori (FFNPQ).

SL-TDI este un chestionar tipologic important, adaptat cu grijă în România și folosit în prezent în activitatea multor practicieni. Inventarele tipologice, chiar dacă sunt mult mai puțin populare în psihodiagnosticul modern decât cele dimensionale, au un rol major în evaluarea psihologică. SL-TDI, la fel ca majoritatea inventarelor tipologice, urmează tradiția jungiană în definirea personalității.

În fine, capitolul dedicat chestionarelor autohtone de personalitate descrie trei inventare care deja au făcut istorie în România. Existența acestora arată o anumită maturitate în psihologia românească. Nu au fost alese pentru includerea în acest volum decât aceste trei chestionare, căci am simțit că, pentru a fi reprezentate, sunt necesare anumite condiții, pe care alte inventare nu le îndeplinesc încă, deși este posibil să le îndeplinească pe viitor. Am considerat că este necesară existența unui manual al testului, publicat de o editură, precum și a cel puțin două articole științifice care să discute caracteristicile lor psihometrice și aplicabilitatea lor. Cele trei chestionare autohtone sunt tratate în ordinea alfabetică a acronimului lor. ABCD-M este dezvoltat de profesorul Mihaela Minulescu la București, pe o tradiție psiholexicală și, deși este tributar unui model în cinci factori, nu este asociat cu modelul „canonic” în cinci factori, reprezentat de NEO PI-R. *Big Five Plus* este dezvoltat de profesorul Ticu Constantin la Iași și este un inventar *broadband* construit pe tradiția modelului *Big Five*. DECAS este dezvoltat de profesorul Florin Alin Sava la Timișoara și este un inventar scurt, similar cu NEO FFI, ce măsoară cele cinci componente de bază ale modelului *Big Five*.

Terminologia utilizată în manual este posibil să fie uneori ușor diferită de cea cu care sunt obișnuiți unii cititori sau de cea descrisă în manualele anumitor teste. Am făcut, în mod natural, o încercare deliberată de a uniformiza termenii care erau diferiți de la un test la altul, pentru a oferi acestui volum un spirit unitar. Trebuie să recunoaștem că aceasta este și o încercare de a uniformiza terminologia folosită în descrierea constructelor din domeniu, în România, deoarece termenii diferă, în general, de la un autor la altul sau de la un centru universitar la altul. Diferențele de acest tip țin de faptul că termenii tehnici și profesionali nu au, de cele mai multe ori, corespondent în dicționar, fiind utilizați în propria traducere, conform propriei înțelegeri a termenului, respectiv a limbii române, de autori diferiți.

Oferim aici câteva exemple. De pildă, în literatura din România se utilizează termenii „extroversie”, „extraversie” și „extraversiune” – am optat, pentru a uniformiza, pentru „extraversiune”, așa cum prescrie și *Dicționarul explicativ al limbii române*. Se utilizează de asemenea „nevrotism”, „neuroticism” și „nevrozism” – am uniformizat, în acest caz, alegând termenul „nevrotism”, deoarece este cel mai des utilizat. În ceea ce privește termenii ce țin de metodologia cercetării, constatăm că se utilizează atât „centile”, cât și „percentile” – în acest sens am uniformizat în „centile”, acesta fiind un termen preferat de manualele de statistică. Se utilizează atât „scorare”, cât și „cotare” și am preferat în acest caz „scorare”. Ne oprim aici, dar suntem convinși că mulți cititori vor mai observa astfel de cazuri, în care terminologia utilizată în acest volum diferă de cea preferată de ei înșiși, de autorii testelor sau de adaptările de teste incluse în prezentul manual. Suntem convinși că, în primul rând, diferențele nu sunt stridente și, în al doilea rând, ele servesc eficienței.

Chestionarele incluse în acest volum sunt chestionare profesioniste. Ele se deosebesc radical de multitudinea de „teste” care pot fi obținute din surse deschise, de exemplu cu ajutorul unei simple căutări pe Internet. Sunt instrumente speciale pentru că au la

bază principiilor științifice, precum și o serie de studii care probează validitatea lor. În ultimă instanță, ele sunt echipate pentru a fi utilizate în decizii cu impact major pentru bunăstarea persoanelor, grupurilor, comunităților și societății. Au, de exemplu, norme (etaloane), fără de care scorurile nu pot fi de fapt interpretate, manuale de test în absența cărora utilizarea standardizată nu este posibilă etc. Dar folosirea lor în decizii de acest tip și clasarea drept instrumente profesionale le face, în același timp, să fie instrumente care pot fi utilizate doar în anumite condiții. De exemplu, nu pot fi cumpărate și utilizate de oricine, ci sunt rezervate specialiștilor cu o anumită calificare. Această calificare este importantă pentru utilizarea competentă și consonantă cu principiile etice. Refuzul accesului altor persoane la aceste chestionare reprezintă un aspect important în multe coduri etice ale profesiei de psiholog, care stabilesc obligația păstrării securității testelor. Securitatea chestionarelor psihologice este esențială, deoarece accesul la itemii lor ar putea da posibilitatea celor testați în procese cu impact mare (de exemplu, selecție de personal, diverse certificări, examinări clinice etc.) să distorționeze răspunsurile, astfel încât să se prezinte într-o lumină favorabilă.

Regulile legate de certificarea utilizatorilor și de securitatea testelor pot să difere de la o țară la alta. De obicei, asociațiile profesionale reprezentative ale fiecărui stat emit astfel de reguli. România nu are reglementări explicite sau formale asociate cu aceste aspecte, însă editorii de teste au păstrat în mod tradițional preceptele modelului A-B-C, utilizat de Asociația Psihologilor Americani (APA) până în urmă cu doar câțiva ani. Acest model era bazat pe considerentul că diploma este cea care certifică atât dreptul, cât și competența. Conform acestuia, toate chestionarele de personalitate discutate în acest volum erau de clasă B, adică nu puteau fi cumpărate, deținute și utilizate decât de specialiști care aveau o diplomă de licență în psihologie (în SUA, doctorat în psihologie) sau în alte discipline asociate. Acesta este modelul care persistă în continuare în reprezentarea profesiei noastre.

Totuși, semnalăm faptul că la nivel internațional se manifestă o preferință pentru un alt model, bazată pe două motive : în primul rând, pe înțelegerea faptului că diploma în psihologie nu certifică deloc competența și, în al doilea rând, pe înțelegerea faptului că testele au devenit atât de omniprezente în societatea modernă, încât limitarea utilizării lor doar de către psihologi a devenit nu doar indezirabilă, ci probabil imposibilă. Așa cum există psihologi lipsiți de competență în utilizarea testelor, tot astfel pot exista specialiști din alte profesii care sunt competenți în a utiliza aceste chestionare sau altele. Competența în lucrul cu testele nu este dependentă de o bucată de hârtie, ci ar trebui să fie certificată separat, exclusiv pe baza cunoștințelor, deprinderilor și competențelor necesare pentru utilizarea eficientă a chestionarelor. Federația Europeană a Asociațiilor de Psihologie (EFPA) preferă un astfel de model de certificare a utilizatorilor, bazat pe niveluri de competență în administrarea, scorarea, interpretarea și luarea deciziilor cu ajutorul acestor teste. Așa cum menționam anterior, testele psihologice sunt atotprezente în societatea modernă. Ele sunt dezvoltate și utilizate deja aproape de oricine, iar folosirea de către cei care nu sunt psihologi este încurajată de tehnologie (Internetul e plin de astfel de teste, disponibile oricui) și astfel proliferază în anumite medii, precum resursele umane, dezvoltarea personală și altele. În acest context, nu limitarea accesului este cheia pentru o utilizare eficientă și etică, ci mai degrabă colaborarea cu acele categorii profesionale care au nevoie să integreze testele psihologice în activitatea lor, dezvoltarea competenței acelor persoane și certificarea

lor drept utilizatori competenți, indiferent de profesia pe care o au. Credem că această evoluție către incluziune și certificarea competenței este încurajatoare. În mod cert însă, în acest moment, accesul la testele prezentate aici nu este posibil decât pentru utilizatorii certificați prin diplomă în psihologie sau domenii conexe, eventual suplimentată printr-o formare explicită.

Am minimalizat în mod voit, în cadrul capitolelor, referirile la aplicabilitatea acestor chestionare. Discutarea detaliată a domeniilor și modalităților de aplicare practică ar fi extins volumul mult dincolo de ceea ce, în mod rațional, ar fi putut să cuprindă. Din acest motiv, nu facem trimiteri exprese la utilizări specifice ale testelor discutate, referiri la modalitatea în care datele desprinse cu ajutorul acestor chestionare sunt utilizate sau integrate cu informații provenind din alte surse pentru a genera decizii și nici nu discutăm în detaliu profiluri, scoruri standardizate și alte aspecte tehnice. Toate aceste lucruri, de bună seamă importante, vor face subiectul unui alt volum, centrat exclusiv pe aspecte practice, aplicative.

Nu vom insista nici pe aspecte legate de utilitatea chestionarelor de personalitate. Ele își găsesc aplicabilitate și sunt deseori nelipsite și imposibil de evitat în aproape toate aspectele în care activează un psiholog. În domeniul psihologiei, industriale, organizaționale și a muncii, inventarele de personalitate sunt utilizate în decizii de selecție, plasare, promovare, dezvoltare, orientare în carieră, consiliere etc. În domeniul psihologiei clinice, psihoterapiei și consilierii, ele sunt folosite atât ca informație suplimentară în diagnosticul clinic, cât și pentru a informa specialistul în dezvoltarea planurilor de intervenție, în monitorizarea intervențiilor etc. În domeniul psihologiei educaționale, ele sunt utilizate pentru stabilirea aspectelor puternice, respectiv slabe pentru informarea intervențiilor, pentru orientarea școlară și profesională etc. În domeniul psihologiei judiciare, ele ajută la întocmirea de profiluri și la trasarea unor rute de intervenție și monitorizare... și am putea continua în acest mod.

Bibliografie

- Bohm, E. (2004). *Lehrbuch der Rorschach-Diagnostik* (8. Auflage). Bern : Hans Huber.
- Briggs, K.C., & Myers, I.B. (1976). *Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Butcher, J.N., Graham, J.R., Ben-Porath, Y.S., Tellegen, A., Dahlstrom, W.G., & Kaemmer, B. (2001). *Minnesota Multiphasic Personality Inventory, second edition : Manual for administration, scoring and interpretation*. Minneapolis : University of Minnesota Press.
- Cattell, R.B., & Cattell, M.D.L. (1968). *Junior-Senior High School Personality Questionnaire (HSPQ)*. Champaign, IL : Institute for Personality and Ability Testing.
- Cattell, R.B., Cattell, A.K., & Cattell, H.E.P. (1993). *16PF Fifth Edition Questionnaire*. Champaign, IL : Institute for Personality and Ability Testing.
- Hogan, R., & Hogan, J. (1995). *Hogan Personality Inventory Manual : Second edition*. Tulsa, OK : Hogan Assessment Systems.
- Iliescu, D., Popa, M., & Dimache, R. (2015). Adaptarea românească a Setului Internațional de Itemi de Personalitate: IPIP-Ro. *Psihologia Resurselor Umane*, 13, 84-113.

- Livesley, W.J., & Jackson, D. (2009). *Dimensional Assessment of Personality Pathology – Basic Questionnaire*. Port Huron, MI: Sigma Assessment.
- Mervielde, I., de Fruyt, F., & de Clercq, B. (2009). *Hierarchical Personality Inventory for Children*. Gottingen: Hogrefe.
- Millon, T., Millon, C., Davis, R., & Grossman, S. (1997). *Millon Clinical Multiaxial Inventory, third edition: Manual*. Minneapolis: NCS Pearson.
- Pitariu, H. (2002). *16PF Ediția a V-a* (versiunea în limba română). Cluj-Napoca: Editura ASCR.
- SHL, Inc. (2009). *Occupational Personality Questionnaire OPQ32-r: Manual*. Londra: SHL.

Partea I

Inventare clasice : *The Golden Age*

Capitolul 1

Inventarul Psihologic California (CPI)

Ioana David, Dragoș Iliescu

În domeniul investigării personalității, unul dintre cele mai apreciate instrumente la care poate apela un psiholog, atât în România, cât și la nivel internațional, este Inventarul Psihologic California (*California Psychological Inventory, CPI*). De la prima sa ediție, publicată de Harrison Gough în 1957, și până în prezent, acesta s-a aflat într-o continuă dezvoltare și restructurare. Inventarul a cunoscut diverse variante, identificate prin numărul de itemi, cele mai vechi fiind CPI-480 și CPI-462, iar cele mai recente CPI-434 și CPI-260. Testul a fost tradus și adaptat în peste 40 de limbi, constituind unul dintre cele mai studiate și mai validate instrumente psihometrice. Bibliografia în acest domeniu numără peste 12.000 de studii realizate cu și despre test.

Răspândirea largă a CPI se datorează în parte fundamentelor pe care a fost construit. El se bazează pe așa-numitele „concepte populare” (*folk concepts*). Autorul a pornit de la ideea de a oferi psihologului un test care să permită conturarea unui profil al individului cât mai acurat și mai corect, așa cum l-ar descrie cunoștii și apropiații acestuia, prin folosirea unor concepte simple și a unui limbaj cât mai accesibil și comun.

Dezvoltat pe principiul „sistemului deschis”, care permite adăugarea sau eliminarea unor scale, CPI cuprinde în prezent 20 de scale standard și 16 scale speciale (secundare), toate grupate pe clusteri. Interpretarea profilurilor rezultate în urma completării itemilor chestionarului se face prin analiza acestor scale și a interacțiunilor și configurațiilor dintre ele; astfel se poate ajunge la interpretări foarte profunde. Ele sunt posibile doar în urma unei pregătiri prealabile temeinice a evaluatorului, aparenta simplitate a instrumentului nereprezentând o prefigurare a nivelului de complexitate a testului.

Pe lângă scalele primare și secundare, începând cu ediția CPI-462, au fost introduse și trei scale structurale, numite „scale vectoriale”: v.1, v.2 și v.3, care completează informațiile aduse de fiecare scală în parte și le integrează într-un tablou personal mai comprehensiv.

CPI se aplică individual, itemii sunt dihotomici și se poate răspunde prin „da” sau „nu”. În prezent, este posibilă scorarea automată a profilurilor.

Fiind un instrument versatil, poate fi aplicat de la medii educaționale și organizaționale până la medii clinice și contexte de cercetare. Inventarul este destinat evaluării populației „normale”, cu vârste cuprinse între 12 și 70 de ani, dar se recomandă în principal folosirea sa pe segmente de populație adultă.

1.1. Prezentarea generală

1.1.1. Introducere

Inventarul Psihologic California (*California Psychological Inventory*, CPI) este unul dintre cele mai cunoscute și mai apreciate instrumente de investigare a personalității. Autorul CPI, Harrison Gough, „un psiholog clinician care a fost impresionat de puterea Inventarului Multifazic de Personalitate Minnesota (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory*, MMPI) în domeniul clinic, a creat *Inventarul Psihologic California* ca un instrument la fel de puternic pentru a fi utilizat pe populații «normale»” (Meyer și Davis, 1992, p. 4). H.G. Gough a lucrat constant, de-a lungul timpului, alături de o serie de colaboratori din întreaga lume, la revizuirea și dezvoltarea CPI, acest instrument fiind tradus în numeroase limbi și făcând obiectul unor cercetări transculturale extinse (Anastasi, 1976; Megargee, 1972). CPI este considerat un chestionar de evaluare obiectivă a personalității foarte bine adaptat la o mare diversitate de culturi (Anastasi, 1976; Gough, 1990; Megargee, 1972; Murphy și Davidshofer, 2001; Taft, 1988).

Revizuirile și îmbunătățirile continue operate asupra CPI au dus la cele patru versiuni comerciale existente în momentul de față, identificate după numărul de itemi: CPI-480, publicat în 1957, CPI-462 (1987), CPI-434 (1996) și CPI-260 (2002) (Pitariu, Iliescu, Tureanu și Peleașă, 2006). Acești itemi sunt grupați în scale (de exemplu: Do – scala de Dominanță; Re – scala de Responsabilitate). De la început, CPI a fost gândit ca un sistem deschis, lăsându-se posibilitatea introducerii de noi scale sau a renunțării la unele dintre ele, precum și a îmbunătățirii acestora, ceea ce s-a reflectat într-o validitate din ce în ce mai crescută și într-o fidelitate tot mai ridicată a inventarului. Totodată, au fost introduși itemi noi, s-a renunțat la unii dintre ei, iar alții au fost reformulați pentru a ține CPI în pas cu evoluțiile culturale, lingvistice și cu presiunile legale și sociale făcute asupra demersului de psihodiagnoză a personalității. Această flexibilitate a CPI este, de altfel, transpusă în unul dintre principiile care au stat la baza construcției sale (Gough, 1996; 2000), inventarul permițând includerea unui număr suficient de scale pentru a putea prezice cu acuratețe orice comportament recurent rezultat în urma interacțiunilor interpersonale (axioma sistemului deschis).

Un alt principiu important ce a stat la baza demersului de construire a itemilor a fost acela al „conceptelor populare” – s-a dorit construirea unui instrument menit să evalueze atributele pe care oamenii obișnuiți de pretutindeni le folosesc în viața de zi cu zi, pentru a înțelege și a prezice atât propriul comportament, cât și pe al celorlalți. Astfel, primordială nu a fost validarea statistică, „mecanică” a itemilor – prin intermediul analizei factoriale –, ci relevanța și utilitatea pragmatică a scalelor (fără a fi neglijate, desigur, proprietățile psihometrice).

În cazul CPI, temele majore, precum introversiunea/extraversiunea, sunt măsurate printr-o familie de scale intercorelate, pentru a putea surprinde nuanțele și subtilitățile prin care se manifestă o caracteristică psihică.

Încă de la început, CPI a fost gândit ca un instrument bine ancorat în realitate, care să surprindă într-un mod schematic și cât mai realist caracteristicile definitorii ale celui evaluat și să ofere un profil suficient de nuanțat asupra sa – așa cum ar fi sintetizat de persoanele care îl cunosc foarte bine pe individ, folosind (în descriere) concepte utilizate în viața cotidiană.

Concomitent cu procesul de elaborare a scalelor suplimentare și cu rafinarea inventarului, au început să apară și studiile referitoare la acesta. La ora actuală există, probabil, 5.000-6.000 de astfel de studii (vezi și Pitariu *et al.*, 2006).

CPI și-a dovedit versatilitatea într-o serie de domenii: de la mediul organizațional la consilierea psihologică, orientarea școlară și profesională, orientarea vocațională și în carieră, clinici, centre de terapie, școli și agenții corecționale (Gough și Bradley, 2005). De asemenea, a fost tradus și/sau etalonat în diverse țări, precum Australia, Belgia, Cehia, China (în patru dialecte), Coreea, Danemarca, Franța, Germania, Italia, Japonia, Norvegia, Polonia, Portugalia, Spania, Suedia, Turcia și în dialecte precum tamil, punjabi, tagalog, sinha (Pitariu *et al.*, 2006).

Experimentarea CPI în România a debutat sub îndrumarea directă a lui H.G. Gough în 1970, rezultatele fiind publicate în principal în studiile lui Pitariu și ale colaboratorilor săi (1981, 1983, 1986, 1995, 2000, 2002), Pitariu și Albu (1993), Albu și Pitariu (1991, 1994, 1999), Pitariu și Hehn (1980), Pitariu, Pitariu și Al Mutairi (1998), Pitariu și Iliescu (2005), Pitariu, Iliescu, Tureanu și Peleașă (2006).

1.1.2. Obiectivele

Scopul oricărui instrument de măsurare a personalității este de a surprinde, într-un număr cât mai restrâns de variabile și într-un mod cât mai concis, complexitatea manifestărilor umane și vasta varietate în care se pot combina anumite patternuri comportamentale în contexte de interacțiune interpersonală.

Scopul CPI (Gough și Bradley, 1996; Gough, 2000) este de a oferi specialistului informații prin care acesta să poată contura un portret cât mai veridic al persoanei testate. De la început, preocuparea a fost realizarea unui instrument științific care să aibă o interfață cât mai populară, accesibilă celui care citește raportul realizat. Aceasta nu înseamnă că întocmirea și interpretarea profilului pot fi realizate de oricine, fiind foarte importante atât pregătirea interpretatorului, cât și abilitățile sale intuitive și experiența sa în lucrul cu un asemenea instrument. De-a lungul timpului, au apărut diverse monografii, ghiduri, cărți, articole care au scos în evidență tocmai complexitatea interpretărilor ce pot rezulta în urma analizei profilurilor de personalitate (de exemplu: Gough, 1990; Meyer și Davis, 1992; McAllister, 1996).

Așadar, CPI urmărește să ofere un profil prin care este surprinsă unicitatea fiecărui individ prin intermediul unor scale și a configurațiilor dintre acestea, folosind variabile și concepte pe care oamenii le întrebuințează în viața de zi cu zi pentru a înțelege, a descrie și a interpreta comportamentele proprii și pe cele ale celor din jur (Pitariu *et al.*, 2006). Este vorba despre acei termeni familiari menționați deja în subcapitolul precedent.

1.1.3. Componenta și materialele testării

CPI este un instrument validat pe populația românească, specialistul având nevoie de licențiere în vederea utilizării sale. Testarea se poate face atât în formă electronică (on-line), cât și în format creion-hârtie. În funcție de tipul de testare și scorare, materialele sunt diferite. Setul de materiale utilizabile în testarea cu CPI este următorul (Pitariu *et al.*, 2006):

- *Caietul de testare* conține doar itemii CPI (260, 434, 462 sau 480, în funcție de varianta testului), fiind refolosibil.

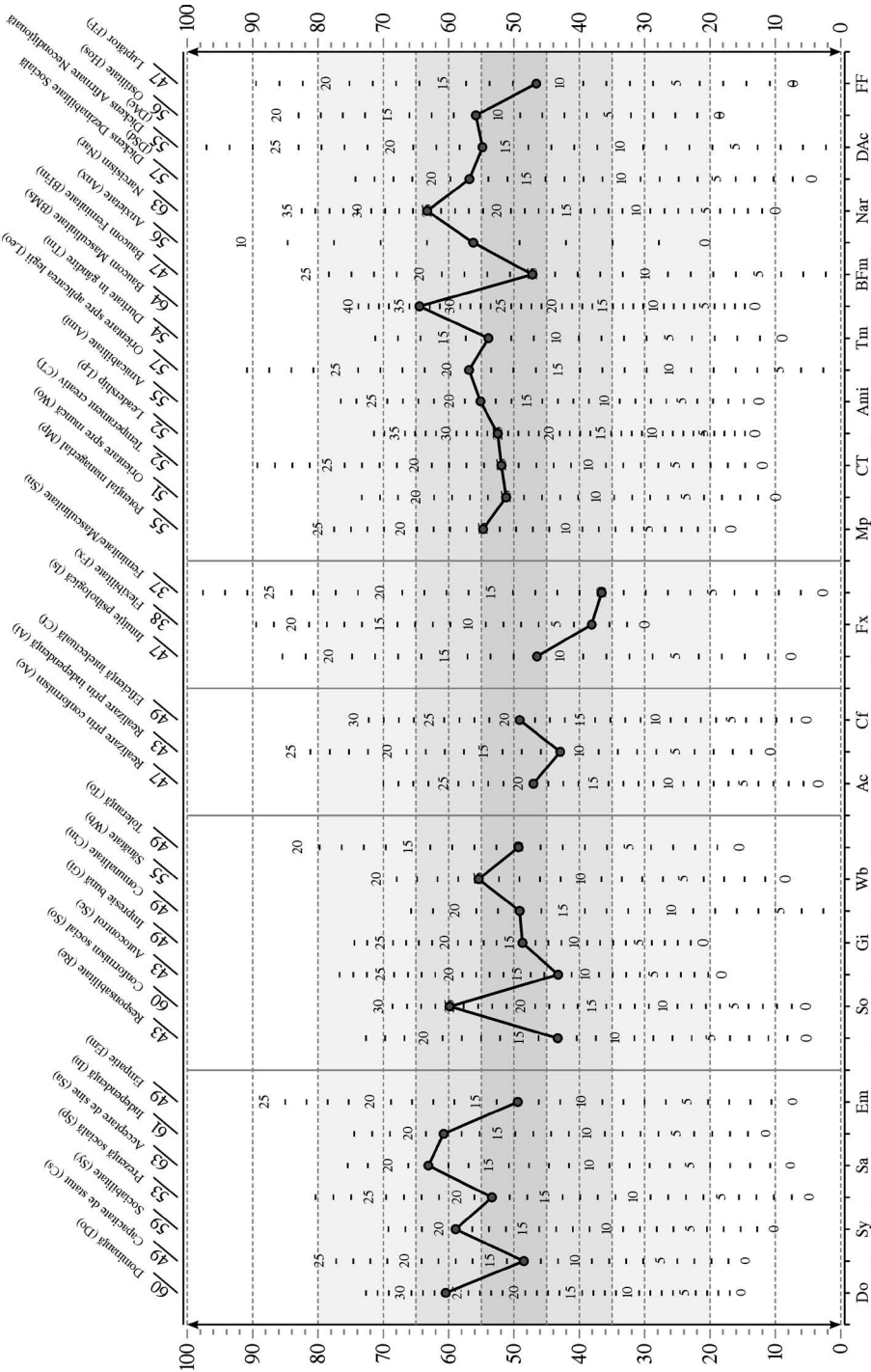


Figura 1.1. Exemplu de profil CPI. Scalele inventarului (adaptată după Pitariu et al., 2006)

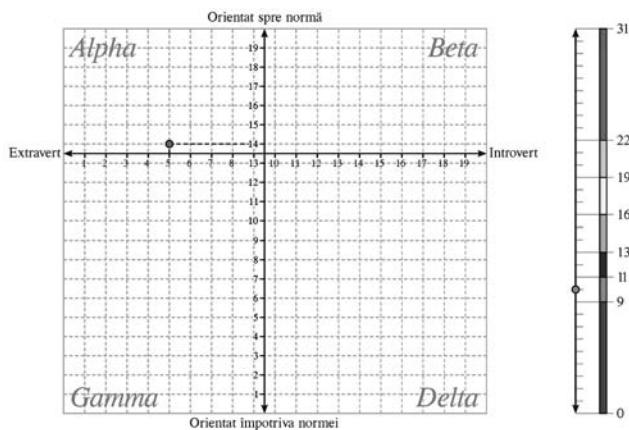


Figura 1.2. Exemplu de profil CPI. Modelul cuboid (adaptată după Pitariu *et al.*, 2006)

- *Foia de răspuns* implică o secțiune în care persoana testată își trece datele personale (demografice), urmată de o alta în care își marchează răspunsurile. Foia de răspuns completată poate fi scanată și nu este reutilizabilă.
- *Parola de acces pentru scorare*. Scorarea electronică se face după administrarea probei în format creion-hârtie, prin accesarea site-ului editorului român al testului și identificarea cu ajutorul parolei. Evaluatorul introduce răspunsurile date de persoana testată la itemii testului și descarcă imediat profilul rezultat.
- *Parola de acces pentru administrarea electronică*. Pentru administrarea electronică, psihologul îi trimite o invitație electronică persoanei pe care dorește să o testeze. Aceasta primește prin e-mail o parolă cu care se poate autentifica ulterior pe site și poate da testul. Psihologul primește, tot electronic, o înștiințare în momentul în care testul a fost completat și poate accesa rezultatele.
- *Profilul CPI* este rezultatul scorării testului. În cazul scorării electronice, documentul rezultat conține nu doar profilul propriu-zis, ci și un număr de pagini explicative. Două exemple de profil CPI sunt prezentate în figura 1.1 (scalele inventarului) și în figura 1.2 (modelul cuboid) (Pitariu *et al.*, 2006).
- *Manualul testului* conține mai multe detalii despre test, informații referitoare la istoric, caracteristici psihometrice, scale și aplicații ale CPI.

1.1.4. Considerentele istorice

Demersurile de construire a Inventarului Psihologic California își au originea la sfârșitul anilor 1940 (Gough, 1987), astfel că forma sa inițială, care măsoară dimensiunile personalității umane pe 15 scale, a fost asamblată în 1951 și cuprindea 548 de itemi (Gough, 1988 ; Pitariu *et al.*, 2006). Această formă incipientă a reprezentat doar primul pas din ceea ce avea să se transforme, de-a lungul timpului, într-o activitate continuă de optimizare și dezvoltare a unuia dintre cele mai cunoscute, mai utilizate și mai apreciate instrumente de măsurare din domeniul psihologiei.

În 1956 a fost publicată forma cu 480 de itemi, iar în 1957 a apărut prima ediție a manualului (Gough, 1988). Încă de la început, acest instrument psihometric s-a bucurat de interesul comunității științifice și a fost apreciat drept „unul dintre cele mai bune, dacă nu cel mai bun instrument de măsurare a personalității din categoria sa” (Anastasi, 1976, p. 448). Un asemenea interes a dus la apariția unei literaturi de specialitate prolifică cu și despre CPI. De altfel, dacă în prima ediție a manualului au fost incluse 54 de astfel de studii, un sfert de secol mai târziu erau deja raportate peste 600 (Megargee, 1972). Cu toate acestea, prima monografie a CPI a apărut abia în 1972, scrisă de Megargee, care, de altfel, a punctat dificultatea demersului de sintetizare și de sistematizare a informațiilor referitoare la CPI, în special cele legate de fundamentele filosofice care au stat la baza dezvoltării sale, având în vedere faptul că studiile s-au concentrat în special pe calitățile psihometrice ale scalelor.

CPI-480 s-a bucurat de succes la nivel internațional mai bine de 30 de ani – până la prima revizuire majoră și la apariția următoarei variante, cu 462 de itemi. Ea avea 18 dintre cele 20 de scale fundamentale pe care le conține la ora actuală. Scalele ce lipseau din această formă erau Scala de Independență (In) și cea de Empatie (Em), ambele introduse în versiunea ulterioară, cu 462 de itemi (Gough, 1988 ; Pitariu *et al.*, 2006).

De la început, au existat opinii și autori care au comparat CPI cu MMPI, considerându-le – în opinia unora, pe nedrept – similare. S-a afirmat „că CPI este «un MMPI nonclinic» (...) sau «MMPI-ul omului sănătos» (...)” (Pitariu *et al.*, 2006, p. 9). Însă, pe măsură ce a fost revizuit, aceste similarități s-au estompat tot mai mult, CPI devenind un instrument foarte complex, cu scale și itemi bine definiți, valizi psihometric și din punctul de vedere al apartenenței la filosofia „conceptelor populare”.

Cu toate că CPI s-a bucurat de la început de atenția comunității științifice și a generat o serie de studii, fiind folosit în cele mai variate contexte sociale și culturale, prima sa revizuire majoră s-a produs abia în 1987, când a fost editat CPI-462. Această întârziere a fost cauzată, într-un fel, tocmai de cantitatea de informații asimilate constant, de valențele interpretative descoperite de cei care au lucrat cu instrumentul, de aspectele psihometrice identificate – toate făcând mai anevoios efortul de concentrare a descoperirilor într-o sinteză comprehensivă.

Noutățile aduse de versiunea cu 462 de itemi a CPI s-au referit la : renunțarea la 18 itemi și actualizarea itemilor perimați sau rescrierea celor care făceau discriminări de gen. O a doua schimbare a constat în introducerea scalelor de Independență și Empatie. A treia schimbare – probabil și cea mai importantă – a vizat introducerea celor trei scale vectoriale, v.1, v.2 și v.3, care constituie, de fapt, modelul cuboid (unul dintre aspectele distinctive ale CPI).

Analizele factoriale realizate pe cele 18 scale au relevat existența a trei teme principale care se referă la orientări interpersonale și normative : către oameni, către valori și reguli sociale și către sine. Astfel, v.1 se referă la extraversiune/introversiune, iar v.2 la orientarea spre normă/împotriva normei. Combinația celor două definește patru stiluri de viață : *Alfa*, *Beta*, *Gama* și *Delta* (Gough, 2000).

Fiecare dintre aceste stiluri are potențial de autorealizare și riscuri proprii de psihopatologie, niciunul nefiind intrinsec superior celuilalt. Măsura în care sunt atinse atributele pozitive pentru fiecare stil de viață se evaluează pe scala v.3 (de exemplu, putem vorbi de Alfa-4, Beta-6 sau Gama-2) (Gough, 2000).

De menționat este și faptul că, în conformitate cu principiul „sistemului deschis”, această variantă a inclus și „o serie de scale suplimentare, agreate și validate de autor,

și, ca urmare, incluse în manualul său. Printre ele enumerăm scalele Mp, Wo, Ct, Lp, Ami, Leo, Tm, Anx, B-Fm, B-Ms, Nar, D-Sd și D-Ac, precum și scalele TAK, TIM și PER, la care ulterior s-a renunțat” (Pitariu *et al.*, 2006, p. 10).

O nouă modificare a CPI a avut loc odată cu publicarea în 1996 a versiunii CPI-434. Pentru această versiune nu s-au făcut modificări de validitate sau de fidelitate a scalelor; noutatea a constat în reformularea sau în renunțarea la unii itemi (după o analiză atentă, 28 de itemi au fost excluși). Această intervenție asupra itemilor a devenit necesară în principal datorită aprobării în 1990 a unei legi americane antidiscriminare (*Americans with Disabilities Act*), prin care a devenit ilegală orice întrebare referitoare la dizabilități psihice sau fizice în testările dinaintea unei angajări (Gough, 1996). Așadar, s-au urmărit considerente de ordin etic în construirea acestei variante. Din punctul de vedere al proprietăților psihometrice, s-a dorit menținerea cât mai mult posibil a unei similarități cu versiunea CPI-462, inclusiv cea legată de lungimea scalelor (de exemplu, dacă s-a renunțat la doi itemi dintr-o scală din Forma 462 alți doi itemi dintre cei 434 au fost introduși în respectiva scală). Cei 28 de itemi din Forma 462 la care s-a renunțat fie erau într-un posibil conflict cu legislația referitoare la șansele egale de angajare, fie erau discutabili în opinia majorității celor care au dat testul (Gough, 1996).

În acest mod, treptat, CPI a fost rafinat și optimizat, ajungându-se la o formă capabilă să măsoare cu acuratețe anumite dimensiuni ale personalității umane și practic să ofere o imagine schematică și, în același timp, subtilă asupra celui evaluat. Versatilitatea instrumentului, dovedită prin aplicabilitatea sa în multiple domenii de activitate, a contribuit la răspândirea și la adaptarea în culturi variate. Cu toate acestea, de la început, unul dintre neajunsurile semnalate a fost cel legat de lungimea inventarului și dificultatea aplicării sale în medii organizaționale – unde operativitatea primează de multe ori, chiar în defavoarea rigurozității demersului de evaluare.

Pentru a răspunde și acestei provocări, Gough a publicat în 2002 versiunea cu 260 de itemi a CPI, o variantă redusă și dedicată în principal mediului organizațional și în special evaluării ocupanților pozițiilor manageriale. De altfel, Gough (2005) menționează că un aspect urmărit în această ediție a fost corelația itemilor cu criteriile externe, nontest. CPI-260 păstrează, în cea mai mare parte, proprietățile psihometrice ale versiunii anterioare (CPI-434), însă este într-adevăr mai ușor utilizabil datorită dimensiunilor reduse, fiind posibilă o administrare mai rapidă. Bineînțeles că au fost necesare modificări majore asupra tuturor scalelor. Datorită reducerii numărului de itemi, s-a impus creșterea ariei pe care o acoperă fiecare scală în parte, tocmai pentru a putea păstra validitatea instrumentului. Cu toate acestea, este de menționat faptul că o parte dintre scale au fidelități mai reduse și, de asemenea, se constată corelații mai mari între ele, acestea nediminuând însă valoarea științifică a măsurătorilor realizate și prin această versiune. O altă modificare este și cea legată de reformularea unor itemi pentru a se potrivi specificului versiunii CPI-260, și anume mediul organizațional (Pitariu *et al.*, 2006).

1.1.5. Considerațiile item-metrice

În versiunea CPI-480, un mare număr de itemi era aproape identic cu cel din MMPI – mai exact, 178 (Goldberg și Rorer, 1964; Megargee, 1972). Pentru cea cu 462 de itemi, 199 provin din MMPI, restul fiind originali (Gough, 1989), iar în cea cu 434 de itemi, 171 provin din MMPI, iar 158 dintre aceștia apar și în MMPI-2 (Butcher, Dahlstrom, Graham, Tellegen și Kaemmer, 1989; Pitariu *et al.*, 2006). Utilizarea itemilor din MMPI s-a făcut, desigur, cu acordul lui Starke R. Hathaway și al editorului MMPI, după cum precizează Gough (1996).

Astfel, unele scale au fost construite în întregime prin compararea procentajelor de evaluare externă a persoanelor clasificate ca având scoruri înalte și respectiv, scăzute pe MMPI, acesta fiind folosit drept criteriu (Pitariu *et al.*, 2006; Gough, 1996). Un exemplu ce poate fi menționat este construirea scalei de Sociabilitate (Sy) : s-au comparat procentajele de evaluare externă pe MMPI pentru persoanele care raportau un număr ridicat de activități sociale vs persoanele care raportau puține activități sociale sau chiar deloc (Gough, 1952b; Pitariu *et al.*, 2006). Alte scale, precum Ie (Eficiență intelectuală, Gough, 1953) au fost bazate pe analize și au inclus atât itemi MMPI, cât și itemi originali, iar unele, precum Gi (Impresie bună, Gough, 1952a), au fost construite în totalitate sau în mare parte din itemi originali (Pitariu *et al.*, 2006; Gough, 1996).

În procesul de dezvoltare a itemilor CPI s-a urmărit în mod expres elaborarea unor itemi ușor de citit, bazați pe un limbaj simplu, pe cuvinte frecvent întâlnite în vocabularul de bază, pentru a crește accesibilitatea instrumentului în cazul unor categorii de respondenți cât mai variate, astfel încât să li se permită acestora să răspundă cât mai firesc referitor la modul lor de comportare. Deci, relativa simplitate a limbajului inventarului nu este o pură întâmplare, ci un demers intenționat – un deziderat păstrat de-a lungul variantelor diverse pe care le-a cunoscut CPI, așa cum am văzut. În 1994, un studiu (Schinka și Borum, 1994, *apud* Pitariu *et al.*, 2006) realizat pe Forma 462 a evidențiat faptul că intenția autorului de a ușura înțelegerea cuvintelor prin modalitatea în care sunt formulați itemii a fost atinsă. S-au calculat diverși indici referitori la ușurința de citire (inclusiv numărul de cuvinte și de silabe per item), rezultatele fiind comparabile cu cele obținute și de alte chestionare de personalitate, precum NEO-PI-R sau 16PF (Pitariu *et al.*, 2006; Gough, 1996). Scala cel mai greu de citit din CPI era Ai (Realizare prin independență), iar scala cel mai ușor de citit, Ie (Eficiență intelectuală) (Pitariu *et al.*, 2006; Gough, 1996).

Un alt principiu de elaborare a itemilor a fost acela de a-i face cât mai egosintonici posibil. Un astfel de item se referă la comportamente, valori aflate în armonie cu nevoile personale, itemi la care respondentul rezonază afectiv. Răspunsul la itemi de acest tip produce o satisfacție în sinea celui care completează chestionarul. Exemple de asemenea itemi din cadrul CPI sunt : „Acord o mare importanță dreptului de a spune ceea ce gândesc” sau „Dacă cineva ar încerca să mă priveze de drepturile mele cetățenești, aș lupta pentru ele”. Majoritatea oamenilor simt o anumită satisfacție răspunzând „adevărat” la aceste afirmații. Ambii itemi sunt scorati pe scala Cm (Comunalitate) deoarece majoritatea oamenilor, indiferent de regiunea geografică, răspund „adevărat”. Chiar dacă se știe că acești itemi sunt în mare parte nediferențiatori, sunt păstrați fiindcă există această doză de afect pozitiv asociată cu răspunsul „adevărat”.

Un al treilea aspect avut în vedere în elaborarea itemilor CPI a fost construirea de itemi cât mai subtili posibil, cu scopul de a reduce posibilitatea de manipulare a răspunsurilor la aceștia, având în vedere că sunt formulați într-un limbaj simplu, comun. Indiscutabil, un astfel de demers a reprezentat o provocare, deoarece un item subtil este cel despre care nu se poate afirma cu siguranță din ce scală face parte și al cărui mod de scorare este dificil de determinat doar prin simpla lui citire (Pitariu *et al.*, 2006 ; Gough, 1996). De exemplu, itemi precum : „Este de datoria fiecărui cetățean să fie la curent cu problemele politice ale țării, chiar dacă pentru aceasta trebuie să-și sacrifice unele plăceri personale” ; „Când societatea a luat o hotărâre, fiecare trebuie să contribuie la îndeplinirea ei, chiar dacă, personal, el sau ea nu este de acord” ; „Soții care nu au copii n-ar trebui să plătească impozit majorat” sau „Nu am dus o viață perfect corectă” ar putea sugera, la o examinare preliminară, că fac parte din scale ce măsoară responsabilitatea socială sau obligațiile civice. Cu toate acestea, toți itemii provin din scala Do (primii doi scorăți ca „adevărat”, iar ceilalți doi ca „fals”). Doar un singur item, primul, este scorat și pe scala Re (Responsabilitate) (Pitariu *et al.*, 2006 ; Gough, 1996).

Bineînțeles că există și un număr de itemi a căror scorare este evidentă, de altfel aceștia fiind chiar majoritari în CPI – tocmai datorită principiului conceptelor populare utilizat de inventar. În general, în instrumentele bazate pe acest principiu de formulare a itemilor, apartenența lor la diverse scale este ușor de identificat. Cu toate acestea, selecția itemilor evidenți și subtili în CPI a fost făcută nu datorită conținutului, ci relației demonstrate cu criteriile specificate pentru fiecare scală sau datorită potrivirii lor cu tema psihometrică definită de itemii care compun scalele (Pitariu *et al.*, 2006).

1.1.6. Metodologia elaborării scalelor

Încă de la început au existat critici referitoare la modalitatea de construire a CPI, critici ce țin de faptul că inventarul nu se bazează pe o teorie a personalității, ci, dimpotrivă, este menționat uneori chiar ca un prototip de metodologie empirică. Metodele empirice de elaborare a scalelor presupun analizarea itemilor pe baza unor criterii nontest, iar apoi selectarea și adaptarea lor, astfel încât să maximizeze relația dintre răspunsurile la test și rezultatul urmărit (Gough, 1996).

O metodă opusă este analiza consistenței interne, un demers ce pornește de la un set de itemi considerați a fi relevanți pentru obiectivul măsurării, urmând a fi verificate intercorelațiile dintre itemi. Se elimină itemii cel mai puțin concordanți cu tema psihometrică evaluată prin chestionarul respectiv.

Ambele metode (cea empirică și consistența internă), aplicate corect, duc la construirea unor scale valide (Gough și Bradley, 1992).

Dintre cele 20 de scale standard ale CPI-434 (cea mai recentă formă extinsă a inventarului, utilizată în prezent), 13 au fost construite prin metode empirice. Ele sunt : Dominanță (Do), Capacitatea de statut (Cs), Sociabilitate (So), Independență (In), Empatie (Em), Responsabilitate (Re), Socializare (So), Toleranță (To), Realizare prin conformism (Ac), Realizare prin independență (Ai), Eficiență intelectuală (Ie), Introspecție psihologică/Intuiție (Py) și Femeinitate/Masculinitate (F/M). Această

alcătuire empirică a constat în analiza itemilor prin compararea lor cu diverse criterii nontest (aspecte de viață, atribute personale etc.).

Patru scale standard au fost construite prin metoda consistenței interne, acestea fiind : Prezență socială (Sp), Acceptare de sine (Sa), Autocontrol (Sc) și Flexibilitate (Fx), iar celelalte trei, Impresie bună (Gi), Comunalitate (Cm) și Sănătate (Wb), au fost elaborate printr-o îmbinare a tehnicilor ce țin de metoda consistenței interne cu metode empirice (Pitariu *et al.*, 2006).

Începând cu ediția cu 462 de itemi au fost introduse (în concordanță cu principiul sistemului deschis) și opt scale speciale, dezvoltate de diverși autori, și anume (Gough, 1987, 1996) : Potențial managerial (Mp – Gough, 1984), Orientare către muncă (Wo – Gough, 1985), Temperament creativ (Ct – Gough, 1992), Scalele unipolare ale lui Baucom, pentru masculinitate și feminitate (B-MS, B-FM – Baucom, 1976, 1980 ; Baucom și Weiss, 1986), Anxietate (Anx – Leventhal, 1966, 1968), Scala lui Dicken pentru dezirabilitate socială (D-SD – Dicken, 1963) și Scala lui Dicken pentru supunere (D-AC – Dicken, 1963). Odată cu ediția cu 434 de itemi, au fost introduse încă cinci scale speciale : Lp (Leadership), Ami (Amabilitate), Leo (Orientare spre aplicarea legii), Tm (Încăpățânare) și Nar (Narcisism) (Wink și Gough, 1990 ; Gough, 1996).

Așadar, CPI a cunoscut de-a lungul timpului o serie de versiuni, itemii și scalele sale fiind revizuite și adaptate în cadrul unui proces constant ce s-a întins pe parcursul a peste 70 de ani. De altfel, și în prezent acest inventar cunoaște mai multe variante valide și utilizabile în diverse scopuri (este vorba de CPI-434, CPI-260). Studiile și cercetările cu și despre CPI au făcut din el un instrument psihometric apreciat și valorizat încă de la apariția sa, el fiind în continuare unul dintre cele mai „puternice” instrumente de măsurare a personalității și un reper în domeniul testelor psihologice, în general.

1.2. Caracteristicile psihometrice

1.2.1. Fidelitatea

După cum se știe, orice test psihologic este utilizabil în măsura în care prezintă anumiți parametri psihometrici. Când ne referim la CPI, acești parametri au fost calculați, desigur, pentru toate formele pe care le-a cunoscut instrumentul de-a lungul timpului (inclusiv pentru variantele traduse în diverse limbi). În cele ce urmează, ne vom referi la fidelitatea scalelor CPI, versiunile în engleză și română.

Fiind un instrument ale cărui scale au fost construite în majoritate (13 dintre cele 20 standard) prin metode empirice, este de menționat că scopul CPI nu a fost niciodată obținerea unei omogenități interitem ridicate (Gough, 1969, 1987, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006). Metodologia empirică utilizată presupune tocmai selecția itemilor pe baza relațiilor cu criterii nontest, și nu operaționalizări ale unor concepte teoretice sau elaborări în consonanță cu anumite teorii consacrate. Scalele „conceptuale”, dezvoltate printr-un demers ce pornește de la niște colecții de itemi stabilite de cercetător, prezintă, de regulă, indici de consistență internă mai puternici comparativ cu cele dezvoltate empiric,

însă la nivel de valoare predictivă și explicativă sunt inferioare. Or, CPI a vizat, prin-
tre obiectivele sale principale, tocmai această valoare predictivă ridicată și o corelație
mare cu criteriul/variabila dependentă.

Prezentăm în tabelul 1.1, într-un mod sintetic și comparativ – atât pentru populația
americană, cât și pentru cea românească –, o serie de concluzii ce țin de fidelitatea
scalelor CPI, în versiunile sale consecutive (Pitaru *et al.*, 2006). Se poate constata că
versiunile românești ale CPI au indici de consistență internă comparabili cu cei ai
versiunilor americane, fapt ce îndreptățește concluzia că traducerile și adaptările româ-
nești ale instrumentului sunt competitive, adecvate psihometric, permițând utilizarea
lor cu încredere pe populația românească.

Tabelul 1.1. Fidelitatea scalelor pentru diversele versiuni ale CPI

Scala	Coeficienți Alfa, versiunile SUA ^a				Coeficienți Alfa, versiunile România ^b			
	CPI 480 (N = 225)	CPI 462 (N = 400)	CPI 434 (N = 60,000)	CPI 260 (N = 60,000)	CPI 480 (N = 500)	CPI 462 (N = 20,000)	CPI 434 (N = 20,500)	CPI 260 (N = 30,600)
Scale generale								
Do	0,68	0,79	0,83	0,86	0,70	0,81	0,80	0,77
Cs	0,65	0,58	0,72	0,74	0,71	0,61	0,71	0,62
Sy	0,70	0,75	0,77	0,77	0,64	0,69	0,74	0,67
Sp	0,62	0,69	0,71	0,65	0,56	0,65	0,65	0,59
Sa	0,69	0,52	0,67	0,68	0,64	0,51	0,64	0,60
In	–	0,70	0,74	0,75	–	0,66	0,74	0,69
Em	–	0,58	0,63	0,60	–	0,57	0,62	0,61
Re	0,69	0,71	0,77	0,73	0,65	0,72	0,68	0,65
So	0,67	0,71	0,78	0,73	0,63	0,70	0,77	0,73
Sc	0,72	0,80	0,83	0,77	0,71	0,77	0,84	0,78
Gi	0,70	0,77	0,81	0,77	0,71	0,74	0,78	0,77
Cm	0,41	0,69	0,71	0,55	0,35	0,56	0,80	0,73
Wb	0,72	0,81	0,84	0,76	0,69	0,81	0,82	0,75
To	0,66	0,68	0,79	0,78	0,67	0,69	0,71	0,65
Ac	0,67	0,72	0,78	0,76	0,67	0,71	0,70	0,68
Ai	0,60	0,70	0,80	0,78	0,67	0,69	0,77	0,70
Ie	0,76	0,72	0,79	0,78	0,72	0,73	0,75	0,77
Py	0,49	0,62	0,62	0,64	0,48	0,62	0,59	0,60
Fx	0,64	0,70	0,64	0,68	0,63	0,62	0,60	0,73
F/M	0,62	0,63	0,73	0,54	0,60	0,58	0,63	0,68
Scale vectoriale								
v.1	–	0,81	0,82	0,80	–	0,83	0,84	0,77
v.2	–	0,78	0,77	0,70	–	0,77	0,80	0,72
v.3	–	0,85	0,88	0,83	–	0,82	0,82	0,82
Scale speciale								
Mp	–	–	0,81	0,77	–	0,81	0,82	0,79
Wo	–	–	0,78	0,70	–	0,69	0,70	0,67
Ct	–	–	0,73	0,71	–	0,77	0,77	0,74
Lp	–	–	0,88	0,85	–	0,72	0,79	0,77
Ami	–	–	0,79	0,75	–	0,71	0,71	0,68
Leo	–	–	0,45	0,36	–	0,51	0,53	0,57
Tm	–	–	0,79	–	–	0,71	0,70	0,75

B-Ms	-	-	0,88	-	-	0,81	0,84	0,78
B-Fm	-	-	0,65	-	-	0,72	0,70	0,65
Anx	-	-	0,49	-	-	0,45	0,43	0,51
Nar	-	-	0,76	-	-	0,74	0,70	0,72
D-SD	-	-	0,69	-	-	0,63	0,63	0,53
D-AC	-	-	0,47	-	-	0,49	0,50	0,50
FF	-	-	-	-	-	-	0,69	0,55

Sursa : Adaptat după Pitariu *et al.*, 2006, pp. 61-62.

^a Date publicate de autor : pentru CPI-480 elevi de liceu, *cf.* Gough (1957), pentru CPI-462 elevi de colegiu, *cf.* Gough (1987), pentru CPI-434 eșantion normativ american, *cf.* Gough (1996), pentru CPI-260 eșantion normativ american, *cf. Brief Technical Report on the CPI-260 Instrument* (2002).

^b Eșantioane normative românești (Pitariu *et al.*, 2006).

O altă precizare vizează optimizarea indicilor care țin de consistența internă, de la ediție la ediție (de altfel, inclusiv eșantioanele de pe care au fost extrase datele au fost din ce în ce mai extinse). Această constatare era de așteptat pentru un instrument supus unei dezvoltări și îmbunătățiri constante în timp. Cu toate acestea, cea mai recentă versiune, cea cu 260 de itemi, are indici de fidelitate inferiori atât în comparație cu CPI-434, cât și cu CPI-462. Faptul este explicabil prin scăderea numărului de itemi. Încercând să se găsească varianta cea mai potrivită și mai echilibrată, cu un număr redus de itemi, care să permită un timp restrâns de aplicare (dezideratul cel mai important al acestei variante), s-au făcut anumite concesii legate de calitățile psihometrice ale instrumentului. Cu toate acestea – după cum se poate observa și din tabel –, și versiunea CPI-260 este una utilizabilă, dar „autorul însuși recomandă pentru examinări clinice versiunea cu 434 de itemi a CPI, explicând răspicat că versiunea CPI-260 a fost realizată pentru activitatea de resurse umane și, cu precădere, pentru evaluarea managerială” (Pitariu *et al.*, 2006, p. 60).

Pentru CPI-434, coeficienții Alfa ai celor 20 de scale standard variază de la 0,62 la Py la 0,84 la Wb cu o mediană de 0,77 (varianta americană, Gough, 1996) și, respectiv, 0,59 la Py la 0,84 la Sc cu o mediană de 0,72 (pentru versiunea în limba română, Pitariu *et al.*, 2006). În ceea ce privește scalele vectoriale, acestea au avut coeficienți Alfa de peste 0,77 – varianta americană – și respectiv, 0,80 – varianta românească. Dintre cele 13 scale speciale, valorile au oscilat de la 0,45 pe Leo sau 0,47 pe D-AC la 0,88 atât pe Lp, cât și pe B-Ms în varianta originală, și între 0,43 Anx și 0,84 la B-Ms, pentru varianta adaptată pe populația românească (Gough, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

Coeficienții raportați în tabelul 1.1 sunt similari cu ceea ce, de regulă, se obține pentru chestionare dezvoltate prin tehnica empirică. După cum precizează și Gough (1996), în metodologia așa-zis empirică, dezideratul este dezvoltarea mai degrabă a unor scale capabile să prezică tipuri de comportamente nontest și să clasifice persoanele în consonanță cu evaluările și descrierile făcute de observatori decât creșterea covarianței interitem. „Având în vedere aceste scopuri, o eterogenitate moderată între itemi într-o scală este acceptabilă și, de fapt, de așteptat” (Gough, 1996, p. 59).

1.2.2. Validitatea

Acest instrument se bucură de parametri de validitate foarte buni datorită multitudinii de date colectate de-a lungul timpului cu CPI – fapt ce a permis dezvoltarea, corectarea și optimizarea anumitor parametri ai instrumentului. În 2006, când a apărut versiunea românească a manualului CPI, erau raportate peste 12.000 de lucrări publicate cu acest instrument la nivel internațional, numărul lor fiind, desigur, în creștere (Pitariu *et al.*, 2006). De asemenea, pentru fiecare scală principală a CPI există cel puțin 200 de articole publicate. Fiecare dintre ele confirmă una sau alta dintre formele de validitate care este de așteptat să fie regăsite la o scală a unui chestionar de personalitate. Referitor la scalele secundare, pentru fiecare dintre ele regăsim cel puțin 20 de asemenea articole (Pitariu *et al.*, 2006).

Toate aceste date fac din CPI un instrument psihometric puternic, un adevărat reper în domeniu, nemaifiind vorba de un simplu test. În aceste condiții, este destul de dificil de selectat doar câteva studii prin care să prezentăm concis datele care susțin validitatea sa.

Manualul românesc al testului (Pitariu *et al.*, 2006) conține comentarii despre o parte (aproximativ 2.000) dintre aceste lucrări. De exemplu, se discută validitatea de construct a CPI într-un întreg capitol dedicat analizelor factoriale realizate în timp prin acest chestionar, oferindu-se și exemple cu datele obținute pe eșantioanele normative românești ale diferitelor forme. De asemenea, sunt discutate validitatea predictivă și de criteriu, ele fiind exemplificate pentru fiecare scală prin recursul la cel puțin 5-10 cercetări efectuate la nivel internațional și național. De cele mai multe ori, comentariile sunt inserate în secțiunile care discută pe larg fiecare dintre scalele CPI și avem convingerea că cititorul interesat va recurge la acest manual.

Dorim să punctăm aici că, sintetizând concluziile mai multor analize factoriale făcute pe scalele standard originale ale CPI (indiferent de versiune), au fost raportați cinci factori (Gough, 1996; Megargee, 1972): (1) extraversiune, asertivitate sau eficiență interpersonală; (2) integritate personală, eficacitate disciplinată sau conformism; (3) comunalitate, răspuns modal sau convenționalitate; (4) flexibilitate, atitudini nonautoritare; și (5) feminitate sau sensibilitate emoțională vs rezistență masculină. Toți acești factori reprezintă dimensiunile principale în jurul cărora se conturează profilul de personalitate măsurat cu ajutorul CPI.

1.3. Administrarea și scorarea

1.3.1. Calificarea utilizatorilor

Fiind un instrument adaptat în diverse limbi și culturi, CPI este supus – din punctul de vedere al standardelor referitoare la utilizarea sa – diverselor reglementări specifice fiecărei țări în care a fost adaptat.

În SUA, acest instrument constituie o probă de clasă B, conform clasificării promovate de Asociația Psihologilor Americani (APA). Standardul APA stabilește accesul

la instrumentele de tip B exclusiv pentru cei care absolvă un curs de psihometrie la nivel de master și parcurg un training specializat sub supervizarea unui psiholog calificat. Alte sisteme de clasificare, cum ar fi sistemul Nivel A-B al Societății Psihologice Britanice, clasează CPI ca probă de Nivel B, ea fiind accesibilă și persoanelor fără studii formale de psihologie, ci doar pe baza unei formări aprofundate, încheiate cu o examinare formală.

În România, CPI este destinat persoanelor care au absolvit studii universitare cu profil psihologic ori asimilate acestora (asistență socială, psihosociologie, psihopedagogie specială). De asemenea, proba poate fi licențiată pentru profesioniști din domeniile sănătății mintale, resurselor umane, consilierii sau din sfera educațională, dacă pot confirma abilitățile dobândite în muncă în ceea ce privește psihodiagnosticul și dacă trec printr-un training intensiv, absolvit printr-un examen formal.

1.3.2. Administrarea

CPI este un chestionar cu autoadministrare, fie on-line, fie în format creion-hârtie. În forma tipărită, cei 480, 462, 434 sau 260 de itemi sunt cuprinși într-o broșură reutilizabilă. Răspunsurile se dau pe o foaie de răspuns și fie sunt scanate automat, fie se pot cota manual. Dacă testarea se face on-line, subiectul se află în fața unui calculator și completează răspunsurile direct. Instrucțiunile pot fi citite de cel care dă testul sau îi pot fi citite de examinator, cu voce tare, în timp ce examinatul le citește în gând.

Cei evaluați își trec pe foile de răspuns (sau pe formularul on-line) – în prima parte – și anumite date de identificare utile examinatorului precum : numele, prenumele, vârsta, sexul.

De regulă, testarea durează 55-70 de minute pentru CPI-480, 45-60 de minute pentru CPI-462 și CPI-434 și 25-35 de minute pentru CPI-260 (Pitariu *et al.*, 2006). Pentru persoanele care citesc mai greu sau în circumstanțe speciale, testarea poate fi împărțită în două sau mai multe sesiuni (Gough, 1996). O informare a participanților cu privire la scopul testării și la utilizarea rezultatelor poate să le câștige atenția și cooperarea.

Dacă apar întrebări referitoare la semnificația unui item, cuvânt sau frază, examinatorul ar trebui să răspundă la ele. La întrebările referitoare la explicarea unui concept sau la scopul unui item, participanții sunt încurajați să găsească singuri răspunsurile. Cu toate că pot fi lăsați itemi fără răspuns, pentru procesul de scorare și pentru analizele ulterioare este mai bine ca aceștia să aibă totuși răspunsuri, evaluatul fiind încurajat să completeze întregul chestionar. De exemplu, pentru versiunea CPI-434, dacă mai mult de 30 de itemi sunt fără răspuns, programul generează un avertisment referitor la posibila invalidare a protocolului (Gough, 1996).

Intervalul de vârstă recomandat testării cu CPI este de 12-70 de ani (Gough, 1996), însă rezultatele cele mai propice interpretărilor sunt obținute de la adolescenți și adulți până la 50 de ani.

CPI poate fi administrat atât în grup, cât și individual, în prezența sau chiar în absența examinatorului. Autorii versiunii românești a CPI atenționează asupra utilizării versiunilor mai vechi ale acestuia : prima sa versiune, cea de 480 itemi, nu este indicată. Versiunea cu 462 de itemi este acceptabilă, însă recomandarea este să se

folosească mai degrabă CPI-434. În ceea ce privește utilizarea CPI-260, trebuie să se țină cont de scopul pentru care a fost creat – aplicarea în context organizațional, pe o populație adultă (*Brief Technical Report on the CPI 260 Instrument*, 2002). „În aceste condiții, deși atrăgător ca timp de aplicare și prin faptul că este totuși cea mai nouă versiune a unui instrument prestigios, CPI-260 este contraindicat pentru uzul clinic ori terapeutic. Recomandăm acelor psihologi care folosesc CPI în acest scop să se reorienteze spre versiunea cu 434 de itemi” (Pitariu *et al.*, 2006, p. 310).

1.3.3. Scorarea

În urma aplicării chestionarului, profilul CPI este scorat la ora actuală de cele mai multe ori în formă electronică. Acest lucru înseamnă că o aplicație software preia datele și trasează automat protocolul. În trecut se utiliza și scorarea de mână a chestionarului, însă aceasta este dificilă, laborioasă (poate dura mai mult de o jumătate de oră, niciodată mai puțin de un sfert de oră sau douăzeci de minute) și poate crea erori semnificative.

Desigur, în varianta în care chestionarul este completat on-line, rezultatele sunt înregistrate automat în sistem și se poate genera foarte rapid un raport.

1.4. Interpretarea

1.4.1. Introducere

Complexitatea CPI este identificabilă și în partea de interpretare a profilurilor individuale obținute. În conformitate cu filosofia lui Gough, aceasta este și piatra de încercare în munca cu un astfel de instrument. Majoritatea psihologilor și a specialiștilor care folosesc un instrument psihometric dețin cunoștințe mai mult sau mai puțin solide legate de modul în care este construit. Dincolo de acestea, contează modul în care fiecare utilizator își aduce aportul personal, mai exact, partea de interpretare a rezultatelor obținute. Pentru Gough, „testele sunt făcute pentru a fi folosite, iar (...) folosirea lor trebuie făcută în analiza și în conceptualizarea cazului individual” (Gough, 1965, p. 1). El dezaprobă manuale și cursurile referitoare la testele psihologice care se concentrează mai mult pe construirea testului și minimizează interpretarea sa (Megargee, 1972).

În cazul CPI, analizele de finețe ale rezultatelor și conturarea unor profiluri de personalitate cât mai apropiate de realitate nu se fac pe baza unei rețete trecute în manualul testului (chiar dacă există anumite recomandări și modele), ci rezultă în urma unei experiențe îndelungate cu instrumentul, a pregătirii profesionale temeinice, a coroborării unor informații adiacente obținute în legătură cu cel examinat.

În interpretarea unui profil CPI se urmărește un demers științific : se testează continuu o serie de ipoteze ce rezultă parțial din semnificațiile scalelor, până se ajunge la semnificațiile profilului (Megargee, 1972).

1.4.2. Principii în interpretare

Cele mai importante principii ce trebuie respectate în momentul în care interpretăm un profil CPI nu sunt diferite de cele care stau la baza interpretărilor cu orice alt test (structurat ori proiectiv). Ele se referă la două aspecte principale : CPI trebuie interpretat de un psiholog foarte bine pregătit și familiarizat cu cercetările făcute cu acest instrument, iar interpretările, pentru a fi acurate, trebuie să ia în calcul și alte informații despre cel evaluat (Gough, 1969 ; Megargee, 1972).

Așadar, fără o pregătire prealabilă temeinică în utilizarea acestui instrument, fără cunoașterea lui și a literaturii de specialitate (de exemplu, studii de validare și date despre scalele CPI adunate de-a lungul timpului din numeroase articole și cărți științifice) nu poate fi utilizat cu adevărat corect. La început, poate exista tentația de a interpreta „matematic” profilul (Pitariu *et al.*, 2006), mai ales datorită faptului că scalele sunt bine documentate.

Un nivel mediu spre mare al scalei de dominanță desemnează un comportament asertiv, cu forță socială și prezență în viața grupului. Ba chiar, dincolo de aceasta, un psiholog care are acces la manualul testului poate spune, doar pe baza scorului la scala Do, câteva cuvinte sau chiar paragrafe despre posibile comportamente și poate indica o serie de descrieri adjectivale. Urmând acest algoritm de-a dreptul matematic, un psiholog poate produce interpretări de un volum impresionant pe baza unui protocol, căci, probabil, nu mai există niciun alt instrument psihometric care să aibă scale atât de bine documentate și cu o astfel de abundență de informații asociate (Pitariu *et al.*, 2006, pp. 304-305).

O astfel de analiză este greșită, deoarece orice probă psihometrică trebuie interpretată – pe lângă profilul obținut – și pe baza altor parametri, cum ar fi condițiile în care chestionarul a fost administrat, caracteristicile demografice ale respondentului (vârstă, rasă, status marital, sex, educație etc.) și, bineînțeles, pe baza altor date relevante ce țin de anamneză, interviu, istorie personală etc. (Pitariu *et al.*, 2006 ; Megargee, 1972).

Cel de-al doilea principiu postulează tocmai acest aspect : este necesar ca interpretarea să fie făcută în contextul altor date pe care psihologul le colectează referitor la persoana evaluată.

Interpretarea „în orb” poate fi făcută sub formă de exercițiu, cu scop de formare, însă pentru cei care doresc să folosească această probă într-un context profesional sunt absolut necesare și alte date pentru a valida informațiile furnizate de acest profil și, uneori, chiar pentru a corecta anumite concluzii aparente care, de fapt, nu sunt susținute de realitate (Gough, 1996 ; Anastasi, 1976 ; Pitariu *et al.*, 2006).

În versiunea în limba română a manualului testului (Pitariu *et al.*, 2006) este citat un exemplu dat de Megargee (1972), care povestește despre un subiect evaluat la un moment dat cu CPI-480 (versiunea atunci în uz) :

Virginia Grazio, o absolventă de colegiu de 20 de ani, care se înscrișese la un training pentru a deveni tehnician medical într-un spital din străinătate, trebuia să treacă, în acest sens, printr-o selecție care să-i prezică performanța în acea profesie și în acel contract particular pentru care optase. Scorurile Virginiei se plasau în general în jurul mediei și avea chiar scoruri elevate semnificativ (7-10 puncte T) pe unele scale importante, precum To, Ie și Fx.

Cu toate acestea, se semnalau și două scoruri foarte joase la scalele So (T = 30) și Sc (T = 33), care dădeau naștere unor serioase semne de întrebare, de vreme ce activitatea unui tehnician medical nu este compatibilă cu comportamentele impulsive, amonale sau neconștiințioase, așa cum sugerau acești indicatori în cazul Virginiei. Anamneza a arătat că absolventa provenea dintr-o familie instabilă, cu o mamă alcoolică și un tată retras, rareori prezent în cămin, mediu care a obligat-o în adolescență să își asume responsabilitatea creșterii fraților mai mici. A plecat repede de acasă, și-a găsit o slujbă și și-a câștigat singură banii pentru a absolvi colegiul. În aceste condiții, nu este de mirare că multe dintre atitudinile și verbalizările ei, în special cele referitoare la familie, seamănă cu cele ale delincvenților, ceea ce ar și justifica, printre altele, scorurile joase pe scalele So și Sc. Însă comportamentul său matur și responsabil în cămin, grija pentru frații mai mici și comportamentul ei în timpul programului de training amintit au arătat cu prisosință că, în fond, comportamentul rebel și atitudinile antisociale descrise de obicei de scorurile joase pe scalele So și Sc nu îi erau tipice. În plus, scorurile medii spre mari sau mari pe scalele To, Ie, Fx și Ai sugerau faptul că rebeliunea și independența sunt exprimate într-o modalitate intelectuală, și nu comportamentală. A fost selectată pentru proiectul respectiv, iar evaluarea ei la finalul proiectului a demonstrat că a avut performanțe extraordinare (Megargee, 1972, *apud* Pitariu *et al.*, 2006, pp. 305-306).

Prin urmare, informațiile pe care le are psihologul referitoare la persoana testată, în afara celor furnizate de test, pot influența concluziile și interpretarea testului. Psihologii novici pot avea tendința să privească un test cu foarte mare încredere, mai ales dacă există o serie copleșitoare de date în legătură cu validitatea acestuia – cum este cazul de față – și să manifeste un fel de teamă sau rețineră în a „interveni” asupra concluziilor, dacă ele nu sunt obiectivate, susținute de instrument. Această atitudine este pe cât de justificabilă – prin lipsa de experiență, informații și chiar a unei intuiții necesare exercitării profesiei – pe atât de greșită. Până la urmă, niciun instrument, oricât de valid, nu se poate substitui specialistului și niciun instrument, oricât de complex, nu poate radiografia întreaga realitate pe care încearcă să o redea. Scalele CPI, chiar și atunci când sunt analizate combinații dintre ele sau patternuri ale lor, indică, în majoritatea situațiilor, anumite comportamente, însă nu întotdeauna, ceea ce înseamnă că trebuie analizate cu precauție, avându-se în vedere limitele lor, stipulate și în manual.

Pitariu și colaboratorii săi (2006) enunță și un al treilea principiu de care trebuie ținut cont atunci când se realizează interpretarea rezultatelor obținute cu ajutorul CPI – stipulat tot de Gough (1987) –, și anume faptul că interpretarea CPI pornește de la general la particular. Inițial, se evaluează profilul în ansamblu și se stabilește validitatea evaluării, după care se trece (printr-o serie de pași) la ceea ce îi este specific, particular. În următoarea fază se recomandă compararea profilului cu cel al unui grup de referință sau raportarea rezultatelor la obiectivele analizelor pe care evaluatorul intenționează să le realizeze (Pitariu *et al.*, 2006). În final, se trece la examinarea caracteristicilor individuale. Aceasta este etapa în care își spune cuvântul experiența evaluatorului. Spre deosebire de alte instrumente, în cazul CPI se poate face o diferențiere între utilizatori experimentați și cei fără experiență, fiind posibile atât analize profunde, subtile, precise, intuitive ale unei persoane, cât și analize superficiale sau chiar incorecte (în cazul unui evaluator neinformați sau nepriceput).

1.4.3. Pașii necesari în interpretare

Pentru procesul de interpretare a profilurilor CPI găsim în literatura de specialitate o serie de pași ce trebuie urmați pentru a realiza o analiză cât mai corectă. Megargee (1972) sugerează inclusiv parcurgerea unei etape de pregătire înaintea demarării pașilor de interpretare a profilului, pregătire în care psihologul trebuie să revizuiască istoria cazului, circumstanțele particulare ce ar fi putut influența situația de testare (educația, gradul de alfabetizare al celui evaluat, relația examinat-examinator) și propriile ipoteze de lucru pe care le testează prin intermediul CPI (dacă nu are astfel de ipoteze, se poate concentra pe motivul pentru care a utilizat CPI în testare). Odată finalizată faza de pregătire, se poate trece la interpretarea profilului.

McAllister (1996) menționează cinci pași de urmat :

Pasul 1 – se referă la o examinare inițială a profilului și la stabilirea validității sale. Următorii pași presupun examinarea rezultatelor la test din diverse perspective, astfel încât să poată fi formulate ipoteze interpretative.

Pasul 2 – presupune verificarea rezultatelor scalelor structurale. Aceste scale pun în evidență una din patru forme posibile de organizare a personalității și indică nivelul pe care persoana l-a atins în cadrul aceluși tip.

Pasul 3 – se referă la o examinare globală a profilului și a grupurilor de scale.

Pasul 4 – implică o evaluare specifică a scalelor standard și a celor speciale.

Pasul 5 – constă în examinarea unor ipoteze bazate pe anumite patternuri de interacțiune între scalele CPI. Aceste ipoteze sunt foarte bine ancorate în comportamente, în practică.

În cele ce urmează vom prezenta acești pași mai detaliat.

Pasul 1. Determinarea validității profilului

De când sunt folosite inventarele autodeclarative, se cunosc riscurile legate de distorsionarea răspunsurilor la acestea (Gough, 1996). Astfel, cei evaluați ar putea fi tentați să se prezinte fie într-o lumină pozitivă (în special dacă știu că evaluarea se face în scopul angajării), fie în una negativă – pentru a câștiga anumite beneficii. De asemenea, dacă participanții sunt constrânși să dea testul, ar putea răspunde aleatoriu, cu superficialitate, în grabă. Este evident că în niciunul dintre aceste cazuri nu putem folosi cu încredere rezultatele obținute în cadrul sesiunii de testare, de aceea este foarte important să putem identifica astfel de situații atunci când apar.

Scale de „minciună” întâlnim la aproape toate instrumentele de măsurare a personalității, existând această preocupare de detectare a răspunsurilor disimulate încă din momentul construirii oricărui chestionar. Cu toate că existau, în cazul câtorva inventare de personalitate timpurii, modalități de detectare a profilurilor invalide, doar odată cu apariția MMPI au fost oferite măsuri separate pentru detectarea a mai mult de două tipuri de invalidități (Gough, 1996).

Gough și Bradley (2005) discută despre patru tipuri de invalidități – cele mai întâlnite în orice context în care sunt folosite testele psihologice. Prima apare când respondentul lasă itemi sau întrebări fără răspuns. Câteva omisiuni, de regulă, nu vor avea un impact foarte mare asupra rezultatului final al testului CPI, însă, peste un anumit prag, omisiunile vor scădea scorurile și vor distorsiona configurațiile dintre scale. Din

acest motiv se calculează numărul omisiunilor. De exemplu, în cea mai recentă versiune a CPI, cea cu 260 de itemi, dacă acestea sunt între 13 și 18, apare în raportul de feedback un avertisment, iar dacă depășesc 19, raportul nu mai este tipărit. Pentru a evita această problemă, soluția este simplă, și anume verificarea de către examinator a foii de răspuns înainte de a o trimite la scanat și îndemnarea persoanei evaluate să completeze răspunsuri și la acești itemi – dacă este posibil.

A doua problemă ce poate produce protocoale invalide este supralicitarea răspunsurilor favorabile sau a calităților dezirabile. Dacă scorurile depășesc un anumit prag, apare ceea ce se numește „distorsiune pozitivă” (*fake good*). CPI deține o scală numită *Good Impression* (Gi), ce are funcția, printre altele, de identificare a unor asemenea exagerări. Astfel, scorurile peste 70 pe această scală indică o accentuare nedorită a calităților personale, concomitent cu diminuarea atributelor negative (Gough și Bradley, 2005). O măsură mai exactă a acestui indicator este dată de o formulă de calcul inclusă în software-ul care generează profilul CPI al fiecărui respondent, disponibilă și în manualul testului (vezi Pitariu *et al.*, 2006). În calculul indicatorului *fake good*, pe lângă Gi, mai intră și scorurile scalelor : Do – Dominanță, Em – Empatie (cu ponderi pozitive) și Wb – Sănătate și Fx – Flexibilitate (negative). Această formulă se folosește pentru a calcula un scor de distorsiune pozitivă pentru fiecare protocol, iar dacă acel scor trece peste un anumit prag, protocolul este clasificat ca posibil distorsionat pozitiv și este emisă o atenționare (Gough și Bradley, 2005). Am precizat *posibil* distorsionat pozitiv deoarece în astfel de cazuri trebuie analizate contextul în care persoana a fost examinată și informațiile despre ea. Studiile întreprinse în acest sens au arătat că există anumiți factori ce pot influența distorsiunea pozitivă a rezultatelor, cum ar fi gradul de familiaritate al persoanei cu testul sau cu testările, în general, ori sofisticarea lui intelectuală (Megargee, 1972 ; Canter, 1963).

Un al treilea tip de probleme este reprezentat de distorsiunea negativă (*fake bad*). Într-un profil distorsionat negativ, respondentul a accentuat problemele personale, temerile, sentimentele de alienare concomitent cu ignorarea sau cu minimizarea atributelor pozitive. Scala Confort psihologic (*Well-being*, Wb) se concentrează exact pe aceste aspecte. Scoruri foarte scăzute la Wb (egale sau mai mici de 30) indică un accent foarte mare pus pe problemele personale și probabilitatea unei distorsiuni negative a profilului. Un index psihometric mai exact al acestei erori este, de asemenea, dat de o formulă de calcul (inclusă și în software-ul de calcul al profilului). Acest index include patru scale : Wb, Cm și Fx, cu ponderi negative, și Ac (Realizare prin conformism), cu pondere pozitivă. Dacă scorul la acest index trece de un anumit prag, protocolul este clasificat drept distorsionat negativ și apare un avertisment corespunzător în raport (Gough și Bradley, 2005).

O a patra categorie de probleme de invalidare a profilului CPI este reprezentată de răspunsurile aleatorii (*random answers*). În timp ce distorsiunile pozitive și negative au în spate o anumită motivație, răspunsurile aleatorii au cu totul alte considerente. Unul ar fi legat de abilitățile slabe de citire – cazul în care respondentul nu reușește să citească și să înțeleagă itemii chestionarului sau o mare parte dintre ei. Altul ar fi legat de erori în marcarea răspunsurilor, în completări neadecvate, incorecte pe foaia de răspuns. O a treia cauză ar fi indiferența sau rezistența la testare, ceea ce face ca evaluatul să răspundă într-un mod aleatoriu, dezinteresat, uneori chiar fără să citească afirmațiile inventarului. Scala de Comunalitate (Cm) oferă o măsură directă a răspunsurilor aleatorii sau atipice. Scorurile T egale sau mai mici de 30 indică tocmai o astfel de

problemă. Megargee (1972) atenționează că această scală poate indica inclusiv tipul patternului aleatoriu : asociat cu scoruri mici pe scala Wb – distorsiunea este obținută prin bifarea tuturor itemilor ca fiind „adevărat”, iar cuplată cu scoruri mari pe Fx, scorurile mici obținute la Cm indică bifarea tuturor itemilor cu „fals” (Pitariu *et al.*, 2006 ; Megargee, 1972). Ca în cazul distorsiunilor pozitive și negative, un index mai precis de detectare a protocoalelor completate aleatoriu este dat de o formulă de calcul regăsită și în software-ul computerizat al testului. Acest index include patru scale : In – Independență, Gi – Impresie bună și To – Toleranță (cu ponderi pozitive) și Wb – Sănătate (cu pondere negativă).

Toți acești trei indici (distorsiune pozitivă, negativă și răspunsuri aleatorii) au fost obținuți prin analize empirice de regresie, comparând protocoale intenționat distorsionate pozitiv, negativ sau completate aleatoriu cu rezultatele din condițiile standard de testare (Gough și Bradley, 2005). Astfel, în toate versiunile CPI există ecuații de regresie prin care se poate face predicția falsificării răspunsurilor. Desigur, ele diferă de la o versiune la alta, în funcție de interrelaționarea scalelor specifică fiecărei ediții (Pitariu *et al.*, 2006).

În 1986, pentru ediția cu 462 de itemi a CPI, Lanning (1989) propunea, pe lângă ecuațiile de regresie, și un arbore decizional în aplicarea celor trei indici, care este folosit și în prezent.

Prima dată se calculează indexul pentru distorsiunea pozitivă (*fake good*). Dacă protocolul nu este clasificat ca distorsionat pozitiv, se aplică ambele ecuații : atât cea pentru distorsiunea negativă, cât și cea pentru răspunsurile aleatorii, apoi se calculează un raport între scorurile *fake bad* și *random*, ceea ce duce la una dintre următoarele trei decizii : distorsiune negativă, răspunsuri aleatorii sau protocol valid (Gough și Bradley, 2005).

De menționat este și faptul că studiile efectuate cu diverse versiuni ale CPI au relevat existența unor falși pozitivi și, respectiv, a unor falși negativi, așadar aceste ecuații nu sunt infailibile – există inclusiv probabilitatea de încadrare greșită a protocoalelor corecte, nu doar cea de detectare a protocoalelor invalide. După cum se precizează și în versiunea în limba română a manualului :

În continuare, în ciuda existenței acestei modalități automatizate de detecție a invalidității, este de cea mai mare importanță ca psihologul să cerceteze profilul pentru semnificațiile sale contextuale. În acest scop sunt importante considerațiile făcute cu privire la relațiile dintre invaliditate și cele trei scale (Wb, Gi și Cm), precum și accentul pus la momentul respectiv pe importanța pe care o au pentru interpretare istoria personală a subiectului și contextul testării (Pitariu *et al.*, 2006, p. 319).

Ecuațiile de predicție a invalidității s-au modificat de la o ediție la alta a CPI, în primul rând datorită particularităților item-matrice ale scalelor. Nu vom prezenta în continuare aceste ecuații pentru toate formele CPI ; ele pot fi consultate în manualul tehnic al testului și sunt rulate automat la scorarea computerizată a unui protocol CPI.

Totuși, în scop ilustrativ, prezentăm ecuațiile pentru forma cu 260 de itemi a CPI (*Brief Technical Report on the CPI 260 Instrument*, 2002 ; Pitariu *et al.*, 2006, p. 320) :

$$\text{Fake good} = 32,3 + 0,49 \text{ Do} + 0,67 \text{ Em} + 1,12 \text{ Gi} - 0,62 \text{ Wb} - 0,58 \text{ Fx}$$

$$\text{Fake bad} = 100,67 - 2,32 \text{ Cm} - 0,44 \text{ Wb} - 0,31 \text{ Fx} + 0,18 \text{ Ac}$$

$$\text{Random} = 42,77 + 0,3 \text{ In} + 0,37 \text{ Gi} + 0,49 \text{ To} - 0,29 \text{ Cm}$$

Pentru ecuația *fake good*, un scor mai mare de 65,5 desemnează protocolul distorsionat. În cazul celorlalte două ecuații, un protocol cu *fake bad* mai mare sau egal cu 66 și cu *random* mai mic de 51,5 desemnează o distorsiune pozitivă, iar un scor *fake bad* mai mare sau egal cu 66, cuplat cu *random* mai mare sau egal cu 51,5, sugerează un răspuns aleatoriu. Toate celelalte protocoale, dacă nu se încadrează în limitele acestor parametri, sunt clasificate drept normale sau valide. Important de reținut este că, în toate aceste ecuații, se folosesc scoruri brute, și nu scoruri standardizate.

Pasul 2. Interpretarea modelului cuboid

După cum am menționat deja, pe lângă scalele standard, începând cu ediția CPI-462, regăsim și trei scale considerate structurale, vectoriale. Manualul CPI oferă detalii referitoare la dezvoltarea celor trei scale structurale (v.1, v.2 și v.3) și la felul cum ar trebui acestea să fie combinate pentru a genera patru tipuri de personalitate – „stiluri de viață” – , după cum le definesc Gough și Bradley (2005), și nivelul de autorealizare.

După stabilirea validității protocolului, înainte de a trece la analiza scorurilor sculelor, trebuie făcută interpretarea modelului cuboid. Acesta oferă primele informații despre persoana evaluată. Scorarea automată va genera tipul individual și unul dintre cele șapte niveluri de autorealizare. Tipul de personalitate este determinat de scorurile persoanei pe scalele vectoriale v.1 (Introversiune/Extraversiune) și v.2 (Orientarea către normă/Orientarea împotriva normei). Scala v.3 (pentru „realizare”) este folosită pentru a clasifica persoanele pe diverse niveluri. Nivelurile 1, 2 și 3 sugerează o realizare și o integrare slabe, sub medie a potențialului tipului de personalitate respectiv. Nivelul 4 indică o integrare și o realizare medii, iar nivelurile 5, 6 și 7 reprezintă o realizare și o integrare peste medie, superioare, ale potențialului tipului respectiv (McAllister, 1996).

Așadar, scala v.1 măsoară orientarea interpersonală și merge de la extraversiune sau exteriorizare, la un pol, către introversiune sau interiorizare, la celălalt. Scala v.2 descrie orientarea normativă a respondentului, mergând de la orientarea spre normă, perspectiva de valorizare a regulilor, la un capăt, până la orientarea împotriva normei, chestionarea regulilor, la celălalt capăt. Scalele v.1 și v.2 sunt ortogonale (necorelate), fiind folosite pentru a descrie patru stiluri de viață : Alfa, Beta, Gama, Delta (Gough, 1988). Intersecția dintre acestea a dat naștere la ceea ce este cunoscut ca modelul cuboid al personalității.

- Stilul *Alfa* combină valorizarea normelor cu angajarea interpersonală activă. În cea mai bună variantă a lor, Alfa sunt lideri carismatici, iar în cea mai dezadaptată variantă sunt manipulativi și concentrați doar pe propria persoană.
- Stilul de viață *Beta* combină sentimentele pronormă cu o puternică interiorizare și detașare. În cel mai bun caz, ei pot fi modele de virtute și bunătate. În cel mai rău, sunt rigizi și conformiști.
- Cei din categoria *Gama* îmbină preferința pentru implicare interpersonală cu îndoieli legate de rostul celor mai multe constrângeri sociale. În cel mai bun caz, Gama sunt creativi și inovativi, iar în cel mai rău caz sunt capricioși și impulsivi.
- În sfârșit, cei cu profil *Delta* combină scepticismul normativ cu o orientare introvertită. În cea mai bună versiune a lor, Delta sunt vizionari și artiști, iar în cea mai rea, suferă de conflicte interioare și sentimente de alienare (Gough, 1988).

Pentru fiecare stil de viață este postulată o gamă de realizări sau împliniri care pornește de la rezoluții autodistructive și inadecvate la problemele și oportunitățile

specifice tipului respectiv până la integrarea actualizată și de dezvoltare a ego-ului (scala v.3 – Gough, 1988). De exemplu, un Gama 7 va fi o persoană cu un stil de viață Gama, care funcționează la un nivel foarte ridicat de integrare și competență. Un Delta 1 va fi un individ cu un stil de viață Delta, funcționând la un nivel foarte scăzut (Gough, 1988).

Este de la sine înțeles că modelul trivectorial al scalelor CPI poate genera interpretări psihologice complexe, rezultate din analiza și înțelegerea simultane, coroborate a scorurilor pe cele trei scale.

În figura 1.3 prezentăm intersecția primelor două scale vectoriale, iar în figura 1.4, modelul trivectorial într-o formă spațială, coroborând intersecția dintre v.1 și v.2 cu cea de-a treia dimensiune (v.3).

Cu toate că pare extrem de simplu și de intuitiv, chiar și modelul cuboid trebuie analizat cu atenție, deoarece pot exista cazuri în care subiecții se situează la granița dintre profiluri sau chiar distorsionează, în funcție de contextul testării, anumite scoruri, pentru a-și putea atinge unele obiective personale. De exemplu, dacă testarea se face pentru o angajare, subiectul probabil nu va dori să denote o atitudine rebelă, orientată împotriva normei, așa că ar putea apărea anumite distorsiuni pe scala v.2 (Pitariu *et al.*, 2006). Din nou se face recomandarea de a lua în calcul contextul testării într-o astfel de situație.

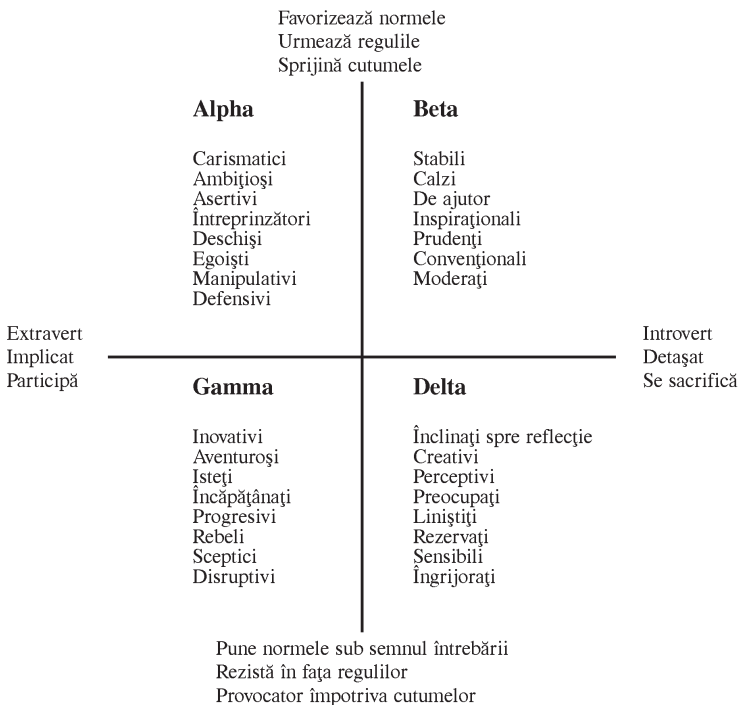


Figura 1.3. *Reprezentare schematică a intersecției primelor două scale vectoriale* (adaptată după Pitariu *et al.*, 2006).

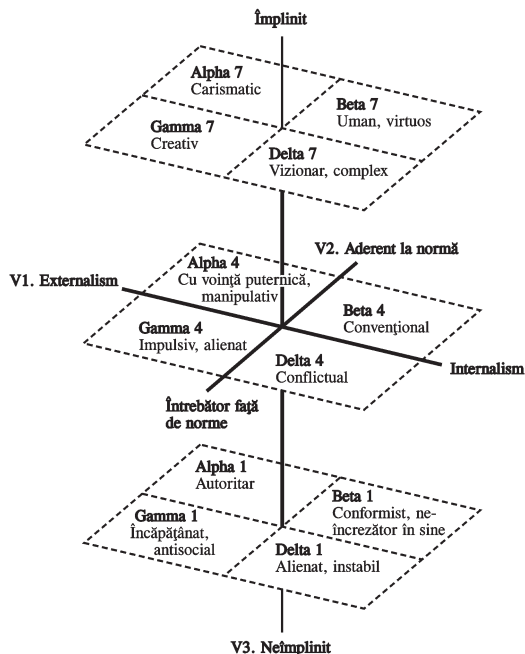


Figura 1.4. *Reprezentare schematică a modelului cuboid al structurii personalității* (adaptată după Pitariu *et al.*, 2006)

Caracteristicile tipurilor modelului cuboid

În cele ce urmează, prezentăm mai pe larg fiecare dintre cele patru tipuri, pe baza raportului interpretativ al testului în România (Testcentral, 2003). Vom utiliza pentru această prezentare datele publicate de Gough (1987, 1996) și Pitariu și colaboratorii săi (2006), care se referă la corelații ale profilurilor individuale CPI cu ACL (*Adjective Check List*, Gough și Heilbrun, 1983) și cu California Q-Set (Block, 1961).

- *Alfa*. Atunci când un individ Alfa este descris de alte persoane, acesta apare ca ambițios, temerar, energic, optimist, deschis, descurcăreț, sigur de sine, sociabil și aproape niciodată apatic, uituc, docil, liniștit, inconstant, sfios, neambițios, retras. În ceea ce privește descrierile comportamentale tipice pentru un individ Alfa, descriem mai jos enunțurile cu cele mai mari corelații pozitive și, respectiv, negative (tabelul 1.2).

Tabelul 1.2. *Comportamente și descrieri asociate pozitiv și negativ cu indivizii Alfa*

Asociate pozitiv cu Alfa	Asociate negativ cu Alfa
Este productiv, duce la bun sfârșit activitățile	Pare să nu aibă un scop în viață
Este asertiv	Capitulează și se retrage în fața adversității și a frustrărilor
Are aspirații personale înalte	Evită să se dedice unui plan clar de acțiune, tinde să întârzie sau să evite acțiunea
Are postură socială, este relaxat în situații sociale	Este defetist, acționează împotriva propriilor scopuri
Ambițios, probabil va reuși în majoritatea demersurilor sale	Prost organizat și incapabil să își concentreze atenția și efortul asupra problemelor intelectuale

Întreprinzător și extravert, se bucură de implicarea în contextul social	Stângaci și stânjeniți în situații sociale, timid și inhibat în fața celorlalți
Este un lider eficient, capabil să mobilizeze cooperarea și feedbackul celorlalți	Îngrijorat, preocupat, tensionat, nervos și în general supărat

Sursa : Adaptat după *Raport interpretativ al California Psychological Inventory 260* (Testcentral, 2003)

Structura datelor prezentate sugerează că persoanele Alfa sunt centrate pe acțiune, pe „a face” și sunt asertive în relațiile cu ceilalți. Indivizii Alfa își stabilesc obiective și acționează pentru a le atinge, perseverând în fața problemelor și dificultăților. Se simt în largul lor în situații sociale și dau întotdeauna un sens vieții personale. De asemenea, sunt percepuți drept ambițioși, orientați spre scop, cu un puternic potențial de lider, bine organizați.

În concluzie, persoanele Alfa pot fi descrise după cum urmează :

- își investesc credințele și energiile în lumea comună interpersonală și se orientează către aderarea la norme ;
 - sunt puternic orientate către acțiune, duc întotdeauna la îndeplinire acțiunile, mai ales dacă sunt consfințite cultural ;
 - în cea mai bună formă posibilă, pot fi lideri carismatici, catalizatori ai acțiunii sociale constructive. În cea mai proastă formă posibilă, pot fi oportuniști, manipulatori, ostili cu cei pe care îi suspectează că nu aderă la normele sociale ;
 - la nivelurile înalte ale autointegrării, tind să acționeze ca un factor coagulant, alăturându-se sistemelor și organizațiilor cu scopuri sociale semnificative sau grupurilor sociale cu un status ridicat. La niveluri diminuate ale autoactualizării, tind să se asocieze grupurilor sau organizațiilor de periferie, cum ar fi sectele, cultele sau organizațiile implicate în demersuri extremiste sau radicale.
- *Beta*. Atunci când un individ Beta este descris de alte persoane, acesta apare ca prevăzător, conservator, convențional, pașnic, moderat, răbdător, liniștit, rezervat, și aproape niciodată ca isteț, impulsiv, deschis, petrecăreț, spontan, guraliv, neconvențional, îndemânat.

În ceea ce privește descrierile comportamentale tipice pentru o persoană Beta, prezentăm în tabelul 1.3 enunțurile cu cele mai mari corelații pozitive și, respectiv, negative.

Tabelul 1.3. *Comportamente și descrieri asociate pozitiv și negativ cu indivizii Beta*

Asociate pozitiv cu Beta	Asociate negativ cu Beta
Tinde să supracontroleze nevoile personale și impulsurile ; amână nejustificat recompensele	Încearcă de principiu să testeze și să împingă limitele pentru a vedea dacă poate scăpa nepedepsit
Supus prin natură, acceptă cu ușurință dominația celorlalți	Este o persoană interesantă, captivantă
Preferă valorile conservatoare într-un număr mare de domenii	Tinde să fie rebel și nonconformist
Are o propensiune către vinovăție	Are fluentă verbală și își exprimă eficient ideile
Conștiincios și serios	Comportament viguros și sigur pe sine
Modest, inhibat, distras ; comportament insipid, lipsit de culoare	Întreprinzător, deschis, savurează situațiile sociale
Bine organizat, capabil, răbdător și conștiincios ; apreciază reușita	Fluent din punct de vedere verbal, se exprimă ușor și cu claritate

Sursa : Adaptat după *Raport interpretativ al California Psychological Inventory 260* (Testcentral, 2003).

În concluzie, indivizii Beta pot fi descriși după cum urmează :

- prețuiesc viața personală, interioară și emoțiile proprii și tind să evite expunerea publică ;
- acceptă normele și regulile sociale ; adesea, protejează aceste valori, îi sprijină pe cei din jurul lor, umanizează modul în care regulile sociale sunt aplicate și impuse când este cazul ;
- la niveluri mari de integrare, pot fi modele personale, aspiraționale, de bunătate și virtute ; la niveluri reduse, tind să supraexerce autocontrolul, au o încredere în sine foarte scăzută, își pierd în mod constant respectul de sine și tind să se învinovățească.
- *Gama*. Atunci când o persoană Gama este descrisă de alte persoane, apare ca fiind cutezătoare, impulsivă, impetuoasă, petrecăreață, nestatornică, cu tupeu, spontană, guralivă și aproape niciodată ca fiind conștiincioasă, conservatoare, modestă, răbdătoare, liniștită, rezervată, sfioasă, tăcută.

În ceea ce privește descrierile comportamentale tipice, enumerăm în cele ce urmează enunțurile cu cele mai mari corelații pozitive și, respectiv, negative (tabelul 1.4).

Tabelul 1.4. *Comportamente și descrieri asociate pozitiv și negativ cu persoanele Gama*

Asociate pozitiv cu Gama	Asociate negativ cu Gama
Încearcă din principiu să testeze și să împingă limitele pentru a vedea dacă poate scăpa nepe-depsit	Tinde să supracontroleze nevoile personale și impulsurile ; amână nejustificat recompensele
Este puternic centrat pe satisfacerea propriilor dorințe și nevoi	Este exigent și pretențios
Este abil în comportamentele sociale care pre-supun joaca creativă, umorul sau actoria	Supus prin natură, acceptă cu ușurință domina-re a celorlalți
Exagerează trăirile proprii, este histrionic	Are o propensiune către vinovăție
Întreprinzător și extravert	Conștiincios și serios
Inteligent și plin de imaginație	Ambițios, convențional și banal în gândire și comportament
Are fluentă verbală ridicată	Blând, diplomat și plin de tact în relațiile cu ceilalți ; de ajutor

Sursa : Adaptat după *Raport interpretativ al California Psychological Inventory 260* (Testcentral, 2003).

În concluzie, indivizii Gama pot fi descriși astfel :

- apreciază și caută recompensele și modalitățile de recunoaștere a meritelor personale pe care le poate oferi societatea (bani, prestigiu etc.), dar, în același timp, există o discrepanță între felul în care ei consideră că trebuie acordate aceste merite și norma socială ;
- valorile lor sunt personale, individuale, și nu tradiționale sau convenționale ;
- pun la îndoială, sunt refractari la modul uneori arbitrar în care este alocat statutul social ;
- la un nivel mare de integrare sunt inovativi, generatori creativi ai schimbării ; la nive-luri reduse de autoactualizare sunt rebeli, intoleranți, puternic hedoniști și incon-stanți, tinzând să ignore sau să încalce regulile pentru a-și satisface impulsurile narcisiste.

- *Delta*. Atunci când un individ Delta este descris de alte persoane, acesta apare ca stângaci, inhibat, modest, liniștit, reținut, sfios, tăcut, retras, și nu ca ambițios, temerar, cu pretenții, egoist, deschis, impetuos, cu tupeu, guraliv.

În ceea ce privește descrierile comportamentale tipice pentru un individ Delta, prezentăm în tabelul 1.5 enunțurile cu cele mai mari corelații pozitive și, respectiv, negative.

Tabelul 1.5. *Comportamente și descrieri asociate pozitiv și negativ cu indivizii Delta*

Asociate pozitiv cu Delta	Asociate negativ cu Delta
Persoană reticentă în a se implica în orice fel de acțiuni definitive, tinde să evite sau să amâne acțiunea	Este vorbăreț
Acționează împotriva propriilor scopuri	Se comportă asertiv
Renunță sau se retrage ori de câte ori este posibil în fața frustrărilor sau obstacolelor	Are nevoie de apropierea celorlalți
Se complace în fantezii personale, speculații fictive	Are prezență și postură sociale, este relaxat
Stângaci și inconfortabil în situații sociale	Întreprinzător și extravert
Se simte inferior sau inadecvat	Demn și încrezător în sine
Blând	Este un lider eficient

Sursa : Adaptat după *Raport interpretativ al California Psychological Inventory 260* (Testcentral, 2003).

În concluzie, indivizii Delta pot fi descriși în felul următor :

- își centrează trăirile pe lumea intimă, internă și pe valorile personale aflate de multe ori în antiteză cu cele tradiționale sau aprobate social ;
- cerebrali, manierști și detașați ; văd lucrurile altfel decât majoritatea celorlalți, dar țin această percepție personală pentru ei înșiși ;
- la niveluri mari de integrare, sunt imaginativi, creativi, iubitori de frumos și vizionari ; la niveluri reduse sunt retrași, detașați, în situațiile extreme pot fi incapabili să se proteje în fața intruziunilor lumii altfel decât prin retragere, riscând să dezvolte comportamente violente față de sine și ceilalți, cu probleme de funcționare a ego-ului.

Deși CPI este un exponent remarcabil al teoriei trăsăturilor în psihodiagnosticul personalității, modelul cuboid oferă specialistului nu doar un punct de plecare pertinent și fundamentat empiric pentru interpretarea profilului, ci poate fi folosit cu cea mai mare ușurință și ca un exponent al teoriei tipurilor. Cele patru stiluri de viață aferente modelului cuboid pot fi astfel folosite similar cu tipurile Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pentru analiza grupurilor, pentru feedback către client, pentru discuții aferente eforturilor de dezvoltare personală ori de orientare vocațională. Teoria tipurilor deduse din modelul cuboid este un adjuvant extraordinar al angrenajului CPI și considerăm că reprezintă probabil cea mai serioasă îmbunătățire adusă de Gough instrumentului, începând cu versiunea cu 462 de itemi (Pitariu *et al.*, 2006).

Pasul 3. Interpretarea de ansamblu a profilului

Urmând, după cum am precizat deja, un demers de la general la particular, având deja câteva informații primare legate de profilul celui evaluat, se trece la o inspecție grosieră a rezultatelor obținute de persoana evaluată pe toate scalele.

Pentru a facilita interpretarea rezultatelor, Gough a aranjat cele 20 de scale standard în patru clase. Aceste clase sunt bazate mai degrabă pe similaritatea de concept și pe caracteristici populare decât pe similarități statistice (Meyer și Davis, 1992). De altfel, McAllister (1988) prezintă atât această abordare pe clase, cât și abordarea bazată pe analiza factorială – cu cei cinci factori rezultați (despre care am amintit deja).

Clusterelor de scale sunt grupate împreună pe foaia de profil a respondentului – fiind mai facilă astfel analiza acestora. Primul grupaj de scale cuprinde măsurile stilului și orientării interpersonale și este legat de asertivitate, echilibru, încredere în sine și abilități și orientare interpersonală. Acest cluster conține șapte scale: Dominanță (Do), Capacitate de statut (Cs), Sociabilitate (Sy), Prezență socială (Sp), Acceptare de sine (Sa), Independență (In) și Empatie (Em). Din această clasă ne putem da seama de dorința de a fi lider a individului, de interesul pentru și de cât de în largul său se simte într-o serie de situații sociale, de încrederea personală și competența percepută, precum și de sentimentele pentru alții (Meyer și Davis, 1992; Pitariu *et al.*, 2006).

Al doilea grupaj cuprinde măsurile orientării normative și valorice. Este alcătuit din șapte scale: Responsabilitate (Re), Socializare (So), Autocontrol (Sc), Impresie bună (Gi), Comunalitate (Cm), Sănătate (Wb) și Toleranță (To). Ele evaluează simțul responsabilității și al socializării, structurarea interpersonală a valorilor, autocontrolul și maturitatea. Din aceste scale se pot trage concluzii referitoare la adaptarea personală, angajamentul față de comportamentele prosociale, autocontrol și gradul în care valorile persoanei includ normele sociale (Meyer și Davis, 1992; Pitariu *et al.*, 2006).

Al treilea grupaj cuprinde măsurile funcționării intelectuale, ale posturii și stilului intelectual, precum și gradul și tipul de comportament orientat către performanță (Meyer și Davis, 1992; McAllister, 1988). Acest cluster este format din trei scale: Realizare prin conformism (Ac), Realizare prin independență (Ai) și Eficiență intelectuală (Ie/Cf – în funcție de versiuni, această scală are denumiri diferite) (Meyer și Davis, 1992; Pitariu *et al.*, 2006).

Al patrulea grupaj cuprinde măsurile rolului și stilului interpersonal. Aceste scale sunt o măsură a preferințelor legate de stilul de lucru (McAllister, 1988). Grupajul cuprinde: scalele Introspecție psihologică (Py sau Is), Flexibilitate (Fx) și Femeinitate/Masculinitate (F/M sau Sn) și surprinde felul în care indivizii gândesc relațiile și mediile de muncă (Meyer și Davis, 1992; Pitariu *et al.*, 2006).

Acestor clase de scale li se adaugă scalele speciale, însă ele nu sunt unitare din punctul de vedere al semnificațiilor, deci nu se grupează în anumiți clusteri.

Pasul 4. Interpretarea scalelor

Pasul imediat următor acestei examinări de ansamblu a scalelor este analiza scalelor profilului, pe rând, fiecare în parte. Pe parcursul întregului proces de interpretare, în special în cazul lipsei de experiență în lucrul cu acest instrument, psihologul va recurge în mod constant la manualul testului, mai ales la secțiunea care descrie aceste scale, pentru a revizui ce anume măsoară fiecare, care sunt aspectele legate de validitate sau semnificațiile scorurilor ridicate și, respectiv, scăzute. Megargee (1972) menționează că învățarea va veni, în cea mai mare parte, din greșeli.

Conform lui Gough (1969, 1987, 1996), înainte de toate, psihologul trebuie să treacă în revistă cele mai înalte și cele mai joase scoruri obținute – să identifice astfel scalele cu rezultate extreme. „Acestea ar trebui văzute ca fiind coordonate generale ale funcționării psihologice a subiectului și tratate ca atare” (Pitariu *et al.*, 2006, p. 322).

În general, scorurile peste medie ($T = 50$) arată comportamente adaptative, pe când cele sub medie – arii cu probleme.

Pe lângă acest principiu general valabil, o primă lecție pe care o va învăța cel care folosește CPI în evaluare este că unele scale au o traiectorie curbilinie a semnificațiilor, existând accente sau chiar semnificații deosebite pentru scorurile foarte înalte, pe când alte scale sunt liniare și nu comportă astfel de accente (Pitariu *et al.*, 1996, 2006 ; Megargee, 1972). Cu alte cuvinte, pentru anumite scale, chiar și scorurile peste medie, dacă sunt extrem de ridicate, pot sugera caracteristici dezadaptative. Astfel, în interpretarea scalelor se vor lua în considerare nu doar semnificațiile lor conceptuale, ci și nivelul scalei.

Interpretările se fac pe baza scorurilor standardizate T – cu toate că unii psihologi experimentați folosesc și scorurile brute.

Pe lângă aceste scoruri, trebuie luate în calcul grupurile de comparație, atunci când se face interpretarea unui profil, deoarece, oricât de mare ar fi un scor pe o scală, el poate fi mic în comparație cu norma pentru grupul sau categoria socială din care face parte cel evaluat (sau viceversa). Megargee (1972), de altfel, chiar sugerează ca în faza de pregătire pentru interpretare să fie listat un profil modal al grupului de referință al celui evaluat, pentru a ușura interpretarea rezultatelor. De asemenea, se poate lua în considerare și deviația fiecărui scor față de profil ca întreg (un scor elevat $T > 50$ poate fi totuși mic în comparație cu celelalte scoruri obținute de o persoană și atunci interpretarea trebuie să se facă în mod corespunzător).

Ca structură, CPI este construit – după cum arătam și în introducere – ca un „sistem deschis”, ceea ce înseamnă că pot fi adăugate sau scoase scale fără a afecta validitatea instrumentului, aspect care, de altfel, s-a și întâmplat pe parcursul diverselor versiuni pe care le-a cunoscut de-a lungul timpului. Este vorba despre scalele secundare, care au fost adăugate de diverși autori pentru a servi unor scopuri variate de psihodiagnostic (Pitariu *et al.*, 2006).

În cele ce urmează vom prezenta succint fiecare scală. Obiectivul nostru nu este să fim exhaustivi, cititorul care dorește o prezentare mai detaliată fiind îndemnat să consulte manualul tehnic al testului (Pitariu *et al.*, 2006), unde mai mult de 200 de pagini sunt dedicate exclusiv acestui scop. Sunt păstrate prescurtările scalelor, așa cum apar ele în limba engleză, ceea ce va permite cititorului să se orienteze mai ușor în literatura de specialitate (au fost incluse și modificările ce apar în versiunea CPI-260).

a) *Dominanța (Do)*. Această scală a fost construită pentru a examina abilitățile de conducere, dominanța, echilibrul, încrederea în sine, dorința de a lua inițiativa. A fost dezvoltată în cadrul unui proiect politic (Gough, McClosky și Meehl, 1951) ce avea ca scop tocmai identificarea indivizilor influenți, puternici, care preiau conducerea (Megargee, 1972). Indivizii cu scoruri mari la *Do* sunt competitivi, încrezători în forțele proprii, convingători, dominatori, cu un ascendent asupra celorlalți, căutând poziții de conducere (dacă au scorul $T > 70$, fac acest lucru chiar într-o manieră agresivă), dar urmăresc scopuri demne de a fi urmate, acceptate social, nu doar de dragul propriilor ambiții (McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006). Dacă scorul la această scală este excesiv de ridicat, combinat cu scoruri scăzute pe scala Responsabilitate sau Toleranță, există posibilitatea unui uz antisocial al acestei caracteristici (Meyer și Davis, 1992 ; McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006). Spre deosebire de persoanele care au scoruri mari la *Do*, persoanele cu scoruri mici sunt reticente, preferă să își asume

roluri de supunere, sunt pasive, rezistente la schimbare, evită rolurile de conducere. Pot fi dependente, manifestând uneori comportamente de pasivitate-agresivitate, fiindu-le dificil să ceară ceea ce au nevoie.

b) *Capacitatea de statut (Cs)*. Această scală a fost construită pentru a măsura atributele și calitățile personale care facilitează sau duc la obținerea unui anumit statut social – care, de altfel, este întâlnit în orice cultură și organizare socială. Desigur, scala măsoară nivelul ambiției, dar și siguranța în expunerea la diverse situații sociale, versatilitatea. Indivizii care obțin scoruri mari pe scala Cs au interese variate, sunt încrezători în sine, au o prezență socială accentuată, fluentă verbală, chiar umor. Atunci când întâlnim scoruri foarte înalte, acestea pot indica sentimente de autosuficiență, indivizii se simt superiori, au impresia că sunt speciali și că se diferențiază de ceilalți. Persoanele cu scoruri scăzute, dimpotrivă, au deseori sentimentul că nu sunt la locul lor, au dificultăți în exprimare și verbalizare – care se accentuează mai ales în situațiile sociale mai complexe. De asemenea, s-ar putea să aibă nevoie de ghidare, se simt mai confortabil să muncească alături de cei mai puțin experimentați și, cel mai probabil, vor evita provocările majore. Au tendința de a renunța cu ușurință în fața obstacolelor și a adversităților (Meyer și Davis, 1992 ; McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

c) *Sociabilitatea (Sy)*. Intitulată inițial Sp, Participare socială (*Social Participation*), scala Sy a fost creată pentru a identifica persoanele cu un comportament sociabil, participativ (Gough, 1968, 1996 ; Megargee, 1972 ; Pitariu *et al.*, 2006). Persoanele cu scoruri mari pe această scală sunt de regulă extravertite, chiar expansive, nu le plac singurătatea și izolarea. Sunt sociabile, le face plăcere compania altora, se simt confortabil atunci când trebuie să întâlnească oameni noi, nu sunt negativiste și nici nu prezintă tendințe nevrotice. Scorurile mici indică persoane reticente social, care nu se deschid foarte ușor și nu se simt foarte în largul lor printre străini. Sunt mai degrabă rușinoase, timide, cu interese înguste (McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

d) *Prezența socială (Sp)*. Scala denumită inițial Sr a fost construită pentru a evalua siguranța de sine, verva și spontaneitatea în interacțiunile sociale (Gough, 1968). Este legată de scala Sy, însă are o fațetă mai accentuată de agresivitate verbală, sarcasm, iritabilitate, scorurile mari pe această scală indicând comportamente manipulative, agresive în raport cu ceilalți, nu doar plăcerea companiei altora, ca în cazul scalei precedente (Megargee, 1972). Astfel de persoane vor să iasă în evidență și au o nevoie accentuată de putere. Cel mai probabil se simt ofensate dacă sunt ignorate. Scorurile mari la scala Sp indică indivizi dinamici, activi, entuziaști, care se prezintă bine în situații sociale, emanând un aer de încredere și siguranță. Scorurile scăzute caracterizează persoanele care, cel mai probabil, nu iau decizii spontane, deliberează până ajung la o concluzie, nu fac neapărat o impresie bună în contexte sociale, sunt mai negativiste, îngrijorate, supuse, retrase (McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

e) *Acceptarea de sine (Sa)*. Scala a fost generată pentru a oferi indicii referitoare la acceptarea de sine, încrederea în sine, simțul propriei valori. Persoanele cu scoruri mari pe această scală sunt cele care au o opinie bună despre ele însele, au sentimente de valorizare individuală, nu se confruntă cu conflicte interioare semnificative. În contexte profesionale pot delega responsabilități și lucrează eficient cu alte persoane. La scoruri foarte ridicate, sunt egoiste și narcisiste, având așteptări exagerate de la ceilalți. Persoanele ce obțin scoruri mici pe această scală sunt nesigure și au conflicte interioare. Se îndoiesc

de propriile decizii, au sentimente de vinovăție și nesiguranță, se autoblamează și se îngrijorează adesea (Meyer și Davis, 1992 ; McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

f) *Independența (In)*. Scala a fost creată pentru a identifica persoanele independente, încrezătoare, cu resurse, lipsite de nevoia de afiliere. Scorurile mari identifică indivizii independenți, autonomi, cu resurse personale, încrezători în sine. Sunt capabili să își prezinte și să își susțină punctul de vedere, indiferent de poziția celorlalți. Sunt hotărâți, orientați spre realizarea obiectivelor, asertivi, interacționează – de obicei – bine cu ceilalți, au interese variate și o verbalizare bună. „O problemă posibilă semnalată de Gough (1996) pentru persoanele care au scoruri foarte mari la scala In este aceea că dovedesc o indiferență majoră față de opiniile și dorințele celorlalți, precum și încăpățănare și lipsă de permisivitate la compromis” (Pitariu *et al.*, 2006, p. 182). Cei care au scoruri mici pe această scală sunt supuși față de ceilalți și deciziile acestora, fiind mai tăcuți, fac ceea ce se așteaptă de la ei, nu au încredere în forțele proprii, nu sunt competitivi, evită confruntările și încearcă să fie pe placul celorlalți (Meyer și Davis, 1992 ; McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

g) *Empatia (Em)*. Această scală identifică abilitatea de a gândi intuitiv despre ceilalți și de a le înțelege sentimentele și atitudinile. Indivizii cu scoruri mari la Em par a fi în stare să se pună în pielea interlocutorilor, sunt intuitivi, perceptivi, receptează semnalele psihologice de la ceilalți, sunt prietenoși și adaptabili. În general, sunt persoane plăcute. Scorurile mici pe scala Em descoperă indivizi care tind să fie nesiguri pe ei, retrași, negativiști, pesimiști, care nu țin cont de sentimentele și nevoile celorlalți și sunt distanți, rigizi, neprietenoși, cu interese înguste și convenționale (McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

h) *Responsabilitatea (Re)*. Scala a fost creată pentru a evalua dimensiunea responsabilității sociale (Gough, 1996), iar scopul său este acela de a identifica persoanele conștiente, responsabile, pe care te poți baza (Gough, 1996 ; Megargee, 1972). Cei cu scoruri ridicate pe această scală sunt descriși ca având un comportament conștiincios și ca fiind maturi, organizați, eficienți, perseverenți, metodici. Dacă au scoruri scăzute pe scala Re, sunt considerați impulsivi, infantili, rebeli, aflați în căutarea plăcerilor, nesăbuiți, recalcitranți (McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

i) *Socializarea/Conformismul social (So)*. Scala de socializare a luat naștere ca o scală a delincvenței (Gough, 1996). Cercetările ulterioare au rafinat-o și au demonstrat că aceasta surprinde, pe lângă delincvență, tot restul gamei socializării. Astfel, scala măsoară și gradul de maturitate, integritate. Scorurile mari pe această scală desemnează persoane care respectă regulile sociale, serioase, conștiincioase, de regulă crescute într-o atmosferă fericită și armonioasă, cu modele parentale bune. Scorurile foarte mari pe scala So demonstrează însă o conformitate prea accentuată, o rigiditate în urmarea regulilor, chiar și atunci când acestea sunt dăunătoare sănătății lor, persoane care operează cu destul de mulți „trebuie” și „nu trebuie”. Ele pot avea comportamente dure, severe, punitive față de greșelile celorlalți (McAllister, 1996). Scorurile mici pe scala So desemnează persoanele care sunt dispuse să își asume riscuri și nu au internalizat normele sociale care guvernează interacțiunile interpersonale. Au opinii foarte puternice, tind să pună sub semnul întrebării regulile și să manifeste un comportament mai rebel. Sunt impulsivi, încăpățânați, pot fi manipulativi, oportuniști, lipsiți de etică (Pitariu *et al.*, 2006).

j) *Autocontrolul (Sc)*. Scala indică gradul de autocontrol, autoreglare, dorința de a controla sau de a suprima impulsurile ostile și de a reduce libertatea personală și centrarea pe propriile interese (Megargee, 1972). Scala Sc descrie un continuum care trece de la supracontrol la lipsa de control (Pitariu *et al.*, 1996, 2006). Scorurile mari pe această scală desemnează persoane disciplinate, stabile, care manifestă atenție la detalii, poate chiar compulsive, care gândesc înainte de a acționa și își planifică de obicei acțiunile. Scorurile foarte mari aparțin persoanelor rigide, care tind să își suprimă sentimentele și uneori pot ajunge să „explodeze”. Scorurile mici desemnează persoane active, spontane, pline de vervă, în continuă schimbare. Uneori, pot fi chiar superficiale, schimbătoare și imprevizibile (la scoruri foarte mici) (McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

k) *Impresia bună (Gi)*. Scala identifică persoanele capabile să creeze o bună impresie și care sunt preocupate de felul cum sunt percepute de ceilalți. Scopul inițial al scalei a fost (așa cum am menționat anterior) de a detecta răspunsurile disimulate, care nu pot fi interpretate în aceeași manieră cu cele normale (Megargee, 1972). Pe lângă aceasta însă pot fi detectate și preocupările oamenilor de a se prezenta într-o lumină favorabilă. Scorurile mari desemnează persoane care valorizează relațiile cu ceilalți, afilierea, contactul cu ei. Le este ușor să obțină acordul celorlalți și chiar să le „vândă” anumite idei. Scorurile foarte mari desemnează persoanele obsedate de aprobarea celor din jur, dependente, care au o nevoie constantă de a fi acceptate și încuviințate. Pot să fie manipulative, să spună ce trebuie, chiar dacă nu cred în ceea ce spun, și să fie mai preocupate de ceea ce cred ceilalți decât de rezultatele propriu-zise. Scorurile mici pe scala Gi identifică persoane care pot fi autonome, nu prea preocupate de ce ar putea zice sau gândi ceilalți, instrumentale, orientate spre scopuri, chiar persuasive. Scorurile foarte mici desemnează comportamente dure, lipsite de diplomație, sarcastice, critice (Meyer și Davis, 1992 ; McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

l) *Comunalitatea (Cm)*. Inițial, această scală a fost proiectată pentru a măsura gradul în care reacțiile și răspunsurile individuale corespund unui pattern comun stabilit pentru inventar sau, cu alte cuvinte, pentru a detecta structurile de răspuns invalide sau aleatorii. Scorurile peste medie obținute de o persoană pe scala Comunalitate confirmă validitatea protocolului CPI în ansamblul său. Astfel, probabilitatea ca respectiva persoană să fi dat răspunsuri aleatorii sau insuficient gândite la întrebările inventarului este minimă (Pitariu *et al.*, 2006). De asemenea, scorurile mari indică faptul că persoana nu se vede nici mai specială, nici mai nesemnificativă decât alții, ci, mai degrabă, consonantă cu normele și așteptările grupului de apartenență, ale comunității din care face parte și ale societății în ansamblul ei. Scorurile foarte mici pot indica răspunsuri aleatorii ridicând problema invalidității profilului și faptul că cel evaluat nu are încredere în sine și în propriile forțe ; sunt persoane care se văd unice în felul lor, pot demonstra fluctuații de temperament și o oarecare idiosincrazie (Meyer și Davis, 1992 ; McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

m) *Starea de bine (Wb)*. Această scală măsoară nivelul atitudinii pozitive, identifică persoanele care își minimizează grijele și plângerile și nu se autoiluzionează. Și aceasta este o scală care a fost proiectată inițial cu alt scop : pentru a deosebi pacienții clinici reali de pacienții care simulau nevroze, fiind de fapt normali (Pitariu *et al.*, 2006). La scoruri mari identificăm persoanele destul de mulțumite de viața lor actuală și de propria persoană, care au un minimum de griji și temeri. La polul opus, întâlnim

persoane care ar putea să aibă conflicte nerezolvate cu sine, care nu se simt bine „în pielea lor”, pesimiste, uneori anxioase, cu o stimă de sine scăzută, care își exagerează grijile sau chiar le mimează în scopul distorsionării protocolului. Aceste scoruri invalidează protocolul și nu ar trebui interpretate dincolo de această semnificație (McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

n) *Toleranța (To)*. Scala este desemnată să identifice persoane permissive, care îi acceptă și nu îi judecă pe alții. Scorurile mari corespund unui comportament diplomat, tolerant, ce demonstrează încredere și capacitatea de a câștiga încrederea celorlalți. Scorurile foarte mari pot desemna fie persoane naive, sincere și foarte încrezătoare, fie persoane cameleonice, care se prefac și se ascund în spatele unei măști (McAllister, 1996). Nici unii, nici alții nu confruntă situațiile, însă motivațiile lor sunt diametral opuse. Persoanele cu scoruri mici sunt ușor neîncrezătoare în ceilalți, păstrează o anumită distanță, sunt critice, îi judecă pe cei din jur, pot fi ostile și autoritare. Scorurile foarte mici pe scala To, atunci când sunt asociate și cu scoruri mici pe scale precum So sau Sc (care sunt semnificative pentru capacitatea de control al impulsurilor psihologice), indică un potențial foarte mare de violență interpersonală (Pitariu *et al.*, 2006).

o) *Realizarea prin conformare (Ac)*. Această scală a fost creată pentru a evalua factorii motivaționali și de personalitate asociați cu performanța școlară (Megargee, 1972). Inițial, scala fusese denumită Realizare (*Achievement*), însă, în urma studiilor de validare realizate pe diverse eșantioane de elevi și studenți, Gough a ajuns la concluzia că scala Ac se corela cu criteriul în medii ce presupuneau conformism și era neutră sau chiar în relații negative cu contextele care cereau efort independent și stabilire de scopuri (Gough, 1996). Astfel, scala a fost redenumită Realizare prin conformism (Megargee, 1972) și identifică factorii de interes ce facilitează performanța în orice cadru în care conformarea reprezintă un comportament pozitiv. Persoanele cu scoruri mari pe această scală se simt bine în medii structurate, încearcă să respecte regulile. Sunt performante în medii caracterizate de claritatea obiectivelor și a procedurilor și sunt conștiincioase. Această scală s-a dovedit a fi eficientă în prezicerea performanței școlare la liceu (Megargee, 1972). Persoanele cu scoruri mici pe scala Ac sunt nonconformiste și, de cele mai multe ori, au performanțe scăzute, renunță cu ușurință la planuri atunci când se confruntă cu dificultăți și tind să acorde o importanță mai mare plăcerilor personale și obiectivelor pe termen scurt decât scopurilor de dezvoltare pe termen lung (Pitariu *et al.*, 2006). De asemenea, tind să fie nesigure pe sine și rebele, negativiste și pesimiste.

p) *Realizarea prin independență (Ai)*. Deoarece scala precedentă (Ac) s-a dovedit a fi ineficientă în a prezice performanța academică, a fost construită o nouă scală (Gough, 1996). Scala măsoară gradul în care persoanele simt nevoia și își doresc să exercite un control, să se bucure de autonomie și în care se simt în largul lor să lucreze în situații ambigue sau slab definite. Scorurile mari indică creativitate și ingeniozitate în rezolvarea diverselor sarcini. Sunt persoane foarte independente, cărora le place să ia singure deciziile și le displace să fie supervizate pas cu pas în contextele de muncă. Cei care au scoruri mici pe această scală sunt mai degrabă pragmatici, axați pe acțiune, mai puțin intelectuali, nu se avântă să încerce schimbări, au încredere scăzută în propriile abilități, preferă să aibă de-a face cu lucruri concrete, tangibile (McAllister, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006).

r) *Eficiența intelectuală/Fluența conceptuală (Ie-Cf)*. Considerată inițial un „test de inteligență nonintelectual”, scala Ie a fost construită pentru a desemna un set de itemi

de personalitate care se corelează cu măsurătorile uzuale ale inteligenței (Megargee, 1972 ; Pitariu *et al.*, 2006). Scala măsoară gradul de eficiență intelectuală și personală (McAllister, 1996), măsura în care abilitățile intelectuale sunt folosite eficient și logic. Persoanele cu scoruri ridicate pe această scală sunt bine informate, viclene, de obicei „cu temele făcute dinainte”, bine organizate, își planifică și își anticipează activitățile. La scoruri foarte ridicate vom întâlni mai degrabă strategii decât implementatori, persoane care, probabil, au abilități ridicate de predare și de consultanță. Planifică și sunt capabile să își stabilească prioritățile. Scala Ie nu pare a fi o scală curbilinie, ci are o evoluție liniară, în sensul în care scorurile foarte mari nu implică semnificații negative pentru comportamentul sau percepția socială a respectivelor persoane (Gough, 1996 ; Pitariu *et al.*, 2006). Persoanele cu scoruri mici pe această scală s-ar putea să nu fie foarte bine organizate sau eficiente în utilizarea timpului, sunt vulnerabile la stres și presiuni psihologice, sunt deseori pesimiste, nu au încredere în propriile abilități. Adesea, scorurile foarte mici pe scala Ie-Cf semnifică stări cu conotație de natură psihiatrică într-un stadiu incipient (Pitariu *et al.*, 2006).

s) *Intuiția psihologică/Intuiția (Py-Is)*. În construcția acestei scale s-au urmărit două scopuri : primul a fost identificarea persoanelor interesate să lucreze în domeniul psihologiei, iar al doilea, ca scala să fie legată de calitatea muncii în acest domeniu (al psihologiei). Cu toate acestea, Py nu este o scală de măsurare a empatiei, bunătății sufletești sau preocupării pentru binele celor din jur, ci, mai degrabă, desemnează o minte psihologică analitică, rațională, gradul în care persoana este interesată de și în care răspunde la nevoile, motivele, experiențele celorlalți. Așadar, scorurile ridicate pe această scală sunt specifice persoanelor care au o aptitudine deosebită în a-i înțelege pe cei din jur, însă dacă această înțelegere va fi folosită în scopuri pozitive sau negative trebuie stabilit din combinația altor scale CPI. Cele care obțin scoruri mari pe scala Py sunt analitice, sensibile la diferențe, percep bine nuanțele sociale și interumane, îi „citesc” bine pe ceilalți, în special la nivel cognitiv. Nu vor delega responsabilitățile cu ușurință. La niveluri foarte ridicate, tind să fie distante în relațiile cu cei din jur, să ceară mai mult decât sunt dispuse să ofere (Megargee, 1972 ; Pitariu *et al.*, 2006). Persoanele cu scoruri mici pe scala Py evită problemele complexe la nivel intelectual sau interpersonal, au viziuni convenționale, sunt stinghere în situații sociale, au comportamente ezitante și excesiv de orientate spre concesii în relațiile cu cei din jur, cu prietenii, cunoștințele etc. Tind să se simtă frustrate și victimizate de greutățile vieții (Pitariu *et al.*, 2006). Aceste persoane au de multe ori dificultăți generalizate în a-și fructifica talentele.

t) *Flexibilitatea (Fx)*. Scala Fx a fost construită cu scopul de a identifica factorul de rigiditate dovedit a avea o importanță centrală în personalitatea autoritară (Gough, 1996). În prezent, scala identifică persoanele adaptabile, flexibile și chiar schimbătoare în felul de a gândi, de a se comporta. Cele care au scoruri ridicate pe această scală își revin ușor în urma greutăților, se adaptează rapid schimbărilor sau surprizelor, sunt tipul de persoane care o iau mai degrabă de la zero decât fac ajustări în sisteme deja funcționale. Au imaginație, spontaneitate, o oarecare volatilitate comportamentală, sunt caracterizate de nerăbdare. Scorurile scăzute pot desemna tot caracteristici pozitive, precum seriozitatea sau convingerile morale solide. Persoanele sunt calculate, serioase, te poți baza pe ele, dar scorurile foarte mici la această scală ($T < 30$) sunt asociate cu comportamente rigide, conservatoare, încăpățănate, rezistente la schimbare.

u) *Feminitatea-Masculinitatea/Sensibilitatea (F/M-Sn)*. Scopul acestei scale a fost acela de a ordona respondenții pe un continuum de dimensiuni consonante cu concepțiile de masculinitate și feminitate. Este stabilit faptul că în orice cultură există percepții universale legate de masculin și feminin – chiar și copiii de 5 ani au deja achiziționate aceste cunoștințe (Gough, 1996). Persoanele cu scoruri ridicate sunt în general sensibile, nu vor să îi rănească pe ceilalți, sunt reticente în a critica și a confrunța direct pe cineva, pot fi sensibile la critici. Scorurile foarte ridicate desemnează o sensibilitate crescută, nevoi afiliative foarte ridicate, dependență de ceilalți. Scorurile scăzute sunt asociate cu comportamente masculine: orientare spre scopuri, sarcini, nerăbdare în relațiile cu ceilalți, uneori insensibilitate, independență emoțională. Persoanele pot trăi cu consecințele emoționale ale acțiunilor lor, pot avea spirit antreprenorial, le fac plăcere activitățile în aer liber (McAllister, 1996; Pitariu *et al.*, 2006). Există și unele implicații ale scorurilor pe scala F/M specifice fiecărui sex (Pitariu *et al.*, 2006). Astfel, bărbații cu scoruri mari pe scala F/M pot fi descriși ca fiind feminini și sensibili, cu simț artistic, imaginativi, creativi, ușor de ofensat, emotivi. În schimb, cei cu scoruri mici le apar celor din jur ca fiind tipic masculini. Sunt persoane eficiente și hotărâte, care iau cu rapiditate decizii tranșante, independente, încrezătoare în sine și aventuroase, cu vederi convenționale și conservatoare care tind să ignore îngrijorările celor din jur. Femeile cu scoruri înalte pe scala F/M sunt rezervate în a face lucruri care atrag atenția asupra lor, se lasă dominate cu ușurință de cei din jur. Nu se simt bine în situații imprevizibile și incerte. Ele sunt văzute de ceilalți ca fiind feminine, gentile, calde, dependente. Pe de altă parte, femeile cu scoruri scăzute pe scala F/M sunt asertive, se simt bine în roluri vizibile, încearcă să ajungă în centrul atenției. Sunt hedoniste, apreciază autoritatea și tind spre situații care să le confere putere. Sunt autonome, încrezătoare în sine, dar, în același timp, încăpățănate și cer prea mult de la ceilalți (Pitariu *et al.*, 2006).

Așa cum am afirmat și în partea introductivă, pe lângă aceste scale standard există și scalele secundare sau speciale, pe care însă nu le vom prezenta în capitolul de față – cititorul interesat poate găsi informații despre ele în manualul tehnic al CPI (Pitariu *et al.*, 2006).

Pasul 5. Interpretarea legăturilor dintre scale

Ultimul pas în interpretarea CPI presupune unificarea tuturor concluziilor într-un portret, o caracterizare CPI globală. În acest moment, este de luat în considerare un alt principiu important: interpretarea unor scale depinde de atitudinea altora (cum, de altfel, am văzut în câteva exemplificări și în pasul anterior).

Odată stabilite anumite tendințe, magnitudinea scorurilor obținute pe alte scale va oferi adesea indicii legate de manifestarea acelor tendințe (Megargee, 1972). Desigur, astfel de posibile configurații dintre scale sunt extensive, dat fiind numărul mare de scale standard – 20 –, la care se adaugă și cele speciale. Nu vom prezenta în materialul de față nici măcar o parte dintre aceste combinații, ci ne vom limita la precizarea că detalii pot fi găsite atât în manualul testului, cât și într-o serie de studii, dintre care amintim: Gendre (1974), Gough (1957), McAllister (1988), Meyer și Davis (1992) sau Pitariu și Hehn (1980). Cele mai ilustrative exemplificări pot fi întâlnite în McAllister (1988), care, în 50 de pagini, descrie o paletă largă de configurații posibile.

Pentru a puncta totuși mecanismul de funcționare a acestor combinații între scale, ne vom limita la un exemplu :

Megargee (1972) expune cazul unui adolescent cu scoruri mici pe scalele Re, So și Sc. Concluzia ce ar putea fi trasă pe baza acestei configurații este aceea de alienare față de familie și, în general, față de autoritate. Cuplată cu scoruri elevate pe scalele Do și Sy, o astfel de configurație ar sugera faptul că adolescentul nostru este activ în a instiga activități de grup care sunt forme de rebeliune împotriva autorității. Dacă și scorurile pe Ai și Ie sunt elevate, această formă de protest va avea o manifestare intelectuală, de exemplu, prin scrierea de editoriale sau prin organizarea de proteste sociale, chiar dacă posibila cuplare cu un Ac mic ar semnifica probleme la învățătură. Dacă și scalele Ai și Ie ar fi mici, această configurație ar sugera implicarea în forme mai degrabă fizice de protest și ostilitate, eventual chiar delincvență juvenilă. Dacă am avea, la același adolescent, scoruri mici pe So, eventual și pe Do și Sy, ar fi de așteptat un pattern comportamental submisiv și pasiv, cum ar fi, de exemplu, implicarea în activități delincvente inițiate de alții. Pentru fete, o astfel de configurație a scalelor ar sugera un pericol major pentru exploatare sexuală. În cazul celor care au, de asemenea, scoruri mici pe Wb, există în plus riscul de a cocheta cu uzul stupefianțelor. Și, bineînțeles, speculațiile pot fi duse mai departe (Pitariu *et al.*, 2006, p. 323).

Odată finalizată analiza profilului CPI, psihologul trebuie să integreze informația obținută în acest fel cu datele de la celelalte teste din bateria pe care o aplică, precum și cu istoria cazului, deoarece, de obicei, CPI este aplicat împreună cu alte teste care oferă informații referitoare la funcționarea persoanei. Rezultatele obținute cu ajutorul acestui inventar ar trebui interpretate întotdeauna în legătură cu alte date, fie adunate din observații, din alte teste sau chiar rapoarte despre sine. Este important așadar să fie adunate cât mai multe informații, din diverse surse, înainte de a se începe interpretarea unui profil (Meyer și Davis, 1992). În acest fel, concluziile vor fi susținute de datele provenite din surse variate, fiind deci posibilă conturarea unei imagini cât mai corecte, comprehensive și nuanțate a personalității celui evaluat.

1.5. Aplicabilitatea și concluzii

Aplicabilitatea CPI este pe atât de largă pe cât este de complex acest instrument psihometric. Scopul CPI este acela de a pune la dispoziția unui evaluator calificat informații cât mai corecte și de încredere, exprimate într-un limbaj accesibil, apelând la conceptele populare.

De vreme ce Gough a dezvoltat acest instrument pentru a măsura funcționarea socială a oamenilor „normali”, este de așteptat să întâlnim aplicații ale sale mai degrabă în contexte școlare și organizaționale. Cu toate acestea, CPI a fost utilizat și în contexte clinice. De asemenea, a fost folosit și pentru a măsura diverse atribute ale personalității, în contexte de cercetare (Megargee, 1972).

Una dintre primele aplicații ale CPI a fost contextul educațional, interesul în acest domeniu fiind legat de nevoia de a măsura factori de personalitate legați de succesul școlar, academic. Astfel, a fost descoperit un aspect foarte important – diferite caracteristici

ale personalității sunt asociate cu diverse niveluri de realizare și de succes academic (Megargee, 1972 ; Gough, 1963). Au fost efectuate studii și perfectate scale CPI pentru a măsura aceste caracteristici atât în liceu, cât și la nivelul facultății.

Pe lângă studiul factorilor de personalitate implicați în succesul academic, CPI a fost utilizat – în mediul educațional – și în legătură cu problema consilierii vocaționale. Astfel, au fost luate în calcul și programe speciale de training vocațional, făcându-se studii cu acest instrument pe categorii profesionale precum : asistenții medicali, stomatologii, preoții, polițiștii și militarii etc. (Gough, 1996).

Majoritatea studiilor relevante de evaluare în context educațional au fost legate de succesul și de realizarea academice. În afara acestui aspect însă, o parte dintre studii au urmărit și componenta de leadership – un alt domeniu de aplicabilitate a CPI. Ne referim aici atât la leadershipul social, cât și la cel executiv. Primul face apel la situațiile în care un lider este ales de membrii grupului, majoritatea studiilor de acest fel fiind efectuate pe elevi și studenți, comparând studenții lideri cu ceilalți. Există mai multe șanse ca liderii executivi să fie aleși/impuși „de sus” – situație caracteristică mediilor de afaceri sau celor militare (Megargee, 1972). Astfel, putem aduce aici în discuție un alt domeniu larg de aplicabilitate a CPI : cel organizațional.

De altfel, a existat un interes special pentru mediul organizațional, astfel apărând versiunea CPI-260, a cărei utilizare este recomandată tocmai în asemenea contexte, având itemi adaptați corespunzător. CPI, atât prin scalele primare, cât și prin cele secundare, reușește să ofere o imagine comprehensivă asupra problemelor legate de leadership și management și de diverse atribute care susțin comportamentele de conducere. Pe lângă aceste aspecte, CPI oferă o serie de informații referitoare la trăsături personale ce influențează comportamentul și performanța la locul de muncă, indiferent de nivelul poziției angajatului în structura unei companii și de domeniul de activitate.

Astfel, CPI are utilizări practic nelimitate în mediul organizațional, spre exemplu, în procesele de selecție, de evaluare în vederea promovării, de planificare a succesiunii, de dezvoltare personală, orientare în carieră, expertizare postaccident, de adaptabilitate organizațională (Pitariu *et al.*, 2006). Pe lângă evaluările individuale, CPI poate fi folosit și pentru membrii echipelor, în vederea testării compatibilității acestora.

În ciuda faptului că CPI nu a fost construit să detecteze anormalitățile sau psihopatiile, a fost folosit adesea și în contexte clinice, uneori ca instrument pentru diagnostic, iar alteori ca unul dintre instrumentele ce stau la baza planificării sau evaluării programelor terapeutice. Astfel, există o serie de studii care documentează utilizarea CPI pentru identificarea comportamentelor dezadaptative, dar și existența unor patternuri CPI asociate cu anumite sindroame specifice : alcoolismul, tulburările psihosomatice și delinvența (Megargee, 1972). De asemenea, s-au făcut și studii referitoare la eficiența utilizării CPI în consilierea psihologică în caz de traumă și boală, în psihologia sănătății și psihoterapie.

CPI este și un instrument de cercetare preferat de mulți specialiști. Cantitatea și calitatea literaturii de specialitate care utilizează CPI variază de la un sector la altul. Dintre cele mai cercetate teme care au folosit acest instrument menționăm : conformismul, creativitatea, orientarea către autorealizare, cercetările medicale și fiziologice, influențele asupra dezvoltării (Megargee, 1972).

CPI este un inventar cu o largă aplicabilitate în diferite domenii, relevant pentru cercetarea unei tematici diversificate. Este important să precizăm că are o capacitate

predictivă rezistentă în timp (chiar pentru 3-4 ani). Nu în ultimul rând, menționăm răspândirea și interesul de care se bucură acest instrument și în rândul psihologilor (Megargee, 1972 ; Gough, 1988 ; Pitariu *et al.*, 2006), indiferent dacă sunt practicieni sau cercetători.

Un alt aspect particular al CPI este legat de succesul de care se bucură și în alte culturi, fiind tradus și adaptat în peste 40 de limbi (Groth-Marnat, 2003), motiv pentru care există o multitudine de informații referitoare la acest instrument psihometric.

În prezent sunt folosite două variante ale CPI (cele mai recente): CPI-434 și CPI-260. Nu se recomandă utilizarea edițiilor anterioare, deoarece le lipsesc anumite scale primare – conceptele pe care sunt construite scalele au fost rafinate în timp –, astfel că primele forme nu mai sunt de actualitate, având etaloane învechite sau neavând modelul cuboid ori ecuațiile de detecție a invalidității (Pitariu *et al.*, 2006). Mediul organizațional reprezintă cea mai importantă sferă de aplicabilitate a formei cu 260 de itemi, cel mai mare avantaj al său fiind timpul redus de aplicare (o resursă valorizată în asemenea contexte). Astfel, de exemplu, în cazul unei selecții, clientul ar dori evaluarea candidatului cu ajutorul mai multor probe (de pildă, teste de aptitudini cognitive, inventare de personalitate, de motivație), însă durata testării ar trebui să fie undeva la 60-90 de minute, dacă nu se apelează la un centru de evaluare. În acest context, pentru testul de personalitate ar fi ideale 20-40 de minute. Reducerea numărului de itemi de la peste 400 la 260 a constituit tocmai simplificarea necesară care a permis concentrarea timpului de aplicare a CPI. Pentru aplicații în mediul educațional și clinic însă, este recomandată folosirea variantei CPI-434.

Inventarul Psihologic California reprezintă unul dintre cele mai utilizate inventare de personalitate. Studiile de validare realizate de-a lungul timpului au făcut din el un instrument extrem de apreciat, indispensabil în multiple evaluări din sectoare variate, cum ar fi cel educațional, organizațional și clinic. În România este probabil cel mai cunoscut și mai folosit test de personalitate. Atât practicienii, cât și cercetătorii apelează la CPI pentru o multitudine de scopuri legate de evaluarea individului. Ceea ce face din CPI un instrument comod de utilizat este modul facil în care cei evaluați interacționează cu această probă și ușurința înțelegerii raportului rezultat în urma analizării profilului personal, datorită aceluiași limbaj „popular” în care sunt formulați și itemii. În imaginea surprinsă cu ajutorul acestui instrument psihometric persoana se regăsește și – în aceeași măsură – se suprapune cu cea derivată din spusele apropiaților. Subtilitățile, detaliile, acuratețea și realismul portretului realizat cu ajutorul CPI (în măsura pregătirii și priceperii evaluatorului) fac din acesta un test ce are toate șansele să rămână în vârful unui clasament al instrumentelor psihometrice.

Bibliografie

- Albu, M., & Pitariu, H.D. (1991). Algoritm de construire a unei scale pentru un test psihologic: Contribuții la reproiectarea scalei F/M a inventarului psihologic California (CPI). *Psychologie-Paedagogie*, 36, 30-35.
- Albu, M., & Pitariu, H.D. (1994). Redefining criterion validity of psychological tests. *Revue Roumaine de Psychologie*, 38, 79-87.

- Albu, M., & Pitariu, H.D. (1999). Evaluarea anxietății cu ajutorul Inventarului Psihologic California (CPI). *Studii de Psihologie*, 4, 19-32.
- Anastasi, A. (1976). *Psychological Testing* (Ed. a IV-a). New York : Macmillan.
- Baucom, D.H. (1976). Independent masculinity and femininity scales on the California Psychological Inventory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 44, 876.
- Baucom, D.H. (1980). Independent CPI masculinity and femininity scales : Psychological correlates and sexrole typology. *Journal of Personality Assessment*, 44, 262-271.
- Baucom, D.H., & Weiss, B. (1986). Peers' granting of control to women with different sex role identities : Implications for depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1075-1080.
- Block, J. (1961). Ego identity, role variability, and adjustment. *Journal of Consulting Psychology*, 25, 392-397.
- Butcher, J.N., Dahlstrom, W.G., Graham, J.R., Tellegen, A., & Kaemmer, B. (1989). *Manual for the restandardized Minnesota Multiphasic Personality Inventory : MMPI-2*. An administrative and interpretative guide. Minneapolis : University of Minnesota Press.
- Canter, F.M. (1963). Simulation on the California Psychological Inventory and the adjustment of the simulator. *Journal of Consulting Psychology*, 27, 253-256.
- Dicken, C.F. (1963). Good impression, social desirability, and acquiescence as suppressor variables. *Educational and Psychological Measurement*, 23, 699-720.
- Gendre, F. (1974). L'évaluation de la personnalité à l'aide de l'inventaire Psychologique de California de H. Gough. *Revue de Psychologie Appliquée*, 24, 159-181.
- Goldberg, L.R., & Rorer, L.G. (1964). Test-retest item statistics for the California Psychological Inventory. *Research Institute Research Bulletin*, 4, 413-414.
- Gough, H.G. (1952a). Identifying psychological femininity. *Educational and Psychological Measurement*, 12, 427-439.
- Gough, H.G. (1952b). On making a good impression. *Journal of Educational Research*, 46, 33-42.
- Gough, H.G. (1953). The construction of a personality scale to predict scholastic achievement. *Journal of Applied Psychology*, 37, 361-366.
- Gough, H.G. (1957). *Manual for the California Psychological Inventory*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G. (1963). *Factors related to differential achievement among gifted persons*. Lucrare nepublicată, Institute for Personality Assessment and Research, University of California, Berkeley.
- Gough, H.G. (1965). Cross-cultural validation of a measure of asocial behavior. *Psychological Reports*, 17, 379-387.
- Gough, H.G. (1968). An interpreter's syllabus for the CPI. În P. McReynolds (ed.), *Advances in psychological assessment* (vol. 1, pp. 55-79). Palo Alto, CA : Science and Behavior Books.
- Gough, H.G. (1969). *Manual for the California Psychological Inventory* (ed. rev.). Palo Alto, CA : Consulting Psychologist Press.
- Gough, H.G. (1984). A managerial potential scale for the California Psychological Inventory. *Journal of Applied Psychology*, 69, 233-240.
- Gough, H.G. (1985). A work orientation scale for the California Psychological Inventory. *Journal of Applied Psychology*, 70, 505-513.
- Gough, H.G. (1987). *California Psychological Inventory administrator's guide*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G. (1988). California Psychological Inventory revised. *The California Psychologist*, iulie, 2, 14-19.

- Gough, H.G. (1989). How does leadership style relate to personality? În G.W. Stucker (ed.), *Proceedings of the 1988 National Assessment Conference*, Minneapolis, 9-11 oct. (pp. 44-57). Minneapolis, MN: Personnel Decisions, Inc.
- Gough, H.G. (1990). Testing for leadership with the California Psychological Inventory. În K.E. Clark & M.B. Clark (eds.), *Measures of leadership* (pp. 355-379). West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Gough, H.G. (1992). Assessment of creative potential in psychology and the development of a creative temperament scale for the CPI. În J.C. Rosen & P. McReynolds (eds.), *Advances in psychological assessment* (vol. 8, pp. 225-257). New York: Plenum Press.
- Gough, H.G. (1996). *The California Psychological Inventory Manual* (ed. a III-a). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G. (2000). The California Psychological Inventory. În C.E. Watkins, Jr. & V.L. Campbell (eds.), *Testing and assessment in counseling practice – Second edition* (pp. 45-71). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gough, H.G., & Bradley, P. (1992). Comparing two strategies for developing personality scales. În M. Zeidner & R. Most (eds.), *Psychological testing: An inside view* (pp. 215-246). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G., & Bradley, P. (1996). *California Psychological Inventory manual* (ed. a III-a). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G., & Bradley, P. (2005). *California Psychological Inventory CPI260 Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G., & Heilbrun, A.L. (1983). *The Adjective Check-List Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Gough, H.G., McClosky, H., & Meehl, P.E. (1951). A personality scale for dominance. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 46, 360-366.
- Groth-Marnat, G. (2003). *The Handbook of Psychological Assessment* (ed. a IV-a). New Jersey: John Wiley and Sons.
- Hathaway, S.R., & McKinley, J.C. (1943). *Minnesota Multiphasic Personality Inventory*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lanning, K. (1989). Detection of invalid response patterns on the California Psychological Inventory. *Applied Psychological Measurement*, 13, 45-56.
- Leventhal, A.M. (1966). An anxiety scale for the CPI. *Journal of Clinical Psychology*, 22, 459-461.
- Leventhal, A.M. (1968). Additional data on the CPI anxiety scale. *Journal of Counseling Psychology*, 15, 479-480.
- McAllister, L.W. (1988). *A practical guide to CPI interpretation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- McAllister, L.W. (1996). *A practical guide to CPI interpretation* (ed. a III-a). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Megargee, E.I. (1972). *The California Psychological Inventory Handbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Meyer, P., & Davis, S. (1992). *The CPI applications guide: An essential tool for individual, group, and organizational development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Murphy, K.R., & Davidshofer, C.O. (2001). *Psychological testing: Principles and applications* (ed. a V-a). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Pitariu, H.D. (1981). Validation of the CPI femininity scale in Romania. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 12, 111-117.
- Pitariu, H.D. (1983). *Psihologia selecției și formării profesionale*. Cluj-Napoca: Dacia.

- Pitariu, H.D. (1986). Adaptarea și experimentarea inventarului de personalitate Freiburg (FPI). *Revista de Psihologie*, 32, 282-293.
- Pitariu, H.D. (1995). *CPI Manualul Inventarului Psihologic California*. Cluj-Napoca : Universitatea „Babeș-Bolyai”.
- Pitariu, H.D. (2000, aprilie). *Personality correlates of stress in managers in socio-economical transition : Romania's case*. Paper presented at the 15th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.
- Pitariu, H.D. (2002). *16PF, Ediția a V-a. Manualul Testului*. Cluj-Napoca : ASCR.
- Pitariu, H.D., & Albu, M. (1993). Inventarul Psihologic California : Prezentare și rezultate experimentale. *Revista de Psihologie*, 39, 249-263.
- Pitariu, H.D., & Hehn, H. (1980). Investigarea personalității cu ajutorul Inventarului Psihologic California (CPI). *Revista de Psihologie*, 26, 461-473.
- Pitariu, H.D., & Iliescu, D. (2005). Inventarul Psihologic California : CPI260-Ro. *Psihologia Resurselor Umane*, 2, 40-49.
- Pitariu, H.D., Iliescu, D., Tureanu, V. & Peleașă, C. (2006). *Inventarul Psihologic California*. București : Odyseea.
- Pitariu, H.D., Pitariu, H.A., & Ali Al Mutairi, M. (1998, august). *Psychological assessment of managers in Romania : Validation of a test battery*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, San Francisco, CA.
- Taft, R. (1988). Review of the California Psychological Inventory CPI revised 1987. *Psychological Test Bulletin*, 1, 35-38. Australian Council for Educational Research.
- Testcentral (2003). *Raport interpretativ al California Psychological Inventory 260*. București : Testcentral.
- Thorndike, R.L. (1959). Review of the California Psychological Inventory. În O.K. Buros (ed.), *The Fifth Mental Measurements Yearbook* (p. 99). Highland Park, NJ : Gryphon Press.
- Wink, P., & Gough, H.G. (1990). New narcissism scales for the California Psychological Inventory and MMPI. *Journal of Personality Assessment*, 54, 446-462.

Capitolul 2

Testul de Personalitate în 16 Factori (16PF)

*Mariana Tănase Mânzat
Andrei Șerban Zanfirescu*

Testul de Personalitate în 16 Factori (*16 Personality Factors*, 16PF) este unul dintre cele mai cunoscute teste de personalitate din lume. A fost elaborat de Raymond B. Cattell, personalitate prolifică din domeniul psihologiei.

16PF a fost tradus și adaptat în peste 40 de limbi, construcția sa fiind bazată pe metoda analizei factoriale. Acest instrument are ca obiectiv surprinderea ponderii celor 16 factori în structura personalității și a capacității de predicție a acestora în comportamentul uman. Folosind 16PF, psihologul obține o imagine a trăsăturilor de personalitate ca aspecte sistematice diferențiale ce caracterizează o persoană.

Până în prezent, au fost publicate cinci ediții ale chestionarului 16PF, ultima în 1994. Capitolul de față se axează pe ultima ediție a testului și include informațiile necesare cu privire la administrare, interpretare, caracteristici psihometrice, precum și la aplicabilitatea lui.

16PF cuprinde 185 de itemi evaluați pe o scală cu trei pași și generează scoruri pentru două categorii de factori: primari, adică cele 16 scale de bază, fiecare corespunzând unei trăsături principale de personalitate, și globali (denumiți în versiunile anterioare și factori de ordin doi), și anume Extraversiunea, Anxietatea, Încăpățânarea, Independența și Autocontrolul.

Acest test este utilizat cel mai frecvent de psihologii specializați în psihologia muncii și organizațională, în mod special de cei care lucrează în domeniul resurselor umane, dar și de psihologii clinicieni. De asemenea, poate fi folosit și de psihoterapeuți, pentru a înțelege structura personalității clienților lor.

2.1. Istoricul probei

Începând cu anii 1940, Cattell utilizează procedura statistică de analiză factorială, ce reprezintă punctul de plecare în elucidarea trăsăturilor care stau la baza personalității umane. Testul 16PF măsoară 16 constructe corespunzătoare trăsăturilor personalității, asemănătoare trăsăturilor secundare din inventarul *Big Five*.

Plecând de la rezultatele studiului realizat de Allport și Odbert, care în 1936 inventariaseră 4.500 de cuvinte despre care considerau că descriu trăsături de personalitate, Cattell inițiază un studiu asemănător pentru stabilirea adjectivelor care descriu elementele de personalitate. Grupând pe sinonime lista inițială, el identifică 171 de adjective ce descriu trăsături de personalitate. Această listă a fost aplicată într-o cercetare realizată pe 100 de persoane, cu scopul de a descoperi trăsăturile de bază ale personalității. Participanții au fost rugați să evalueze trăsăturile de personalitate (utilizând lista de adjective) ale indivizilor cu care erau familiarizați. Analiza statistică a datelor a determinat reducerea numărului de trăsături de la 171 la 53. La rândul lor, cele 53 de trăsături au fost evaluate printr-un procedeu asemănător.

Analiza factorială (introdusă de Pearson, în 1901, și Spearman, în 1904) a fost utilizată de Cattell pentru a prelucra datele obținute, acest tip de analiză aducând contribuții importante nu doar la dezvoltarea instrumentelor de măsurare, ci și la dezvoltarea analizei statistice în psihologie. Prin analiză factorială, Cattell determină modelele unităților fundamentale ale personalității și realizează o estimare numerică a gradului lor de manifestare în structura particulară și specifică a personalității fiecărui individ. Astfel, ajunge să identifice 12 factori de personalitate, pe care îi consideră surse primare ale personalității. Având la bază un profil solid în științe exacte, în special în fizică și chimie, Cattell considera că structura personalității poate fi explicată prin utilizarea unei hărți solide și aprofundate a personalității normale. Evaluarea și cunoașterea unei persoane presupune, în viziunea sa, cunoașterea cu exactitate a trăsăturilor care o definesc. Trăsăturile, ca factori de personalitate, descriu tendințe relaționale relativ permanente, care formează unitatea fundamentală a personalității umane. Autorul consideră că, prin cunoașterea modelului complet al factorilor care definesc o persoană, se poate realiza predicția comportamentului acelei persoane. Când Cattell s-a orientat spre psihologie, în jurul anilor 1920, a trăit o mare dezamăgire cu privire la inconsistența științifică a teoriilor din acest domeniu. În aceste condiții, 16PF reprezintă un pas înainte în evoluția psihologiei ca știință.

Factorii descriși de Cattell stau la baza tuturor chestionarelor de personalitate pe care le-a elaborat. Cel mai cunoscut dintre ele, chestionarul 16PF, a fost publicat inițial în 1949 și are la bază peste 60 de studii despre validitatea structurii factoriale (Cattell și Krug, 1986 ; Conn și Rieke, 1994 ; Hofer și Eber, 2002).

Prima versiune a chestionarului 16PF a fost lansată în 1949 și a fost urmată de patru revizuri (1956, 1962, 1968), până la varianta actuală (1994). Scopul ultimei ediții este acela de a îmbunătăți, a actualiza și a fluidiza aspectul lingvistic utilizat în testarea itemilor, de a simplifica modul prin care participanții răspund la întrebări, de a elabora scale noi și de a îmbunătăți proprietățile psihometrice ale testului.

2.2. Administrarea și scorarea

Chestionarul 16PF a fost construit pentru a fi administrat persoanelor cu vârste peste 16 ani, individual sau în grup. Este disponibil în formele de creion-hârtie și computerizată (electronică). Înainte de examinarea propriu-zisă, psihologul care utilizează testul 16PF trebuie să se asigure că participanții au capacitatea de a înțelege textul scris. 16PF este etalonat pentru palierul de vârstă 16-92 de ani, iar administrarea lui unei persoane sub 16 ani se poate realiza doar după evaluarea nivelului de maturitate al acesteia. Este recomandat totuși ca între 12 și 18 ani să se administreze varianta 16PF pentru adolescenți, denumită și Chestionarul de personalitate pentru elevi de liceu (*High School Personality Questionnaire*, HSPQ).

2.2.1. Administrarea

Deși această ediție include posibilitatea utilizatorului de a-și autoadministra testul, este recomandat ca psihologul să participe la examinare. Prima sarcină a celui din urmă este stabilirea unei relații cu participanții prin care li se potențează o atitudine pozitivă față de testare – aspect important ce reprezintă și o condiție a obținerii unor date valide. De asemenea, este necesar ca psihologul să acorde importanță tuturor întrebărilor care îi sunt adresate de cei examinați și să sublinieze necesitatea sincerității răspunsurilor (Pitariu, 2002).

Itemii testului constau în trei variante de răspuns, cu posibilitatea alegerii uneia singure, cu excepția itemilor Factorului B, în care varianta din mijloc este un semn de întrebare (?). Itemii ce evaluează capacitatea de raționament (Factorul B) sunt grupați la sfârșitul testului, pentru a permite evaluarea separată a capacității de raționament și a personalității.

Testul nu se administrează contratimp. Participanții sunt sfătuiți să păstreze un ritm stabil, iar după 10 minute de la începerea examinării se repetă instrucțiunile („Țineți minte, nu insistați prea mult asupra unor întrebări din test. Dați primul răspuns, onest, care vă vine în minte”). Timpul maxim de completare a testului este de 35-50 de minute, pentru forma creion-hârtie, și de 25-35 de minute pentru forma computerizată (Pitariu, 2002).

16PF poate fi administrat în format electronic, prin instalarea unui kit pe un calculator compatibil ce îndeplinește condițiile de utilizare a acestuia. Aplicația include un sistem de corectare pe calculator, o secvență de corectare și interpretare primară și una de introducere a datelor într-o bază de date reutilizabilă în diferite scopuri statistice.

Administrarea de tip creion-hârtie include broșura testului și foaia de răspuns (care poate fi cotate manual sau computerizat). Broșura conține instrucțiunile (care pot fi citite de psiholog și/sau de participant) și întrebările. Înainte de începerea testării, participanții sunt rugați să completeze spațiile destinate pentru nume, sex și vârstă.

2.2.2. Scorarea

Testul 16PF utilizează scorurile standard (*sten*, abrevierea de la *Standard Ten*). Scorurile *sten* cuprind valori de la 1 la 10, cu o medie de 5,5 și o abatere standard de 2. Spre deosebire de scorurile *stanine*, care cuprind o valoare medie de 5, scorurile *sten* nu cuprind o astfel de valoare, media lor fiind de 5,5. Scorurile mai mici sau mai mari decât media sunt considerate scoruri ce tind spre extreme. Cu cât scorul este mai îndepărtat de medie, cu atât este mai probabil ca descriptorul corespunzător aceluși pol să se manifeste în comportamentul participantului.

Scorurile *sten* cu valori cuprinse între 4 și 7 sunt medii, cele între 1 și 3 sunt considerate mici, iar cele între 8 și 10 se situează în zona valorilor mari. În cadrul ediției a V-a a 16PF regăsim aceeași cotare, dar cu valori *sten* în care 4 este considerat un scor mic, iar 7 un scor mare. Cei mai mulți oameni au scoruri în intervalul mediu plus/minus abaterea standard (în jur de 68%). Aproximativ 16% se situează în zona scorurilor mici și mari (Pitariu, 2002).

Înainte de scorare (manuală sau electronică), fiecare foaie de răspuns trebuie verificată dacă este completă, dacă sunt trecute răspunsurile la toți cei 185 de itemi (o foaie poate fi evaluată dacă are maximum 12 răspunsuri omise) și dacă este completat tipul de etalon (poate fi combinat, bărbați și femei, sau specific sexului participantului). Pentru scorarea manuală a 16PF sunt necesare : un set de patru grile de scorare, etalonul și fișa de profil.

Scorarea are următorul algoritm : a) obținerea scorurilor brute la cei 16 factori primari de personalitate și la indexul de Management al impresiei (IM) ; b) transformarea scorurilor brute în scoruri standard și a scorurilor IM în centile ; c) calcularea scorurilor standard pentru cei cinci factori globali ; d) alcătuirea profilului de personalitate pentru factorii primari și globali.

În condiții normale de viață, se consideră că valabilitatea unui profil 16PF este relativ mare, retestarea fiind necesară după șase luni.

2.2.3. Limite în măsurare

Limita este reprezentată de forma scurtă a scalelor (între 10 și 15 itemi). Dat fiind că cele mai multe scale 16PF au o eroare standard de măsurare apropiată de 1 *sten* (Russel și Karol, 1994), în 68% dintre cazuri, scorul real al unei persoane se află în intervalul scorului obținut plus/minus 1 *sten*. Spre exemplu, pentru un scor de 8 obținut la un factor, în 68% dintre cazuri scorul se încadrează în intervalul 7-9, pentru o încredere de 95%, iar pentru 99% dintre cazuri, scorul este cuprins în intervalul 6-10.

Scorurile aflate în intervalul 4-7 sunt catalogate ca fiind scoruri mici sau mari. Scorul real al participantului se poate situa în afara intervalului mediu, deoarece scorul obținut se află la limita dintre intervalul mediu și intervalele extreme, iar scalele nu sunt măsurători perfecte ale trăsăturilor de personalitate. Spre exemplu, dacă un scor de 3 sau 8 iese în afara intervalului mediu, dar este cuprins la limita dintre mediu și una sau alta dintre extreme, scorul nu este considerat ca fiind la extremitate (Pitariu, 2002).

2.3. Interpretarea

Strategia recomandată pentru interpretarea profilurilor 16PF constă în trei pași de evaluare a următoarelor aspecte : indicii de identificare a stilului de răspuns, scalele factorilor globali și scalele factorilor primari.

2.3.1. Identificarea indicilor stilului de răspuns

În interpretarea profilului, înainte de a analiza semnificația factorilor, este necesar să se evalueze indicii de identificare a stilului de răspuns.

În ediția a V-a a 16PF sunt incluse trei scale de validitate (Pitariu, 2002) :

Managementul impresiei (IM). IM reprezintă o scală de dezirabilitate socială (scorurile mari reflectă răspunsuri dezirabile social, iar scorurile mici ridică semne de întrebare privind dezirabilitatea răspunsurilor). Scala Managementului impresiei conține 12 itemi.

Infrecvența (INF). INF conține 32 de itemi, selecția lor fiind realizată pe baza analizei statistice a frecvențelor variantelor de răspuns ($N = 4,346$). Scorurile mari obținute la această scală arată că participantul a răspuns la un număr mare de itemi într-un mod foarte diferit față de majoritatea populației. Posibilele explicații constau în : răspunsurile aleatorii, dificultatea participantului de a decide, reacțiile specifice la anumiți itemi, dificultățile de înțelegere.

Complianța (ACQ). Scala pune în evidență tendința participantului de a răspunde „adevărat” la itemi, indiferent de conținut. Include 103 itemi și reprezintă o scală unică a ediției a V-a a 16PF. Răspunsurile la această scală pot indica : alegerea aleatoare, înțelegerea eronată a conținutului itemilor, incapacitatea de a alege răspunsuri la itemi ce privesc propria persoană, o imagine de sine eronată.

Dacă scorul obținut la acești indici este extrem, psihologul poate solicita retestarea. Forma computerizată calculează automat indicii, iar după analizarea lor se interpretează factorii primari și cei globali.

2.3.2. Analiza scalelor factorilor globali

Factorii globali sunt formați din Extraversiune, Anxietate, Încăpățânare, Independență și Autocontrol. Pentru fiecare factor global sunt prezentate scalele primare ce îl compun, precizate mai jos. Când se realizează interpretarea pe factorii globali, este important să se identifice contribuția scalelor primare la tendința factorului global și scalele primare ale căror scoruri sunt invers relaționate cu factorul global.

Cei cinci factori globali obținuți prin analiza factorială aplicată factorilor primari reprezintă constructe bipolare, iar scorurile mici sau mari nu diferențiază ce este pozitiv

de ce ceea ce este negativ (Pitariu, 2002). Tabelul 2.1 reflectă trăsăturile specifice fiecărui factor global.

Tabelul 2.1. *Trăsăturile specifice factorilor globali*

Factorul global	Scoruri mici	Scoruri mari
Extraversiune (EX)	introvertit, inhibat social	extravertit, participativ social
Anxietate (AX)	anxietate scăzută, imperturbabil	anxios, perturbabil
Încăpățânare (TM)	receptiv, deschis, intuitiv	încăpățânat, neempatic
Independență (IN)	comod, agreabil, necontrolat	independent, persuasiv, ambițios
Autocontrol (SC)	impulsiv, fără rețineri	inhibat, autocontrolat

Sursă : Pitariu (2002).

Modul de combinare a scalelor primare cu factorii globali ajută la depistarea combinațiilor factoriale neobișnuite ce pot prezenta, la rândul lor, expresia unor conflicte în viața și structura de personalitate a participantului. Spre exemplu, dacă un participant este extravertit și scorurile la scalele primare indică aceeași tendință de extraversiune, el este considerat caracteristic pentru cea mai mare parte a populației, scorurile fiind consonante între ele. În cazul în care participantul obține un scor caracteristic unui extravertit, dar scorurile la scalele primare indică tendința de introversiune, structura de personalitate a participantului este considerată conflictuală, iar acest lucru se poate traduce prin comportarea diferită a participantului în situații diferite.

a) Extraversiune (extraversiune vs introversiune)

Extravertiții sunt persoane orientate către ceilalți și caută în permanență relații interpersonale. La polul opus, introvertiții sunt mai puțin sociabili, fiind persoane care își petrec majoritatea timpului în solitudine (Pitariu, 2002). Extraversiunea include Apropiere interpersonală (A+), Vivacitate (F+), Implicare socială (H+), Intimitate (N-) și Orientare spre grup (Q2-).

b) Anxietate (anxietate ridicată vs anxietate redusă)

Cel de-al doilea factor, anxietatea, poate fi activat de răspunsuri la evenimente externe sau poate fi activat la nivel intern. Persoanele cu o anxietate redusă tind să nu fie perturbate de natura activităților lor, iar afectul negativ este minimalizat. Persoanele cu o anxietate crescută au dificultăți în gestionarea emoțiilor și reacțiilor și pot manifesta comportamente indezirabile în anumite situații (Pitariu, 2002). Anxietatea include tendința spre reactivitate (C-), mai mult decât tendința spre adaptabilitate, distres și suspiciune (L+), spre teamă și încredere scăzută în propria persoană (O+) și tensiune (Q4+).

c) Încăpățânare (receptiv vs încăpățânat)

Al treilea factor, încăpățânarea, reflectă flexibilitatea cognitivă a indivizilor cu privire la sensibilitate, valori estetice, pragmatism și valori obiective. Scorurile mari la acest factor descriu persoane alerte, cu tendința de a aborda problemele la nivel cognitiv. Persoanele încăpățânate tind să fie rezervate (A-), pragmatice (I-), concrete (M-) și conservatoare (Q-). Scorurile extreme descriu astfel de indivizi ca fiind rigizi,

fixați într-un cadru de referință foarte bine definit. La polul opus, persoanele receptive sunt calde (A+), sensibile (I+), abstracte (M+), deschise la nou și schimbare (Q1+) (Pitariu, 2002).

d) Independență (independent vs dependent)

Independența face referire la modalitatea prin care individul răspunde la realitatea înconjurătoare. Caracteristicile specifice unei persoane independente se regăsesc în încercarea de a avea experiențe noi, manifestă curiozitate intelectuală, forță socială, sunt capabile să își formeze și să își exprime propriile opinii, tind să fie persuasive și își susțin cu tărie argumentele bine fondate. În același timp, pot fi incomode, ineficiente și se pot simți stânjenite în situații care presupun colaborarea cu alții. Persoanele dependente nu pun nimic sub semnul întrebării, apreciază amabilitatea, acceptă ajutorul din exterior și pun mai puțin accent pe autodeterminare sau autorealizare. Sunt influențate de opiniile și comportamentele celorlalți (Pitariu, 2002).

Scorurile ce indică o personalitate independentă includ Dominanța (E+), Impunerea socială (H+), Vigilența și Suspiciunea (L+), precum și Deschiderea spre schimbare (Q1+). În cazul personalității dependente, trăsăturile incluse sunt respectul (E-), timiditatea (H-), încrederea în ceilalți (L-) și conservatorismul (Q1-).

e) Autocontrol (autocontrol vs nestăpânire)

Autocontrolul reprezintă gestionarea impulsurilor trăite de un individ. La scoruri mari, persoanele sunt serioase (F-), urmează cu conștiințiozitate regulile (G+), sunt practice, realiste (M-) și perfecționiste (Q3+). De asemenea, nu valorifică flexibilitatea și spontaneitatea. Scorurile mici la autocontrol includ indivizi care se evidențiază prin spontaneitate și veselie (F+), neaderare la reguli (G-), axați pe idei, și mai puțin pe conținutul obiectiv al situației (M+), tolerează neregulile (Q3-) (Pitariu, 2002).

2.3.3. Evaluarea scalelor factorilor primari

Scorurile extreme indică trăsăturile bine diferențiate și sunt identificate înainte de evaluarea propriu-zisă a factorilor primari. Prezența într-un profil a unui număr mare de scoruri extreme indică o personalitate cu multe trăsături distincte, atipice față de medie.

Factorii primari reliefați prin 16PF sunt constructe bipolare, ceea ce implică faptul că atât scorurile mici, cât și cele mari au semnificație, fără a se considera că scorurile mici sunt „slabe” sau că cele mari sunt „bune” (o detaliere amănunțită a trăsăturilor specifice fiecărui factor este prezentată în tabelul 2.2) (Pitariu, 2002).

Tabelul 2.2. Trăsăturile specifice factorilor primari

	Factori	Scoruri mici	Scoruri mari
A	Apropiere interpersonală	rezervat, impersonal, distant	cald, sociabil, atent la ceilalți
B	Raționament	concret	abstract
C	Stabilitate emoțională	reactiv, schimbător, emoțional	stabil emoțional, adaptabil, matur
E	Dominanță	supus, cooperant	puternic, asertiv, dominator
F	Vivacitate	serios, stăpânit, prudent	spontan, vivace, energic
G	Conștiința regulilor	expeditiv, nonconformist	conștiincios, respectă strict regulile
H	Implicare socială	retras, timid	îndrăzneț, cu inițiativă
I	Sensibilitate	pragmatic, obiectiv, neimplicat afectiv	sensibil, estetic, implicat efectiv
L	Vigilență	încercător, optimist	suspicios, temător, atent la acțiunile celorlalți
M	Nivel de abstractizare	realist, orientat spre soluție	neatenț, imaginativ, orientat pe idei
N	Intimitate	inocent, onest, generos	rezervat, discret, gestionează atent informațiile
O	Încredere în sine	încercător în sine, curajos	temător, nesigur
Q1	Deschidere la schimbare	conservator, tradiționalist, atașat de familie	deschis la schimbare și experimentare
Q2	Orientare socială	orientat spre grup, dornic de afiliere	solitar, individualist
Q3	Perfecționism	flexibil, inexact, tolerează neregulile	perfecționist, organizat, disciplinat
Q4	Tensiune nervoasă	relaxat, răbdător	tensionat, energic, agitat

Sursă : Pitariu (2002).

a) Factorul A (Apropiere interpersonală) (apropiat vs rezervat)

Semnificația generală a factorului

La polul pozitiv (A+), Factorul A evaluează tendința de apropiere interpersonală, iar la celălalt pol (A-), tendința de a fi rezervat social. Indiferent de polul la care se află o persoană, Factorul A evaluează normalitatea psihică. Persoanele care se situează la polul pozitiv sunt interesate de relațiile cu ceilalți, preferă ocupații care presupun colaborarea cu cei din jur și se simt bine în conjuncturile care solicită apropierea și comunicarea cu ceilalți. Dacă se situează la polul opus (A-), sunt prudente și chiar reținute în relațiile cu cei din jur, preferând ocupațiile care implică sarcini solitare. Din punct de vedere social, comportamentul A+ este mai dezirabil, el corelându-se pozitiv cu indicele Managementul impresiei (Pitariu, 2002).

Distribuția scorurilor la acest factor diferă semnificativ în funcție de sex. Astfel, persoanele de sex feminin situate la polul A+ au scoruri mai mari decât bărbații, reliefându-se tendința de apropiere interpersonală superioară la femei, comparativ cu bărbați.

Conținutul itemilor

Conținutul itemilor surprinde preferința pentru spații deschise/închise, căldură/rezervare, comunicativitate/activism. Persoanele sunt descrise drept calde și amabile. Scorurile mici sunt caracteristice indivizilor care preferă să lucreze la o invenție, într-un

laborator, spre exemplu, în loc să demonstreze altora cum poate fi utilizată invenția respectivă.

b) Factorul B (Raționament) (abstract vs concret)

Semnificația generală a factorului

Factorul B evaluează capacitatea unei persoane de a rezolva probleme folosind raționamentul. Deși nu este o trăsătură de personalitate propriu-zisă, raționamentul este inclus în 16PF, deoarece intervine ca moderator în exprimarea altor trăsături de personalitate evaluate de test. Polul pozitiv (B+) al acestui factor este specific persoanelor care rezolvă corect problemele de raționament și care dețin o capacitate dezvoltată de a raționa.

Polul negativ (B-), specific celor care obțin rezultate slabe la acest factor, este întâlnit la indivizii cu o capacitate de a raționa mai puțin dezvoltată. De asemenea, persoanele defavorizate din punct de vedere educațional, cu înclinații spre depresie, anxioase sau preocupate de probleme personale, precum și cele care sunt distrase de stimulii ambientali și care nu înțeleg corect instrucțiunile obțin rezultate scăzute la acest factor (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Itemii acestei scale relevă trei tipuri diferite de raționament: verbal, numeric și logic (exemplu de item: „Adultul este față de copil ceea ce pisica este față de: a) puiul de pisică; b) câine; c) copil”). Persoanele care au dificultăți de citire sau cei pentru care limba română este a doua limbă vor obține rezultate scăzute. Un scor mic poate arăta că subiectul nu acordă suficientă atenție testării, iar revizuirea scorului obținut la scala Infrecvență (INF) poate susține acest fapt. Deși itemii nu evidențiază distorsiuni în funcție de sex și rasă, nivelul de educație influențează scorurile obținute la această scală.

c) Factorul C (Stabilitate emoțională) (emoționalitate vs reactivitate)

Semnificația generală a factorului

Factorul C evaluează reacția emoțională generată de evenimentele cotidiene. Participanții cu scoruri ridicate înfruntă și gestionează evenimentele mult mai ușor față de cei cu scoruri scăzute; astfel, polul pozitiv la emotivitate (C+) poate fi înțeles ca stabilitate emoțională. Persoanele înclinate spre stabilitate emoțională (C+) tind să își adapteze deciziile în funcție de context și au o rezistență ridicată la frustrare. Cele încadrate la polul negativ, reactivitate emoțională (C-), sunt înclinate spre instabilitate emoțională. Participanții cu scoruri scăzute la factorul C reacționează puternic la evenimente, iau decizii dezadaptative și au o slabă rezistență la frustrare, trăind frecvent sentimente „negative” (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Itemii relevă prezența/absența capacității de gestionare a problemelor. Participanții cu scoruri mari la această scală declară că nu au avut probleme pe care să nu le poată aborda, se odihnesc cu ușurință și trec ușor peste dispoziții neplăcute sau supărări. Scorurile mici sunt specifice persoanelor care consideră că nevoile lor emoționale sunt în mică măsură satisfăcute, iar dispozițiile afective oscilante.

d) Factorul E (Dominanță) (dominant vs supus)

Semnificația generală a factorului

Factorul E relevă tendința de a fi dominant în relație cu ceilalți vs tendința de a se supune celorlalți. Persoanele înclinate spre dominanță (E+) își exprimă verbal dorințele, sunt mai degrabă agresive decât asertive, îi forțează pe ceilalți să le ofere ceea ce au nevoie, sunt critice și au tendința de a-i controla pe cei din jur. Dacă sunt înclinate spre supunere (E-), tind să evite conflictele prin adoptarea posturii de subordonare și supunere față de ceilalți (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Sarcasmul și agresivitatea sunt specifice persoanelor care obțin un scor crescut. Ele pot fi intruzive dacă, deși adoptă atitudini politicoase, nu obțin ceea ce își doresc. Scorurile mici indică tendința indivizilor de a fi mai mult cooperanți decât asertivi. Spre exemplu, dacă oamenii fac ceva care îi deranjează, supușii, de regulă, nu se opun. Distribuția factorului E+ depinde de sex, persoanele de sex feminin obținând scoruri mai mici la dominanță, spre deosebire de cele de sex masculin.

e) Factorul F (Vivacitate) (plin de viață vs serios)

Semnificația generală a factorului

Factorul F evaluează exuberanța, spontaneitatea și naturalețea în exprimare. Polul pozitiv (F+) este caracteristic persoanelor spontane, entuziaste, care caută atenția celor din jur. Extremitatea acestui pol relevă imaturitate, o manieră nerealistă de a intra în contact cu ceilalți. În contrast, polul negativ (F-) este caracteristic persoanelor pentru care totul este extrem de important, sunt tăcute, mai precaute și mai puțin dispuse la glume și jocuri. Au tendința de a-și inhiba spontaneitatea suficient cât să pară constrânse, taciturne (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Scorurile mari sunt obținute de persoanele care se simt bine dacă se află în centrul atenției și al evenimentelor sociale, în mod special la petreceri. Scorurile mici indică preferința pentru hobby-uri. Umorul este trăit la nivel minim, fiind manifestat rareori.

f) Factorul G (Conștiința regulilor) (conformism vs nonconformism)

Semnificația generală a factorului

Factorul G relevă modul în care sunt internalizate standardele culturale pozitive și negative. Este asociat cu conceptul psihanalitic de supraeu, care constă în interiorizarea regulilor sociale, morale, culturale și în folosirea lor ca mijloc de autocontrol asupra propriilor impulsuri. Polul pozitiv al factorului G (G+) descrie o persoană care se supune regulilor și principiilor într-o manieră strictă. De asemenea, din cauza stricteții, persoanele încadrate la acest pol sunt percepute ca fiind rigide și dogmatice. În schimb, polul negativ (G-) descrie o persoană care se eschivează în relație cu regulile și are un simț al dreptății mai puțin dezvoltat. Persoanele nonconformiste au o mare nevoie de flexibilitate și autonomie. Scorurile mici la această scală pot fi determinate de o slabă interiorizare a normelor, de faptul că persoanele au un sistem de valori diferit de cel al majorității (ceea ce nu implică obligatoriu că au un sistem de valori sociale inadecvate). Chiar dacă scorurile mici relevă dificultăți în procesul de conformare

la reguli, este important să se evalueze modul în care participanții le obțin, deoarece, pe de o parte, ele pot modifica semnificativ profilul persoanei respective, iar pe de altă parte, fără a se cunoaște cauza, nu se poate realiza o predicție pertinentă a comportamentului acelei persoane (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Itemii reflectă respectarea/nerespectarea regulilor sociale și importanța corectitudinii, adecvării sociale și libertății interioare în luarea unei decizii. Participanții cu rezultate mici la acest factor consideră că cele mai multe reguli pot fi încălcate dacă există motive bine întemeiate. Pentru ei este mult mai importantă libertatea personală decât respectarea regulilor. Scorurile mari indică persoane care sunt atente la ceea ce este corect și adecvat în luarea unei decizii, care respectă regulile și bunele maniere.

g) Factorul H (Implicare Socială) (social vs timid)

Semnificația generală a factorului

Scorurile mari (H+) se întâlnesc la persoanele cutezătoare din punct de vedere social, H+ fiind unul dintre factorii care au o puternică legătură cu predicția nivelului stimei de sine. Aceștia inițiază contactul social și sunt dominanți. Polul inferior (H-) este caracteristic persoanelor timide social, precaute și care evită, în măsura posibilităților, contactul cu ceilalți. Un disconfort specific persoanelor situate la acest pol este exprimarea în public, percepută ca fiind neplăcută și chiar dificilă (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Capacitatea de a iniția discuții cu necunoscuți, integrarea cu ușurință și capacitatea de a vorbi în fața grupurilor extinse sunt caracteristice persoanelor care obțin scoruri mari la acest factor. Timiditatea, disconfortul social și dificultatea trăită în menținerea contactului social sunt specifice participanților care obțin scoruri mici.

h) Factorul I (Sensibilitate) (sensibilitate vs pragmatism)

Semnificația generală a factorului

Conținutul factorului I evaluează sensibilitatea persoanei. Valorile mari ale lui I (I+) descriu o persoană empatică, rafinată în interese și gusturi, subiectivă. Valorile mici caracterizează o persoană pragmatică, concretă, centrată pe modul în care se petrec sau funcționează lucrurile. Dimensiunile factorului I corespund concepției lui Carl Gustav Jung asupra celor două funcții psihice conștiente, gândirea și afectul. Luând în considerare perspectiva autorului, sensibilitatea corespunde stereotipiilor legate de sex. Astfel, sensibilitatea emoțională este percepută ca fiind o calitate feminină, iar obiectivitatea și pragmatismul drept calități masculine. În consecință, scorurile au distribuții semnificativ diferite la bărbați față de femei. Factorul I reprezintă un factor primar de acest gen, alături de Apropierea interpersonală (A+) și Dominanță (E+) (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Scorurile mari sunt caracteristice persoanelor care apreciază activitățile culturale (arta, literatura, teatrul etc.), în timp ce la scoruri mici ele preferă activitățile fizice, sunt pragmatice, mai degrabă obiective și mai puțin emoționale, având un grad scăzut de toleranță.

i) Factorul L (Vigilență) (încezător vs suspicios)

Semnificația generală a factorului

Factorul L evaluează tendința de a fi încezător sau suspicios în legătură cu motivele și intențiile celorlalți. Persoanele cu scoruri ridicate (L+) se așteaptă ca ceilalți să profite de ele și se autopercep ca fiind separate de ceilalți. De asemenea, întâmpină dificultăți în relaxare, sunt în majoritatea timpului în alertă și ajung frecvent la animozități și conflicte (spre exemplu, membrii grupurilor minoritare tind să obțină scoruri ridicate la acest factor). Persoanele cu scoruri mici (L-) tind să fie relaxate în prezența altora, au o stare de bine crescută și sunt satisfăcute de relațiile lor interpersonale. Scorurile foarte mici descriu incapacitatea de a înțelege motivele și intențiile celor din jur (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Scorurile mari sunt caracteristice persoanelor vigilențe cu privire la ceea ce spun și gândesc oamenii, în general. De aici rezultă și atitudinea de neîncredere față de restul indivizilor cu care aceste persoane intră în contact. Scorurile mici sunt caracteristice celor care consideră, dimpotrivă, că majoritatea oamenilor sunt de încredere și că acțiunile lor nu sunt generate de motive și de intenții ascunse.

j) Factorul M (Nivel de abstractizare) (abstract vs concret)

Semnificația generală a factorului

Factorul M surprinde caracteristicile lucrurilor cărora oamenii le acordă atenție. La scoruri mari (M+), persoanele sunt preocupate de procese mintale și idei, în detrimentul problemelor de natură concretă. La scoruri mici (M-), sunt realiste, se focalizează pe simțuri, pe date observabile extrase din realitatea imediată și exterioară. Factorul M se corelează cu funcțiile inconștiente postulate de Jung, intuiția și senzația. În edițiile anterioare, scorurile mari descriu centrarea pe viața interioară, preocuparea pentru fantezie și imaginație, generare de idei și creativitate, iar scorurile mici descriu preocuparea pentru realism, pragmatism și concretețe (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Persoanele cu scoruri mari pot pierde noțiunea timpului și/sau a spațiului, deoarece sunt preocupate de ceea ce gândesc. Dacă au scoruri mici, sunt pragmatice, preocupate de problemele concrete ale vieții de zi cu zi și de ceea ce trebuie făcut.

k) Factorul N (Intimitate) (rezervat vs deschis)

Semnificația generală a factorului

La polul negativ (N-), factorul N relevă tendința de a fi deschis în relațiile interpersonale și fără secrete. Înclinația de a fi rezervat în dezvăluirea propriei persoane este specifică polului superior (N+). Valorile ridicate descriu o persoană prudentă, permanent în gardă și care se dezvăluie la un nivel minim. Scorurile mici descriu o persoană deschisă și spontană (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Persoanele cu scoruri mari tind să rezolve singure problemele, nu se deschid și nu cer sfaturi, vorbesc cu dificultate despre problemele lor și se apropie cu greu de ceilalți.

Dacă au scoruri mici, vorbesc ușor și deschis despre problemele lor sentimentale și tind să ofere multe detalii atunci când le sunt adresate întrebări personale.

l) Factorul O (Încredere în sine) (neîncredere vs încredere în forțele proprii)

Semnificația generală a factorului

Persoanele cu scoruri mari (O+) trăiesc o stare cvasipermanentă de îngrijorare, nesiguranță și teamă. Chiar dacă îngrijorarea poate avea și efecte pozitive, cum ar fi anticiparea pericolelor, a consecințelor și efectelor interpersonale, totuși prezența lor socială este slabă. Dacă au scoruri mici (O-), sunt încrezătoare în forțele proprii, calme, mulțumite de sine, cu o prezență socială bună (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Persoanele cu scoruri mici afirmă despre sine că sunt sensibile, se tem de multe lucruri și tind să fie autocritice. Scorurile mari implică indivizi netemători, care tolerează ușor faptul că nu sunt plăcuți de unii oameni și care nu se gândesc la ceea ce au făcut/au spus sau la ceea ce ar fi trebuit să spună/să facă.

m) Factorul Q1 (Deschidere spre schimbare) (deschis vs conservator)

Semnificația generală a factorului

Factorul Q1 relevă deschiderea către experiențe noi și schimbare. Scorurile ridicate (Q1+) implică persoane care se dezvoltă, sunt preocupate de îmbunătățirea situației actuale și se bucură de experiențe noi. La polul opus (Q1-) se află persoanele care preferă mersul tradițional al lucrurilor și sunt înclinate spre o viață rutinieră și predicabilă (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Persoanele cu scoruri ridicate se gândesc la soluții noi și eficiente și sunt de multe ori atrase de puncte de vedere diferite, neconvenționale. Răspunsurile participanților reflectă nevoia de provocări noi în mod constant și instalarea plictisului atunci când se persistă în situații banale și familiare. Persoanele cu scoruri mici afirmă că se simt în siguranță când lucrează în domenii familiare și rutiniere.

n) Factorul Q2 (Orientare socială) (orientat spre sine vs orientat spre grup)

Semnificația generală a factorului

Factorul Q2 reflectă tendința individului de a menține sau de a reduce contactul cu ceilalți. Scorurile mari (Q2+) descriu un confort crescut al persoanei în acțiunile solitare, tendința de a acționa de unul singur în majoritatea situațiilor. Scorurile mici (Q2-) descriu confortul trăit de individ în urma interacțiunilor sociale. Cei care au scoruri inferioare sunt înconjurați de ceilalți și inițiază acțiuni în grup (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Scoruri mari au persoanele care lucrează eficient singure și își pot petrece timpul fără să resimtă nevoia de a relaționa cu alții. Scorurile mici sunt caracteristice persoanelor cărora le place să colaboreze, să fie înconjurate de oameni, să muncească și să se implice în munca de echipă.

o) Factorul Q3 (Perfectionism) (perfectionism vs tolerarea dezorganizării)

Semnificația generală a factorului

Factorul Q3 descrie modalitatea de îndeplinire a activităților. Scorurile mari (Q3+) descriu persoanele care își îndeplinesc bine sarcinile, își fac planuri, sunt organizate, planificate, predictabile și meticuloase. Scoruri mici (Q3-) au persoanele tolerante, care pot fi uneori dezorganizate sau nemotivate să se organizeze, exceptând situațiile care prezintă o importanță deosebită pentru acestea (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Persoanele cu scoruri mari afirmă că ordinea este importantă pentru ele și își mențin lucrurile organizate. Totodată, consideră că orice lucru trebuie să fie bine făcut, iar acțiunile planificate dinainte. Pentru ca activitatea, fie ea importantă sau nu, să atingă eficiența dorită, perfecționistii își organizează contextul specific.

La scoruri mici, persoanele afirmă că nu sunt deranjate sau perturbate de dezordinea din jurul lor, iar implicarea în activități nu necesită pentru ele un nivel de organizare ridicat, cu atât mai mult dacă acele activități nu sunt considerate ca având o importanță crescută.

p) Factorul Q4 (Tensiunea nervoasă) (relaxat vs tensionat)

Semnificația generală a scorurilor

Factorul Q4 descrie modalitatea prin care individul face față situațiilor, fie într-un mod relaxant, calm, fie printr-un ritm agitat, nervos. Persoanele cu scoruri mici (Q4-) se simt relaxate și liniștite, dar, la extrem, nivelul lor scăzut de excitabilitate poate să le reducă motivația. În cazul scorurilor mari (Q4+), persoanele se simt agitate, tensionate, lucru ce le poate consolida motivația, dar pot deveni nerăbdătoare și irascibile atunci când scorurile se situează la extrem (Pitariu, 2002).

Conținutul itemilor

Persoanele cu scoruri mici se descriu ca fiind relaxate, răbdătoare și tolerante, chiar și atunci când sunt întrerupte sau deranjate. Mai mult, ele sunt dezirabile din punct de vedere social. Indivizii situați în zona scorurilor ridicate se descriu ca fiind agitați, tensionați când apar schimbări în planurile pe care și le fac și sunt predispuși la frustrare.

2.4. Caracteristicile psihometrice

2.4.1. Fidelitatea

Ca măsură a consistenței rezultatelor testului, fidelitatea este evaluată din două perspective: stabilitatea în timp a rezultatelor, prin calcularea corelațiilor test-retest, și consistența internă, calculată prin coeficientul de fidelitate α -Cronbach.

Fidelitatea de tip test-retest a fost calculată la interval de două săptămâni, și respectiv, de două luni (vezi tabelul 2.3). Coeficienții test-retest oferă informații despre stabilitatea în timp a trăsăturilor măsurate de chestionarul 16PF (Pitariu, 2002).

Tabelul 2.3. Fidelitatea test-retest pentru factorii primari și globali ai chestionarului 16PF

Factori primari	Interval test-retest		Coeficientul α
	Două săptămâni N = 204	Două luni N = 159	
A apropiere interpersonală	0,83	0,77	0,69
B raționament	0,69	0,65	0,77
C stabilitate emoțională	0,75	0,67	0,78
E dominantă	0,77	0,69	0,66
F afirmare	0,82	0,69	0,72
G conștiința regulilor	0,80	0,78	0,75
H implicare socială	0,87	0,79	0,85
I sensibilitate	0,82	0,76	0,77
L vigilență	0,76	0,56	0,74
M nivel de abstractizare	0,84	0,67	0,77
N intimidare	0,77	0,70	0,75
O încredere în sine	0,79	0,69	0,78
Q1 deschidere spre schimbare	0,83	0,70	0,66
Q2 orientare socială	0,86	0,69	0,78
Q3 perfecționism	0,80	0,77	0,71
Q4 tensiune nervoasă	0,78	0,68	0,76
Factori globali			
Extraversiune	0,91	0,80	
Anxietate	0,84	0,70	
Încăpățănare	0,87	0,82	
Independență	0,84	0,81	
Autocontrol	0,87	0,79	

Sursa : Conn și Rieke (1994).

Consistența internă – evaluarea măsurii în care itemii măsoară același construct – este cu atât mai mare cu cât intercorelațiile dintre itemii unei scale sunt mai mari. Spre deosebire de fidelitatea test-retest, consistența internă poate fi privită ca fidelitatea estimată pentru o singură administrare a testului. Coeficientul α -Cronbach este standardul de raportare a consistenței interne. Pentru ediția a V-a a 16PF, coeficientul a fost calculat pe baza datelor provenite de la un eșantion de 2.500 de adulți. Valorile obținute sunt cuprinse între 0,64 (Deschidere către schimbare, factorul Q1) și 0,85 (Asertivitate socială, factorul H), cu o medie de 0,74 (vezi tabelul 2.3).

2.4.2. Validitatea

Validitatea evaluează dacă și în ce măsură testul măsoară conceptul pe care pretinde că îl cuantifică și pentru care a fost construit. În urma analizării validității pentru ediția a V-a a 16PF, s-a demonstrat că testul măsoară 16 trăsături de personalitate distincte. Validitatea de criteriu denotă faptul că testul permite precizarea scorurilor la mai multe criterii, spre exemplu, stima de sine și potențialul creativ (Pitariu, 2002).

Tabelul 2.4. Intercorelațiile factorilor primari bazați pe scorurile sten
(*N* = 2.500 : 1.245 de bărbați și 1.255 de femei)

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
A	100															
B	-0,02	100														
C	19	12	100													
E	16	-0,01	25	100												
F	31	-10	13	24	100											
G	05	-0,01	21	-0,06	-24	100										
H	38	00	38	40	38	02	100									
I	19	07	-16	-12	-0,01	-13	-0,03	100								
L	-17	-27	-39	06	06	-13	-17	-0,05	100							
M	-0,08	-0,04	-38	-0,02	12	-41	-10	20	31	100						
N	-40	-0,09	-12	-12	-24	00	-36	-11	26	03	100					
O	-0,03	04	-58	-28	-0,07	-0,03	-39	16	23	22	02	100				
Q1	17	20	09	26	16	-25	-22	23	-0,08	31	-16	-0,08	100			
Q2	-43	03	-30	-14	-43	-0,09	-35	08	23	21	34	14	-0,05	100		
Q3	-0,07	-10	06	10	-15	36	01	-10	06	-30	09	02	-11	-0,06	100	
Q4	-16	02	-43	08	-0,03	-22	-21	04	30	21	12	34	-0,08	25	00	100

Sursa : Conn și Rieke (1994).

Utilizatorii 16PF pot fi interesați de aspecte privind validitatea testului pentru a decide dacă folosirea acestuia este necesară pentru o selecție de tip interviu în vederea angajării, stabilindu-se dacă trăsăturile de personalitate măsurate de 16PF sunt relevante pentru performanța în muncă.

Scalele testului 16PF sunt construite prin metoda analizei factoriale, metodă care oferă informații referitoare la validitatea de construct a testului. Prin analiză factorială s-au identificat atât cei 16 factori primari ai testului, cât și cei cinci factori globali care îi explică pe cei primari, dar la un nivel mai mare de generalitate. Totodată, prin factorii globali, Cattell a anticipat intercorelarea trăsăturilor distincte ale personalității.

Analiza factorială indică modul în care parcele de itemi dintr-o scală primară dată se transferă pe o scală de factori particulari, validându-se astfel structura factorială prezentată în această ediție a 16PF.

Deși apar variații ale intercorelațiilor între scalele formelor A din edițiile a IV-a și a V-a ale 16PF, analiza factorială pentru cele două ediții luate împreună confirmă structura factorială a acestora (vezi tabelele 2.4 și 2.5). Scalele factorilor primari prezic patternuri de intercorelație, deoarece factorii sunt oblici. Tabelul 2.4 se referă la intercorelațiile între scalele factoriale pentru grupuri normative, iar tabelul 2.5 la intercorelațiile pentru scalele globale (Pitariu, 2002).

Tabelul 2.5. *Intercorelațiile factorilor globali bazați pe scorurile sten*
($N = 2.500$: 1.245 de bărbați și 1.255 de femei)

	EX	AX	TM	IN	SC
EX (Extraversiune)	100				
AX (Anxietate)	-30	100			
TM (Încăpățănare)	-27	-0,08	100		
IN (Independență)	42	-13	-34	100	
SC (Autocontrol)	-17	-21	45	-16	100

Sursa : Conn și Rieke (1994).

Între ultimele două ediții ale testului 16PF există similarități și la nivelul factorilor globali (Pitariu, 2002), după cum urmează :

- Factorul global I, Extraversiunea, este format din Apropiere interpersonală (A+), Vivacitate (F+), Implicare socială (H+) și Orientare spre grup (Q2-).
- Factorul global II, Anxietatea, este format din Stabilitate emoțională (C-), Vigilență (L+), Încredere în sine (O+) și Tensiune nervoasă (Q4-).
- Factorul global III, Independența, include o modificare față de ediția anterioară, prin adăugarea Vigilenței (L+) la Dominanță (E+), și este format din Asertivitate socială (H+) și Deschidere către schimbare (C-).
- În cazul factorului global IV, Autocontrolul, apare o modificare prin faptul că Nivelul de abstractizare (M+) îl influențează negativ. Autocontrolul este influențat de Conștiința regulilor (G+) și de Perfecționism (Q3+).
- Factorul global V, Încăpățănarea, este format din Apropiere interpersonală (A-), Sensibilitate (I-), Nivel de abstractizare (M-) și Deschidere către schimbare (Q1-).

2.4.3. Corelațiile cu alte teste

Scorurile la cei 16 factori primari au fost corelate cu constructe similare din cadrul altor instrumente. De exemplu, validitatea de conținut a dominanței este susținută de relația ei cu alte scale similare (Dominanță și Agresivitate din *Personality Research Form*, PRF).

Pentru analiza validității convergente și discriminante, această ediție a fost comparată cu mai multe teste de personalitate, precum PRF, CPI (*California Psychological Inventory*), NEO PI-R (*NEO Personality Inventory Revised*) și MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*).

Ediția a V-a 16PF și CPI au fost administrate unui lot de 212 studenți (81 de băieți și 131 de fete), cu media de vârstă de 20,5 ani și media nivelului educațional 13,7 ani (vezi tabelul 2.6).

Tabelul 2.6. Corelația între testele 16PF și CPI

<p>Factorul global Extraversiune</p> <p>Se corelează cu șapte scale CPI ($r = 0,25$) ce tratează trăsături ca preferința pentru interacțiune interpersonală și extraversiunea: Dominanța, Capacitatea de statut, Sociabilitatea, Prezența socială, Acceptarea de sine, Independența, Empatia. Aceste scale cuprind factorul CPI Extraversiune.</p>	<p>Factorul global Anxietate</p> <p>Se corelează negativ cu toate scalele CPI, cu excepția scalelor Feminitate/Masculinitate ($r = 0,30$) și Comunalitate, unde nu există o corelație semnificativă. Acest lucru se poate datora dezirabilității sociale, care influențează răspunsul la CPI.</p>
<p>Factorul global Încăpățănare</p> <p>Se corelează negativ cu Flexibilitatea ($r = -0,32$) și cu majoritatea scalelor de Extraversiune ale CPI, ceea ce sugerează natura duală a acestui factor. Flexibilitatea determină o apropiere de familiar, iar corelația negativă cu extraversiunea implică rezervă și detașare în relațiile interpersonale.</p>	<p>Factorul global Independență</p> <p>Se corelează cu scalele etnice pentru Extraversiune și cu alte scale CPI care măsoară constructe diferite de sociabilitate (Eficiența intelectuală $r = 0,22$).</p>
<p>Factorul global Autocontrol</p> <p>Se corelează cu Responsabilitatea, Socializarea, Autocontrolul, Tendința de a lăsa o impresie plăcută, Realizarea prin conformism ($r > 0,30$), acestea din urmă fiind scale componente ale factorului global CPI Control.</p>	<p>Factorul B Raționamentul</p> <p>Dat fiind faptul că factorul B măsoară capacitatea individului de a reacționa, el nu este considerat un factor de personalitate. Din această cauză, a fost validat separat, în corelație cu teste care surprind inteligența culturală și succesul în viață (Altus, 1948 ; Cattell și Cattell, 1973).</p>

2.4.4. Validitatea relativă la criteriu

Autorii au evaluat validitatea predictivă a 16PF pentru mai multe criterii și trăsături de personalitate. Vom prezenta în continuare doar patru dintre acestea.

Printre criteriile cele mai importante avute în vedere se numără stima de sine, adică sentimentul de valoare pe care o persoană îl resimte față de sine. Ea reprezintă o variabilă importantă în consilierea psihologică și în psihoterapie. Pentru a evalua corelația stimei de sine cu la 16PF, s-au comparat rezultatele obținute de 318 adulți (176 de bărbați și 142 de femei) la Chestionarul pentru stimă de sine Coopersmith (varianta pentru adulți) (Coopersmith, 1981) și la 16PF (Pitariu, 2002).

Un alt criteriu analizat de Conn și Rieke (1994) a fost adaptarea folosind Chestionarul de adaptare Bell (Bell, 1934), care măsoară acest concept pe cinci scale specifice: familială, de sănătate, socială, emoțională și ocupațională. Fiecare scală este alcătuită din 32 de itemi care diferențiază persoanele între bine adaptate și slab adaptate. Pentru relația criteriului adaptare cu 16PF s-au folosit scalele: socială, emoțională și ocupațională, care au fost aplicate pe 226 de adulți, 108 bărbați și 118 femei. Scalele socială, emoțională și ocupațională se corelează cu factorii primari care compun factorul global Anxietate.

Empatia reprezintă un alt criteriu analizat. Pentru a descoperi factorii corelați cu empatia, s-au evaluat 212 studenți (81 de bărbați și 131 de femei) cu scala de empatie din cadrul testelor CPI și 16PF. Din analiza rezultatelor, reiese că empatia se corelează cu factorii primari care formează Extraversiunea (Apropierea interpersonală A+, Implicarea socială H+, Orientarea socială Q2-). Alți predictorii pentru empatie sunt: Stabilitatea emoțională (C+), Vigilența (L-) și Tensiunea nervoasă (Q4-).

Potențialul creativ este un alt criteriu pus în relație cu 16PF. Pentru studierea acestei relații, s-a ales o evaluare autoraportată a creativității, *Something About Myself* (SAM, Khatena și Torrance, 1976), administrată pe 376 de adulți (174 de bărbați și 202 femei). Independența (prin Dominanță, E+, Implicare socială, H+, și Deschidere către schimbare, E+) reprezintă trăsătura de personalitate cea mai predictivă pentru Potențialul creativ (la fel ca în ediția a IV-a 16PF). Alți predictorii specifici potențialului creativ din această ediție sunt: Nivelul de abstractizare (M+) și Perfecționismul (Q3).

Conținutul itemilor

O trăsătură definitorie a chestionarului 16PF constă în faptul că itemii vizează o gamă largă de comportamente actuale. Întrebările fac referire la situații concrete, zilnice, rutiniere, și nu la trăsăturile personalității, așa cum stau lucrurile în cadrul altor instrumente de evaluare a personalității. Chestionarul 16PF include afirmații ce țin de situațiile prezente (spre exemplu, „Când mă aflu într-o situație plictisitoare, de regulă «mă deconectez» și visez cu ochii deschiși la alte lucruri” sau „Când este nevoie de puțin tact și convingere pentru a pune oamenii în mișcare, de obicei eu sunt cel care o face”).

2.5. Utilitatea și aplicabilitatea

În prezent, 16PF este cel mai frecvent folosit chestionar în consilierea școlară, psihologică, psihologia clinică și în resursele umane.

În cadrul resurselor umane, 16PF poate fi utilizat cu scopul de a identifica ocupațiile cele mai potrivite pentru angajați și poate servi la selecția de personal și la dezvoltarea în carieră prin măsurarea celor cinci dimensiuni primare de management identificate pentru a prevedea potențialul și stilul de lucru ale fiecărui angajat.

Prin utilizarea testului 16PF, psihologii clinicieni și psihoterapeuții beneficiază de un set de avantaje privind diagnosticul, prognosticul și planificarea terapiei în cazul clienților. Instrumentul 16PF contribuie la măsurarea nivelului de anxietate, de adaptare, dar și la identificarea problemelor comportamentale.

În plan personal, 16PF ajută la identificarea factorilor de personalitate care pot prezice satisfacția și compatibilitatea în relațiile de cuplu. De asemenea, rezultatele acestui test indică ariile problematice existente sau cu posibil potențial de manifestare.

La nivel academic, studenții pot beneficia de o evaluare în plan educațional, emoțional și social.

În prezent, testul 16PF este utilizat atât la nivel organizațional, în evaluarea trăsăturilor de personalitate în diverse situații sau roluri, cât și la nivel științific, cu scopul de a stabili relația dintre 16PF și diverse comportamente sau criterii din domeniul muncii, sănătății etc. În cazul organizațiilor orientate pe dezvoltarea de aplicații în IT, angajații sunt specializați pe mai multe domenii de activitate : designer, programator, analist, web-designer, tester etc. Într-un studiu care a investigat fațetele personalității și relația lor cu stilul de rezolvare a problemelor în cadrul angajaților la firme de IT, autorii au surprins un set de preferințe specifice trăsăturilor de personalitate din 16PF (Isaksen, Kaufmann și Bakken, 2014) :

- persoanele cu preferințe în investigare/explorare sunt orientate spre idei creative, deschise spre schimbare, neconvenționale, raționale și flexibile ;
- indivizii cu preferințe pentru rolul de dezvoltator sunt orientați spre soluții practice, fiind convenționali, conformiști și conservatori ;
- persoanele cu preferințe externe sunt orientate către grup, au înclinații mari spre afiliere socială, sunt calde, atente cu ceilalți și sociabile în comparație cu cele care au preferințe interne ;
- persoanele orientate spre sarcini sunt mult mai impersonale, mai detașate, mai pragmatice și mai rigide cognitiv față de cele orientate către persoană.

La nivel fiziologic, trăsăturile indivizilor pot manifesta schimbări atunci când agenți patogeni în stare latentă intră în contact cu organismul individului (spre exemplu, *Toxoplasma gondii*, specie de protozoare ce cauzează toxoplasmoza). Femeile cu toxoplasmoză în stare latentă au un profil al personalității diferit față de cele sănătoase și obțin scoruri crescute la factorii O (neîncredere), N (rezervat) și Q4 (tensiune nervoasă), respectiv scoruri scăzute la Q1 (Deschidere către schimbare). Bărbații infectați prezintă scoruri ridicate la factorul L (Vigilență), spre deosebire de cei care nu sunt infectați. Acestea sunt rezultatele unui studiu efectuat pe 111 bărbați și 126 de femei din Iran, cu și fără toxoplasmoză în stare latentă (Khademvatan, Khajeddin, Saki și Izadi-Mazidi, 2013).

S-a constatat că trăsături de personalitate precum autocontrolul, perfecționismul, supraeul crescut și raționamentul au legătură cu prelucrarea informațiilor din creier. Receptarea, procesarea și stocarea informațiilor specifice experienței sunt considerate definitorii pentru personalitate (Lee *et al.*, 2005). Aceste concluzii au fost enunțate în urma investigării relației dintre trăsăturile de personalitate 16PF și AERP (*Auditory Event-Related Potentials*).

Caracteristicile personalității specifice șoferilor cu risc crescut de accidentare în trafic sunt reprezentate de scorurile scăzute obținute la raționament (Factorul B, capacitatea de raționament mai puțin dezvoltată), conștiința regulilor (Factorul G, slabă interiorizare a regulilor), încredere în sine (Factorul O, nesiguranță) și stabilitate emoțională (Factorul C, instabilitate emoțională, rezistență scăzută la frustrare) (Manglam, Sinha, Prahraj, Bhattacharjee și Das, 2013).

La nivel organizațional, *burnout*-ul este un fenomen des întâlnit și are consecințe negative asupra individului, dar și a organizației. În încercarea de a stabili o relație între persoanele predispuse la *burnout* și factorii de personalitate implicați, Gustafsson și colaboratorii săi (2009) au concluzionat că angajații care suferă de *burnout* au următoarele trăsături specifice: scoruri scăzute la Factorul C (instabilitate emoțională) și scoruri crescute la Anxietate (Factorul Global AX). Cei mai importanți indicatori ai predicției *burnout*-ului sunt Deschiderea către schimbare și Anxietatea. Referitor la indicatorii de reziliență la *burnout*, autorii au extras următoarele trăsături: Stabilitate emoțională, Vivacitate și Intimitate (Gustafsson, Persson, Eriksson, Norberg și Strandberg, 2009).

În 2004, Chamorro-Premuzic și Furnham au propus un model de interpretare a relației dintre inteligență și trăsăturile de personalitate. Modelul bidimensional propus de autori este bazat pe trăsăturile măsurate de modelul de personalitate *Big Five* și pe fațetele fluidă și cristalină ale inteligenței. Djapo și colaboratorii săi (2011) au investigat modelul teoretic propus de Chamorro-Premuzic și Furnham (2004) utilizând inventarul de personalitate 16PF. Analiza prin regresie arată că toți factorii de personalitate, exceptând anxietatea, sunt predictori semnificativi pentru inteligența fluidă. Toți factorii luați împreună explică 25% din variația scorurilor obținute la evaluarea inteligenței fluide (Djapo, Kolenovic-Djapo, Djokic și Fako, 2011). Rezultatele autorilor sprijină modelul teoretic menționat.

Bibliografie

- Allport, G.W., & Odbert, H.S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological monographs*, 47, i.
- Altus, W.D. (1948). The validity of an abbreviated information test used in the Army. *Journal of Consulting Psychology*, 12, 270.
- Bell, H.M. (1934). Manual for the adjustment inventory. *Student Form (standardized for students of high school and college age)*. Stanford, CA: Stanford University.
- Cattell, R.B., & Cattell, A.K.S. (1973). *Measuring intelligence with the culture fair tests*. Institute for Personality and Ability Testing.
- Cattell, R.B., & Krug, S.E. (1986). The number of factors in the 16PF: A review of the evidence with special emphasis on methodological problems. *Educational and Psychological Measurement*, 46, 509-522.

- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2004). A possible model for understanding the personality-intelligence interface. *British Journal of Psychology*, 95(2), 249-264.
- Conn, S.R., & Rieke, M.L. (1994). *16PF fifth edition technical manual*. Institute for Personality and Ability Testing, Incorporated.
- Coopersmith, S. (1981). *SEI, Self-Esteem Inventories*. Consulting Psychologist Press.
- Djapo, N., Kolenovic-Djapo, J., Djokic, R., & Fako, I. (2011). Relationship between Cattell's 16PF and fluid and crystallized intelligence. *Personality and Individual Differences*, 51(1), 63-67.
- Gustafsson, G., Persson, B., Eriksson, S., Norberg, A., & Strandberg, G. (2009). Personality traits among burnt out and non-burnt out health-care personnel at the same workplaces : A pilot study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 18, 336-348.
- Hofer, S.M., & Eber, H.W. (2002). Second-order factor structure of the Cattell sixteen personality factor questionnaire. *Big Five Assessment*, 397-404.
- Isaksen, S.G., Kaufmann, A.H., & Bakken, B.T. (2014). An examination of the personality constructs underlying dimensions of creative problem-solving style. *The Journal of Creative Behavior*, n/a-n/a.
- Khademvatan, S., Khajeddin, N., Saki, J., & Izadi-Mazidi, S. (2013). Effect of toxoplasmosis on personality profiles of Iranian men and women. *South African Journal of Science*, 109, 92-95.
- Khatena, J., & Torrance, E.P. (1976). *Khatena-Torrance creative perception inventory*. Stoelting Company.
- Lee, H.-J., Kim, L., Han, C.-S., Kim, Y.-K., Kim, S.-H., Lee, M.-S., (...) Jung, I.-K. (2005). Latency of auditory P300 correlates with self-control as measured by the Sixteen Personality Factor Questionnaire. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 59, 418-424.
- Manglam, M.K., Sinha, V.K., Praharaj, S.K., Bhattacharjee, D., & Das, A. (2013). Personality correlates of accident-proneness in auto-rickshaw drivers in India. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 19, 159-165.
- Pearson, K. (1901). Principal components analysis. *The London, Edinburgh, and Dublin Philosophical Magazine and Journal of Science*, 6, 559.
- Pitariu, H. (2002). *16PF. Ediția a V-a (versiunea în limba română)*. Cluj-Napoca : Editura ASCR.
- Russell, M.T., Cattell, R.B., Cattell, A.K.S., Cattell, H.E., & Karol, D.L. (1994). *16PF Fifth Edition administrator's manual*. Institute for Personality and Ability Testing, Incorporated.
- Russel, M., & Karol, D. (1994). *16PF Fifth Edition. Administrator manual*. Institute for Personality and Ability Testing, Inc.
- Spearman, C. (1904). The proof and measurement of association between two things. *The American Journal of Psychology*, 15, 72-101.

Capitolul 3

Formularul de Studiu al Personalității (PRF)

Andrei Ion, Coralia Sulea

Formularul de Studiu al Personalității (*Personality Research Form*, PRF) este un instrument de măsurare a personalității construit de celebrul psihometrician canadian Douglas N. Jackson. Fundamentul teoretic al instrumentului îl reprezintă modelul nevoilor psihogene formulat de Murray. PRF măsoară 22 de dimensiuni specifice de personalitate grupate în șapte domenii. Domeniul Exprimarea vs Controlul impulsurilor include scalele: Impulsivitate, Schimbare, Evitarea pericolelor, Ordine, Structurare cognitivă; Orientarea către muncă și joacă include dimensiunile: Realizare, Perseverență, Joacă; Orientarea către acceptarea coordonării conține scalele: Nevoie de sprijin, Autonomie; scalele Înțelegere și Simț estetic formează grupajul Orientarea intelectuală și estetică; domeniul Ascendența conține scalele: Dominanță, Devalorizare personală. Ultimul domeniu se numește Măsuri ale gradului și calității funcționării interpersonale și include dimensiunile Afiliere, Altruism, Exhibiție, Recunoaștere socială, Agresivitate, Apărare.

Cea mai populară versiune a acestui chestionar este Forma E, care include 352 de itemi cu o scală de răspuns dihotomică, de tip adevărat/fals. Procesul de construcție a instrumentului a fost unul laborios, multifazic, implicând utilizarea unor eșantioane voluminoase de itemi. Efortul investit în etapele de construcție s-a concretizat în obținerea unor caracteristici psihometrice optime. Instrumentul poate fi administrat cu succes persoanelor care au cel puțin 13 ani. Durata medie de administrare a chestionarului este de aproximativ 45 de minute. În România, scorarea răspunsurilor și generarea rapoartelor interpretative sunt automatizate.

Fiind un instrument care măsoară un număr mare de dimensiuni ale personalității, PRF poate fi utilizat cu succes într-o multitudine de contexte de psihologie aplicată în cadrul cărora este recomandată evaluarea personalității normale. Și-a demonstrat eficiența în psihologia organizațională, în special în cadrul proceselor de selecție de personal și dezvoltare managerială și al programelor de consiliere pentru carieră sau de consiliere psihologică.

3.1. Introducere

Unul dintre cei mai prolifici autori de instrumente psihometrice pentru evaluarea personalității din ultimele decenii a fost Douglas N. Jackson. În domeniul evaluării personalității, numele său este legat de apariția mai multor chestionare, fiecare dintre acestea reprezentând un punct de referință. Jackson a fost președintele Comisiei de Teste Psihologice și Evaluare din cadrul American Psychological Association (APA) și președinte în cadrul diviziei Evaluare, Măsurare și Statistică și al Societății de Psihologie Experimentală Multivariată. A primit premiul „Samuel J. Messick”, acordat de Divizia 5 de Evaluare, Măsurare și Statistică din cadrul APA pentru contribuții științifice deosebite. Activitatea sa editorială a fost, de asemenea, prolifică, semnând peste 200 de articole științifice și zece capitole în manuale științifice. Printre instrumentele cele mai cunoscute ale lui Douglas N. Jackson se numără : MAB-2 (*Multidimensional Aptitude Battery – Second Edition*), JVIS (*Jackson Vocational Interest Survey*) sau NPQ (*Nonverbal Personality Questionnaire*). Unul dintre cele mai populare instrumente psihometrice create de Jackson este *Personality Research Form* (PRF). Prima ediție a PRF a fost publicată în 1967, reprezentând la ora actuală unul dintre cele mai citate instrumente de evaluare a personalității (peste 1.500 de citări în reviste științifice internaționale).

Acest instrument a fost creat cu scopul de a oferi o evaluare precisă a personalității adulților. PRF este un instrument construit pentru a surprinde așa-numita „personalitate normală”, în cadrul său nefiind incluse constructe care au relevanță directă pentru domeniul clinic. Se adresează utilizatorilor care doresc o evaluare comprehensivă a dimensiunilor de personalitate și poate fi utilizat cu succes în diferite arii ale psihologiei aplicate, precum selecția personalului, dezvoltarea talentelor, consilierea psihologică și consilierea în carieră sau în domeniul cercetării.

3.2. Considerentele istorice

3.2.1. Versiunile

Prima versiune a PRF fost publicată în anul 1967. Acum, instrumentul este disponibil în șase versiuni diferite. Primele apărute, numite A și B, reprezintă forme paralele și includ câte 300 de itemi grupați în 20 de dimensiuni distincte de personalitate (Jackson, 1999). Pe lângă acestea, există versiunile AA și BB, care includ mai mulți itemi (440), măsurând în total 22 de dimensiuni de personalitate. Cea mai populară versiune a instrumentului este Forma E, care măsoară tot 22 de dimensiuni, însă include un număr mai restrâns de itemi, 352, fapt ce permite o administrare mai eficientă a instrumentului. Cea de-a șasea versiune, denumită G, este asemănătoare Formei E. Singura diferență notabilă dintre cele două constă în eliminarea scalei Infrecvență din Forma G. Formele E și G sunt o revizuire majoră a instrumentului. Deși mai scurte, aceste versiuni

au fost optimizate din considerente item-metrice și sub aspectul caracteristicilor psihometrice și al duratei de completare (Jackson, 1999).

3.2.2. Construcția

În cadrul acestui subcapitol va fi detaliat procesul de construcție a chestionarului PRF, începând cu descrierea sumară a modelului propus de Murray (1938), ce reprezintă fundamentul teoretic al PRF, și continuând cu prezentarea strategiei de construcție a chestionarului, care evidențiază etapele-cheie ale acestui proces.

Procesul de construcție a PRF a presupus urmarea succesivă a mai multor etape sau chiar revenirea la etape anterioare. Principiul director al acestui proces a fost acela de a asigura validitatea scalelor încă de la momentul generării acestora, și nu ulterior, prin derularea unor studii de validare independente de procesul de construcție (Jackson, 1999). Acest demers se înscrie în cadrul abordărilor raționale sau intuitive ale construcției de instrumente psihometrice, abordări care presupun, în primul rând, o etapă de identificare și de definire foarte specifică a dimensiunilor evaluate, urmată de formularea itemilor și, ulterior, de menținerea anumitor itemi în funcție de relația lor cu constructul pe care îl surprind.

Metoda preferată de Douglas N. Jackson pentru a construi instrumente psihometrice este cea intuitivă sau deductivă, care se bazează pe analiza teoriilor și modelelor coerente dintr-o anumită arie a psihologiei. Această metodă de construcție a chestionarelor implică, într-o primă fază, analiza detaliată a unei anumite teorii sau a unui model de funcționare valid pentru domeniul pe care instrumentul trebuie să îl surprindă (Weiner, Graham și Naglieri, 2003). Ulterior, variabilele existente în cadrul respectivei teorii sunt definite operațional. Pe baza acestor definiții ale constructelor sunt formulați itemi concordanți, cel puțin la nivel rațional, în mod explicit cu trăsătura sau cu constructul pe care ar trebui să îl măsoare. Metoda deductivă, poate și pentru că a reprezentat prima metodă de construire a chestionarelor de personalitate, a fost supusă unor critici intense, axate în special pe faptul că aceste instrumente surprind mai degrabă un model ideal al personalității, omițând aspectele manifestării sale cotidiene. Majoritatea modelelor personalității pornesc de la premisa independenței constructelor sau a trăsăturilor măsurate (Weiner *et al.*, 2003), cu toate că unele trăsături pot fi intercorelate (Allport, 1937). Alte critici au fost legate fie de transparența itemilor utilizați, fie de faptul că, deși indivizi diferiți pot răspunde în același fel, motivația lor poate fi diferită. În consecință, această metodă de construcție a chestionarelor de personalitate a fost percepută ca fiind inferioară și nesofisticată din punct de vedere metodologic și statistic. Cu toate acestea, instrumentele construite în cadrul acestei abordări s-au dovedit a fi comparabile cu instrumentele construite prin metoda criteriului extern sau prin cea inductivă (Burisch, 1984).

Procesul de construcție a chestionarului, așa cum este prezentat în cadrul manualului tehnic și interpretativ al PRF (Jackson, 1999), a implicat următoarele activități-cheie: definirea variabilelor, estimarea stilurilor de răspuns și a validității instrumentului, dezvoltarea scalelor cu proprietăți psihometrice optime, dezvoltarea formelor paralele și a scalelor de validitate. În continuare sunt descrise aceste etape.

a) Identificarea și definirea variabilelor

Întregul proces utilizat de autorul PRF se bazează pe includerea unei părți semnificative a procesului de validare al PRF încă din cadrul etapelor de construcție. Procesele de validare a unui instrument psihometric pot fi încadrate în următoarele categorii : *esențiale*, *structurale* și *externe* (Loevinger, 1957, *apud* Jackson, 1999). Componenta esențială se referă la gradul în care itemii conțin sau reflectă elementele esențiale constructului vizat de procesul de măsurare. Componenta structurală se referă la gradul în care arhitectura sau structura multinivelară a unui instrument este confirmată cu ajutorul unor proceduri și analize statistice. Componenta externă implică, în esență, stabilirea validității unui instrument prin raportarea la criterii externe (Jackson, 1999).

Prima etapă a procesului de construcție a implicat selectarea unui număr de dimensiuni relevante pentru descrierea personalității. Modelul teoretic din cadrul căruia au fost preluate cele mai multe constructe a fost teoria nevoilor psihogene, formulată de Murray (1938). Autorul PRF s-a concentrat pe selectarea a 20 de variabile încadrate în categoria nevoi manifeste, deoarece acestea, spre deosebire de nevoile latente sau de stările interne, pot fi măsurate direct, prin raportarea la comportamente vizibile. În urma identificării celor 20 de variabile, a urmat etapa de analiză și delimitare conceptuală a variabilelor prin raportare la teoriile și studiile care vizau fiecare dintre cele 20 de constructe. Rezultatul principal al acestei analize a fost formularea unor definiții specifice pentru fiecare variabilă. Pe baza definițiilor, pentru fiecare dintre cele 20 de variabile au fost identificate serii de evenimente sau situații specifice și relevante pentru manifestarea trăsăturii vizate. Un aspect căruia i s-a acordat o atenție specială a constatat în delimitarea comportamentelor și situațiilor particulare specifice fiecărei variabile pentru a stabili un grad ridicat de discriminare interscale (Jackson, 1999).

În cadrul teoriei nevoilor și presiunilor psihogene, Henry Murray a promovat o viziune asupra personalității axată atât pe identificarea diferențelor individuale, cât și pe înțelegerea dinamicii funcționării fiecărui individ sau, cu alte cuvinte, a dinamicii de manifestare a respectivelor diferențe individuale (Freedheim și Weiner, 2003). Presupoziția fundamentală a acestei teorii constă în aserțiunea că anumite stări interne de dezechilibru precedă comportamentele pe care persoanele le manifestă în diferite contexte, o manifestare comportamentală specifică având rolul de a regla o stare de dezechilibru intern (Murray, 1938).

Modelul propus de Murray (1938) a fost rezultatul proiectului *Explorations* pe care acesta l-a coordonat în cadrul Clinicii de psihologie a Universității Harvard. Proiectul a implicat studierea personalității dintr-o perspectivă multidisciplinară, echipa sa fiind formată din specialiști din diferite domenii, precum antropologia, sociologia, medicina sau psihologia (Freedheim și Weiner, 2003). Acest proiect a presupus investigarea personalității normale a 51 de participanți, studiul reprezentând una dintre primele încercări de studiere științifică a personalității. Principalul rezultat al studiului a fost identificarea unui set de 44 de variabile reprezentând dimensiuni de personalitate, acestea devenind definiția de lucru dată de Murray (1938) personalității. Cele 44 de variabile au fost încadrate în următoarele categorii : nevoi manifeste (20 de variabile), nevoi latente (8 variabile), stări interne (8 variabile) și trăsături generale (12 variabile) (Murray, 1938). Cele 20 de variabile considerate nevoi manifeste sunt : Devalorizare (*Abasement*), Realizare (*Achievement*), Afiliere (*Affiliation*), Agresivitate (*Aggression*),

Autonomie (*Autonomy*), Opoziție (*Counteraction*), Respect (*Deference*), Apărare (*Defendance*), Dominanță (*Dominance*), Exhibiție (*Exhibition*), Evitarea pericolelor (*Harm avoidance*), Evitarea situațiilor jenante (*Infavoidance*), Altruism (*Nurturance*), Ordine (*Order*), Joacă (*Play*), Respingere (*Rejection*), Simț estetic (*Sentience*), Sexualitate (*Sex*), Nevoie de sprijin (*Succorance*), Înțelegere (*Understanding*) (Murray, 1938). Prin urmare, personalitatea este concepută ca fiind rezultatul interacțiunii acestor „forțe”, denumite variabile ale personalității. Pe lângă identificarea și denumirea lor, grupul de cercetători a construit și chestionare care pot fi utilizate pentru a măsura fiecare dintre cele 42 de variabile.

O analiză a modelului propus de Murray (1938) relevă faptul că acesta prezintă influențe psihanalitice semnificative, o parte dintre variabilele alocate celorlalte categorii fiind strâns legate de abordările psihanalitice – abordări populare în acea perioadă (nevoi sexuale reprimare, ego, supraego sau agresivitate reprimată). Modelul nevoilor și presiunilor este considerat unul dinamic, modul de interacțiune al diferitelor variabile explicând anumite manifestări comportamentale specifice. Diferitele nevoi sau motive cuprinse în teoria lui Murray nu acționează independent, ci în funcție de interacțiunea persoanei cu mediul extern. Astfel, Murray descrie stimulii și forțele existente în mediu ca fiind presiuni (Freedheim și Weiner, 2003). Apariția unei anumite presiuni poate determina astfel acțiunea mai intensă a unei nevoi, presiunea – respingere, nevoie (variabilă) activată – afiliere. Mai mult, variabilele nu se activează individual sau izolat, ci, la rândul lor, pot influența simultan comportamentul. De exemplu, acțiunea variabilelor Sexualitate și Agresivitate duce la comportamentele specifice sadismului, în timp ce presiunea Sexualității și a Devalorizării duce la comportamentele specifice masochismului (Murray, 1938). Din această perspectivă, modelul propus de Murray are o putere explicativă deosebită și prezintă o viziune dinamică asupra dimensiunilor de personalitate, manifestările acestora fiind activate în interacțiunile cu alte dimensiuni sau cu situații și contexte specifice.

Identificarea și definirea variabilelor au fost urmate de formularea unui set inițial de aproximativ 3.000 de itemi. Procesul de formulare a acestora a fost în cea mai mare parte concordant cu strategia deductivă, itemii fiind exprimați în așa fel încât să reprezinte conținuturi specifice variabilelor vizate. Deși este un proces considerat subiectiv, formularea itemilor pe cale rațională s-a bazat pe un set explicit de reguli de formulare, o atenție deosebită fiind acordată gradului în care fiecare item reprezintă universul de comportamente în cadrul scalei din care face parte (Jackson, 1999). Setul inițial de itemi a fost formulat de un grup de experți în științe comportamentale, fiind astfel reduse semnificativ eventualele erori legate de percepțiile subiective asupra comportamentelor relevante pentru un anumit construct ce urma a fi măsurat. După stabilirea setului final de aproximativ 3.000 de itemi, a urmat un proces riguros de selecție a lor. Acest proces a fost realizat de minimum doi experți, ei având drept obiectiv stabilirea setului de itemi de inclus în procesul subsecvent de analiză empirică (Jackson, 1999).

b) Dezvoltarea scalelor PRF

Selectarea celor mai relevanți itemi pentru fiecare scală a fost ghidată atât de principii psihometrice generale, cum ar fi relația acestora cu scala pe care ar trebui să o măsoare, cât și de analize empirice. În cadrul manualului tehnic și interpretativ al PRF

(Jackson, 1999) sunt specificate patru principii de bază în cadrul procesului de dezvoltare a scalelor și de selecție a itemilor :

- formularea unor definiții explicite pentru fiecare variabilă este o etapă critică, în absența căreia nu pot fi demarate procese de măsurare coerentă a variabilelor respective ;
- selectarea empirică a celor mai omogeni itemi contribuie la creșterea preciziei și a discriminării pentru măsurarea constructelor de personalitate ;
- eliminarea sau reducerea semnificativă a riscurilor de apariție a distorsiunilor legate de tipare de răspuns (cum ar fi dezirabilitatea) pot fi realizate mai eficient ca parte a procesului de formulare și selectare a itemilor ;
- pentru ca scalele să prezinte un nivel acceptabil al validității, validitatea convergentă și cea divergentă a scalelor trebuie să fie luate în considerare încă din etapa de formulare și de alegere a itemilor, și nu în studii subsecvente de stabilire a validității (Jackson, 1999).

După formularea eșantionului inițial de itemi și reducerea acestuia prin intermediul analizelor experților, setul de itemi rezultat a fost administrat unui eșantion de peste 1.000 de participanți (studenți) în condiții de testare supravegheată (Jackson, 1999). Pentru a putea selecta cei mai relevanți itemi ai unor constructe aferente incluse în modelul inițial, mai întâi au fost calculate pentru fiecare participant scoruri totale la cele 20 de constructe măsurate de instrument. Ulterior, au fost calculate corelații biseriale între răspunsul la fiecare item și scala din care face parte respectivul item. Pentru a putea fi reținut, un item trebuia să manifeste cele mai înalte corelații cu scala în care a fost inclus în modelul inițial, și nu cu alte dimensiuni (Jackson, 1999). Utilizarea acestui criteriu pentru menținerea itemilor minimalizează gradul de suprapunere a interpretărilor pentru diferitele scale, fiecare scală aducând o contribuție interpretativă unică. Prin calcularea corelațiilor biseriale între itemi și scala Dezirabilitate a fost redusă proporția de itemi dezirabili pentru întregul chestionar. Un alt criteriu important în menținerea itemilor a constat în rata de acceptare a acestora. Aceia care manifestau rate de acceptare foarte scăzute, sub 0,50 sau, dimpotrivă, foarte ridicate, peste 0,90, au fost eliminați (Jackson, 1999).

Setul de itemi obținut după aplicarea criteriilor menționate anterior a fost supus unui proces de selectare în funcție de indicele de fidelitate diferențială (*differential reliability index*) (Jackson, 1999). Acest indice este calculat pe baza unei formule care estimează diferența dintre două corelații, corelația biserială a fiecărui item cu scala căreia îi aparține și, respectiv, corelația biserială dintre fiecare item și scala Dezirabilitate. Indicele permite stabilirea proporției din varianța itemilor datorată dezirabilității la nivelul conținuturilor. În urma aplicării acestor analize, eșantionul de itemi a fost redus și mai mult, componența de itemi a fiecărei scale fiind stabilită ulterior pe baza consistenței interne (Jackson, 1999).

c) Dezvoltarea scalelor de validare

Pe lângă validitatea ca proprietate psihometrică a unui instrument sau a unor scale, dintr-o perspectivă aplicativă stabilirea validității unui instrument nu este suficientă pentru ca fiecare protocol, raport sau profil rezultat din administrarea respectivului instrument să fie o reflexie a scorurilor reale. În special în evaluarea personalității, răspunsurile pe care persoanele evaluate le oferă pot fi distorsionate, reflectând preferințe

diferite de cele reale. Astfel, pe lângă stabilirea validității psihometrice, chestionarele de personalitate ar trebui să utilizeze o abordare coerentă pentru a reduce pe cât posibil tendința anumitor persoane de a oferi răspunsuri care nu reflectă preferințele lor reale. PRF face parte din categoria instrumentelor denumite generic autodeclarative (*self-report*), predispușe la apariția acestui tip de distorsiuni. Intenționate sau nu, distorsiunile reprezintă un pericol atât pentru procesul interpretativ, cât și pentru procesele decizionale care se bazează pe datele derivate din instrumentele de acest tip. Deși validitatea instrumentului este importantă pentru interpretarea unui protocol, ea nu oferă informații despre posibilele abordări ale respondentului care pot compromite abilitatea utilizatorului de a interpreta scorurile derivate din evaluare (Weiner *et al.*, 2003). Prin urmare, pentru eliminarea riscurilor legate de distorsiuni la nivelul tiparului de răspuns, se recomandă utilizarea unor metode pentru detectarea protocoalelor distorsionate. În acest sens, în cadrul PRF au fost construite scale speciale pentru detectarea distorsiunii.

Spre deosebire de construcția scalelor primare ale PRF, care a vizat în special conținutul itemilor și relația acestora cu dimensiunea pe care o măsoară, construcția scalelor de validitate s-a concentrat în special pe analiza tiparelor de răspuns (Jackson, 1999). Scalele pentru detectarea distorsiunii din cadrul PRF au fost concepute pentru a facilita identificarea protocoalelor distorsionate ca urmare a răspunsurilor dezirabile și pentru a identifica protocoalele în care participanții au oferit răspunsuri aleatorii.

3.2.3. Detectarea dezirabilității

Pentru a evita includerea unor itemi al căror conținut reflectă caracteristici indezirabile din punct de vedere social sau apropiate de psihopatologie, construirea scalelor pentru detectarea dezirabilității a fost implementată în mai multe etape. Etapa inițială a implicat selectarea a câte 60 de itemi din fiecare extremă a distribuției scalei Dezirabilitate (Jackson, 1999). Ulterior, a fost demarat un proces de analiză de conținut derulat de un grup de experți. Rezultatul acestei analize a constat într-un nou eșantion de 107 itemi, aceștia fiind reformulați și revizuiți în etapa anterioară. Pe baza consistenței interne, din cadrul acestui eșantion de itemi au fost reținuți cei care prezentau cele mai ridicate valori ale coeficientului Alfa. După constituirea unui eșantion care conținea peste 200 de itemi potențial relevanți pentru distorsiune a urmat pilotarea respectivului set de itemi. Pentru a asigura o capacitate de discriminare cât mai ridicată, au fost selectați câte 60 de itemi aflați pe extremele distribuțiilor. După eliminarea conținuturilor redundante, setul de itemi a fost aplicat din nou pe eșantioane de dimensiuni medii (300 de participanți de gen masculin și 300 de gen feminin). Etapa următoare a presupus analizarea caracteristicilor psihometrice ale scalei și eliminarea itemilor redundanți sau a celor care manifestau corelații scăzute cu scorurile totale obținute la această scală. În ultima etapă, itemii au fost împărțiți în două scale de dezirabilitate, una utilizată în forma standard a instrumentului, iar cealaltă în cadrul formelor paralele ale PRF (Jackson, 1999). Din punct de vedere interpretativ, scalele au aceeași semnificație, scorurile mari identificând persoane care au răspuns într-o manieră dezirabilă, iar cele scăzute, o tendință de a răspunde la itemi într-o manieră indezirabilă din punct de vedere social.

3.2.4. Detectarea răspunsurilor aleatorii

Scopul scalelor pentru detectarea tiparelor de răspuns aleatorii sau fără sens este de a identifica acele protocoale care nu sunt interpretabile, mai specific, protocoalele pentru care participanții oferă răspunsuri fără a ține cont de semnificația itemilor. Metoda de construcție a acestei scale a fost similară cu cea a scalei Dezirabilitate, o atenție specială fiind acordată gradului scăzut de dezirabilitate sau bizareriei asociate itemilor (Jackson, 1999). În cadrul acestei scale au fost incluși itemii atât de indezirabili sau de bizari, încât șansele ca persoanele evaluate să răspundă pozitiv sunt extrem de reduse. Un exemplu de astfel de item este : „Am învățat să repar ceasuri de mână în Elveția”. Criteriile pe baza cărora s-au selectat itemii din această scală au fost nivelul scăzut de dezirabilitate, gradul de bizarerie și redundanța semnificațiilor. În urma aplicării acestor criterii au fost selectați 65 de itemi. Etapa următoare a constat în aplicarea acestui set de itemi unor eșantioane de dimensiuni medii (305 participanți pentru ambele genuri). Nivelul mediu al acceptării acelor itemi a fost de 0,03 (Jackson, 1999). Cu toate că, datorită semnificației itemilor, distribuția răspunsurilor este puternic asimetrică, scala Infrecvență a manifestat o consistență internă relativ ridicată – 0,53 (Kuder-Richardson) (Jackson, 1999). Etapa finală a implicat analiza corelațiilor inter-itemi și a corelațiilor dintre itemi și scorul total la această scală. În forma finală a scalei au fost păstrați acei 36 de itemi care manifestau corelațiile cele mai ridicate cu scorul total. Acest set final de 36 de itemi a fost împărțit aleatoriu în două scale (una utilizată în forma standard a PRF și cealaltă pentru formele paralele ale acestui instrument).

3.2.5. Dezvoltarea versiunii E

În cadrul manualului tehnic și interpretativ al PRF, Jackson (1999) enumeră trei obiective fundamentale care au justificat revizuirea versiunilor anterioare : scurtarea duratei de administrare, utilizarea PRF pentru alte populații în afara celor de studenți și elevi și eficientizarea administrării instrumentului prin păstrarea celor mai eficienți itemi din versiunile precedente ale instrumentului. Pornind de la un eșantion de peste 3.000 de itemi, autorii versiunii E au selectat, în funcție de conținut și de caracteristici item-metrice, 880 de itemi (Jackson, 1999). După analiza de conținut, numărul itemilor a fost redus și în funcție de relația cu scorul total al scalei și cu scorurile altor scale. Astfel, pentru a putea fi inclus în versiunea E, un item trebuia să manifeste o relație de 0,85 cu propria scală și una de maximum 0,20 cu celelalte scale ale instrumentului (Jackson, 1999). În construirea scalelor PRF E, scalele au fost realizate astfel încât să prezinte corelații ridicate cu itemii componenți și, în același timp, corelații scăzute cu celelalte scale. Construirea unor scale care să respecte aceste rigori stabilește premise pozitive pentru validarea de criteriu a scalelor, fiecare construct măsurat surprinzând o proporție unică din varianța diferitelor criterii (Jackson, 1999). Selecția finală a itemilor celor 22 de scale a fost realizată prin calcularea indicelui de eficiență a itemilor (*item efficiency index*). Acest indice ține cont de corelația dintre item și scorul total

și de proporția de persoane care aleg respectivul item și de corelația itemilor cu scala dezirabilitate (Jackson, 1999). În final, din eșantionul de 880 de itemi, au fost selectați cei mai eficienți 16 itemi din cadrul fiecărei scale.

3.3. Caracteristicile psihometrice

Caracteristicile psihometrice ale versiunii românești a PRF au fost investigate pe baza unui eșantion alcătuit din 1.345 de participanți. Caracteristicile psihometrice ale PRF incluse în acest capitol au fost calculate pe baza acestui eșantion. Totalul de 1.345 de participanți este format din 718 persoane de gen masculin (53,39%) și 627 de persoane de gen feminin (46,61%). Vârsta medie a participanților a fost de 32 de ani, iar abaterea standard a vârstei a avut valoarea de 11,63 de ani. Vârsta minimă a participanților a fost de 14 ani, iar cea mai în vârstă persoană inclusă în acest eșantion a avut 60 de ani. Eșantionul este echilibrat sub aspectul distribuției geografice, incluzând participanți din toate cele opt regiuni ale României.

În cadrul acestui subcapitol vor fi prezentate în paralel caracteristicile psihometrice ale versiunii românești a PRF.

Fidelitatea

Tabelul 3.1. *Medii, abateri standard și fidelitatea de tip consistență internă (Alfa), bazate pe eșantionul normativ românesc*

Dimensiune	Medie	SD	KR 20
Devalorizare personală	7,76	3,30	0,71
Realizare	10,50	3,22	0,70
Afilieri	8,56	3,46	0,73
Agresivitate	7,01	3,36	0,73
Autonomie	8,29	3,47	0,76
Schimbare	9,49	3,45	0,73
Structurare cognitivă	8,71	3,72	0,77
Apărare	5,87	3,22	0,70
Dominanță	8,98	4,43	0,86
Perseverență	10,65	3,19	0,71
Exhibiție	7,37	4,10	0,83
Evitarea pericolelor	8,40	4,17	0,83
Impulsivitate	6,31	3,62	0,77
Altruism	9,65	3,79	0,80
Ordine	8,03	4,77	0,88
Joacă	8,70	3,22	0,71

Simț estetic	10,08	3,28	0,72
Recunoaștere socială	8,09	4,26	0,84
Nevoie de sprijin	7,29	3,92	0,82
Înțelegere	5,98	3,62	0,78
Infrecvență	7,75	0,84	0,26
Dezirabilitate	10,99	3,16	0,71

Tabelul 3.2. Analiză factorială exploratorie, bazată pe eșantionul normativ al PRF în România

Dimensiuni	Factori				
	Control vs Exprimarea impulsurilor	Calitatea orientării interpersonale	Orientare spre acceptarea coordonării	Ascendență	Orientare către muncă și joacă
Devalorizare personală	-0,05	0,04	-0,03	-0,56	-0,06
Realizare	-0,02	-0,13	0,00	0,06	0,80
Afilieră	-0,05	0,66	0,06	-0,03	-0,02
Agresivitate	-0,07	0,04	0,00	0,98	0,03
Autonomie	0,04	-0,24	-0,75	0,02	-0,08
Schimbare	0,29	-0,06	-0,38	0,02	-0,01
Structurare cognitivă	-0,76	0,06	0,02	0,10	-0,09
Apărare	-0,05	0,03	-0,02	0,83	0,03
Dominanță	0,01	0,10	-0,06	0,37	0,13
Perseverență	-0,01	-0,01	-0,02	0,05	0,84
Exhibiție	-0,02	0,69	-0,08	-0,01	0,02
Evitarea pericolelor	0,02	-0,08	0,17	0,06	-0,05
Impulsivitate	0,51	0,13	-0,04	0,09	-0,05
Altruism	-0,01	0,54	0,12	-0,09	0,01
Ordine	-0,66	0,04	-0,10	0,02	0,01
Joacă	0,10	0,48	-0,01	0,16	-0,17
Simț estetic	0,00	0,00	-0,23	0,00	0,04
Recunoaștere socială	0,04	0,02	0,66	-0,03	0,15
Nevoie de sprijin	0,07	0,26	0,63	0,02	0,11
Înțelegere	0,00	-0,05	0,20	0,00	-0,06
% din varianța explicată	6,39	5,23	7,75	9,41	9,13

Notă : Metodă de extracție : *Maximum Likelihood*, rotație *Direct Oblimin*.

Tabelul 3.3. *Corelații interfactori pentru factorii PRF, bazate pe eșantionul normativ românesc*

Dimensiune	Control vs Exprimarea impulsurilor	Calitatea orientării interpersonale	Orientare spre acceptarea coordonării	Ascendență	Orientare către muncă și joacă
Factorul 1	–				
Factorul 2	0,05	–			
Factorul 3	0,02	0,09	–		
Factorul 4	0,11	-0,04	-0,16	–	
Factorul 5	-0,12	0,03	-0,26	0,13	–

În cadrul tabelului 3.3 sunt prezentate corelațiile dintre componentele identificate în urma analizei factoriale exploratorii. După cum se poate observa, corelațiile dintre factori sunt relativ scăzute, fapt ce indică relativa independență a acestora, putând fi considerate componente de sine stătătoare.

Analiza factorială exploratorie derulată pe baza unui eșantion voluminos ($N = 1.345$) a identificat cinci componente principale ale PRF. Ea a fost bazată pe o metodă de extracție de tip *Maximum Likelihood* și o rotație de tip *Oblimin*. Această soluție explică 49,28% din varianța răspunsurilor. Primul factor este echivalent cu factorul Controlul impulsurilor vs exprimarea impulsurilor. Factorul al doilea surprinde calitatea orientării interpersonale. Cea de-a treia componentă a modelului este echivalentul factorului Orientare spre acceptarea coordonării. A patra dimensiune extrasă surprinde Ascendența sau controlul exhibiționist. Cel de-al treilea factor include dimensiunile relevante pentru autonomie, independență, fiind foarte asemănător cu factorul Independență prezentat în cadrul manualului tehnic al PRF (Jackson, 1999). Factorul al patrulea include dimensiuni precum Agresivitate, Apărare sau Devalorizare personală, fiind echivalent cu factorul Ascendență raportat în manualul tehnic al PRF. Cea de-a cincea componentă extrasă în cadrul analizei factoriale derulate pe baza eșantionului românesc cuprinde dimensiunile Realizare, Perseverență, fiind echivalent factorului Orientare către muncă și joacă (Jackson, 1999). În cadrul analizei factoriale exploratorii nu a fost identificată componenta Orientare cognitivă și estetică, formată din Înțelegere și Simț estetic. Cele două dimensiuni încarcă factorul Orientare spre acceptarea coordonării. Deși structura factorială identificată cu ajutorul versiunii românești a PRF diferă de structura factorială raportată în cadrul manualului tehnic și interpretativ al PRF (Jackson, 1999), rezultatele acestei analize sunt similare cu cele raportate de Skinner, Jackson și Rampton (1976). Trebuie menționat faptul că analiza factorială exploratorie inclusă în manualul tehnic și interpretativ a fost derulată pe baza unui eșantion de elevi.

3.4. Administrarea și scorarea

3.4.1. Calificarea utilizatorilor

Pentru a obține informații detaliate despre condițiile legale ale utilizării acestui instrument recomandăm consultarea companiei editoriale care deține drepturile de comercializare și distribuție pe teritoriul României. PRF este un instrument de clasă B (AERA, APA și NCME, 2014). Prin urmare, rezultatele la PRF pot fi interpretate sau utilizate în luarea deciziilor sau în formularea recomandărilor doar de către utilizatorii calificați. Trebuie menționat faptul că, deși interpretarea instrumentului poate fi realizată numai de specialiști, administrarea lui poate fi realizată și de persoane care nu sunt specializate în evaluarea psihologică sau nu au fost instruite pentru a interpreta rezultatele obținute cu ajutorul PRF.

3.4.2. Materialele testării

Materialele necesare utilizării PRF sunt similare celor utilizate pentru majoritatea instrumentelor care vizează evaluarea personalității, manualul tehnic și interpretativ al instrumentului, caietul cu itemi și foaia de răspuns. Pentru administrarea sa în format creion-hârtie este necesară utilizarea caietului cu itemi și a foilor de răspuns. În România, acest instrument poate fi administrat on-line, prin intermediul editorului de instrumente psihometrice care distribuie chestionarul PRF. În ambele variante de administrare, scorarea se poate realiza electronic.

a) *Manualul testului*. Versiunea românească a manualului tehnic și interpretativ al acestui instrument conține informații despre administrarea și interpretarea PRF, despre construcția chestionarului și despre evaluarea empirică a PRF. În secțiunea dedicată administrării și interpretării sunt prezentate informații fundamentale despre materialele necesare testării, despre administrare și scorare, despre interpretarea corectă a scalelor și a profilurilor generate cu ajutorul PRF. Cea de-a doua secțiune a manualului conține informații despre modul în care a fost construit chestionarul. Parcurgerea acestei secțiuni este importantă pentru utilizarea și interpretarea corectă a chestionarului. Ultima secțiune a manualului interpretativ, evaluarea empirică, include informații esențiale despre caracteristicile structurale ale PRF, despre validarea dimensiunilor măsurate cu ajutorul chestionarului și despre abordarea distorsiunilor în cadrul PRF. Le recomandăm tuturor specialiștilor care doresc să utilizeze acest instrument, fie în contexte de psihologie aplicată, fie în cercetare, să parcurgă manualul tehnic și interpretativ.

b) *Caietul cu itemi* utilizat pentru versiunea românească a PRF include instrucțiunile de administrare și toți itemii pe care persoana evaluată trebuie să îi parcurgă pentru a completa cu succes chestionarul. Editorul care distribuie acest instrument în România a publicat caietul cu itemi într-un format reutilizabil.

c) *Foia de răspuns* conține secțiuni special construite pentru înregistrarea răspunsurilor la fiecare dintre cele 352 de întrebări care fac parte din Forma E a chestionarului. Foile de răspuns sunt considerate materiale consumabile, pentru fiecare administrare fiind necesară o nouă foaie de răspuns.

3.4.3. Procedurile de administrare

Fiind un instrument construit pentru măsurarea personalității, administrarea PRF trebuie să respecte principiile și recomandările cu privire la administrarea instrumentelor de evaluare psihometrică.

PRF poate fi administrat individual sau în grup. Administrarea instrumentului nu implică utilizarea unor materiale speciale. În cadrul manualului tehnic și interpretativ al PRF au fost incluse următoarele recomandări cu privire la administrare : a) testarea trebuie să se deruleze într-un mediu supervizat, în care persoanele evaluate își pot alege singure locul pe care îl ocupă pe durata procesului de completare ; b) persoanele evaluate trebuie să fie instruite cum să completeze informațiile solicitate în cadrul foii de răspuns ; c) evaluatorii trebuie să pună la dispoziția participanților creioane sau alte instrumente de scris ; d) pentru o administrare optimă, persoana care coordonează administrarea trebuie să le citească celorlalți instrucțiunile de completare ; e) numărul recomandat de supraveghetori este de un supraveghetor la 40 de participanți ; f) pentru a evita perturbarea celorlalți atunci când persoanele evaluate au întrebări, ideal ar fi ca acestea să anunțe supraveghetorul, iar el să se deplaseze la locul în care se află persoana respectivă ; g) participanții trebuie să fie încurajați să completeze chestionarul rapid și cu atenție, iar în situația în care timpul alocat testării este limitat, supraveghetorii trebuie să anunțe periodic timpul rămas ; i) la primirea foilor de răspuns se recomandă inspecția vizuală a acestora în vederea identificării unor informații sau răspunsuri lipsă ; j) persoanele evaluate trebuie să fie informate cu privire la scopul testării și la limitele confidențialității (Jackson, 1999).

3.4.4. Instrucțiunile de administrare

În România, PRF poate fi administrat în format creion-hârtie sau computerizat. În versiunea creion-hârtie, instrucțiunile pentru completare se găsesc pe prima pagină a caietului de testare, caiet care conține și toți itemii chestionarului. Persoanele evaluate nu ar trebui să scrie nimic pe caietul cu itemi. Informațiile personale și răspunsurile la cele 352 de întrebări trebuie completate pe foaia de răspuns pe care participanții au primit-o alături de caietul de itemi. În cazul administrării computerizate, înainte de a prezenta ecranele care includ itemii, persoanele evaluate trebuie să parcurgă instrucțiunile pentru completarea chestionarului. În această formă de administrare, persoanele evaluate au posibilitatea de a reveni la ecrane anterioare și de a modifica răspunsurile la întrebările anterioare. Toate aceste modificări trebuie efectuate înainte ca participanții să fi apăsat butonul de finalizare a completării și transmitere a datelor.

3.5. Interpretarea

3.5.1. Semnificația dimensiunilor

În continuare vom discuta cele 22 de scale primare din cadrul PRF. Pentru fiecare scală vor fi prezentate definițiile, descrierile comportamentale și adjectivale ale scorurilor scăzute și ale scorurilor ridicate.

Scalele PRF pot fi încadrate în șase grupaje de scale în funcție de categoriile conceptuale măsurate în cadrul fiecărei scale. Acestea sunt :

- Exprimarea vs Controlul impulsurilor : Impulsivitate, Schimbare, Evitarea pericolelor, Ordine, Structurare cognitivă ;
- Orientarea către muncă și joacă : Realizare, Perseverență, Joacă ;
- Orientarea către acceptarea coordonării : Nevoie de sprijin, Autonomie ;
- Orientarea intelectuală și estetică : Înțelegere, Simț estetic ;
- Ascendența : Dominanță, Devalorizare personală ;
- Măsuri ale gradului și calității funcționării interpersonale : Afilieră, Altruism, Exhibiție, Recunoaștere socială, Agresivitate, Apărare (Jackson, 1999).

Trebuie precizat faptul că gruparea scalelor în aceste categorii conceptuale a fost realizată în funcție de două criterii : suprapunerea în semnificația scalelor și rezultatele analizelor factoriale.

Pentru a nu altera semnificația și interpretarea scalelor PRF, descrierile de mai jos se bazează pe informațiile incluse în cadrul manualului interpretativ al PRF (Jackson, 1999).

a) Devalorizare personală (*Abasement*). Această scală a fost construită pentru a măsura atitudinea și comportamentul persoanelor față de asumarea vinovăției sau față de acceptarea sau respingerea criticilor. Cei care prezintă scoruri mari manifestă un grad ridicat de modestie și tind să accepte acuze și critici nemeritate. Aceste persoane au în general o atitudine denigratoare față de propria persoană, tind să se scuze și să fie obediente (Jackson, 1999). Cele care obțin scoruri scăzute pe această scală au o părere bună despre ele însele, nu permit altora să profite de bunăvoința lor și nu își asumă vina pentru greșelile proprii sau ale altora, fiind percepute ca având o atitudine de superioritate față de ceilalți sau ca fiind arogante.

b) Realizare (*Achievement*). Această scală a fost construită pentru a măsura ambiția persoanelor, orientarea acestora spre obiective profesionale, investiția resurselor și eforturilor în plan profesional. Persoanele care obțin scoruri ridicate vizează scopuri pe termen lung și își doresc să realizeze sarcini cu un grad ridicat de complexitate. Sunt ambițioase, competitive și doresc să se perfecționeze. Acele persoane care obțin scoruri scăzute preferă să își stabilească obiective modeste și o muncă relativ ușoară, care să nu presupună provocări. Le lipsește motivația, nefiind competitive sau perfecționiste.

c) Afilieră (*Affiliation*). Scala Afilieră surprinde orientarea persoanelor către interacțiuni interpersonale, către o relaționare plăcută cu ceilalți, fiind caracterizate de amabilitate. Cei care au scoruri ridicate caută interacțiunile, implicarea în relații interpersonale, construirea și menținerea unor relații de prietenie. Sunt considerate loiale,

amabile și orientate spre cooperare. Persoanele care obțin scoruri scăzute pe această scală preferă singurătatea, în general nedorindu-și să fie în preajma altor persoane. Ele nu au inițiativă în interacțiuni sociale.

d) Agresivitate (*Aggression*). Această scală surprinde o orientare spre conflicte interpersonale și tendințele agresive sau răzbunătoare. Persoanele care obțin scoruri elevate sunt caracterizate ca fiind orientate spre dispute, având o dispoziție iritabilă, cu reacții ce pot fi dăunătoare celorlalți. De asemenea, manifestă atitudini și comportamente amenințătoare și agresive. Persoanele caracterizate de scoruri scăzute pe scala Agresivitate sunt caracterizate de calm și tact în relațiile cu ceilalți și evită exprimarea furiei la nivel fizic.

e) Autonomie (*Autonomy*). Scala Autonomie se referă la gradul de libertate și independență al persoanelor față de persoane și norme. De asemenea, scala surprinde permeabilitatea la sugestiile sau la indicațiile primite de la alte persoane. Scorurile înalte la această dimensiune indică tendința de neasumare a obligațiilor și preferința de a manifesta atitudini rebele, în special în contextele caracterizate de constrângeri. Persoanele care au scoruri scăzute preferă să se conformeze și să manifeste o abordare convențională în decizii și comportament.

f) Schimbare (*Change*). Această scală măsoară orientarea persoanelor spre experiențe noi, dispoziția lor spre a-și schimba opiniile, atitudinile și preferințele pentru stabilitate. Persoanele cu scoruri ridicate pe această scală sunt caracterizate de tendința de a-și schimba frecvent opiniile și valorile, de a prefera varietatea în locul rutinei, fiind percepute drept flexibile, adaptabile, dar și inconsecvente sau capricioase. Cei care obțin scoruri scăzute preferă rutina și mediile familiare în care lucrurile sunt predictabile și au continuitate, fiind considerați statornici sau chiar inflexibili.

g) Structurare cognitivă (*Cognitive Structure*). Această scală surprinde comportamente de susținere sau de respingere a structurii și nevoia de a primi informații înainte de luarea unor decizii. Scorurile înalte pe această scală descriu persoane care doresc să aibă informații clare și complete în baza cărora să ia decizii, sunt perfecționiste și riguroase. Cele care obțin scoruri scăzute la această scală nu preferă un program bine stabilit de lucru și tind să nu se implice în activități cu efort cognitiv susținut, fiind percepute ca imprecise și indisciplinate.

h) Apărare (*Defendance*). Această scală surprinde tendința individului de a manifesta atitudini defensive în mediul social, de a fi ofensat în relațiile interpersonale, precum și modul în care reacționează la critică. Cei care obțin scoruri ridicate sunt descriși ca fiind sensibili la critică și se pot simți jigniți chiar de lucruri mărunte, fiind percepuți ca având o atitudine ostilă și suspicioasă. Cei care au scoruri scăzute își recunosc propriile greșeli, sunt receptivi la critică și își schimbă propriile opinii.

i) Dominanță (*Dominance*). Scala Dominanță surprinde atitudinea persoanelor față de pozițiile de putere și autoritate, precum și comportamentele active de căutare sau de evitare a acestor poziții. Cele care obțin scoruri ridicate își exprimă tranșant opiniile, sunt preocupate de a exercita controlul și manifestă o abordare asertivă și persuasivă, făcându-le plăcere să manifeste autoritatea și controlul. Persoanelor care au scoruri scăzute nu le place să își impună punctul de vedere sau să îi coordoneze pe ceilalți, fiind percepute drept pasive.

j) Rezistență (*Endurance*). Scala Rezistență identifică tendințele de a persista în rezolvarea unor probleme și disponibilitatea de a depune eforturi semnificative pentru

depășirea unor obstacole. Scorurile înalte la această scală reflectă determinarea și perseverența în sarcină. Cei care au scoruri ridicate își urmăresc cu fermitate scopurile, având energia și puterea de a face față problemelor dificile. Scorurile scăzute caracterizează persoanele care tind să renunțe cu ușurință atunci când se confruntă cu dificultăți, preferând să renunțe în fața obstacolelor.

k) *Exhibiție (Exhibition)*. Această scală surprinde comportamente de căutare și, respectiv, de evitare a atragerii atenției grupului social. Persoanele care obțin scoruri înalte caută în mod activ să atragă atenția celorlalți, să fie remarcate, comportamentul lor fiind caracterizat de teatralitate. De asemenea, pot fascina prin expresivitatea și exuberanța manifestate. Cei care au scoruri scăzute prezintă o tendință de evitare a atenției sociale, fiind mai degrabă retrași și timizi.

l) *Evitarea pericolelor (Harm Avoidance)*. Scala desemnează comportamente de căutare sau de respingere a situațiilor care implică activități considerate periculoase. Scorurile înalte identifică persoane care evită situațiile periculoase sau riscante și acordă o atenție deosebită aspectelor care țin de siguranța personală. Prin urmare, sunt percepute ca fiind precaute și lipsite de spirit de aventură. Cei care obțin scoruri scăzute pe această scală caută constant situațiile-limită, pline de riscuri sau de pericole, „senzațiile tari”.

m) *Impulsivitate (Impulsivity)*. Această scală reflectă modul în care persoanele manifestă deliberare în comportament sau decizii și măsura în care se bazează pe spontaneitate sau control. Cei care obțin scoruri înalte la această scală au tendința de a reacționa sub impulsul de moment, fiind percepute drept spontane, fără inhibiții și imprudente. Persoanele care obțin scoruri scăzute tind să acționeze cu calm și deliberare, preferând prudența în acțiuni și decizii.

n) *Grijă (Nurturance)*. Această scală a fost construită pentru a măsura orientarea către a-i ajuta pe ceilalți și gradul în care persoanele înțeleg că ceilalți au nevoie de ajutor. Cei care obțin scoruri înalte tind să se dedice asistării celorlalți, manifestând o atenție deosebită în interacțiuni cu persoanele care au dizabilități, nevoi speciale, cu copiii sau cu bătrânii. Persoanele care obțin scoruri scăzute au o sensibilitate scăzută la problemele celorlalți, fiind percepute ca egoiste și lipsite de empatie.

o) *Ordine (Order)*. Scala Ordine a fost construită pentru a măsura gradul de organizare personală, identificând și modul în care persoanele investesc resurse și timp pentru planificarea activităților profesionale și personale. Cei care obțin scoruri ridicate la această scală tind să acorde o atenție deosebită menținerii ordinii și organizării, sunt foarte atenți la detalii, metodici și disciplinați. În același timp, persoanele care obțin scoruri scăzute la această scală nu sunt preocupate de organizare și de exactitate.

p) *Joacă (Play)*. Scala Joacă a fost construită pentru a măsura preferința pentru implicarea în activități amuzante, plăcute, precum activitățile sociale, sporturile, dar și simțul umorului. Persoanele care obțin scoruri înalte se implică frecvent în activități amuzante, generând o atmosferă plăcută, fiind percepute drept voioase, relaxate și lipsite de griji. Cei care au scoruri scăzute sunt percepuți ca fiind serioși în comportament și în interacțiuni, manifestând formalism și sobrietate.

q) *Simț estetic (Sentience)*. Scala desemnează gradul de receptivitate și atenția pe care persoanele o acordă aspectelor estetice. Cei caracterizați de scoruri mari pot observa și diferenția cu ușurință între diferite sunete, culori, arome sau gusturi, fiind receptivi la experiențe diverse. Persoanele care tind să obțină scoruri semnificativ sub medie nu sunt atrase de artă sau natură și nu apreciază experiențele estetice.

r) Recunoaștere socială (*Social Recognition*). Scala surprinde propensiunea personală către a primi recunoaștere și apreciere în medii sociale. Cei care au scoruri ridicate la această scală sunt preocupați să obțină aprecierea și admirația celorlalți, fiind amabili și atenți la eticheta socială. Persoanele care au scoruri scăzute sunt indiferente la opiniile celorlalți, fiind percepute drept nonconformiste.

s) Nevoie de sprijin (*Succorance*). Această scală surprinde comportamente active de căutare a ajutorului sau a sprijinului. Persoanele care obțin scoruri înalte la această scală caută de obicei sprijinul și confirmarea celorlalți, având nevoie de protecția și sfaturile altora. Cei care obțin scoruri scăzute au încredere în judecățile proprii și se pot descurca singuri, neavând nevoie de sprijin.

t) Înțelegere (*Understanding*). Această scală surprinde curiozitatea persoanelor, gradul în care acestea manifestă interes și preocupare în registrul intelectual. Persoanele care obțin scoruri înalte sunt interesate să înțeleagă informații din mai multe domenii, să analizeze și să integreze informații multiple. Cei care obțin scoruri scăzute sunt foarte puțin interesați de teme intelectuale sau academice, bazându-și opiniile pe informații pe care le obțin din viața și experiența cotidiană.

Fiind un chestionar de personalitate care surprinde un număr mare de dimensiuni, *Formularul de Studiu al Personalității* poate fi utilizat în mai multe arii ale psihologiei aplicate. Zonele principale de utilitate ale PRF sunt: psihologia clinică și psihologia sănătății, psihologia organizațională, psihologia educațională. Fiind unul dintre chestionarele de personalitate folosite la scară largă la nivel internațional, utilitatea PRF pentru fiecare din zonele menționate mai sus a fost demonstrată prin studii științifice publicate în reviste de specialitate.

3.5.2. Interpretarea PRF în psihologia clinică și psihologia sănătății. Psihologie clinică și psihoterapie

PRF poate fi utilizat cu succes atât în psihologia clinică, unde poate asista specialistul în extragerea unor informații relevante pentru stabilirea diagnosticului, cât și în psihoterapie, unde îi poate oferi informații importante despre anumite tipare comportamentale ale clienților și despre resursele care pot fi accesate cu succes în cadrul demersului terapeutic.

Una dintre ariile în care aplicarea PRF poate contribui la validitatea procesului de stabilire a diagnosticului este aceea a tulburărilor comportamentului alimentar. Astfel, s-a constatat că șapte dintre scalele PRF manifestă relații semnificative cu diferiți indicatori obiectivi ai masei corporale (schimbarea masei corporale, greutate actuală) și cu diferite instrumente care evaluează tulburări ale comportamentului alimentar (de exemplu, scala de control/abținere și testul pentru atitudini legate de stilul alimentar (Aronson, Fredman și Gabriel, 1988)). Există mai multe dimensiuni ale PRF care prezintă relații semnificative cu dimensiuni relevante pentru tulburările comportamentului alimentar. De exemplu, dimensiunile structurare cognitivă și ordine se corelează semnificativ cu modificarea greutății corporale. Scalele Dezirabilitate, Înțelegere, Impulsivitate și Evitarea pericolelor prezintă relații semnificative cu Structurarea cognitivă, Ordinea

cu modificarea greutateii corporale, Evitarea pericolelor cu scala de control al comportamentului alimentar. Dimensiunea recunoaștere socială are o relație semnificativă cu scorurile la testul pentru atitudini legate de stilul alimentar (Aronson *et al.*, 1988).

Studii similare realizate cu PRF vizează consumul de alcool. Astfel, pacienții alcoolici cu un IQ peste medie tind să manifeste mai multe comportamente specifice următoarelor scale : Înțelegere ($r = 0,31$, $p < 0,01$), Agresivitate ($r = 0,23$, $p < 0,05$) și mai puține comportamente asociate cu scala Devalorizare personală ($r = 0,23$, $p < 0,05$) (Gross și Nerviano, 1973).

PRF se dovedește a fi un instrument util și în identificarea ideății suicidare la adolescenți. Rezultatele studiilor arată că adolescentele care manifestă tendințe suicidare și abuz de substanțe tind să obțină scoruri semnificativ mai înalte pe scalele : Impulsivitate, Agresivitate, Recunoaștere socială, dar și scoruri mai scăzute la scala Evitarea pericolelor, comparativ cu un grup de adolescente extras din populația generală (Hull-Blanks, Kerr și Robinson Kurpius, 2004).

Utilitatea PRF în psihoterapie este legată de două direcții majore : diagnoza progresului terapeutic (gradul în care se modifică diferite tipare ale scalelor asociate unei categorii nosologice în urma aplicării unor intervenții psihoterapeutice) și modificarea scalelor ca urmare a intervențiilor axate pe dezvoltarea abilităților și competenței sociale. Astfel, majoritatea scalelor PRF par să fie sensibile la criteriile utilizate în programele de dezvoltare a competenței sociale. Mai mult, modificări importante par să fie specifice scalelor Afiliere și Exhibiție (Mungas *et al.*, 1979). Pentru specialiștii în psihoterapie, PRF se poate dovedi un instrument deosebit de util, în special atunci când aceștia au cunoștințe extinse despre semnificația scalelor, principiile interpretative și caracteristicile psihometrice ale instrumentului. În același timp, interpretarea fiecărui profil individual reprezintă un proces care combină abordările cantitative cu cele calitative, detalierea lor depășind obiectivele acestui capitol.

3.5.3. Sănătatea, stresul și confortul psihologic

PRF a fost utilizat pentru a explora relația dintre personalitate și diferite constructe relevante din domeniul stresului și confortului psihologic. Lee și Hughes (2014) au analizat relația dintre trăsătura dominantă și funcționalitatea cardiovasculară și stresul social. Cercetarea a relevat că persoanele preocupate de control și de manifestări autoritare față de alte persoane (au scoruri ridicate la scala dominantă) au anumite probleme de natură cardiovasculară și o adaptare mai slabă la stresul social. Un alt studiu a analizat relevanța nevoii de realizare pentru *burnout* și pentru intenția de a pleca dintr-un context educațional (Moneta, 2011). În mod specific, autorul demonstrează că persoanele cu un nivel ridicat al nevoii de realizare, adică cele preocupate de atingerea unor scopuri pe termen lung și care sunt dispuse să depună eforturile necesare pentru a avea performanțe, au un nivel mai scăzut al componentelor *burnout*-ului (*i.e.*, epuizare emoțională, cinism, ineficiență profesională). Mai mult, acest studiu relevă și o corelație negativă între nevoia de realizare și intenția de a părăsi organizația, legătură mediată de *burnout*. Astfel, rezultatele evidențiază faptul că nevoia de realizare ar putea fi un predictor relevant al *burnout*-ului, alături de diferite solicitări sau incompatibilități

de la locul de muncă. Studiul realizat de Rosenfield, Lennon și Raskin White (2005) s-a centrat pe analiza implicațiilor schemelor de autosaliență ale adolescenților pentru sănătatea mentală, adică pe modul în care persoana își acordă importanță sieși și altora. Scalele PRF utilizate au fost autonomia, grija, dominanța și devalorizarea. Rezultatele studiului au arătat că schemele de autosaliență sunt legate de sănătatea mintală a indivizilor : cei care acordă celorlalți o mai mare importanță decât propriei persoane tind să devină mai vulnerabili la depresie, anxietate și fobii. În același timp, cei care se pun pe sine în centru într-o prea mare măsură au predispoziția de a manifesta acte negative față de ceilalți. Prin urmare, rezultatele evidențiază că un echilibru între atenția acordată propriei persoane și celorlalți și relațiilor cu aceștia sunt legate de confortul psihologic al persoanei, de bunăstarea psihologică a acesteia.

3.5.4. Interpretarea PRF în psihologia organizațională

Printre contextele de evaluare în care PRF poate fi utilizat eficient se numără : evaluarea potențialului de leadership, a compatibilității între manageri și diferite persoane din cadrul echipei, analizele de echipă, precum și identificarea talentelor. În mod specific, în continuare sunt prezentate aspecte relevante legate de evaluarea și selecția personalului și de leadership.

Deciziile de selecție au de cele mai multe ori un scop predictiv. De asemenea, majoritatea evaluărilor de personal realizate în medii organizaționale vizează realizarea unor inferențe cu privire la performanța profesională individuală. Deși abilitatea mentală generală joacă un rol extrem de important în explicarea varianței performanței profesionale, variabilele care țin de personalitate contribuie și ele la explicarea varianței performanței profesionale (Schmidt și Hunter, 1999). Important de reținut : relația dintre scalele PRF și performanța profesională în diferite contexte de muncă a fost demonstrată în cadrul mai multor studii.

Unul dintre domeniile în care evaluarea psihologică are un rol extrem de important este selecția personalului care lucrează în aviație. Datorită caracteristicilor psihometrice excelente, PRF a fost integrat în multiple modele de predicție pentru performanța profesională a personalului activ din industria aeronautică. De exemplu, au fost identificate relații semnificative între performanța în training a piloților care se aflau în programul de calificare profesională și anumite dimensiuni ale PRF (Joaquin, 1980). Un model de estimare a performanței piloților de avioane în cadrul căruia sunt incluse abilitatea mentală generală și anumite variabile măsurate are o capacitate de predicție a performanței de 46% (Dolgin și Gibb, 1989).

Alte studii identifică relații semnificative între diferite criterii de performanță pentru contabili și diferite scale ale PRF. Aceste scale par să aibă potențial predictiv în raport cu criteriile de performanță atât obiective, cât și subiective, pentru profesia de contabil. Astfel, au fost identificate corelații semnificative între factorii generali extrași din PRF (impuls, muncă, direcționare, intelect, ascendență și factorul interpersonal) și criteriile specifice de performanță cum ar fi : capacități tehnice, promptitudine, relația cu clienții, cooperare, etică, criteriile globale. Factorii PRF care manifestă relațiile cele

mai puternice cu performanța contabililor sunt : munca (0,29, $p < 0,001$) și factorul interpersonal (0,36, $p < 0,001$) (Day și Silverman, 1989).

Pe lângă utilitatea PRF în predicția performanțelor profesionale pentru posturi fără responsabilități manageriale, există mai multe studii care demonstrează utilitatea PRF în identificarea stilului managerial, a nivelului managerial sau a eficienței manageriale. Astfel, ținând cont de variabila gen, au fost identificate diferențe semnificative între bărbați și femei (atât manageri, cât și persoane care nu sunt în poziții de conducere) în ceea ce privește altruismul, bărbații obținând scoruri semnificativ mai scăzute comparativ cu femeile (Brenner și Greenhouse, 1979). PRF se dovedește a fi un instrument util în predicția performanțelor profesionale tipice, evaluarea abilității mintale generale fiind cea care poate identifica mai eficient performanța profesională superioară (Marcus, Goffin, Johnston și Rothstein, 2007).

Având în vedere corelațiile relativ scăzute dintre trăsăturile de personalitate și factorul general al performanței profesionale, se recomandă aplicarea PRF doar pentru măsurarea criteriilor relaționate obiectiv cu performanța sau utilizarea acestuia pentru validitatea sa incrementală în măsurarea anumitor criterii. De asemenea, PRF poate fi exploatat eficient în companii atunci când procesul decizional în selecție se bazează pe studii care explorează validitatea instrumentului în contextul sau în organizația respectivă.

Diferite studii au fost realizate pentru a surprinde implicațiile dimensiunilor personalității pentru aspecte ale leadershipului. În mod specific, Ehrhart și Klein (2001) au urmărit să identifice acele caracteristici ale angajaților care ar putea explica preferința lor pentru liderii carismatici orientați spre sarcină sau orientați spre relații. Rezultatele autorilor au evidențiat că aceleași comportamente ale liderilor pot fi percepute și interpretate diferit de angajați. În ceea ce privește personalitatea, rezultatele au evidențiat că aspectele legate de asumarea riscului nu se corelează cu preferințele angajaților pentru un anumit stil de leadership, chiar dacă, într-o mică măsură, studiul a evidențiat că persoanele preocupate de stima de sine preferă liderii orientați spre sarcină. Deși rezultatele acestui studiu nu oferă o imagine clară despre relația dintre angajați și lideri, aduce în discuție o problemă importantă în studiile asupra procesului conducerii – relația și potrivirea între lideri și cei care îi urmează.

Studiul lui Pratch și Jacobowitz (1986) a analizat, la bărbați și femei, orientarea motivațională de tip agentic – ce include dimensiuni precum realizarea și agresivitatea – și cea de tip comunitar – ce include dimensiuni precum afilierea și grija. Rezultatele au evidențiat că bărbații tind să se descrie ca având mai multe calități de tip agentic, de altfel considerate, în mod stereotipic, masculine, iar femeile ca având mai degrabă calități de tip comunitar, conform stereotipului feminin. Studiul a mai evidențiat că femeile care au un stil masculin de conducere (de tip agentic) sunt în mod negativ percepute ca lideri, pe când liderii masculini care abordează un stil feminin de conducere (de tip comunitar) nu sunt considerați ca fiind în dezavantaj. Acest studiu atrage atenția asupra problematicei genului în leadership și asupra faptului că bărbații pot avea o flexibilitate mai mare în folosirea diferitelor stiluri și riscuri mai scăzute. Dintr-o altă perspectivă, Goffin, Rothstein și Johnston (1996) au analizat rolul centrelor de evaluare și al personalității în predicția performanței manageriale, testând în mod specific scalele dominantă, realizare și exhibiție. Rezultatele au evidențiat că personalitatea este cel puțin la fel de utilă precum centrele de evaluare în predicția performanței.

Gellatly, Paunonen, Meyer, Jackson și Griffin (1991) au demonstrat că, atunci când abilitățile cognitive sunt menținute sub control, predictorii de personalitate sunt asociați cu un nivel ridicat al competenței manageriale și cu atitudini pozitive față de muncă. În mod specific, managerii cu scoruri ridicate la impulsivitate au avut și o satisfacție mai scăzută în muncă, iar cei cu trăsături legate de adaptarea la ceilalți și de acordarea de ajutor au fost evaluați mai bine în ceea ce privește practicile orientate către client și cele administrative. De asemenea, managerii care preferă rutina au și un nivel mai ridicat al satisfacției și o preferință, evident, pentru sarcinile rutiniere. În plus, cei cu un scor ridicat la autonomie au fost percepuți ca fiind mai competenți în pregătirea rapoartelor scrise și în comunicarea verbală sau în managementul departamentului.

3.5.5. Interpretarea PRF în psihologia educațională

În psihologia educațională întâlnim un volum cel puțin la fel de ridicat al cercetărilor care au folosit PRF. Crawford (1978) a fost interesat de modul în care nivelul de dificultate în instruirea studenților este legat atât de tipurile de materiale folosite, cât și de caracteristicile lor personale. În mod specific, studiul experimental a relevat în cazul studenților cu o nevoie crescută de realizare rezultate mult mai bune în posttest, dacă a crescut dificultatea. Acest studiu este relevant pentru că arată cum anumite caracteristici personale ar trebui luate în considerare, alături de cele cognitive, în crearea programelor educaționale care să maximizeze reușita procesului de învățare. Fruen, Rothman și Steiner (1974) au studiat diferențele de gen dintre candidații la școlile cu profil medical. Studiul lor a relevat diferențe semnificative între bărbați și femeile la jumătate dintre scalele PRF. În mod specific, bărbații au obținut scoruri mai mari pe scale precum dominanța sau exhibiția, iar femeile pe scale precum grija sau înțelegerea. De asemenea, bărbații au obținut scoruri mai mari decât femeile pe scalele agresivitate, rezistență și anduranță, iar femeile au scoruri mai mari la nevoia de afiliere. Mai mult, autorii evidențiază că au existat diferențe mai mari decât cele de gen între candidații testați și populația generală de candidați la facultate în cadrul fiecărui grup. Cei care doresc să se înscrie la facultatea de medicină se descriu ca având scoruri mai mari la nevoia de realizare, perfecționism, rezistență, ordine și înțelegere și, respectiv, mai scăzute la agresivitate, exhibiție, impulsivitate, joacă și recunoaștere socială. Autorii atrag atenția asupra necesității realizării unor studii care să clarifice și să aprofundeze această direcție, deoarece într-un mediu educațional concurențial caracteristicile personale pot fi relevante în alegerea celor mai buni candidați.

Fără a părăsi mediul educațional, însă făcând referire la cei care ghidează învățarea, Bridgwater (1981) oferă, prin studiul său, informații relevante pentru validitatea de construct a PRF, analizând diferențe pe scale în funcție de anumite criterii demografice la instructorii de schi. Spre exemplu, studiul a evidențiat că participanții mai în vârstă par să fie mai puțin sensibili la critică și se acceptă pe sine într-o mai mare măsură. Participanții cu un nivel mai ridicat al educației s-au descris ca fiind analitici și perseverenți în urmărirea scopurilor pe termen lung, iar cei mai experimentați au obținut scoruri mai mari pe scala orientare spre realizare.

Dintr-o perspectivă longitudinală, Laosa, Swartz și Wizke (1975) au studiat timp de șase ani relația dintre caracteristicile cognitive și cele de personalitate ale elevilor, judecățile profesorilor asupra elevilor și performanța școlară. Rezultatele au relevat că evaluările profesorilor depind de clasa la care se raportează – spre exemplu, la clasa a X-a, profesorii tind să îi evalueze mai pozitiv pe elevii mai inteligenți, iar la clasa a XII-a, profesorii îi evaluează mai pozitiv pe elevii descriși ca fiind ambițioși și lucrează asiduu, dar și pe cei perseverenți și care oferă sprijin altora și, respectiv, negativ pe cei care vor să fie în centrul atenției. Această transformare în evaluare de-a lungul timpului poate contribui la înțelegerea aspectelor importante pentru profesori în procesul educațional și a posibilității ca aceștia să evalueze pozitiv aspecte relevante în atingerea scopurilor educaționale la diferite vârste ale elevilor. Studiul mai recent realizat de Csikszentmihalyi și Wong (1991, 2014) analizează rolul personalității și al factorilor motivaționali pentru performanța academică. Deși nu s-a găsit o relație între factorul de orientare către muncă (care include scale precum nevoia de realizare, rezistența sau ordinea) și motivația intrinsecă în timpul studiilor (care se referă la plăcerea de a studia), orientarea către muncă a avut un efect pozitiv semnificativ asupra timpului petrecut cu studiul. Rezultatele sugerează că, ținând sub control abilitatea cognitivă, în cazul elevilor care doresc să realizeze sarcini dificile, dar cărora nu le place ambiguitatea, care au nevoie de ordine, își pot controla impulsurile și amână gratificarea imediată se înregistrează o mai mare probabilitate de a fi buni la școală. În plus, orientarea către muncă a avut atât efecte directe, cât și indirecte asupra notelor obținute. Autorii consideră că este important ca profesorii să îi ajute pe studenți să fie atrași de sarcinile care presupun provocări și să faciliteze autonomia și inițiativa studenților în procesul de învățare, astfel încât această activitate să aibă șanse mai mari să fie percepută ca fiind plăcută.

Bibliografie

- Allen, J.P., Urso, N., & Burger, G. (1982). Structure of personality needs in a young, deviant, male population. *Professional Psychology, 13*, 744-751.
- Allport, G.W. (1937). *Personality : A psychological interpretation*. New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Aronson, H., Fredman, D., & Gabriel, M. (1988). Personality correlates of eating attitudes in a nonclinical sample. *International Journal of Eating Disorders, 9*, 103-107.
- Brenner, O.C., & Greenhaus, J.H. (1979). Managerial status, sex and selected personality characteristics. *Journal of Management, 5*, 107-113.
- Bridgwater, C.A. (1981). Construct validity of the personality research form : Further evidence. *Educational and Psychological Measurement, 41*, 533-535.
- Burisch, M. (1984). Approaches to Personality Inventory Construction. *American Psychologist, 39*, 214-227.
- Crawford, J. (1978). Interaction of learner characteristics with the difficulty level of the instruction. *Journal of Educational Psychology, 70*, 523-531.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). Applications of flow in human development and education. Disponibil la : <http://doi.org/10.1007/978-94-017-9094-9>.

- Day, D.V., & Silverman, S.B. (1989). Personality and job performance: Evidence of incremental validity. *Personnel Psychology*, *42*, 25-36.
- Dolgin, D.L., & Gibb, G.D. (1989). Personality assessment in aviator selection. În R.S. Jensen (ed.), *Aviation psychology*. Brookfield, VT: Gower.
- Ehrhart, M.G., & Klein, K.J. (2001). Predicting followers' preferences for charismatic leadership: The influence of follower values and personality. *Leadership Quarterly*, *12*, 153-179. Disponibil la [http://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00074-1](http://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00074-1).
- Freedheim, D.K., & Weiner, I.B. (2003). *Handbook of psychology: History of psychology (vol. 1)*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Fruen, M.A., Rothman, A.I., & Steiner, J.W. (1974). Comparison of characteristics of male and female medical school applicants. *Journal of Medical Education*, *49*, 137-145.
- Gellatly, I.R., Paunonen, S.V., Meyer, J.P., Jackson, D.N., & Goffin, R.D. (1991). Personality, vocational interest, and cognitive predictors of managerial job performance and satisfaction. *Personality and Individual Differences*, *12*, 221-231. Disponibil la [http://doi.org/10.1016/0191-8869\(91\)90108-N](http://doi.org/10.1016/0191-8869(91)90108-N).
- Goffin, R.D., Rothstein, M.G., & Johnston, N.G. (1996). Personality testing and the assessment center: Incremental validity for managerial selection. *Journal of Applied Psychology*, *81*(6), 746-756. Disponibil la <http://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.746>.
- Gross, W.F., & Nerviano, V.J. (1973). The use of personality research form with alcoholics: Effects of age and IQ. *Journal of Clinical Psychology*, *29*, 263-382.
- Hull-Blanks, E.E., Kerr, B.A., & Robinson Kurpius, S.E. (2004). Risk factors of suicidal ideations and attempts in talented, at-risk girls. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, *34*, 267-276.
- Jackson, D.N. (1999). *Personality research form technical manual*. Port Huron: Sigma Assessment Systems.
- Joquin, J.B. (1980). *The personality Research Form and its utility in predicting undergraduate pilot training performance in the Canadian Forces*. Canadian Forces Personnel Applied Research Unit. Willowdale: Ontario.
- Katsiyannis, A., Zhang, D., Barrett, D.E., & Flaska, T. (2004). Background and psychosocial variables associated with recidivism among adolescent males: A 3-year investigation. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, *12*, 23-29.
- Laosa, L.M., Swartz, J.D., & Witzke, D.B. (1975). Cognitive and personality characteristics of high school students as predictors of the way they are rated by their teachers: A longitudinal study. *Journal of Educational Psychology*, *67*, 866-872.
- Lee, E.M., & Hughes, B.M. (2014). Trait dominance is associated with vascular cardiovascular responses, and attenuated habituation, to social stress. *International Journal of Psychophysiology*, *92*, 79-84. Disponibil la <http://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2014.03.001>.
- Marcus, B., Goffin, R.D., Johnston, N.G., & Rothstein M.G. (2007). Personality and cognitive ability as predictors of typical and maximum managerial performance. *Human Performance*, *20*, 275-285.
- Moneta, G.B. (2011). Need for achievement, burnout, and intention to leave: Testing an occupational model in educational settings. *Personality and Individual Differences*, *50*, 274-278. Disponibil la <http://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.002>.
- Mungas, D.M., Trontel, E.H., Winegardner, J., Brown, D.S, Sweeney, T.M., & Walters H.A. (1979). The Personality Research Form as a therapy outcome measure of social behavior. *Journal of Clinical Psychology*, *35*, 822-832.
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.

- Pratch, L., & Jacobowitz, J. (1996). Gender, motivation, and coping in the evaluation of leadership effectiveness. *Consulting Psychology Journal : Practice and Research*, *48*, 203-220.
- Rosenfield, S., Lennon, M.C., & White, H.R. (2005). The self and mental health : Self-salience and the emergence of internalizing and externalizing problems. *Journal of Health and Social Behavior*, *46*, 323-340. Disponibil la [http : //doi.org/10.1177/002214650504600402](http://doi.org/10.1177/002214650504600402).
- Schmidt, F.L., & Hunter, J.E. (1981). Employment testing : Old theories and new research findings. *American Psychologist*, *36*, 1128-1137.
- Weiner, I.B, Graham, J.R., & Naglieri, J.A. (2003) *Handbook of Psychology Assessment Psychology (vol. 10)*. New Jersey : John Wiley & Sons Inc.

Capitolul 4

Chestionarele Eysenck pentru Adulți : Chestionarul de Personalitate Eysenck (EPQ-R) și Chestionarul de Impulsivitate Eysenck (IVE)

Romeo Zeno Crețu

Chestionarul de Personalitate Eysenck (*Eysenck Personality Questionnaire*, EPQ) este un instrument psihometric clasic, rafinat de-a lungul mai multor decenii de cercetare de către Hans J. Eysenck și colaboratorii săi (1952-1992). EPQ a fost creat să măsoare trei dimensiuni puternic înrădăcinate biologic: Nevrotismul, Extraversiunea și Psihotismul. Aceste dimensiuni au fost considerate fundamentale pentru descrierea și explicarea personalității: chestionarul a cunoscut o multitudine de versiuni, ultima fiind EPQ-R (cu o formă lungă, una scurtă și una abreviată). O extindere a EPQ a constituit-o chestionarul *Impulsiveness-Venturesomeness-Empathy*, cunoscut sub acronimul IVE. Toate acestea au fost considerate dimensiuni primare, plasate în spațiul tridimensional al superfactorilor P, E și N, astfel încât să ofere o descriere cât mai completă a personalității. Toate aceste chestionare (EPQ-R în forma scurtă și lungă și IVE) sunt cunoscute drept Scalele Eysenck pentru Adulți.

EPQ-R conține 106 itemi dihotomici și măsoară, pe lângă triada P, E și N, o scală de Minciună (L) cu scop de validare a profilurilor, o scală de Adicție (A) și una de Criminalitate (C). Forma scurtă a chestionarului conține 48 de itemi dihotomici care măsoară aceleași scale. Chestionarul IVE conține 54 de itemi dihotomici ce măsoară Impulsivitatea, Spiritul de aventură și Empatia.

EPQ a fost studiat în toate variantele sale în mod extensiv și este unul din chestionarele care, deși puternic legat de istoria psihologiei, rămâne în continuare preferat, folosit de practicieni și la fel de util ca la data dezvoltării sale. Aceasta se datorează robusteții teoriei care stă la baza sa, caracteristicilor sale psihometrice excelente și volumului său relativ redus de itemi.

EPQ este utilizabil în toate ariile practicii în care cunoașterea personalității unui individ este utilă și există exemple de folosire a sa în absolut toate ramurile psihologiei. Totuși, este în mod special adecvat pentru psihologia clinică, psihologia judiciară și alte ramuri similare.

4.1. Teoria personalității și concepția psihometrică elaborate de Eysenck

Despre multe modelări psihometrice aplicate personalității se poate spune că au rămas doar la suprafața fenomenului, întrucât s-au rezumat la alcătuirea unor sisteme descriptive sau a unor taxonomii. Nu același lucru se poate spune despre modelul personalității cu trei factori fundamentali, validat în timp, plecând de la concepția formulată inițial de Eysenck (1947). Primele sisteme descriptive ale personalității generate de diverși autori la acea dată, deși nu dispuneau de un criteriu solid de organizare, au devenit rapid alternative concurente. Situația l-a condus pe Raymond B. Cattell la următoarea observație :

Problema în măsurarea trăsăturilor este că acestea sunt prea multe ! (...) Tendința psihologilor în trecut a fost de a imagina anumite trăsături particulare, precum autoritate, extraversiune (...). Mii de trăsături sunt încă neglijate, iar prejudecățile și preferințele psihologilor individuali conduc către un sistem care încearcă să opereze cu cel puțin atâtea trăsături câți psihologi există ! (Cattell, 1965, p. 84).

Lipsa unui principiu de organizare a dus la proliferarea unei imagini haotice a structurii personalității. Analiza factorială propusă de Cattell ca soluție la această problemă a constat în intercorelarea variabilelor-descriptori de personalitate și în factorizarea lor în vederea extragerii unor structuri economice și a unui număr restrâns de factori latenți. Cattell a considerat că acești factori ar fi sursele primare care controlează variația comună a comportamentelor observate. Organizarea dimensiunilor fundamentale ale personalității în sistem a fost dictată de modul de intercorelare și de saturația în factori a variabilelor examinate. Evident, problema celei mai bune soluții privind numărul de factori necesari și suficienți pentru a reda valid structura personalității a generat dispute interminabile.

Eysenck a intuit că o soluție ultimă probabil nu va fi identificată niciodată, atât timp cât căutările se bazează exclusiv pe demersuri inferențiale. Deși a adoptat și a utilizat în construcția instrumentelor sale metoda analizei factoriale, el a subliniat foarte clar faptul că simpla explorare a unor relații statistico-matematice între variabile nu este suficientă pentru înțelegerea și explicarea corectă a personalității. El considera că analiza factorială prin raportare la un criteriu intern nu poate rezolva problema identificării factorilor fundamentali care corespund unor surse psihologice reale de variație. Eysenck era de părere că, în orice știință, forma forte a validării necesită identificarea unui criteriu extern, verificat experimental. Factorii identificați în urma unei analize factoriale trebuie să varieze convergent sau divergent cu acest criteriu, conform unei logici derivate dintr-o teorie verificată. Prin urmare, spunea autorul, analiza factorială *per se* nu poate să valideze, ci doar să identifice clusterizări sau factori care, până la o validare robustă, externă, capătă un statut provizoriu.

Conform concepției promovate de Eysenck, cercetarea personalității necesită combinarea demersurilor factorial-exploratorii cu cele ipotetico-deductive. Plecând de la concepțiile și modelele teoretice existente și de la rezultatele obținute prin investigații

empirice anterioare, cercetătorul ar trebui să formuleze și să testeze noi ipoteze despre modul în care dimensiunile fundamentale intervin în producerea diferențelor la nivelul patternurilor comportamentale caracteristice indivizilor. Factorii extrași pe baza analizei factoriale trebuie raportați predictiv la un criteriu de confirmare sau la un grup de control, astfel încât funcția lor să poată fi clar stabilită. Așa cum spunea autorul, orice teorie asupra personalității trebuie să se bazeze pe rezultate experimentale obținute cu metode statistice. În consecință, dimensiunile fundamentale, operaționalizate în chestionarele și scalele de evaluare a personalității, ar trebui să fie formulate printr-un astfel de demers, și nu inferate printr-un demers singular de analiză factorială. Ulterior, aceste dimensiuni ar trebui rafinate psihometric (inclusiv prin analiza factorială), ajungându-se treptat la un instrument valid, care să permită proiectarea unor demersuri empirice mai economice de validare a constructului.

În întreaga sa activitate de cercetare, Eysenck a încercat să fie consecvent acestei profesii de credință, astfel că, pentru fiecare dintre dimensiunile fundamentale ale personalității, operaționalizate prin chestionarele sale, autorul a întreprins investigații clinice și studii experimentale care să certifice diferențieri interindividuale predictabile, produse de manipularea factorilor. În baza interdependenței dintre datele experimentale și cele factoriale, Eysenck a demonstrat că factorii pot fi înțeleși nu în calitate de concepte denotative, așa cum sugera Cattell, ci mai degrabă în calitate de concepte conotative.

Încă de la început, Eysenck (1947, p. 26) definea personalitatea ca „sumă totală a patternurilor comportamentale actuale sau potențiale, determinate de ereditate și mediu”. Autorul considera că trăsăturile de personalitate se dezvoltă diferit în funcție de baza genetică moștenită, trăsăturile temperamentale ilustrând într-un mod mult mai transparent intervenția acestor factori. Prin documentările și investigațiile empirice întinse pe mai multe decenii, el a ajuns la concluzia că extraversiunea, nevrotismul și psihotismul sunt dimensiunile fundamentale ale personalității. Autorul a oferit mai multe argumente pentru acest model tripartit al dimensiunilor fundamentale ale personalității, uneori etichetat în literatura de specialitate drept *The Big Three*. În esență, Eysenck afirmă: a) existența unui corpus teoretic și empiric solid care suportă preeminența acestor trei dimensiuni; b) extraversiunea și nevrotismul (parțial și psihotismul) sunt adânc înrădăcinate biologic (temperamental), astfel că diferențele comportamentale induse de acestea vor fi vizibile foarte devreme, indiferent de individ; c) luate împreună, dimensiunile controlează o parte de variație comportamentală considerabil mai mare comparativ cu oricare alte trăsături conceptualizabile.

4.1.1. *Arousal*-ul cortical și extraversiunea

Eysenck (1967) este autorul așa-numitei teorii a excitației sau a *arousal*-ului cortical. Diferențele comportamentale interindividuale în ceea ce privește nivelul extraversiunii și nivelul nevrotismului sunt predeterminate genetic, dar pot fi identificate economic cu scale special concepute. Conform teoriei, genotipul moștenit ar controla dezvoltarea specifică a sistemelor neuronale care mediază gradul de excitabilitate corticală disponibil individului. Extraversiunea și nevrotismul, ca trăsături de personalitate, ar fi

expresia externă, observabilă a funcționării diferite a sistemelor de control al excitației corticale. Deoarece pentru Eysenck cunoașterea personalității pornea de la accesarea acestor resorturi biologice moștenite, psihofiziologia a fost metoda princeps. Metoda psihometrică a fost utilizată ca un complement necesar al psihofiziologiei, fiindcă permitea o operaționalizare mult mai economică a constructelor de personalitate întemeiate pe o bază biologică, plecând de la variația lor comună. Această abordare complementară a permis testarea empirică a ipotezelor legate de variația comportamentelor – indicator al extraversiunii și nevrotismului, ca efect al acțiunii sistemelor cerebrale de gestiune a excitației.

Încă de la primele studii de psihofiziologie experimentală, Eysenck a încercat să fie consecvent cu principiile teoretice enunțate și să identifice resorturile biologice care controlează diferențele fenotipice ale extraversiunii și nevrotismului. În 1967, a lansat prima variantă a teoriei excitației (revizuită în 1981 și 1997), identificând două sisteme neuronale care ar controla variațiile interindividuale la nivel de extraversiune și nevrotism.

Primul sistem este cel cortico-reticulat, care ar include talamusul, sistemul reticulat activator ascendent (SRAA) și cortexul cerebral. Activarea acestui sistem de către stimuli duce la excitație corticală/*arousal*, ipoteza derivată din observații fiind aceea că extravertiții și introvertiții au predeterminate biologic nivelurile funcționale diferite ale excitației corticale (*level of arousal*, LOA). Astfel, stimulii externi ar fi proiectați, prin căile talamice, spre scoarța cerebrală unde urmează să fie procesați, dar aceasta este activată de SRAA, care modulează niveluri de LOA diferite la introvertiți față de extravertiți. De aceea, unul și același stimul (o petrecere) va fi perceput diferit de un extravertit față de un introvertit. Ipoteza de la care s-a plecat a fost aceea că LOA mediat de SRAA, pentru introvertiți, este presetat biologic la un nivel mai ridicat, motiv pentru care în starea de veghe (nu și în relaxare profundă) aceștia ajung la suprastimulare corticală printr-o cantitate mai mică de stimuli comparativ cu extravertiții. Altfel spus, la introvertiți, cortexul în stare de veghe este deja mai excitat decât la extravertiți, motiv pentru care *arousal*-ul cortical suplimentar adus de stimulul aplicat (în cercetarea experimentală apare frecvent sub forma unui sunet) va duce la supraexcitare. Aceasta este resimțită în mod neplăcut (de exemplu, cazul unui sunet care devine deranjant prin intensitatea sa prea mare). Astfel, tendința naturală a introvertiților va fi să restabilească o stare de excitație corticală optimă (LOA optimal), fapt care se traduce prin comportamente de retragere sau de evitare a stimulilor care produc un *arousal* prea puternic. În contrast, extravertitul tipic are predeterminat un nivel mai scăzut de excitație corticală, ca urmare a diferențelor preprogramate la nivelul SRAA. Pentru a ajunge la un nivel de excitație optim din punct de vedere funcțional, este de așteptat ca extravertitul să se implice în comportamente de apropiere/amplificare a stimulului.

Literatura de specialitate a indexat mai multe experimente care au confirmat această ipoteză. Multe dintre experimentele derulate în perioada timpurie de validare a teoriei *arousal*-ului cortical au fost realizate cu ajutorul metodei encefalografice (EEG). Schema de bază presupunea scanarea celor patru tipuri de unde cerebrale (beta, alfa, teta, delta) și compararea statistică a diferențelor de frecvență și de amplitudine ale acestor unde prezise de teorie pentru introvertiți și pentru extravertiți, în diferite tipuri de activități. O variație a acestei scheme a fost cercetarea bazată pe înregistrarea undei tipice la potențiale evocate. Ambele scheme au fost aplicate pentru verificarea diferențelor comportamentale controlate de structurile sistemului nervos central (SNC). Alte

scheme au vizat înregistrarea diferențelor dintre anumiți parametri de biofeedback (nivelul de conductanță și răspunsul de conductanță al pielii, ritmul cardiac etc.), ca markeri ai diferențelor de reactivitate mediate de sistemul nervos vegetativ (SNV).

Unul dintre primele studii experimentale care au confirmat teoria lui Eysenck a fost realizat de Gale, Coles și Blaydon (1969). Autorii au scanat repetat și au analizat diferențele în undele EEG din zona occipitală într-o sarcină care presupunea iluminare continuă, participanții alternând închiderea și deschiderea ochilor pe parcursul experimentului, în conformitate cu instructajul primit. Introversii au avut o frecvență medie a ciclurilor alfa semnificativ mai mare decât cea măsurată la extravertiți, fapt ce ar corespunde unei activări mai proeminente a scoarței cerebrale. Comparativ cu introvertiții, extravertiții au înregistrat amplitudini mai mari ale undelor din spectrul teta și beta, ceea ce ar indica o stimulare corticală mai redusă a celor din urmă. Frecvența mai mare și amplitudinea mai mică ale undelor cerebrale, în special în cazul undelor alfa și beta, sunt indicatori concreți ai gradului înalt de activare corticală a individului examinat.

Un alt studiu, realizat de Geen (1985), a demonstrat modul în care extravertiții și introvertiții caută să restabilească un nivel optimal de *arousal* cortical. Cercetătorul a pus cele două categorii de participanți să realizeze o sarcină plictisitoare, neatractivă, constând în memorarea unor perechi de cuvinte. Rezolvarea sarcinii de către participanți se realiza pe un fundal sonor (muzică redată de player). Participanții au fost instruiți că au libertatea de a-și fixa nivelul de intensitate pentru muzica de fundal. Extravertiții au ales, în medie, să realizeze sarcina de memorare pe un fundal muzical redat la un volum mai ridicat, comparativ cu introvertiții. Diferențele de intensitate sonoră pentru fundalul muzical calculate pentru cele două grupuri au fost semnificative statistic. S-a notat nivelul de performanță înregistrat de fiecare grup în sarcina experimentală. În faza a doua a experimentului s-a trecut la inversarea nivelurilor de intensitate sonoră alese inițial. Astfel, introvertiții au trebuit să realizeze sarcina de memorare pe un fundal muzical redat la intensitatea stabilită de grupul extravertiților, iar aceștia din urmă să realizeze sarcina pe un fundal muzical redat la intensitatea stabilită de grupul introvertiților. Rezultatele au arătat că nivelul de performanță al fiecărui grup a scăzut semnificativ în această etapă, comparativ cu rezultatul obținut de același grup în etapa inițială. Stelmack (1990) a confirmat că introvertiții, prin contrast cu extravertiții și cu persoanele ambiverte, au o reactivitate mai mare, vizibilă în amplitudinea undei înregistrate în primele 100-200 ms la potențialele evocate, atunci când li se administrează un sunet de joasă frecvență (5 kHz). Această diferență apare consecvent. Diferența respectivă nu apare însă în cazul administrării unor sunete cu o frecvență mai mare (8 kHz).

4.1.2. *Arousal*-ul cortical și nevrotismul

Al doilea sistem pe care Eysenck (1967) l-a invocat ca mecanism cerebral subiacent nevrotismului a fost sistemul viscerocortical. Acesta ar fi compus din circuite neuro-nale care mediază comunicațiile structurilor corticale cu structurile sistemului limbic. Eysenck considera că principala funcție a acestui sistem este controlul reacțiilor emoționale produse de activarea SNV, cum ar fi frica și anxietatea. În funcție de gradul de excitabilitate, presetat biologic, al acestui sistem, ar putea fi delimitate două categorii

de indivizii : cei la care sistemul este în mod natural suprareactiv (supraexcitat), indivizi cu un nivel înalt de nevrotism, și cei la care sistemul este excitat la niveluri normale sau subexcitat, indivizi nonnevrotici, stabili emoțional. Prin urmare, dimensiunea nevrotismului ar reflecta ușurința cu care răspunsurile vegetative anxioase sunt activate în cazul unei persoane, iar aceasta ar permite diferențieri interindividuale înalt stabile. Pe baza observațiilor efectuate, Eysenck a lansat ipoteza că cei care dețin scoruri mari la nevrotism este de așteptat să aibă reacții emoționale activate vegetativ mult mai puternice în situația confruntării cu un stimul stresant, comparativ cu cei care dețin scoruri scăzute. În acest sens, unii autori au confirmat faptul că indivizii cu un nivel mai ridicat al nevrotismului vor percepe mai multe situații ca fiind stresante sau amenințătoare, comparativ cu cei care au un nivel mai scăzut al nevrotismului (Ben-Porath și Tellegen, 1990). Alți autori au descoperit că gradul de nevrotism al persoanei explică o parte mai mare din variația reacției sale la stres, comparativ cu dificultățile de viață pe care persoana le-a raportat pentru o perioadă mai lungă de timp (Ormel și Wohlfardh, 1991).

Așa cum am expus mai sus, de-a lungul timpului au fost raportate o serie de cercetări care au confirmat aceste ipoteze legate de extraversiune și nevrotism, dar au existat și cercetări care nu au dus la confirmări (Matthews și Amelang, 1993 ; Hagemann *et al.*, 1999) sau care au adus rezultate contrare acestor ipoteze (Neiss, 1988).

Într-un studiu metaanalitic realizat de O’Gorman (1984), s-a constatat că, din 39 de studii inventariate, care au testat într-un fel sau altul ipoteza unei excitații corticale mai mari în cazul introverțiilor, zece au adus rezultate contrare ipotezei, iar zece nu au confirmat ipoteza. Chiar dacă 19 studii au confirmat ipoteza, însumate reprezintă mai puțin de jumătate din totalul cercetărilor incluse în analiză.

Confruntat cu această situație, Eysenck (1981, 1997) a introdus în teoria excitației conceptul de *inhibiție transmarginală*, care ar putea să explice o parte din discrepanța dintre rezultatele obținute. Conform acestui concept, SNC-ul introverțiilor, atunci când se află în iminența unei suprastimulări corticale, ar activa mecanisme de autoprotecție față de suprastimulare, generând inhibiție corticală. Din acest motiv, deși în mod natural sunt mai activați cortical, introverții ar ajunge mai repede în situația de inhibiție transmarginală. Prin urmare, ipoteza gradului superior de *arousal* al introverțiilor ar fi valabilă doar la niveluri de intensitate scăzută până la moderată a stimulului. În cazul stimulilor care au un nivel de intensitate foarte puternic, extraverții fiind mai robuști la instalarea efectului inhibitiv transmarginal, vor ajunge să prezinte niveluri ale excitației corticale mai mari decât cele ale introverțiilor. Cu alte cuvinte, intensitatea stimulului devine o variabilă moderatoare în această revizuire teoretică oferită de Eysenck.

Alți autori au considerat că, pentru verificarea postulatelor teoriei excitației, este necesar controlul îndeplinirii anumitor condiții. De exemplu, diferențe între introverții și extraverții conforme cu teoria au fost obținute doar atunci când măsurătorile EEG s-au realizat în contextul unor sarcini suficient de interesante (Gale, 1981). Pe de altă parte, s-a observat că, în multe cercetări, nu a fost verificată fidelitatea măsurătorilor excitației (condiția de consistență internă a acestora) (Matthews și Amelang, 1993) sau, mai rău, măsurătorile efectuate nu au fost confirmate ca indicatori valizi ai excitației (Fahrenberg, Walschburger, Foerster, Myrtek și Müller, 1983).

Pe măsură ce tehnicile de investigație imagistică (*positron emission tomography* – PET, *single-photon emission computed tomography* – SPET, *functional magnetic resonance*

imaging – fMRI) și măsurătorile de înaltă fidelitate ale grosimii diferitelor structuri corticale au avansat, s-a născut un nou val de cercetări, cu scopul identificării corelațiilor anatomice ale extraversiunii și nevrotismului.

Haier, Sokolski, Katz și Buchsbaum (1987) au studiat corelațiile dintre patternul de activare cerebrală (operaționalizat prin metabolizarea sporită a glucozei) evidențiat cu PET și scorurile la extraversiune măsurate cu EPQ. Cercetarea a adus dovezi că extraversiunea se corelează cu activările metabolismului glucozei din circumvoluțiunile cingulară, hipocampică și parahipocampică, dar și din nucleul caudat și putamen, în timp ce nevrotismul este asociat cu metabolismul intens al glucozei în regiunea temporală inferioară și în protuberanța anulară.

Ebmeier și colaboratorii săi (1994) au folosit tehnica SPET pentru evaluarea metabolismului cerebral. Pe baza intercorelării și analizării factoriale a ratelor de metabolism din diferite zone cerebrale, autorii au identificat patru factori (nonortogonali), reprezentând tot atâtea tipuri de structuri anatomice interdependente din punct de vedere funcțional. Doar extraversiunea are o corelație semnificativă ($r = 0,46$, $p < 0,001$) cu metabolizarea markerului la nivelul factorului ce include zona cerebrală (bilaterală) cingulată anterioară și posterioară (zonă responsabilă cu procesarea emoțiilor), în timp ce pentru nevrotism și psihotism asocierile testate sunt ne semnificative din punct de vedere statistic. O serie de studii realizate prin tehnica fMRI au demonstrat că extraversiunea se corelează pozitiv cu activitatea cortexului prefrontal lateral și medial, incluzând girusul cingulat, și cu activitatea nucleilor amigdaloiizi, atunci când participanții trebuie să răspundă la stimuli vizuali pozitivi. Nevrotismul s-a relaționat pozitiv cu activitatea înregistrată în cortexul prefrontal, ca răspuns la procesarea unor stimuli negativi (Canli *et al.*, 2001, 2004).

Wright și colaboratorii săi (2006) au examinat prin intermediul imagisticii cerebrale structurale dacă extraversiunea și nevrotismul sunt corelate cu grosimea anumitor structuri situate la nivelul cortexului prefrontal și al nucleilor amigdaloiizi. Extraversiunea s-a corelat negativ cu grosimea cortexului prefrontal inferior ($r = -0,68$, $p < 0,0001$), cu grosimea cortexului fusiform ($r = -0,69$, $p < 0,0001$) și cu grosimea cortexului orbito-frontal ($r = -0,65$, $p < 0,0001$). Toate corelațiile au fost înregistrate la nivelul emisferei drepte (eșantionul fiind compus exclusiv din dreptaci). Nevrotismul nu s-a corelat cu grosimea niciuneia dintre aceste zone corticale frontale. Extraversiunea și nevrotismul nu s-au corelat semnificativ cu volumul nucleilor amigdaloiizi.

În marea lor majoritate, cercetările de mai sus arată că teoria *arousal*-ului cortical, formulată de Eysenck, și dimensiunile fundamentale de personalitate operaționalizate de autor au trecut prin procese de validare de-a lungul timpului. De remarcat este accentul pus în aceste cercetări pe măsurătorile de tip obiectiv. S-a putut observa că dezvoltarea tehnologiilor avansate de cercetare (în special imagistice) a readus în centrul atenției teoria lui Eysenck.

Dimensiunile temperamentale propuse de el încă de la primele încercări de identificare a structurilor explicative ale personalității, în special introversiunea și nevrotismul, nu și-au pierdut ulterior statutul de dimensiuni fundamentale. Acestea au fost preluate și confirmate de majoritatea alternativelor taxonomice care au urmat (McCrae și Costa, 1985; Zuckerman, Kuhlman și Camac, 1988; Zuckerman *et al.*, 1993).

4.2. Etape în evoluția chestionarelor elaborate de Eysenck

Chestionarul de Personalitate Eysenck, existent astăzi într-o formă revizuită, *Eysenck Personality Questionnaire – Revised* (EPQ-R), măsoară trei dimensiuni psihologice fundamentale, *Extraversiunea*, *Nevrotismul* și *Psihotismul*, existând și o scală suplimentară cu rol de control al tendinței de falsificare a răspunsurilor (scala Lie), denumită și scala dezirabilității sociale. Structura actuală a acestui chestionar este rezultatul unui proces îndelungat de construcție, testare și rafinare psihometrică, întins pe mai multe decenii de cercetare. Evoluția instrumentului s-a desfășurat în paralel cu cercetările de validare a teoriei *arousal*-ului cortical, prezentate mai sus, astfel încât multe dintre rezultatele empirice obținute au impus regândirea și revizuirea acestui instrument. Vom recapitula foarte succint, din perspectivă cronologică, procesul de edificare a EPQ-R.

Într-o primă etapă, Eysenck și-a îndreptat interesul de cercetare asupra *nevrotismului* ca factor fundamental al personalității. În 1952, el operaționalizează trăsătura nevrotismului prin intermediul a 40 de itemi specifici, care au intrat în componența primului inventar de personalitate construit de autor, intitulat *Maudsley Medical Questionnaire* (MMQ).

Într-o a doua etapă de cercetare se trece la operaționalizarea unei noi dimensiuni fundamentale de personalitate care diferențiază indivizii pe continuumul *Extraversiune-introversiune*. Astfel, Eysenck (1959) editează cel de-al doilea instrument psihometric, cu un număr de 48 de itemi, intitulat *Maudsley Personality Inventory* (MPI), care conține atât scala pentru *Nevrotism*, cât și cea pentru *Extraversiune*.

A treia etapă a presupus o serie de rafinări de ordin metodologic, ca răspuns la rezultatele și observațiile derivate din cercetările empirice, efectuate cu chestionarele inițiale. Itemii chestionarului au fost rescriși astfel încât să fie facilitată comprehensiunea lor și de către persoanele cu un nivel de educație scăzut. A fost adăugată o scală de minciună (Lie), al cărei rol era de a detecta tendința de falsificare a răspunsurilor (scala Lie). În urma acestui demers, Hans J. Eysenck și Sybil B.J. Eysenck editează, în 1964, o nouă versiune a chestionarului, conținând 57 de itemi, pe care o denumesc *Eysenck Personality Inventory* (EPI). Pentru acest chestionar, autorii au generat două forme paralele, EPI forma A și EPI forma B, cu scopul de a surmonta efectele inflației artificiale a coeficienților de stabilitate (ocazionate de factorii mnezici), în cazul măsurătorilor efectuate în mod repetat.

În a patra etapă de dezvoltare, autorii s-au concentrat pe operaționalizarea și pe rafinarea psihometrică a unui nou factor al personalității – *psihotismul*. În urma studiilor clinice și experimentale efectuate, Eysenck și Eysenck (1968, 1976) au arătat că, dincolo de *extraversiune* și *nevrotism*, există un al treilea factor major al personalității, care constă în variabilele comportamentale corelate ce dau predispoziții spre căderi nervoase. Acest factor a fost catalogat de autori cu titlul „provizoriu” de *psihotism*, deși, așa cum vom vedea, denumirea sa a rămas neschimbată până astăzi. Ca urmare a extinderii numărului de factori, Eysenck și Eysenck editează în 1975 un nou chestionar, pe care îl denumesc *Eysenck Personality Questionnaire* (EPQ). Chestionarul EPQ subsumează trei scale, cu un total de 90 de itemi, ce măsoară dimensiunile *Nevrotism*, *Extraversiune* și *Psihotism*.

Tot în această etapă, Eysenck și Eysenck (1978) au construit și au testat un chestionar auxiliar, extensie a EPQ, cunoscut sub acronimul IVE, conținând 63 de itemi, care măsoară *impulsivitatea (Impulsiveness)*, *spiritul de aventură (Venturesomeness)* și *empatia (Empathy)*. Aceste trei dimensiuni au fost localizate în spațiul tridimensional reprezentat de cei trei factori de nivel supraordonat (P, E și N). Ulterior, Eysenck, Pearson, Easting și Allsopp (1985) au revizuit chestionarul IVE, reținând, pe criteriile psihometrice, doar 54 dintre itemii inițiali.

A cincea etapă în dezvoltarea chestionarului a fost antrenată de criticile formulate de o serie de cercetători (Block, 1977a, 1977b; Bishop, 1977) la adresa versiunii anterioare a EPQ. Majoritatea acestor critici au vizat în special caracteristicile psihometrice nesatisfăcătoare ale scalei destinate măsurării Psihotismului, compusă inițial din 20 de itemi. S-a semnalat că, în studiile publicate de Eysenck și Eysenck în 1968 și în 1976, coeficienții de fidelitate raportați pentru această scală, în cazul eșantionului de gen feminin, nu au atins pragurile minimale impuse. De asemenea, amplitudinea variației scorurilor pentru scala Psihotism a fost restrânsă, iar forma de distribuție, anormală. Eysenck, Eysenck și Barrett (1985) au identificat și au eliminat itemii-problemă, au introdus itemi suplimentari și i-au testat pe noi eșantioane. În urma acestui demers destinat soluționării problemelor psihometrice semnalate, autorii au generat o nouă versiune de chestionar, cu un total de 100 de itemi, denumită *Eysenck Personality Questionnaire – Revised (EPQ-R)*. În cadrul aceleiași demers, Eysenck, Eysenck și Barrett (1985) au generat și o formă scurtă a chestionarului, cu un număr de 48 de itemi, intitulată EPQR-S. Forma scurtă este mai avantajoasă din perspectiva timpului necesar pentru aplicare, având calități psihometrice comparabile cu forma lungă, motiv pentru care este frecvent preferată în cercetare. Aceste două versiuni se află în uz și la ora actuală.

Francis, Brown și Philipchalk (1992) au demonstrat că, deși EPQR-S oferă o formă prescurtată și rapidă de evaluare a dimensiunilor fundamentale ale personalității, demersurile de prescurtare pot merge chiar mai departe, fără a altera cu nimic proprietățile psihometrice ale instrumentului. Ei au generat o alternativă la EPQR-S conținând doar 24 de itemi, pe care au denumit-o „forma revizuită abreviată” – EPQR-A.

În a șasea etapă, ca răspuns la o serie de critici (Costa și McCrae, 1985) privind lipsa structurii ierarhice a factorilor de personalitate operaționalizați prin chestionare, Eysenck și Wilson (1991, 1999) au generat un nou instrument, denumit *Eysenck Personality Profiler (EPP)*, care conține 420 de itemi organizați pe 21 de scale subordonate ierarhic celor trei superfactori ai personalității. Factorul extraversiune subordonează scalele: activitate, sociabilitate, asertivitate, expresivitate, ambiție și spirit dogmatic. Factorul nevrotism subordonează scalele: inferioritate, nefericire, anxietate, dependență, ipohondrie, vinovăție și obsesie. Factorul psihotism a fost operaționalizat prin scalele: asumarea riscului, impulsivitate, iresponsabilitate, manipulare, căutare de senzații, intransigență/duritate atitudinală și spirit practic. Ulterior, Eysenck, Wilson și Jackson (1997) au oferit o formă scurtă a acestui *profiler*, mult mai practică în activitățile de cercetare, cunoscută sub acronimul EPP-S. În această formă, autorii au reținut doar nouă scale dintre cele 21 inițiale, considerând că sunt cele mai importante scale primare în evaluarea personalității.

4.3. Prezentarea generală : EPQ-R și IVE

4.3.1. EPQ-R. Descrierea și interpretarea scalelor

EPQ-R este un chestionar destinat evaluării personalității concepută ca structură ce articulează funcțional nevrotismul, extraversiunea și psihotismul. Forma EPQ-R a fost elaborată și validată pentru populația britanică de către Eysenck și Eysenck (1991). EPQ-R a fost tradus, adaptat și validat pentru populația românească de Horia Pitariu, Dragoș Iliescu și Adriana Băban (Eysenck, Eysenck, Pitariu, Iliescu și Băban, 2008). Chestionarul EPQ-R conține 100 de itemi, dintre care 32 măsoară psihotismul, 23 extraversiunea, 24 nevrotismul, iar 21 tendința de falsificare a răspunsurilor (minciuna).

Exemple de itemi care măsoară extraversiunea în cadrul EPQ-R: (6). *Sunteți o persoană vorbăreacă ?* ; (20). *Vă place să întâlniți persoane noi ?* ; (36). *Aveți mulți prieteni ?* ; (58). *Vă place să vă amestecați printre oameni ?* Cei care răspund afirmativ la itemii de acest fel incluși în structura chestionarului sunt persoane extravertite. Conform manualului testului adaptat pentru populația românească, extravertitul tipic este descris în felul următor :

Sociabil, îi plac petrecerile, are mulți prieteni, are nevoie de oameni cu care să interacționeze, lectura sau studiul solitar nefiind activitățile sale preferate. Caută incitarea și deosebitul, îi place riscul și deseori se plasează în calea pericolului ; este un individ deseori impulsiv și acționează pe baza tentațiilor momentului. Îi plac glumele și șotiile, are un răspuns pentru orice întrebare și se descurcă în majoritatea situațiilor, în general îi place schimbarea și nu are tendința de a se îngrijora din cauza unor situații mai puțin clare. Este relaxat, optimist, îi place să râdă, să glumească și să se distreze. Preferă să se miște decât să fie pasiv, îi place să facă lucruri decât să contempleze, tinde să fie agresiv și să își piardă cumpătul cu ușurință ; în general, sentimentele sale nu sunt ținute sub un control strict și nu este întotdeauna o persoană responsabilă, conștiințioasă și de încredere privind promisiunile făcute (Eysenck *et al.*, 2008, p. 10).

Același manual descrie și *introvertitul tipic* ca :

Persoană tăcută, retrasă și meditativă, orientată spre sine și spre introspecție, care preferă mai degrabă cărțile decât oamenii. Este rezervat și distant în interacțiunile sociale, exceptând prietenii apropiați. Tinde să planifice în avans, este atent, rezistă tentațiilor și nu se încrede în impulsurile de moment. Nu îi plac incitarea, gălăgia și forfota, tratează cu seriozitate problemele cotidiene și preferă un mod de viață organizat. Își ține sentimentele sub control strict, se comportă rareori într-o manieră agresivă și nu-și pierde firea cu ușurință. Este o persoană responsabilă, conștiințioasă și de încredere, oarecum pesimistă și valorizează standardele etice (Eysenck *et al.*, 2008, p. 10).

Dimensiunea nevrotismului este operaționalizată în cadrul EPQ-R prin itemi precum : (3). *Dispoziția dumneavoastră fluctuează adesea ?* (8). *V-ați simțit vreodată supărat/nefericit fără motiv ?* (31). *Vă îngrijorează adesea sentimentele dumneavoastră de vinovăție ?* (43). *Vă îngrijorează lucrurile îngrozitoare care vi s-ar putea întâmpla ?* Răspunsurile afirmative la itemii din această categorie indică o persoană nevrotică. Conform manualului testului pentru populația românească, nevroticul tipic este descris în felul următor :

Anxios, îngrijorat, cu fluctuații emoționale și deseori deprimat. Este foarte probabil să aibă probleme cu somnul și să sufere de diferite afecțiuni psihosomatice. Are o emoționalitate foarte puternică și externalizată, reacționând prea puternic la tot felul de stimuli și îi este destul de greu să revină la o stare de normalitate după fiecare astfel de experiență emoțională. Reacțiile sale emoționale puternice interferează cu o adaptare flexibilă și coerentă la mediu, făcându-l să reacționeze în modalități iraționale și uneori rigide (...) este o persoană îngrijorată, căci acești indivizi sunt veșnic preocupați de lucruri care ar putea să eșueze sau să nu meargă în direcția dorită ; în plus, aceste preocupări pesimiste sunt însoțite de o reacție emoțională puternică de tip anxios (Eysenck *et al.*, 2008, pp. 10-11).

Pe de altă parte, nonnevroticul este descris ca „persoană stabilă din punct de vedere emoțional (...) tinde să răspundă doar lent din punct de vedere emoțional și, în general, reacțiile sale emoționale sunt joase ca amplitudine. De asemenea, revine cu ușurință la un nivel emoțional descris prin normalitate, după excitarea emoțională. Este o persoană calmă, controlată, lipsită de pesimism” (Eysenck *et al.*, 2008, pp. 10-11).

Constructul psihotism a fost denumit folosind o etichetă preluată din terminologia psihiatrică, însă itemii-indicatori ai psihotismului nu operaționalizează simptome psihiatrice prezente în sindroamele psihotice clasice precum paranoia (tulburarea delirantă), schizofrenia sau psihoza maniaco-depresivă (tulburarea bipolară). Psihotismul, în opinia autorilor EPQ, poate constitui o condiție favorizantă pentru deraieri de natură psihiatrică, însă această trăsătură nu trebuie considerată nicidecum o cauză a tulburărilor psihiatrice, întrucât s-a observat că doar un procentaj redus din populația cu scoruri ridicate la acest factor de personalitate a dezvoltat psihoze pe parcursul vieții. Nucleul constructului psihotism este condensat în acele note de personalitate care reliefează carențele de socializare ale individului. Itemii prin care autorii EPQ au operaționalizat scala Psihotismului, în contextul cercetărilor din anii '70, au eșantionat caracteristici de personalitate precum : agresivitate, cruzime, duritate atitudinală, lipsa empatiei și insensibilitate, nonconformism și antisociabilitate etc. Multe dintre aceste caracteristici sunt astăzi listate și în inventarele structurilor dizarmonice ale personalității (psihopatii). Itemii psihotismului măsoară însă intensitatea unor astfel de caracteristici variate, fără a coincide cu simptomele unei singure entități psihopatice (de exemplu : tulburarea narcisică, tulburarea antisocială etc.), așa cum sunt acestea descrise în prezent în manualele de specialitate (*DSM, ICD*). În opinia autorilor, psihotismul reprezintă o altă trăsătură dispozițională fundamentală a personalității, având un continuum de intensitate la nivelul unei populații, continuum pe care, virtual, fiecare individ ocupă un loc distinct. Dimensiunea psihotismului este măsurată în cadrul EPQ-R prin intermediul unor itemi precum : (30). *Vă place să răniți emoțional oamenii pe care-i iubiți ?* (42). *Ați acționat adesea împotriva dorințelor părinților dumneavoastră ?* (73). *Sunt mulți oameni care încearcă să vă evite ?* (91). *V-ar plăcea ca ceilalți să le fie teamă de dumneavoastră ?* Persoana care obține scoruri ridicate la dimensiunea psihotism apare descrisă în manualul testului în felul următor :

Detașat și nepăsător față de oameni. Este deseori o persoană-problemă, care nu se adaptează nicăieri și nu se integrează niciunde. Ar putea fi un individ crud și inuman, lipsit de sentimente și de empatie sau chiar în totalitate insensibil. Este ostil față de ceilalți, chiar față de cei asemănători lui sau față de propriile rude și prieteni. Poate fi de asemenea agresiv, chiar și față de cei dragi. Este atras de lucrurile străinii și neobișnuite și nu percepe riscul în fața situațiilor posibil periculoase. Îi place să-i plaseze pe ceilalți într-o lumină proastă, să-i

ridiculizeze și să-i supere pe cei din jur, chiar și pe cei apropiați. Socializarea este un concept relativ străin de persoanele cu scoruri mari la scala P, iar trăsături precum cele de empatie, sentimente de vinovăție, sensibilitate față de alte persoane sunt și ele nefamiliare (Eysenck *et al.*, 2008, p. 12).

Pe lângă aceste trei dimensiuni fundamentale ale personalității, EPQ-R conține și o scală de control a tendinței participanților de a falsifica răspunsurile la itemii chestionarului – scala de minciună. Inițial, această scală controla tendința subiectului de a se pune într-o lumină pozitivă, în special în situațiile în care anticipează un anumit profil așteptat de la el (de exemplu : cazul unei selecții profesionale în care există un „profil ideal” deja publicat). Exemple de itemi ai acestei scale, preluați din EPQ-R, sunt : (15). *Dacă promiteți că veți face ceva, întotdeauna vă veți ține promisiunea, indiferent de cât de neconvenabil ar putea să fie pentru dumneavoastră ?* ; (23). *Sunt toate obiceiurile dumneavoastră bune și dezirabile ?* ; (86). *Faceți întotdeauna ceea ce spuneți ?* ; (98). *Sunteți întotdeauna dispus să recunoașteți atunci când ați făcut o greșeală ?* Inițial, Eysenck și Eysenck (1970) au obținut saturații mari ale itemilor acestei scale pe un singur factor, fapt ce ar sugera că scala măsoară tendința participanților spre disimulare. În urma unor manipulări experimentale ale scalei, Michaelis și Eysenck (1971) observau că, atunci când motivația pentru disimulare este scăzută sau absentă, corelația dintre scala L și scalele N, E și P tinde spre zero. Deci, atunci când nu există indici contextuali care să îi inducă respondentului „necesitatea” disimulării răspunsurilor, scala L ar putea fi utilizată fără rezerve. Problema acestei scale este dată de faptul că, așa cum remarcau și autorii citați, atunci când respondenților li se induce o motivație pentru disimularea răspunsurilor oferite, corelația dintre scalele L și N ajunge la valori de $r = -0,50$ sau chiar mai mari. În acest caz, scala L măsoară, de fapt, un bun procentaj din varianța nevrotismului ($> 25\%$). Asocierea substanțială dintre scala L și factorul nevrotism a fost confirmată și de alți cercetători (Ones, Viswesvaran și Reiss, 1996). Evident, dacă cercetătorul poate controla lipsa acestor motivații spre disimulare, utilitatea aplicării scalei Dezirabilității sociale va tinde spre zero, iar dacă cercetătorul nu poate controla intervenția condițiilor inductoare de comportament disimulat, scala L va măsura în bună parte altceva. Acest fapt antrenează o situație echivocă în tratarea rezultatelor. În manualul testului românesc se sugerează două soluții pentru această problemă : a). „...să nu (se) elimine nici un subiect din analiză, pe baza scorurilor scalei L, dar să se coreleze această scală cu variabilele de personalitate (...) Apoi ar trebui eliminați cei 5% dintre subiecți care au obținut cele mai mari scoruri pe scala L” (p. 24) ; b). „...toate corelațiile între variabilele experimentale să fie corectate pe baza scorurilor scalei L” (Eysenck *et al.*, 2008, p. 25).

4.3.2. IVE. Descrierea și interpretarea scalelor

Inițial s-a considerat că impulsivitatea și căutarea de senzații ar fi fațete ale factorului extraversiune (Eysenck și Zuckerman, 1978). Astfel, în cadrul EPQ, extraversiunea subsuma și aspecte ale impulsivității, definite prin asumarea riscului, lipsă de planificare, vivacitate și comportament impulsiv. Trăsătura căutării de senzații a fost definită

prin căutarea aventurii și emoțiilor, a experiențelor noi, prin dezinhibiție și susceptibilitate la plictiseală (Eysenck și Zuckerman, 1978).

Eysenck și Eysenck (1978) arătau că soluția factorială aplicată componentelor impulsivității și căutării de senzații (operaționalizate prin 42 de itemi) a dus la izolarea a doi factori distincți, denumiți impulsivitate și spirit de aventură, ambii cu o puternică bază genetică. Adăugând la acestea două și 21 de itemi preluați dintr-o scală de empatie (concepută de Mehrabian și Epstein, 1972), autorii au construit chestionarul IVE (cu 63 de itemi), destinat să măsoare trei trăsături primare de personalitate: impulsivitatea, spiritul de aventură și empatia. Aceste trăsături au fost localizate în spațiul reprezentat de cei trei superfactori (P, E și N), autorii observând că impulsivitatea și spiritul de aventură s-au corelat pozitiv cu scalele P și E, în timp ce spiritul de aventură s-a corelat negativ cu scala N, spre deosebire de impulsivitate, care s-a corelat pozitiv cu scala N. Empatia s-a corelat pozitiv doar cu scala N.

În cele ce urmează oferim repere interpretative pentru cele trei scale ale chestionarului.

a) *Impulsivitate*

Global, scala Impulsivitate circumscrie conduitele anormale, patologice ale persoanei. Lipsa autocontrolului, conduitele neplanificate și implicarea în comportamente riscante sunt markeri centrali ai impulsivității.

Persoanele care înregistrează scoruri mari la scala Impulsivitate sunt percepute ca fiind înclinate spre riscuri exagerate, inconștiente, necontrolate, incapabile să își înfrâneze impulsurile sau dorințele de moment. Deficitul frenator al impulsurilor este evident la aceste persoane în special atunci când sunt frustrate sau incitate de alții. Adesea, impulsivul tipic escaladează frustrarea ajungând la explozii de agresivitate (verbală și/sau fizică) și la încălcarea normelor sociale.

Persoanele care înregistrează scoruri mici pe această scală sunt percepute de ceilalți ca fiind dominate de raționalitate, calculate și prevăzătoare în acțiunile pe care le întreprind. Acestea dispun de o bună capacitate de amânare a gratificațiilor imediate și de control al impulsurilor în situațiile frustrante. De regulă, nu își asumă situații riscante, care le-ar putea periclita integritatea, statutul sau confortul.

b) *Aventură*

Scala Aventură (*venturesomeness*) identifică persoanele caracterizate de un spirit exagerat al aventurii și cele care caută senzațiile și experiențele „tari”. Autorii chestionarului IVE consideră că, în cadrul factorilor de personalitate, această scală operaționalizează o arie distinctă a extraversiunii.

Persoanele care obțin scoruri mari pe această scală sunt dornice să își asume activități și profesii riscante sau să se expună voluntar la trăirea unor situații inedite, uneori „limită”. Spre deosebire de persoanele înalt impulsive, în cazul persoanelor aventuroase se consideră că există un grad mai mare de control voluntar în riscurile asumate. Persoanele care intră în această categorie sunt percepute de ceilalți ca aventuroase, curajoase, brave, capabile de acte de eroism.

Persoanele care obțin scoruri mici la această scală au tendința de a deveni hipercontrolate, fiind preocupate excesiv de siguranța personală. Acestea evită activ asumarea situațiilor potențial riscante, demonstrând frecvent expresii anxioase în fața contextelor și solicitărilor pe care simt că nu le pot controla suficient. Social, aceste persoane sunt descrise ca fricoase, anxioase, timorate, inhibate, cu aversiune față de risc.

c) *Empatie*

Scala Empatie identifică persoanele care manifestă frecvent comportamente de susținere, altruiste, caritabile în relațiile cu ceilalți, precum și preferința acestora pentru interacțiuni interpersonale bazate mai degrabă pe resorturi afective.

Persoanele care obțin scoruri mari pe această scală aplică preponderent filtre emoționale în relațiile cu ceilalți, au un grad mai mare de rezonanță emoțională la evenimentele sociale, fiind influențate în deciziile și acțiunile lor de emoțiile transmise de semenii. Acestea sunt descrise de ceilalți ca intuitive, altruiste, prietenoase.

Persoanele care obțin scoruri mici la această scală sunt mai puțin sensibile la emoțiile transmise de persoanele din jur, nu se contaminatează cu efuziunile colective, deciziile și acțiunile lor fiind construite independent de acestea. Autorii chestionarului IVE consideră că, deși există tendința ca aceste persoane să fie considerate de ceilalți insensibile și nepăsătoare, ele sunt mai degrabă distante și intolerante.

4.3.3. Administrarea și scorarea

Conform manualului, utilizatorii potențiali ai scalelor Eysenck includ psihologi, psihiatri, medici, asistenți sociali, profesioniști în resurse umane, consilieri de orientare școlară și profesională. Scalele Eysenck nu pot fi utilizate de profesioniști din alte domenii decât dacă aceștia au trecut printr-un proces de formare și certificare.

Scalele Eysenck se pot administra atât în format extins, incluzând EPQ-R și IVE (în total 160 de itemi), cât și în format restrâns, EPQ-R (106 itemi) sau IVE (54 de itemi). Administrarea scalelor se poate realiza atât în grup, cât și individual, instrucțiunile de testare fiind tipărite în chestionar. Sarcina participanților este de a răspunde la întrebările chestionarului, specificându-se faptul că nu există răspunsuri corecte sau greșite și că participanții trebuie să lucreze rapid, fără să se gândească prea mult la sensul exact al întrebărilor. Atunci când scalele sunt administrate în grup, specialistul citește cu voce tare aceste instrucțiuni. Același lucru este valabil și în cazul testării participanților analfabeți, nevăzători sau aflați sub tratament, care necesită instrucțiuni suplimentare și ajutor pentru a răspunde la întrebările chestionarului. Specialistul care administrează testul trebuie să evite însă orice aspect care ar putea influența în vreun fel răspunsurile celor evaluați. El poate răspunde la întrebările adresate de respondenți, dar întotdeauna într-o manieră neutră, fără a-i influența. După încheierea administrării, specialistul trebuie să verifice dacă participanții au răspuns la toate întrebările și să se asigure că aceștia completează eventualele omisiuni.

În ceea ce privește scorarea scalelor Eysenck, pentru fiecare dintre cele trei scale ale EPQ-R există itemi formulați pozitiv, dar și itemi formulați negativ. Fiecare item este exprimat sub formă de întrebare. Pentru a răspunde la itemul-întrebare, respondentul are la dispoziție o scală dihotomică (DA/NU). La calcularea scorului unei persoane testate la fiecare dintre cele patru scale se însumează răspunsurile oferite conform cheii de scorare a EPQ-R din manualul testului. La momentul publicării manualului pentru varianta românească, răspunsurile colectate puteau fi scoreate doar computerizat. Calcularea computerizată a scorurilor se bazează pe un sistem on-line.

Calcularea manuală a scorurilor necesită existența mai multor documente : foile de răspuns, grilele de calcul al scorurilor, formularul de înregistrare a rezultatelor și tabelele de referință din manual. Grila de calcul se plasează pe fața foii de răspuns și se numără incidentele bifelor respondentului cu cercurile de pe grilă, numărul total al acestor incidente constituind scorul total al respectivei scale. Fiecare scor brut trebuie notat pe formularul de înregistrare, după care este transformat în scor standardizat, prin încercuirea scorului brut în coloana adecvată scalei și profilului. Pe foaia de profil se marchează apoi scorurile standardizate pentru fiecare scală. Cu un creion și o riglă se trasează linii de legătură între aceste marcaje, obținându-se astfel profilul subiectului evaluat.

4.3.4. Domeniile de aplicabilitate

Potrivit manualului, scalele Eysenck au o largă aplicabilitate, putând fi utilizate în diverse medii, cum ar fi : educațional, clinic, medical, judiciar, organizațional sau de cercetare. În domeniul educațional, scalele Eysenck sunt utile consilierilor școlari care urmăresc identificarea probabilității de apariție a comportamentelor deviante, a unor probleme de adicție sau a unor probleme emoționale în rândul elevilor. Consilierii pot utiliza rezultatele acestor scale și în programele de orientare în carieră, pentru explorarea opțiunilor academice sau profesionale ale elevilor și studenților.

În domeniul clinic, scalele Eysenck sunt utile în procesul de psihodiagnoză, pentru a stabili obiectivele terapeutice, pentru a decide momentul încheierii procesului psihoterapeutic și pentru evaluarea eficienței programului de intervenție. În domeniul medical, scalele Eysenck pot fi utilizate și în evaluarea psihologică a persoanelor care suferă de afecțiuni medicale severe sau care necesită dezvoltarea unor mecanisme de gestionare a stresului și a anxietății generate de boală sau de intervențiile chirurgicale.

Scalele Eysenck au fost utilizate și în domeniul psihologiei criminalistice, în mediile în care există infracționalitate sau devianță. Scala de Criminalitate poate prezice probabilitatea de apariție a comportamentelor delincvente sau probabilitatea de recidivă în mediile de detenție. De asemenea, scala poate fi folosită în fundamentarea deciziei de eliberare condiționată sau de includere a infractorilor în programe de intervenție în vederea maximizării șanselor de reintegrare socială după eliberare.

În mediul organizațional, scalele Eysenck pot fi utilizate ca instrumente de *screening* în procesul de selecție de personal, ca instrumente de evaluare a funcționării eficiente a angajaților din punct de vedere emoțional sau ca punct de plecare pentru elaborarea unor programe de training sau a unor programe de schimbare organizațională. De asemenea, aceste scale pot fi utile în procesul de dezvoltare managerială, precum și în dezvoltarea grupurilor și a echipelor de lucru.

Scalele Eysenck sunt utile și în cercetarea științifică din domeniile de aplicabilitate menționate anterior, contribuind la înțelegerea comportamentului și psihologiei omului modern în diferitele contexte de viață.

4.4. Caracteristicile psihometrice

În subcapitolul următor vom analiza proprietățile psihometrice ale chestionarelor elaborate de Eysenck, așa cum apar ele în literatură, cu accent special pe variantele EPQ și IVE. Caracteristicile psihometrice ale EPQ-R și IVE, pentru populația britanică, au fost publicate de Eysenck și Eysenck (1991). Eysenck și colaboratorii săi (2008) au raportat caracteristicile psihometrice obținute în urma adaptării chestionarelor de mai sus pe populația românească.

4.4.1. Structura eșantioanelor de validare

Încă de la început, trebuie menționat că volumul și structura eșantionului normativ britanic pentru EPQ-R au fost relativ diferite, fapt ce ar putea explica apariția ulterioară a unor diferențe la nivelul indicatorilor psihometrici analizați. În eșantionul britanic au fost incluși 408 bărbați și 494 de femei, cu vârste cuprinse între 16 și 70 de ani. Media de vârstă a bărbaților a fost de 38,44 de ani ($SD = 17,67$), iar a femeilor, de 31,80 de ani ($SD = 15,84$).

Eșantionul normativ românesc a fost compus din 3.741 de participanți, extrași aleator dintr-o bază de date mai voluminoasă. Autorii versiunii românești a EPQ-R au încercat să realizeze o echilibrare cât mai bună a eșantionului pe criterii de gen (50% femei) și vârstă (amplitudine 12-69 de ani), dar și combinat, astfel încât pe fiecare categorie de vârstă distribuția celor două genuri să fie cât mai omogenă. În plus, s-a încercat o apropiere cât mai bună a distribuției eșantionului de cifrele oferite de Institutul Național de Statistică pentru distribuția pe criteriul naționalitate (93,5% români, 3,85% maghiari, 2,65% alte naționalități), educație (de la patru clase până la studii doctorale), mediul de proveniență (urban = 65,04%) și pe zone geografice (opt zone geografice cu un procentaj de reprezentare în eșantion relativ egal). Distribuția eșantionului normativ românesc pentru EPQ-R, pe categorii de vârstă și gen, este redată în tabelul 4.1.

Tabelul 4.1. Distribuția eșantionului românesc pe gen și grupe de vârstă

Vârstă	Masculin	Feminin	Total	Procent
12-15 ani	100	100	200	8,33
16-19 ani	250	250	500	20,83
20-29 de ani	250	250	500	20,83
30-39 de ani	250	250	500	20,83
40-49 de ani	200	200	400	16,67
50-59 de ani	150	150	300	12,5
60-69 de ani	100	100	200	8,33

Sursa : Eysenck *et al.* (2008).

Tabelul 4.2. Medii și abateri standard pentru dimensiunile EPQ-R (eșantionul britanic vs eșantionul românesc)

Varsta	Psihotism						Extraversiune						Nevrotism						L (minciună)					
	Masculin			Feminin			Masculin			Feminin			Masculin			Feminin			Masculin			Feminin		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
16-20 de ani	9,57	5,26	7,06	4,11	15,97	5,26	15,47	4,99	11,12	5,68	14,03	4,85	5,37	4,18	5,45	3,25								
21-30 de ani	8,65	4,56	6,20	3,86	14,50	5,64	14,17	4,68	11,08	5,37	12,53	4,78	5,33	3,39	6,33	3,82								
31-40 de ani	6,69	3,58	5,87	3,72	11,92	5,67	13,55	4,93	11,92	5,70	11,71	4,94	6,66	3,59	6,79	3,74								
41-50 de ani	7,00	4,65	4,62	3,05	11,91	5,09	12,36	4,95	11,22	5,95	10,94	5,92	7,04	3,87	8,02	3,88								
51-60 de ani	5,28	3,59	4,05	3,21	8,94	5,75	13,62	5,47	9,43	6,27	11,31	5,36	9,14	4,29	8,82	3,97								
61-70 de ani	4,87	3,55	4,19	3,26	8,68	5,71	12,15	5,08	8,32	5,07	9,98	5,51	10,05	3,65	11,20	3,09								
12-15 de ani	10,96	4,36	9,37	4,04	16,41	4,24	16,14	3,97	12,49	4,43	15,94	3,50	10,69	3,92	10,69	3,92								
16-19 de ani	10,60	4,75	9,49	3,70	16,03	4,30	16,14	4,54	11,96	4,80	15,87	4,06	9,47	4,19	9,47	4,19								
20-29 de ani	7,90	4,86	7,69	3,82	16,54	4,44	15,58	4,73	10,27	6,45	12,38	5,32	10,12	3,94	10,12	3,94								
30-39 de ani	6,40	3,96	7,46	3,20	16,30	4,29	14,05	5,07	9,10	6,44	12,22	5,32	11,65	3,97	11,65	3,97								
40-49 de ani	6,04	3,58	7,50	3,75	15,63	4,36	13,82	5,20	9,76	6,25	12,09	5,25	12,29	4,36	12,29	4,36								
50-59 de ani	6,56	3,82	7,47	4,97	14,74	4,58	14,38	4,55	9,61	4,68	12,05	7,40	11,93	4,54	11,93	4,54								
60-69 de ani	6,49	3,12	7,45	4,14	14,95	4,56	13,08	5,52	9,44	5,83	12,01	5,66	13,79	3,99	13,79	3,99								

Sursa : Pentru eșantionul britanic, Eysenck și Eysenck (1991, 2005) ; pentru eșantionul românesc, Eysenck *et al.* (2008).

În tabelul 4.2 sunt redade mediile și abaterile standard atât pentru eșantionul normativ britanic, cât și pentru cel românesc. Se poate observa că pentru dimensiunea psihotism, scorurile medii din plajele de vârstă 12-19 de ani și 50-69 de ani ale eșantionului românesc, la bărbați, sunt mai mari decât cele ale eșantionului britanic pentru categoriile de vârstă omonime.

La femeile din eșantionul românesc, pentru aproape toate categoriile de vârstă considerate, nivelul mediu al psihotismului tinde să fie cu 1-2 puncte peste nivelul mediu înregistrat în eșantionul britanic.

La dimensiunea extraversiune, scorurile medii ale eșantionului românesc sunt mai mari decât cele ale eșantionului britanic pentru toate categoriile de vârstă considerate, în condițiile în care abaterile standard ale eșantionul românesc sunt mai mici. Și pentru femeile din eșantionul românesc se observă aceeași tendință, scorurile medii pentru fiecare categorie de vârstă fiind cu aproximativ un punct deasupra scorurilor obținute de eșantionul britanic. Pentru dimensiunea nevrotism, valorile medii ale eșantionul feminin românesc tind să le surclaseze pe cele din eșantionul britanic. Aceste valori statistice primare sugerează faptul că, cel puțin ca nivel mediu însumat, cele două populații sunt ușor diferite, dar, cu toate acestea, structura EPQ-R ar putea fi echivalentă, în măsura echivalenței matricilor de variație și covariație pentru cele două populații.

4.4.2. Indicatori de fidelitate pentru EPQ-R

În tabelul 4.3 sunt redați indicatorii de consistență internă α -Cronbach ai celor patru scale, calculați pentru eșantionul britanic și pentru cel românesc. Se poate observa că, atât pentru eșantionul britanic, cât și pentru cel românesc, toate valorile α -Cronbach sunt peste pragul recomandat ($> 0,70$), excepție făcând valoarea de consistență a scalei psihotism pentru eșantionul feminin.

Tabelul 4.3. *Valori de consistență internă (α -Cronbach) pentru scalele EPQ-R (eșantionul britanic vs eșantionul românesc)*

		Psihotism (P)	Extraversiune (E)	Nevrotism (N)	Minciună (L)
Eșantionul britanic	Masculin (N = 408)	0,78	0,90	0,88	0,82
	Feminin (N = 494)	0,76	0,85	0,85	0,79
Eșantionul românesc	Masculin (N = 1.300)	0,78/0,74	0,80/0,70	0,88/0,67	0,84/0,66
	Feminin (N = 1.300)	0,69/0,58	0,83/0,79	0,87/0,79	0,80/0,76

Sursa : Pentru eșantionul britanic, Eysenck și Eysenck (1991, 2005) ; pentru eșantionul românesc, Eysenck *et al.* (2008).

De asemenea, se poate observa o mare similaritate a valorilor scorurilor de consistență internă a scalelor EPQ-R la cele două populații comparate, o singură diferență fiind constatată pentru dimensiunea extraversiune, care la nivelul eșantionului masculin românesc indică o valoare ceva mai scăzută decât pentru eșantionul britanic.

Coeficienții de stabilitate (fidelitate test-retest) a rezultatelor obținute pentru dimensiunile de personalitate măsurate de EPQ-R, atât la nivelul eșantionului britanic, cât și la nivelul eșantionului românesc, sunt prezentați în tabelul 4.4. Intervalul de retestare considerat pentru eșantionul britanic a fost de o lună, în timp ce pentru eșantionul românesc retestul s-a realizat la o lună după testare. Valorile de corelație au magnitudini puternice, fapt ce indică o bună stabilitate de-a lungul timpului a comportamentelor măsurate cu cele patru scale EPQ-R. Se observă că, pentru eșantionul românesc, nevrotismul înregistrează cea mai mare stabilitate la retest, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, în timp ce pentru eșantionul britanic, la ambele genuri, extraversiunea înregistrează cea mai mare stabilitate la retest. În ansamblu, valorile de stabilitate raportate pentru eșantionul britanic sunt similare cu cele raportate inițial pe eșantionul românesc.

Tabelul 4.4. *Valori de stabilitate pentru scalele EPQ-R (eșantionul britanic vs eșantionul românesc)*

		Psihotism (P)	Extraversiune (E)	Nevrotism (N)	Minciună (L)
Eșantionul britanic	Masculin (N = 109)	0,77	0,83	0,76	0,76
	Feminin (N = 120)	0,81	0,89	0,81	0,80
Eșantionul românesc	Masculin (N = 35)	0,81/0,77	0,85/0,73	0,94/0,75	0,92/0,84
	Feminin (N = 38)	0,73/0,62	0,79/0,56	0,85/0,52	0,80/0,59

Sursa : Pentru eșantionul britanic, Eysenck și Eysenck (1991, 2005) ; pentru eșantionul românesc, Eysenck *et al.* (2008).

Caruso și colaboratorii săi (2001) au realizat un studiu de generalizare a coeficienților de fidelitate, utilizând pentru aceasta 69 de eșantioane din 44 de cercetări. Autorii au plecat de la faptul că mai mulți cercetători au reiterat observația conform căreia, deși nevrotismul și extraversiunea dispun de fidelități adecvate, psihotismul înregistrează adeseori o fidelitate scăzută. Observația a fost confirmată și în cercetarea de față. Astfel, scorurile de fidelitate pentru extraversiune au variat între 0,68 și 0,93, cu un scor mediu de 0,82 ($SD = 0,05$). Pentru nevrotism, scorurile de fidelitate au variat între 0,69 și 0,97, cu un scor mediu de 0,83 ($SD = 0,04$). Pentru psihotism, variația a fost mult mai mare, plasându-se între 0,36 și 0,91, cu un scor mediu de 0,66 ($SD = 0,13$). Autorii au concluzionat că, întrucât scopul construcției EPQ-R a fost îmbunătățirea proprietăților scalei P, se pare că revizuirea a fost inefficientă.

4.4.3. Indicatori de fidelitate pentru IVE

Eysenck și Eysenck (1978) raportau coeficienți satisfăcători de consistență internă pentru dimensiunile primare măsurate de IVE, mai puțin pentru scala Empatie. Coeficienți aproape similari s-au obținut și la revizuirea chestionarului IVE realizată de Eysenck, Pearson, Easting și Allsopp (1985). Acești coeficienți sunt redați în tabelul 4.5.

Tabelul 4.5. *Coeficienții de consistență internă a dimensiunilor IVE pentru eșatioanele britanice*

	Eysenck și Eysenck (1978)		Eysenck <i>et al.</i> (1985)	
	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin
Impulsivitate (Imp)	0,85	0,82	0,84	0,83
Spirit de aventură (Vent)	0,79	0,78	0,85	0,84
Empatie (Emp)	0,65	0,64	0,69	0,69

Autorii versiunii adaptate a chestionarului IVE pentru populația românească au raportat coeficienții de consistență internă pentru fiecare categorie de vârstă eșantionată. Așa cum se poate observa în tabelul 4.6, se confirmă faptul că scala Empatie nu dispune de un coeficient de consistență internă satisfăcător. Scalele Impulsivitate și Spirit de aventură dispun de o bună consistență internă, excepție făcând categoria de vârstă 12-15 ani.

Tabelul 4.6. *Coeficienții de consistență internă ai dimensiunilor IVE pentru eșantionul românesc*

	Masculin			Feminin			Combinat		
	Imp	Vent	Emp	Imp	Vent	Emp	Imp	Vent	Emp
12-15 ani	0,65	0,65	0,68	0,61	0,60	0,59	0,65	0,65	0,68
16-19 ani	0,77	0,77	0,64	0,77	0,78	0,57	0,77	0,78	0,68
20-29 de ani	0,80	0,81	0,68	0,84	0,81	0,63	0,83	0,81	0,71
30-39 de ani	0,81	0,84	0,68	0,80	0,82	0,51	0,81	0,83	0,67
40-49 de ani	0,81	0,78	0,69	0,71	0,82	0,55	0,77	0,81	0,65
50-59 de ani	0,76	0,73	0,60	0,84	0,78	0,64	0,81	0,77	0,63
60-69 de ani	0,78	0,78	0,58	0,82	0,73	0,47	0,81	0,77	0,56

Sursa : Eysenck *et al.* (2008).

Pentru versiunea românească au fost raportați și coeficienții de stabilitate test-retest, redați în tabelul 4.7. Pentru un interval scurt de timp, valoarea acestora se dovedește a fi una foarte bună, chiar și în cazul scalei Empatie.

Tabelul 4.7. *Coeficienții de stabilitate ai dimensiunilor IVE pentru eșantionul românesc*

	Masculin (N = 35)	Feminin (N = 38)	Combinat (N = 73)
Impulsivitate (Imp)	0,82	0,91	0,86
Spirit de aventură (Vent)	0,83	0,78	0,80
Empatie (Emp)	0,72	0,81	0,78

Notă : Intervalul de retest este de două săptămâni.

Sursa : Eysenck *et al.* (2008).

4.4.4. Intercorelații ale scalelor EPQ-R și IVE

Pentru ambele versiuni (britanică și românească) ale EPQ-R, autorii manualelor au oferit indicii de corelație între cele patru scale. Acestea oferă o imagine preliminară asupra modului de structurare a dimensiunilor de personalitate, pentru populațiile de referință.

În tabelul 4.8 se poate observa că, pentru eșantionul românesc, atât în cazul bărbaților (deasupra diagonalei), cât și al femeilor, cele mai puternice corelații (în sens pozitiv) sunt înregistrate între scala Psihotism și scala Nevrotism. Aceste rezultate sugerează două aspecte: a) itemii celor două dimensiuni ale personalității nu se focalizează strict pe acele aspecte pentru care au fost construiți; b) cele două dimensiuni, deși concepute distinct, împart o zonă comună din variația comportamentală a indivizilor. Faptul poate sugera necesitatea unor revizuiți cu privire la independența celor doi factori de personalitate. Există și corelații între nevrotism și extraversiune, dar amplitudinea lor este mai redusă, iar sensul asocierii negativ, motiv pentru care configurația structurii anticipate nu este influențată major. Pentru eșantionul britanic, în mare se întâlnește același pattern de intercorelații, atât ca magnitudine, cât și ca sens (manualul britanic EPQ-R nu oferă pragurile de semnificație statistică). Totuși, un aspect distinct este dat de corelația în sens pozitiv, între psihotism și extraversiune, mai evidentă la bărbați. Cele două aspecte sesizate mai sus pentru eșantionul masculin se aplică și aici. Se observă, de asemenea, un pattern de corelații negative ale scalei Minciună cu celelalte trei scale ale EPQ-R. Din acest motiv, suntem de acord cu autorii versiunii românești a EPQ-R, care considerau că în baza „corelațiilor existente între scalele EPQ-R, similaritatea versiunii românești cu cea britanică a chestionarului nu poate fi confirmată decât parțial” (p. 40).

Tabelul 4.8. Valori de intercorelație între scalele EPQ-R
(eșantionul britanic vs eșantionul românesc)

		P	E	N	L
Eșantionul britanic	Psihotism (P)		0,23	0,19	-0,34
	Extraversiune (E)	0,14		0,02	-0,32
	Nevrotism (N)	0,06	-0,07		-0,25
	Minciună (L)	-0,16	-0,19	-0,26	
Eșantionul românesc	Psihotism (P)		-0,04	0,27**	-0,52**
	Extraversiune (E)	0,08*		-0,06*	-0,03
	Nevrotism (N)	0,31**	-0,11**		-0,34**
	Minciună (L)	-0,36**	-0,13**	-0,25**	

Notă: Deasupra diagonalei sunt înscrise valorile eșantionului masculin: *p < 0,05, **p < 0,01.
Sursa: Pentru eșantionul britanic, Eysenck și Eysenck (1991, 2005); pentru eșantionul românesc, Eysenck *et al.* (2008).

În tabelul 4.9 sunt redată intercorelațiile scalelor IVE cu scalele chestionarelor EPQ, obținute pentru eșantioane britanice în două cercetări succesive efectuate de Eysenck și colaboratorii săi (1978, 1985). Atât pentru bărbați, cât și pentru femei, impulsivitatea și spiritul de aventură se corelează semnificativ. De asemenea, pentru ambele sexe

impulsivitatea se corelează, în ordinea intensității, cu scalele P, E și N. În privința spiritului de aventură, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, acesta se corelează mai puternic cu extraversiunea și ceva mai slab cu psihotismul.

Tabelul 4.9. Intercorelații ale IVE cu scalele EPQ (*) și cu scalele EPQ-R (/*), obținute pe eșantioanele britanice

	Imp	Vent	Emp	P	E	N	L
Impulsivitate (Imp)		0,41/ 0,24	0,14/ -0,04	0,52/ 0,46	0,39/ 0,39	0,38/ 0,20	-0,43/ -0,38
Spirit de aventură (Vent)	0,32/ 0,11		0,08/ -0,12	0,33/ 0,22	0,46/ 0,37	-0,10/ -0,13	-0,21/ -0,15
Empatie (Emp)	0,06/ -0,14	-0,17/ -0,19		-0,05/ -0,21	0,07/ -0,15	0,33/ 0,47	-0,15/ 0,06
Psihotism (P)	0,49/ 0,45	0,34/ 0,11	-0,17/ -0,33		0,15/ 0,18	0,15/ 0,09	-0,35/ -0,26
Extraversiune (E)	0,39/ 0,22	0,42/ 0,44	-0,15/ -0,05	0,17/ 0,02		-0,11/ -0,20	-0,17/ -0,14
Nevrotism (N)	0,30/ 0,22	-0,22/ -0,33	0,37/ 0,28	0,07/ 0,06	-0,21/ -0,38		-0,19/ 0,10
Minciună (L)	-0,32/ -0,18	-0,18/ -0,18	-0,09/ -0,07	-0,29/ -0,23	-0,10/ -0,12	-0,13/ -0,01	

Notă : Deasupra diagonalei sunt prezentate corelațiile pentru subeșantionul masculin, iar sub diagonală pentru cel feminin. */ = valori Eysenck și Eysenck (1978), /* = valori Eysenck, Pearson, Easting și Allsopp (1985).

Așa cum se poate observa în tabelul 4.10, impulsivitatea și spiritul de aventură se corelează semnificativ pentru eșantionul românesc atât în cazul lotului masculin, cât și al celui feminin, dar intensitatea corelației este mai scăzută în comparație cu eșantionul britanic. Pentru ambele sexe, impulsivitatea se corelează cu psihotismul, nevrotismul și scala Minciună, patternul fiind similar cu cel înregistrat pentru eșantionul britanic. Spiritul de aventură se corelează cu extraversiunea și cu nevrotismul, repetând și pe eșantionul românesc patternul obținut inițial pentru eșantionul britanic.

Tabelul 4.10. Intercorelații ale IVE cu scala EPQ-R, obținute pentru eșantionul românesc

	Imp	Vent	Emp	P	E	N	L
Impulsivitate (Imp)		0,26	0,12	0,55	0,13	0,47	-0,53
Spirit de aventură (Vent)	0,27		0,01	0,26	0,31	0,02	-0,33
Empatie (Emp)	0,13	0,01		-0,12	0,08	0,35	-0,13
Psihotism (P)	0,48	0,19	-0,14		-0,04	0,27	-0,52
Extraversiune (E)	0,27	0,39	0,07	0,08		-0,06	-0,03
Nevrotism (N)	0,50	-0,08	0,32	0,31	-0,11		-0,34
Minciună (L)	-0,40	-0,21	-0,06	-0,36	-0,13	-0,25	

Notă : Deasupra diagonalei sunt prezentate corelațiile pentru subeșantionul masculin, iar sub diagonală pentru cel feminin.

Sursa : Eysenck *et al.* (2008).

4.4.5. Structura factorială a scalelor EPI, EPQ-R și IVE

Într-un articol dedicat replicării structurii chestionarului EPI (precursor al EPQ), Oswald și Velicer (1980) au testat pe un eșantion de 201 studenți efectul scorării pe o scală Likert (cu șapte trepte) a răspunsurilor la itemii acestui chestionar asupra structurii factoriale. Autorii au folosit PCA, însoțită de o metodă de extragere a numărului optim de factori (*Minimum Average Partial Correlation*), care întrunește un consens înalt printre cercetători. Anterior, ei au descoperit că, pentru varianta tradițională de scorare dihotomică a EPI compus din 57 de itemi, analiza factorială exploratorie în componente principale a extras doar doi factori, corespunzători extraversiunii și nevrotismului, care, cumulată, explică 16% din variația totală a comportamentelor măsurate. S-a constatat că 23 de itemi nu se încăreau însă pe niciuna dintre dimensiunile respective. Pentru varianta de scorare a itemilor pe o scală de tip Likert, cei doi cercetători au obținut patru factori (extraversiune și nevrotism, dar și compulsivitate și preocupări afiliative), care însă, prin cumulare, au explicat 28% din variația totală a datelor culese. Legat de validitatea structurală, autorii notau: „În lumina acestor evidențe, este important să chestionăm validitatea teoriei personalității lui Eysenck bazată pe cei doi factori. (...) teoria celor doi factori necesită o revizuire” (Oswald și Velicer, 1980, p. 288).

Walkey și Green (1981) au cules date cu ajutorul EPI de la mai multe grupuri totalizând 393 de studenți, extrăgând prin PCA un număr de 20 de factori. Primii trei factori s-au suprapus cu factorii operaționalizați în teorie, explicând, cumulată, 20% din variația totală a datelor culese. Autorii au încercat și analize de nivel secundar, dar au conchis că studiul lor „sugerează cu tărie că ar fi puține câștiguri din complexitățile și confuziile analizelor de ordin mai înalt” Walkey și Green (1981, p. 369).

McKenzie (1988) a realizat o cercetare privind validitatea structurală a EPQ, culegând date de pe trei eșantioane însumând un total de 1.134 de persoane. Eșantioanele au fost supuse unei analize în componente principale, urmată de rotații Varimax și Promax. Numărul de saturații semnificative ale itemilor în factori și replicabilitatea factorilor (bazată pe scorurile factoriale) de-a lungul eșantioanelor au fost principalele criterii de reținere a numărului optim de factori. Autorul raporta o confirmare foarte bună a modelului cu patru factori, itemii EPQ încărcându-se semnificativ ($> 0,30$) pe factorii corespunzători. Această structură a funcționat la fel de bine atât pentru eșantionul feminin, cât și pentru cel masculin. Pentru fiecare dintre cele trei eșantioane comparate, 20 de itemi s-au încărcat corect pe factorul extraversiune, 22-23 de itemi s-au încărcat corect pe factorul nevrotism și 18-21 de itemi s-au încărcat pe factorul dezirabilitate socială. Numărul itemilor care s-au încărcat corect pe factorul psihotism a fost mai redus, acesta variind între 5 și 19 itemi.

Atât pentru varianta britanică, cât și pentru varianta românească a chestionarului EPQ-R, structura factorială a fost testată pe baza analizei factoriale exploratorii, utilizând metoda de extracție a componentelor principale (PCA). Suprapunerea soluțiilor extrase pentru cele două populații poate fi urmărită doar parțial, întrucât autorii nu au folosit exact aceleași proceduri.

Pentru varianta britanică a EPQ-R, Eysenck și Eysenck (1991) au introdus în analiză 117 itemi (17 itemi noi fiind testați pentru structura scalei Psihotism), pentru care au

extras patru componente (factori) corespunzătoare celor patru dimensiuni de personalitate operaționalizate, considerând că „aceștia au fost în mod clar identificați ca scala P, E, N și L” (Eysenck și Eysenck, 1991, p. 15). Pentru a ajunge la această soluție, s-a utilizat o metodă nonortogonală de rotire a factorilor – metoda Direct *Oblimin*. Din păcate, autorii nu oferă în manualul testului informații din care reiese varianța totală pe care cei patru factori extrași o explică individual și cumulat la nivelul comportamentelor măsurate. De asemenea, cu excepția factorului psihotism, autorii nu oferă saturațiile itemilor pentru fiecare factor/scală, ceea ce face imposibilă evaluarea de către cititor a gradului de adecvare a soluțiilor extrase.

Aceste informații sunt oferite pentru versiunea românească EPQ-R (Eysenck *et al.*, 2008). Aici s-a plecat de la 100 de itemi, adică de la itemii scalelor P, E, N și L, pentru care s-au extras 10 componente independente (pe baza *scree*-test-ului), utilizându-se de data aceasta metoda Varimax pentru o rotire ortogonală a factorilor. Cele zece componente explică în mod cumulat 33,33% din variația comportamentală măsurată de scale, o mare parte din varianța comportamentelor măsurate prin chestionar nefiind explicată de acești factori. Așa cum notau autorii versiunii românești a EPQ-R, „au fost extrași doi factori de Extraversiune, doi factori de Nevrotism, patru factori de Psihotism și doi factori care conțin preponderent itemi ai scalei Minciună” (Eysenck *et al.*, 2008, p. 40). S-a raportat de asemenea că zece itemi nu au întrunit valori semnificative de saturație (pragul minim ales fiind 0,30) pentru factorii corespunzători, iar opt itemi au reușit a fi saturați de alți factori decât cei care ar fi trebuit. În fine, o serie de itemi destinați scalei Psihotism s-au încărcat pe primul factor corespunzător scalei Minciună. Plecând de la acest rezultat al analizei factoriale, autorii versiunii românești a chestionarului notau : „Scalele EPQ-R au o tentă de structurare multifactorială, adică ele conțin într-o oarecare măsură semnificații multiple ale conceptelor asupra cărora se concentrează” (Eysenck *et al.*, 2008, p. 43).

O analiză factorială de ordin secundar a fost aplicată celor zece factori extrași inițial, rezultând o soluție cu patru factori, corespunzători celor patru dimensiuni fundamentale operaționalizate de Eysenck și Eysenck (1991). Analizele factoriale exploratorii au fost conduse separat pentru eșantionul românesc masculin și pentru cel feminin. Varianța totală explicată de cei patru factori extrași a fost de 22,42% în cazul eșantionului masculin și de 21,24% în cazul eșantionului feminin. Aceste procente se apropie de cele raportate anterior de Oswald și Velicer (1980).

Eysenck și colaboratorii săi (2008) au raportat rezultate de analiză factorială exploratorie și pentru varianta EPQR-S, la eșantionul românesc. Analiza în componente principale a extras patru factori. Astfel, factorul P explică 8,86% din variația totală, factorul E, 7,79%, factorul N, 7,40% și factorul L, 7,24%, procentajul cumulat al varianței totale explicate fiind de 31,29%. Așa cum notau autorii versiunii românești, itemii variantei EPQR-S încarcă în mod corect scalele de apartenență la valori de saturație mai mari decât în forma lungă a EPQ-R. Prin urmare, structura factorială obținută ar fi mai coerentă și mai stabilă decât cea obținută pentru forma lungă.

În ceea ce privește validitatea structurii factoriale a IVE, plecând de la un total de 63 de itemi, Eysenck și Eysenck (1978) au realizat primul studiu de validare pentru un eșantion britanic de 1.189 de persoane. Analiza factorială, însoțită de o rotire oblică (Promax) a dus la izolarea a trei factori. Toți itemii concepuți pentru a măsura impulsivitatea și spiritul de aventură s-au încărcat corect pe factorii corespunzători. Comparativ

cu un prag critic de saturație, 35,71 % dintre itemii de impulsivitate au avut valori-prag mai mari, 71 % dintre itemii spiritului de aventură au depășit acest prag, la fel ca 60 % dintre itemii empatiei. Autorii nu au raportat însă valorile *eigen* pentru fiecare factor, astfel încât cititorul să poată evalua măsura în care factorii controlează variația comportamentală pe cele trei dimensiuni măsurate. Pentru versiunea IVE adaptată de Eysenck și colaboratorii săi (2008) pentru populația românească au fost oferite următoarele informații. Analiza în componentele principale a plecat de la varianta cu 54 de itemi (Eysenck, Pearson, Easting și Allsopp, 1985), extracția fiind limitată de autori la trei factori. În ansamblu, cei trei factori extrași explică 26,15 % din variația totală a răspunsurilor la chestionar (impulsivitatea – 10,45 %, spiritul de aventură – 9,17 %, iar empatia – 6,53 %). Pentru subeșantionul masculin, variația celor trei factori se distribuie astfel : impulsivitatea – 11,25 %, spiritul de aventură – 8,81 % și empatia – 6,37 %. Distribuția este relativ similară și pentru subeșantionul feminin, variația factorilor fiind de 9,73 % pentru impulsivitate, de 9,41 % pentru spiritul de aventură și de 5,69 % pentru empatie. Cu câte o singură excepție, itemii scalei Impulsivitate și cei ai scalei Spiritului de aventură au încărcat corect factorii corespunzători. În schimb, la nivelul scalei Empatie, cinci itemi nu s-au încărcat corect pe factorul corespunzător.

4.4.6. Studii care susțin validitatea scalelor elaborate de Eysenck

San Martini, Mazzotti și Setaro (1996) au replicat structura factorială a EPQ-R pe un eșantion italian format din 533 de persoane, cu vârste cuprinse între 18 și 80 de ani. Autorii au reținut itemii a căror saturație pe factorii corespunzători a fost mai mare decât valoarea 0,20. Astfel, 20 de itemi dintre cei 23 s-au încărcat corect pe factorul extraversiune ; 20 de itemi din 24 s-au încărcat corect pe factorul nevrotism, iar 18 itemi din 32 s-au încărcat corect pe factorul psihotism.

Plecând de la varianta EPQ publicată în 1975, Barrett, Petrides, Eysenck și Eysenck (1998) au examinat similaritatea factorială a scalelor P, E, N și L pentru 34 de țări, inclusiv România. În baza coeficienților propuși de Kaiser, Hunka și Bianchini, autorii au calculat un coeficient care maximizează congruența factorilor ortogonalizați. Matricile factoriale obținute pentru eșantionul britanic au fost considerate elemente-țintă, în funcție de care a fost rotit fiecare pattern factorial al unei alte țări. Rezultatele au confirmat o bună similaritate factorială a fiecărei țări incluse în eșantion cu structura obținută pentru populația britanică. Pentru eșantionul masculin, coeficienții medii de congruență (Kaiser, Hunka și Bianchini) au înregistrat următoarele valori : 0,95 pentru factorul P, 0,99 pentru factorul E, 0,96 pentru factorul N și 0,98 pentru scala L. Pentru eșantionul feminin, valorile coeficienților medii de congruență au fost 0,97 pentru factorul P, 0,99 pentru factorul E, 0,98 pentru factorul N și 0,98 pentru scala L.

Van Hemert, Van de Vijver, Poortinga și Georgas (2002) au testat dacă scalele EPQ reprezintă dimensiuni utile în descrierea transculturală a diferențelor interindividuale. Autorii considerau că studiile de verificare a echivalenței structurale trebuie să probeze deopotrivă dacă aceasta se respectă atât pentru indivizi, cât și pentru populații. Intercorelațiile dintre cele patru scale EPQ au fost comparate la nivel de țară (*within*)

și interțări (*between*), pentru 24 de state, totalizând un eșantion de 68.574 de persoane. Rezultatele cercetării arată că, cel puțin pentru unele țări (cum ar fi Japonia, China, India), patternul de corelație dintre scale a fost diferit de patternul descoperit pentru alte țări. Cu toate acestea, extraversiunea și nevrotismul par să aibă același sens psihologic, atât la nivel individual (intrațară), cât și interțări. În schimb, psihotismul și dezirabilitatea socială nu au aceeași semnificație psihologică la cele două niveluri (intrațară și interțări) și nu se poate spune dacă acest lucru este cauzat de probleme de traducere, de diferențe date de eșantionare sau de diferențe ce țin de constructul propriu-zis. Prin urmare, studiul aduce doar o confirmare parțială pentru echivalența funcțională transculturală a scalelor EPQ.

Utilizând analiza factorială confirmatorie, Dazzi (2011) a furnizat dovezi empirice de validare pentru varianta lungă a EPQ-R, pentru un eșantion format din 706 persoane cu naționalitate italiană. Autoarea a testat un model cu patru factori latenți, total interconectați, corespunzând scalelor P, E, N și L. După verificarea unidimensionalității fiecărei scale (prin analiza factorială exploratorie), pe baza saturațiilor itemilor și a parcelării acestora, au fost reținute câte șapte parcele pentru fiecare factor latent (în funcție de saturația medie). Rezultatele obținute atestă o bună potrivire a datelor ($\chi^2/df = 2,02$, CFI = 0,95, SRMR = 0,06) cu modelul cu patru factori propus de Eysenck. Patternul de intercorelare al scalelor (atât pentru femei, cât și pentru bărbați) este asemănător cu cel raportat pentru eșantionul britanic și cel românesc în secțiunea anterioară.

Așa cum am expus anterior, Eysenck, Eysenck și Barrett (1985) au generat o formă scurtă a chestionarului EPQ-R, înregistrată sub acronimul EPQR-S. Plecând de la aceasta, Francis și colaboratorii săi (1992) au construit o variantă abreviată a EPQR, denumită de ei EPQR-A. Autorii au testat toți itemii EPQ (1975) și EPQR-S (1985) pe un eșantion de 685 de studenți, luați din patru țări diferite (Anglia, Australia, Canada și SUA), calculând corelația item-total pentru fiecare dintre cele patru subscale ale EPQR-S. S-au păstrat primii șase itemi cu cea mai mare corelație item-total pentru fiecare subscală, acești itemi intrând în compoziția formei abreviate (EPQR-A). Pentru scala Extraversiune, valorile de consistență internă au fost distribuite între 0,74 și 0,84, iar pentru Nevrotism, între 0,70 și 0,77. Pentru scala Minciună (valorile 0,59-0,65) și pentru scala Psihotism (0,33-0,52), pragurile de consistență internă minimale nu au fost îndeplinite.

Forrest, Lewis și Shevlin (2000) considerau că modul de construcție a formei abreviate a EPQR-A, bazat pe corelația item-total și pe scorurile de consistență, nu poate testa în mod valid dimensionalitatea acestui instrument. Ei au utilizat analiza factorială confirmatorie (CFA) pentru a testa dimensionalitatea EPQR-A în termeni de factori latenți. Administrând itemii EPQR-A unui eșantion de 383 de studenți, s-au cules date pe baza cărora s-a testat un model cu patru factori independenți a căror variație a fost pusă sub controlul variabilei-gen (o ipoteză fiind aceea că cei patru factori diferențiază cele două sexe). În baza rezultatelor obținute ($\chi^2/df = 1,87$, RMSEA = 0,048), autorii au adus dovezi că instrumentul EPQR-A verifică o structurare pe patru factori a itemilor-indicator, așa cum a fost stipulată de Eysenck, Eysenck și Barrett (1985). Deci, variația celor patru dimensiuni ale personalității este controlată de factorii latenți unidimensionali. Designul a permis autorilor să testeze suplimentar și efectul genului, atât la nivelul factorilor latenți ai EPQR-A, cât și la nivelul itemilor-indicator. S-a

evidențiat un efect diferit dat de factorul gen, astfel încât bărbații au scoruri semnificativ mai mari la dimensiunea psihotism (11,7%), în timp ce femeile au scoruri semnificativ mai mari la dimensiunea nevrotism (3,5%) și la scala Minciună (3,6%), chiar dacă mărimea efectelor a fost redusă. Genul nu a influențat încărcările factoriale pentru dimensiunea extraversiune. Lewis și colaboratorii săi (2002) au replicat structura EPQR-A pe un eșantion de 463 de persoane de naționalitate franceză. Rezultatele de analiză factorială confirmatorie ($chi-square/df = 1,70$, $RMSEA = 0,037$), așa cum arată autorii, susțin modelul propus de Eysenck. Singura corelație semnificativă a fost înregistrată între scalele Extraversiune și Nevrotism ($r = -0,25$), sensul corelației fiind în acord cu teoria.

Sato (2005) consideră că unii dintre coeficienții de fidelitate raportați în construcția EPQR-A ar fi fost nesatisfăcători, iar pe de altă parte, unii itemi din scala EPQR-S ar putea fi eliminați. Astfel, autorul și-a propus să valideze o formă scurtă alternativă a EPQR-S, care să aibă proprietăți psihometrice mai bune decât EPQR-A. Sato a creat o nouă scală prescurtată, denumită EPQR-BV (*brief version*), eliminând din structură scala Psihotism (decizie justificată de autor prin faptul că aceasta s-ar asocia cu diferite probleme psihometrice) și scala Minciună (considerând că aceasta poate fi înlocuită, la nevoie, cu scale care măsoară independent dezirabilitatea socială). Prin urmare, scala EPQR-BV măsoară exclusiv dimensiunile nevrotism și extraversiune. EPQR-BV a fost testată pe un eșantion de 309 studenți. Analiza în componente principale a descoperit doi factori care, prin cumulare, explică 51,8% din variația totală. Primul factor conține itemii de extraversiune și explică 31,8% din variație, saturațiile factoriale pentru itemii acestui factor fiind mai mari de 0,60. Pentru cel de-al doilea factor, care conține itemii de nevrotism, saturațiile factoriale au fost mai mari de 0,48.

Ulterior, Shelvin, Bailey și Adamson (2002) au vrut să testeze dacă efectele induse de gen în variația diferită a dimensiunilor structurale ale EPQR-A sunt datorate unor influențe biologice sau unor influențe induse de istoria personală de învățare a rolurilor de gen corespunzătoare. Ei au testat pe un eșantion de 224 de studenți modelul raportat de Forrest, Lewis și Shevlin (2000), introducând rolul de gen asumat (masculinitate vs feminitate) ca factor suplimentar în model, el fiind intercorelat cu variabila gen și regresat pe cei patru factori măsurați de EPQR-A. Rezultatele obținute au confirmat potrivirea modelului testat ($chi-square/df = 1,89$, $RMSEA = 0,062$, $SRMR = 0,092$). Și de această dată s-a confirmat unidimensionalitatea fiecărei scale a EPQR-A. Modelul testat a permis verificarea efectelor produse de gen și de rolul de gen atât la nivelul factorilor latenți, cât și la nivelul itemilor-indicatori ai acestora. Doar regresia genului la factorul extraversiune a reieșit a fi semnificativă statistic, în sensul în care bărbații au avut scoruri mai mari decât femeile (4%). În schimb, regresia sex-rolului a avut asocieri semnificative cu toți cei trei factori de personalitate. Mai precis, cei care au avut scoruri mari pe scala de masculinitate au avut scoruri mari și pe dimensiunea extraversiune (3,2%) și pe dimensiunea psihotism (14,4%), în timp ce persoanele care au avut scoruri mari pe scala de feminitate au avut scoruri mai mari pe dimensiunea nevrotism (9,6%). S-a descoperit că efectul combinat dintre gen și rolul de gen explică 10% din variația nevrotismului, 5% din variația extraversiunii și 21% din variația psihotismului. Prin urmare, rolul de gen aduce un efect explicativ mai puternic asupra variației nevrotismului și psihotismului, în timp ce variația extraversiunii este explicată în aceeași măsură de gen și sex-rolul asumat de persoană. Shelvin

și colaboratorii săi (2002) conchideau că rezultatele diferite identificate la bărbați și la femei cu privire la variabilele nevrotism și psihotism reflectă mai degrabă efecte ale comportamentelor învățate social decât diferențe moștenite biologic.

Am putea spune că acest studiu duce la o situație paradoxală. Pe de o parte, validează structura factorială anticipată a dimensiunilor fundamentale de personalitate, în acord cu forma EPQR-S propusă de Eysenck, Eysenck și Barrett (1985), iar pe de altă parte, invalidează asumțiile teoriei lui Eysenck (1967) cu privire la baza biologică și la controlul prin sisteme neurologice ale acestor trei dimensiuni fundamentale ale personalității. Rolul de gen, în calitate de construct edificat în individ în procesul socializării, explică variațiile extraversiunii, nevrotismului și psihotismului mai bine decât genul ca variabilă biologică.

Costa și McCrae (1995) considerau că structura personalității este articulată pe cinci suprafactori (*Big Five*), nu pe trei suprafactori, cum prevedea concepția elaborată de Eysenck. Alternativa pentadică a personalității, dezvoltată în baza ipotezei lexicale și a explorării relațiilor structurale reieșite din analizele factoriale, a reconfirmat factorii extraversiune și nevrotism. Unii autori consideră că alți doi factori din acest model, agreabilitatea și conștiinciozitatea, nu sunt altceva decât fațete ale psihotismului (formulate mai degrabă în mod pozitiv). Deschiderea către experiență ar fi singurul factor nou, operaționalizat în modelul pentadic. Costa și McCrae (1995) au aplicat pe un grup de 229 de persoane chestionarele EPQ-R, EPP și *Revised NEO Personality Inventory* – NEO-PI-R (Costa și McCrae, 1992), intercorelând variabilele și testând apoi, pe baza analizei factoriale, cea mai bună soluție structurală. Autorii arătau că, deși studiul scalelor EPP confirmă atât un model cu trei factori, cât și unul cu cinci factori, suportul de confirmare este inegal. Mai precis, factorul extraversiune în cazul soluției cu cinci factori a înregistrat o validitate convergentă și divergentă mai bună decât același factor obținut pentru structura cu trei factori. Extragerea a patru sau mai multor factori a dus la o separare mai bună pentru factorii agreabilitate și conștiinciozitate. Înregistrarea unor corelații negative semnificative între scalele factorului psihotism (din EPP) și scalele Agreabilitate și Conștiinciozitate din NEO PI-R i-a dus pe autori la concluzia că adepții concepției eysenckiene ar putea să se îndrepte mai bine spre un model cu cinci factori. Chiar dacă adăugarea de fațete la scalele P, E și N permite o mai bună specificare a factorilor supraordonați în termenii elementelor componente (ca în cazul EPP), analizele factoriale derulate au dovedit că ele sunt alocate mai bine factorilor supraordonați atunci când se extrag cinci componente, față de cazul în care se extrag doar trei componente.

Ulterior, Jackson, Furnham, Forde și Cotter (2000) au testat din nou structura factorială a EPP pe un eșantion de 655 de persoane, astfel încât să poată decide dacă aceasta este susținută mai bine de un model cu trei sau de unul cu cinci factori. Pentru aceasta, au folosit mai multe criterii statistice, precum saturațiile scalelor pe factorii supraordonați (roțiți Promax), valorile *eigen*, metoda *scree-test* și testul chi-pătrat pentru variația rezidualului. Atât pentru EPP, cât și pentru varianta EPP-S, autorii au descoperit că se poate obține o soluție foarte clară cu trei factori, corespunzătoare celei propuse de Eysenck și Wilson (1991) sau de Eysenck, Barrett, Wilson și Jackson (1992), dar și o soluție rezonabilă cu cinci factori, concordantă cu cea propusă de Costa și McCrae (1995). Pentru forma EPP-S, în soluția cu trei factori, itemii cu valori mai mari decât valoarea-prag 0,45 explică 70,9% din variația totală, iar alocarea lor pe

factori este corectă într-o mai mare măsură decât pentru soluția cu cinci factori (chiar dacă aceasta are o varianță explicată de 84,3%). Soluția cu trei factori a EPP-S este reprezentată de factorii extraversiune (conținând scalele: Activism, Sociabilitate și Asertivitate), nevrotism (conținând scalele: Inferioritate, Nefericire și Anxietate) și psihotism (conținând scalele: Asumarea riscului, Impulsivitate și Iresponsabilitate). Metoda *scree-test* a sugerat o soluție cu patru factori pentru EPP și una cu trei factori pentru EPP-S, în timp ce valorile *eigen* au sugerat o soluție cu cinci factori pentru EPP și, respectiv, o soluție cu trei factori pentru EPP-S. Testul chi-pătrat pentru variația rezidualului a indicat pentru EPP ca fiind optimă o soluție cu mai mult de cinci factori, în timp ce, pentru EPP-S, același test a sugerat ca fiind optimă o soluție cu cinci factori. Așa cum notau autorii acestui studiu, modelul cu cinci factori poate fi luat în calcul doar la limită, întrucât nu a produs factori interpretabili, în consens cu rezultatele lui Costa și McCrae (1995). Datele obținute susțin mai clar o soluție cu trei superfactori, aceasta fiind și mai economică. Prin urmare, EPP, ca produs al tradiției eysenckiene, ar avea încă multe de oferit psihologilor care doresc să depășească simpla descriere a personalității.

4.5. Concluzii

În construcția scalelor de evaluare a personalității, Hans J. Eysenck a promovat o concepție metodologică riguroasă, argumentând că demersurile corelaționale și factoriale de extragere a factorilor de personalitate sunt necesare, dar, fără o verificare și o confirmare experimentală a rezultatelor obținute, valoarea lor rămâne mult limitată. Așa cum s-a văzut, prin cercetările sale, Eysenck a încercat permanent să ofere modelului său o fundamentare bazată nu doar pe evidențele aduse de analiza factorială, ci și pe cele provenite din cercetările mecanismelor biochimice și psihofiziologice ale personalității.

Chestionarele EPQ-R și IVE sunt rezultatul unor rafinări succesive, care au urmat această concepție metodologică. Multe dintre studiile efectuate de cercetători independenți au oferit un suport de validare pentru structura modelului *Big Three* al personalității. Chiar dacă de-a lungul timpului alți autori, plecând de la ipoteza lexicală, au ajuns la concluzia că personalitatea ar avea o structură dată de cinci superfactori (*Big Five*), demersul lor a rămas exclusiv inductiv. Deși s-a confirmat un mod de structurare factorială, o întrebare pertinentă care s-a pus mereu (Briggs, 1989; Tellegen, 1993) a fost aceea dacă factorii personalității sunt doar „descripții euristice” sau pot proba o structură biologică, reală. Dubla ancorare (biologică și factorială) a modelului său l-a făcut pe Eysenck (1997) să considere că modelul celor trei superfactori oferă o putere explicativă mult mai mare în demersurile descriptive și explicative aplicate personalității, comparativ cu alternativa *Big Five*.

Având în vedere revizuirile teoretice deja operate de Eysenck (1981, 1997), este de așteptat ca, în prezent, cercetările prilejuite de dezvoltarea masivă a tehnicilor de imagistică funcțională să producă un „al treilea val” în maturizarea teoriei *arousal*-ului. De asemenea, ținând cont de procentajele reduse ale varianței (20-30%) explicate la

nivelul patternurilor comportamentale de modelul trifactorial al personalității, construirea și rafinarea unor itemi mai robuști, din acest punct de vedere, vor coagula – sperăm – un nou val în cercetarea psihometrică.

Bibliografie

- Barrett, P.T., Petrides, K.V., Eysenck, S.B.G., & Eysenck, H.J. (1998). The Eysenck Personality Questionnaire : An examination of the factorial similarity of P, E, N, and L across 34 countries. *Personality and Individual Differences*, 25, 805-819.
- Ben-Porath, Y.S., Tellegen, A. (1990). A place for traits in stress research. *Psychological Inquiry*, 1, 14-40.
- Bishop, D.V.M. (1977). The P scale and psychosis. *Journal of Abnormal Psychology*, 86, 127-134.
- Block, J. (1977a). P scale and psychosis : Continued concerns. *Journal of Abnormal Psychology*, 85, 431-434.
- Block, J. (1977b). The Eysencks and psychoticism. *Journal of Abnormal Psychology*, 86, 656.
- Briggs, S.R. (1989). The optimal level of measurement for personality constructs. În D.M. Buss & N. Cantor (eds.), *Personality psychology : Recent trends and emerging directions* (pp. 246-260). New York : Springer Verlag.
- Canli, T. (2004). Functional brain mapping of extraversion and neuroticism : Learning from individual differences in emotion processing. *Journal of Personality*, 72, 1105-1132.
- Canli, T., Zhao, Z., Desmond, J.E., Kang, E., Gross, J., & Gabrieli, J.D.E. (2001). An fMRI study of personality influences on brain reactivity to emotional stimuli. *Behavioral Neuroscience*, 115, 33-42.
- Caruso, J.C., Witkiewitz, K., Belcourt-Dittloff, A., & Gottlieb, J.D. (2001). Reliability of scores from the Eysenck Personality Questionnaire : A reliability generalization study. *Educational and Psychological Measurement*, 61, 675-689.
- Cattell, R.B. (1965). *The scientific analysis of personality*. Baltimore : Penguin.
- Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.
- Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1995). Primary traits of Eysenck's PEN system : Three- and five-factor solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 308-317.
- Dazzi, C. (2011). The Eysenck Personality Questionnaire – Revised (EPQ-R) : A confirmation of the factorial structure in the Italian context. *Personality and Individual Differences*, 50, 790-794.
- Ebmeier, K.P., Deary, I.J., O'Carroll, R.E., Prentice N., Moffoot A.P.R., et al. (1994). Personality association with the uptake of the cerebral blood flow marker 99m Tc-exametazine estimated with single photon emission tomography. *Personality and Individual Differences*, 17, 587-595.
- Eysenck, H.J. (1947). *Dimensions of personality*. Londra : Routledge & Kegan Paul.
- Eysenck, H.J. (1952). *The Scientific study of personality*. Londra : Routledge & Kegan Paul.
- Eysenck, H.J. (1959). *Manual of the Maudsley Personality Inventory*. Londra : University of London Press.
- Eysenck, H.J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield, IL : Thomas.

- Eysenck, H.J. (1981). General features of the model. În H.J. Eysenck (ed.), *A model for personality* (pp. 1-37). Berlin : Springer.
- Eysenck, H.J. (1997). Personality and experimental psychology : The unification of psychology and the possibility of a paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1224-1237.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1964). *Manual of the Eysenck Personality Inventory*. Londra : University of London Press.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire*. Londra : Hodder & Stoughton.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1976). *Psychoticism as a Dimension of Personality*. Londra : Hodder & Stoughton.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1991). *Manual of the Eysenck Personality Scales (EPS adult)*. Londra : Hodder and Stoughton.
- Eysenck, H.J., & Wilson, G. (1991). *The Eysenck Personality Profiler* (ed. I). Guildford : Cymeon.
- Eysenck, H.J., & Wilson, G. (1999). *The Eysenck Personality Profiler* (ed. a II-a). Guildford : Cymeon.
- Eysenck, H.J., Barrett, P., Wilson, G., & Jackson, C. (1992). Primary trait measurement of the 21 components of the P-E-N system. *European Journal of Psychological Assessment*, 8, 109-117.
- Eysenck, H.J., Wilson, G., & Jackson, C. (1997). *The Eysenck Personality Profiler* (short) (ed. I). Guildford : Cymeon.
- Eysenck, H.J., Eysenck, S.B.G., Pitariu, H., Iliescu, D., & Băban, A. (2008). *Scalele Eysenck pentru adulți. Manual tehnic și interpretativ*. Cluj-Napoca : Odiseea.
- Eysenck, S.B.G., & Eysenck, H.J. (1968). The measurement of psychoticism : A study of factor stability and reliability. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 7, 286-294.
- Eysenck, S.B.G., & Eysenck, H.J. (1970). A factor-analytic study of the Lie Scale of the Junior Eysenck Personality Inventory. *Personality*, 1, 3-10.
- Eysenck, S.B.G., & Eysenck, H.J. (1978). Impulsiveness and venturesomeness : Their position in a dimensional system of personality description. *Psychological Reports*, 43, 1247-1255.
- Eysenck, S.B.G., & Zuckerman, M. (1978). The relationship between sensation seeking and Eysenck's dimensions of personality. *British Journal of Psychology*, 69, 483-487.
- Eysenck, S.B.G., Eysenck, H.J., & Barrett, P. (1985). A revised version of the psychoticism scale. *Personality and Individual Differences*, 6, 21-29.
- Eysenck, S.B.G., Pearson, P.R., Easting, G., & Allsopp, J.P. (1985). Age norms for impulsiveness, venturesomeness and empathy in adults. *Personality and Individual Differences*, 6, 613-619.
- Fahrenberg, J., Walschburger, P., Foerster, F., Myrtek, M., & Müller, W. (1983). An evaluation of trait, state, and reaction aspects of activation processes. *Psychophysiology*, 20, 188-191.
- Forrest, S., Lewis, C.A., & Shevlin, M. (2000). Examining the factor structure and differential functioning of the Eysenck Personality Questionnaire Revised-Abbreviated. *Personality and Individual Differences*, 29, 579-588.
- Francis, L.J., Brown, L.B., & Philipchalk, R. (1992). The development of an abbreviated form of the Revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-A) : Its use among students in England, Canada, the USA and Australia. *Personality and Individual Differences*, 13, 443-449.

- Gale, A. (1981). EEG studies of extraversion-introversion : What's the next step? În R. Lynn (ed.), *Dimensions of personality : Papers in honour of H.J. Eysenck* (pp. 181-207). Oxford : Pergamon.
- Gale, A., Coles, M., & Blaydon, J. (1969). Extraversion-introversion and the EEG. *British Journal of Psychology*, *60*, 209-223.
- Geen, R.G. (1985). Test anxiety and visual vigilance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *49*, 963-970.
- Gray, J.A. (1981). A critique of Eysenck's theory of personality. În H.J. Eysenck (ed.), *A model for personality* (pp. 246-276). Berlin : Springer.
- Hagemann, D., Naumann, E., Luerken, A., Becker, G., Maier, S., & Bartussek, D. (1999). EEG asymmetry dispositional mood and personality. *Personality and Individual Differences*, *27*, 541-568.
- Haier, R., Sokolski, K., Katz, M., & Buchsbaum, M. (1987). The study of personality with positron emission tomography. În J. Strelau & H.J. Eysenck (eds.), *Personality dimensions and arousal* (pp. 251-267). New York, Londra : Plenum.
- Jackson, C.J., Furnham, A., Forde, L., & Cotter, T. (2000). The structure of the Eysenck personality profiler. *British Journal of Psychology*, *91*, 223-239.
- Lewis, C.A., Francis, L.J., Shevlin, M., et al. (2002). Confirmatory factor analysis of the French translation of the abbreviated form of the Revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-A). *European Journal of Psychological Assessment*, *18*, 79-85.
- Matthews, G., & Amelang, M. (1993). Extraversion, arousal theory and performance : A study of individual differences in the EEG. *Personality and Individual Differences*, *14*, 347-364.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1985). Comparison of EPI and Psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, *6*, 587-597.
- McKenzie, J. (1988). An item-factor analysis of the Eysenck Personality Questionnaire (EPQ) : Will the real personality factors stand up. *Personality and Individual Differences*, *9*, 801-810.
- Mehrabian, A., & Epstein, N. (1972). A measure of emotional empathy. *Journal of Personality*, *40*, 525-543.
- Michaelis, W., & Eysenck, H.J. (1971). The determination of personality inventory factor patterns and intercorrelations by changes in real-life motivation. *Journal of Genetic Psychology*, *118*, 223-234.
- Neiss, R. (1988). Reconceptualizing arousal : Psychobiological states in motor performance. *Psychological Bulletin*, *103*, 345-366.
- O'Gorman, J.G. (1984). Extraversion and the EEG : An evaluation of Gale's hypothesis. *Biological Psychology*, *19*, 113-127.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C., & Reiss, A.D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection : The red herring. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 660-679.
- Ormel, J., & Wohlfarth, T. (1991). How neuroticism, long-term difficulties, and life situation change influence psychological distress : A longitudinal model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*, 744-755.
- Oswald, W.T., & Velicer, W.F. (1980). Item format and the structure of the Eysenck Personality Inventory : A replication. *Journal of Personality Assessment*, *44*, 283-288.
- San Martini, P., Mazzotti, E., & Setaro, S. (1996). Factor structure and psychometric features of the Italian version for the EPQ R. *Personality and Individual Differences*, *21*, 877-882.
- Sato, T. (2005). The Eysenck Personality Questionnaire Brief Version : Factor structure and reliability. *Journal of Psychology*, *6*, 545-552.
- Shevlin, M., Bailey, F., & Adamson, G. (2002). Examining the factor structure and sources of differential functioning of the Eysenck Personality Questionnaire Revised-Abbreviated. *Personality and Individual Differences*, *32*, 479-487.

- Stelmack, R.M. (1990). Biological basis of extraversion : Psychophysiological evidence. *Journal of Personality*, 1, 293-311.
- Tellegen, A. (1993). Folk concepts and psychological concepts of personality and personality disorder. *Psychology and Inquiry*, 4, 122-130.
- Van Hemert, D.A., Van de Vijver, F.J.R., Poortinga, Y.H., & Georgas, J. (2002). Structure and score levels of the Eysenck Personality Questionnaire across individuals and countries. *Personality and Individual Differences*, 33, 1229-1249.
- Walkey, F.H., & Green, D.E. (1981). The structure of the Eysenck Personality Inventory : A comparison between simple and more complex analyses of a multiple scale questionnaire. *Multivariate Behavioral Research*, 16, 361-372.
- Wright, C.I., Williams, D., Feczko, E., Barrett, L.F., Dickerson, B.C., Schwartz, C.E., & Wedig, M.M. (2006). Neuroanatomical correlates of extraversion and Neuroticism. *Cerebral Cortex*, 16, 1809-1819.
- Zuckerman, M. (1991). *Psychobiology of personality*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Zukerman, M., Kuhlman, D.M, & Camac, C. (1988). What lies beyond E and N? Analyses of scales belived to measure basic dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 96-107.
- Zukerman, M., Kuhlman, D.M, Joireman, J., Teta, P., & Kraft, M. (1993). A comparison of three structural models of personality : The Big Three, the Big Five and the Alternative Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 757-768.

Capitolul 5

Inventarul de Personalitate Freiburg (FPI)

Eugen Avram

Inventarul de Personalitate Freiburg (FPI) a fost conceput în anii 1960 de o echipă germană (Jochen Fahrenberg, Herbert Selg și Rainer Hampel). De-a lungul timpului au existat mai multe variante ale testului: Forma generală G, Forma scurtă K, Formele paralele A și B, Forma revizuită R (în prezent, cea mai utilizată și rafinată) etc.

Modelul evaluativ și chestionarul au fost lansate în anul 1970. În 2001, FPI-R a ajuns la a șaptea ediție. În România, Pitariu și Iliescu (2006) au realizat studiile de adaptare a instrumentului pe un eșantion reprezentativ, oferind etaloane, dar și o serie de sinteze ale datelor de cercetare.

FPI-R are la bază modelul multifazic al personalității, conține 138 de itemi dihotomici și măsoară 12 dimensiuni ale personalității adulte: Satisfacția cu viața, Orientarea socială, Orientarea spre realizare, Inhibiția, Excitabilitatea, Agresivitatea, Solicitarea, Acuzele somatice, Problemele de sănătate, Sinceritatea, Extraversiunea, Emoționalitatea.

Forma FPI-G a fost multă vreme cea mai cunoscută și mai utilizată variantă a chestionarului. Are 212 itemi dihotomici, care generează scoruri pentru 12 scale (nouă principale și trei secundare): Nervozitate, Agresivitate, Depresie, Excitabilitate, Sociabilitate, Calm, Tendință de dominare, Inhibiție, Sinceritate, Extraversiune, Nevrotism/Labilitate emoțională, Masculinitate.

De-a lungul timpului au fost publicate peste 2.000 de studii cu privire la acest instrument de evaluare a personalității. Cercetările au susținut validitatea chestionarului și valoarea lui practică pentru *psihodiagnosticul general*, dar și pentru uzul în *domenii aplicate* (clinic, educațional, militar, organizațional).

Aplicabilitatea lui în domenii variate, precum și pentru uzul psihodiagnostic general îl face unul dintre cele mai preferate chestionare de personalitate în rândul cercetătorilor și practicienilor. Este util în mod special în domenii precum psihologia sănătății, psihologia clinică și terapia, dezvoltarea, psihologia educațională și resursele umane.

5.1. Considerentele istorice

5.1.1. Prezentarea generală

Prima ediție a FPI a apărut în anul 1970, fiind denumită FPI-G, cu formele paralele A și B, precum și cu forma scurtă K. Următoarele ediții au apărut în anii 1973, 1978 (ed. a III-a adăugită), 1984 (ed. a IV-a, aprofundată prin studii suplimentare, pe un lot reprezentativ, și constituind fundamentul pentru următoarele revizii), 1989 (ed. a V-a), 1994 (ed. a VI-a) și 2001 (ed. a VII-a).

FPI-G cuprindea 212 itemi organizați în nouă scale principale și trei secundare. Pentru diverse utilizări practice (de exemplu, examinare repetată, *screening*) au fost derivate trei forme: formele paralele FPI-A (cu 114 itemi, denumită și FPI-HA, Halb-A) și FPI-B (114 itemi, numită și FPI-HB, Halb-B), forma scurtă FPI-K (*kurze Form*, 76 itemi) (Fahrenberg *et al.*, 2006).

O altă variantă scurtă a chestionarului (54 de itemi) a fost propusă de König și Schmidt (1982). Autorii au efectuat analize factoriale, analize ale itemilor și analize de validitate și fidelitate pe datele culese de la un lot de 545 de participanți, elevi de liceu. Analizele realizate (corelațiile itemilor cu scorul total al scalei, fidelitatea, inter-corelațiile scalelor) au relevat, pe de o parte, corespondențe între scalele standard FPI-1 (Satisfacția cu viața) – FPI-8 (Acuze somatice) în acord cu datele obținute de Fahrenberg, Selg și Hampel (1973, 1978), iar pe de altă parte s-au evidențiat rezultate nesatisfăcătoare pentru scala FPI-9 (Probleme de sănătate) și pentru scalele adiționale FPI E (Extraversiune), N (Emoționalitate) și M (Masculinitate).

Fahrenberg a condus cercetări suplimentare celor raportate în manualele FPI, prezentând analize metodologice sau tabele actualizate (Fahrenberg, Selg și Hampel, 1983; Fahrenberg, Hampel și Selg, 1985; Fahrenberg, Ewert și Maier, 1987; Hampel și Fahrenberg, 1983). Și alți autori au cercetat FPI, astfel încât de la prima ediție (1970) și până în prezent au fost publicate numeroase studii. O parte dintre cercetările care au criticat principiile metodologice și psihometrice au fost citate în edițiile a II-a și a III-a ale manualului. Începând cu ediția a IV-a, autorii FPI au emis schimbări ale textului de manual (publicarea separată a comentariilor adresate listei bibliografice).

Între anii 1978 și 1983 au apărut 149 de publicații referitoare la FPI (incluse în lista primei bibliografii FPI – Potreck, 1983). Între 1983 și 1988 au fost consemnate peste 300 de studii publicate cu referire la FPI (incluse în bibliografia ediției lui Jehle, 1988). În anii următori, căutările în bazele de date de profil (PSYINDEX, PsycInfo și MEDLINE) au relevat apariția unui număr tot mai mare de studii (de exemplu, în perioada 1970-2000 au fost înregistrate 1.455 de articole referitoare la FPI) (vezi Fahrenberg *et al.*, 2006).

Forma a patra a manualului include precizări mai detaliate privind interpretarea cunoștințelor acumulate din studiile clinice și neclinice (Hollmann, 1988; Jäger, 1985; Schwenkmezger, 1987; Seidenstücker, 1985; Ostendorf, 1997).

De la revizuirea FPI în 1984 nu au mai fost utilizate formele paralele și cele alfabete mai vechi, B și K. Forma A a fost menținută sub numele A1, cu mici modificări, fără a fi revizuită sau finisată, fiind posibilă astfel compararea cu cercetările anterioare.

Chestionarul FPI-A1, chiar dacă reprezintă o formă învechită, este în continuare oferit spre utilizare (același lucru este valabil pentru forma FPI-G).

Varianta cea mai rafinată și utilizată este FPI-R (ed. a VII-a, 2001).

5.1.2. Prezentarea variantei FPI-G

În continuare, prezentăm pe scurt forma *FPI-G*, precum și elemente privind dezvoltarea ulterioară a chestionarului. *FPI-G* este forma cea mai generală (G) și mai cunoscută a acestuia. În România are un istoric de peste 35 de ani de utilizare. Formele paralele înjumătățite (A și B) și forma scurtă (K) a chestionarului au fost adaptate pentru populația din România. Administrarea chestionarului se poate face individual sau în grup, fără o limită de timp (este un inventar de personalitate, nu un test). În medie, completarea setului de 212 itemi ai chestionarului durează 30-40 de minute.

Itemii au două variante de răspuns (dihotomic), „DA” sau „NU”. Persoana evaluată notează răspunsurile pe foaia de răspuns ori direct pe caietul de testare. Itemii se referă la stări psihice, comportamente, atitudini, obiceiuri și acuze somatice.

Caracteristicile persoanelor pentru care a fost etalonat *FPI-G* : vârsta peste 13-14 ani, nivel educațional mediu sau peste, dezvoltare intelectuală medie sau peste, capacitatea de a înțelege semnificația itemilor. Persoanele care se abat de la aceste caracteristici pot genera răspunsuri ce conduc la distorsiuni ale profilului (Fahrenberg *et al.*, 2006).

Scalele FPI-G sunt în număr de 12 : nouă principale și trei secundare. În mare măsură, aceste scale sunt independente. Cele nouă trăsături bipolare ale *FPI-G* (în paranteză sunt redată denumirea originală în limba germană și denumirea în limba engleză, recomandate de autori) :

- FPI 1 : Nervozitate (*Nervosität, Nervousness*) ;
- FPI 2 : Agresivitate (*Spontane Aggressivität, Aggressivity*) ;
- FPI 3 : Depresie (*Depressivität, Depression*) ;
- FPI 4 : Excitabilitate (*Erregbarkeit, Excitability*) ;
- FPI 5 : Sociabilitate (*Geselligkeit, Sociability*) ;
- FPI 6 : Calm (*Gelassenheit, Calm*) ;
- FPI 7 : Tendință de dominare (*Reaktive Aggressivität/Dominanzstreben, Dominance*) ;
- FPI 8 : Inhibiție (*Gehemmtheit, Inhibitedness*) ;
- FPI 9 : Sinceritate (*Offenheit, Frankness*).

În plus, au fost generate trei scale pentru extinderea paletei dimensiunilor de personalitate investigate :

- FPI E : Extraversiune (*Extraversion, Extraversion*) ;
- FPI N : Nevrotism/Labilitate emoțională (*Emotionalität, Emotionality*) ;
- FPI M : Masculinitate (*Männlichkeit, Masculinity*).

Prezentăm, pe scurt, descrierile acestor trăsături de personalitate (derivate din surse originale și românești : ed. a III-a a manualului, Fahrenberg, Selg și Hampel, 1973, pentru studiile de validare în România, Pitariu, 1986, pentru corelația cu CPI-480,

respectiv Pitariu și Ieranuțan, 1984, pentru corelațiile interscale). Scalele ce se regăsesc și în varianta FPI-R vor fi prezentate mai elaborat în paragraful referitor la interpretarea scalelor FPI-R.

a) *Nervozitate (iritare/nervozitate psihosomatică)* – cuprinde 34 de itemi și face referire la următoarele aspecte ale stării psihosomatice: acuze și fenomene somatice, tulburări de somn, insomnie, senzații de disconfort (de exemplu, senzații neplăcute în extremități: tremurături, furnicături, mâini și picioare reci; dureri de cap, amețeli, vâjâieli în urechi; meteopatie; senzația de uscarea a gurii, înțepături în piept; senzații gastrice, cum ar fi: dureri, grețuri; tulburări de tract intestinal, precum balonări sau constipație); scăderea tonusului general (astenie, oboseală, lipsă de energie); reacții somatice puternice care însoțesc stările emoționale.

Scala Nervozitate prezintă corelații cu scalele FPI 3 (Depresie), FPI 4 (Excitabilitate), FPI 8 (Inhibiție), FPI N (Nevrotism), FPI M (Masculinitate) (Pitariu și Ieranuțan, 1984), cu unele scale ale CPI-480: corelații pozitive cu scala Fe (Feminitate) și corelații negative cu scalele Wb (stare de bine) și Ie (eficiență intelectuală). Valorile la scala Nervozitate sunt influențate de apartenența de gen (mai frecvent, la femei), însă nu se corelează cu vârsta, cu nivelul de educație sau cu mediul de reședință (Fahrenberg *et al.*, 2006).

b) *Agresivitate* – include 26 de itemi și are scopul de a identifica persoane caracterizate de tendințe ostile, care manifestă agresivitate spontană și persistă în stări de furie, având și o atitudine principial ostilă și răzbunătoare în raport cu oameni, evenimente sau obiecte, la care se adaugă o predispoziție la farse grosolane, în general acțiuni deranjante, care presupun încălcarea normelor. În plus, au reacții emoționale exagerate în raport cu situația, caută să trăiască emoții puternice și manifestă gesturi precum mușcatul buzelor sau rosul unghiilor odată cu exprimările emoționale și/sau agresive.

Scorurile la scala Agresivitate se corelează pozitiv cu scalele FPI 9 (Sinceritate), FPI 3 (Depresie) și FPI 4 (Excitabilitate). Interpretarea profilului trebuie însă să evite atribuirea etichetei de „agresiv(ă)”. Există posibilitatea unor manifestări nuanțate când individul prezintă scoruri crescute și la alte scale. De exemplu, corelația cu FPI 9 (Sinceritate) poate însemna că are tendința de a-și recunoaște unele slăbiciuni și stări emoționale. Studiile unor autori români au evidențiat că, pentru scala FPI 2 (Agresivitate), scorurile mari sunt asociate cu scoruri similare la scalele FPI 4 (Excitabilitate), 7 (Tendință de dominare), 9 (Sinceritate), E (Extraversiune) și N (Nevrotism) (Pitariu și Ieranuțan, 1984). Pitariu (1986) a raportat corelații ale scalei Agresivitate cu unele scale ale CPI-480: Wb (Confort psihologic), Re (Responsabilitate), Sc (Autocontrol), To (Toleranță), Gi (Impresie bună), Ac (Realizarea prin conformism). Scorurile scalei FPI 2 se corelează cu vârsta (tinerii au în general scoruri mai ridicate, persoanele vârstnice și femeile au scoruri mai scăzute). Scorurile sunt independente de gradul de școlarizare și de mediul de reședință.

c) *Depresie* – conține 28 de itemi și identifică persoane înclinate spre manifestări depresive și tendința de a avea o dispoziție afectivă schimbătoare. Acestea sunt considerate mai degrabă pesimiste, preocupate de modul în care îi privesc ceilalți, considerând că aceștia nu le apreciază și nu le recunosc valoarea (pe care însă nu și-o recunosc nici ei înșiși). În plus, au o încredere scăzută în sine, par să nu aibă un scop în viață și sunt, în general, nemulțumiți.

Scorurile ridicate la scala FPI 3 se corelează pozitiv cu scoruri ridicate la FPI 1 (Nervozitate), FPI 2 (Agresivitate), FPI 4 (Excitabilitate), FPI 8 (Inhibiție) și FPI 9 (Sinceritate). Scorurile scalei nu sunt influențate de factorii vârstă, nivel de școlarizare, loc de reședință, apartenență de gen. Studiile românești evidențiază în plus corelații cu scalele 7 (Tendință de dominare), N (Nevrotism) și cu scoruri mici pe scala FPI M (Masculinitate) (Pitariu și Ierņuan, 1984). În raport cu CPI-480, scorurile la scala FPI Depresie au corelații negative cu scalele Wb (Stare de bine), Sc (Autocontrol), To (Toleranță), Gi (Impresie bună), Ac (Realizare prin conformism), Ie (Eficiență intelectuală) (Pitariu, 1986).

d) *Excitabilitate* – are 20 de itemi și se referă, în principal, la sensibilitatea pe care o are persoana la provocări, reactivitate, irascibilitate, precum și la nerăbdare, lipsa autocontrolului și a rezistenței la frustrări. Această dimensiune oferă informații despre predispoziția persoanei către manifestări necugetate, dezinhibiție în stare de tensiune, tendința de a se manifesta impulsiv, persoana având senzația generală de tonus emoțional ridicat.

Scorurile mari la FPI 4 se corelează cu scoruri ridicate la FPI 3 (Depresie), FPI 2 (Agresivitate), FPI 1 (Nervozitate), FPI 7 (Tendință spre dominare) și FPI 9 (Sinceritate). Studiile românești de adaptare a FPI-G au relevat faptul că scorurile mari la scala FPI 4 (Excitabilitate) sunt asociate cu scoruri similare pe scalele FPI 1, 2, 3, 7 și N (Pitariu și Ierņuan, 1984). În raport cu CPI-480, scala FPI 4 are corelații negative semnificative cu scalele Wb, Sc, To, Gi și Ac (Pitariu, 1986). Scorurile scalei FPI 4 sunt independente de variabilele vârstă, apartenență de gen, nivel de educație, mediu de reședință.

e) *Sociabilitate* – include 28 de itemi cu referire la tendința persoanei de a stabili contacte sociale. Aceste persoane sunt active social, leagă repede și ușor prietenii și au multe cunoștințe. Se implică în diverse situații, doresc să coopereze și să se adapteze la norme. În plus, manifestă activism în susținerea scopurilor recunoscute de grup sau societate. Sunt fluente verbal, au prezență de spirit și sunt caracterizate de vioiciune și un comportament stenic.

Scorurile mari la FPI 5 se asociază cu scoruri mari la FPI E și cu scoruri mici la scala FPI 8 (Inhibiție) (însă sociabilitatea nu trebuie înțeleasă ca fiind reversul inhibiției, prima se referă mai mult la mecanisme motivaționale și gradul de energie în relații, a doua mai mult la slaba abilitate/aptitudine de a interacționa). Pitariu (1986) evidențiază corelații pozitive semnificative cu scalele CPI-480 Sy, Sp și Sa. Sociabilitatea este independentă de factorii demografici.

f) *Calm* – are 20 de itemi și se referă la atitudinea pozitivă și clemența față de oameni, la încrederea în sine și în viitor. Persoanele caracterizate de această scală sunt imperturbabile, greu de enervat, rezistente la solicitări, perseverente și de neclintit, cu o dispoziție bună. În plus, sunt optimiste și energice, preferând acțiuni rapide și hotărâte. Nu în ultimul rând, sunt deschise la critică și au capacitatea de a trece ușor peste decepții. Scorurile ridicate la FPI 6 se asociază cu scoruri scăzute la scala FPI 8 (Inhibiție). Dintre factorii demografici, numai apartenența de gen este semnificativă (bărbații obțin în medie scoruri mai mari decât femeile).

f) *Tendința de dominare* – conține 20 de itemi ce identifică atitudini și comportamente precum comportamente de dominare a celor din jur, o înclinație spre gândire de tip autoritar-conformist, având tendința de a se impune și de a-și urmări insistent propriile interese. Aceste persoane au manifestări ostile, agresive pe care le pot manifesta

cu perseverență. De asemenea, sunt prudente, neîncrezătoare față de alții, cu tendințe de răzbunare, având și reverii în acest sens.

Scorurile ridicate la scala FPI 7 se asociază cu scoruri similare la scala FPI 4 (Excitabilitate) și la scalele FPI 2, 3, 4 și N (Pitariu și Ierņuan, 1984). Scala FPI 7 are unele corelații semnificative cu scalele CPI-480 Wb, Re, Sc, Tc, Gi și Ai (Pitariu, 1986). Vârsta și mediul de reședință nu influențează tendința de dominare. Apartenența de gen și gradul de educație au impact asupra tendinței de dominare (bărbații și persoanele cu studii reduse – gimnaziu – au scoruri medii mai mari decât femeile și persoanele cu educație medie sau superioară).

g) *Inhibiție* – are 20 de itemi și se referă la atitudini și comportamente precum timiditatea, inhibiția în relațiile cu alții, persoanele având tendința de a se simți stinghere în grup. Pot fi caracterizate ca având o voință slabă și fiind nehotărâte. De asemenea, au tendința de a simți trac și disconfort, emoții puternice și senzații somatice, precum tremor, înroșire sau moleșeală în situații cotidiene sau în evenimente cărora le acordă o importanță accentuată (vezi descrierea mai extinsă în prezentarea FPI-R).

Scorurile mari la FPI 8 se corelează cu scoruri mari la FPI 3 (Depresie), FPI 1 (Nervozitate) și FPI-N (Nevrotism), respectiv cu scoruri mici la FPI 5 (Sociabilitate) și FPI 6 (Calm) (vezi Pitariu și Ierņuan, 1984). În raport cu CPI-480, scala FPI 8 se corelează negativ cu scalele Sy, Sp, Wb și Ie și pozitiv cu scala Fe (Pitariu, 1986). Scorurile scalei Inhibiție sunt independente de vârstă, de nivelul de educație, de mediul de reședință, dar sunt influențate de sex (femeile au, în general, scoruri mai ridicate decât bărbații).

h) *Sinceritate* – are 14 itemi și urmărește identificarea persoanelor cu un comportament onest, deschis, opus tendinței de a se eschiva, de a ascunde unele informații. Conform modelului conceptual al acestei scale, persoanele caracterizate de sinceritate își cunosc limitele personale, lipsurile și încălcările normelor sociale. Scala are scopul secundar de a surprinde tendința individului de a nu răspunde sincer la chestionar, servind la validarea profilului (vezi descrierea mai extinsă în prezentarea FPI-R).

Scorurile mari la Sinceritate se corelează cu scoruri mari la scalele FPI 2 (Agresivitate), FPI 3 (Depresie) și FPI 4 (Excitabilitate). Valorile extreme, dar și corelarea cu răspunsurile la scalele menționate conduc la concluzia că subiectul are tendința de a distorsiona, chiar de a falsifica datele despre sine. În studiul de adaptare a FPI-G pe populație românească, scala FPI 9 (Sinceritate) se corelează cu FPI 2, 3 și N (Pitariu și Ierņuan, 1984). În raport cu CPI-480, Pitariu (1986) evidențiază corelații negative semnificative cu scalele Wb, Sc, Gi și Ac.

i) *Extraversiune* – este constituită din 24 de itemi (unii comuni cu scalele Agresivitate și Sociabilitate), ce se referă la predispoziția de a se simți relaxat, degajat, dar și activ, tonic și optimist. Persoanele sunt caracterizate ca fiind dominante, întreprinzătoare și cu spirit organizatoric. De asemenea, iau inițiativa în relațiile sociale, sunt vorbărețe și au umor. În plus, preferă o viață alertă, variată și plină de distracții. Nu în ultimul rând, au un autocontrol scăzut, fiind impulsive (vezi descrierea mai extinsă în prezentarea FPI-R).

Scorurile mari la scala FPI E (Extraversiune) sunt asociate cu scoruri similare pe scalele FPI 2 și FPI 5 (Pitariu și Ierņuan, 1984) și se corelează pozitiv cu scalele Sy, Sp și Sa, respectiv negativ cu scala Sc din CPI-480 (Pitariu, 1986). Scorurile scalei

FPI E depind de vârstă (tinerii au scoruri mai mari decât vârstnicii), dar sunt independente de variabilele apartenență de gen, nivel educațional, loc de reședință.

j) *Nevrotism/Labilitate emoțională* – are 24 de itemi ce se referă la tendința de a trăi cu ușurință și fără motiv stări afective schimbătoare, la reactivitatea emoțională și la rezistența redusă la frustrare. Conform acestei scale, persoanele sunt caracterizate de o dispoziție afectivă negativă, înclinație spre reverie și stări de tristețe sau depresie. Acestea consideră că ceilalți nu le acordă recunoaștere, însă nu au nici un sentiment al valorii personale. Sunt sensibile și iritabile, au frământări și sunt duse pe gânduri. În plus, sunt ușor de distras de la o activitate (vezi descrierea mai extinsă în prezentarea FPI-R, scala Emoționalitate).

În studiile românești de adaptare a FPI-G, scorurile mari la scala FPI N (Labilitate emoțională) sunt asociate cu scoruri similare pe scalele FPI 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9 și scoruri mici pe scala FPI M (Pitariu și Ierņuan, 1984). Scorurile la FPI N și FPI E sunt independente sub aspect empiric și statistic. În raport cu CPI-480, scala Nevrotism/Emoționalitate se corelează negativ cu scalele Wb, Sc, To, Gi, Ac și Ie (Pitariu, 1986). Scorurile scalei FPI N sunt independente de variabilele demografice.

k) *Masculinitate* – are 26 de itemi (derivați de la șapte alte scale ale FPI, mai ales de la scalele FPI 1/Nervozitate și FPI 8/Inhibiție). Itemii se referă la comportamentul energetic, atitudinea masculină și autoafirmarea activă. Conform acestei scale, persoanele pot fi considerate întreprinzătoare, încrezătoare, gata de acțiune, manifestând perseverență, dominanță prosocială și propensiune spre conducere. Acestor persoane le place să fie în contexte sociale, dar și să se implice în acte riscante, fiind optimiste, apărându-și în mod energetic drepturile sau planurile. În plus, pot avea o atitudine răzbu-nătoare și nemiloasă față de cei considerați inamici. De asemenea, sunt conștiente de valoarea lor, au o dispoziție echilibrată și puține acuze somatice.

Studiile corelaționale arată că scorurile mari la scala FPI M (Masculinitate) sunt asociate cu scoruri mici pe scalele FPI 1, 3, 8 și N (între FPI M și FPI E există o dependență din cauza dublei valori a unor itemi) (Pitariu și Ierņuan, 1984) și se corelează pozitiv cu scalele CPI-480 Sp, Wb și Ie, respectiv negativ cu scala Fe (Pitariu, 1986).

FPI-G a fost adaptat în România și indicat pentru psihodiagnostic (Pitariu, 1986 ; Pitariu și Ierņuan, 1984 ; Ghigeanu și Mitrofan, 1979). Pitariu și Ierņuan (1984) au realizat un etalon românesc pe un eșantion de necesitate, pe o populație de 745 de persoane, absolvenți de liceu cu bacalaureat și studenți, în vârstă de 19-25 de ani. Autorii au constatat unele diferențe ale scorurilor medii, la unele scale, între eșantionul românesc și cel german. În anul 2009, Pitariu și Iliescu au procedat la o nouă etalonare a FPI-G, în concordanță cu uzanțele prescrise de etica științifică și de normele internaționale. Noul eșantion normativ a fost generat prin selecția participanților dintr-o bază de date cu profiluri de FPI-G, trasate pe baza unor administrări ale chestionarului în perioada 2003-2006. Întreaga bază de date a conținut $N = 3.161$ de participanți. În final, pentru etalonare, au fost selectați $N = 1.300$ de participanți (650 de femei și 650 de bărbați), datorită necesității de a asigura reprezentarea aproape perfectă a scorurilor la variabilele : vârstă, sex, educație și regiune geografică (controlul riguros, pe scoruri, al eșantionului, în funcție de repartiția populației României).

5.2. Caracteristicile psihometrice ale FPI-R

Scalele și valorile FPI-R redau un model psihologic sau o structură psihologică marcantă, ce rezultă în urma unei autoevaluări a participanților prin intermediul celor 137 de itemi. Scalele FPI-R au semnificație psihologică și sunt discriminante, surprinzând tendințe atitudinale și diferențe individuale ce pot fi folosite pentru caracterizare și predicții comportamentale.

5.2.1. Fidelitatea

Scalele inventarelor de personalitate au fost dezvoltate pe baza a două principii: 1) dezvoltarea empirică, ce are o valoare predictivă și una explicativă superioară scalelor dezvoltate prin conceptualizare, însă nu duce, în general, la corelații puternice inter-item; și 2) dezvoltarea pe cale factorială sau prin conceptualizare, ce are corelații puternice inter-item, cu riscul însă ca valoarea predictivă să fie mai mică, iar scalele să cuprindă combinații neașteptate de itemi. Scalele FPI au fost dezvoltate pe baza ambelor abordări.

Autodescrierile participanților se dovedesc a fi relativ invariante pe anumite componente, caracteristici, contexte și perioade de timp. Constructele descriptive ale FPI-R au mai multe fațete și componente, o consistență internă bună și o stabilitate adecvată. De asemenea, itemii din compoziția scalei și scorurile acestora au o relativă stabilitate în timp. În tabelul 5.1 sunt prezentate, în paralel, valorile coeficienților de fidelitate Alfa, pentru eșantionul german (N = 2.035 de persoane, 952 de bărbați și 1.083 de femei) (Fahrenberg, Hampel și Selg, 2001) și pentru cel românesc (N = 2.400 de persoane, 1.200 de bărbați și 1.200 de femei) (Fahrenberg *et al.*, 2006). Tabelul prezintă indicii de consistență internă obținuți pentru eșantionul combinat și cei pentru subeșantioanele masculin și feminin.

Tabelul 5.1. *Coeficienți de fidelitate Alfa pentru FPI-R, pentru eșantioanele normative utilizate în Germania și România*

	Scala	Germania	România		
		Combinat (N = 2.035)	Masculin (N = 1.200)	Feminin (N = 1.200)	Combinat (N = 2.400)
FPI-R 1	Satisfacție față de viață	0,78	0,71	0,75	0,74
FPI-R 2	Orientarea socială	0,71	0,73	0,68	0,70
FPI-R 3	Orientarea spre realizare	0,77	0,73	0,70	0,71
FPI-R 4	Inhibiție	0,77	0,72	0,76	0,74
FPI-R 5	Excitabilitate	0,75	0,69	0,76	0,74
FPI-R 6	Agresivitate	0,74	0,74	0,70	0,72
FPI-R 7	Solicitare	0,84	0,77	0,79	0,79
FPI-R 8	Acuze somatice	0,79	0,73	0,74	0,76

FPI-R 9	Griji privind starea de sănătate	0,79	0,76	0,70	0,73
FPI-R 10	Sinceritate	0,74	0,70	0,67	0,69
FPI-R E	Extraversiune	0,80	0,72	0,70	0,71
FPI-R N	Emoționalitate	0,80	0,79	0,82	0,82

Sursa : Fahrenberg *et al.* (2006).

Pentru forma germană, indicii de consistență internă ai scalelor FPI-R sunt cuprinși între un minim de 0,71 pentru scala FPI-R 2 (Orientare socială) și un maxim de 0,84 pentru scala FPI-R 7 (Solicitare), cu o mediană de 0,78. Pentru forma românească, valorile sunt ceva mai mici, dar se plasează tot la un nivel foarte bun (un minim de 0,69, un maxim de 0,82 și o mediană de 0,73). Se poate observa că există scale care prezintă o consistență internă mai bună pentru subeșantionul feminin decât pentru cel masculin, precum și scale care se comportă invers (de exemplu, scala FPI-R 5, Excitabilitate, respectiv scala FPI-R 2, Orientarea socială).

Tabelul 5.2 redă coeficienții de stabilitate test-retest pentru forma românească (Fahrenberg *et al.*, 2006) și pentru cea germană a FPI-R (Fahrenberg *et al.*, 1986 ; Myrtek, 1987 ; Myrtek *et al.*, 1987). Perioada de retest a fost de patru săptămâni.

Tabelul 5.2. Indici de stabilitate test-retest pentru scalele FPI-R, pentru Germania și România

	Scala	Germania (N = 103)	România (N = 71)
FPI-R 1	Satisfacție față de viață	0,77	0,69
FPI-R 2	Orientare socială	0,63	0,59
FPI-R 3	Orientare spre realizare	0,65	0,64
FPI-R 4	Inhibiție	0,85	0,84
FPI-R 5	Excitabilitate	0,80	0,81
FPI-R 6	Agresivitate	0,72	0,72
FPI-R 7	Solicitare	0,67	0,62
FPI-R 8	Acuze somatice	0,71	0,70
FPI-R 9	Griji privind starea de sănătate	0,68	0,63
FPI-R 10	Sinceritate	0,73	0,67
FPI-R E	Extraversiune	0,77	0,72
FPI-R N	Emoționalitate	0,78	0,81

Notă : Retestul a fost realizat în ambele cazuri la patru săptămâni.

Sursa : Fahrenberg *et al.* (2006).

Se constată că valorile indicilor de fidelitate test-retest se plasează la scoruri foarte bune, atât pentru versiunea germană, cât și pentru cea românească a chestionarului. Indicii de stabilitate calculați pentru Germania sunt cuprinși între un minim de 0,63 pentru scala FPI-R 2 (Orientare socială) și un maxim de 0,85 pentru scala FPI-R 4 (Inhibiție), cu o mediană de 0,73. Pentru România, valorile indicelui de stabilitate test-retest au fost calculați la niveluri cuprinse între 0,59 pentru scala FPI-R 2 (Orientare socială) și 0,84 pentru scala FPI-R 4 (Inhibiție), cu o mediană de 0,70 (Fahrenberg *et al.*, 2006).

5.2.2. Validitatea

FPI este unul dintre cele mai validate inventare de personalitate din istoria psihologiei, existând peste 1.400 de referințe bibliografice care furnizează dovezi privind validitatea modelului și a chestionarului. Diverse studii au contribuit la creșterea capitalului de dovezi științifice în favoarea inventarului FPI, de exemplu, cel al lui Monden-Engelhardt (1986) asupra corelației dintre autoevaluarea naivă, autoevaluarea structurată și heteroevaluarea oferită de un membru al familiei, de prieteni și cunoscuți. Validitatea internă (de construct) a FPI-R este satisfăcătoare. Prin comparație cu alte inventare similare de personalitate, FPI-R se plasează în partea superioară a practicilor din domeniu.

Fiind un chestionar valid, acesta permite :

- evaluarea unor diferențe individuale (surprinse în mod standardizat, raportate la un etalon și reprezentate grafic pe foaia de profil) ;
- corelarea datelor cu semnificațiile obiective ale descrierilor în raport cu constructe empirice, direct observabile ;
- elaborarea de predicții comportamentale și estimarea probabilității acestora.

Pentru consolidarea dovezilor privind validarea exhaustivă a FPI se propun studii care să apeleze atât la evaluarea persoanei de către cei care o cunosc foarte bine, cât și la evaluarea de către profesioniști (pe baza modelelor teoretico-aplicative) (Amelang și Zielinski, 1994 ; Fahrenberg, 1982, 1987 ; Kenrick și Funder, 1988 ; McCrae, 1982 ; Ostendorf, Angleitner și Ruch, 1986). De asemenea, pentru validarea de criteriu sunt utile studiile de corelație a valorilor scalelor cu 1) aspecte ale comportamentului direct, măsurat prin observare obiectivă de către profesioniști (*Behavior Observation*, BO) ; sau 2) rezultatele tehnicii de nominalizare din partea altor persoane a comportamentelor sau profilurilor apropiate de trăsăturile investigate (*Behavior Rating*, BR).

Studiile de validare realizate descriu corelațiile scalelor FPI-R cu anumite aspecte direct observabile și măsurabile ; nu vom menționa toate aceste legături, deoarece sunt foarte numeroase, însă vom face referire la ele în secțiunea dedicată valențelor interpretative ale scalelor. Demersul de validare și etalonare din anul 1982 a colectat și alte categorii de date care au fost utilizate în astfel de studii de validare, în mod special fiind interesante două : a) heretoevaluările din partea intervievatorului privind siguranța cu care persoana intervievată a dat răspunsurile la chestionar (pe o scală de patru puncte, unde 1 = destul de nesigur, iar 4 = foarte sigur de sine) și b) autoevaluarea din partea respondenților (pe scale Likert de cinci trepte), a unor aspecte profesionale (de exemplu, volumul de muncă, stresul ocupațional), satisfacția față de propriile condiții de viață, starea de sănătate, fumatul, consumul de alcool, datele antropometrice (cum ar fi înălțimea, greutatea, posibila supraponderalitate), frecvența vizitelor la medic (inclusiv la dentist), frecvența spitalizărilor, curele medicale, uzul de medicație, de analgezice, calmante sau somnifere, bolile cronice, ședințele de psihoterapie etc. Pentru majoritatea variabilelor, aceste date au fost prezente la mai mult de 1.900 dintre cei N = 2.024 de respondenți ; cele mai puține date s-au recoltat cu privire la consumul de medicamente (N = 1.726 de participanți), iar datele privind volumul de muncă și supraîncărcarea profesională au fost indicate de doar N = 1.325 de participanți

(Fahrenberg *et al.*, 2006). Detalii extensive despre aceste corelații pot fi găsite la Fahrenberg și colaboratorii săi (2006).

Literatura de specialitate cuprinde și un număr mare de studii independente care au susținut validitatea FPI-R. Astfel, amintim cercetările în domeniile aplicate : psihoterapie, reabilitarea pacienților cu afecțiuni cardiovasculare sau cu alte afecțiuni psihosomate, trăsături de personalitate legate de dependența de droguri sau de alcool, comportament deviant, delincvență, reintegrare socială, epidemiologia afecțiunilor psihice și psihosomate, în studii longitudinale pe eșantioane-panel, afecțiuni cronice, dezvoltare de personalitate și axiologică, socializare etc. (Fahrenberg *et al.*, 1985).

Validarea FPI-R în România (Fahrenberg *et al.*, 2006) s-a realizat printr-o procedură similară cu cea folosită de H. Gough (1957, 1987) în generarea și apoi validarea majorității scalelor CPI, și anume corelarea scorurilor observate ale scalelor cu caracteristici comportamentale descrise de colegi ai persoanelor evaluate (*peer-nomination*). Criteriul pe care o scală încearcă să îl surprindă este de obicei un construct psihologic. Se consideră că scala este validă dacă reușește să surprindă respectivul construct cu acuratețe. Pentru a testa această relație a scalei cu criteriul, este necesar ca fiecare trăsătură evaluată să fie măsurată și prin altă metodă în momentul testării. Prin procedura de validare *peer-nomination* se recurge la heteroevaluări din partea unor persoane care cunosc subiectul (cum ar fi prieteni apropiați, colegi, familie), folosind scala ce se dorește a fi validată. Acești evaluatori externi evaluează persoana în mod independent, din perspectiva prezenței sau absenței constructului psihologic vizat de fiecare scală. Procedura este larg utilizată în studiile de acest gen (de exemplu, Hollander și Webb, 1955 ; Hollander, 1965 ; Norman, 1963 ; Titus, 1968 ; Cheek, 1982 ; Ray, 1987 ; Costa și McCrae, 1992 ; Gough, 1987 ; Gough și Bradley, 1996).

Indicii de corelație criteriu-predictor obținuți au fost cuprinși între un minim de 0,51 și un maxim de 0,87, cu o mediană de 0,69, toți fiind semnificativi din punct de vedere statistic la un prag de probabilitate $p < 0,01$, astfel fiind confirmată calitatea predictivă foarte bună a scalelor FPI-R. Analiza specifică a scalelor relevă că FPI-R 4 (Inhibiție) pare să aibă cea mai bună validitate, urmată FPI-R 1 (Satisfacție față de viață) și FPI-R E (Extraversiune). Scalele cu validitatea cea mai scăzută par a fi FPI-R 9 (Grijile privind starea de sănătate), FPI-R 5 (Excitabilitate) și FPI-R 7 (Solicitare). Performanțele predictive ale scalelor se datorează, într-o oarecare măsură, și diferențelor dintre sexe. Astfel, diferențele de corelație între criteriu (evaluarea compozită făcută prin nominalizare de către colegi) și predictor (scalele FPI-R) se pot datora nu doar presupusei performanțe predictive scăzute a scalei respective, ci și faptului că acel construct psihologic și comportamentele adiacente lui sunt mai greu observabile de evaluatori. De exemplu, este posibil ca grija privind starea de sănătate, FPI-R 9, să fie mai greu se observat, deoarece ea este internalizată de individ și nu este comentată de el în fața altora. S-ar putea spune că scala FPI-R 9 are o performanță predictivă semnificativ ($p < 0,01$) mai slabă pentru bărbați ($r = 0,51$) – deoarece ei internalizează mai mult grijile – decât pentru femei ($r = 0,80$) – care au tendința de a externaliza și manifesta grija –, vezi Fahrenberg *et al.*, 2006.

În concluzie, analizele confirmă calitatea FPI-R ; îl statuează ca un chestionar foarte bine dezvoltat, având proprietăți psihometrice foarte bune.

5.3. Administrarea și scorarea FPI-R

FPI-R se administrează în grup sau individual, fără o limită impusă de timp, în mod obișnuit durată de completare variind cuprinsă între 10 și 30 de minute. Pentru o evaluare, este necesar un caiet de testare pe care sunt înregistrate răspunsurile subiectului. Materialele necesare testării includ manualul tehnic și interpretativ, modalitatea de scorare, respectiv protocolul final al scorurilor FPI-R.

Instrucțiunile de testare apar pe prima pagină a chestionarului FPI-R și conțin următoarele consemne :

În următoarele pagini veți găsi o serie de afirmații referitoare la diferite comportamente, atitudini și obiceiuri. La fiecare dintre ele puteți răspunde cu ADEVĂRAT sau cu FALS. Marcați, vă rugăm, un X în cercul corespunzător răspunsului dumneavoastră. Nu există răspunsuri corecte sau greșite, deoarece fiecare om are dreptul la propria sa opinie. Vă rugăm să oferiți acel răspuns care vi se potrivește cel mai bine.

Vă rugăm să luați în considerare următoarele aspecte : Nu vă gândiți care răspuns ar putea face „cea mai bună impresie”, ci marcați-l pe cel care este valabil pentru dumneavoastră. Unele întrebări vi se pot părea foarte personale. Vă asigurăm însă că răspunsurile dumneavoastră vor fi tratate cu maximă confidențialitate. Nu stați să vă gândiți prea mult la o afirmație ; dați răspunsul care vă vine spontan în minte. Este firesc ca în aceste propoziții scurte să nu poată fi cuprinse toate aspectele sau nuanțele unei situații. Este posibil așadar ca unele dintre ele să nu vi se potrivească întocmai. Totuși, vă rugăm să răspundeți la absolut toate întrebările, alegând răspunsul care vi se potrivește dumneavoastră cel mai bine.

Primul item face trimitere la instructaj și nu se scorează, dar restul itemilor (137) se scorează. După parcurgerea celor 138 de itemi, se cere persoanei evaluate să verifice dacă a răspuns la toate întrebările chestionarului. Apoi urmează rubricile referitoare la caracteristicile demografice (sex, vârstă, studii, stare civilă, buget, profesie etc.). Examinatorul va avea în vedere ca începerea demersului de completare a chestionarului să se facă după ce persoanei îi sunt clare toate aspectele și aceasta are o atitudine favorabilă față de evaluare.

În manual, se precizează modalitățile de gestionare a rezistențelor persoanei. Dacă acesta are obiecția : „La întrebări atât de generale nu se poate răspunde !”, se recomandă ca examinatorul să replice : „Alegeți răspunsul care vi se potrivește dumneavoastră cel mai bine...”. În cazul unei opoziții vehemente, psihologul nu trebuie să insiste, ci să accepte faptul că acel punct va rămâne fără răspuns. O a doua obiecție ar putea fi : „Sunt prea multe întrebări !”. Replica recomandată este : „Încercați liniștit să dați răspunsurile repede și fără a sta prea mult pe gânduri”. Numărul mediu de răspunsuri pe minut care se așteaptă de la subiectul mediu este de 7.

Ocazional, pot fi acceptate condiții de testare ce se abat de la cele standard (de exemplu, chestionarea orală a persoanelor care nu pot citi, a persoanelor cu deficiențe de vedere, Holtermann, 1989). La limită, este permisă aplicarea chestionarului în prezența altor persoane sau aplicarea în alte condiții, ce nu pot fi controlate de examinator (on-line sau trimis prin poștă). În aceste cazuri, este necesar ca, în interpretarea profilului, psihologul să țină seama de condițiile în care s-a desfășurat examinarea.

Aplicarea separată a unor scale singulare ale FPI-R este realizabilă, dar nu este recomandată.

Pentru *traducerea itemilor* în diverse limbi, autorii chestionarului au acordat consultanță și, în parte, ajutor, dacă a fost necesar. Se recomandă ca orice traducere să fie urmată de o verificare empirică, prin analiză de item și a structurii factoriale, astfel încât să nu fie doar o simplă traducere semantică, însoțită de etalonare.

Scorarea FPI-R presupune compararea răspunsurilor subiectului cu grila de scorare și se poate face în trei modalități: 1) compararea aritmetică, manuală, cu grila de scorare; 2) prin șabloane transparente de scorare, care ușurează interacțiunea cu răspunsurile date de persoanele testate la itemi; 3) electronic (reduce timpul trasării scorurilor brute și timpul transformării lor în scoruri standardizate). O parte dintre itemi participă la mai multe scale, inclusiv la scalele suplimentare N sau E.

Datele lipsă. Autorii FPI-R apreciază că, atunci când lipsește un singur răspuns pentru o anumită scală, scorul acesteia este totuși calculabil. Dacă pentru o anumită scală lipsesc două sau mai multe răspunsuri la itemi, scorul respectivei scale nu este calculabil și utilizabil. În condițiile în care numărul răspunsurilor lipsă pentru întregul chestionar este mai mare de șapte (5% dintre itemii chestionarului), chestionarul, în întregul său, este invalid și nu se recomandă folosirea lui. La interpretarea unor profiluri individuale de FPI-R este suficient dacă psihologul ia în considerare scala respectivă, cu reținerea că un item lipsește din completare (nu a fost inclus în scorare). Pentru cercetări care implică statistici corelaționale sau multivariate cu privire la scorurile scalelor sau la itemii FPI-R, valorile itemilor lipsă se înlocuiesc cu o valoare estimată, dedusă din scorurile restului itemilor care compun acea scală. Astfel, scorul corectat al scalei se obține prin calcularea mediei scorurilor la toți itemii scalei prezenți și prin înmulțirea acestei medii cu numărul itemilor scalei.

5.4. Interpretarea scalelor FPI-R

Scalele FPI-R măsoară trăsături cu grad relativ larg de generalitate, unele fiind compuse din mai multe (sub)constructe. Conceptele evaluate sunt bine delimitate teoretic și psihodiagnostic. Descrierea fiecărei trăsături se realizează pe baza mai multor adjective și oferă posibilitatea de emiteră a unor predicții comportamentale. Unele semnificații ale scalelor devin mai importante decât altele în interpretare, în funcție de obiectivul evaluării, contextul pentru care se face testarea și elementele vizate în interpretare sau în predicție. În procesul de analiză a profilurilor se ține cont de faptul că unele scale sunt unipolare (de exemplu, scala de Acuze somatice), altele sunt bipolare (de exemplu, scala de Satisfacție față de viață). Fiecare trăsătură măsurată prin scalele FPI-R are semnificații psihologice bine definite, fundamentate pe analize ale caracteristicilor item-matrice, pe relațiile lor corelaționale și factoriale cu alte constructe și cu diverși indicatori psihocomportamentali. FPI-R are zece scale standard și două scale suplimentare (Fahrenberg *et al.*, 2006).

În continuare, prezentăm trăsăturile desemnate de scale, mai specific, denumirea constructelor în limba română, prescurtarea ce apare în profilul computerizat în limba română, precum și denumirile în germană și în engleză, propuse de autori:

- FPI-R 1 : Satisfacție față de viață/Sat (*Lebenszufriedenheit, Life satisfaction*) ;
- FPI-R 2 : Orientare socială/Soc (*Soziale Orientierung, Social orientation*) ;
- FPI-R 3 : Orientare spre realizare/Real (*Leistungsorientierung, Achievement orientation*) ;
- FPI-R 4 : Inhibiție/Inh (*Gehemmtheit, Inhibitedness*) ;
- FPI-R 5 : Excitabilitate/Exci (*Erregbarkeit, Excitability*) ;
- FPI-R 6 : Agresivitate/Agres (*Aggressivität, Aggressiveness*) ;
- FPI-R 7 : Solicitare/Solic (*Beanspruchung, Strain*) ;
- FPI-R 8 : Acuze somatice/AcSom (*Körperliche Beschwerden, Somatic complaints*) ;
- FPI-R 9 : Probleme de sănătate/PbSan (*Gesundheitsorgen, Health concerns*) ;
- FPI-R 10 : Sinceritate/Sinc (*Offenheit, Frankness*) ;
- FPI-R E : Extraversiune/Extrav (*Extraversion, Extraversion*) ;
- FPI-R N : Emoționalitate/Emo (*Emotionalität, Emotionality*).

a) *Satisfacție față de viață* – are 12 itemi, dintre care șase sunt scorăți normal, iar șase invers: patru itemi se referă la acceptarea de sine, împăcarea cu propria viață și aspecte specifice ale acesteia, precum poziția socială, condițiile de viață; un item face referire la satisfacția față de locul de muncă; un item relevă satisfacția în viața personală; trei itemi buna dispoziție; un item gânduri foarte frecvente despre evenimente din trecut, iar doi itemi optimismul față de viitor.

Semnificații interpretative ale scorurilor :

- scorurile peste medie indică faptul că persoana este mulțumită de propria viață, e plină de optimism și bună dispoziție. Mai mult, se acceptă și se valorizează pe sine, având sentimentul reușitei personale. Aceste sentimente de împlinire se asociază cu un echilibru emoțional, cu energie, voie bună și o viziune optimistă despre propriul viitor. Persoanele cu scoruri mari la această scală sunt mulțumite și de locul de muncă sau de cariera lor, de partenerul de viață, având o perspectivă generală optimistă asupra existenței;
- scorurile sub medie, scăzute, reflectă faptul că persoana este pesimistă și are o viziune sumbră despre viață și viitor. Persoanele cu scoruri mici la Scala Sat sunt nemulțumite de condițiile de viață, de reușitele personale și profesionale, de partener și de relațiile cu alți oameni. În plus, consideră că nu au primit sprijinul necesar pentru a-și manifesta competențele. În general, au o atitudine negativă față de viață și își bazează perspectiva asupra vieții în funcție de cuvântul „dacă” („dacă” nu apăreau anumite evenimente neplăcute, atunci...), acest disconfort al propriei vieți putând conduce, în cazuri extreme, la depresie.

Studiile corelaționale evidențiază că valori mai ridicate ale scalei FPI-R Sat apar la persoanele orientare spre realizare, care au tonus comportamental, sunt stabile emoțional, își controlează comportamentele, nu prezintă inhibiție și au predispoziție redusă la probleme de sănătate. În mod similar, scorurile scăzute la Sat traduc un profil cu trăsături în sens opus. Relaționarea scalei FPI-R Sat cu indicatori demografici a relevat că scorurile mari se constată mai des la bărbați decât la femei, la persoanele căsătorite decât la cele necăsătorite sau divorțate, la persoanele angajate în muncă decât la șomeri, la cele cu un statut social mai ridicat, la nefumători, precum și la persoanele care declară o frecvență redusă a problemelor de sănătate, a vizitelor la medic, a consumului de medicamente.

În concluzie, scala Satisfacție față de viață reprezintă un bun indicator al satisfacției față de viață. Persoanele cu o astfel de trăsătură a personalității au sentimentul de mulțumire în general, în familie și în carieră, au o atitudine pozitivă față de viață, sunt optimiste și încrezătoare în sine, prezintă stabilitate emoțională și manifestă bună dispoziție. Astfel de persoane se acceptă pe sine, au sentimentul de reușită și se valorizează personal.

b) *Orientare socială* – această scală a fost concepută pentru a evalua solidaritatea socială, comportamentul prosocial al persoanei evaluate, în sensul tendinței de a fi altruist, prietenos, cald, săritor. Are 12 itemi (șase scoraiți normal, iar patru scoraiți invers), dintre care : un item se referă la disponibilitatea de a îngriji persoane bolnave ; patru itemi măsoară sentimentul de a fi responsabil și față de persoane mai puțin apropiate ; doi fac referire la atitudinea de căldură umană și afecțiune în relațiile interpersonale directe ; doi vizează sentimente de culpă și vinovăție față de propria bunăstare ; iar trei măsoară comportamentele caritabile (participare directă, donații).

Semnificații interpretative ale scorurilor :

- scorurile peste medie indică faptul că persoana este responsabilă din punct de vedere social, prietenoasă față de cei din jur, altruistă, gata să ajute. Dacă au scoruri mari, indivizii se simt solidari cu ceilalți oameni, dar și responsabili față de traiul și condițiile de viață ale oamenilor, în general. Se simt vinovați atunci percep diferența dintre nivelul lor de trai (bun) și cel al altor oameni. Aceste persoane sunt sensibile la grijile și problemele celorlalți, fiind orientate spre a-i încuraja și ajuta. Sunt caracterizate de orientare socială, promovează interacțiuni prietenești, vor să se implice în acțiuni de voluntariat și caritabile ;
- scorurile scăzute reflectă o relativă lipsă de responsabilitate socială a persoanei, care consideră că fiecare este responsabil pentru propriile condiții de viață și luptă pentru sine. Aceste persoane preferă să nu se implice în situațiile în care li se cere (direct sau indirect) sprijinul, astfel că sunt considerate egoiste.

Studiile corelaționale ale scorurilor scalei Orientare socială cu scorurile altor scale ale FPI-R evidențiază un grad mare de independență față de celelalte constructe evaluate. Se constată coeficienți cu valoare negativă, dar reduși ca intensitate, cu scalele Agresivitate și Sinceritate. În general, corelațiile sugerează tendința de a urma normele sociale, de a acorda importanță regulilor și de a încerca să facă o bună impresie. Relaționarea scalei cu indicatorii demografici evidențiază că scorurile mari sunt mai frecvente la femei decât la bărbați, la indivizii cu educație superioară, la cei care participă mai des la acțiuni cu semnificație comunitară (de exemplu, frecventarea bisericii). S-a constatat că scorurile mai mari ale scalei caracterizează statistic nefumătorii. Date suplimentare interesante sugerează că orientarea socială este o caracteristică a celor care au sensibilitate somatică (uz mai mare de medicamente, vizite mai dese la medic), dar și a celor incluși într-un proces psihoterapeutic.

În concluzie, această scală este un bun indicator al orientării sociale, identifică persoanele calde, apropiate, prietenoase, altruiste, sensibile la nevoile oamenilor, la condiția de viață precară a altora, cu grad mai ridicat de feminitate.

c) *Orientare spre realizare* – evaluează motivația pentru realizare personală, care implică dorința de afirmare, ambiția, orientarea către competiție, precum și activismul și hotărârea. Această scală vizează atitudini, nu oferă date despre motivația și productivitatea în sarcini specifice, despre capacitatea profesională sau de a duce la bun sfârșit acțiunile. Are 12 itemi (scorați normal), care se referă la următoarele aspecte: trei dintre ei vizează rapiditatea și hotărârea în acțiuni (componenta energetică principală a comportamentului); doi tendințele competitive, concurențiale; trei ambiția; unul valoarea acordată mai mult obligațiilor de serviciu decât timpului liber; unul conștiinciozitatea în sarcini; iar doi preferința pentru sarcini provocatoare, dificile.

Semnificații interpretative ale scorurilor:

- scorurile peste medie indică faptul că persoana este dornică de afirmare în plan social și profesional, este caracterizată de rapiditate în acțiuni și spirit competițional, atât în plan profesional, cât și recreațional. La scoruri mari, indivizii au o puternică motivație pentru reușită în acțiunile întreprinse și de a fi eficienți. Au o abordare pragmatică a faptelor și abordează problemele cu spirit critic, în mod frontal și energetic. Deoarece acordă o importanță mare muncii (chiar mai mare decât vieții personale), aceste persoane sunt înclinate spre a munci mult, cu dedicare și conștiinciozitate, fiind preocupate de calitate. Mai mult, au o preferință pentru sarcini provocatoare, dificile, fiind ambițioase, având tendința de a acționa cu promptitudine și de a lua decizii ferme;
- *scorurile scăzute* evidențiază lipsa dorinței de afirmare și o orientare scăzută față realizarea socioprofesională, persoana fiind mai degrabă cu un nivel scăzut de energie și preferând un mediu în care nu există competiție. La scoruri, ele sunt într-o mică măsură motivate spre a avea reușite, nefiind ambițioase sau preocupate de succes.

Studiile corelaționale ale scalei *Orientare spre realizare* cu alte scale ale FPI-R relevă corelații cu nivelul crescut al Satisfacției față de viață, respectiv nivelul redus la scala *Inhibiție*. În relație cu indicatorii demografici, scala *Orientare spre realizare* prezintă scoruri mai mari la bărbați decât la femei, la persoanele cu o educație mai avansată, cu venit mai mare, un statut social superior, poziții înalte în organizații sau poziții sociale elevate, la micii întreprinzători sau care au poziții superioare în organizațiile în care muncesc. Persoanele cu scoruri mari raportează despre sine puține probleme de sănătate, frecventează rar medicii și apelează mai rar la consumul de medicamente.

În concluzie, scala *Orientare spre realizare* identifică persoane cu o atitudine fermă, înclinate spre realizare, succes, putere, activism, asertivitate, cu un comportament competitiv, având încredere în propriile forțe, care se remarcă social și au prezență de spirit (fluență verbală, ambiție, optimism).

d) *Inhibiție* – evaluează gradul de inhibare, în sensul lipsei de exprimare și ezitare, de retragere, tendința de a fi nesigur pe sine și de a evita relațiile cu ceilalți, precum și tendința de a fi astenic și anxios. Conține 12 itemi (10 scorați normal, iar doi scorați invers), care se referă la următoarele comportamente: patru itemi vizează tendința spre evitarea interacțiunilor interpersonale/sociale, timiditatea, retragerea, tendința de a fi stingher; trei, nesiguranța de sine în situații sociale; unul, anxietatea; doi, rapiditatea și fluența reduse în exprimare; unul, lipsa disponibilității de a critica, chiar și justificat, prestația celorlalți; iar unul, preferința pentru activități solitare.

Semnificații interpretative ale scorurilor :

- scorurile peste medie indică o persoană inhibată, nesigură, ce evită contactele. Persoanele cu scoruri mari la Inhibiție nu au încredere în sine, în propriile competențe, se simt ușor puse în dificultate. De asemenea, sunt timide și retrase, simțindu-se stinghere în public (evită să vorbească în fața mai multor oameni, să iasă în evidență). Au competențe reduse de interacțiune socială, preferă activitățile solitare și se jenează când întâlnesc alte persoane, la petreceri sau când intră într-o încăpere în care sunt deja alte persoane. Nu sunt dispuse să interacționeze social sau verbal nici măcar atunci când este vorba despre drepturile lor, iar când o fac totuși, relaționează cu dificultate cu persoanele necunoscute. Sunt pesimiste, anxioase, retrase și nu reușesc să comunice verbal foarte bine cu ceilalți, legând cu greutate relații de prietenie ;
- scorurile scăzute caracterizează persoanele neinhibate, energice, sigure pe sine, care își doresc să interacționeze cu ceilalți, având inițiativă în comunicare și găsind cu mare ușurință interlocutori, deoarece de cele mai multe ori inițiază chiar ele discuțiile, fiind abile, sigure pe sine și energice în comunicarea din contextele sociale.

Studiile întreprinse au evidențiat corelații ale scorurilor acestei scale cu următorii indicatori : nivel redus la scala Satisfacție față de viață (au o satisfacție în viață mai redusă), nivel redus la scala Orientare spre realizare (motivație redusă pentru realizare, nivel mai mic al realizărilor personale). Ele corelează cu scorurile la scala Acuze somatice (declară/manifestă mai multe probleme somatice și de sănătate). Scala surprinde inhibiția dintr-o perspectivă multifacetată, socială, tendința de retragere, nesiguranța față de propriile capacități și tendința către anxietate. În relație cu factorii demografici, se constată că are scoruri mai ridicate în cazul femeilor, persoanelor cu educație mai scăzută sau care frecventează deseori biserica. Scorează mai ridicat nefumătorii și cei care își evaluează starea de sănătate ca fiind precară.

Concluzionând, scala descrie un continuum al inhibiției sau al autocontrolului, identifică (scorurile mari) tendința de a controla (deseori inconștient), de a ține în frâu pulsunile și tensiunile. Scala este un predictor pentru retragere, timiditate, evitare din relațiile interpersonale, precum și preferința pentru activități solitare. La celălalt capăt, scala identifică persoane mai deschise în planul emoționalității lor. Scorurile foarte joase prezic comportamentele necontrolate, care pot duce la conflicte serioase cu ceilalți.

e) *Excitabilitate* – oferă o măsură a tendinței de a reacționa emoțional și comportamental, a gradului ridicat de energie și activism, elemente care induc deseori reacții mai exagerate în diverse situații (sensibilitate la provocări, lipsă de autocontrol, tendințe agresive discrete, atât verbal, cât și fizic) și o predicție a reactivității. Are 12 itemi (șase scorați normal și șase scorați invers), dintre care patru evaluează facilitatea subiectului de a reacționa la provocări imaginare sau percepute subiectiv ; unul vizează reactivitatea la provocările reale ; trei se referă la frecvența furiei, a comportamentelor reactive ; doi evaluează dificultatea de a se calma după reacția de furie ; alți doi surprind preferința pentru impunerea unui ritm personal de activitate și menținerea lui în pofida provocărilor.

Semnificații interpretative ale scorurilor :

- *scorurile peste medie/crescute* semnifică faptul că persoanele sunt sensibile și reactive la provocări reale sau imaginare, fiind ușor de stârnit. Sunt impulsive, cu manifestări necontrolate, fiindu-le dificil să își revină după manifestări ale furiei, la care sunt predispuși. De asemenea, le este dificil să fie echidistante. În plus, sunt rezepezite, active și preferă un ritm de lucru alert ;
- *scorurile scăzute* caracterizează persoanele care au capacitate de autocontrol, sunt liniștite și echilibrate, ponderate și chibzuite, acționând cu tact. De asemenea, nu se lasă provocate sau supărate cu ușurință, fiind raționale și rezonabile.

Studiile au evidențiat corelații negative ale scorurilor scalei Excitabilitate cu scala Satisfacție față de viață. Se corelează pozitiv cu scalele Agresivitate, Solicitare și Acuze somatice. Persoanele mai excitabile și impulsive tind să fie mai nemulțumite sau frustrate în legătură cu propriile realizări, cu poziția socială proprie, cu viața și cu propria poziție. De asemenea, tind să fie mai frustrate, mai agresive, mai tulburate de solicitările vieții (cotidiene, profesionale reale sau închipuite, de sănătate).

În relație cu indicatorii demografici, scoruri mari pe scala de Excitabilitate sunt mai ales întâlnite la femei (comparativ cu bărbații), la fumători, la persoanele supra-ponderale, la cei cu o percepție subiectivă negativă despre propria stare de sănătate, ce suferă de boli cronice sau apelează mai des la vizite la medic sau la tratamente medicamentoase.

În concluzie, scala surprinde latura impulsiv-excitabilă a temperamentului, cu tendință spre agresivitate sau spre a se simți supraîncărcat și nemulțumit în general.

f) *Agresivitate* – urmărește surprinderea tendințelor agresive implicite sau manifeste, comportamentul spontan, reactiv, motivat de dorința de a domina, de a se impune. Conduitele agresive manifeste pot fi verbale (glume grosolane, remarci incomode sau răuvoitoare, folosirea unui ton verbal ridicat) sau chiar fizice. Conține 12 itemi (toți scorați normal), dintre care unul măsoară tendința de a manifesta comportamente expresive spontane, chiar și în situațiile nestimulatoare în acest sens ; patru itemi predispoziția către furie și comportamente agresive fizic în raport cu oameni sau obiecte ; doi tendința de a fi răzbunător ; doi ruminarea privind pedepsele cuvenite dușmanilor ; unul propensiunea de a solicita dreptatea prin comportamente verbale intense ; și doi dorința de a demonstra corectitudinea propriului punct de vedere.

Semnificații interpretative ale scorurilor :

- *scorurile peste medie/crescute* se referă la prezența unor pulsioni agresive care nu sunt manifestate direct în plan comportamental (de exemplu, predispoziția persoanelor de a se gândi cum să-i pedepsească pe ceilalți sau de a-și imagina îndelung un conflict legat de o nedreptate). Tind să se bucure atunci când consideră că ceilalți nu au dreptate, își manifestă agresivitatea și în exterior, prin impunerea propriilor opinii sau interese. În plus, au comportamente spontane, reactive sau amenințătoare, defăimându-i pe ceilalți sau având un umor cinic sau grobian față de ei. Pot recurge și la ofensive verbale și fizice. Sunt predispuși să se simtă dezavantajate și nedreptățite. Nu în ultimul rând, au disponibilitatea de a încălca norme de conduită și de a se exprima franc atunci când își asumă mici greșeli cotidiene ;

- *scorurile scăzute* caracterizează persoanele neagresive, controlate și reținute, retrase, care au tendința de a fi pasive, chiar inhibitate în exprimare. Ele preferă o abordare cugetată atunci când doresc să-și apere drepturile sau să obțină ceva.

Studiile evidențiază corelații pozitive ale scalei Agresivitate cu Excitabilitatea și Sinceritatea (varianța comună fiind destul de mare, 24%). Corelațiile cu indicatori demografici relevă prezența trăsăturii mai des la bărbați decât la femei, în rândul persoanelor cu o educație mai redusă și în rândul fumătorilor.

În concluzie, scala Agresivitate identifică persoane cu un nivel ridicat de agresivitate, care se supără sau se enervează ușor, se manifestă ostil, chiar violent din punct de vedere verbal sau fizic atunci când se simt provocate, care au o rezistență scăzută la frustrare și tendința de a se manifesta nervos asupra obiectelor, dar și în raport cu animalele sau persoanele din jurul lor.

g) *Solicitare* – distinge persoanele care se simt suprasolicitate, epuizate, astenice, lipsite de energie sau încordate de acele persoane care sunt neîncordate, calme, relaxate. Global, itemii scalei evaluează sentimentele de suprasolicitare, supraîncărcare, încordare psihică, stres, tensiune, sentimentul de a fi copleșit și persoanele care, în general, sunt copleșite de numărul și dificultatea problemelor cu care se confruntă. Aceste sentimente, prin frecvență și intensitate, sunt asociate deseori cu reacții somatice sau psihologice, precum depresia sau anxietatea. Conform acestei scale, persoana are credința că lucrează intens și mult, fiind necesar să se menajeze, însă nu are mecanisme eficiente de gestionare a timpului, mai ales în situații de criză.

Scala Solicitare evidențiază o dispoziție de personalitate marcant subiectivă, care nu este relaționată în mod necesar cu gradul obiectiv de încărcare/solicitare/epuizare. Ea surprinde diferențele individuale legate de *percepția subiectivă a suprasolicitării*, incluzând, de exemplu, defetism, obiceiul de a se plânge sau de a fi cărcotaș. Este o scală specifică FPI-R, iar evaluarea acestui construct nu se regăsește la alte inventare de personalitate, în mod specific. Are 12 itemi, toți scorați normal, dintre care trei itemi se referă la sentimentul de a fi stresat, tensionat, copleșit de probleme ; doi redau indicatori/reacții psihologice sau somatice la starea de suprasolicitare ; trei vizează sentimentul de supraîncărcare frecventă ; unul măsoară slaba eficiență în organizarea timpului, atunci când este necesar un efort mai mare sau prelungit în activitate ; iar trei evaluează credința că persoana are nevoie să se menajeze, fiindcă lucrează prea mult, prea intens.

Semnificații interpretative ale scorurilor :

- *scorurile peste medie/crescute* se referă la persoanele supraîncărcate, suprasolicitate, încordate și care se simt deseori stesate. Au multe sarcini, își asumă solicitări multiple și dificile în viața profesională și personală, se simt în criză de timp. Și-ar dori să reducă volumul de muncă, să evite îndatoririle care le agasează, să aibă mai mult timp pentru sine, să se menajeze mai mult. Pe fondul tensiunii psihice se pot dezvolta simptome psihologice sau fizice, precum nervozitate, stres, lipsă de energie, epuizare etc. ;
- *scorurile scăzute* caracterizează persoanele neîncordate, relaxate, calme și care pot să gestioneze eficient tensiunea psihologică și stresul. Dacă au scoruri mici la această trăsătură, nu se simt foarte solicitate și au sentimentul că pot gestiona eficient

cerințele și sarcinile, având un stil de coping eficient în abordarea dificultăților și problemelor cu care se confruntă în viața profesională și în cea cotidiană sau personală. Funcționează la un nivel optim de încordare nervoasă, fără a dezvolta nervozitate sau anxietate pe fondul solicitării și rar pot avea manifestări psihologice sau somatice care însoțesc suprasolicitarea ori epuizarea.

Studiile relevă corelații pozitive ale scalei Solicitare cu valori mici la scala de Satisfacție față de viață, Excitabilitate ridicată, Acuze somatice. Aceste corelații susțin demersul interpretativ centrat nu atât pe caracterul obiectiv al suprasolicitării, cât mai ales pe aspectul subiectiv al acesteia (genul de persoană care vorbește mult despre cât de solicitată este, eventual în contrast cu alții, care sunt mult mai relaxați).

În corelație cu indicatorii demografici și comportamentali, scoruri mai mari la Solicitare sunt mai des prezente la categoria de vârstă 20-29 ani (comparativ cu intervalul 17-19 ani și vârstele mai înaintate). Au scoruri mai mari persoanele căsătorite, comparativ cu cele divorțate, persoanele angajate în muncă, spre deosebire de șomeri. Trăsătura Solicitare se corelează pozitiv cu o serie de comportamente nesănătoase (fumatul, supraalimentarea, ingerarea de medicamente) și, de asemenea, cu afecțiunile cronice, evaluarea subiectivă a propriei stări de sănătate, frecventarea medicilor, apelul la psihoterapie.

În concluzie, scala constituie o măsură consistentă a percepției subiective a suprasolicitării personale și a stresului. Ea evidențiază persoanele care se percep a fi supraîncărcate, implicate în multe sarcini, lipsite de timp, cu predispoziție către simptome fizice și psihice, cu preocupare pentru depășirea stării de fapt, considerată agasantă.

h) *Acuze somatice* – evaluează gradul în care persoana are simptome corporale și se plânge de ele. Scala vizează aspectul subiectiv, nu are ca scop măsurarea simptomelor reale, ci face inducții despre comportamentul astenic și bolnăvicios. Persoanele nu au încredere în reușita proprie, sunt pesimiste și retrase, acest profil fiind în contrast cu cel al comportamentului stenic, caracterizat de energia tipică sănătății, de optimism și activism. Scala are semnificație similară cu alte scale de evaluare a confortului psihologic, de bunăstarea fizică sau de sănătate, din alte inventare de personalitate. Are 12 itemi, toți fiind scorăți normal, care se referă la simptomatologia somatică, la senzații precum: sufocare, senzația de nod în gât, sensibilitate la schimbări ale vremii, mâini și picioare reci, dureri de cap, valuri de căldură, insomnie, tresăriri necontrolate ale mușchilor, tremor la nivelul mâinilor, puls accelerat, băți rapide ale inimii, tensiune arterială ridicată, constipație, sensibilitate gastrică etc. Scala surprinde prezența unor simptome percepute de persoană, dar și comportamentul ei (obișnuința de a verbaliza, de a se plânge/văicări, de a comunica celorlalți simptomele). Rezultatele la această scală pot conduce la o evaluare mai amănunțită a sindroamelor corporal-funcționale asociate afecțiunilor somatoforme sau manifestărilor de „labilitate psihovegetativă”. Interpretarea poate lua în calcul posibila semnificație medical-simptomatică a unei anumite probleme de sănătate și poate conduce la necesitatea unui diagnostic diferențial vizând o posibilă dereglare psihosomatică sau un pattern comportamental generat, de persoană plângăcioasă și văicăreață.

Semnificațiile interpretative ale scorurilor :

- scorurile peste medie/mari indică probleme psihosomatice, percepția că starea generală de sănătate sau anumite funcții (somnul) sunt afectate. Persoanele acuză dureri (de cap), sensibilitate la condițiile meteo (schimbările de vreme pot induce astenii sau depresii) și se plâng de afecțiuni specifice, cum ar fi puseurile de căldură, senzația de sufocare, neregularități ale funcționării cardiace (aritmii), sensibilitate/afectare a funcției gastrice, ticuri nervoase, tremuratul mâinilor etc. ;
- scorurile mici indică lipsa problemelor psihosomatice – persoana se plânge puțin și rar de afecțiuni sau simptome fizice ; în general, nu se confruntă cu percepția problemelor de sănătate.

Scala se corelează pozitiv cu Inhibiția, Excitabilitatea și Solicitarea și negativ cu Satisfacția față de viață. Corelațiile scalei cu indicatorii demografici și comportamentali relevă că scorurile mai mari apar mai des la femei decât la bărbați și la persoanele mai în vârstă. Scorurile mai mari sunt specifice persoanelor care evaluează mai prost propria stare de sănătate, celor cu afecțiuni cronice, care fac apel la diverse tratamente (frecvență mai mare a vizitelor la medic, apel la medicație, la psihoterapie). În concluzie, scala Acuze somatice poate detecta persoane cu simptome fizice, care își exagerează deseori grijile personale, fiind pesimiste și considerând că viața le-a fost potrivnică. Sunt lipsite de vitalitate și concentrate pe problemele cu care se confruntă, însă neîncrezătoare că pot găsi soluții. De asemenea, nu reușesc să facă față cerințelor vieții cotidiene și sunt nemulțumite de propria poziție, având tendința de a se culpabiliza. Scorurile mici descriu indivizi sănătoși, cu un comportament activ, plin de vervă, fără probleme psihosomatice.

i) *Probleme de sănătate* – vizează evaluarea atitudinii față de starea de sănătate : grija pentru propria sănătate, teama de îmbolnăvire, comportamentul prudent, atitudinea de menajare, controlul alimentației și al stilului de viață, tendința de a fi foarte prudent cu propria stare de sănătate, tendințe ipohondre, orientare spre investigare medicală și apel frecvent la medicație. Scala nu extrage informații despre indicatori obiectivi ai sănătății persoanelor evaluate. Conține 12 itemi (toți scorati normal), dintre care doi vizează atitudinea de menajare față de propria persoană, motivație în a proteja starea de sănătate ; șase menajarea personală, fără a exista semnale de afectare a sănătății (comportamente de asigurare, de exemplu, preocuparea pentru igiena/siguranța alimentelor, spălarea intensă a fructelor, evitarea zonelor aglomerate) ; trei apelele frecvent la sfatul medicului ; iar unul informarea activă despre sănătate și boală etc.

Semnificații interpretative ale scorurilor :

- *scorurile mari* semnaleză teama de îmbolnăvire, persoana fiind centrată pe propria stare de sănătate, manifestând o grijă excesivă în acest sens. Persoanele au o tendință ușor ipohondriacă, angajându-se în comportamente de protejare, dorind să evite riscul de îmbolnăvire sau accidentare. Acestea manifestă interes pentru informații medicale și sfaturi terapeutice, fiind preocupate de a obține mai multe opinii medicale și de a fi informate despre medici, medicamente și boli ;
- *scorurile mici* indică o atitudine mai puțin preocupată de propria sănătate. Persoanele nu au tendința de a se concentra pe riscurile la adresa sănătății, nu acordă importanță simptomelor somatice sau chiar le ignoră. Se simt robuste și au un stil de viață mai relaxat în raport cu menajarea personală.

Interpretarea scorului la această scală necesită o cunoaștere a datelor obiective despre starea de sănătate a persoanei evaluate, pentru a distinge cu certitudine între grijile de sănătate realiste și cele exagerate.

Această scală nu se corelează semnificativ decât cu scorurile scalei Acuze somatice. În ceea ce privește corelațiile cu indicatorii demografici și *comportamentali*, în general femeile au scoruri mai mari decât bărbații și, de asemenea, persoanele vârstnice, fumătorii, cei care frecventează mai des medicii, care au predispoziția de a apela mai des la o medicație alternativă (de exemplu, homeopatică).

În concluzie, scala identifică persoane caracterizate de anxietate și de teama de îmbolnăvire, centrate pe propria stare de sănătate, cu tendința de a se menaja, uneori chiar excesiv, lipsite de robustețe, înclinate spre a contacta des serviciile de sănătate.

j) *Sinceritatea* – diferențiază persoanele care recunosc dacă au comportamente ușor indezirabile sau diverse limitări. Sunt caracterizate de franchețe, manifestă comportamente deschise, nereținute și neconvenționale. De asemenea, scala servește la validarea protocolului FPI-R, având puterea de a distinge persoanele care încearcă să distorsioneze răspunsurile la chestionar, cele cu un management activ al impresiei, lipsite de instanțe autocritice. Conține 12 itemi (toți scorati normal), care evaluează tendința subiectului de a fi onest și de a recunoaște sentimente sau comportamente indezirabile din punct de vedere social, cum ar fi a întârzia, a amâna lucrurile care nu sunt urgente, a spune și unele neadevăruri, a face remarci răutăcioase la adresa altora, a induce în eroare pe cei din jur, a se bucura de necazul altora, a exprima opinii despre lucruri la care nu se pricep, a amenința fără a avea acoperire, a avea un comportament duplicitar (de exemplu, a se comporta mai atent în anumite cadre sociale, pentru a face o mai bună impresie etc.).

Semnificații interpretative ale scorurilor :

- *scorurile mari* reflectă tendința de a recunoaște deschis mici lipsuri personale, de obicei minore, diverse mici încălcări ale normelor, tendința de a fi franc și mai puțin convențional ;
- *scorurile mici* indică preocuparea de a face impresie bună, de a-și ghida comportamentul după normele sociale și regulile convenționale, având un management bun al impresiei. Aceste atitudini se bazează pe o slabă autocritică, persoanele având tendința de se idealiza, nefiind deschise la întrebări sau enunțuri care vizează acceptarea unei imagini realiste de sine. Ele nu au disponibilitatea de a recunoaște dacă au încălcat normele, chiar dacă minore, și sunt caracterizate de un stil reținut. De asemenea, scorurile mici descriu persoane cu o deschidere redusă față de alții, precum și posibila tendință de a falsifica răspunsurile la chestionar.

Scala se corelează cu scorurile scalelor Excitabilitate și Agresivitate. Relaționarea cu indicatorii demografici și comportamentali indică faptul că bărbații, mai ales cei necăsătoriți, au scoruri mai ridicate, dar și persoanele cu o poziție socială mai înaltă și fumătorii.

În concluzie, scala Sinceritate detectează persoane oneste, deschise, care recunosc cu franchețe mici abateri sau lipsuri în comportament, fără a avea o pronunțată tendință de dezirabilitate socială și oferă indicații privind potențialul de răspuns nesincer, distorsionat, ele fiind mai rezervate în ceea ce privește autocritica și atente la convențiile

sociale și la a afișa o imagine bună în fața altora. De asemenea, scala indică refuzul de a recunoaște micile abateri sau încălcări ale normelor de comportament. În plus, constituie o măsură a validității protocolului, denotând seriozitatea cu care persoana a parcurs chestionarul.

k) *Extraversiune* – evaluează continuumul extraversiune-introversiune, constructe prezente în majoritatea teoriilor personalității. Cele două concepte au fost adoptate în acord cu descrierile sale (Eysenck și Eysenck, 1969, 1975). Ca măsură a personalității, scala diferențiază persoanele sociabile, active, participative, energice, pline de viață, impulsive de persoanele introvertite, retrase, necomunicative, autocontrolate. Conține 14 itemi, dintre care 10 scorăți normal și doi scorăți invers; opt sunt itemi puri, șase sunt comuni cu alte scale (trei cu scala Inhibiție, doi cu scala Orientare spre realizare, unul cu scala Agresivitate).

Itemii scalei reflectă patternuri comportamentale încadrate în continuumul extraversiune-introversiune, dintre care doi se referă la reacția verbală sau fizică rapidă; doi la tendința de a participa la activități distractive, înclinația spre hedonism și lucruri frivole; doi la dorința și capacitatea de interacțiune socială; doi la comportamentul activ, stenic și energetic; unul la propensiunea spre farse; unul la dominanța socială, tendința de a prelua conducerea grupului; unul la elocvență și capacitatea de convingere a celorlalți; unul la comportamentul concurențial și competitiv; iar unul la fluența verbală.

Semnificații interpretative ale scorurilor :

- scorurile mari pe această scală reflectă faptul că persoanele sunt extravertite, sociabile, cu tendință de exteriorizare a sentimentelor și o bună capacitate de verbalizare, de preferință în cadre sociale. Sunt participative în plan social, în care se manifestă cu lejeritate, adaptându-se rapid în conversație cu ceilalți și legând ușor prietenii, simțindu-se bine și fiind energici în interacțiunile cu alți oameni. De asemenea, sunt întreprinzătoare, cu inițiativă și deseori dispuse să preia diverse sarcini sau să coordoneze acțiuni comune. În plus, sunt elocvente și au capacitatea de a convinge. Nu în ultimul rând, sunt competitive, fiind rapide în reacții, însă având și un stil impulsiv. Le plac distracția, aventura și plăcerea, fiind atrase chiar de lucruri frivole sau de a face farse celorlalți;
- scorurile reduse relevă faptul că persoanele sunt introvertite, reținute și necomunicative. Fiind liniștite și controlate, preferă să își petreacă timpul mai mult în singurătate. De asemenea, sunt considerate serioase și cugetate, iar spiritul întreprinzător nu le caracterizează.

Se corelează pozitiv cu Orientarea spre realizare (cu care are doi itemi comuni), negativ cu scorurile scalei Inhibiție (cu care are trei itemi comuni) și are o corelație mai redusă cu scala Agresivitate (un item comun). Relaționarea scalei cu indicatorii demografici și comportamentali indică faptul că extraversiunea este mai prezentă în rândul bărbaților decât în al femeilor, în rândul persoanelor cu educație superioară, al celor cu o percepție subiectivă pozitivă asupra stării personale de bine/sănătate. De asemenea, extraversiunea este mai prezentă în rândul fumătorilor.

În concluzie, scala indică persoanele sociabile, vorbărețe, întreprinzătoare, cu preferință pentru activități ce presupun colaborare. Sunt active social, ambițioase și eficiente

în acțiuni de conducere, descurcându-se bine în sarcini ce implică interacțiuni cu alte persoane. La scoruri mici, găsim persoanele retrase, nesigure pe sine, care evită relațiile sociale, fiind timide și preferând ca alții să preia conducerea. Echivalența empirică dintre scala FPI-R E și scala E a Chestionarului de Personalitate al lui Eysenck (EPQ) nu a fost suficient cercetată (Fahrenberg *et al.*, 2006).

1) *Emoționalitate* – evaluează continuumul stabilitate emoțională vs instabilitate/labilitate emoțională și diferențiază între două categorii de persoane: 1) cele stabile emoțional, controlate, încrezătoare în sine, optimiste, mulțumite de viață; și 2) persoanele instabile emoțional, anxioase, cu angoase, cu probleme. Această caracteristică este prezentă în majoritatea modelelor personalității, fiind o dimensiune fundamentală a ei. Structura conceptuală a stabilității, emoționale, respectiv instabilității respectă descrierile consacrate în literatura de specialitate: modelul *Big Three* elaborat de Eysenck (Eysenck și Eysenck, 1969, 1975), modelul *Big Five* elaborat de Costa și McCrae (1985, 1987) (constructul apare sub denumirea de nevrotism-stabilitate emoțională), modelul circumplex al lui Vernon (1953). Are 14 itemi (toți scorati normal), dintre care nouă sunt specifici scalei, iar alți cinci sunt comuni cu alte scale (trei cu scala Solicitare, unul cu scala Excitabilitate și unul cu scala Satisfacție față de viață). Itemii scalei FPI-R N se referă la următoarele stări emoționale și atitudini: trei itemi – angoasă, anxietate, teamă, motivate vs nemotivate; trei itemi – furie, mânie; doi itemi – tensiune și stres; doi itemi – tristețe, depresie; un item – sentimentul că nu este înțeles de ceilalți; doi itemi – ruminare cu la viața personală și la evenimente trecute; un item – schimbări ale dispoziției.

Semnificații interpretative ale scorurilor:

- scorurile mari ale scalei descriu persoane instabile/labile emoțional și comportamental (nevrotism), care nu au un echilibru psihocomportamental, fiind sensibile și anxioase, cu dese schimbări de dispoziție. De asemenea, au angoase, fiind marcate de simptome corporale. Le caracterizează pesimismul și neîncrederea în reușitele proprii, fiind depresive și temătoare, cu tendința de a rumina în legătură cu propria viață și planuri nerealizabile. De asemenea, trăiesc conflicte interne și sentimentul că nu sunt înțelese de ceilalți. Persoanele cu instabilitate emoțională sunt, pe de o parte, reactive, excitabile, ușor de provocat, iar pe de altă parte se simt astenice, lipsite de energie, neparticipative. În mod obișnuit, când prezintă labilitate emoțională, starea lor obișnuită este una de apăsare sau angoasă, se gândesc mult pe un ton pesimist la propriile condiții de viață. Își fac dese și serioase griji cu privire la starea lor de sănătate, căci se simt de multe ori depășite de evenimente și stresate, nervoase și cu diverse simptome psihosomatice;
- scorurile reduse redau profilul unei persoane stabile emoțional, încrezătoare în sine, fiind mulțumită de propria viață. Persoanele sunt controlate, abordează lucrurile echilibrat, fără înverșunare. Sunt relaxate și optimiste, fiind în mică măsură afectate de anxietate sau angoase. De asemenea, au o predispoziție redusă de a avea conflicte interne, simptome psihosomatice sau griji legate de starea de sănătate.

Scala are corelații pozitive cu insatisfacția față de viață (cu scorurile mici ale scalei de Satisfacție față de viață, cu care împarte un item), corelații pozitive cu scorurile (mari) ale scalei Inhibiție (cu care nu are niciun item comun), corelații pozitive cu

scala de Solicitare (cu care are trei itemi comuni). De asemenea, există corelații mici cu scalele de Acuze somatice și Probleme de sănătate.

Corelațiile scalei FPI-R N cu indicatori demografici și comportamentali relevă că emoționalitatea este mai evidentă la femei, la persoanele cu o educație mai redusă, la cele divorțate, la șomeri, la cei cu statut social mai redus, la persoanele cu o stare de sănătate mai precară.

În concluzie, această scală este un bun indicator al persoanelor caracterizate de instabilitate emoțională, ele fiind sensibile, anxioase, dependente, dar și suspicioase, necesitând sprijin emoțional. Sunt persoane defensive, sfoase, cu o prezență socială slab conturată, cu tendința de a evita schimburile interpersonale. Persoanele stabile emoțional (cu scoruri mici pe scala FPI-R N) sunt caracterizate de echilibru comportamental și psihologic, robustețe psihologică, rezistență și activism, calm și încredere în propriile forțe, fără anxietăți, optimism, ambiție, fără accente nevrotice, cu stil eficace, muncitor, tenace, sănătos, puternic. Notăm faptul că în literatura de specialitate nu s-a studiat în mod sistematic echivalența empirică între scala FPI-R E și scala similară a chestionarului EPQ (dimensiunea Nevrotism, respectiv Labilitate/Stabilitate emoțională) (Eysenck și Eysenck, 1969, 1975).

5.5. Discuții și concluzii

FPI-R are multe dintre avantajele pe care le prezintă în general inventarele de personalitate structurate (vezi și Mummendey, 1999; Tränkle, 1983), și anume :

- *Măsoară structuri de personalitate relativ permanente, printr-o abordare multidimensională*, oferind descrieri ale trăsăturilor majore ale personalității. Fiecare trăsătură sau construct cuprinde elemente psihologice grupate într-un model descriptiv robust, relativ invariant și stabil din punct de vedere temporal. Scalele ce relevă trăsăturile de personalitate sunt elaborate printr-un proces metodologic și interpretativ bine consolidat din punct de vedere științific. Valorile fiecărei scale măsoară (în unități cantitative, numerice) dimensiunile de personalitate ale unui individ. Caracteristicile măsurate sunt (cu o anumită probabilitate) predictorii ai predispozițiilor comportamentale ale individului. Scalele sunt multidimensionale și oferă posibilitatea de a emite predicții ce vizează structuri/patternuri de comportament, mai rar conduite specifice.
- *Are validitate de criteriu*. Studiile de validare aduc dovezi în favoarea faptului că scalele sunt valide din punct de vedere empiric, adică măsoară ceea ce își propun. FPI este unul dintre cele mai cercetate chestionare din psihometria modernă. Analizele relevă existența unor relații sistematice între trăsăturile de personalitate măsurate cu FPI-R și date din istoricul personal, percepția de sine, caracterizările realizate de persoane din anturajul subiectului, aspecte legate de statutul social al persoanei, elemente psihopatologice prezente la individul evaluat etc. S-a dovedit că există multiple relații empirice relevate prin nivelul coeficienților de corelație și al celor de determinare, însă acești coeficienți,

precum și comparațiile de grup permit prognoze mai generale ale comportamentului, însă nu date foarte specifice.

FPI oferă un grad optim de *obiectivitate a evaluării* atunci când este utilizat corect, iar aceasta presupune faptul că 1) datele de evaluare prin chestionar sunt independente de opiniile individuale ale psihologilor care îl folosesc ; 2) validitatea evaluării crește când datele obținute prin chestionarul de personalitate sunt corelate cu anamneza realizată prin interviu ; iar 3) pentru utilizarea și interpretarea unui inventar de personalitate, specialistul urmează o pregătire specifică și face o apreciere mai controlată, comparativ cu evaluările calitative emise de psihologi (care pot interpreta realitatea comportamentală din perspectiva unei anumite orientări teoretico-aplicative).

FPI este caracterizat de *eficiență* : prin intermediul inventarului de personalitate se obține un volum mare de date despre o persoană, cu un cost relativ scăzut. Culegerea datelor și evaluarea lor presupune utilizarea unui set restrâns de materiale : un chestionar și o grilă de evaluare. După completarea chestionarului de către persoana evaluată, scorarea se face cu ușurință, pe baza unui șablon (material sau computerizat). Un psiholog pregătit poate să obțină relativ ușor, în cadrul investigației, informații despre un individ (cu scop de selecție, diagnostic de rutină, cercetare științifică etc.).

Interpretarea chestionarului trebuie să utilizeze cu precauție descrierile comportamentale care explică cei doi poli ai fiecărei trăsături de personalitate/scale și este necesar să se bazeze pe interpretări nuanțate, care au la bază :

1. studiul intercorelațiilor dintre scalele chestionarului ;
2. relațiile scalelor cu variabilele demografice (apartenența de gen, gradul de educație, locul de reședință, rural sau urban, tipul de localitate, mică sau mare) ;
3. corelația cu alte metode și instrumente de evaluare consacrate ;
4. analiza calitativă și corelată a configurației scalelor ;
5. evidențierea trăsăturilor dominante ale personalității ;
6. încercarea de explicare a determinanților manifestărilor comportamentale.

Astăzi, numărul studiilor științifice care fac apel la FPI se ridică la câteva mii, datele culese permițând consolidarea dovezilor cu privire la validitatea chestionarului. Totuși, deși există foarte multe studii care includ FPI în analiză, înșiși autorii testului susțin că literatura nu a reușit să acopere complet sau parțial anumite zone de investigație a constructelor măsurate cu FPI-R (Fahrenberg, Hampel și Selg, 2001).

FPI este unul dintre cele mai titrate chestionare de personalitate. Este un instrument pentru uz general în evaluarea personalității, preferat în aria psihologiei clinice, dar oferă oportunități de evaluare și în alte domenii aplicative ale psihologiei : psihoterapia, psihologia militară, psihologia muncii/organizațională, psihologia educațională.

Cursul de formare pentru utilizarea FPI ajută practicienii să gestioneze corect demersul aplicativ și interpretativ, luând în calcul variabilele corelate, dar și condițiile examinării.

Bibliografie

- Amelang, M., & Zielinski, W. (1994). *Psychologische diagnostik und intervention*. Berlin : Springer.
- Cheek, J.M. (1982). Aggregation, moderator variables, and the validity of personality tests : A peer-rating study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 1254-1269.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1969). *Personality structure and measurement*. Londra : Routledge and Kegan Paul.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire*. London : Hodder and Stoughton.
- Fahrenberg, J. (1975). Die Freiburger Beschwerdenliste FBL. *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 4, 79-100.
- Fahrenberg, J. (1982). Probleme der Mehrebenen-Beschreibung und Prozeß-Forschung. *Forschungsberichte des Psychologischen Instituts der Universität Freiburg*, 8.
- Fahrenberg, J. (1987). Concepts of activation and arousal in the theory of emotionality (neuroticism) : A multivariate conceptualization. În J. Strelau & H.J. Eysenck (eds.), *Personality dimensions and arousal* (pp. 99-120). New York : Plenum.
- Fahrenberg, J. (1994). *Die Freiburger Beschwerdenliste FBL. Form FBL-G und revidierte Form FBL-R. Handanweisung*. Göttingen : Hogrefe.
- Fahrenberg, J., Ewert, U., & Maier, N. (1987). *Reanalysen des Freiburger Persönlichkeitsinventars FPL*. Raport de cercetare nepublicat. Psychologisches Institut, Universität Freiburg i. Br.
- Fahrenberg, J., Hampel, R., & Selg, H. (2001). *Das Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI-R mit neuer Normierung. Handanweisung* (ed. a VII-a). Göttingen : Hogrefe.
- Fahrenberg, J., Hampel, R., & Selg, H. (1985). Die revidierte Form des Freiburger Persönlichkeitsinventars FPI-R. *Diagnostica*, 31, 11-17.
- Fahrenberg, J., Selg, H., & Hampel, R. (1973). *Das Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI* (ed. a II-a). Göttingen : Hogrefe.
- Fahrenberg, J., Selg, H., & Hampel, R. (1978). *Das Freiburger Persönlichkeitsinventar*. Göttingen : Hogrefe.
- Fahrenberg, J., Selg, H., & Hampel, R. (1983). Die bevölkerungsrepräsentative Normierung des Freiburger Persönlichkeitsinventars FPI-A. *Diagnostica*, 29, 336-343.
- Fahrenberg, J., Foerster, F., Schneider, H.J., Müller, W., & Myrtek, M. (1986). Predictability of individual differences in activation processes in a field setting based on laboratory measures. *Psychophysiology*, 23, 323-333.
- Fahrenberg, J., Hampel, R., Selg, H., Pitariu, H.D., & Iliescu, D. (2006). *Chestionarul de Personalitate Freiburg : Manual tehnic*. Bucureşti : Editura PsihoCover.
- Ghigeanu, V., & Mitrofan, I. (1979). Personalitatea și procesul muncii. În V. Ghigeanu (ed.), *Sistemul factorilor umani ai accidentelor de muncă în industria petrolului*. Bucureşti : MMPG.
- Gough, H.G. (1987). *California Psychological Inventory administrator's guide*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G., & Bradley, P. (1996). *Theory and origins of a 3-vector model of personality structure*. Lucrare susținută la întâlnirea anuală a APA, Toronto, Ontario, 13 august.
- Hampel, R., & Fahrenberg, J. (1983). Zur Revision des FPI : Weitere Analysen und ergänzende Tabellen zur 4. Auflage. *Forschungsberichte des Psychologischen Instituts der Universität Freiburg*, 12.

- Hampel, R., & Selg, H. (1975). *F-A-F. Fragebogen zur Erfassung von Aggressivitätsfaktoren*. Göttingen: Hogrefe.
- Hollander, E.P. (1965). Validity of peer nominations in predicting a distant performance criterion. *Journal of Applied Psychology*, 49, 434-438.
- Hollander, E.P., & Webb, W.B. (1955). Leadership, followership, and friendship: An analysis of peer nominations. *Journal of Abnormal Psychology*, 50, 163-167.
- Hollmann, H. (1988). Das Freiburger Persönlichkeitsinventar. *Diagnostica*, 34, 277-285.
- Holtermann, M. (1989). Unterschiede bei schriftlicher und mündlicher Darbietung von Persönlichkeitsfragebogen. Zur Durchführungsobjektivität des Freiburger Persönlichkeitsinventars. *Diagnostica*, 35, 180-183.
- Jäger, R.S. (1985). Testinformationen. Das Freiburger Persönlichkeitsinventar (FPI). *Diagnostica*, 31, 246-250.
- Jehle, M. (1988). Literaturverzeichnis zum Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI. Veröffentlichungen von 1983 bis 1988 (mit Nachträgen). Psychologisches Institut der Universität Freiburg.
- Kenrick, D.T., & Funder, D.C. (1988) Profiting from controversy: Lessons from the person-situation-debate. *American Psychologist*, 43, 23-34.
- Koch, U., & Laschinsky, D. (1979). Ein Fragebogen zur Erfassung der Situation am Arbeitsplatz und in der Familie (KOLA). *Psychologie und Praxis*, 4, 165-173.
- McCrae, R.R. (1982). Consensual validation of personality traits: Evidence from self-reports and ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 293-303.
- Monden-Engelhardt, C. (1986). *Attribuierungserinnerungen und Selbstbeurteilungen in der Persönlichkeitsdiagnostik*. Dissertation bei der Universität Frankfurt. Eschborn: Fachbuchhandlung für Psychologie.
- Mummendey, H.D. (1999). *Die Fragebogen-Methode* (ed. a III-a). Göttingen: Hogrefe.
- Myrtek, M. (1987). Life satisfaction, illness behaviour, and rehabilitation outcome: Results of a one year follow-up study with cardiac patients. *International Journal of Rehabilitation Research*, 10, 373-382.
- Myrtek, M., Kreutel, K., Wilk, D., Welsch, M., & Herzog, M. (1987). Lebenszufriedenheit und Rehabilitationsverlauf. Eine Untersuchung an Herz-Kreislauf-Patienten. *Rehabilitation*, 26, 119.
- Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Ostendorf, F. (1997). Freiburger Persönlichkeitsinventar – Revidierte Fassung (FPI-R). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 18, 81-85.
- Ostendorf, F., Angleitner, A., & Ruch, W. (1986). *Die Multi-trait-Multimethod Analyse. Konvergente und diskriminante Validität der Personality Research Form*. Göttingen: Hogrefe.
- Pitariu, H.D. (1986). Adaptarea și experimentarea inventarului de personalitate Freiburg (FPI). *Revista de Psihologie*, 32, 282-293.
- Pitariu, H.D., & Ieranuțan, L. (1984). Utilizarea inventarului de personalitate Freiburg (FPI) în investigarea capacității de adaptare la viața militară. *Revista sanitară militară*, 1, 47-55.
- Potreck, F. (1983). Kommentiertes Literaturverzeichnis zum Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI. Veröffentlichungen seit 1978. *Forschungsberichte des Psychologischen Instituts der Universität Freiburg*, 11.
- Ray, J.J. (1987). The validity of self-reports. *Personality Study și Group Behaviour*, 7(1), 68-70.
- Schwenkmezger, P. (1987). Freiburger Persönlichkeitsinventar (FPI). Revidierte Fassung FPI-R. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 8, 152-153.

- Seidenstücker, G. (1985). Testbesprechung. Das Freiburger Persönlichkeitsinventar in der vierten Auflage. Was ist neu? Was bringt es dem Klinischen Psychologen. *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 14, 242-246.
- Titus, H.E. (1968). F scale validity considered against peer nomination criteria. *The Psychological Record*, 18, 395-403.
- Tränkle, U. (1983). Fragebogenkonstruktion. În H. Feger & J. Bredenkamp (eds.), *Datenerhebung, Enzyklopädie der Psychologie. Forschungsmethoden* (Band 2, pp. 222-301). Göttingen : Hogrefe.
- Zielke, M. (1993). *Wirksamkeit stationärer Verhaltenstherapie*. Weinheim : Beltz, Psychologie Verlags-Union.

Partea a II-a

Inventare *Big Five*

Capitolul 6

Inventarul de Personalitate NEO (NEO PI-R)

Cătălin Nedelcea

NEO PI-R (NEO Personality Inventory, Revised) este cel mai popular instrument de evaluare a personalității generat în cadrul curentului *Big Five*. Inventarul a fost tradus și studiat în peste 50 de culturi ale lumii. Această bogăție de date recoltate în context intercultural este fără precedent în domeniul evaluării personalității, ea generând investigații extensive asupra validității inventarului.

Acesta măsoară cele cinci dimensiuni consacrate ale personalității umane, respectiv Nevrotismul, Extraversiunea, Deschiderea către experiență și Conștiinciozitatea, în cadrul fiecăreia dintre acestea fiind investigate câte șase fațete. Rezultă astfel un număr total de 35 de scale, care permit utilizatorului analize diferențiate și multiple asupra scorurilor individuale. Timpul mediu de răspuns la cei 240 de itemi ai inventarului este de 30-40 minute, făcând din acesta un instrument atractiv pentru multiple domenii aplicative. Administrarea inventarului se poate realiza atât în varianta creion-hârtie, cât și computerizat. Scorarea și generarea rapoartelor incluzând profilurile de scoruri se poate realiza computerizat, asigurând o economie consistentă de timp și un risc scăzut de erori în procesarea răspunsurilor.

NEO PI-R este un instrument destinat evaluării adulților și adolescenților. Deși în mod esențial este un instrument destinat evaluării personalității normale, există dovezi care arată utilitatea sa în contexte clinice. Ultima versiune propune câteva optimizări ale instrumentului în sine, pentru utilizarea în context clinic, realizate de către autori. El este util de asemenea în organizații, în cadrul proceselor de resurse umane, în special de selecție și management al talentelor, dar și în contexte educaționale, cu precădere în cadrul proceselor de consiliere vocațională.

6.1. Prezentarea generală

Consacrat ca un chestionar-etalon al modelului *Big Five* asupra personalității, NEO PI-R urmărește evaluarea sistematică a celor cinci dimensiuni teoretizate de model: Nevrotismul (N), Extraversiunea (E), Deschiderea către experiență (O), Agreabilitatea (A)

și Conștiinciozitatea (C) (Costa și McCrae, 1992a). Este de menționat, în primul rând, faptul că inventarul urmărește evaluarea trăsăturilor personalității normale, nefiind așadar un instrument clinic. În cel de-al doilea rând, testul este destinat evaluării personalității adulte, fiind aplicabil începând cu vârsta de 16 ani. În sfârșit, precizăm faptul că evaluarea fiecărei dimensiuni de personalitate se realizează prin intermediul a șase fațete, rezultând un număr total de 35 scale ale testului, după cum este prezentat în tabelul 6.1 – din această perspectivă, se încadrează în categoria instrumentelor multidimensionale (*broadband*).

Tabelul 6.1. *Structura scalelor NEO PI-R*

N – Nevrotism	E – Extraversiune	O – Deschidere către experiență	A – Agreabilitate	C – Conștiinciozitate
N1 – Anxietate	E1 – Căldură	O1 – Fantezie	A1 – Încredere	C1 – Competență
N2 – Ostilitate	E2 – Spirit gregar	O2 – Estetic	A2 – Onestitate	C2 – Ordine
N3 – Depresie	E3 – Asertivitate	O3 – Sentimente	A3 – Altruism	C3 – Simțul datoriei
N4 – Timiditate	E4 – Activism	O4 – Acțiuni	A4 – Compliantă	C4 – Dorință de realizare
N5 – Impulsivitate	E5 – Căutarea stimulării	O5 – Idei	A5 – Modestie	C5 – Autodisciplină
N6 – Vulnerabilitate	E6 – Emoții pozitive	O6 – Valori	A6 – Blândețe	C6 – Deliberare

Ceea ce face din NEO PI-R chestionarul etalon al modelului *Big Five* este volumul uriaș de date de cercetare cu privire la validitatea acestuia acumulat de la data publicării. Astfel, chestionarul este tradus în peste 50 de limbi și investigat din perspectiva validității în tot atâtea contexte culturale distincte. Un asemenea volum de date privind validitatea unui instrument psihometric este fără precedent în domeniul evaluării personalității, poate cu excepția unor mari chestionare cu o istorie de peste 50 de ani, cum ar fi *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI) sau *California Psychological Inventory* (CPI). Există dovezi ample din studii transculturale privind faptul că NEO PI-R surprinde foarte bine cele cinci mari domenii ale personalității în diferitele sale traduceri (McCrae *et al.*, 2005).

NEO PI-R este un chestionar cu 240 de itemi redactați la persoana I, timpul prezent, modul afirmativ, care relatează comportamente și reacții relevante pentru dimensiunile măsurate. Fiecărei fațete îi sunt alocați câte opt itemi, iar fiecărei dimensiuni largi a personalității câte 48 de itemi. Fiecare item este alocat exclusiv unei scale (fațete), fapt care asigură puritatea acestora și un nivel rezonabil de scăzut al intercorelațiilor dintre scale. Colectarea răspunsurilor de la persoanele evaluate se face cu ajutorul unei scale de tip Likert în cinci trepte: acord puternic, acord, neutru, dezacord și dezacord puternic. Sarcina respondentului este de a-și exprima gradul de acord sau dezacord cu conținutul itemilor. Deoarece chestionarul nu dispune de modalități cantitative de detectare a distorsiunilor introduse de respondenți, este important ca în administrarea sa participanții să fie motivați să adopte o atitudine orientată spre dezvoltarea, fără disimulare, a adevăratelor lor sentimente și cogniții.

Celor 240 itemi li se adaugă trei întrebări cu rol de control asupra validității protocoalelor, care cer respondentului să declare dacă: a) a răspuns corect și sincer la toate întrebările; b) a răspuns la toate întrebările; c) răspunsurile au fost bifate în zonele indicate. NEO PI-R se prezintă în două forme: Forma S destinată autoevaluării (*self report*) și Forma R destinată heteroevaluării. Deși este disponibilă și forma de heteroevaluare a inventarului, în practică se folosește cu precădere Forma S, destinată autoevaluării. De asemenea, există și o formă scurtă a chestionarului, cunoscută sub numele de NEO FFI (*NEO Five Factor Inventory*), constând dintr-un subset de 60 de itemi ai NEO PI-R, destinați să evalueze în manieră globală cele cinci dimensiuni ale personalității umane. NEO FFI este prezentat într-o secțiune distinctă a acestui volum, motiv pentru care nu insistăm aici asupra lui. Răspunsurile la NEO PI-R, la fel ca și la NEO FFI, necesită un nivel minim de înțelegere a limbajului, de nivelul clasei a VI-a, din partea respondenților.

Kitul testului include, în mod uzual, manualul tehnic și interpretativ, caietele de test (chestionarele propriu-zise pentru Formele R și S), foile de răspuns (pentru scorare manuală și electronică), foile de profil și foaia de rezumat, care oferă respondentului o imagine sintetică asupra celor cinci dimensiuni evaluate. În practică există, în principal, două sisteme de scorare, preferința pentru unul sau altul determinând conținutul efectiv al kitului. Așadar, pe de-o parte există opțiunea pentru sistemul manual de scorare, care include manualul testului, caietul de testare, o foaie de răspuns de tip autocopiativ cu grila de corecție și calculul al scorurilor, precum și o foaie special destinată trasării profilului de scoruri. În România însă, utilizarea sistemelor manuale de scorare este într-o anumită măsură restrictivă, din cauza tendințelor de fraudă din partea utilizatorilor, precum și a unei formări insuficiente a acestora cu privire la aspectele legale implicate în activitatea de evaluare psihologică. Pe de altă parte, există sistemele electronice de scorare care, în mod obișnuit, sunt de două tipuri: cele în care scorarea se realizează într-un sistem informatic local (*software*) instalat pe calculatorul utilizatorului și cele în care scorarea se face prin intermediul unei platforme on-line la care se conectează persoanele licențiate, cu ajutorul unui nume de utilizator și al unei parole, la platforma editorului testului, introduc răspunsurile date de persoana evaluată la test și apoi își generează singuri profilurile (rapoartele). În cazul utilizării sistemelor electronice de scorare, nu sunt necesare foi de răspuns de tip autocopiativ și nici foi speciale pentru trasarea profilurilor de scoruri, ele fiind generate electronic. Folosirea acestora presupune un timp mai scurt pentru calculul scorurilor și trasarea profilurilor, asigurând și o mai mare precizie și corectitudine în calcularea acestora. În special varianta de scorare realizată direct de psiholog prin platforma on-line a început să capete tot mai multă popularitate printre psihologi, aceasta și datorită modului facil de gestionare a bazei de date electronice.

În forma sa actuală, NEO PI-R a fost publicat în 1992, autori fiind P.T. Costa și R.R. McCrae (1992a). Deși în 2005 au fost publicate versiunile NEO PI-3 și NEO FFI-3 ale celor două chestionare (McCrae, Costa și Martin, 2005), majoritatea covârșitoare a psihologilor și cercetătorilor utilizează în continuare NEO PI-R și NEO FFI. Adaptarea românească a NEO PI-R a fost realizată de un colectiv de cercetători români (Mihaela Minulescu, Dragoș Iliescu, Cătălin Nedelcea și Dan Ispas), fiind publicată în 2008 (McCrae, Costa, Iliescu, Minulescu, Nedelcea și Ispas).

Inventarul are o istorie relativ consecventă în spațiul cultural românesc, la momentul demarării procesului formal de adaptare existând cinci traduceri, realizate independent de psihologi din diferite centre universitare. Desigur, niciuna dintre ele nu a fost considerată adecvată – de exemplu, nu au avut indici psihometrici satisfăcători, nu au fost întocmite pe baza procedurilor prescrise de recomandările curente în domeniul adaptării de teste psihologice (ITC, 2005). Totuși, procesul de adaptare s-a bazat, într-o primă fază, pe aceste traduceri inițiale, iar o parte dintre specialiștii care au lucrat la acele forme incipiente au fost cooptați în echipa de adaptare a NEO PI-R în limba română. Mai mult, adaptarea chestionarului în sensul asigurării echivalenței măsurării în raport cu varianta originală s-a dovedit un proces destul de laborios. Pornind de la aceste traduceri inițiale, echipa de adaptare a rafinat maniera de formulare a itemilor, pentru a se asigura că itemii aceleiași fațete au sensuri suficient de apropiate, aspect relevant pentru o bună consistență internă a scalei. Traducerea rezultată a trecut printr-un proces independent de retroversiune, varianta obținută fiind trimisă pentru analiză autorilor testului, proces în urma căruia au rezultat o serie de reformulări suplimentare la nivelul unor itemi. Primul studiu-pilot, realizat cu această traducere pe un eșantion de 224 de persoane, a pus în evidență 21 de itemi problematici pentru scalele cărora erau alocați. Ei au fost reformulați, chestionarul fiind apoi supus unei noi testări, pe un eșantion de 253 de persoane, testare ce a relevat că, în continuare, șase dintre cele 30 fațete măsurate de chestionar sunt problematice (N2, C4, O1, O4 și O6), deși modul de funcționare a unora dintre itemii reformulați s-a îmbunătățit. În continuarea procesului de adaptare, împreună cu autorii chestionarului, s-a decis urmareea unei strategii duble, ceea ce însemna, pe de o parte, reformularea itemilor problematici și, pe de altă parte, formularea a câte patru itemi noi pentru cele trei fațete problematice ale factorului Deschidere către experiență : O1, O4 și O6 (doi cu scorare directă și doi cu scorare inversă pentru fiecare fațetă). Astfel, a rezultat o versiune de 252 de itemi care a fost supusă unei noi pilotări, realizată cu ajutorul unui eșantion de 477 de respondenți. Analizele statistice subsecvente celui de-al treilea studiu-pilot au pus în evidență că itemii noi nu aduc un increment relevant în funcționarea psihometrică a scalelor și că ultimele reformulări aduse itemilor originali generează indici psihometrici rezonabili, motiv pentru care această ultimă formă a fost utilizată în culegerea datelor normative pentru România.

6.2. Considerentele istorice

Istoria inventarelor din spectrul NEO începe în 1978, când Costa și McCrae au publicat prima versiune a testului sub numele de NEO I : *Neuroticism Extraversion Openness Inventory*. Până în prezent, inventarul a cunoscut trei revizui, respectiv NEO PI (1985), NEO PI-R (1992) și NEO PI-3 (2005), în prezent fiind folosite atât versiunea NEO PI-R, cât și versiunea NEO PI-3 a chestionarului. Spre deosebire de alte inventare psihometrice de evaluare a personalității, unde reviziile ulterioare au fost realizate uneori de alți cercetători decât constructorul propriu-zis al testului, istoria NEO PI-R este legată în întregime de numele celor doi autori ai săi, Paul T. Costa și Robert R. McCrae,

care semnează toate versiunile testului publicate până în prezent. Înainte însă de a prezenta sumar versiunile anterioare ale inventarului, precizăm câteva elemente de context teoretic și metodologic relevante pentru evoluția acestuia.

Menționăm în primul rând că dezvoltarea inventarelor din spectrul NEO este asociată în mod intrinsec cu dezvoltarea modelului *Big Five* al personalității (Goldberg, 1990, 1992 ; Digman, 1990 ; McCrae și John, 1992), model care a întrunit un acord fără precedent în istoria investigării personalității umane, fiind acceptat pe scară largă ca un model valid de descriere a personalității umane normale. La rândul său, modelul *Big Five* necesită considerarea a trei repere fundamentale în vederea unei înțelegeri corecte :

- *Big Five* este un model al trăsăturilor de personalitate, deci o modalitate de concepere și descriere a personalității umane în termenii unui set de trăsături stabile. NEO PI-R măsoară constructele consacrate ale modelului *Big Five*. Autorii NEO PI-R propun o viziune asupra trăsăturilor de personalitate organizate ierarhic, de la cea mai cuprinzătoare la cea mai amănunțită, cu multiple niveluri explicative. În construcția chestionarului s-a pornit de la domeniile largi, iar ulterior au fost selectate fațete pentru a descrie aspectele relevante ale acestor domenii. În definirea fațetelor a fost utilizată analiza de itemi.
- Modelul *Big Five* derivă din abordările de tip lexical în studiul personalității, având la bază ipoteza că diferențele interindividuale semnificative pe plan social și comportamental vor fi encodate în limbajul vorbit. Primul care a încercat o descriere a personalității în termeni lingvistici a fost Klages, în 1926, urmat apoi de cercetători precum Allport și Odbert, Cattell, Gough, Eysenck etc. (Minulescu, 1997). O parte dintre aceste abordări se înscriu pe linia deschisă de analiza factorială, altele aparțin mai degrabă curentului empirist. Facem aici precizarea că cei doi autori ai NEO PI-R au fost interesați mai ales de dezvoltarea unui instrument de evaluare, deci de valorificarea practică a acestei direcții de cercetare, și nu de explorarea în sine a ipotezei lingvistice.
- Construcția instrumentelor de evaluare a personalității de tip *Big Five*, implicit a NEO PI-R, este bazată pe utilizarea analizei factoriale. După munca de pionierat întreprinsă de autori precum Eysenck sau Cattell, modelul *Big Five* este cel care a consacrat utilizarea analizei factoriale în studiul personalității și construcția de instrumente psihometrice de evaluare. Analiza factorială a fost utilizată în construcția NEO PI-R atât în etapa de selecție a itemilor chestionarului, cât și pentru testarea validității de construct. Astfel, în utilizarea NEO PI-R se va ține cont de specificitatea scalelor derivate factorial, mai precis de caracterul bipolar al acestora.

În al doilea rând, amintim că istoria dezvoltării chestionarelor NEO este legată în mod direct de două studii de amploare derulate în SUA. Este vorba despre studiul *Normative Aging Study* (NAS), derulat în Boston (Bell, Rose și Damon, 1972), în urma căruia a fost dezvoltat modelul inițial cu trei factori (N, E, O), precum și despre studiul numit *Augmented Baltimore Longitudinal Study of Aging* (ABLSA), dezvoltat pe baza *Baltimore Longitudinal Study of Aging* (BLSA), realizat în 1980 de National Institute on Aging (Shock *et al.*, 1984), în care a fost inclus NEO PI. Față de eșantionul de veterani cuprins în studiul BLSA, ABLSA a însemnat dezvoltarea lotului de participanți prin includerea unui lot de egali (prieteni, vecini și rude) și a unui grup suplimentar

de participanți din BLSA (Costa și McCrae, 1988b). Datele culese în cadrul ABLSA au fost utilizate pentru dezvoltarea domeniilor A și C (care nu sunt cuprinse în NEO PI), precum și a fațetelor măsurate prin inventarul NEO PI-R.

Dezvoltarea chestionarelor din spectrul NEO a fost ghidată atât de strategii raționale, cât și de rezultatele analizelor factoriale. Selecția itemilor care compun scalele, pornind de la baza rațională inițială, s-a făcut pe baza unor analize mai extinse și având în vedere rațiuni de natură psihometrică. A fost urmărită, în primul rând, echilibrarea numărului de itemi cu cheie de scorare directă și inversată, pentru a putea controla efectele anumitor patternuri de răspuns. Apoi a fost urmărită distribuția itemilor în câte o singură scală, pentru a evita corelațiile artificiale între scalele care împart itemi. Astfel, toți itemii NEO PI-R fac parte exclusiv dintr-o singură scală de tip fațetă. Analiza factorială a fost utilizată pentru selecția finală a itemilor din structura fiecărei scale, aceasta permițând identificarea relativ ușoară a itemilor ce prezintă o validitate convergentă cu ceilalți itemi ai factorului din care fac parte și o validitate divergentă cu ceilalți itemi. Într-o primă fază, analizele au urmărit conturarea domeniilor mari, apoi explorarea fațetelor existente în interiorul acestora. În final, o serie de analize de tip Procrustes au condus către identificarea rotației factoriale optime, care să corespundă modelului teoretic al *Big Five* (Costa, McCrae și Dye, 1991 ; McCrae și Costa, 1983).

Răspunsurile la itemi sunt interpretate ca indicatori ai trăsăturilor măsurate, fapt care se bazează pe supoziția că respondenții pot și doresc să răspundă sincer la itemi, adică așa-numita atitudine de autodezvăluire. Prima versiune a inventarelor din spectrul NEO a fost așadar NEO I (Costa și McCrae, 1978), un chestionar ce conținea scale bazate pe cercetări intensive, destinate să evalueze trei dintre cele cinci mari domenii ale personalității, respectiv Nevrotism, Extraversiune și Deschidere către experiență, precum și câte șase fațete ale acestora. Acronimul rezultat (NEO) a fost păstrat și preluat în edițiile ulterioare ale testului ca un nume propriu, în această manieră fiind utilizat și în prezent.

NEO PI (Costa și McCrae, 1985) a înlocuit chestionarul NEO I, adăugând față de scalele acestuia din urmă două scale a câte 18 itemi, destinate evaluării globale a dimensiunilor Agreeabilitate și Conștiinciozitate. În 1989 au fost aduse o serie de optimizări și completări chestionarului NEO PI, chiar dacă el a rămas neschimbat ca structură de bază (Costa și McCrae, 1989).

NEO PI-R (Costa și McCrae, 1992a) a completat dezvoltarea instrumentului prin adăugarea scalelor de fațetă pentru domeniile Agreeabilitate și Conștiinciozitate. Dezvoltarea acestor fațete a fost anunțată explicit de autori în suplimentul manualului la NEO PI, publicat în 1989 de Costa și McCrae. Modificările aduse instrumentului original prin intermediul suplimentului din 1989 nu se rezumă la adăugarea scalelor de fațetă pentru cele două domenii. Astfel, 10 itemi originali ai scalelor N, E și O au fost înlocuiți în NEO PI-R pentru a permite o măsurare mai precisă a fațetelor celor trei domenii.

NEO PI-3 (McCrae, Costa și Martin, 2005), cea mai recentă versiune a inventarelor NEO, nu aduce propriu-zis nicio modificare față de NEO PI-R în structura scalelor, numărul itemilor utilizați sau formatul de culegere a răspunsurilor, ci propune utilizatorilor o serie de optimizări de altă natură. În primul rând, acesta vine cu o extensie a normelor până la vârsta de 12 ani, deschizând astfel multiple posibilități de utilizare

a chestionarului. Extinderea s-a bazat pe o reanalizare subsecventă a itemilor, atât din perspectiva modului în care sunt înțeleși de persoanele mai tinere, cât și din cea a corelației lor cu scorul total la scală, precum și cu o serie de reformulări ale acestora. Deoarece analizele anterioare puseseră în evidență existența unui număr total de 48 de itemi problematici distribuiți în 20 dintre scalele de tip fațetă ale NEO PI-R (De Fruyt, Mervielde, Hoekstra și Rolland, 2000 ; McCrae *et al.*, 2002 ; Baker și Victor, 2003 ; McCrae și Costa, 2004), în generarea noii forme a testului autorii s-au axat pe optimizarea funcționării acestora. Astfel, au fost găsite soluții acceptabile de înlocuire pentru 37 dintre cei 48 de itemi problematici, ceea ce a condus la o îmbunătățire a caracteristicilor psihometrice (McCrae, Costa și Martin, 2005). În plus, noua versiune propune norme separate pentru grupele de vârstă 12-20 de ani și peste 21 de ani.

Dintr-o perspectivă diferită, NEO PI-3 propune cel puțin două optimizări semnificative privind utilizarea. Astfel, acesta încearcă să faciliteze activitatea clinicienilor prin intermediul unei liste de verificare, NEO Probleme de viață (*NEO Problems in Living Checklist*), care oferă indici adiționali extrași din răspunsurile la chestionar și oferă sugestii privind continuarea evaluării și planificarea tratamentului. În mod specific, această listă de verificare indică ariile problematice ale persoanei, ca bază pentru definirea obiectivelor de intervenție. În sfârșit, este urmărită optimizarea modalității de a oferi feedback respondenților, prin intermediul caietului NEO Grafic de Stil (*NEO Style Graph Booklet*). Fiecare grafic arată clientului modul particular în care rezultatele obținute pentru cele cinci domenii evaluate relaționează, conturând arii personale diferite, și poate fi util în contexte ocupaționale sau clinice.

6.3. Caracteristicile psihometrice

6.3.1. Fidelitatea

Fidelitatea NEO PI-R a fost examinată atât din perspectiva consistenței interne a scadelor, cât și a stabilității temporale a rezultatelor. În continuare, sunt prezentate principalele informații legate de aceste aspecte.

a) Consistența internă

Tabelul 6.2 prezintă coeficienții de consistență internă obținuți în SUA și România pentru domenii și fațete la Forma S, calculați pe baza datelor colectate pentru studiul performanței în muncă (Costa, McCrae și Dye, 1991 ; McCrae *et al.*, 2008). Tabelul include și coeficienții Alfa pentru domeniile și fațetele Formei R, calculați pe baza eșantionului cu evaluări oferite de către rude și prieteni (Costa și McCrae, 1992b). Pentru SUA, valorile coeficienților variază între 0,56 și 0,81 pentru autoevaluări și între 0,60 și 0,90 pentru heteroevaluări. Deși nu sunt ideale, valorile pot fi considerate acceptabile pentru fațete, care au doar câte opt itemi fiecare, fiind bine cunoscut faptul că scăderea numărului de itemi dintr-o scală atrage după sine scăderea coeficientului Alfa. Scalele de tip domeniu, spre exemplu, care au câte 48 de itemi, obțin coeficienți

între 0,86 și 0,92. Alte investigații realizate cu NEO PI au pus în evidență valori similare pentru bărbați și femei (McCrae și Costa, 1983), pentru grupuri clinice (Fagan *et al.*, 1991) sau pentru grupuri de studenți (Piedmont, McCrae și Costa, 1992). Pentru România, se poate observa că, deși sunt ușor mai mici decât cei obținuți pentru varianta americană, coeficienții de fidelitate obținuți pentru versiunea românească a NEO PI-R sunt comparabili cu cei obținuți în SUA și în alte culturi în care a fost adaptat inventarul.

Tabelul 6.2. *Indicii de consistență internă Alfa pentru scalele NEO PI-R, pentru Statele Unite și România*

	SUA		România	
	Forma S	Forma R	Forma S	Forma R
Domeniile NEO PI-R				
Nevrotism	0,92	0,93	0,91	0,93
Extraversiune	0,89	0,90	0,85	0,92
Deschidere către experiență	0,87	0,89	0,83	0,88
Agreabilitate	0,86	0,95	0,85	0,89
Conștiinciozitate	0,90	0,92	0,90	0,92
Fațetele Nevrotismului				
N1: Anxietate	0,78	0,82	0,77	0,81
N2: Furie-Ostilitate	0,75	0,86	0,72	0,81
N3: Depresie	0,81	0,81	0,78	0,75
N4: Timiditate	0,68	0,73	0,68	0,79
N5: Impulsivitate	0,70	0,69	0,68	0,92
N6: Vulnerabilitate	0,77	0,81	0,74	0,69
Fațetele Extraversiunii				
E1: Căldură	0,73	0,81	0,71	0,70
E2: Spirit gregar	0,72	0,79	0,68	0,86
E3: Asertivitate	0,77	0,76	0,74	0,81
E4: Activism	0,63	0,77	0,63	0,75
E5: Căutarea senzațiilor	0,65	0,74	0,70	0,84
E6: Emoții pozitive	0,73	0,82	0,73	0,79
Fațetele Deschiderii către experiență				
O1: Deschidere spre fantezie	0,76	0,72	0,74	0,83
O2: Deschidere spre estetică	0,76	0,81	0,75	0,70
O3: Deschidere spre sentimente	0,66	0,69	0,63	0,67
O4: Deschidere spre acțiune	0,58	0,60	0,55	0,55
O5: Deschidere spre idei	0,80	0,87	0,74	0,76
O6: Deschidere spre valori	0,67	0,69	0,63	0,75
Fațetele Agreabilității				
A1: Încredere	0,79	0,90	0,75	0,78
A2: Onestitate	0,71	0,84	0,70	0,79
A3: Altruism	0,75	0,80	0,71	0,67
A4: Complanță	0,59	78	0,57	0,49
A5: Modestie	0,67	0,83	0,72	0,78
A6: Blândețe	0,56	0,69	0,57	0,75

Fațetele Conștiinciozității				
C1 : Competență	0,67	0,73	0,66	0,76
C2 : Ordine	0,66	0,71	0,64	0,77
C3 : Simțul datoriei	0,62	0,70	0,69	0,62
C4 : Dorința de realizare	0,67	0,70	0,65	0,69
C5 : Autodisciplină	0,75	0,82	0,72	0,68
C6 : Deliberare	0,71	0,73	0,71	0,86

Notă: Adaptat după Costa, McCrae și Dye (1991), Costa și McCrae (1992b) și McCrae *et al.* (2008). SUA : N = 1.539 pentru Forma S, N = 277 pentru Forma R. România : N = 1.100 pentru Forma S, N = 229 pentru Forma R.

Pentru versiunea românească a chestionarului, Forma S, coeficienții Alfa de consistență internă pentru scalele de tip fațetă variază între minim 0,55 (pentru fațeta O4) și maxim 0,78 (pentru fațeta N3). Cele mai mici valori au fost obținute pentru fațetele factorului Deschidere către experiență, la fel ca și în cazul altor adaptări culturale ale NEO PI-R. Valorile coeficienților de consistență internă pentru domenii sunt mult mai mari, variind între 0,77 și 0,91. Două dintre scalele asociate factorilor obțin coeficienți peste 0,90, respectiv Nevrotismul și Conștiinciozitatea, ceea ce deschide posibilitatea utilizării acestora în situații de evaluare cu miză înaltă (*high stake*), în special în domeniul industrial-organizațional.

Pentru Forma R a inventarului, coeficienții de consistență internă au fost calculați în România pe baza lotului de 229 de participanți descris mai sus. Patternul este similar cu cel obținut pentru Forma S a chestionarului, coeficienții fiind chiar ușor mai mari. Pentru eșantionul combinat, coeficienții de consistență variază între minim 0,49 (pentru fațeta A4) și maxim 0,92 (pentru fațeta N5).

b) Fidelitatea test-retest

O bună convergență a măsurătorilor realizate asupra aceluiași respondent la două momente diferite este esențială din perspectiva stabilității în timp a rezultatelor obținute, din moment ce scalele testului măsoară trăsături de personalitate stabile. Din păcate, datele privind stabilitatea în timp a rezultatelor disponibile pentru versiunea americană sunt parțiale și într-o oarecare măsură lacunare. Astfel, manualul original al testului (Costa și McCrae, 1992a) nu furnizează date privind fidelitatea test-retest a scalelor NEO PI-R.

Totuși, există o serie de date de cercetare disponibile care susțin stabilitatea scalelor, demonstrând astfel că testul evaluează preferințe stabile. Astfel, un studiu realizat pe un eșantion de 31 de participanți cu ajutorul NEO-PI a pus în evidență coeficienți de fidelitate test-retest cu valori cuprinse între 0,66 și 0,92 pentru fațete și 0,87, 0,91 și 0,86 pentru domeniile N, E și O (McCrae și Costa, 1983). Un alt studiu, bazat pe analiza răspunsurilor unui număr de 208 studenți incluși în eșantionul de normare al NEO PI-R, care răspunseseră la NEO FFI cu trei luni înainte, a pus în evidență coeficienți de fidelitate test-retest de 0,79 ; 0,79 ; 0,80 ; 0,75 și 0,83 pentru domeniile N, E, O, A și C.

Există, de asemenea, câteva studii care s-au focalizat pe investigarea stabilității scorurilor pe termen lung. Un studiu longitudinal întins pe 6 ani a pus în evidență coeficienți de fidelitate test-retest cu valori între 0,68 și 0,83 pentru domeniile N, E și O, atât pentru autoevaluări, cât și pentru evaluările realizate între soți. Coeficienții

test-retest obținuți pentru un interval de trei ani s-au plasat între valorile 0,63 și 0,79 pentru versiunile scurte ale domeniilor A și C (Costa și McCrae, 1988b). Un alt studiu longitudinal de 7 ani, efectuat cu NEO-PI asupra heteroevaluărilor realizate de rude și prieteni, a generat coeficienți de stabilitate cu valori între 0,51 și 0,82 pentru cele 18 fațete ale N, E și O și între 0,63 și 0,81 pentru cele cinci domenii (Costa și McCrae, 1992b).

Coeficienții de fidelitate test-retest pentru versiunea românească (McCrae *et al.*, 2008), Forma S, au fost calculați pe baza răspunsurilor provenind de la un eșantion de 126 de studenți, dintre care 69 de gen masculin și 57 de gen feminin, cu vârste între 19 și 29 de ani ($M = 22,06$, $SD = 2,41$). Colectarea datelor pentru retest a fost realizată la două săptămâni după prima administrare. La nivel de fațete, coeficienții de fidelitate test-retest variază între minim 0,67 (pentru fațeta E5) și maxim 0,93 (pentru fațeta E6). Un fapt interesant este acela că unele fațete care prezintă niveluri mai reduse ale consistenței interne dispun de o stabilitate temporală bună, cum ar fi cazul fațetelor C4 sau C2. La nivelul domeniilor, coeficienții de stabilitate test-retest obținuți au fost 0,79, 0,83, 0,83, 0,78 și 0,73, pentru scalele N, E, O, A, respectiv C.

6.3.2. Validitatea

Validitatea NEO PI-R a fost examinată printr-un număr mare de studii, folosind multiple perspective asupra validității. În continuare, prezentăm pe scurt datele existente cu privire la diferitele tipuri de validitate. Atragem însă atenția asupra faptului că validitatea nu este un concept static și absolut, valorile obținute pentru coeficienții de validitate putând fi influențați de diferite variabile de natură contextuală, cum ar fi populațiile pe care sunt realizate investigațiile, situația și modul de administrare a evaluării sau obiectivele avute în vedere de investigație. Totodată, precizăm că o bună validitate a testului nu atrage automat după sine și o bună validitate a evaluării, în sensul că orice test valid va genera rezultate invalide dacă este utilizat în mod inadecvat. Astfel, validitatea testului este o condiție necesară, dar nu și suficientă pentru validitatea evaluării, ea trebuind analizată în contextul procesului de evaluare, din perspectiva surselor de eroare posibile (Urbina, 2004).

Structura factorială

Analiza factorială a fost utilizată pentru examinarea convergenței cu modelul *Big Five* în sine, această convergență fiind necesară din punctul de vedere al validității. Pentru versiunea americană, o analiză factorială exploratorie de extragere a cinci componente principale, cu rotație Varimax, a pus clar în evidență cele cinci dimensiuni ale personalității, corelațiile obținute între scorurile la factori și domeniile N, E, O, A și C fiind de 0,91, 0,89, 0,95, 0,95, respectiv 0,89 (Costa, McCrae și Dye, 1991a). Tabelul 6.3 prezintă rezultatele analizei factoriale derulate pentru eșantioanele de normare american și românesc. Se poate constata că fiecare fațetă este saturată puternic în factorul-țintă și că, acolo unde apar saturații secundare semnificative, acestea sunt pertinente din punctul de vedere al semnificației psihologice. Analizele realizate pentru versiunea americană au evidențiat și faptul că NEO PI-R prezintă o bună validitate factorială, chiar în situațiile în care analizele urmăresc variabile adiționale, cum ar fi genul, rasa, populațiile specifice sau grupa de vârstă (Costa, McCrae și Dye, 1991).

Tabelul 6.3. Structura factorială a sceleror NEO PI-R pentru Statele Unite și România

Fațete	SUA						România					
	N	E	O	A	C	C	N	E	O	A	C	
Fațetele Nevrotismului												
N1 : Anxietate	0,81	0,02	-0,01	-0,01	-0,10	0,76	-0,04	-0,05	0,05	-0,11	-0,11	
N2 : Furie-Ostilitate	0,63	-0,03	0,01	-0,48	-0,08	0,55	-0,12	-0,05	-0,44	-0,27	-0,27	
N3 : Depresie	0,80	-0,10	0,02	-0,03	-0,26	0,71	-0,14	0,00	0,01	-0,35	-0,35	
N4 : Timiditate	0,73	-0,18	-0,09	0,04	-0,16	0,65	-0,20	0,07	-0,11	-0,09	-0,09	
N5 : Impulsivitate	0,49	0,35	0,02	-0,21	-0,32	0,50	0,18	0,09	-0,35	-0,24	-0,24	
N6 : Vulnerabilitate	0,70	-0,15	-0,09	0,04	-0,38	0,51	-0,20	-0,04	-0,08	-0,61	-0,61	
Fațetele Extraversiunii												
E1 : Căldură	-0,12	0,66	0,18	0,38	0,13	-0,10	0,61	-0,09	0,23	0,38	0,38	
E2 : Spirit gregar	-0,18	0,66	0,04	0,07	-0,03	-0,22	0,67	-0,03	0,21	0,15	0,15	
E3 : Aserivitate	-0,32	0,44	0,23	-0,32	0,32	-0,32	0,41	-0,14	-0,33	0,37	0,37	
E4 : Activism	0,04	0,54	0,16	-0,27	0,42	-0,04	0,39	0,01	-0,16	0,48	0,48	
E5 : Căutarea senzațiilor	0,00	0,58	0,11	-0,38	-0,06	0,10	0,56	0,04	-0,28	-0,11	-0,11	
E6 : Emoții pozitive	-0,04	0,74	0,19	0,10	0,10	-0,11	0,64	0,22	-0,10	0,17	0,17	
Fațetele Deschiderii către experiență												
O1 : Deschidere spre fantezie	0,18	0,18	0,58	-0,14	-0,31	0,12	0,07	0,73	0,00	-0,08	-0,08	
O2 : Deschidere spre estetică	0,14	0,04	0,73	0,17	0,14	0,17	0,40	0,34	-0,01	0,15	0,15	
O3 : Deschidere spre sentimente	0,37	0,41	0,50	-0,01	0,12	0,37	0,31	0,38	-0,14	0,25	0,25	
O4 : Deschidere spre acțiune	-0,19	0,22	0,57	0,04	-0,04	-0,17	0,46	0,22	-0,12	-0,29	-0,29	
O5 : Deschidere spre idei	-0,15	-0,01	0,75	-0,09	0,16	-0,04	0,25	0,26	0,00	0,36	0,36	
O6 : Deschidere spre valori	-0,13	0,08	0,49	-0,07	-0,15	-0,34	-0,04	0,60	0,09	0,24	0,24	

Fațetele Agrecabilității

A1 : Încredere	-0,35	0,22	0,15	0,56	0,03	-0,18	0,46	-0,13	0,41	0,18
A2 : Onestitate	-0,03	-0,15	-0,11	0,68	0,24	-0,28	-0,15	0,09	0,55	0,37
A3 : Altruism	-0,06	0,52	-0,05	0,55	0,27	0,00	0,24	0,15	0,46	0,57
A4 : Compliantă	-0,16	-0,08	0,00	0,77	0,01	-0,15	-0,13	0,03	0,72	0,19
A5 : Modestie	0,19	-0,12	-0,18	0,59	-0,08	-0,01	-0,06	0,01	0,56	-0,11
A6 : Blândete	0,04	0,27	0,13	0,62	0,00	0,12	0,29	-0,17	0,55	0,27

Fațetele Conștiinciozității

C1 : Competență	-0,41	0,17	0,13	0,03	0,64	-0,27	0,13	0,04	0,03	0,72
C2 : Ordine	-0,04	0,06	-0,19	0,01	0,70	-0,09	0,01	0,08	0,14	0,69
C3 : Simțul datoriei	-0,20	-0,04	0,01	0,29	0,68	-0,18	0,01	0,06	0,22	0,79
C4 : Doriința de realizare	-0,09	0,23	0,15	-0,13	0,74	-0,04	0,15	0,07	0,03	0,74
C5 : Autodisciplină	-0,33	0,17	-0,08	0,06	0,75	-0,39	0,09	-0,04	0,16	0,72
C6 : Deliberare	-0,23	-0,28	-0,04	0,22	0,57	-0,23	-0,11	-0,30	0,27	0,57

Sursa : Adaptat după McCrae *et al.* (2008).

Pentru lotul românesc de normare s-a folosit aceeași procedură de extracție ca și în cazul versiunii americane, prezentată mai sus (extragerea componentelor principale, urmată de o rotație Varimax). Soluția în cinci factori prezentată în tabelul 6.3 cumulează 53% din varianța datelor, fiecare factor explicând 14,75%, 12,16%, 9,24%, 8,91%, respectiv 7,93%. După cum se poate observa, fațetele se grupează în mod destul de coerent pe cele cinci domenii. Toate fațetele au saturații mari în factorii de care aparțin, dar există totodată câteva fațete care au saturații puternice duble, încărcând și un alt factor decât cel țintă. De exemplu, fațeta O2 (Estetică) este saturată 0,34 în factorul Deschidere către experiență și 0,40 în Extraversiune, putându-se astfel afirma că deschiderea către domeniul estetic este de tip extravert, la fel ca și deschiderea spre acțiune (O4), care este saturată 0,22 în factorul Deschidere către experiență și 0,46 în Extraversiune. Deschiderea spre idei (O5), în schimb, poate fi interpretată ca o deschidere conștiințioasă, fiind saturată 0,26 în Deschiderea către experiență și 0,36 în factorul Conștiințiozitate. Mai menționăm faptul că ordinea de extracție a factorilor pentru versiunea românească este diferită de cea constatată în studiul american, din perspectiva procentului din varianță explicat. Astfel, ordinea de extracție în cazul studiului românesc a fost următoarea: Conștiințiozitate, Nevrotism, Agreabilitate, Extraversiune și Deschidere către experiență.

O serie de aspecte interesante privind structura factorială a versiunii românești pot fi evidențiate și din analiza patternurilor de intercorelații constatate între scalele chestionarului, prezentate în anexele manualului românesc (McCrae *et al.*, 2008). În primul rând, se constată corelații relativ mari în interiorul dimensiunilor. De exemplu, coeficienții de corelație obținuți între fațeta N1 (Anxietate) și fațetele N3 (Depresie), respectiv N4 (Timiditate/Conștiință de sine exacerbată) sunt de 0,60, respectiv 0,51. Corelația N1 – N4 poate fi explicată la nivel conceptual, timiditatea reflectând un caz special de anxietate, iar corelația N1 – N3 este concordantă cu studiile care investighează comorbiditatea anxietate-depresie. Se poate spune că există corelații în general negative între fațetele Nevrotismului și domeniile Extraversiune, Agreabilitate și Conștiințiozitate, fapt de altfel foarte plauzibil din punct de vedere conceptual. De asemenea, se constată corelații ceva mai reduse între fațetele factorului Deschidere către experiență, ceea ce indică relativa independență a acestora. În sfârșit, pot fi constatate o serie de corelații existente între fațete aparținând unor domenii diferite, cum ar fi cazul fațetei A5 (Modestie), care corelează la nivel – 0,25 cu fațeta E3 (Asertivitate), sau al fațetei O3 (Sentimente), care corelează la nivel 0,24 cu fațeta A3 (Altruism).

În literatură există o serie de date disponibile despre structura factorială a inventarului, care provin din studii internaționale. Ele au utilizat analiza factorială cu rotație Procrustes – recomandată de autorii testului (McCrae *et al.*, 1996) –, care permite calcularea unor coeficienți de congruență cu structura inițială, obținută pe eșantionul american. Astfel, structura factorială a NEO PI-R a fost replicată cu succes în țări/culturi precum Germania, Anglia, Coreea, Croația, Estonia, Franța, Israel, Islanda, Japonia, Olanda, Norvegia, Filipine, Portugalia, Rusia, Serbia, Italia, China (McCrae și Costa, 1995; Rolland, 2002; Terraciano, 2003; Wu *et al.*, 2008) sau pe eșantioane clinice (Egger *et al.*, 2003). Cel mai relevant studiu de acest tip, numit *Personality Profiles of Cultures*, a cuprins 51 de țări și mai mult de 11.000 de participanți. Principala concluzie a studiului a fost aceea că structurile factoriale sunt reproductibile și coerente la nivel intercultural, coeficienții de congruență fiind 0,98 pentru factorul N și

0,97 pentru restul factorilor (E, O, A, C). 94% din numărul total de factori analizați la nivel de țări au atins pragul de congruență de 0,85 (McCrae *et al.*, 2005).

Rezultatele analizei bazate pe rotația Procrustes efectuate asupra factorilor extrași din datele recoltate de la eșantionul normativ românesc indică o convergență de 0,98, 0,96, 0,90, 0,96 și 0,96 pentru factorii N, E, O, A și C. Fațeta O6 (Valori) are un coeficient de convergență de 0,81, sub valoarea de 0,85 acceptată drept criteriu minimal de convergență (McCrae *et al.*, 2008).

Validitatea celor cinci factori

Investigarea validității celor cinci factori a fost realizată, în principal, din două direcții, cu toate că acestea sunt cât se poate de inegal reprezentate din perspectiva numărului de investigații realizate în cadrul fiecăreia. Astfel, o primă direcție, care cumulează un număr destul de mare de studii, are în vedere convergența domeniilor măsurate de NEO PI-R cu factorii obținuți cu ajutorul listelor de adjective de tip *Big Five*, rezultate în urma studiilor lingvistice care au condus la consacrarea acestui model. Dovezile consistente acumulate din această direcție de investigație susțin validitatea modelului factorial al NEO PI-R (McCrae, 1990 ; Goldberg, 1989 ; Trapnell și Wiggins, 1990 ; Ostendorf, 1990). Cea de-a doua direcție, mai puțin robustă, din păcate, a urmărit investigarea convergenței factorilor NEO PI cu modele rezultate din conceptualizări alternative ale modelului cu cinci factori ai personalității, mai precis California Q-Set (Block, 1961) și Inventarul de Personalitate Hogan (Hogan, 1986). Datele existente în această direcție indică și ele o bună validitate de construct a NEO PI (Goldberg, 1989 ; McCrae, Costa și Busch, 1986).

Validitatea convergentă și discriminativă a fațetelor

Deoarece demersul de a realiza o sinteză a datelor disponibile din această perspectivă nu este posibil în spațiul de față, ne vom limita la a menționa că, în general, studiile indică o bună validitate convergentă și discriminativă a fațetelor, precum și la câteva studii relevante. Unul dintre acestea a utilizat datele recoltate în cadrul BLSA și a corelat fiecare fațetă cu 116 scale diferite din 12 inventare distincte. Corelațiile obținute în studiu aduc dovezi solide privind validitatea convergentă și discriminativă a fațetelor (Costa și McCrae, 1997). O altă cercetare a avut în vedere corelarea fațetelor NEO PI-R cu adjectivele din ACL (Gough și Heilbrun, 1983). Pentru fiecare fațetă a NEO PI-R au fost identificate câte șapte adjective din listă cu corelație mare cu scorul la fațete, mai puțin pentru fațeta O6 (Valori), pentru care au fost găsite doar patru adjective cu corelație înaltă. Tiparul acestor corelații este suficient de specific pentru ca pe baza lui să poată fi identificate în mod clar fațetele (McCrae și Costa, 1992). În sfârșit, validitatea convergentă și discriminativă a inventarului a fost verificată și pe baza convergenței cu instrumente de evaluare mai puțin structurate, cum ar fi probele de completare de propoziții (de exemplu, *The Twenty Statements Test* – TST, Kuhn și McPartland, 1954 sau *Washington University Sentence Completion Test* – WUSCT, Loevinger și Wessler, 1970). Aceste studii indică, de asemenea, o bună validitate de construct a testului (McCrae și Costa, 1980 ; McCrae și Costa, 1988 ; McCrae *et al.*, 2008).

Convergența autoevaluărilor cu evaluările realizate de alte persoane

Acest tip de validitate este esențial pentru orice instrument de autoevaluare, unde există posibilitatea apariției unor erori de evaluare, care pot ține fie de dispoziții inconștiente ale respondentului, fie de o strategie personală de prezentare, fie de factori contextuali, cum ar fi miza evaluării. Primele date existente în această direcție au arătat existența unei bune convergențe între autoevaluări și cele realizate de soți (McCrae, 1982) sau între autoevaluări și cele realizate de rude ori prieteni (McCrae și Costa, 1987). Alte studii raportează, în mod similar, existența unor corelații semnificative între autoevaluări și heteroevaluări: de exemplu, Mutén (1991) a raportat corelații convinșătoare între autoevaluările unor pacienți și evaluările realizate de soții/soțiile acestora.

Două studii realizate de autorii testului prezintă date sistematice în această direcție (Costa și McCrae, 1992b; McCrae, 1991), punând în evidență existența unui acord între evaluatori diferiți, între autoevaluările și heteroevaluările realizate de prieteni, precum și între autoevaluările și heteroevaluările realizate de soți. Deși un număr redus de participanți au fost evaluați pe baza răspunsurilor oferite de evaluatori externi multipli (soți, prieteni și rude), s-a constatat existența unor corelații semnificative între evaluările prietenilor și cele ale soților pentru factorii N ($r = 0,54$), O ($r = 0,44$) și C ($r = 0,35$) ($N = 37$, $p < 0,05$).

Adaptarea românească a NEO PI-R a inclus și un studiu care a verificat convergența autoevaluărilor cu heteroevaluările pentru două grupuri de studenți, în două contexte diferite, în care heteroevaluările au fost realizate de părinți sau de profesori. Analizele au pus în evidență o convergență vizibil mai bună între autoevaluări și evaluările realizate de prieteni, față de situația în care acestea au fost realizate de părinți. Dincolo de semnificația corelațiilor pentru validitatea chestionarului, diferența constatată în cele două situații poate fi explicată parțial prin diferențele de volum între cele două eșantioane (McCrae *et al.*, 2008).

Validitatea de criteriu (predicția unor criterii)

Capacitatea inventarelor din spectrul NEO de a prezice diferite criterii a fost investigată în multiple studii. Prezentăm în continuare câteva dintre datele relevante în această direcție, cu mențiunea că o serie de referiri la corelațiile între scorurile NEO PI-R sunt făcute și în secțiunea care tratează interpretarea scorurilor. Menționăm că acest tip de validitate este esențial din perspectiva utilității practice a testului, oferind repere pentru utilizare lui corectă în diferite contexte aplicative. NEO PI-R a fost pus în raport cu o varietate de criterii externe, dintre care enumerăm confortul psihologic, coping-ul și mecanismele defensive, nevoile și motivațiile și tipurile jungiene (Costa, Zonderman și McCrae, 1991; McCrae și Costa; 1989a, 1991a; Piedmont, McCrae și Costa, 1991).

Autorii testului au propus un model al confortului psihologic (*well-being*) bazat pe ideea că afectele pozitive sunt legate de factorul E, cele negative de factorul N, iar fericirea individului ar depinde, în mod simultan, de cele două categorii (Costa și McCrae, 1980). Aceste idei au fost confirmate și pentru formele R și S, studiul în cauză sugerând că persoanele cu note ridicate la factorul O sunt deschise la o gamă mai largă de sentimente spre deosebire de persoanele cu scoruri mici la O (Costa și McCrae, 1984). Un alt studiu a inclus în investigație și domeniile A și C (McCrae și Costa, 1991), arătând că și scorurile înalte la factorii O și C sunt capabile să prezică confortul psihologic.

În ceea ce privește strategiile de coping utilizate, datele existente arată fără echivoc faptul că strategiile de coping sunt influențate de trăsăturile de personalitate. Astfel, un studiu realizat pe două subeșantioane din ABLSA relevă că unele mecanisme de coping, considerate din punct de vedere teoretic nevrotice sau imature (evadarea în reverie, indecizia, autoacuzarea și reacțiile ostile), sunt legate în mod semnificativ de scorurile înalte la factorul N (McCrae și Costa, 1986b).

Un alt studiu derulat pe participanții la ABLSA (Costa, Zonderman și McCrae, 1991) a examinat relațiile dintre cele cinci domenii și trei chestionare concentrate pe mecanisme defensive (Bond, Gardner, Christian și Sigal, 1983; Haan, 1965; Ihilevich și Gleser, 1986). Factorul N este asociat cu reactivitatea psihică, cu îndoiala și cu tipare de acțiune neadaptative. E este corelat pozitiv cu negarea și negativ cu îndoiala. O este corelat pozitiv cu mecanismele defensive de tip adaptativ, în timp ce A este corelat negativ cu mecanismele defensive care se concentrează pe distorsionarea imaginii (de exemplu, mimarea superiorității) și este corelat pozitiv cu mecanismele defensive care presupun autosacrificiul. În sfârșit, C este legat pozitiv de centrarea pe problemă și negativ de „regresie” și, în general, de tiparele comportamentale dezadaptative.

Scorurile NEO PI-R au fost corelate și cu instrumente de evaluare construite din perspectiva teoriei motivației a lui Murray (1938). Conform acesteia, trăsăturile de personalitate se dezvoltă ca modalități de răspuns la nevoile fundamentale ale persoanei. În practică, există multiple instrumente psihometrice de evaluare care se bazează pe modelul teoretic propus de Murray, mai specific, pe listele sale de nevoi. Printre acestea menționăm *Personality Research Form – PRF* (Jackson, 1984), *Edwards Personal Preference Schedule – EPPS* (Edwards, 1959), *Adjective Check List – ACL* (Gough și Heilbrun, 1983), *Nonverbal Personality Questionnaire – NPQ* (Paunonen, Jackson și Ashton, 2004) sau tehnici proiective, cum ar fi Testul Apercepției Tematice – TAT (Murray, 1938). În trei studii distincte, NEO PI a fost corelat cu PRF, EPPS și ACL (Costa și McCrae, 1988a; Piedmont, McCrae și Costa, 1991a, 1992). S-a evidențiat astfel faptul că scalele NEO PI și PRF acoperă o varianță similară din domeniul diferențelor interindividuale, precum și domenii similare de evaluare (Costa și McCrae, 1988a). Deși Edwards, pe de o parte, și Gough și Heilbrun, pe de altă parte, au utilizat conceptualizări diferite asupra nevoilor descrise de Murray, tipare corelaționale similare celui constatat în studiul cu PRF au fost observate și în corelațiile NEO PI cu EPPS și ACL (Piedmont, McCrae și Costa, 1991, 1992).

Dachowski (1987) a emis ipoteza similitudinii conceptuale între scalele MBTI și patru dintre cele cinci scale ale NEO PI. Extraversiunea este foarte apropiată între cele două operaționalizări. Deschiderea către experiență are o zonă de similitudine conceptuală cu Intuiția (*vs* Senzație). Agreabilitatea este similară cu Sentimentul (*vs* Gândire), iar Conștiinciozitatea cu Judecata (*vs* Percepție).

Modelul circumplex interpersonal, măsurat cu IAS-R (*Interpersonal Adjective Scale – Revised*, Wiggins, Trapnell și Phillips, 1988), a fost pus, de asemenea, în relație cu scorurile NEO PI. Comparația între scorurile IAS-R și NEO PI pe eșantionul ABLSA a pus în evidență un paralelism între cercul interpersonal și modelul celor cinci factori, în sensul că planul cercului interpersonal este definit prin dimensiunile Extraversiunii și Agreabilității (McCrae și Costa, 1989), acestea fiind plasate între axele Iubire și Statut ale modelului interpersonal. Astfel, este posibilă localizarea de principiu a unei persoane pe circumplex, pe baza scorurilor la E și A.

Alte constructe relevante cu care au fost asociate scorurile NEO PI sunt gândirea divergentă și creativitatea. Datele din studiul ABLSA indică o relație clară între factorul Deschidere către experiență (O) și gândirea divergentă, ceea ce nu este cazul pentru niciuna dintre celelalte dimensiuni *Big Five* măsurate. De asemenea, dimensiunea Deschidere către experiență pare să fie în mod clar relaționată cu creativitatea, aceasta din urmă nefiind legată de vreo altă dimensiune *Big Five*, la fel ca și gândirea divergentă.

6.4. Administrarea și scorarea

6.4.1. Cerințe pentru utilizatori

Din perspectiva clasificării utilizate pentru multă vreme de APA, NEO PI-R este un instrument de clasă B, adică unul destinat uzului de către persoane care au absolvit un curs de psihometrie la nivel de master și au urmat un training specializat supervizat. Prin echivalență, în România, NEO PI-R este disponibil pentru psihologi și alte categorii profesionale înrudite (asistență socială, psihosociologie, psihopedagogie specială), cu condiția ca pregătirea profesională a acestora să includă evaluarea psihologică și psihometria.

Dincolo de cerințele educaționale formale, utilizarea corectă a chestionarului necesită înțelegerea modelului *Big Five*, capacitatea de operare cu noțiuni psihometrice, cunoașterea exactă a semnificației scalelor și a dovezilor existente privind validitatea. Utilizarea corectă a inventarului necesită nu doar interpretarea fiecărei scale a testului, ci și capacitatea de a corela două sau mai multe scale și de a extrage semnificațiile care apar astfel la convergența mai multor subscale, precum și capacitatea de a integra în interpretare evaluarea oferită de test cu date provenind și din alte surse (de exemplu, interviu anamnestice, date comportamentale sau de istoric etc.). În sfârșit, recomandăm un minim de practică supervizată, astfel încât proaspătul utilizator de NEO PI-R să-și poată valida modul de înțelegere a testului și scalelor sau de interpretare a rezultatelor.

6.4.2. Administrarea

Administrarea NEO PI-R este un proces simplu, chestionarul prezentându-se ca un caiet care conține itemii, cu foaie de răspuns dedicată și instrucțiuni foarte clare. Facem în această direcție două recomandări de care utilizatorul ar trebui să țină cont atunci când administrează chestionarul, în vederea creșterii validității evaluării. Acestea urmăresc obținerea unor seturi de răspunsuri neafectate de tendințele conștiente sau inconștiente la distorsiune pe care le pot manifesta respondenții. În primul rând, se recomandă o bună responsabilizare din partea respondentului, în sensul înțelegerii obiectivelor evaluării și al obținerii unei bune motivații pentru evaluare. În al doilea rând, este recomandată asigurarea unei atitudini de tip autodezvăluire (*self-disclosure*) din partea respondentului. Pentru utilizarea în cazul persoanelor cu deficit de vedere sau cu slabe

abilități de lectură, se poate accepta administrarea NEO PI-R în condițiile în care itemii sunt citiți cu voce tare respondenților.

De asemenea, este necesar ca spațiul fizic în care se derulează evaluarea să ofere condiții decente de iluminat, confort termic și sonor și să fie lipsit de stimuli care pot distraze respondenții. Totodată, este necesar ca respondentul să dispună de un spațiu de scris (birou, masă etc.), precum și de un instrument de scris (creion, pix etc.). Dacă respondentul poartă ochelari, este recomandată utilizarea lor pe durata cât se răspunde la chestionar. În sfârșit, facem precizarea că NEO PI-R poate fi administrat atât individual, cât și mai multor persoane simultan (testări colective).

NEO PI-R poate fi administrat și în formă computerizată, respectiv on-line. Respondentul primește din partea evaluatorului un mesaj-invitație pe e-mail, prin care este direcționat către platforma on-line a editorului testului, i se pun la dispoziție un nume de utilizator (adresa de e-mail) și o parolă pentru conectarea la platformă și accesul la chestionar. După ce respondentul finalizează chestionarul, datele sunt preluate în contul utilizatorului (evaluatorul), care va primi un mesaj de informare pe e-mail. Această modalitate de administrare a NEO PI-R prezintă o serie de avantaje și necesită precauții legate de lipsa contactului cu respondentul.

Evaluatorul va trebui să găsească o modalitate de a comunica în prealabil cu respondentul, în vederea asigurării celor menționate mai sus, în primul paragraf dedicat administrării. Individul va trebui informat despre scopul evaluării, modalitatea de evaluare și condițiile de derulare a acesteia. În plus, evaluatorul va trebui să găsească o soluție pentru gestionarea eventualelor neînțelegeri din partea respondenților, în condițiile lipsei unei comunicări directe. Datele obținute din investigarea validității evaluărilor psihologice realizate on-line sunt însă încurajatoare și această modalitate de administrare a testelor capătă o răspândire tot mai mare.

Această modalitate de aplicare a testelor implică aspecte logistice și legate de accesul la informații. Utilizatorul este înregistrat în platforma on-line a editorului de teste, unde dispune de un cont personal și de o bază de date atașată acestuia, în care sunt stocate datele respondenților. Evaluatorul își va accesa contul on-line, autentificându-se cu parola, pentru a face operațiuni, cum ar fi trimiterea de invitații către respondenți, generarea de profiluri, căutări în baza de date sau descărcarea acesteia într-un sistem informatic local. Asigurarea securității datelor stocate în conturile de utilizatori revine editorului, în timp ce cea a datelor digitale descărcate de pe platformă (rapoarte/profiluri, baze de date etc.) revine utilizatorului.

Atragem atenția asupra a trei aspecte legate de folosirea testelor, relevante pentru cei care lucrează cu ele. În primul rând, această modalitate de utilizare creează economie de timp, prin faptul că specialistul elimină timpul pe care l-ar fi dedicat supra-vegherii completării inventarului de către persoana testată; de asemenea, astfel se ajunge la scurtarea semnificativă a timpilor de scorare și generare a profilurilor. În al doilea rând, pentru că scorarea este un proces algoritmizat, sunt eliminate riscurile de eroare în calcularea scorurilor și în trasarea profilurilor. În sfârșit, această modalitate de utilizare are și alte facilități, precum efectuarea unor analize la nivel de grup, analize comparative sau corelarea rezultatelor testului cu diferite criterii.

6.4.3. Instrucțiunile

Respondentul primește un caiet de itemi NEO PI-R, o foaie de răspuns și un instrument de scris. Instructajul poate fi comunicat respondentului de către evaluator ori acesta din urmă poate citi instrucțiunile de completare de pe prima pagină a caietului cu itemi. Persoana evaluată va trebui să completeze datele sale de identificare în secțiunea dedicată a foii de răspuns. În cazul utilizării Formei R, respondentul va trebui să completeze și datele de identificare pentru persoana evaluată. Examinatorul trebuie să asigure completarea corectă a informațiilor de identificare pe foaia de răspuns. După completarea datelor și comunicarea instructajului, evaluatorul va trebui să gestioneze eventualele nelămuriri sau neînțelegeri din partea persoanei testate.

Deoarece respondentul nu are de îndeplinit o sarcină rezolutivă, NEO PI-R nu prezintă un timp-limită de răspuns. Timpul mediu de răspuns (pentru majoritatea respondenților) este de 30-40 de minute. Monitorizarea acestuia este importantă din perspectiva validității procesului de evaluare, din moment ce timpii de răspuns foarte scurți, respectiv foarte lungi sunt indicatori ai răspunsului la întâmplare, respectiv ai distorsiunii pozitive, așa cum este descris în secțiunea dedicată interpretării.

6.4.4. Scorarea

Verificarea validității

Spre deosebire de alte instrumente psihometrice destinate evaluării personalității, cum ar fi marile inventare clinice precum MMPI-2 (Butcher *et al.*, adaptat de Munteanu, Livinți, și Iliescu, 2013) sau MCMI (Millon *et al.*, adaptat de David, 2011) sau bine cunoscutul CPI (Gough *et al.*, 2006), NEO PI-R nu dispune de mijloace cantitative formale pentru detectarea invalidității răspunsurilor date de persoanele evaluate. Ca atare, facem precizarea că asigurarea unei bune motivații pentru evaluare și a unei atitudini de autodezvăluire din partea respondentului sunt critice pentru asigurarea validității evaluării, acestea fiind responsabilitatea psihologului. În continuare, prezentăm, pe scurt, procesul de examinare a validității răspunsurilor la NEO PI-R.

Înainte de calcularea propriu-zisă a scorurilor, autorii testului recomandă examinarea prealabilă a foii de răspuns din perspectiva aprecierii validității răspunsurilor. Primul criteriu al acestei evaluări urmărește răspunsurile lipsă, un număr de 41 sau mai mare din totalul de 240 atrăgând după sine imposibilitatea calculării scorurilor.

Cei trei itemi de validitate prezentați la finalul administrării oferă câteva informații în această direcție. Itemul A cere respondentului să precizeze dacă a răspuns la toate întrebările sincer și precis. În principiu, un răspuns de tipul dezacord puternic sau dezacord la acest item atrage după sine invalidarea protocolului, deși pot exista cazuri în care acest răspuns nu are neapărat semnificație de invaliditate. Itemul B cere respondentului să precizeze dacă a răspuns la toate întrebările. Un răspuns negativ oferă evaluatorului posibilitatea de a explora, printr-un dialog cu respondentul, motivațiile acestor răspunsuri lipsă și astfel să obțină informații suplimentare relevante pentru

evaluare. Itemul C solicită respondentului să precizeze dacă a răspuns în spațiile indicate (potrivite). Un răspuns negativ atrage după sine imposibilitatea de calculare a scorurilor, indicând răspunsul aleatoriu.

Tendința spre aprobare (*acquiescence*) trebuie, de asemenea, investigată ca parte a examinării validității. Un număr mai mare de 150 de răspunsuri de tip acord și acord puternic atrage după sine suspiciunea distorsionării rezultatelor, ceea ce este un rezultat foarte puțin frecvent, din moment ce 99% dintre voluntarii participanți la un studiu au dat mai puțin de 150 de răspunsuri de acord (Costa, McCrae și Dye, 1991).

Tendința spre dezaprobare este, la rândul său, examinată ca parte a investigării validității răspunsurilor. În studiul menționat mai sus, s-a observat faptul că 99% dintre respondenți au dat mai mult de 50 de răspunsuri de acord și acord puternic. Astfel, acest scor poate fi considerat critic, valorile mai mici ridicând suspiciunea de distorsionare din perspectiva negării.

Răspunsurile date la întâmplare invalidează, practic, administrarea în cauză, iar procedurile de scorare și interpretare devin irelevante, deoarece datele culese nu conțin informații relevante despre persoana evaluată, cu excepția faptului că nu s-a implicat în sarcină. Astfel, dacă respondentul alege varianta dezacord puternic la mai mult de șase itemi consecutiv, varianta dezacord la mai mult de nouă itemi consecutiv, neutru la mai mult de 10 itemi consecutiv, acord la mai mult de 14 itemi consecutiv sau acord puternic la mai mult de nouă itemi consecutiv, protocolul este considerat afectat de răspunsul la întâmplare și, în consecință, nescorabil și neinterpretabil (Costa, McCrae și Dye, 1991).

Dincolo de utilizarea acestor modalități formale indicate de autorii chestionarului, recomandăm utilizatorilor evaluarea foilor de răspuns și a profilurilor de scoruri rezultate și din perspectiva celorlalți indicatori tipici de validitate pentru chestionarele de personalitate. De exemplu, un indicator relevant pentru răspunsul aleatoriu este timpul foarte scurt de răspuns, insuficient pentru citirea și înțelegerea adecvată a itemilor. Alți indicatori relevanți în acest sens pot fi: prezența unor patternuri pe foia de răspuns, un număr mare de răspunsuri lipsă sau obținerea de scoruri contrastante la scale corelate, de exemplu la fațete diferite ale aceluiași domeniu.

Timpul de răspuns foarte lung poate fi un indicator relevant al distorsiunii în sensul dezirabilității sociale, respondentul fiind preocupat ca prin răspunsurile date la itemi să creeze o impresie pozitivă despre sine. În mod similar, prezența a numeroase corecturi pe foia de răspuns, scorurile foarte ridicate la scale (peste nota T 70) sau variabilitatea redusă a scorurilor interscale pot indica același tip de distorsiune.

Tendința la distorsiunea negativă (*fake bad*) poate fi suspectată în condițiile în care scorurile din profil iau valori, în general, sub medie sau dacă se obțin scoruri scăzute la scalele care evaluează stima/imaginea de sine a persoanei.

Calcularea scorurilor

Pentru situația de scorare manuală se utilizează foi duble de tip autocopiativ, dintre care cea de deasupra conține doar răspunsurile date de persoană (foaia de răspuns), iar cea de dedesubt, accesibilă numai după ce foaia de răspuns propriu-zisă este îndepărtată, conține indicațiile de calculare a scorurilor, adică modul de cotare pentru fiecare item și spații indicate pentru calcularea scorurilor brute la fațete. Foaia de

răspuns NEO PI-R este structurată pe opt coloane, fiecare având câte 30 de rânduri ; practic, fiecare linie conține cei opt itemi aferenți unei fațete, iar fiecare coloană câte un item din fiecare fațetă (30 în total). Această modalitate de scorare nu este disponibilă pentru versiunea românească a chestionarului.

În cazul scorării electronice nu se utilizează foile de răspuns de tip autocopiativ, ci foi de răspuns simple. Scorarea în această situație se va face prin intermediul platformei on-line a editorului testului, mai precis cu ajutorul unui software dedicat. Utilizatorul va trebui să introducă răspunsurile date de persoana evaluată în programul care realizează calculele și trasarea profilurilor. Această modalitate este cea mai rapidă și mai puțin vulnerabilă la erori umane, fiind un proces automatizat.

Trasarea profilurilor de scoruri

Deși pentru versiunea românească a NEO PI-R nu este disponibilă scorarea manuală, care presupune calculul manual și trasarea manuală a profilului, aceasta este varianta standard de utilizare a chestionarului și o menționăm ca atare aici. Formularele de profil furnizează corespondența între scorurile brute și scorurile standardizate (note T) pentru diferite etaloane și permite ilustrarea vizuală a scorurilor și a raporturilor existente între acestea în cadrul profilului. În cazul versiunii americane există foi de profil separate pentru Formele S și R. La Forma S există foi de profil separate pentru adulți și pentru adolescenți, iar la Forma R există foi de profil doar pentru adulți.

În versiunea românească, sistemul de scorare electronică al editorului realizează automat și generarea/trasarea profilurilor, precum și unele dintre analizele implicate în verificarea validității răspunsurilor, cum ar fi tendința la aprobare sau dezaprobare. Utilizatorul va trebui să selecteze etalonul aplicabil pentru fiecare protocol de evaluare pentru care se generează un profil.

Calcularea scorurilor factoriale

Scorurile agregate la cele cinci domenii de evaluare (N, E, O, A, C) sunt aproximări ale celor cinci factori ideali definiți de modelul *Big Five*. Totuși, scorurile la factorii *Big Five* identificați prin analiza mai multor instrumente, inclusiv a NEO PI-R, pot prezenta unele avantaje psihometrice față de scorurile la cele cinci domenii NEO PI-R și ca atare calcularea lor poate fi justificată în unele situații aplicative. Cum studiile au indicat faptul că fațetele dispun de încărcături factoriale secundare, în calcularea acestor scoruri factoriale este preluat un input informațional practic din fiecare fațetă, în manieră ponderată. Manualul furnizează indicații pentru calcularea acelor scoruri factoriale pentru Formele R și S (Costa și McCrae, 1992a ; McCrae *et al.*, 2008). În cazul versiunii românești, serviciul de scorare on-line realizează implicit aceste calcule pentru scorurile factoriale și le utilizează pentru vizualizarea profilului.

6.5. Interpretarea scorurilor

6.5.1. Strategia de interpretare

În interpretarea scorurilor, utilizatorul va trebui să țină cont atât de reperele generale definite în literatura de specialitate, cât și de indicațiile specifice prezentate de manualul testului. Mai jos, prezentăm considerentele generale privind interpretarea și prezentăm indicațiile specifice ale manualului.

Dintr-o perspectivă mai largă, interpretarea scorurilor obținute la NEO PI-R ar trebui să urmeze o strategie similară cu cea utilizată în general în interpretarea scorurilor la inventarele de personalitate (Nedelcea și Ion, 2014), respectând pașii unui proces progresiv, de la general la particular, și având ca element central o interpretare corelativă. Interpretarea corelativă are în vedere considerarea simultană a mai multor scoruri (a unei configurații de scoruri), în vederea înțelegerii semnificației psihologice a acestora. Manualul testului, la fel ca și studiile care au pus în relație scorurile NEO PI-R cu o serie de criterii, oferă numeroase sugestii privind diferite asocieri de scoruri la scale, care dispun de validitate predictivă în raport cu multiple criterii și pot fi utilizate ca bază în interpretarea corelativă. Un demers progresiv în interpretare are în vedere integrarea treptată, într-o perspectivă unitară asupra persoanei evaluate, a datelor provenite din alte surse, din utilizarea altor metode sau de la evaluatori diferiți.

Din perspectivă acțională, putem sintetiza pașii parcurși în procesul de interpretare corelativă a scorurilor NEO PI-R după cum este precizat în continuare, asumând că examinarea validității și calcularea scorurilor au fost realizate în prealabil.

a) Interpretarea scorurilor la scalele individuale, în funcție de intensitatea acestora. Pentru o bună înțelegere a semnificației scorurilor sunt necesare, pe de o parte, semnificația exactă a nivelurilor înalte și scăzute de scoruri (scoruri mari și mici) pentru fiecare scală, precum și cele cinci niveluri de intensitate a scorurilor bazate pe modelul normal de distribuție.

Facem în acest context precizarea că NEO PI-R este un instrument normativ, în sensul că stabilirea nivelului de intensitate a scorurilor obținute de persoana evaluată este determinat în baza unui proces de comparare cu un set de norme, mai precis cu media și abaterea standard constatate în eșantionul de normare. Pentru versiunea românească a inventarului, eșantionul total de normare asigură reprezentativitate pentru populația adultă a României, fiind format din 2.200 de persoane, jumătate de gen masculin și jumătate de gen feminin. Manualul testului furnizează norme atât pentru ambele forme ale inventarului (S și R), cât și pentru cele două genuri (masculin și feminin), existând și posibilitatea raportării scorurilor brute la eșantionul combinat (masculin + feminin). Manualul prezintă totodată distribuția eșantionului de normare pe vârste, mediu de proveniență și zone statistice, în raport cu structura populației României (McCrae *et al.*, 2008).

Scorurile standardizate la NEO PI-R sunt exprimate în scoruri T, care sunt distribuite pe curba normală și au media 50 și abaterea standard 10. Astfel, un scor mediu este unul plasat în intervalul dintre notele T 40 și 60, adică media \pm abaterea standard, interval în care găsim aproximativ 68,26% din populație. Scorurile înalte,

respectiv scăzute, sunt cele care se abat de la medie mai mult decât valoarea unei abateri standard și mai puțin decât două abateri standard, deci scorurile cuprinse în intervalele 60-70 și 30-40 (note T). În fiecare dintre cele două intervale de scoruri se plasează aproximativ 13,59% din populație. Scorurile extreme (foarte înalte și foarte scăzute) sunt cele care se abat de la medie cu mai mult de două abateri standard, respectiv scorurile plasate peste valoarea T 70 sau sub valoarea T 30. Întrucât ambele tipuri de scoruri extreme sunt fenomene care se constată cu frecvență redusă în cadrul populației (aproximativ 2,27%), prezența lor între profiluri indică necesitatea de a realiza investigații suplimentare pentru a le înțelege cu exactitate semnificația. De exemplu, un scor T 72 pe domeniul N poate indica prezența unei tulburări nevrotice, dar această semnificație patologică nu este obligatorie.

Precizăm că scorurile medii sunt mai degrabă lipsite de conținut informațional specific, ele semnălând faptul că persoana evaluată este similară cu majoritatea celorlalte persoane din populația de referință sub raportul dezvoltării/manifestării variabilei investigate. În cazul în care un respondent obține, de exemplu, un scor T 52 la factorul E, nu se va putea afirma nici orientarea extravertită, nici cea introvertită. La fel, dacă un respondent obține un scor mediu la factorul N, vom putea afirma că are un nivel mediu sau normal al nevrotismului, că este la fel de stabil sau instabil emoțional ca majoritatea oamenilor, dar nu vom putea identifica dacă persoana este înclinată spre echilibru sau dezechilibru emoțional. În consecință, în interpretare ne vom baza în special pe scorurile care se abat de la media populației de referință și care definesc nota de individual a persoanei evaluate.

b) Analiza grupajelor de scale definite de autori, respectiv analiza corelată a scorurilor la fațetele fiecărui factor. Instrumentul principal de lucru în această etapă este emiterea de ipoteze interpretative, ca explicații pentru configurațiile de scoruri constatate.

Putem testa ipotezele interpretative emise analizând modul în care scalele interacționează una cu alta. Un scor obținut la o scală poate fi complet înțeles din punctul de vedere al semnificației psihologice numai prin raportare la celelalte scoruri relevante constatate la nivelul grupării. Modul de manifestare a unei trăsături evaluate prin chestionar va fi nuanțat de celelalte trăsături care obțin scoruri relevante. De exemplu, asocierea de scoruri înalte la fațetele N1 – Anxietate și N3 – Depresie are altă semnificație psihologică decât asocierea N1 – Anxietate și N4 – Timiditate, anxietatea în sine (măsurată de N1) având, probabil, forme diferite de manifestare în cele două cazuri. În prima situație vorbim mai degrabă despre o anxietate cu accente depresive, iar în cea de a doua, despre anxietatea socială.

c) Analiza și interpretarea altor grupări de scoruri, fie ele semnalate de literatura de cercetare, fie pur și simplu constatate în cadrul profilurilor. Așa cum arătam mai sus, cercetările din domeniu furnizează o serie de astfel de grupări de scale cu valoare predictivă, o parte dintre ele fiind menționate pe parcursul acestui capitol.

Pe de altă parte, pot exista configurații de scoruri constatate de evaluator în cadrul profilurilor și considerate de acesta ca fiind potențial relevante, fără ca o astfel de interpretare să fie neapărat sprijinită prin cercetări. Când interpretarea se face în acest fel, accentul va fi pus pe analiza interacțiunilor dintre scale sau analiza de pattern, însoțită de corelarea cu informații din alte surse, ceea ce va permite verificarea sensurilor sau concluziilor identificate în urma evaluării.

d) Elaborarea unor concluzii parțiale privind personalitatea persoanei evaluate, bazate pe interpretarea corelativă a scorurilor și adoptarea unor decizii privind continuarea procesului de evaluare. Psihologul evaluator poate decide, de exemplu, că este necesară colectarea unor informații suplimentare în vederea validării ipotezelor interpretative emise sau, ca un alt exemplu, să valideze unele concluzii sau ipoteze prin intermediul unui dialog cu persoana evaluată.

Stricto sensu, putem considera că interpretarea scorurilor obținute la NEO PI-R este epuizată în acest punct. Dar situațiile reale de evaluare în care se folosește exclusiv NEO PI-R sunt rare, la limită inexistente, inventarul fiind, de regulă, parte a unui proces de evaluare mai larg. Ca atare, procesul de interpretare nu se poate opri în acest punct, fiind necesară integrarea informațiilor recoltate și a concluziilor desprinse în urma administrării NEO PI-R în ansamblul datelor recoltate în procesul de evaluare, din perspectiva scopului evaluării.

e) Corelarea cu informații din alte surse, provenind din utilizarea unor metode diverse, de la evaluatori diferiți sau din multiple momente, reprezintă o componentă fundamentală a procesului de interpretare a datelor recoltate în procesul de evaluare. Raportarea la scopul și întrebările fundamentale ale evaluării este o condiție obligatorie în această etapă, ele direcționând modalitatea de corelare a informațiilor recoltate. În acest sens, putem descrie procesul de interpretare ca pe unul de integrare progresivă a informațiilor colectate în procesul de evaluare, în vederea înțelegerii semnificației psihologice a acestora, din perspectiva scopurilor evaluării.

f) Pot exista situații în care, după analiza datelor disponibile, psihologul evaluator conchide că atingerea scopului evaluării nu este posibilă, deoarece nu dispune de suficiente informații. Dacă este cazul, el poate decide culegerea unor informații suplimentare în completarea celor deja recoltate, așa încât să fie posibil un răspuns rezonabil de valid la întrebările din evaluare. Acest tip de decizie este responsabilitatea psihologului și va fi întotdeauna luată contextual, în funcție de scopul și miza evaluării.

g) Reinterpretarea rezultatelor obținute este un pas obligatoriu, din moment ce semnificațiile psihologice derivate pe baza scorurilor se pot modifica din perspectiva integrării informațiilor culese din alte surse sau cu ajutorul altor metode. Astfel, semnificația scorurilor va trebui revizuită de fiecare dată când în evaluare sunt introduse informații noi. De exemplu, un scor foarte înalt la dimensiunea Nevrotism nu implică în mod necesar prezența unei tulburări nevrotice, fiind vorba, în principiu, despre o dimensiune a personalității normale. Dacă însă persoana evaluată vine cu un istoric de tratament psihiatric, interpretarea scorului trebuie făcută clar din această perspectivă. Acest demers de reinterpretare a rezultatelor are rolul de a asigura reducerea erorii și creșterea validității evaluării.

h) După caz, procesul de interpretare se poate finaliza cu elaborarea de concluzii și recomandări privind persoana evaluată, precum și în funcție de contextul și scopul pentru care este realizată evaluarea. De exemplu, în cazul selecției profesionale, concluziile extrase vor urmări gradul de potrivire dintre caracteristicile persoanei și specificațiile postului sau ale rolului profesional. Dacă evaluarea este realizată în scopul dezvoltării persoanei evaluate sau pentru orice alt tip de intervenție, concluziile și recomandările vor urmări identificarea potențialului de dezvoltare, adică a opțiunilor sau a celui mai favorabil traseu de evoluție în carieră pentru persoana evaluată.

6.5.2. Scalele

Interpretarea corectă a NEO PI-R necesită cunoașterea cu exactitate a semnificației scorurilor înalte și scăzute la scale, la fel ca și în cazul altor scale derivate factorial. Atragem aici atenția asupra faptului că semnificația celor doi poli ai scalelor factoriale (scoruri înalte vs scoruri scăzute) este uneori contraintuitivă și nu poate fi întotdeauna dedusă pe baza opoziției sau contrastului semantic. Astfel, dacă un scor scăzut la dimensiunea Extraversiune (E) poate fi interpretat destul de corect în sensul afirmării unei orientări introvertite a persoanei evaluate, lucrurile nu sunt la fel de clare în cazul altor scale, cum ar fi dimensiunea Deschidere către experiență (O), unde un scor scăzut indică mai degrabă un spirit conservator și orientarea către valori tradiționale.

Scorurile la scale sunt interpretate, de preferință, prin descrierea caracteristicilor tipice pentru scorurile foarte ridicate sau foarte scăzute (extreme). Cu toate acestea, există destul de puțini indivizi care vor obține scoruri extreme sau vor prezenta toate caracteristicile descrise de ele. Scorurile individuale vor reprezenta cel mai frecvent grade ale trăsăturilor de personalitate descrise prin scorurile extreme. Un scor mai apropiat de o extremă indică o mai mare probabilitate ca persoana evaluată să fie caracterizată de respectivele trăsături, în timp ce un scor mai apropiat de medie indică cel mai frecvent faptul că persoana evaluată este caracterizată de o nuanțare a trăsăturii evaluate.

Atragem atenția asupra faptului că nu este indicat ca scorurile la scale să fie interpretate în termeni de tipuri sau categorii, așa cum mulți utilizatori ar putea fi tentați să procedeze. Scalele reprezintă dimensiuni continue, fiecare scor reprezentând o combinație, în proporții diferite, de caracteristici tipice pentru scorurile foarte înalte și foarte scăzute. De exemplu, un scor înalt ($T = 60$, centila 84) pe scala E pune în evidență preferința către o orientare de tip extravertit și nu apartenența la tipul extravertit.

În continuare, prezentăm scalele NEO PI-R și semnificațiile nivelurilor ridicate și scăzute de scoruri, așa cum sunt descrise de autorii chestionarului (Costa și McCrae, 1992).

6.5.3. Cele cinci domenii

Primul pas în interpretarea profilurilor NEO PI-R este examinarea scorurilor la cele cinci domenii mari, pentru a înțelege personalitatea individului evaluat la nivel global.

a) Nevrotismul – N (*Neuroticism*)

Acest factor descrie adaptarea sau stabilitatea emoțională, în opoziție cu instabilitatea emoțională sau nevrotismul. Dincolo de specificitatea tulburărilor emoționale descrise în literatura clinică, numeroase studii au demonstrat că indivizii care au dezvoltat astfel de tulburări aveau, în general, și caracteristici tipice pentru alte stări patologice (Costa și McCrae, 1992a). Tendința generală de a resimți afecte negative, precum cele de teamă, tristețe, jenă, furie, culpabilitate sau dezgust, constituie esența factorului N. Scala surprinde însă mai mult decât tendința spre emoții neplăcute: deoarece acestea interferează, de cele mai multe ori, cu capacitatea de adaptare a

persoanei, ea surprinde un factor general de vulnerabilitate și lipsă de reziliență. Astfel, persoanele care obțin scoruri înalte prezintă, de regulă, și tendința de a dezvoltă idei iraționale, de a-și controla mai greu impulsurile și de a avea dificultăți în gestionarea stresului. Pacienții diagnosticați cu tulburări din zona Axei 1 a *DSM* au în general scoruri mai mari la N (Eysenck și Eysenck, 1964). Cu toate acestea, scala măsoară o dimensiune a personalității normale, semnificația patologică a scorurilor înalte nefiind obligatorie sau implicită. Persoanele care obțin scoruri ridicate la factorul N pot prezenta riscul dezvoltării unor probleme de ordin psihiatric, dar scala nu trebuie considerată o măsură a patologiei emoționale și nici un predictor infailibil al acesteia.

Dacă obțin scoruri scăzute la scala N, de regulă sunt stabile emoțional și dispun de o bună capacitate de autoreglaj emoțional. Sunt în general calme, cu dispoziții egale, destinate și capabile să facă față stresului într-o manieră constructivă.

b) Extraversiunea – E (*Extraversion*)

Dimensiunea E nu trebuie înțeleasă în sensul tipologiei jungiene Extraversiune – Introversiune (Jung, 1923/1971), ci mai degrabă în sensul orientării către relațiile sociale, în cazul scorurilor înalte, sau către viața internă și relațiile private, în cazul scorurilor scăzute.

Persoanele care obțin scoruri înalte sunt sociabile, apreciază oamenii, sunt sigure pe sine, active și comunicative. Trăiesc cu plăcere interacțiunile sociale, cum ar fi petrecerile, și au tendința de a fi predominant bine dispuse, energice și optimiste. Scorurile înalte la scala E sunt puternic corelate cu interesul pentru profesiile de tip antreprenorial (Costa, McCrae și Holland, 1984).

Nu la fel de simplu sunt descrise persoanele care obțin scoruri scăzute, orientarea introvertită fiind lipsită de bogăția de aspecte diferențiale caracteristică orientării extravertite. Din această perspectivă, orientarea introvertită trebuie înțeleasă, mai degrabă, ca o lipsă a extraversiunii și nu ca opusul acesteia. Persoanele introvertite pot fi descrise ca fiind mai degrabă rezervate decât neprietenoase, mai mult independente decât taciturne sau mai degrabă constante și calculate decât leneșe sau apatice. Ele pot fi considerate și timide, din moment ce deseori preferă solitudinea și evită grupurile largi, chiar dacă nu suferă neapărat de anxietate socială. Deși nu dispun de exuberanța extravertiților, persoanele introvertite nu sunt nici nefericite și nici pesimiste.

c) Deschiderea către experiență – O (*Openness to experience*)

Chiar dacă joacă un rol esențial în dinamica personalității, dimensiunea O este mai puțin cunoscută printre psihologi. Fiind definită ca dimensiune intelectuală a personalității, reunește elemente fundamentale ca imaginația activă, sensibilitatea estetică, atenția acordată propriilor sentimente, preferința pentru varietate, curiozitatea intelectuală și independența judecăților realizate de persoană.

Persoanele care obțin scoruri înalte sunt curioase și interesate de ceea ce se întâmplă în universul lor intern și extern, viața lor fiind mai bogată în experiențe. Sunt dispuse și chiar doritoare să exploreze domenii ideatice noi și preferă să adopte valori neconvenționale. Trăiesc mai intens emoțiile, atât cele pozitive, cât și cele negative, decât persoanele care obțin scoruri scăzute. Numeroși psihologi consideră deschiderea înaltă ca fiind un indicator de maturitate și de sănătate mentală. Deschiderea înaltă este legată de unele aspecte ale intelectului, cum ar fi gândirea divergentă, care contribuie

la creativitate (McCrae, 1987). În niciun caz însă Deschiderea către experiență nu poate fi considerată echivalentă cu inteligența.

Persoanele care obțin scoruri mici la factorul O au tendința de a fi conservatoare și convenționale în opinii și comportament. Preferă situațiile familiare celor noi, reacțiile lor emoționale sunt deseori inhibitate și au arii mai restrânse de interese. Deși au tendința de a fi conservatoare pe plan politic și social, persoanele cu scoruri scăzute nu pot fi considerate ca fiind în mod automat și autoritare. Un scor scăzut nu implică, în mod necesar, o intoleranță ostilă sau o agresivitate dominatoare, aspecte care sunt descrise mai degrabă de nivelurile scăzute ale agreabilității. De asemenea, un scor scăzut nu poate fi interpretat în sens de dezadaptare sau patologie.

d) Agreabilitatea – A (*Agreeableness*)

La fel ca extraversiunea, agreabilitatea furnizează informații despre modalitățile de adaptare socială preferate de persoana evaluată ; dacă extraversiunea indică mai degrabă orientarea fundamentală a persoanei către domeniul relațiilor sociale sau private, agreabilitatea descrie mai degrabă modalitatea de a relaționa, calitatea contactelor sociale ale persoanei.

Persoana care obține scoruri înalte este prietenoasă, cooperantă, modestă, altruistă, dispusă să-i ajute pe ceilalți și înclinată spre compromis în situațiile conflictuale interpersonale. Prin contrast, persoana care obține scoruri scăzute este mai degrabă conflictuală, ostilă, egocentrică, suspicioasă, se îndoiește de intențiile celorlalți și are o orientare competitivă.

Având o influență semnificativă asupra adaptării sociale a persoanei, agreabilitatea este uneori interpretată în mod eronat ca fiind asociată unor atribute valorice de tip virtute, bine sau rău. Scorurile extreme la această scală, indiferent de polul în care sunt plasate, prezintă un anumit tip de risc în ceea ce privește sănătatea mintală ; astfel, scorurile scăzute sunt asociate cu personalități narcisiste, antisociale sau paranoice, în timp ce scorurile ridicate sunt asociate cu o personalitate dependentă (Costa și McCrae, 1990). Chiar dacă a fi agreabil facilitează adaptarea și aprecierea persoanei la nivel social, există și dezavantaje ale nivelurilor înalte, cum ar fi în situațiile de competiție sau luptă. De asemenea, pot fi identificate o serie de avantaje ale nivelurilor scăzute de agreabilitate, cum ar fi capacitatea persoanei de a-și apăra propriile interese sau gândirea critică.

e) Conștiinciozitatea – C (*Conscientiousness*)

Conștiinciozitatea este o măsură a capacității de control asupra propriei persoane, în sensul unui proces activ de planificare, organizare și executare a sarcinilor, la fel ca și al unui spirit de autodisciplină și ordine.

Persoanele cu scoruri înalte la conștiinciozitate sunt reflexive, meticuloase, punctuale, fiabile și caracterizate de o voință puternică. Dacă obțin scoruri scăzute, manifestă mai puțină exactitate în aplicarea principiilor morale, sunt mai nonșalante în urmărirea obiectivelor, mai hedoniste și mai interesate de sexualitate (McCrae, Costa și Busch, 1986).

Chiar dacă nivelurile înalte de conștiinciozitate sunt asociate cu performanța, cum ar fi reușita școlară sau profesională, există și dezavantaje ale acestora, cum ar fi o exigență exagerată, nevoia compulsivă de ordine și curățenie sau tendința de epuizare în muncă. În ceea ce privește nivelurile scăzute de conștiinciozitate, chiar dacă în

literatură sunt descrise ca fiind mai degrabă predictorii nefavorabili pentru performanță, prezintă la rândul lor avantaje care țin de capacitatea persoanei de a trăi experiențe plăcute și, în general, de a se bucura de viață.

6.5.4. Fațetele celor cinci domenii

Fiecare dintre cele cinci mari domenii ale personalității este măsurat prin intermediul a șase fațete, respectiv scale cu nivel mult mai înalt de specificitate, care furnizează informații despre structura internă a domeniilor. Astfel, interpretarea realizată la nivelul fațetelor permite observarea unor diferențe individuale semnificative în interiorul aceluiași factor. Analiza fațetelor permite o înțelegere mai fină a persoanelor sau grupurilor, aspect foarte util în special în situațiile când scorul obținut pe un factor se situează la medie. De exemplu, un scor mediu la dimensiunea N poate fi compus din patru fațete cu scor mediu, una cu scor ridicat și una cu scor scăzut, aceste diferențe nefiind sesizabile în scorul global pe factor. În continuare, prezentăm pe scurt cele 30 de fațete măsurate de NEO PI-R și semnificațiile scorurilor ridicate și scăzute obținute la acestea. În această prezentare urmăim îndeaproape, în mod firesc, indicațiile din manualul tehnic al testului (Costa *et al.*, 2008, pp. 47-53).

a) Fațetele Nevrotismului (*Neuroticism*)

N1 – Anxietate (*Anxiety*). Persoanele cu scoruri mari sunt temătoare, nervoase, tensionate și neliniștite, cu tendința de a manifesta o anxietate difuză, în timp ce persoanele cu scoruri mici sunt mai degrabă calme și destinse. Scala nu investighează temeri specifice, cum este cazul fobiilor.

N2 – Furie-Ostilitate (*Angry Hostility*). Scorurile mari indică tendința de a resimți cu ușurință furie și emoții negative, în timp ce scorurile mici indică o persoană amabilă și rareori furioasă. Exprimarea furiei depinde de nivelul agreabilității, persoanele dezagreabile având deseori scoruri ridicate la această scală.

N3 – Depresie (*Depression*). La scoruri ridicate, persoanele au predispoziție spre autoculpabilizare, tristețe, sentimente de neputință și descurajare. Dacă au scoruri mici, resimt rareori emoții din spectrul depresiv, fără a avea neapărat tendința de a fi vesele, aspect care ține de factorul Extraversiune. Scorurile mici pot fi interpretate ca un indicator general al confortului psihologic.

N4 – Timiditate (*Self-consciousness*). Persoanele cu scoruri mari nu se simt confortabil în situații sociale, sunt sensibile la felul în care sunt văzute de ceilalți, au sentimente de inferioritate și anxietate socială. Dacă au scoruri mici sunt mai puțin perturbate de situațiile sociale jenante, fără a dispune neapărat de prezență socială sau de o ușurință de a gestiona situațiile.

N5 – Impulsivitate (*Impulsiveness*). Persoanele cu scoruri mari au, în general, dorințe imperioase și poftă căroră le este adesea dificil să reziste. La scoruri mici, rezistă bine impulsurilor și tentațiilor, au toleranță la frustrare și capacitatea de a-și amâna gratificațiile. Impulsivitatea nu trebuie confundată cu spontaneitatea, asumarea riscurilor sau viteza în luarea deciziilor.

N6 – Vulnerabilitate (*Vulnerability*). În cazul scorurilor înalte, scala evidențiază vulnerabilitatea la stres și incapacitatea de a gestiona stresul, fiind însoțite de dependență și sentimente de disperare și panică în situații dificile. Persoanele cu scoruri mici se simt capabile să facă față adversităților și au adesea sentimentul încrederii în propriile capacități adaptative.

b) Fațetele Extraversiunii (*Extraversion*)

E1 – Căldură (*Warmth*). Persoanele cu scoruri mari au tendința de a fi afectuoase și prietenoase, sunt iubitoare de oameni și stabilesc cu ușurință relații. La scoruri scăzute sunt mai formaliste, rezervate și distante, fără a le lipsi în mod necesar căldura umană. Căldura este cea fațetă a extraversiunii care se apropie cel mai mult de agreabilitate.

E2 – Spirit gregar (*Gregariousness*). Persoanele gregare (scoruri înalte) apreciază compania celorlalți și prezența multor persoane în jurul lor. Dacă au scoruri mici, sunt mai degrabă solitare, nu caută și de multe ori chiar evită stimulările sociale.

E3 – Asertivitate (*Assertiveness*). Persoanele cu scoruri mari la această scală au tendința de a fi dominante, energice și ambițioase pe plan social, vorbesc fără ezitări și preiau adesea inițiativa și conducerea în grupurile din care fac parte. Cele care au scoruri mici preferă să-i lase pe alții să vorbească sau să-și asume inițiativa și responsabilitatea pentru deciziile manageriale sau de grup.

E4 – Activism (*Activity*). Un scor ridicat este caracteristic persoanelor cu un ritm de viață rapid, viguroase, energice și care simt nevoia de a acționa. Dacă au scoruri mici, sunt caracterizate de un ritm mai lent și preferă o viață mai liniștită și mai puțin alertă, fără a fi neapărat apatice sau leneșe.

E5 – Căutarea senzațiilor (*Excitement-seeking*). Persoanele cu scoruri mari resimt o nevoie puternică de animație și stimulare, apreciază culorile vii și mediile zgomotoase, au tendința de căutare a senzațiilor. Persoanele cu scoruri mici nu resimt în prea mare măsură această nevoie de stimulare și duc o viață care multora le-ar putea părea plictisitoare.

E6 – Emoții pozitive (*Positive emotions*). Persoanele care obțin scoruri mari la această scală râd ușor și des, sunt vesele și optimiste, au tendința de a trăi bucurie, dragoste și exaltare. Cele care au scoruri scăzute nu sunt neapărat nefericite, ci doar mai puțin exuberante. Dintre toate fațetele extraversiunii, E6 este cel mai bun predictor al confortului psihologic.

c) Fațetele Deschiderii către experiență (*Openness*)

Fațetele deschiderii indică domeniile ale experienței umane față de care persoana poate manifesta deschidere într-o măsură mai mare sau mai mică.

O1 – Fantezie (*Fantasy*). Persoanele cu scoruri mari au o imaginație vie și activă, evadează în reverii pentru a-și crea o lume interioară interesantă, își dezvoltă imaginarea și cred că imaginația este importantă pentru a avea o viață mai bogată și mai creativă. Persoanele cu scoruri mici sunt mai prozaice și preferă să se rezume la realitate.

O2 – Estetică (*Aesthetics*). Persoanele cu scoruri mari apreciază arta și au, în general, o sensibilitate față de frumos, fiind emoționate de poezie, muzică și atrase de arte. La scoruri mici, sunt mai degrabă insensibile la artă și frumusețe sau foarte puțin interesate de acestea.

O3 – Sentimente (*Feelings*). Persoanele cu scoruri mari au o emoționalitate nuanțată și profundă, consideră că înțelegerea emoțiilor constituie o parte importantă a vieții și resimt o gamă mai largă de stări emoționale. Persoanele cu scoruri mici nu acordă importanță stărilor emoționale, afectele lor par a fi ascunse și deseori imposibil de citit pentru cei din jur și chiar și pentru ei înșiși.

O4 – Acțiuni (*Actions*). Scorurile mari indică voința afișată de a încerca activități diferite, de a vizita locuri noi sau de a gusta mâncăruri necunoscute, preferința pentru noutate și varietate. Persoanele cu scoruri mici consideră schimbările, experimentele și situațiile noi ca fiind dificile și preferă să rămână ancorați în ceea ce deja cunosc și apreciază.

O5 – Idei (*Ideas*). Scorurile înalte indică interes pentru speculații și căutări intelectuale și totodată deschiderea spre spiritualitate și spre idei noi și, uneori neconvenționale. Persoanele cu scoruri mici au o curiozitate limitată și, chiar dacă sunt foarte inteligente, au tendința de a-și concentra potențialul pe domenii bine delimitate, adesea relativ înguste.

O6 – Valori (*Values*). Scorurile înalte indică disponibilitatea de a pune sub lupă valorile sociale sau pe cele religioase. Scorurile mici indică tendința de a accepta autoritatea și de a respecta tradițiile, un spirit conservator. Deschiderea către valori poate fi considerată ca fiind opusă dogmatismului.

d) Fațetele Agreabilității (*Agreeableness*)

A1 – Încredere (*Trust*). Persoanele cu scoruri ridicate au tendința de a-i investi pe ceilalți cu încredere, de a gândi că interlocutorii și, în general, cei din jurul lor sunt onești și bine intenționați. Dacă au scoruri mici, tind să fie cinice și sceptice, pornind de la ideea că ceilalți pot fi necinstiți sau periculoși.

A2 – Onestitate (*Straightforwardness*). Persoanele cu scoruri ridicate sunt deschise și sincere. Cele cu scoruri mici sunt mai degrabă dispuse să-i manipuleze pe ceilalți prin flatări, viclenie sau înșelătorie, considerând că astfel de tactici sunt necesare în societate. Scorurile mici nu pot fi interpretate în sens de necinste, nici ca scală de minciună și nici ca măsură a validității testului.

A3 – Altruism (*Altruism*). Persoanele cu scoruri înalte se preocupă activ de binele celorlalți, manifestă considerație pentru cei din jur, prețuire pentru demnitatea umană și dorința de a ajuta. Persoanele care obțin scoruri mici sunt centrate pe ele însele, pe propriile interese și, cel mai frecvent, nu sunt înclinate să se implice în problemele altora.

A4 – Compliantă (*Compliance*). Persoanele cu scoruri mari au tendință spre compromis, de a se supune voinței celorlalți, de a-și inhiba agresivitatea, de a ierta și uita, fiind docile în multe situații de interacțiune sau conflict. La scoruri mici, sunt mai agresive, preferă competiția și nu cooperarea, neezitând să-și manifeste furia atunci când consideră că este necesar.

A5 – Modestie (*Modesty*). Persoanele cu scoruri mari sunt umile și retrase, fără a le lipsi în mod necesar încrederea în sine sau stima de sine. La scoruri mici, au o imagine pozitivă despre sine și pot fi percepute ca fiind arogante și pretențioase, *in extremis* putând manifesta caracteristici narcisiste.

A6 – Blandețe (*Tender-mindedness*). Persoanele care obțin scoruri ridicate sunt simpatetice, sensibile la nevoile celorlalți și preocupate de aspecte umane. Dacă au

scoruri mici, sunt mai dure și mai puțin înclinate să resimtă milă față de cei din jur, având tendința de a se considera realiste sau de a susține faptul că iau decizii raționale, la rece.

e) Fațetele Conștiinciozității (*Conscientiousness*)

C1 – Competență (*Competence*). Persoanele cu scoruri mari se consideră pregătite pentru a face față provocărilor, capabile și raționale. În cazul unor scoruri mici, au opinii deficitare despre propria competență, de multe ori considerând că nu sunt bine pregătite sau prea capabile. Competența se asociază cu stima de sine și cu un loc al controlului intern (Costa, McCrae și Dye, 1991).

C2 – Ordine (*Order*). Persoanele cu scoruri mari sunt organizate, ordonate și îngrijite, atât pe plan intern – mental –, cât și extern – în mediul în care acționează. La scoruri mici, au dificultăți în a se organiza și se percep ca fiind lipsite de meticulozitate sau organizare. Scorurile extrem de înalte pot indica o tulburare de tip obsesiv-compulsiv.

C3 – Simțul datoriei (*Dutifulness*). Persoanele care obțin scoruri ridicate au un dezvoltat simț al datoriei, aderă strict la principiile etice și își îndeplinesc scrupulos sarcinile. La scoruri mici, sunt mai dezinvolve și pot fi puțin responsabile, de multe ori nestatornice, instabile sau cu un sentiment ceva mai vag al responsabilizării față de valori sau obligații.

C4 – Dorința de realizare (*Achievement striving*). Cei cu scoruri ridicate au niveluri înalte de aspirație și muncesc susținut pentru a-și atinge scopurile, fiind conștiincioși și calculați. Persoanele care obțin scoruri mici sunt nonșalante sau chiar leneșe, le lipsește ambiția și pot da impresia că nu au scopuri în viață. Scorurile foarte înalte implică vulnerabilitatea de a dezvolta dependență de muncă.

C5 – Autodisciplină (*Self-discipline*). Persoanele cu scoruri mari au o capacitate accentuată de a se motiva pentru a duce la bun sfârșit ceea ce au de făcut, în ciuda plictiselii sau a distractorilor. În cazul în care au scoruri mici, sunt caracterizate de tendința de a amâna munca și se pot descuraja ușor; uneori înclină să abandoneze sarcinile, nedând dovadă de perseverență. Lipsa autodiscipliniei indică un slab control al sinelui.

C6 – Deliberare (*Deliberation*). Persoanele care obțin scoruri ridicate sunt prudente și calculate, luând decizii în baza unui proces deliberativ grijuliu și îndelungat; *in extremis* pot fi incapabile să ia decizii. Dacă au scoruri scăzute, sunt precipitate, vorbesc și acționează fără a se gândi la consecințe, în cel mai bun caz fiind spontane și capabile să ia decizii rapide.

6.5.5. Interpretarea multinivelară

Probabil cel mai important aspect privind interpretarea scorurilor la NEO PI-R este caracterul multinivelar, din perspectiva modelului teoretic asupra personalității propus de autorii testului, și definește trei niveluri explicative principale: a) nivelul comportamentelor observabile sau biografia obiectivă a persoanei (nivelul cel mai superficial); b) nivelul adaptărilor caracteristice (având rol determinativ esențial în raport cu comportamentele); și c) nivelul tendințelor bazale ale personalității, care dispun, la rândul

lor, de o bază biologică (Minulescu, 1997). Relația dintre nivelul comportamental observabil și nivelul trăsăturilor fundamentale ale personalității este așadar una indirectă și distală (Minulescu, 1997). Implicit, cunoașterea și evaluarea acestor trăsături de bază nu se va putea realiza direct, ci intermediat. Astfel, itemii testului pot fi priviți ca un set standardizat de observații la nivel comportamental (biografia obiectivă), prin a căror însumare derivăm concluzii despre adaptările caracteristice preferate de persoană, în procesul de interpretare a scorurilor obținute la cele 30 fațete. Abia după analiza, înțelegerea și însumarea acestor forme specifice de valorificare a tendințelor bazale – adică a scorurilor la fațete –, devenim capabili, în cadrul proceselor interpretative, să facem inferențe asupra trăsăturilor de bază în sine, adică a scorurilor globale la cele cinci domenii evaluate.

6.5.6. Feedbackul pentru respondenți

Standardele etice (APA, 2010) recomandă ca psihologii să nu furnizeze informații neinterpretate persoanelor evaluate, cu unele excepții în practica clinică sau educațională, și să ofere feedback persoanelor în urma evaluării, în mod obligatoriu dacă persoana îl solicită. În majoritatea cazurilor, persoanele evaluate apreciază feedbackul, considerându-l benefic. Foaia de rezumat NEO, prezentată sintetic mai jos, a fost creată special pentru a servi acestui scop. Ea este generată și completată automat în cazul utilizării scorării electronice. Foaia de rezumat conține descrierea propriu-zisă a scorurilor, a testului (sumară) și a obiectivului său. Textul tipărit în acest sens pe foaia de rezumat este următorul (Costa și McCrae, 1992a ; McCrae *et al.*, 2008) :

Inventarul de personalitate NEO măsoară cinci mari domenii sau dimensiuni ale personalității. Răspunsurile pe care le-ați dat la afirmațiile despre gândurile, sentimentele și scopurile dumneavoastră pot fi comparate cu cele ale altor adulți, pentru a vă descrie personalitatea. La fiecare dintre cele cinci domenii sunt oferite în cele ce urmează descrieri pentru diferite scoruri. Descrierile marcate oferă detalii despre dumneavoastră, pe baza răspunsurilor la întrebările inventarului.

Inventarul NEO măsoară diferențe între indivizi normali. Nu este un test de inteligență sau de abilități și nu e destinat să dea un diagnostic al problemelor de adaptare sau al celor care țin de sănătatea mintală. Totuși, menirea sa este aceea de a vă ajuta să vă creați o idee despre ceea ce vă face să fiți unic(ă) în felul dumneavoastră de a gândi, de a simți și de a interacționa cu ceilalți. Acest rezumat vă oferă o idee generală despre termenii în care ar putea fi descrisă personalitatea dumneavoastră, dar nu reprezintă un raport detaliat. Dacă ați mai completat acest inventar, este posibil să descoperiți anumite diferențe. Totuși, pentru majoritatea persoanelor, trăsăturile de personalitate au tendința de a rămâne stabile în viața adultă. Exceptând cazurile în care treceți prin schimbări majore sau faceți eforturi deliberate de a vă schimba, acest rezumat ar trebui să fie relativ neschimbat pe parcursul întregii vieți de adult.

În continuare, prezentăm un exemplu de feedback/foaie de rezumat. Datorită faptului că „ridicat” poate fi interpretat de către respondenți ca „bun”, formularul de rezumat nu caracterizează scorurile ca fiind ridicate sau scăzute (McCrae *et al.*, 2008).

Tabelul 6.5. *Foaia de rezumat NEO*

În comparație cu răspunsurile altor persoane, răspunsurile dumneavoastră sugerează că ați putea fi descris ca :		
Sensibil, emotiv și inclinat spre emoții negative.	În general calm și capabil să faceți față stresului, însă uneori resimțiți sentimente precum mânia, vinovăția sau tristețea.	Sigur pe sine, rezistent și, în general, relaxat, chiar și în condiții de stres prelungit.
Extravert, deschis, activ și entuziast. Preferați să vă petreceți majoritatea timpului în compania celorlalți.	Moderat în activitate și în entuziasm. Compania altor persoane vă face plăcere, dar, în același timp, prețuiți intimitatea.	Introvert, rezervat și serios. Preferați să fiți singur sau în compania a doar câtorva prieteni foarte apropiați.
Deschis spre noi experiențe, aveți interese diversificate și sunteți foarte imaginativ.	Pragmatic, dar deschis spre noi modalități de acțiune. Căutați echilibrul dintre vechi și nou.	Cu picioarele pe pământ, pragmatic, tradiționalist și destul de stabil în obiceiuri.
Milos, bine intenționat și orientat spre cooperare, spre evitarea conflictelor.	De obicei generos, de încredere și agreabil, puteți fi uneori încăpățânat și competitiv.	Încăpățânat, sceptic, orgolios și competitiv. Aveți tendința de a vă exprima mânia în mod fățiș.
Conștiincios și bine organizat. Aveți aspirații înalte și vă străduiți de fiecare dată să vă îndepliniți scopurile.	Sunteți de nădejde și suficient de bine organizat. În general, aveți scopuri bine definite, dar vă puteți detașa de munca dumneavoastră.	Comod, nu prea bine organizat, uneori delăsător. Preferați să nu vă faceți planuri.

Rezumatul NEO poate fi util în multiple domenii aplicative, cum ar fi cel educațional, în cercetări sau clinică. Psihologul care utilizează testul este responsabil pentru a decide dacă această formă de a oferi feedback este potrivită pentru persoana evaluată și contextul particular de evaluare. Mai multe informații despre modalitățile de a oferi feedback respondenților pot fi consultate în Nedelcea și Ion (2014).

6.6. Utilizarea și aplicațiile

NEO PI-R este un instrument de evaluare a personalității care a fost utilizat pe larg atât în cercetarea personalității, în special în designuri corelaționale, cât și în domeniile aplicate majore ale psihologiei. În continuare, trecem în revistă principalele modalități în care inventarul își găsește utilitatea în psihologia clinică, aplicată sau educațională.

6.6.1. Autoevaluarea vs heteroevaluarea

Orice discuție privind aplicabilitatea inventarului trebuie să pornească, în mod logic, de la considerarea faptului că acesta dispune de două forme, una destinată autoevaluării (S) și una destinată heteroevaluării (R). Investigațiile empirice disponibile indică, în primul rând, faptul că între cele două forme există doar un nivel parțial de convergență, autoevaluările fiind în general considerate superioare heteroevaluărilor în ceea ce privește capacitatea de a prezice criterii independente (Schrauger și Osberg, 1981). Nivelul de convergență, atât între autoevaluări și heteroevaluări, cât și între heteroevaluările realizate de observatori diferiți, depinde într-o măsură semnificativă de nivelul cunoașterii persoanei-țintă de către observatorii externi, cele mai bune heteroevaluări provenind de la persoane apropiate persoanei-țintă.

Chiar și în aceste condiții, utilizatorul va trebui să fie conștient de faptul că, în practică, pot exista contexte semnificative în care utilizarea heteroevaluării este preferabilă autoevaluării, de exemplu atunci când persoana evaluată se află, dintr-un motiv sau altul, în incapacitatea de a răspunde în mod coerent la chestionar sau atunci când există motive întemeiate pentru a suspecta tendința de falsificare a răspunsurilor, cum ar fi unele situații de evaluare cu miză înaltă pentru persoana evaluată.

În plus, analiza convergenței dintre autoevaluări și heteroevaluări se poate dovedi un procedeu foarte util în multe situații de evaluare în care scopul este înțelegerea persoanei evaluate, de regulă contexte clinice sau de consiliere. Investigarea suplimentară a zonelor de divergență/discrepanță în profilurile individuale obținute prin autoevaluare și heteroevaluare le permite clinicienilor o înțelegere aprofundată a cazului și de multe ori poate oferi explicații pentru dificultățile de natură interpersonală cu care se confruntă persoana evaluată.

6.6.2. Utilizarea NEO PI-R în context clinic

Inventarul este în mod principal destinat evaluării trăsăturilor personalității normale, însă încă de la primele sale forme poate fi utilizat și în contexte clinice (McCrae și Costa, 1986a; McCrae și Costa, 1991b; Costa, 1991).

În majoritatea situațiilor de consiliere psihologică, utilizarea unui instrument de evaluare ca NEO PI-R poate fi preferabilă utilizării inventarelor clinice consacrate, deoarece, aici, populația-țintă este formată din persoane încadrabile în domeniul larg al normalității psihice. Scorurile îi pot permite consilierului înțelegerea preferințelor sau a tendințelor relativ stabile ale persoanei, astfel fiind facilitat procesul de consiliere, iar feedbackul oferit persoanei evaluate poate contribui la dezvoltarea personală, prin facilitarea autocunoașterii și înțelegerea de sine.

În situațiile clinice propriu-zise, lucrurile sunt mai nuanțate, evaluarea având în principal un scop diagnostic care, în principiu, se bazează pe inventarierea simptomelor manifestate de persoană și raportarea acestora la un model nosologic psihiatric, cum ar fi *DSM* sau *ICD*. Dovezile existente indică utilitatea scorurilor la chestionarele din spectrul NEO pentru orientarea diagnosticului clinic sau pentru excluderea unor diagnostice,

de exemplu în diagnosticarea tulburărilor de personalitate (Costa și Widiger, 1994). Chiar dacă NEO se poate dovedi un instrument inadecvat pentru evaluarea anumitor cazuistici clinice, cum ar fi copiii, pacienții psihotici sau cei aflați în stadii avansate de demență, el este cu siguranță un instrument util pentru alte categorii cazuistice, cum ar fi persoanele cu adicții (Brooner *et al.*, 1997), parafilicii (Wise, Fagan, Schmidt, Ponticas și Costa, 1991), pacienții din domeniul medicinei comportamentale (Mutén, 1991) sau violatorii (Lehne, 1994). Alte investigații au stabilit, de exemplu, că există asocieri semnificative între scorurile la NEO și cele obținute la instrumente clinice de referință (Mutén, 1991) sau între scorurile obținute la factorul Nevrotism și tulburările descrise în *DSM-III-R* deja diagnosticate (Miller, 1991).

Dincolo de valoarea diagnostică, scorurile NEO pot oferi informații relevante pentru procesul terapeutic, cum ar fi selectarea formei de intervenție adecvate pentru persoană sau înțelegerea zonelor de focalizare pentru intervenția de tip psihoterapie. Prin dezvoltările propuse în ultima formă a chestionarului, NEO PI-3, menționate anterior în acest capitol, valoarea sa pentru practica psihoterapeuților și consilierilor a fost în mod semnificativ augmentată.

Profesionistul care realizează evaluarea trebuie să știe că administrarea NEO PI-R nu poate substitui un proces de evaluare clinică, el putând necesita utilizarea interviului clinic, examinarea stării mintale, a funcționării neuropsihologice sau chiar analize de laborator.

Scopurile utilizării chestionarelor NEO în contexte clinice

a) *Înțelegerea clientului* este facilitată de evidențierea preferințelor emoționale, interpersonale, experiențiale, atitudinale și motivaționale ale acestuia și este o condiție esențială pentru o terapie eficientă. În plus, analiza profilului de scoruri va permite înțelegerea resurselor sau a zonelor de vulnerabilitate personală a clientului, completând astfel o evaluare focalizată pe simptomatologie.

b) *Stabilirea diagnosticului clinic* poate fi de asemenea facilitată de scorurile NEO PI-R, în special în domeniul tulburărilor de personalitate (Costa și Widiger, 1994 ; Wiggins și Pincus, 1989) și al tulburărilor din spectrul nevrozelor, asociate cu scorurile înalte la factorul Nevrotism (Widiger și Trull, 1992). În primul rând, scorurile obținute pot sugera un posibil diagnostic, respectiv pentru a avansa ipoteze diagnostice, care vor trebui ulterior verificate prin investigații clinice suplimentare. În cel de-al doilea rând, cunoașterea trăsăturilor de personalitate poate contribui la înțelegerea și contextualizarea dificultăților manifeste ale clientului.

c) *Anticiparea cursului terapiei* este, de asemenea, posibilă într-o anumită măsură, pe baza scorurilor obținute de client. Astfel, scorurile scăzute la Nevrotism și scorurile ridicate la Conștiinciozitate sunt asociate cu o evoluție mai bună a clienților în psihoterapie (Miller, 1991). Agreabilitatea ridicată pare, în mod similar, să faciliteze evoluția clienților în psihoterapie, implicând o mai mare disponibilitate pentru a accepta sugestiile psihoterapeutului, în timp ce scorurile extreme la Agreabilitate indică cel mai adesea evoluții problematice, fie în sensul dependenței de terapeut (scoruri foarte mari), fie al rezistenței și respingerii tratamentului (scoruri foarte mici).

d) *Stabilirea strategiei optime de intervenție* poate fi la rândul său ghidată pe baza analizei scorurilor obținute de client. Chiar dacă orice abordare terapeutică a cazurilor clinice este, în ultimă instanță, de natură integrativă sau cel puțin eclectică, ea va fi

cel mai bine ghidată de înțelegerea naturii problemei clientului, în contextul structurii sale de personalitate. De exemplu, extraversiunea ridicată pare să indice o responsivitate mai bună a pacienților depresivi pentru terapiile interpersonale, în defavoarea medicației antidepressive (Shea, 1988). Domeniile Extraversiune și Deschiderea către experiență (O) par să aibă o importanță particulară în alegerea strategiei optime de intervenție/a terapiei celei mai potrivite. Astfel, clienții extravertiți răspund mai bine la formele de psihoterapie care solicită o verbalizare spontană sau angajarea în interacțiuni interpersonale, în timp ce introvertiții la formele de psihoterapie directivă. În ceea ce privește deschiderea către experiență, s-a constatat o responsivitate mai bună a clienților cu scoruri înalte pentru terapiile mai puțin convenționale sau abordările bazate pe metaforă și imaginație și o responsivitate mai bună a clienților cu scoruri scăzute pentru intervențiile centrate pe suport emoțional, sfaturile bazate pe bun-simț sau biofeedback (Miller, 1991 ; Qualls și Sheehan, 1979).

e) *Empatia și comunicarea terapeut-client* pot fi în mod semnificativ îmbunătățite de perspectiva internă asupra structurii personalității clientului pe care și-o poate construi clinicianul pe baza scorurilor. Acesta va putea furniza cu mai mare ușurință clientului o abordare bazată pe empatie și înțelegere, care facilitează construcția și dezvoltarea alianței de lucru terapeutic. Pe de altă parte, clientul care se simte înțeles în cadrul relației terapeutice va manifesta o mai mare deschidere și receptivitate față de intervenția propusă de terapeut.

f) *Feedback și insight*. Comunicarea către client a rezultatelor obținute (feedback) poate reprezenta un prim pas foarte important pentru optimizarea înțelegerii de sine a acestuia. Analiza realizată împreună cu clientul a convergenței și discrepanțelor între scorurile obținute prin autoevaluare și heteroevaluare poate conduce la concluzii interesante. Din această perspectivă, oferirea de feedback clientului poate fi privită ca o parte intrinsecă a procesului de intervenție în sine și ca atare o recomandăm specialiștilor din domeniul consilierii și psihoterapiei.

Utilizarea NEO PI-R în medicina comportamentală și psihologia sănătății

Modelul celor cinci factori poate fi utilizat pentru a avea o mai bună înțelegere a unor concepte vehiculate în psihologia sănătății, aparent diversificate, dar suprapuse într-o măsură semnificativă în realitate (Smith și Williams, 1992), precum și pentru clarificarea semnificației scorurilor la alte scale care măsoară constructe specifice psihologiei sănătății. Un prim exemplu relevant se referă la comportamentul de tip A, pentru care dimensiunile Nevrotism, Agreabilitate și Conștiinciozitate se pot dovedi predictive (Costa și McCrae, 1987). Un alt exemplu se referă la capacitatea predictivă a dimensiunii Nevrotism pentru tulburările somatice și tendințele ipohondre.

Poate cel mai relevant exemplu din domeniul medicinei comportamentale este cel al Ostilității, care pare să fie un bun predictor al bolii coronariene (Costa, Stone, McCrae, Dembroski și Williams, 1987). Atât studii bazate pe administrarea de chestionare (Barefoot, Dahlstrom și Williams, 1983), cât și studii bazate pe interviuri (Dembroski, McDougall, Costa, și Grandits, 1989) au indicat faptul că ostilitatea este în relație directă cu infarctul miocardic, afecțiunile coronariene și stenoza arterială. Alte studii au pus în evidență un aparent paradox, demonstrând că manifestarea furiei și agresivității, concept aparent asociat ostilității, nu este corelată sau este corelată negativ cu gravitatea afecțiunii coronariene (Siegman, Dembroski și Ringel, 1987).

Modelul celor cinci factori poate contribui la soluționarea acestui paradox prin identificarea a două tipuri de ostilitate : ostilitatea nevrotică, măsurată în special prin fațeta N2, și ostilitatea antagonistă, măsurată în special prin fațetele factorului Agreeabilitate. Ostilitatea de tip antagonic pare să fie cea cu potențial predictiv, scorurile la factorul Agreeabilitate fiind asociate cu interviurile care evaluează ostilitatea ce prezice bolile coronariene (Costa, McCrae și Dembroski, 1989). Astfel, chiar dacă un scor scăzut la factorul Agreeabilitate nu poate fi utilizat în mod direct ca predictor al bolii coronariene, el ar trebui privit în mod cert ca un factor de risc.

Obiceiurile și atitudinile legate de sănătate definesc un alt domeniu în care constructele de personalitate se pot dovedi predictive. Persoanele cu scor ridicat la Nevrotism sunt mai predispuse la fumat și mai puțin predispuse să renunțe la fumat (McCrae, Costa și Bossé, 1978). Conștiinciozitatea înaltă este corelată pozitiv cu obiceiurile bune legate de propria sănătate (Booth-Kewley și Vickers, 1990, 1994).

6.6.3. Utilizarea NEO PI-R în consilierea vocațională și în psihologia muncii și organizațională

Personalitatea este un domeniu esențial pentru evaluările psihologice destinate consilierii vocaționale, alături de interesele vocaționale și aptitudinile cognitive (Iliescu, Minulescu și Nedelcea, 2005). Este dificil și, în același timp, deficitar din punctul de vedere al bunelor practici în consilierea vocațională ca psihologul să furnizeze recomandări privind cariera în absența cunoașterii obiective a structurii de personalitate a persoanei evaluate.

Utilitatea instrumentelor de evaluare a personalității, în general, și a NEO PI-R, în special, se leagă în acest context, la fel ca și în cazul domeniului industrial-organizațional, de capacitatea predictivă a trăsăturilor de personalitate în raport cu performanța în muncă. Chiar dacă valoarea predictivă a trăsăturilor măsurate prin NEO PI-R pentru performanța în sarcină poate fi controversată, atunci când performanța este conceptualizată într-un sens mai extins și include comportamente civice sau contraproductive, cele cinci domenii și fațetele lor pot deveni predictorii relevanți (Iliescu, Nedelcea și Ion, 2015). Cercetările existente în domeniu au adus suficiente dovezi empirice privind capacitatea de predicție a trăsăturilor de personalitate pentru performanța în muncă (Barrick și Mount, 1991 ; Tett, Jackson și Rothstein, 1991 ; Ones, Dilchert, Viswesvaran și Judge, 2007).

Datorită similitudinilor existente în felul în care evaluarea personalității contribuie la aceste două domenii aplicative diferite, ele sunt tratate aici în cadrul aceluiași subcapitol. Facem, totodată, precizarea că unele diferențieri sunt necesare între cele două domenii, la nivelul deciziilor care sunt fundamentate pe baza evaluării personalității. Astfel, în contextul consilierii vocaționale, evaluarea este utilizată pentru a fundamenta recomandările privind cariera viitoare, care sunt furnizate persoanei evaluate și, implicit, deciziile acesteia de dezvoltare viitoare. Această situație este, într-o mare măsură, asemănătoare cu evaluările din organizații ce au ca scop dezvoltarea angajaților care urmăresc identificarea nevoilor și direcțiilor de dezvoltare sau fundamentarea deciziilor

de carieră. Situațiile de selecție profesională – principala arie în care evaluarea personalității este valorificată în context organizațional – ridică unele probleme specifice, care vor fi menționate mai jos. În toate aceste situații însă, evaluarea urmărește nivelul de potrivire între profilurile individuale și un set de cerințe și specificații ale unei ocupații, profesii sau rol profesional. Mai mult, în toate aceste situații, evaluarea personalității realizată cu ajutorul NEO PI-R poate fi utilă în sensul nuanțării și înțelegerii cât mai precise ale altor rezultate obținute de persoanele evaluate, cum ar fi de exemplu la testele de aptitudini și, în special, la inventarele de interese vocaționale.

Trăsăturile de personalitate evaluate prin NEO PI-R și, în general, domeniile modelului cu cinci factori (în special Extraversiune – E și Deschidere către experiență – O) sunt în mod clar legate de interesele vocaționale (Costa, McCrae și Holland, 1984). NEO PI-R nu poate substitui evaluarea intereselor vocaționale în procesele de consiliere și orientare în carieră, însă informațiile furnizate de inventar pot oferi date relevante pentru înțelegerea preferințelor persoanei. De exemplu, persoanele cu niveluri înalte ale O vor alege, de regulă, cariere în domenii deschise spre creativitate și investigație, vor avea interese pentru o varietate mai mare de ocupații, pot manifesta dorința de a-și păstra opțiuni alternative sau chiar de a face schimbări majore în carieră, de regulă în zona vârstei de mijloc (McCrae și Costa, 1985). În cazul factorului Extraversiune (Mount și Barrick, 1998 ; Judge și Erez, 2007), lucrurile par să fie și mai clare – persoanele extravertite vor avea tendința să se adapteze mai bine în contexte de carieră cu expunere socială crescută, în timp de persoanele introvertite vor prefera contextele care presupun muncă solitară sau cu un număr mai redus de contacte interumane.

Alte trăsături evaluate de NEO PI-R, în special domeniile Nevrotism și Conștiinciozitate, deși nu sunt relaționate cu interesele vocaționale, oferă informații predictive în raport cu performanța în muncă și adaptarea în organizații (Judge, Higgins, Thoreson și Barrick, 1999). Persoanele nevrotice, de exemplu, vor avea tendința generală de a nu simți satisfacție și de a avea o vulnerabilitate relativ ridicată la stres, aspecte care își pun în mod relevant amprenta asupra adaptării lor în context organizațional (Judge și Erez, 2007). Posturile sau carierele care necesită eforturi susținute, un spirit de autodisciplină sau niveluri înalte de aspirație necesită, de regulă, un nivel înalt al Conștiinciozității (Witt, Burke, Barrick și Mount, 2002), aceasta discriminând, de exemplu, între liderii militari eficienți și mai puțin eficienți (Piedmont, McCrae și Costa, 1991). Scorurile la factorul Agreabilitate și la fațetele acestuia, pe de altă parte, oferă informații importante despre adaptarea persoanei la echipe și, în general, la mediile sociale, care condiționează major performanța contextuală (Borman și Motowidlo, 1993 ; Witt, Burke, Barrick și Mount, 2002).

NEO PI-R este și un instrument foarte interesant pentru selecția de personal, în special datorită numărului mare de scale și al posibilităților ample de interpretare care rezultă. Cunoscută fiind predilecția psihologilor români pentru utilizarea testelor de personalitate în selecția de personal, dar și riscul de a utiliza în mod abuziv scorurile la scalele de personalitate pentru fundamentarea recomandărilor de selecție, facem aici câteva precizări necesare pentru utilizarea corectă a NEO PI-R în selecția de personal.

În primul rând, utilizatorul trebuie să cunoască importanța reală a personalității ca predictor al performanței (Hough și Dilchert, 2010 ; Iliescu *et al.*, 2015) și să-i acorde, în consecință, o pondere adecvată în recomandările de selecție. Scorurile la inventar nu vor fi utilizate niciodată ca predictorii unici, ci în manieră integrată cu alți predictorii

mai puternici ai performanței, cum ar fi aptitudinile cognitive. În al doilea rând, este necesară cunoașterea configurațiilor de scoruri relevante pentru diferite ocupații sau roluri profesionale, aspect care presupune un proces prealabil de analiză a muncii. În sfârșit, este de amintit relativa vulnerabilitate a NEO PI-R la eventualele tendințe de falsificare din partea persoanelor evaluate. Distorsiunea pozitivă (*fake good*) este de așteptat în situații de selecție profesională, datorită mizei pe care o are procesul de selecție. Utilizatorul va trebui așadar să asigure o atitudine de onestitate din partea respondențului și să examineze validitatea protocolelor prin toate modalitățile disponibile.

6.6.4. Utilizarea NEO PI-R în psihologia educațională

Dintre domeniile personalității investigate cu ajutorul NEO PI-R, Deschiderea către experiență (O) și Conștiinciozitatea (C) sunt în mod deosebit relevante pentru domeniul educațional, deoarece au un rol în performanța academică și succesul școlar (Paunonen și Ashton, 2001).

O este corelată într-o măsură mai mică cu inteligența și într-o măsură mai mare cu gândirea divergentă, abilitate ce contribuie la abordările de tip creativ (McCrae, 1987). O este corelată cu Realizarea prin independență (Gough, 1987), care este un predictor clar al rezultatelor academice (McCrae, Costa și Piedmont, 1993). Studenții conștiincioși sunt organizați, determinați și perseverenți, dovezile existente sugerând că aceste trăsături sunt asociate cu obținerea unor rezultate academice mai bune (Digman și Takemoto-Chock, 1981). C este corelată cu Realizarea prin conformism (Gough, 1987), care este un bun predictor al performanței școlare până la liceu în sistemele educaționale clasice. Indivizii conștiincioși se consideră pe sine și, totodată, sunt percepuți și de către ceilalți ca fiind mai inteligenți (McCrae, 1987). Scorurile la C pot complementa datele provenite din evaluarea aptitudinilor în predicția succesului școlar și academic.

Bibliografie

- American Psychological Association (2010). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. <http://www.apa.org/ethics/code/principles.pdf>.
- Baker, S.R., & Victor, J.B. (2003, august). *Adolescent self-reports of personality and temperament: NEO-PI-R and TPQ*. Paper presented at the XIth European Conference on Developmental Psychology, Milan, Italy.
- Barefoot, J.C., Dahlstrom, W.G., & Williams, R.B., Jr. (1983). Hostility, CHD incidence and total mortality: A 25-year follow-up study of 255 physicians. *Psychosomatic Medicine*, 45, 59-63.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bell, B., Rose, C.L., & Damon, A. (1972). The normative aging study: An interdisciplinary and longitudinal study of health and aging. *International Journal of Aging and Human Development*, 3, 5-17.

- Block, J. (1961). *The Q-sort method in personality assessment and psychiatric research*. Springfield: Charles C. Thomas.
- Bond, M., Gardner, S.T., Christian, J., & Sigal, J.J. (1983). Empirical study of self-rated defense styles. *Archives of General Psychiatry*, *40*, 333-338.
- Booth-Kewley, S., & Vickers, R.R., Jr. (1990). *Personality and health behavior; A lifestyle approach*. Unpublished manuscript, Navy Personnel Research and Development Center, San Diego, CA.
- Booth-Kewley, S., & Vickers, R.R. (1994). Associations between major domains of personality and health behaviour. *Journal of Personality*, *62*, 281-298.
- Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W.C. Borman (eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Broner R.K., King V.L., Kidorf M., Schmidt C.W., & Bigelow G.E. (1997). Psychiatric and substance use comorbidity in treatment-seeking opioid abusers. *Archives of General Psychiatry*, *54*, 71-80.
- Costa, P.T., Jr. (1991). Clinical use of the five-factor model: An introduction. *Journal of Personality Assessment*, *57*, 393-398.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1976). Age differences in personality structure: A cluster analytic approach. *Journal of Gerontology*, *31*, 564-570.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1978). Objective personality assessment. In M. Storandt, I.C. Siegler & M.F. Elias (eds.), *The clinical psychology of aging* (pp.119-143). New York: Plenum.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, *38*, 668-678.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1984). Personality as a lifelong determinant of well-being. In C. Malatesta & C. Izard (eds.), *Affective processes in adult development and aging* (pp. 141-157). Beverly Hills, CA: Sage.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1987). Personality assessment in psychosomatic medicine: Value of a trait taxonomy. In G.A. Fava & T.N. Wise (eds.), *Advances in psychosomatic medicine: Vol. 17. Research paradigms in psychosomatic medicine* (pp. 71-82). Basel: Karger.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1988a). From catalog to classification: Murray's needs and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *55*, 258-265.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1988b). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 853-863.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1989). *The NEO-PI/NEO-FFI manual supplement*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, *4*, 362-371.
- Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992a). *Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1992b). *Trait psychology comes of age*. In T.B. Sonderegger (ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Psychology and Aging*. Lincoln: University of Nebraska Press.

- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1997). Longitudinal stability of adult personality. În R. Hogan, J. A. Johnson & S.R. Briggs (eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 269-290). San Diego : Academic Press.
- Costa, P.T., Jr., & Widiger, T.A. (eds.) (1994). *Personality disorders and the five-factor model of personality*. Washington : American Psychological Association.
- Costa, P.T., Jr., McCrae, R.R., & Dembroski, T.M. (1989). Agreeableness vs. antagonism : Explication of a potential risk factor for CHD. În A. Siegman & T.M. Dembroski (eds.), *In search of coronary-prone behavior : Beyond Type A*, (pp. 41-63). Hillsdale : Lawrence Erlbaum Associates.
- Costa, P.T., Jr., McCrae, R.R., & Dye, D.A. (1991). Facet scales for Agreeableness and Conscientiousness : A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Costa, P.T., Jr., McCrae, R.R., & Holland, J.L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.
- Costa, P.T., Jr., Zonderman, A.B., & McCrae, R.R. (1991). *Personality, defense, coping, and adaptation in older adulthood*. În E.M. Cummings, A.L. Greene & K.H. Karraker (eds.), *Life-span developmental psychology : Perspectives on stress and coping* (pp. 277-293). Hillsdale : Lawrence Erlbaum Associates.
- Costa, P.T., Jr., Stone, S.V., McCrae, R.R., Dembroski, T.M., & Williams, R.B., Jr. (1987). Hostility, agreeableness-antagonism, and coronary heart disease. *Holistic Medicine*, 2, 161-167.
- Dachowski, M. McC. (1987). A convergence of the tender-minded and the tough-minded? *American Psychologist*, 42, 886-887.
- De Fruyt, F., Mervielde, I., Hoekstra, H.A., & Rolland, J.P. (2000). Assessing adolescents' personality with the NEO PI-R. *Assessment*, 7, 329-345.
- Dembroski, T.M., MacDougall, J.M., Costa, P.T., Jr., & Grandits, G. (1989). Components of hostility as predictors of sudden death and myocardial infarction in the Multiple Risk Factor Intervention Trial. *Psychosomatic Medicine*, 51, 514-522.
- Digman, J.M. (1990). Personality structure : Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Digman, J.M., & Takemoto-Chock, N.K. (1981). Factors in the natural language of personality : Re-analysis, comparison, an interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16, 149-170.
- Edwards, A.L. (1959). *Edwards personal preference schedule manual*. New York : The Psychological Corporation.
- Egger, J.I.M., De Mey, H.R.A., Derksen, J.J.L., & Staak, van der, C.P.F. (2003). Cross-cultural replication of the Five Factor Model and comparison of the NEO-PI-R and MMPI-2 PSY-5 scales in a Dutch psychiatric sample. *Psychological Assessment*, 15, 81-88.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1964). *Manual of the Eysenck Personality Inventory*. Londra : University Press.
- Fagan, P.J., Wise, T.N., Schmidt, C.W., Ponticas, Y., Marshall, R.D., & Costa, P.T., Jr. (1991). A comparison of five-factor personality dimensions in males with sexual dysfunction and males with paraphilia. *Journal of Personality Assessment*, 57, 434-448.
- Goldberg, L.R. (1989, mai). *Standard markers of the Big Five factor structure*. Paper presented at the First International Workshop on Personality Language, Groningen, The Netherlands.
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative „Description of personality” : The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L.R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure, *Psychological Assessment*, 4, 26-42.

- Gough, H.G. (1987). *California Psychological inventory administrator's guide*. Palo Alto : Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G., & Heilbrun, A.B., Jr. (1983). *Adjective Check List manual*. Palo Alto : Consulting Psychologists Press.
- Gough, H., Pitariu, H., Iliescu, D., Tureanu, V., & Peleașă, C. (2006). *Inventarul Psihologic California : Monografie* (A CPI monography). București : PsihoCover.
- Haan, N. (1965). Coping and defense mechanisms related to personality inventories. *Journal of Consulting Psychology*, 29, 373-378.
- Hogan, R. (1986). *Hogan Personality Inventory manual*. Minneapolis : National Computer Systems.
- Hough, L., & Dilchert, S. (2010). Personality : Its measurement and validity for employee selection. În J.L. Farr & N.T. Tippins (eds.), *Handbook of Employee Selection* (pp. 299-319). New York : Routledge.
- Ihilevich, D., & Gleser, G.C. (1986). *Defense mechanisms : Their classification, correlates, and measurement with the Defense Mechanism Inventory*. Owosso : DMI Associates.
- Iliescu, D., Minulescu, M., & Nedelcea, C. (2005). *Chestionare nonverbale de personalitate. NPQ – Nonverbal Personality Questionnaire și FF NPQ – Five Factor Nonverbal Personality Questionnaire* (manual tehnic și interpretativ). București : Psiho Cover.
- Iliescu, D., Nedelcea, C., & Ion, A.G. (2015). Evaluarea psihologică în context organizațional. În I.D. Ciorbea (coord.), *Evaluarea psihologică aplicată*. București : Editura Trei.
- Institutul Național de Statistică (2011). *Recensământul populației și al locuințelor*. <http://www.recensamantromania.ro>.
- International Test Commission (2005). *ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests*. http://www.intestcom.org/files/guideline_test_adaptation.pdf.
- Jackson, D.N. (1984). *Personality Research Form manual* (ed. a III-a). Port Huron : Research Psychologists Press.
- Judge, T.A., & Erez, A. (2007). Interaction and intersection : The constellation of emotional stability and extraversion in predicting performance. *Personnel Psychology*, 60, 571-594.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoreson, C.J., & Barrick, M.R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Jung, C.G. (1923/1971). *Psychological types* (H.G. Baynes Translation, revised by R.F.C. Hull). Princeton : Princeton University Press.
- Kuhn, M.H., & McPartland, T.S. (1954). An empirical investigation of self-attitudes. *American Sociological Review*, 19, 68-76.
- Lehne, G.K. (1994). *The NEO-PI and MCMI in the forensic evaluation of sex offenders*. În P.T. Costa, Jr. & T.A. Widiger (eds.), *Personality disorders and the five-factor model of personality* (pp. 269-282). Washington : American Psychological Association.
- Loevinger, J., & Wessler, K. (1970). *Measuring ego development I : Construction and use of a sentence completion test*. San Francisco : Jossey-Bass.
- McCrae, R.R. (1982). Consensual validation of personality traits : Evidence from self-reports and ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 293-303.
- McCrae, R.R. (1987). Creativity, divergent thinking, and openness to experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1258-1265.
- McCrae, R.R. (1990). Traits and trait names : How well is Openness represented in natural languages? *European Journal of Personality*, 4, 119-129.
- McCrae, R.R. (1991, august). *The counterpoint of personality assessment : Self-reports and ratings*. Invited address presented at the meeting of the American Psychological Association, San Francisco.

- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1980). Openness to experience and ego level in Loewinger's sentence completion test : Dispositional contributions to developmental models of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1179-1190.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1983). Joint factors in self-reports and ratings : Neuroticism, extraversion, and openness to experience. *Personality and Individual Differences*, 4, 245-255.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1985). Openness to experience. În R. Hogan & W.H. Jones (eds.), *Perspectives in personality* (vol. 1, pp. 145-172). Greenwich : JAI Press.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1986a). Clinical assessment can benefit from recent advances in personality psychology. *American Psychologist*, 41, 1001-1010.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1986b). Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of Personality*, 54, 385-405.
- McCrae, R.R., & Costa, P. ., Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1988). Age, personality, and the spontaneous self-concept. *Journal of Gerontology : Social Sciences*, 43, 177-185.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1989). The structure of interpersonal traits : Wiggins's circumplex and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 586-595.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1991a). Adding Liebe und arbeit : The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227-232.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1991b). The NEO Personality Inventory : Using the five-factor model in counseling. *Journal of Counseling and Development*, 69, 367-376.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1992). Discriminant validity of NEO PI-R facet scales. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 229-237.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1995). Trait explanations in personality psychology. *European Journal of Personality*, 9, 231-252.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36, 587-596.
- McCrae, R.R., & John, O.P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- McCrae, R.R., Costa, P.T., Jr., & Bossé, R. (1978). Anxiety, extraversion, and smoking. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 17, 269-273.
- McCrae, R.R., Costa, P.T., Jr., & Busch, C.M. (1986). Evaluating comprehensiveness in personality systems : The California Q-Set and the five-factor model. *Journal of Personality*, 54, 430-446.
- McCrae, R.R., Costa, P.T., & Martin T.A. (2005). The NEO-PI-3 : A more readable revised NEO personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 84, 261-270.
- McCrae, R.R., Costa, P.T., Jr., & Piedmont, R.L. (1993). Folk concepts, natural language, and psychological constructs : The California Psychological Inventory and the five-factor model. *Journal of Personality*, 61, 1-26.
- McCrae, R.R., Zonderman, A.B., Costa, P.T., Jr, Bond, M.H., & Paunonen, S.V. (1996). Evaluating replicability of factors in the Revised NEO Personality Inventory : Confirmatory factor analysis versus Procrustes rotation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 552-559.
- McCrae, R.R., Costa, P.T., Jr., Iliescu, D., Minulescu, M., Nedelcea, C., & Ispas, D. (2008). *NEO PI-R. Manual tehnic*. Cluj Napoca : Sinapsis.
- McCrae, R.R., Costa, P.T., Jr, Terracciano, A., Parker, W.D., Mills, C.J., De Fruyt, F., & Mervielde, I. (2002). Personality trait development from age 12 to age 18 : Longitudinal,

- cross-sectional, and cross-cultural analyses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1456-1468.
- McCrae R.R., Terracciano, A., & 79 Members of the Personality Profiles of Cultures Project. (2005). Personality Profiles of Cultures : Aggregate Personality Traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 407-425.
- Miller, T. (1991). The psychotherapeutic utility of the five-factor model of personality : A clinician's experience. *Journal of Personality Assessment*, 57, 415-433.
- Millon, T., Millon, C.M., Davis, R., Grossman, S., adaptat de David, D. (coord.) (2011). *Millon Clinical Multiaxial Inventory III (Inventarul clinic multiaxial Millon)*. Cluj Napoca : Sinapsis.
- Minulescu, M. (1997). *Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică*. București : Garell.
- Mount, M.K., Barrick, M.R., & Stewart, G.L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11, 145-165.
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York : Oxford Press.
- Muten, E. (1991). Self-reports, spouse ratings, and psychophysiological assessment in a behavioral medicine program : An application of the five-factor model. *Journal of Personality Assessment*, 57, 449-464.
- Nedelcea, C., & Ion, A. (2014). *Evaluare psihologică. Introducere în evaluarea psihologică. Evaluarea psihologică a personalității*. Craiova : Stech.
- Ones, D.S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T.A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60, 995-1027.
- Ostendorf, F. (1990). *Sprache und persönlichkeitsstruktur : Zur Validität des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit*. Regensburg : S. Roderer Verlag.
- Paunonen, S.V., & Ashton, M.C. (2001). Big Five predictors of academic achievement. *Journal of Research in Personality*, 35, 78-90.
- Paunonen, S.V., Jackson, D.N., & Ashton, M.C. (2004). *NPQ manual. Nonverbal Personality Questionnaire and Five-Factor Nonverbal Personality Questionnaire*. Port Huron : Sigma Assessment Systems.
- Piedmont, R.L., McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1991). Adjective Check List scales and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 630-637.
- Piedmont, R.L., McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1992). An assessment of the Edwards Personal Preference Schedule from the perspective of the five-factor model. *Journal of Personality Assessment*, 58, 67-78.
- Qualls, P.J., & Sheehan, P.W. (1979). Capacity for absorption and relaxation during electromyograph biofeedback and no-feedback conditions. *Journal of Abnormal Psychology*, 88, 652-662.
- Rolland, J.P. (2002). Cross-cultural generalizability of the Five Factor Model of Personality. În R.R. McCrae & J. Allik (eds.). *The Five Factor Model of personality across culture* (pp. 5-29). New York : Springer.
- Schrauger, J.S., & Osberg, T.M. (1981). The relative accuracy of self-predictions and judgments by others in psychological assessment. *Psychological Bulletin*, 90, 322-351.
- Shea, M.T. (1988, august). *Interpersonal styles and short-term psychotherapy for depression*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Atlanta, GA.
- Shock, N.W., Greulich, R.C., Andres, R., Arenberg, D., Costa, P.T., Jr., Lakatta, E.G., & Tobin, J.D. (1984). *Normal human aging : The Baltimore Longitudinal Study of Aging* (NIH Publication No. 84-2450). Bethesda : National Institutes of Health.
- Siegmán, A.W., Dembroski, T.M., & Ringel, N. (1987). Components of hostility and the severity of coronary artery disease. *Psychosomatic Medicine*, 49, 127-135.

- Smith, T.W., & Williams, P.G. (1992). Personality and health : Advantages and limitations of the five-factor model. *Journal of Personality*, *60*, 395-423.
- Terracciano, A. (2003). The Italian version of the NEO PI-R : conceptual and empirical support for the use of targeted rotation. *Personality and Individual Differences*, *35*, 1859-1872.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance : A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, *44*, 703-742.
- Trapnell, P.D., & Wiggins, J.S. (1990). Extension of the Interpersonal Adjective Scales to include the Big Five dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*, 781-790.
- Urbina, S. (2004). *Essentials of psychological testing*. Hoboken : John Wiley & Sons.
- Widiger, T.A., & Trull, T.J. (1992). Personality and psychopathology : An application of the five-factor model. *Journal of Personality*, *60*, 363-393.
- Wiggins, J.S., & Pincus, A.L. (1989). Conceptions of personality disorders and dimensions of personality. *Psychological Assessment : A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *1*, 305-316.
- Wiggins, J.S., Trapnell, P., & Phillips, N. (1988). Psychometric and geometric characteristics of the Revised Interpersonal Adjective Scales (IAS-R). *Multivariate Behavioral Research*, *23*, 119-134.
- Wise, T.N., Fagan, P.J., Schmidt, C.W., Ponticas, Y., & Costa, P.T., Jr. (1991). Personality and sexual functioning of transvestitic fetishists and other paraphilics. *Journal of Nervous and Mental Diseases*, *179*, 694-698.
- Witt, L.A. Burke, L.A., Barrick, M.R., & Mount, M.K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 161-169.
- Wu, K., Lindsted, K.D, Tsai, S-Y., & Lee, J.W. (2008). Chinese NEO-PI-R in Taiwanese adolescents. *Personality and Individual Differences*, *44*, 656-667.

Capitolul 7

Inventarul NEO în Cinci Factori (NEO FFI)

Andrei Ion

Inventarul NEO în Cinci Factori (*NEO Five Factor Inventory*, NEO FFI) este unul dintre cele mai populare instrumente de evaluare a personalității, fiind dezvoltat în cadrul paradigmei celor cinci mari factori de personalitate (*Big Five*). Varianta revizuită a chestionarului surprinde cei cinci factori ai personalității: Nevrotism, Extraversiune, Deschidere, Agreabilitate și Conștiinciozitate. NEO FFI este forma scurtă a chestionarului canonic al modelului în cinci factori, NEO PI-R.

NEO FFI a fost tradus și adaptat în peste 30 de culturi. Popularitatea acestui instrument este explicată și de timpul extrem de redus necesar completării, NEO FFI având doar 60 de itemi. Astfel, el devine util în special în contextele de evaluare în care este necesară obținerea rapidă a unor informații generale despre preferințele persoanelor în domeniul gestionării emoțiilor, al stilurilor de interacțiune, atitudinale și motivaționale. Chestionarul utilizează o scală de răspuns în cinci trepte.

NEO FFI este un inventar construit pentru a surprinde preferințele normale de personalitate ale adulților și adolescenților și poate fi utilizat eficient în diferite arii ale psihologiei aplicate, cum ar fi psihologia educațională, selecția de personal sau psihologia sănătății. Fiind un instrument care oferă o estimare fidelă și validă a dimensiunilor modelului *Big Five*, NEO FFI poate fi utilizat pentru a fundamenta decizii și recomandări, pentru a oferi un feedback individualizat care să permită înțelegerea preferințelor personale sau pentru selectarea intervențiilor psihologice compatibile cu preferințele individuale ale clienților.

7.1. Introducere

Modelul celor cinci mari factori (*Five Factor Model*) reprezintă una dintre cele mai populare abordări structurale și de măsurare a personalității. Deși primele studii în cadrul cărora au fost identificate structuri de personalitate în cinci factori s-au derulat încă din perioada 1960-1970 (de exemplu, Norman, 1963 ; Tupes și Christal, 1961),

modelul în cinci factori a devenit foarte popular la începutul anilor 1990. În această perioadă, numărul studiilor independente ale căror rezultate au susținut existența acestei structuri a crescut considerabil. Astfel, modelul *Big Five* a ocupat un loc central în cercetarea modernă a personalității, iar în final până și cei mai înverșunați oponenți ai săi au recunoscut rolul lui central (Block, 2010).

Validitatea modelului a fost investigată într-o multitudine de contexte și culturi. De exemplu, o serie de cercetări transculturale de amploare au identificat în diverse culturi structuri de personalitate similare cu cele specifice modelului în cinci factori (McCrae, 2002 ; McCrae, Terracciano *et al.*, 2005 ; Schmitt *et al.*, 2007). Întrucât modelul în cinci factori s-a dovedit a fi replicabil în cadrul unor populații diverse, au existat autori care l-au considerat ca fiind o operaționalizare universală a personalității. Acest model este susținut nu doar de rezultatele studiilor interculturale, ci și de cele derulate în domeniul biologiei, respectiv al geneticii comportamentale (Bouchard și Loehlin, 2001 ; Yamagata *et al.*, 2006). Structuri de personalitate în cinci factori au fost observate și la specii neumane, în cercetări din domeniul psihologiei animalelor (King și Figueredo, 1997).

Acest model a contribuit semnificativ la revigorarea domeniului trăsăturilor în psihologie, fiind de departe cel mai intens studiat în domeniul psihologiei personalității. Modelul în cinci factori a fost identificat ca fiind util în diferite arii ale psihologiei, cum ar fi selecția personalului, psihologia militară, psihologia educațională sau consilierea și psihoterapia.

Acest model conține următoarele componente : Extraversiunea, definită ca orientare spre interacțiuni sociale, propensiunea de a fi în centrul atenției celorlalți, siguranță de sine și energie manifestată în contexte sociale ; Nevrotismul, definit ca tendința de a resimți frecvent afecte negative (teamă, jenă, tristețe sau furie) ; Deschiderea către experiență, definită prin elemente precum imaginație bogată, orientare estetică, curiozitate în plan cognitiv, dar și în domeniul experiențelor ; Agreabilitatea, definită ca orientare interpersonală altruistă, lipsa egocentrismului și a suspiciunii, orientare spre colaborare și spre a oferi susținere și ajutor ; și Conștiinciozitatea, definită ca fiind capacitatea de controla propriile pulsuni și tentații, de a amâna gratificațiile, incluzând elemente precum determinarea, ambiția sau dorința de reușită, precum și un stil personal caracterizat de ordine și structurare (Costa, McCrae, Iliescu, Minulescu, Nedelcea și Ispas, 2008).

Modelul în cinci factori a stat la baza construirii a numeroase instrumente psihometrice. Unul dintre cele mai populare instrumente dezvoltate în cadrul acestei paradigme este *NEO Personality Inventory – Revised*, NEO PI-R (Costa și McCrae, 1992). Acest instrument a fost construit cu scopul de a surprinde o structură ierarhică a personalității, structură caracterizată de existența a cinci dimensiuni globale : Nevrotism, Extraversiune, Deschiderea către experiență, Agreabilitate și Conștiinciozitate, precum și a unui număr de șase fațete aferente fiecărei dimensiuni globale. Odată cu dezvoltarea acestui chestionar, a fost construit și unul mai scurt, care conține doar 60 de itemi, cu ajutorul căruia pot fi surprinse cele cinci dimensiuni globale. Acronimul acestui chestionar popular este Inventarul NEO în Cinci Factori (*NEO Five Factor Inventory*) – NEO FFI.

7.2. Descrierea testului

7.2.1. Considerentele istorice

Instrumentul NEO FFI a fost publicat în anul 1990, ca parte componentă a versiunii extinse a instrumentului NEO PI-R. Informațiile despre istoricul, modalitatea de construcție și versiunile instrumentelor din familia NEO PI-R pot fi consultate în capitolul 6.

7.2.2. Obiectivele

Instrumentul a fost creat cu scopul de a oferi o evaluare rapidă a celor cinci mari dimensiuni globale de personalitate, măsurate și de NEO PI-R. Construirea unei forme scurte a NEO PI-R a avut în vedere oferirea posibilității de utilizare mai eficientă a instrumentului, fie în contexte de psihologie aplicată (de exemplu, în selecția personalului), fie în cercetare. Acest instrument se adresează utilizatorilor care doresc o evaluare rapidă a dimensiunilor globale menționate anterior, păstrând în același timp un nivel ridicat al preciziei măsurării (fidelitate). Recomandăm utilizarea lui în acele contexte în care specialiștii pot lua decizii doar pe baza evaluării dimensiunilor globale, fără a fi nevoie de informații diferențiale specifice în cadrul celor cinci domenii.

7.2.3. Componenta

Materialele testării

Materialele necesare utilizării NEO FFI sunt similare cu cele utilizate pentru majoritatea instrumentelor de evaluare a personalității: manualul instrumentului, caietul cu itemi și foaia de răspuns (Costa *et al.*, 2008). În România, acest instrument poate fi administrat și scorat în format electronic, prin intermediul accesării unei platforme on-line.

Manualul testului

Versiunea românească a manualului tehnic și interpretativ al instrumentului a fost publicat ca parte a manualului NEO PI-R (Costa și McCrae, 1992). Aici sunt prezentate informații fundamentale despre materialele necesare testării, despre administrare și scorare, despre interpretarea corectă a scalelor și a profilurilor în ansamblu, precum și date despre procesul de adaptare culturală a chestionarului. Recomandăm tuturor specialiștilor care doresc să utilizeze acest instrument, fie în contexte de psihologie aplicată, fie în cercetare, să parcurgă manualul tehnic și interpretativ, pentru o utilizare corectă a sa.

Caietul cu itemi utilizat pentru versiunea românească a NEO FFI

Include instrucțiunile de administrare pe care trebuie să le parcurgă persoana care urmează a fi evaluată, precum și toate întrebările chestionarului. Acest caiet este disponibil într-o versiune reutilizabilă. Deși instrumentul NEO PI-R este disponibil atât în format de tip autoevaluare, cât și în format heteroevaluare, NEO FFI are o singură formă: autoevaluarea.

Foaia de răspuns

Conține o secțiune special construită pentru înregistrarea răspunsurilor la cei 60 de itemi ai chestionarului. Foile de răspuns sunt considerate materiale consumabile, pentru fiecare administrare fiind necesară utilizarea unei noi foi de răspuns.

7.3. Caracteristicile psihometrice

Caracteristicile psihometrice ale versiunii românești a NEO FFI au fost investigate pe baza unui eșantion voluminos, alcătuit din 1.100 de participanți de gen masculin și 1.100 de participanți de gen feminin. Dat fiind că NEO FFI are în componența sa itemi preluați integral din NEO PI-R, caracteristicile psihometrice ale instrumentului au fost calculate pe baza aceluiași eșantion normativ. Informații suplimentare despre structura eșantionului pot fi consultate în cadrul capitolului dedicat instrumentului NEO PI-R.

În cadrul acestei secțiuni vor fi prezentate în paralel caracteristicile psihometrice ale versiunii nord-americane, respectiv românești a NEO FFI. Aceste informații au fost preluate din manualele tehnice și interpretative ale celor două versiuni.

7.3.1. Fidelitatea

Pentru instrumentele construite în cadrul teoriei clasice a testării, fidelitatea este stabilită, de obicei, prin calcularea consistenței interne și a corelației test-retest pentru fiecare dintre dimensiunile pe care respectivele instrumente le măsoară. Prin urmare, pentru versiunea românească a NEO FFI au fost calculate fidelitatea de tip consistență internă și cea test-retest.

Consistența internă a domeniilor măsurate de NEO FFI a fost calculată prin intermediul coeficientului α -Cronbach, pe baza întregului eșantion normativ ($N = 2.200$ participanți), precum și pentru eșantionul masculin ($N = 1.100$), respectiv feminin ($N = 1.100$ participanți). Coeficienții α pentru cele cinci dimensiuni ale NEO FFI se situează, pentru valoarea de prag recomandată, la valoarea 0,70. Valorile acestora pot fi consultate în cadrul tabelului 7.1. Cea mai mică valoare a coeficientului α a fost înregistrată pentru domeniul Deschiderea către experiență, în cadrul eșantionului masculin, 0,70. Cea mai ridicată valoare a acestui coeficient a fost de 0,81, pentru scala Conștiințiozitate, în cadrul eșantionului masculin.

Pentru estimarea fidelității de tip test-retest a fost utilizat un eșantion de studenți ai unei universități politehnice din România. Eșantionul include un număr total de 143 de participanți, dintre care 68 de gen masculin; vârsta participanților a variat între 18 și 28 de ani, vârsta medie fiind de 22,26 de ani, iar abaterea standard de 2,89 de ani (Costa *et al.*, 2008). Coeficienții de corelație între cele două sesiuni de testare aflate la o distanță de patru săptămâni sunt în general ridicați. Cea mai mică valoare a fost înregistrată pentru domeniul Deschidere către experiență, în cadrul eșantionului masculin ($r = 0,64$). Cea mai înaltă valoare a fost înregistrată pentru domeniul Nevrotism, în cadrul eșantionului feminin ($r = 0,88$). Valorile pentru eșantionul combinat au fost situate între $r = 0,73$ și $r = 0,85$ (Costa *et al.*, 2008). Coeficienții de corelație test-retest au fost incluși în tabelul 7.1.

Tabelul 7.1. *Fidelitatea consistență internă și test-retest a NEO FFI, în România*

Domeniu	Consistență internă			Test-retest		
	Masculin (N = 1.100)	Feminin (N = 1.100)	Combinat (N = 2.200)	Masculin (N = 68)	Feminin (N = 75)	Combinat (N = 143)
Nevrotism	0,78	0,81	0,81	0,83	0,88	0,86
Extraversiune	0,75	0,75	0,75	0,75	0,77	0,76
Deschidere către experiență	0,70	0,74	0,73	0,64	0,79	0,73
Agreabilitate	0,75	0,79	0,77	0,84	0,77	0,81
Conștiinciozitate	0,83	0,81	0,82	0,85	0,85	0,85

Sursa: Costa *et al.* (2008).

7.3.2. Validitatea

Adaptarea culturală a NEO FFI a implicat derularea mai multor tipuri de analize și proceduri statistice. Toate aceste informații au fost incluse în manualul interpretativ al instrumentului (Costa *et al.*, 2008). În cadrul acestei secțiuni vor fi prezentate analizele derulate în cadrul procesului de adaptare culturală.

Întrucât itemii NEO FFI se regăsesc integral în cadrul NEO PI-R, fiind selectați în baza încărcărilor pe care le prezintă în raport cu factorul din care fac parte (Iliescu *et al.*, 2008), a fost posibilă analiza corelațiilor între auto- și heteroevaluările colectate cu ajutorul formei S a NEO PI-R. Aceste corelații descriu puterea asocierii dintre cele cinci domenii evaluate de participanți și de o altă persoană semnificativă, cum ar fi soțul/soția participantului sau prietenii ai acestuia. Datele colectate pentru 84 de heteroevaluări ale partenerilor de viață (soț/soție) prezintă corelații semnificative și moderate între auto- și heteroevaluări ale aceluiași constructe. Cea mai scăzută corelație a fost înregistrată pentru dimensiunea Conștiinciozitate ($r = 0,44$), iar cea mai ridicată pentru Deschidere către experiență ($r = 0,64$).

Pentru a examina relația pe care o au scorurile la cele cinci dimensiuni ale NEO FFI cu variabilele demografice, cum ar fi genul, vârsta sau nivelul educațional, au fost calculate corelații între fiecare dintre dimensiunile măsurate de acest instrument și

variabilele menționate anterior. Aceste corelații au fost preluate din manualul NEO FFI, fiind calculate pe baza eșantioanelor normative utilizate în cadrul procesului de adaptare culturală a instrumentului (Iliescu *et al.*, 2008). Se poate constata faptul că vârsta prezintă o asociere pozitivă cu dimensiunile Conștiinciozitate și Agreabilitate, scorurile observate la aceste dimensiuni tinzând să crească odată cu înaintarea în vârstă. Deloc surprinzător, Deschiderea către experiență și Conștiinciozitatea prezintă o asociere semnificativă cu nivelul educațional.

Tabelul 7.2. Corelațiile autoevaluărilor cu heteroevaluările pentru scorurile NEO FFI

Heteroevaluările partenerului (N=84)	1	2	3	4	5
Nevrotism	0,52***	-0,23*	0,06	-0,37***	-0,29**
Extraversiune	-0,01	-0,64**	0,43***	0,24*	0,20
Deschiderea către experiență	-0,01	0,26*	0,65***	0,11	-0,03
Agreabilitate	-0,17	0,28*	0,24*	0,63***	0,15
Conștiinciozitate	-0,12	0,13	0,07	0,33**	0,44***
Heteroevaluările unui prieten (N = 250)					
Nevrotism	0,36***	-0,03	0,01	-0,15*	-0,07
Extraversiune	-0,05	0,39***	0,17**	-0,01	0
Deschiderea către experiență	0,10	0,11	0,48***	0,00	-0,12
Agreabilitate	-0,07	-0,19**	-0,02	0,40***	-0,14*
Conștiinciozitate	-0,15*	-0,06	-0,02	0,09	0,33***

Notă: Semnificația corelațiilor * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Sursa: Costa *et al.* (2008).

Tabelul 7.3. Corelațiile cu vârsta, genul și nivelul educațional pentru scorurile NEO FFI

		Vârstă	Gen	Educație
N:	Nevrotism	-0,16	0,26	-0,16
E:	Extraversiune	-0,02	-0,05	0,09
O:	Deschiderea către experiență	0,09	0,10	0,24
A:	Agreabilitate	0,28	0,10	0,14
C:	Conștiinciozitate	0,30	-0,01	0,25

Notă: Semnificația corelațiilor * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Sursa: Costa *et al.* (2008).

Pentru a identifica măsura în care itemii NEO FFI se grupează în dimensiunile măsurate de acest instrument, pe baza eșantionului normativ românesc a fost derulată o analiză factorială exploratorie. Analiza a utilizat o metodă de extracție de tip analiza componentelor principale, împreună cu o rotație ortogonală Varimax (Iliescu *et al.*, 2008). Autorii adaptării culturale a NEO FFI au utilizat două criterii de selecție a factorilor: *screetest* (criteriul lui Cattell) și valori supraunitare (*eigenvalues*) (Iliescu *et al.*, 2008). În baza ambelor criterii, a fost recomandată selecția unui număr de cinci componente. În total, soluția în cinci factori a explicat aproximativ 33% din varianță. Procentajele de varianță aferente factorilor sunt 8,24% Conștiinciozitate, 7,64% Nevrotism, 6,17% Agreabilitate, 5,77% Extraversiune și 4,88% Deschidere către

experiență. Deși fiecare item al instrumentului manifestă și o încărcare secundară în cadrul altei dimensiuni față de cea de care aparține, majoritatea itemilor prezintă încărcarea principală în cadrul domeniului pe care trebuie să-l măsoare. Singura excepție o reprezintă itemul 8, acesta prezentând încărcarea principală (0,33) în cadrul factorului Conștiinciozitate, și nu în cadrul Deschiderii către experiență.

7.4. Administrarea și scorarea

7.4.1. Calificarea utilizatorilor

Pentru a obține informații detaliate despre condițiile legale ale utilizării acestui instrument, recomandăm consultarea companiei editoriale care deține drepturile de comercializare și distribuție pe teritoriul României. La fel ca NEO PI-R, NEO FFI este un instrument de clasă B (AERA, APA, și NCME, 2014). Aceasta înseamnă că poate fi interpretat și utilizat pentru formularea unor recomandări sau luarea unor decizii doar de către utilizatorii profesioniști. Trebuie menționat că, deși interpretarea instrumentului poate fi realizată numai de către specialiști, administrarea lui nu presupune restricții în ceea ce privește calificarea utilizatorilor. Instrumentul poate fi autoadministrat sau procesul de administrare poate fi implementat fără a fi necesară parcurgerea unor etape de instruire sau de pregătire specializate (Iliescu *et al.*, 2008).

7.4.2. Procedurile de administrare

Fiind un instrument construit pentru măsurarea personalității, administrarea NEO FFI trebuie să respecte principiile general aplicabile evaluărilor de acest tip, evaluări care nu implică o performanță maximă.

NEO FFI poate fi administrat fie individual, fie în grup, iar procedura nu presupune utilizarea unor materiale speciale. Persoana care coordonează procesul de administrare trebuie să ofere participanților instrumente de scris și să se asigure că au la dispoziție o suprafață plană, cum ar fi o masă sau un birou, pe care pot așeza atât caietul de testare, cât și foaia de răspuns. Dorim să atragem atenția asupra faptului că persoana care coordonează administrarea are responsabilitatea completării corecte și a verificării datelor de identificare prevăzute în rubricile foii de răspuns. Pentru derularea optimă a procesului de administrare, recomandăm administratorilor să acorde o atenție specială verificării răspunsurilor lipsă și validității răspunsurilor. Mai exact, atunci când sunt identificate răspunsuri lipsă sau răspunsuri multiple, persoana care coordonează procesul de administrare ar trebui să solicite respondenților un răspuns la respectivele întrebări. Dacă respondentul menționează că nu a înțeles conținutul anumitor întrebări, atunci persoana care administrează instrumentul poate oferi lămuriri. Trebuie avut în vedere faptul că, dacă persoana evaluată nu a oferit răspunsuri specifice la mai mult

de zece itemi individuali, atunci chestionarul nu mai poate fi scorat, iar procesul de evaluare trebuie anulat sau reluat (Iliescu *et al.*, 2008). În cadrul manualului interpretativ se recomandă înlocuirea răspunsurilor lipsă cu răspunsul neutru. La fel ca în cazul NEO PI-R, ultimele trei întrebări ale NEO FFI solicită participantului să declare dacă a răspuns la toate întrebările, dacă a completat corect foaia de răspuns și dacă a răspuns onest la întrebări (Iliescu *et al.*, 2008). Dacă participantul declară că nu a completat corect foaia de răspuns sau că nu a răspuns sincer, atunci persoana care administrează instrumentul nu ar trebui să continue procesul de scorare și interpretare (Iliescu *et al.*, 2008).

7.4.3. Instrucțiunile de administrare

Pentru administrarea NEO FFI, se recomandă ca instrucțiunile să fie citite persoanei evaluate în timp de aceasta urmărește textul inclus pe prima pagină a caietului de testare. Acest text este redat în cele ce urmează (Iliescu *et al.*, 2008).

Vă rugăm să citiți cu atenție aceste instrucțiuni înainte de a începe. Marcați toate răspunsurile pe foaia specială de răspuns și scrieți numai acolo unde vă este indicat. Acest chestionar conține 60 de afirmații. Vă rugăm să citiți fiecare afirmație cu atenție și să încercuiți acel răspuns care exprimă cel mai bine acordul sau dezacordul dumneavoastră.

Notați cu „TD” dacă afirmația este complet falsă sau dacă sunteți în dezacord puternic cu ea.

Notați cu „D” dacă afirmația este mai degrabă falsă sau dacă sunteți în dezacord cu ea.

Notați cu „N” dacă afirmația este în măsură egală și adevărată și falsă sau dacă sunteți neutru față de ea.

Notați cu „A” dacă afirmația este mai degrabă adevărată sau dacă sunteți în acord cu ea.

Notați cu „TA” dacă afirmația este clar adevărată sau dacă sunteți în acord puternic cu ea.

Nu există răspunsuri corecte sau greșite și nu este nevoie să fii „expert” pentru a completa acest chestionar. Descrieți-vă cât mai sincer și exprimați-vă părerile cât mai clar.

Răspundeți la fiecare afirmație și asigurați-vă că ați umplut complet fiecare cerculeț de pe foaia de răspuns. Asigurați-vă că marcați răspunsul la numărul potrivit. Dacă faceți o greșeală, ștergeți răspunsul cu guma și apoi marcați răspunsul potrivit. După ce ați răspuns la cele 60 de întrebări, vă rugăm să răspundeți și la cele trei întrebări de pe foaia de răspuns, numerotate cu A, B și C.

7.5. Interpretarea

Dimensiunile măsurate de NEO FFI și-au demonstrat utilitatea în diverse contexte de psihologie aplicată, cum ar fi psihologia clinică și psihologia sănătății, psihologia educațională și psihologia organizațională.

7.5.1. Interpretarea NEO FFI în psihologia clinică și psihologia sănătății

Psihologie clinică

În psihologia clinică, în psihoterapie și în consilierea psihologică, NEO FFI poate fi utilizat eficient în cadrul etapelor de diagnoză și intervenție. Acest chestionar oferă informații diferențiale importante despre beneficiarii serviciilor de diagnoză sau intervenție (consiliere și psihoterapie). Utilizarea lui oferă specialiștilor informații care permit construirea unei imagini globale cu privire la preferințele persoanelor referitoare la stilul emoțional, la stilul de interacțiune interpersonală sau în legătură cu dinamica motivațională sau Deschiderea către experiență.

NEO FFI a fost construit cu scopul de a surprinde dimensiuni ale personalității normale. De asemenea, caracteristicile psihologice ale instrumentului au fost investigate pe baza unor eșantioane extrase din populația generală. Prin urmare, nu este recomandată utilizarea acestui instrument pentru a stabili un diagnostic clinic sau nivelul de intensitate al unei tulburări. Cu toate acestea, poate oferi informații interesante, fie din punct de vedere diagnostic, dimensiunile de personalitate fiind relaționate diferențiat cu anumite tulburări, fie pentru optimizarea unor intervenții.

Dat fiind că este un instrument creat cu scopul de a măsura eficient și rapid cele cinci mari dimensiuni, NEO FFI poate fi utilizat pentru depistarea unor profiluri de risc specifice anumitor tulburări. De exemplu, există o asociere semnificativă, în rândul tinerilor și adolescenților, între scorurile scăzute la Agreabilitate și Conștiinciozitate și scorurile ridicate la instabilitate emoțională și tulburările de conduită, respectiv abuzul de substanțe (Anderson, Tapert, Moadab, Crowley și Brown, 2007). Același tipar al asocierii a fost pus în evidență în rândul adulților care prezintă dependență de substanțe (McCormick, Dowd, Quirk și Zegarra, 1998). Dimensiunile măsurate de NEO FFI nu sunt relevante doar în raport cu abuzul și cu dependența de substanțe, ci și cu tulburările comportamentului alimentar. Există o relație semnificativă între instabilitatea emoțională și abuzul de alcool sau mâncare (*binge eating*) (Rush, Becker și Curry, 2009). Dispozițiile negative aparținând constructului instabilitate emoțională sunt asociate cu abuzul de alcool (Todd, Armeli și Tennen, 2009).

Dimensiunile surprinse de NEO FFI prezintă relații semnificative cu diferite tulburări din spectrul tulburărilor de dispoziție, cum ar fi depresia. De exemplu, o investigație empirică derulată în rândul pacienților care au suferit un atac vascular a constatat faptul că riscul debutului simptomelor depresive este de 4,6 ori mai ridicat la persoanele cu scoruri înalte ale instabilității emoționale (Aben, Denollet, Lousberg, Verhey, Wojciechowski și Honig, 2002). Extraversiunea și Nevrotismul prezintă, de asemenea, relații semnificative cu elementele specifice tulburărilor depresive, cum ar fi rumația (Bagby și Parker, 2001). Pacienții diagnosticați cu episod depresiv major prezintă scoruri ridicate pentru Nevrotism și scoruri scăzute pentru Extraversiune (Bagby, Joffe, Parker, Kalembe și Harkness, 1995). La o lună de la momentul începerii tratamentului, pentru aceiași pacienți au fost identificate modificări semnificative ale scorurilor obținute pentru dimensiunile menționate anterior, creșterea Extraversiunii și scăderea instabilității emoționale (Bagby *et al.*, 1995). Dimensiunile de personalitate

oferă informații importante și despre alte tulburări din registrul dispoziției, cum ar fi anxietatea sau fobiile. De exemplu, există o relație negativă între Extraversiune și fobia socială, agorafobie și distimie (Bienvenu, Samuels, Costa, Reti, Eaton și Nestadt, 2004). Scorurile ridicate la Deschidere către experiență sunt asociate semnificativ cu tulburarea obsesiv-compulsivă. Instabilitatea emoțională pare a fi relaționată cu majoritatea tipurilor de tulburări, fiind în același timp un predictor stabil al intensității tulburărilor (Bienvenu *et al.*, 2004).

Sănătate, stres și confort psihologic

Diferite studii au pus în evidență rolul critic pe care dimensiunile de personalitate măsurate de NEO FFI îl joacă în psihologia sănătății. De exemplu, Nevrotismul, prin intermediul asocierii cu orientarea către stare, este relaționat cu o capacitate scăzută de a regla emoționalitatea negativă (Baumann și Kuhl, 2002). Alte investigații au ilustrat o legătură semnificativă între Nevrotism și tulburarea de stres posttraumatic sau depresie (Borja, Callahan și Rambo, 2009). Nevrotismul pare să fie asociat nu numai cu diferite tulburări în plan psihologic sau chiar psihiatric, ci și cu modul în care persoanele resimt experiențele traumatice (de exemplu, Gunthert, Cohen și Armeli, 1999).

NEO FFI a fost utilizat nu numai în cercetări care au investigat asocierea dintre dimensiunile de personalitate surprinse în cadrul instrumentului și anumite tulburări, ci și relația pe care aceste dimensiuni o au cu reziliența sau stilurile de coping. De exemplu, Campbell-Silis, Cohan și Stein (2006) au identificat o asociere pozitivă între reziliență, Extraversiune și Conștiinciozitate. În cadrul aceluiași studiu a fost raportată o asociere negativă între Nevrotism și reziliență. Există studii care au investigat relația dintre dimensiunile modelului celor cinci factori, așa cum sunt conceptualizate și măsurate cu ajutorul NEO FFI, și stilurile de coping evidențiind relații diferențiate. Mai specific, Nevrotismul are o corelație semnificativă cu stilul de coping evitant, Agreabilitatea are o relație negativă semnificativă cu stilul confrontativ, iar Conștiinciozitatea prezintă o relație semnificativă pozitivă cu stilul de coping de tip rezolvarea problemelor și una negativă cu cel de evitare (McCormick *et al.*, 1998). De asemenea, persoanele care prezintă niveluri ridicate ale Nevrotismului își activează mai frecvent strategii mai puțin adaptative de coping, cum ar fi furia sau reacțiile ostile (Gunthert *et al.*, 1999). Alte investigații au identificat asocieri puternice între Nevrotism și emoționalitatea negativă (de exemplu, Porter, Smith, Strobel și Zautra, 2002). După cum se poate constata, cele mai multe cercetări care au analizat relația dintre trăsăturile de personalitate surprinse de NEO FFI și stres, respectiv coping, subliniază rolul-cheie jucat de Nevrotism în frecvența și intensitatea acestor fenomene.

Cercetări relativ recente indică faptul că, deși nu manifestă o relație directă cu stresul, celelalte dimensiuni ale NEO FFI sunt asociate semnificativ cu procese mintale care pot atenua efectele negative ale stresului sau emoționalității negative. De exemplu, un studiu metaanalitic coordonat de Giluk (2009) indică faptul că nu doar Nevrotismul este asociat cu atenția persoanelor la momentul prezent (*mindfulness*), ci și Conștiinciozitatea. Dimensiunile de personalitate măsurate de NEO FFI sunt asociate și cu fenomene psihologice globale, cum ar fi satisfacția față de viață. De pildă, acestea explică aproximativ 25% din variația satisfacției față de viață și aproximativ 42% din variația stimei de sine (Halama și Dědová, 2007). Rezultate similare au fost raportate în cadrul altor investigații empirice, care au măsurat dimensiunile de personalitate tot

cu ajutorul NEO FFI, dar au utilizat alte operaționalizări ale satisfacției vieții (de exemplu, Hayes și Joseph, 2003). Dimensiunile de personalitate măsurate cu ajutorul NEO FFI sunt considerate printre cele mai relevante variabile pentru confortul psihologic. Dimensiunile de personalitate care prezintă puterea predictivă cea mai ridicată pentru nivelul confortului psihologic sunt Nevrotismul și Extraversiunea (Gutierrez-Gonzalez, Jimenez, Hernandez și Puente, 2005).

7.5.2. Interpretarea NEO FFI în psihologia organizațională

Modelul în cinci factori a fost intens studiat în diverse arii aplicative ale psihologiei muncii, industriale și organizaționale, precum : selecția personalului, predicția performanței, sănătatea ocupațională sau studiul comportamentelor deviate la locul de muncă. În anii 1960, însăși utilitatea chestionarelor de personalitate în psihologia organizațională a fost pusă sub semnul întrebării (Guion și Gottier, 1965). Redescoperirea rolului fundamental pe care personalitatea îl are în raport cu consecințele relevante la locul de muncă a fost strâns legată de apariția și popularizarea modelului celor cinci factori. Acesta a oferit o operaționalizare unanim acceptată a personalității, practicienii și cercetătorii fiind încurajați să utilizeze un model unitar de operaționalizare. Utilizarea aceleiași operaționalizări într-o multitudine de investigații a permis cercetătorilor derularea unor studii metaanalitice care au integrat un număr impresionant de studii (Schmidt și Hunter, 1998). Trebuie menționat faptul că investigațiile care urmăresc identificarea cât mai precisă a validității dimensiunilor de personalitate în raport cu diferite rezultate relevante la locul de muncă nu s-au oprit la începutul anilor 2000, când Barrick și Mount (2000) concluzionau : „Da, personalitatea contează”. Investigații recente demonstrează impactul pe care dimensiunile care nu erau percepute ca având efect direct asupra performanței, cum ar fi Deschiderea către experiență, contribuie la predicția unor parametri importanți de performanță, precum stabilitatea ei temporală (Minbashian, Earl și Bright, 2013). Acest capitol nu vizează prezentarea exhaustivă a progresului științific înregistrat în domeniu, de aceea secțiunile următoare vor viza prezentarea modului în care NEO FFI poate fi utilizat eficient în raport cu cele mai frecvente activități ale psihologilor specializați în psihologie organizațională : selecția, consilierea în carieră sau leadershipul.

Selecția personalului

Cea mai importantă întrebare la care trebuie să răspundă psihologii în contextul utilizării NEO FFI în procesul de selecție este legată de validitatea de criteriu a acestui chestionar de personalitate : „În ce măsură dimensiunile acestui chestionar pot să prezică criteriile relevante în contexte organizaționale ? ”. Unul dintre cele mai importante criterii vizate în psihologia muncii și în cea organizațională este performanța profesională. Vom prezenta în continuare principalele rezultate ale studiilor care au investigat relația dintre performanța profesională și dimensiunile măsurate de NEO FFI.

a) Nevrotismul sau instabilitatea emoțională. Deși studiile metaanalitice timpurii raportau o validitate scăzută a Nevrotismului în raport cu performanța profesională,

operaționalizată fie ca performanță contextuală, fie ca performanță în sarcină, studii recente prezintă o imagine diferită. Validitatea operațională a acestei dimensiuni pentru diferite grupuri ocupaționale a fost estimată între 0,08 (Barrick, Mount și Judge, 2001) și 0,12 (Hurtz și Donovan, 2000). Cu toate acestea, investigații empirice recente raportează relații pozitive și semnificative între stabilitatea emoțională și comportamentul civic organizațional (Judge, Rodell, Klinger, Simon și Crawford, 2013). De asemenea, studiile metaanalitice au estimat validitatea operațională a instabilității emoționale pentru predicția comportamentelor contraproductive la locul de muncă în jurul valorii de 0,20 (de exemplu : Chiaburu, Oh, Berry, Li și Gardner, 2011). Rezultatele diverselor investigații empirice arată faptul că instabilitatea emoțională este relevantă în special pentru predicția altor parametri edificatori pentru performanța individuală, în afară de performanța în îndeplinirea sarcinilor. Se poate considera că instabilitatea emoțională are un impact indirect asupra performanței, fiind relaționată fie cu alți parametri, fie moderând relația dintre alte dimensiuni de personalitate, cum ar fi Agreabilitatea și comportamentul civic organizațional sau conflictele interpersonale (Judge, Simon, Hurst și Kelley, 2014).

b) Validitatea operațională a Extraversiunii în raport cu performanța profesională este una relativ scăzută, diferite studii metaanalitice raportând coeficienți situați între 0,10 și 0,13 (Barrick *et al.*, 2001 ; Judge *et al.*, 2013). Studiile metaanalitice raportează concluzii convergente în ceea ce privește validitatea Extraversiunii și în raport cu alte criterii relevante pentru performanță, cum ar fi comportamentul civic organizațional sau comportamentele contraproductive. Ca și în cazul altor dimensiuni de personalitate, atunci când preferințele comportamentale specifice Extraversiunii sunt relaționate cu activități sau acțiuni specifice anumitor roluri profesionale (potrivirea criteriu-predictor), validitatea dimensiunii poate crește semnificativ (Hogan și Holland, 2003).

c) Dintre toate dimensiunile măsurate în cadrul modelului *Big Five*, Deschiderea către experiență are validitatea operațională cea mai scăzută, atât în raport cu performanța generală, cât și cu celelalte componente ale performanței – comportamentul civic organizațional și comportamentele contraproductive (de exemplu, Judge *et al.*, 2013). În același timp, alte investigații empirice au identificat faptul că Deschiderea către experiență reprezintă singura dimensiune de personalitate relaționată pozitiv cu stabilitatea în timp a performanței (de exemplu, Minbashian, Earl și Bright, 2013). La fel ca în cazul stabilității emoționale, putem concluziona faptul că Deschiderea către experiență are un impact indirect asupra performanței.

d) Agreabilitatea a fost pusă în relație în special cu frecvența și intensitatea comportamentelor proactive și a comportamentului civic organizațional (Chiaburu *et al.*, 2011 ; Judge *et al.*, 2013). Validitatea operațională a acestei dimensiuni pentru comportamentul civic organizațional este cuprinsă între 0,17 și 0,18 (Chiaburu *et al.*, 2011 ; Judge *et al.*, 2013). În același timp, Agreabilitatea nu are relații directe și semnificative cu performanța în sarcină, deși este relevantă pentru sarcini ce presupun munca cu publicul, clienții (vezi în Schmitt, 2014, pp. 223-234).

e) Încă din 1991, Barrick și Mount au identificat Conștiinciozitatea drept cel mai important predictor al performanței, independent de tipul de nivel ierarhic al posturilor, estimând validitatea operațională a acesteia la 0,22. Un volum impresionant de studii empirice și metaanalitice au demonstrat rolul critic pe care Conștiinciozitatea îl joacă în raport cu diferite criterii de performanță. Spre deosebire de celelalte componente

ale modelului în cinci factori, Conștiinciozitatea are un efect direct asupra celor mai importante dimensiuni ale performanței, cum ar fi performanța în sarcină (Judge *et al.*, 2013), comportamentul civic organizațional (Hurz și Donovan, 2000) și comportamentele contraproductive (Berry, Ones și Sackett, 2007).

Leadershipul

Există studii care au evidențiat o legătură puternică între diferite dimensiuni de personalitate și emergența unor forme de leadership. De exemplu, Extraversiunea și Instabilitatea emoțională, dimensiuni pe personalitate reprezentate în cadrul NEO FFI, prezic emergența leadershipului transformațional (Balthazard, Waldman și Warren, 2009). Relația dintre domeniile măsurate de NEO FFI și leadership a fost explorată și în alte tipuri de organizații, cum ar fi cele militare. Eficiența în leadership în cadrul acestor organizații este asociată cu scoruri ridicate pentru Conștiinciozitate și, surprinzător, scoruri scăzute pentru Extraversiune (McCormack și Mellor, 2002). Alte investigații au demonstrat rolul pe care alte dimensiuni ale NEO FFI, aparent nerelaționate cu eficiența în leadership, cum ar fi Deschiderea către experiență, sunt relaționate indirect cu leadershipul, exercitând o influență asupra experiențelor personale relevante pentru dezvoltarea leadershipului (Popper și Amit, 2009). Un alt studiu a investigat relația dintre trăsăturile NEO FFI și eficiența în leadership în cadrul a trei culturi: China, Statele Unite ale Americii și Thailanda (Silverthorne, 2001). Deși există anumite diferențe atât în funcționarea modelului celor cinci factori, cât și în relația dintre dimensiunile modelului și leadership, managerii din cele trei culturi se descriu ca fiind mai degrabă extravertiți, agreabili și conștiincioși (Silverthorne, 2001). În cadrul unei alte investigații empirice a fost analizată relația dintre percepțiile subordonaților despre tranzațiile lider-membru (*leader-member exchange*, LMX) și personalitatea liderilor (Bernierth, Armenakis, Feild, Giles și Walker, 2007). În cadrul acestei cercetări, tranzațiile lider-membru sunt influențate de nivelul agreabilității și al conștiinciozității liderului (Bernierth *et al.*, 2007).

7.5.3. Interpretarea NEO FFI în psihologia educațională

Dimensiunile de personalitate reprezentate în cadrul NEO FFI au fost folosite pentru a prezice diferite implicații relevante în domeniul educațional, cum ar fi realizările academice sau alegerile educaționale. De exemplu, dintre cele cinci domenii, Conștiinciozitatea prezintă o relație pozitivă și semnificativă cu performanța academică exprimată în note (de exemplu, De Fruyt și Mervielde, 1996). Legătura semnificativă dintre Conștiinciozitate și rezultatele academice poate fi explicată, cel puțin parțial, prin impactul autocontrolului și autodiscipliniei asupra procesului de învățare (Kanfer și Ackerman, 1996). Diferite investigații au identificat asocieri pozitive între performanța academică și diferite componente măsurate de NEO FFI. Metaanaliza coordonată de Ackerman și Heggstad (1997) raportează o relație pozitivă și semnificativă între Deschiderea către experiență și performanța academică, deși magnitudinea corelației este moderată. Conard (2006) raportează o relație semnificativă ($r = 0,17$) între Agreabilitate și notele la diferite materii. Relații asemănătoare au fost raportate și în

cadrul altor investigații empirice (de exemplu, Gray și Watson, 2002). Investigații empirice care au utilizat alte criterii de operaționalizare a performanței academice, cum ar fi nota la examinările finale de absolvire a studiilor universitare, raportează relații semnificative între Conștiinciozitate ($r = 0,39$), respectiv Nevrotism ($r = - 0,35$) și performanța în cadrul examinărilor finale (Chamorro-Premuzic și Furnham, 2003). În cadrul aceleiași investigații, Nevrotismul și Conștiinciozitatea au prezentat relații semnificative cu performanța academică operaționalizată ca medie anuală. O relație semnificativă între performanța academică și Nevrotism a fost raportată și în studiul coordonat de Bauer și Liang (2003). Dintre toate dimensiunile măsurate de NEO FFI, doar Conștiinciozitatea prezintă o asocierie semnificativă cu performanța academică, independent de modul în care ea este operaționalizată.

Utilitatea și aplicabilitatea NEO FFI în domeniul educațional nu se limitează la predicția performanței academice. De exemplu, dimensiunile de personalitate au un rol semnificativ în preferințele pe care studenții le manifestă în raport cu profesorii. Chamorro-Premuzic și colaboratorii săi (2008) au identificat faptul că studenții preferă profesorii care prezintă scoruri similare cu cele ale studenților la Conștiinciozitate și Deschiderea către experiență, precum stiluri de predare compatibile cu propriile trăsături de personalitate. Dimensiunile de personalitate joacă un rol important și în conturarea preferințelor vocaționale, influențând astfel deciziile individuale privind specializările academice (de exemplu, Sullivan și Hansen, 2004).

7.6. Concluzii

NEO FFI este un instrument care oferă o estimare rapidă a celor cinci dimensiuni de bază ale modelului în cinci factori. Principalul său avantaj constă în timpul scurt de administrare. Datorită acestei caracteristici, NEO FFI se dovedește a fi extrem de util în contextele aplicate în cadrul cărora evaluarea globală a celor cinci dimensiuni este suficientă pentru a lua decizii sau a formula recomandări specifice. Pe lângă avantajele practice, NEO FFI este un instrument care a fost intens studiat în diferite contexte specifice, cum ar fi selecția de personal, psihologia clinică, stresul și confortul psihologic sau psihologia educațională. Volumul ridicat de studii publicate cu ajutorul acestui instrument oferă practicienilor repere cu privire la modul în care pot lua decizii sau formula recomandări în contexte specifice domeniului de specializare.

Bibliografie

- Aben, I., Denollet, J., Lousberg, R., Verhey, F., Wojciechowski, F., & Honig, A. (2002). Personality and vulnerability to depression in stroke patients: A 1-year prospective follow-up study. *Stroke*, 33, 2391-2395.
- Ackerman, P.L., & Heggestad, E.D. (1997). Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121, 219-245.

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC : American Educational Research Association.
- Anderson, K.G., Tapert, S.F., Moadab, I., Crowley, T.J., & Brown, S.A. (2007). Personality risk profile for conduct disorder and substance use disorders in youth. *Addictive Behaviors*, *32*, 2377-2382.
- Bagby, R.M., & Parker, J.D.A. (2001). Relation of rumination and distraction with Neuroticism and Extraversion in a sample of patients with major depression. *Cognitive Therapy and Research*, *25*, 91-102.
- Bagby, R.M., Joffe, R.T., Parker, J.D.A., Kalembo, V., & Harkness, K.L. (1995). Major depression and the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality Disorders*, *9*, 224-234.
- Balthazard, P.A., Waldman, D.A., & Warren, J.E. (2009). Predictors of the emergence of transformational leadership in virtual decision teams. *The Leadership Quarterly*, *20*, 651-663.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance : A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*, 1-26.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (2000). *Select on conscientiousness and emotional stability*. In E.A. Locke (ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (pp. 15-28). Malden : Blackwell Publishers.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Judge, T.A. (2001). The FFM personality dimensions and job performance : meta-analysis of meta-analyses. Invited submission to a special „selection” issue of *International Journal of Selection and Assessment*, *9*, 9-30.
- Bauer, K.W., & Liang, Q. (2003). The effect of personality and precollege characteristics on first-year activities and academic performance. *Journal of College Student Development*, *44*, 277-290.
- Baumann, N., & Kuhl, J. (2002). Intuition, affect, and personality : Unconscious coherence judgments and self-regulation of negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, *83*, 1213-1223.
- Bernerth, J.B., Armenakis, A.A., Feild, H.S., Giles, W.F., & Walker, H.J. (2007). Is personality associated with perceptions of LMX? An empirical study. *Leadership and Organization Development Journal*, *28*, 613-631.
- Berry, C.M., Ones, D.S., & Sackett, P.R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates : A review and meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, *92*, 410-424.
- Bienvenu, O.J., Samuels, J.F., Costa, P.T., Jr., Reti, I.M., Eaton, W.W., & Nestadt, G. (2004). Anxiety and depressive disorders and the Five-Factor Model of Personality : A higher- and lower-order personality trait investigation in a community sample. *Depression and Anxiety*, *20*, 92-97.
- Block, J. (2010). The Five Factor Framing of Personality and beyond : Some ruminations. *Psychological Inquiry*, *21*, 2-25.
- Borja, S.E., Callahan, J.L., & Rambo, P.L. (2009). Understanding negative outcomes following traumatic exposure : The roles of Neuroticism and social support. *Psychological Trauma : Theory, Research, Practice, and Policy*, *1*, 118-129.
- Bouchard, T.J., & Loehlin, J.C. (2001). Genes, evolution, and personality. *Behavior Genetics*, *31*, 243-273.
- Campbell-Sills, L., Cohan, S.L., & Stein, M.B. (2006). Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behaviour Research and Therapy*, *44*, 585-599.

- Chamorro-Premuzic, T., Furnham, A., Christopher, A.N., Garwood, J., & Martin, G.N. (2008). Birds of a feather : Students' preferences for lecturers' personalities as predicted by their own personality and learning approaches. *Personality and Individual Differences*, *44*, 965-976.
- Chiaburu, D.S., Oh, I.-S., Berry, C.M., Li, N., & Gardner, R.G. (2011). The Five-Factor Model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *96*, 1140-1166.
- Conard, M. (2006). Aptitude is not enough : How personality and behavior predict academic performance. *Journal of Research in Personality*, *40*, 339-346.
- Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.
- Costa, P.T. Jr., McCrae, R.R., Iliescu, D., Minulescu, M., Nedelcea C., & Ispas, D. (2008). *Manualul tehnic al NEO PI-R*. Cluj-Napoca : Sinapsis.
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1996). Personality and interests as predictors of educational streaming and achievement. *European Journal of Personality*, *10*, 405-425.
- Giluk, T.L. (2009). Mindfulness, Big Five personality, and affect : A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, *47*, 805-811.
- Gray, E., & Watson, D. (2002). General and specific traits of personality and their relation to sleep and academic performance. *Journal of Personality*, *70*, 177-204.
- Guion, R.M., & Gottier, R.F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, *18*, 135-164.
- Gunther, K.C., Cohen, L.H., & Armeli, S. (1999). The role of neuroticism in daily stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1087-1100.
- Gutierrez-Gonzalez, J.L., Jimenez, B.M., Hernandez, E.G., & Puente, C.C. (2005). Personality and subjective well-being : Big Five correlates and demographic variables. *Personality and Individual Differences*, *38*, 1561-1569.
- Halama, P., & Dědová, M. (2007). Meaning in life and hope as predictors of positive mental health : Do they explain residual variance not predicted by personality traits? *Studia Psychologica*, *49*, 191-200.
- Hayes, N., & Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, *34*, 723-727.
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 100-112.
- Hurtz, G.M., & Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance : The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 869-879.
- Judge, T.A., Simon, L.S., Hurst, C., & Kelley, K. (2014). What I experienced yesterday is who I am today : Relationship of work motivations and behaviors to within-individual variation in the five-factor model of personality. *Journal of Applied Psychology*, *99*, 199-221.
- Judge, T.A., Rodell, J.B., Klinger, R.L., Simon, L.S., & Crawford, E.R. (2013). Hierarchical representations of the Five-Factor Model of personality in predicting job performance : Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, *98*, 875-925.
- Kanfer, R., & Ackerman, P.L. (1996). A self-regulatory skills perspective to reducing cognitive interference. În I.G. Sarason, B.R. Sarason & G.R. Pierce (eds.), *Cognitive interference : Theories, methods, and findings* (pp. 153-171). Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- King, J.E., & Figueredo, A.J. (1997). The Five-Factor Model plus Dominance in chimpanzee personality. *Journal of Research in Personality*, *31*, 257-271.

- McCormack, L., & Mellor, D. (2002). The role of personality in leadership: An application of the Five Factor Model in the Australian military. *Military Psychology, 14*, 179-197.
- McCormick, R.A., Dowd, E.T., Quirk, S., & Zegarra J.H. (1998). The relationship of NEO-PI performance to coping styles, patterns of use, and triggers for use among substance abusers. *Addictive Behaviors, 23*, 497-507.
- McCrae, R.R. (2002). Cross-cultural research on the Five-Factor Model of Personality. *Online Readings in Psychology and Culture, 4*.
- McCrae, R.R., Terracciano, A., & 79 members of Personality Profiles of Cultures Project. (2005). Personality profiles of cultures: Aggregate personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology, 89*, 407-425.
- Minbashian A., Earl, J., & Bright, J.E. (2013). Openness to experience as a predictor of job performance trajectories. *Applied Psychology: An International Review, 62*, 1-12.
- Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor 54 structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 66*, 574-583.
- Popper, M., & Amit, K. (2009). Attachment and leader's development via experiences. *The Leadership Quarterly, 20*, 749-763.
- Porter, P.T., Smith, B.W., Strobel, K.R., & Zautra, A.J. (2002). Interpersonal workplace stressors and well-being: A multi-wave study of employees with and without arthritis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 789-796.
- Rush, C.C., Becker, S.J., & Curry, J.F. (2009). Personality factors and styles among college students who binge eat and drink. *Psychology of Addictive Behaviors, 23*, 140-145.
- Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124*, 262-274.
- Silverthorne, C. (2001). Leadership effectiveness and personality: A cross-cultural evaluation. *Personality and Individual Differences, 30*, 303-310.
- Sullivan, B.A., & Hansen, J.-I.C. (2004). Mapping associations between interests and personality: Toward a conceptual understanding of individual differences in vocational behavior. *Journal of Counseling Psychology, 51*, 287-298.
- Todd, M., Armeli, S., & Tennen, H. (2009). Interpersonal problems and negative mood as predictors of within-day time to drinking. *Psychology of Addictive Behaviors, 23*, 205-215.
- Tupes, E.C., & Christal, R.E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *USAF ASD Technical Report*, 61-97.
- Yamagata, S., Suzuki, A., Ando, J., Ono, Y., Kijima, N., Yoshimura, K., & Jang, K.L. (2006). Is the genetic structure of human personality universal? A cross-cultural twin study from North America, Europe, and Asia. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*, 987-998.

Capitolul 8

Chestionarul *Big Five* (BFQ)

Daniela Vercellino
Tatiana Radu

BFQ (*Big Five Questionnaire*, Caprara, Barbaranelli și Steca, 2005) este un chestionar de personalitate dezvoltat pornind de la modelul *Big Five*, larg utilizat în Europa. Adaptarea sa culturală în România a fost realizată de Horia Pitariu, Dragoș Iliescu și Daniela Vercellino (2008).

Un avantaj al acestui chestionar față de alte chestionare *Big Five* îl constituie numărul relativ redus de itemi – 156. În cazul BFQ, aproape toți (cei cinci factori) au fost denumiți diferit de modelul clasic, iar aceștia sunt: Energie – având drept corespondent factorul Extraversiune, Amicalitate (Agreeabilitate), Conștiinciozitate, Stabilitate emoțională (Nevrotism) și Deschidere mintală (Deschiderea către experiență), fiecare conținând două subscale. Scala Energie este compusă din subscalele Dinamism și Dominanță, scala Agreeabilitate este formată din Cordialitate și Cooperare, scala Conștiinciozitate este compusă din Scrupulozitate și Perseverență, Stabilitatea emoțională se compune din subscalele Controlul emoțiilor și Controlul impulsurilor, iar scala Deschidere mintală se compune din subscalele Deschidere către cultură și Deschidere către experiență. În completarea modelului celor cinci factori, BFQ are încorporată și o scală pentru Minciună.

Fiecare subscală conține câte 12 itemi, jumătate dintre aceștia constând în afirmații pozitive, iar ceilalți în afirmații negative, pentru a evita distorsiunea. Itemii se scorează pe o scală Likert cu cinci trepte.

Administrarea chestionarului durează aproximativ 20 de minute și poate fi utilizat pentru evaluarea personalității atât în domeniul organizațional, cât și cel clinic și educațional.

8.1. Introducere

Apariția modelului celor cinci mari factori (*Five Factor Model*, FFM), care are ca scop descrierea structurii trăsăturilor de personalitate, a constituit obiectul de studiu al mai multor cercetători (Digman, 1990 ; John, 1990 ; Goldberg, 1990, 1993 ; John, Angleiter și Ostendorf, 1988 ; McCrae și John, 1992 ; Wiggins și Pincus, 1992). Acest model pare să se reproducă într-o mare varietate de contexte metodologice, indiferent de modalitatea de evaluare a indivizilor (hetero- vs autoevaluare), de metoda statistică pe care se bazează determinarea structurii factoriale (extracția simplă sau rotirea factorilor) și, mai ales, de caracteristicile lotului de participanți (de vârste și genuri diferite) sau de cultura de proveniență a acestora ; de altfel, FFM a fost testat în mai multe medii culturale, provenind din mai multe națiuni, extrem de diferite, precum Marea Britanie (Goldberg, 1990), Germania (Ostendorf, 1990), Olanda (DeRaad, Hendricks și Hofstee, 1992), China (Yang și Bond, 1990), Filipine (Church și Katigbak, 1989), Japonia (Bond, Nakazato și Shiraishi, 1975) și Italia (Caprara și Perugini, 1994). Desigur, în ciuda numeroaselor cercetări care confirmă validitatea și capacitatea de replicare a modelului, acesta a fost supus și unor critici (de exemplu, Block, 1995 ; Pervin, 1994).

Big Five reprezintă, la modul general, o taxonomie a trăsăturilor de personalitate : un sistem menit să mapeze trăsăturile care se încadrează în descrierea personalității. El este un fenomen empiric, și nu o teorie a personalității. Factorii *Big Five* au fost descoperiți printr-o procedură statistică, și anume prin analiză factorială, care a fost utilizată pentru a demonstra modalitatea în care diferite trăsături de personalitate se corelează în descrierea personalității individului.

Există cercetători care preferă terminologia *Five Factor Model* în locul *Big Five*. În termeni științifici, cuvântul „model” se referă fie la un cadru descriptiv pentru ceea ce s-a observat, fie la o explicație teoretică a cauzelor și consecințelor. În acest sens, FFM este un model descriptiv. Apariția sintagmei „Big Five” se datorează cercetătorului Lewis Goldberg și a fost inițial asociat cu studiile privind trăsăturile de personalitate utilizate în limbajul natural. Cele două arii de cercetare au generat, de cele mai multe ori, rezultate asemănătoare și de aceea, în prezent, cei doi termeni sunt sinonimi în utilizare.

Teoria *Five Factor*, postulată inițial de Robert McCrae și Paul Costa, reprezintă un cadru explicativ al rolului modelului *Big Five* al personalității.

8.2. Prezentarea generală a chestionarului

8.2.1. Descrierea

Chestionarul *Big Five* (BFQ) a fost conceput în concordanță cu argumentele teoretice care sugerează că modelul celor cinci factori are un statut privilegiat în comparație cu alte modele, el fiind construit pe baza experienței lui McCrae și Costa și având scopul de a fi mai adecvat.

În acest sens, când au construit chestionarul, autorii și-au propus următoarele obiective :

- economia în privința numărului de itemi și a subdimensiunilor celor cinci suprafactori ;
- congruența cu operaționalizarea tradițională a celor cinci factori și a subdimensiunilor lor ;
- completarea celor cinci suprafactori cu o măsură a tendinței de a furniza o imagine falsă despre sine sub forma scalei L (Minciună, *Lie*).

Cei cinci factori au fost denumiți : Energie (*Energia*), Agreabilitate (*Amicalità*), Conștiinciozitate (*Coscienziosità*), Stabilitate emoțională (*Stabilità emotiva*) și Deschidere mintală (*Apertura mentale*).

Pentru fiecare factor au fost identificate două subdimensiuni, fiecare făcând referire la aspecte ușor diferențiate ale aceluiași factor : Dinamism și Dominanță pentru Extraversiune, Cordialitate și Cooperare pentru Agreabilitate, Meticulozitate și Perseverență pentru Conștiinciozitate, Controlul impulsurilor și Controlul emoțiilor pentru Stabilitate emoțională și Deschidere către cultură și Deschidere către experiențe pentru Deschidere mintală. În plus, chestionarul are o scală de Dezirabilitate socială ce evaluează răspunsurile distorsionate.

Fiecare dintre aceste subdimensiuni are câte 12 itemi și pentru fiecare subdimensiune jumătate dintre afirmații sunt formulate în sens pozitiv față de sensul scalei, iar jumătate în sens negativ. Acest procedeu are scopul de a controla posibilele distorsiuni ale răspunsurilor.

În plus, față de cei cinci suprafactori BFQ conține și o scală de Minciună (L, *Lie*) formată tot din 12 itemi, ce are scopul de a identifica acele persoane care au tendința de a răspunde la itemii chestionarului prezentând o imagine de sine falsificată.

În cele ce urmează vom prezenta definițiile celor cinci factori măsurați de BFQ.

a) Factorul Energie (E)

Factorul Energie (E, *Energia*), așa cum este el conceptualizat în BFQ, este în acord cu indicațiile lui Watson și Clark (1997) și face referire la ceea ce în literatura de specialitate este definit ca Extraversiune (McCrae și Costa, 1997). Denumirea Energie a fost preferată de către autori, fiind asociată mai coerent cu semnificația reală a scalei, în contextul lingvistic italian (Caprara și Perugini, 1990 ; 1991b). Factorul Energie are în BFQ două componente (subscale), și anume Dinamism și Dominanță. Persoanele care obțin un punctaj mare la acest factor tind să se descrie pe sine ca fiind dinamice,

active, energice, dominante și vorbărețe. Cele care obțin scoruri mici sunt cele care se descriu ca fiind puțin dinamice, inative și lipsite de energie, supuse și tăcute.

b) Factorul Agreabilitate (A)

Factorul Agreabilitate (A, *Amicalità*) face referire la dimensiuni similare, regăsite în literatura de specialitate sub denumiri precum Agreabilitate (McCrae și Costa, 1987) sau Agreabilitate vs Ostilitate (Digman, 1990). Factorul Agreabilitate are în BFQ două componente (subscale), Cordialitatea și Cooperarea. Persoanele care obțin un punctaj mare la acest factor se consideră cooperante, amabile, altruiste, prietenoase, generoase, empaticе. Pe de altă parte, cele care obțin un punctaj mic se descriu ca fiind puțin cooperante sau amabile, lipsite de altruism, neprietenoase, lipsite de generozitate și de empatie.

c) Factorul Conștiinciozitate (C)

Factorul Conștiinciozitate (C, *Coscienziosità*) face referire la capacitatea de auto-reglare și autocontrol, adică se concentrează atât asupra elementelor de inhibiție, cât și asupra aspectelor proactive (McCrae și Costa, 1989; Digman, 1990). Factorul Conștiinciozitate are în BFQ două componente (subscale): Scrupulozitate și Perseverență. Persoanele care obțin scoruri mari la acest factor cred despre sine că sunt meticuloase, scrupuloase, ordonate, precise, perseverente. Cele care obțin scoruri mici se consideră lipsite de meticulozitate, dezordonate, lipsite de perseverență și fără interes pentru aspecte legate de precizie și ordine.

d) Factorul Stabilitate emoțională (S)

Factorul Stabilitate emoțională (S, *Stabilità emotiva*) se concentrează asupra la caracteristicilor cunoscute ca „afectivitate pozitivă” și care se află la polul opus al „afectivității negative” (Watson și Tellegen, 1985; McCrae și Costa, 1987). Factorul Stabilitate emoțională are în BFQ două componente (subscale), Controlul impulsurilor și Controlul emoțiilor. Persoanele care obțin scoruri mari la acest factor se descriu ca fiind lipsite de anxietate și de neliniști, lipsite de emotivitate, de angoase și de vulnerabilități, răbdătoare, robuste, greu de iritat.

e) Factorul Deschidere mintală (M)

Factorul Deschidere mintală (M, *Apertura mentale*) face trimitere la dimensiuni pe care alți autori le-au denumit Cultură (Norman, 1963), Intelect (Goldberg, 1990) sau Deschidere către experiență (Costa și McCrae, 1985). Acest factor acordă o atenție specială caracteristicilor care, în contextul lingvistic italian, sunt asociate conceptului de „deschidere intelectuală” (Caprara și Perugini, 1990). Factorul Deschidere mintală are în BFQ două componente (subscale), Deschidere către cultură și Deschidere către experiență. Persoanele care obțin scoruri mari la această dimensiune tind să se considere culte, informate, interesate de lucruri, cunoștințe și experiențe noi, deschise ideii de a intra în contact cu noi culturi și cu obiceiuri diferite. Pe de altă parte, cele care obțin scoruri mici la această scală se descriu ca fiind mai puțin culte și informate, mai puțin interesate de lucruri și experiențe noi, refractare la ideea de a intra în contact cu obiceiuri și culturi diferite, mai opace în privința acceptării diversității și mai puțin tentate să caute noutatea.

f) Scala Minciună (L)

Scala Minciună (L, *Dezirabilită socială, Lie*) are scopul de a furniza un indicator al tendinței subiectului de a oferi un profil distorsionat, de a reflecta o imagine greșită a propriei persoane. Scala L a BFQ indică probabilitatea existenței unor distorsiuni, atât când acestea sunt realizate în sens pozitiv, cât și atunci când sunt realizate în sens negativ. Scala este formată din itemi care fac trimitere la diverse comportamente dezirabile din punct de vedere social. Itemii sunt formulați în așa fel încât răspunsul cu acord total sau dezacord total să fie extrem de improbabil. Scorurile foarte mari la această scală indică tendința, mai mult sau mai puțin intenționată, de a furniza o imagine de sine artificial pozitivă, iar scorurile foarte scăzute sunt considerate a indica o tendință, mai mult sau mai puțin intenționată, de a furniza o imagine de sine artificial „negativă”.

8.2.2. Considerentele istorice

BFQ a fost dezvoltat cu scopul de a măsura cei cinci mari factori (Caprara, Barbaranelli și Borgogni, 1993 ; Caprara, Barbaranelli, Borgogni și Perugini, 1993). Modelul Celor Cinci Factori este considerat în literatura de specialitate drept o structură unificatoare pentru descrierea și evaluarea dimensiunilor personalității. Deși energia (sau extraversiunea), prietenia (sau agreabilitatea), conștiinciozitatea, stabilitatea emoțională și deschiderea s-au dovedit a fi dimensiunile principale care înglobează trăsăturile importante utilizate în descrierea personalității, *Big Five* poate însuma, la nivel general, taxonomii alternative, precum taxonomia lui Eysenck (McCrae și Costa, 1985), taxonomia lui Guilford (McCrae, 1989) și a lui Cattell (Boyle, 1989).

BFQ a fost dezvoltat utilizând o abordare de tip raționament deductiv (de sus în jos). Odată ce au fost identificați cei cinci mari factori, factorii supraordonați – care sunt considerați factorii cei mai recurenți în sfera personalității –, fațetele sau dimensiunile au fost identificate prin parcurgerea literaturii de specialitate ; itemii pentru BFQ au fost generați astfel încât să măsoare aceste constructe. Spre deosebire de alte chestionare atitudinale care au fost construite pentru a măsura Modelul Celor Cinci Factori, cum ar fi Inventarul de Personalitate NEO (NEO PI) și Inventarul de Personalitate Revizuit NEO (NEO PI-R, Costa și McCrae, 1985, 1992), BFQ a fost construit astfel încât să fie o măsură mai restrânsă și mai economică a modelului.

Proprietățile psihometrice ale BFQ au fost validate în context italian pe un lot de peste 1.000 de participanți (Caprara *et al.*, 1993 ; Caprara, Barbaranelli și Livi, 1994). Validitatea de construct a scalelor BFQ a fost demonstrată prin corelarea lor cu scale analogice ale NEO PI, atât pentru versiunea italiană, cât și pentru cea americană (Barbaranelli, Caprara și Maslach, 1997 ; Caprara *et al.*, 1993). În acest moment, BFQ se bucură pe piața internațională de validare în mai multe contexte culturale și naționale, precum cel francez, spaniol, sloven, maghiar, ceh, olandez, german, polonez și suedez. Versiunea în limba bulgară este în curs de adaptare.

8.3. Caracteristicile psihometrice

Caracteristicile psihometrice discutate aici se bazează pe statisticile raportate în manualul românesc al testului (Caprara *et al.*, 2008), care raportează atât eşantioanele italiene, cât și cele românești, ca și studiile realizate pe marginea lor. Pentru Italia, caracteristicile psihometrice ale BFQ au fost analizate pe baza datelor provenite de la șase eşantioane diferite (vezi Caprara *et al.*, 2008). Pentru România, au fost colectate prin administrare creion-hârtie și on-line, în perioada mai 2007 – ianuarie 2008, în total 2.606 chestionare. Dintre acestea au fost selectate aleatoriu 2.100, astfel încât colecția de date rezultată să reflecte cât mai bine cu putință distribuția populației României, așa cum este aceasta prezentată de Recensământul Populației din 2002. Cele 2.100 de chestionare formează eşantionul normativ al BFQ în România, din care 1.050 sunt de sex feminin și 1.050 de sex masculin. Detalii despre compoziția acestui eşantion, precum și despre restul procesului de adaptare culturală pot fi obținute din Caprara *et al.* (2008).

8.3.1. Fidelitatea

Fidelitatea subscalelor și a celor cinci dimensiuni principale din BFQ a fost examinată prin calculul coeficientului de consistență internă α -Cronbach, dar și prin calculul coeficientului de stabilitate test-retest. În tabelul 8.3 pot fi consultate rezultatele analizelor mai sus menționate, care, după cum se poate observa, atestă fidelitatea scalelor. Se poate observa că majoritatea subscalelor și scalelor BFQ prezintă indici $\alpha \geq 0,70$, excepții înregistrându-se la nivelul subscalelor Dominanță ($\alpha = 0,66$), Scrupulozitate ($\alpha = 0,64$) și Deschidere către experiență ($\alpha = 0,68$), dar care se plasează, oricum, la un nivel bun și apropiat de pragul de 0,70.

Tabelul 8.1. Coeficienții de fidelitate pentru scalele BFQ, calculați pentru Italia și România

	Scala	Italia		România	
		Alfa	Test-retest	Alfa	Test-retest
Di	Dinamism	0,72	0,87	0,66	0,83
Do	Dominanță	0,74	0,82	0,74	0,80
Cp	Cooperare	0,60	0,68	0,77	0,72
Cp	Cordialitate	0,63	0,79	0,73	0,66
Sc	Scrupulozitate	0,78	0,80	0,64	0,73
Pe	Perseverență	0,78	0,81	0,72	0,78
Ce	Controlul emoțiilor	0,86	0,83	0,78	0,86
Ci	Controlul impulsurilor	0,82	0,80	0,75	0,87
Ac	Deschidere către cultură	0,67	0,75	0,68	0,77
Ae	Deschidere către experiență	0,64	0,74	0,80	0,87
E	Energie	0,81	0,86	0,81	0,87
A	Agreabilitate	0,73	0,77	0,85	0,80
C	Conștiinciozitate	0,81	0,84	0,79	0,78
S	Stabilitate emoțională	0,90	0,83	0,86	0,91
M	Deschidere mintală	0,75	0,77	0,84	0,87
L	Minciună	0,74	0,74	0,81	0,83

Sursa : Caprara *et al.*, (2008).

Un indicator important al fidelității unui test este comparația scorurilor obținute de același eșantion de persoane în două momente diferite (T_1 și T_2). Într-o astfel de situație, ipoteza este că, de-a lungul unei perioade de timp relativ scurte, anumite caracteristici de personalitate nu se modifică substanțial în cazul participanților. Astfel, dacă rezultatele chestionarului administrat la același grup de persoane, la anumite intervale de timp, nu prezintă diferențe semnificative statistic, se poate atesta stabilitatea chestionarului în timp. În România, stabilitatea scorurilor BFQ a fost evaluată la un interval de timp de 14 zile, lotul utilizat pentru calcularea indicelui de stabilitate fiind de 96 de participanți. Dintre aceștia, 40 (41,67%) au fost de sex masculin și 56 (58,23%) de sex feminin. Vârstele au fost cuprinse între un minimum de 19 ani și un maximum de 45 de ani ($M = 32,14$, $SD = 7,51$). După cum se poate observa, majoritatea indicilor de stabilitate se plasează, în versiunea românească a BFQ, peste pragul de 0,70, cu o singură excepție, în cazul subscalei Cordialitate, unde indicele de stabilitate este de 0,66. Scorul maxim este obținut la scala de Stabilitate emoțională, unde indicele test-retest prezintă valoarea 0,91.

8.3.2. Validitatea

Validitatea internă : structura factorială

Analiza structurii factoriale a chestionarului nu a fost realizată plecând direct de la itemi, ci pe baza scorurilor la cele zece subdimensiuni ale testului. Această procedură, cunoscută și sub numele de analiză a punctajului cumulat ori de analiză a clusterelor de itemi (*parcel analysis*) a fost legitimată de o serie de cercetători, care i-au demonstrat validitatea și beneficiile (Epstein, 1979 ; Comrey, 1970 ; Hogan, 1986). Utilizarea punctajului cumulat al scalei garantează, atunci când este comparată cu utilizarea itemilor punctuali, în special o varianță mai mare și deci o fidelitate mai bună a variabilelor considerate ca intrări în analiză.

Matricea coeficienților de corelație între cele zece subdimensiuni a fost supusă unei analize factoriale cu o extracție în componentele principale, pe baza algoritmilor dezvoltati de Comrey (1973a ; Comrey și Lee, 1992). Ca prag inițial de comunalitate pentru fiecare variabilă, s-a utilizat coeficientul de corelație cel mai înalt indicat de celelalte nouă variabile rămase. Au fost necesare trei iterații pentru convergența soluției. Astfel, au fost extrași cinci factori principali.

Matricea inițială a fost supusă unei proceduri de rotație ortogonală. Această metodă permite rotirea ortogonală a matricii saturațiilor, pe baza informațiilor conținute în matricea originală a intercorelațiilor între variabilele analizate. Această metodă se articulează în două faze. Prima fază (Criteriul I) permite distribuirea varianței extrase pe cel mai mic număr de factori posibili, cu specificarea că toate variabilele care saturează același factor trebuie să fie corelate în tabelul inițial. A doua fază (Criteriul II) se aplică, de obicei, pe matricea de saturații obținută prin criteriul 1 și permite distribuirea varianței extrase în așa fel încât să se aproximeze o „structură simplă”, adică o soluție în care variabilele necorelate nu apar ca fiind saturate pe același factor. Așadar, aplicarea Criteriului I a confirmat prezența unui număr de cinci factori latenți, ca bază a celor zece subdimensiuni. Matricea rezultată în urma aplicării Criteriului I a fost supusă unei rotații suplimentare, pe baza Criteriului II.

Prin examinarea saturațiilor factoriale, prezentate și în tabelul 8.2, se poate observa că structura celor cinci dimensiuni este confirmată fără tăgadă, cu argumente substanțiale. Fiecare subdimensiune prezintă, după cum se poate observa, saturații ridicate în factorul corect și saturații mult mai scăzute în ceilalți patru factori. Unica excepție este subdimensiunea Perseverență, din factorul Conștiinciozitate, care are saturații aproape la fel ridicate în factorul Energie (E) ca și în factorul Conștiinciozitate (C).

Tabelul 8.2. Saturații factoriale și procentul de varianță explicată, pentru soluția factorială în cinci factori, bazată pe scalele BFQ

		S	E	A	M	C	Comunalitate
Di	Dinamism	0,06	0,67	0,28	0,36	0,07	0,67
Do	Dominanță	0,10	0,67	-0,22	0,19	0,24	0,59
Cp	Cooperare	0,07	0,00	0,61	0,26	0,16	0,48
Co	Cordialitate	0,15	0,03	0,72	0,09	0,04	0,55
Sc	Scrupulozitate	0,05	-0,05	0,03	-0,06	0,66	0,45
Pe	Perseverență	0,10	0,48	0,09	0,21	0,50	0,54
Ce	Controlul emoțiilor	0,79	0,23	0,02	0,09	0,10	0,70
Ci	Controlul impulsurilor	0,79	-0,07	0,23	0,04	0,17	0,71
Ac	Deschidere către cultură	0,09	0,02	0,08	0,61	0,32	0,49
Ae	Deschidere către experiență	0,01	0,27	0,19	0,65	-0,01	0,53
	%VS	130,2	120,6	110,2	100,9	90,2	

Notă: Sunt evidențiate saturațiile subdimensiunilor relative la factorul principal: S = Stabilitate emoțională; E = Energie; A = Agreabilitate; M = Deschidere mentală; C = Conștiinciozitate; HSQ = Comunalitate; %VS = Procent de varianță explicat.

După cum se poate observa din analiza tabelului 8.3, cele 10 subdimensiuni se grupează – în baza analizei factoriale exploratorii, efectuată prin metoda componentelor principale, cu rotire de tip Varimax și normalizare de tip Kaiser – în cinci factori. Incluzând în cadrul analizei factoriale și scorurile obținute la scalele principale, putem observa că structura factorială propusă de autorii chestionarului se replică și în eșanționul normativ românesc. Astfel, în factorul 1 se grupează subscalele Cordialitate (0,86) și Cooperare (0,83) și scala Agreabilitate (0,92); tot în cadrul Factorului 1, resturi de saturație mai prezintă și subscalele Dinamism (0,37) și Deschidere către experiență (0,33); în factorul 2 se grupează subscalele Dinamism (0,74) și Dominanță (0,84) și scala Energie (0,89); se poate observa că există subscale care prezintă resturi de saturații în factorul doi, acestea fiind Perseverența (0,46) și scala Conștiinciozitate (0,33); în factorul 3 se grupează subscalele Controlul impulsurilor (0,88) și Controlul emoțiilor (0,88) și scala Stabilitate emoțională (0,96); în factorul 4 se grupează subscalele Deschidere către cultură (0,85) și Deschidere către experiență (0,67) și scala Deschidere mentală (0,88); iar în factorul 5 se grupează subscalele Scrupulozitate (0,84) și Perseverență (0,65) și scala Conștiinciozitate (0,86).

Tabelul 8.3. *Analiza factorială exploratorie pentru eșantionul românesc*

			1	2	3	4	5
1	Di	Dinamism	0,37	0,74	0,15	0,26	0,15
2	Do	Dominanță	0,03	0,84	0,17	0,15	0,23
3	Co	Cordialitate	0,86	0,19	0,18	0,17	0,11
4	Cp	Cooperare	0,84	0,14	0,10	0,22	0,26
5	Sc	Scrupulozitate	0,23	0,09	0,10	0,24	0,84
6	Pe	Perseverență	0,17	0,46	0,25	0,15	0,65
7	Ci	Controlul impulsurilor	0,23	0,02	0,88	0,14	0,16
8	Ce	Controlul emoțiilor	0,03	0,29	0,88	0,08	0,10
9	Ac	Deschidere către cultură	0,16	0,11	0,17	0,85	0,29
10	Ae	Deschidere către experiență	0,33	0,43	0,08	0,67	0,09
11	E	Energie	0,23	0,89	0,18	0,24	0,21
12	A	Agreeabilitate	0,92	0,18	0,15	0,21	0,20
13	C	Conștiinciozitate	0,23	0,33	0,21	0,22	0,86
14	S	Stabilitate emoțională	0,15	0,16	0,96	0,12	0,14
15	M	Deschidere mintală	0,27	0,29	0,15	0,88	0,23

Notă : Extragere în componentele principale, însoțită de rotire Varimax cu normalizare de tip Kaiser.

Confirmarea structurii factoriale a chestionarului poate merge la un nivel superior, prin examinarea statistică a adecvării acestei structurii. Pentru a examina adecvarea structurii factoriale a fost discutată corespondența dintre structura factorială obținută empiric, pe de o parte, și, pe de altă parte, structura teoretică postulată pentru chestionar. Au fost calculați coeficienții de corelație între factori, pe baza tabelului saturațiilor, prezentat mai sus, precum și coeficienții de corelație obținuți pe baza cheii de scorare a testului. Corelațiile care au rezultat între aceste proceduri diferite de scorare sunt egale cu 0,99 pentru Stabilitate emoțională, 0,93 pentru Energie, 0,93 pentru Agreeabilitate, 0,97 pentru Deschidere mintală și 0,88 pentru Conștiinciozitate, atestând astfel o clară suprapunere a conceptelor acoperite de factorii extrași pe bază empirică și de scorurile „teoretice”.

Structura factorială care stă la baza chestionarului este așadar confirmată substanțial. Totuși, menționăm faptul că subdimensiunea Perseverență, care în literatura de specialitate este considerată a fi un aspect fundamental al Conștiinciozității (Goldberg, 1990 ; Digman, 1990) și care a fost inclusă în BFQ pe baza acestor fundamentări teoretice și argumente convingătoare, pare să reflecte și aspecte importante ale dimensiunii numite de autori Energie. Pentru a clarifica acest aspect, care ar putea induce o anumită distorsiune, s-a recurs la analiza factorială confirmatorie (Bolen, 1989), ce permite evaluarea gradului de potrivire a unei structuri factoriale ipotetice cu datele observate. Rezultatele confirmă un grad foarte puternic de corespondență a datelor observate cu structura factorială teoretică, detalii despre modelele testate și rezultatele numerice obținute putând fi regăsite în Caprara *et al.* (2008).

Stabilitatea soluției factoriale obținute prin analiza factorială a celor zece subdimensiuni a fost examinată pe baza indicelui de potrivire (Gorsuch, 1983) a soluțiilor care au fost obținute în urma unui număr de șase factoriale, pe eșantioane diverse. Indicii medii de potrivire care au rezultat au valoarea 0,97 pentru primul factor (Stabilitate emoțională), 0,96 pentru al doilea factor (Energie), 0,96 pentru al treilea factor

(Agreabilitate), 0,91 pentru al patrulea factor (Deschidere mintală) și 0,87 pentru al cincilea factor (Conștiinciozitate). Soluția factorială este așadar stabilă, chiar în condiții diferite de administrare și pe grupuri diferite de participanți (studenți, adulți, bărbați, femei etc.).

Relații documentate cu alte sisteme sau instrumente de evaluare ale personalității

Autorii au cercetat în profunzime validitatea de construct a BFQ. În acest scop, ei au efectuat mai multe studii, în mai multe state europene, pe diferite grupe de participanți, studii care au investigat relațiile dintre dimensiunile chestionarului și concepțele măsurate de alte chestionare, centrate pe trăsături de personalitate similare sau diferite de cele măsurate de BFQ.

Dintre chestionarele utilizate pentru a trasa relații care validează semnificația scalelor BFQ, enumerăm NEO PI (Costa și McCrae, 1985) și NEO PI-R (Costa și McCrae, 1992), EPQ (Eysenck și Eysenck, 1976), CPS (Comrey, 1970, 1980, 1991), 16PF – Forma A (Cattell, Eber și Tatsuoaka, 1970), MPQ (Tellegen, 1982), RTTI (Zawadski și Strelau, 1991), STAI (Spielberger, 1989), STAXI (Spielberger, 1992), Inventarul de Ostilitate Buss-Durkee (Buss și Perry, 1992), Scala de Individualizare INDIV (Maslach *et al.*, 1985), precum și multe alte teste și scale. Rezultatele sunt discutate în Caprara *et al.* (2008), precum și în diferite articole științifice. Aceste rezultate nu numai că atestă o validitate convergentă crescută a scalelor BFQ, dar scot în evidență și validitatea divergentă care rezultă din faptul că nu se manifestă corelații ridicate cu dimensiuni de personalitate care sunt diferite de semnificațiile cuprinse în intențiile scalelor.

În concluzie, BFQ este un chestionar cu caracteristici psihometrice foarte bune, o fidelitate excelentă și o validitate probată în zeci de studii. Este un chestionar care pe baza acestor caracteristici poate fi recomandat pentru activități de evaluare cu miză mare.

8.4. Administrarea și scorarea

BFQ poate fi administrat atât individual, cât și în grup. Instrucțiunile sunt tipărite pe prima pagină a fiecărui chestionar și pot fi citite cu voce tare, fiind însoțite de lămuriri suplimentare, dacă este cazul. Nici afirmațiile chestionarului, nici instrucțiunile nu pot fi modificate. Dacă este nevoie, afirmațiile și întrebările chestionarului pot fi citite participanților, având grijă să nu se inducă sugestii privind răspunsul. Atunci când anumite persoane nu înțeleg semnificația cuvintelor sau a afirmațiilor, explicațiile date de persoana care supraveghează administrarea nu trebuie să inducă un răspuns anume. Este important să se recomande participanților să răspundă la toate afirmațiile tipărite pe foaia de răspuns. În plus, subiectul trebuie să fie atent să completeze foaia de răspuns cu toate informațiile solicitate (nume, data nașterii, sexul, profesia, tipul de studii etc.).

Atunci când chestionarul este aplicat în situații de selecție de personal, în faza de prezentare este indicat să se sublinieze importanța sincerității în răspunsurile date la întrebări, precum și faptul că aceasta este verificată de către chestionar prin proceduri speciale. Este, de asemenea, important să se evidențieze participanților la testare că

nu există răspunsuri corecte sau greșite și nici un profil de personalitate care să fie absolut dezirabil sau indezirabil. În plus, subiectului trebuie să i se precizeze faptul că e indicat să răspundă în mod spontan și sincer, iar atunci valoarea informativă a rezultatelor chestionarului va fi superioară și benefică pentru el.

O premisă-cheie în aplicarea, dar mai ales în interpretarea corectă a BFQ este familiaritatea persoanei care administrează chestionarul cu teoria *Big Five*, cu chestionarul de față și cu conținutul acestuia. De aceea, este indicat ca specialistul care decide utilizarea BFQ – indiferent de domeniul în care se dorește aplicarea sa – să fie familiarizat și instruit în sensul utilizării chestionarului. În acest sens, este de dorit parcurgerea manualului, precum și familiarizarea cu o serie de concepte psihometrice.

BFQ poate fi aplicat atât prin administrare în grup, cât și prin administrare individuală. Instrucțiunile care se regăsesc la începutul chestionarului sunt simple și clare și, în principiu, nu diferă de instrucțiunile standard, tipice pentru un chestionar de personalitate. Când BFQ este administrat în grup, este totuși dezirabil ca instrucțiunile să fie citite cu voce tare, astfel încât, dacă apar întrebări sau neclarități referitoare la aceste instrucțiuni, specialistul să poată răspunde la începutul sesiunii de testare. Din momentul în care este clar că instrucțiunile au fost înțelese, respondenții sunt rugați să înceapă. În cadrul ședințelor de aplicare în grup, participanții sunt rugați să adreseze toate întrebările înainte de începerea efectivă a completării testului, însă, dacă sunt întrebări care apar pe parcurs, este de preferat ca respondenții să solicite prezența specialistului prin ridicarea mâinii și deplasarea acestuia la fiecare în parte, pentru a nu perturba completarea chestionarului de către ceilalți respondenți.

Completarea BFQ durează, în medie, 20-30 de minute. Dacă un subiect examinat nu reușește să finalizeze chestionarul în cadrul acestui interval, va fi lăsat să îl completeze atât timp cât este necesar, astfel încât toate afirmațiile chestionarului să aibă răspuns. Se va insista pe ideea că astfel de chestionare de personalitate nu au răspunsuri corecte sau greșite și că scala în cinci puncte utilizată de BFQ le permite nuanțarea răspunsului. Dacă participanții examinați nu înțeleg o anumită afirmație, ei pot solicita ajutorul specialistului care supraveghează aplicarea chestionarului, în sensul explicării anumitor cuvinte sau semnificații ale cuvintelor utilizate în cadrul chestionarului. Este de reținut că aplicația furnizată de specialist nu trebuie să influențeze răspunsul subiectului și de aceea este bine ca tonalitatea vocii să fie neutră și să nu se sugereze răspunsul. Dacă respondenții sunt nesiguri în alegerea răspunsurilor, ei ar trebui să fie încurajați să încerce alegerea unei variante care se potrivește cel mai bine modului în care văd ei lucrurile.

Studiile efectuate în România au demonstrat că participanții cu vârsta minimă de 13 ani sunt capabili să înțeleagă și să răspundă la toți itemii BFQ, fără instrucțiuni speciale. Se întâmplă totuși ca participanții examinați să omită un item pentru că nu înțeleg pe deplin sensul acestuia sau pentru că nu îi văd relevanța pentru ei. De aceea, este important ca, în momentul preluării chestionarului completat, examinatorul să verifice dacă toți itemii au un singur răspuns. În cazul în care unul sau mai mulți itemi nu au răspuns sau respondenții au furnizat mai multe răspunsuri, examinatorul trebuie să-i ceară subiectului să revadă acei itemi și să încerce să răspundă corespunzător, conform instrucțiunilor prezentate inițial.

Respondenții trebuie consiliați în privința răspunsului sincer la chestionar. Studiile arată că, în situații de evaluare sau de selecție, respondenții au tendința – uneori implicită – de

a furniza răspunsuri dezirabile social. De aceea, este bine ca ei să fie informați că testul permite identificarea acestor distorsiuni.

Persoanele examinate trebuie, de asemenea, instruite să-și treacă pe formular, la sfârșitul completării chestionarului, datele personale, în special sexul și vârsta, acestea fiind absolut necesare pentru aplicarea etalonului corespunzător.

8.5. Interpretarea scorurilor

În cele ce urmează, vom prezenta recomandări privind interpretarea pentru scalele și subscalele BFQ, urmând îndeaproape sugestiile de interpretare făcute de autorii testului în manualul acestuia (Caprara *et al.* 2008). Scalele pot fi interpretate și chiar trebuie interpretate și de sine stătător (fiecare scală separat), dar în momentul în care se realizează interpretarea unui profil BFQ este indicat să se coroboreze scorurile între scalele și subscalele chestionarului. De asemenea, este indicat ca datele obținute în urma aplicării BFQ să fie coroborate cu date provenite din alte surse, cum ar fi observații, interviu sau ale chestionare.

8.5.1. Scala E (Energie, *Energia*)

Obiectivele scalei E

Scala E a fost construită cu scopul de a identifica persoanele care se integrează cu ușurință în comunitate, relaționează ușor cu cei din jur și care sunt capabile să stabilească căi de comunicare eficiente cu cei din preajmă.

Descrierea scalei E

Factorul E a fost construit în acord cu indicațiile lui Watson și Clark (1997) și face referire la ceea ce în literatura de specialitate este definit ca Extraversiune (McCrae și Costa, 1997) sau Origine/Sorginte (Goldberg, 1990). Denumirea Energie a fost agreată de autorii testului, prin raportarea acesteia la alte denumiri și concepte tipice în contextul lingvistic latin, unde extraversiune este mai degrabă o denumire tehnică și lipsită de semnificație reală pentru cea mai mare parte a vorbitorilor (Caprara și Perugini, 1990, 1991b, *apud* Caprara *et al.*, 2008).

La polul pozitiv, scala identifică indivizi competitivi, care socializează ușor și dau dovadă de un nivel de energie ridicat. La polul negativ, scala identifică indivizi sedentari, preferând activitățile liniștite; aceștia nu interacționează foarte mult cu alte persoane, preferă să nu fie în centrul atenției, nu doresc să fie băgați în seamă, ci mai degrabă să treacă neobservați.

Indivizii care obțin un punctaj ridicat la această scală tind să se descrie ca persoane dinamice, active, energice, dominante și vorbărețe, în timp ce aceia care obțin scoruri mici la această scală se consideră mai degrabă lipsiți de dinamism, pasivi, retrași, astenici, supuși și tăcuți (Caprara *et al.*, 2008).

Scala E este un predictor de succes pentru profesii precum cele de manageri și vânzători. Deoarece interacțiunea cu alte persoane reprezintă un aspect important pentru astfel de ocupații, este de la sine înțeles că trăsături precum sociabilitatea, aptitudinile de comunicare și asertivitatea sunt condiții importante pentru performanțe profesionale superioare în aceste poziții din mediul organizațional.

a) Subscala Di (Dinamism, *Dinamismo*)

Obiectivele subscalei Di

Subscala Di are ca obiectiv măsurarea acelor aspecte ale comportamentului social care sunt legate de ușurința în comunicare, de entuziasm și de energie. Subscala Di identifică persoane implicate în activitățile grupului din care fac parte, care se simt în largul lor să vorbească în public și să-și exprime punctele de vedere, dezbătându-le cu ceilalți.

Descrierea subscalei Di

Subscala Di identifică, la polul pozitiv, persoane energice, dinamice și flexibile, deschise către interacțiune, care preferă contexte sociale diverse, se pot integra cu ușurință în colectiv și sunt în căutarea activităților dinamice.

În cadrul acestei subscale, persoanele cu scoruri ridicate sunt caracterizate de cei din jur ca fiind sociabile și cu o capacitate mare de integrare în grupuri diferite. Ele comunică și interacționează cu ușurință și își susțin punctul de vedere în mod eficient. De obicei, la locul de muncă vor căuta să își îmbunătățească în mod constant performanța. Scorurile foarte ridicate pot fi un indicator al unei flexibilități extreme ori chiar al unei oarecare inconstanțe în comportament.

Persoanele cu scoruri scăzute sunt introvertite și preferă să nu iasă în evidență, sunt retrase și deseori reticente în privința comunicării cu ceilalți, mai ales cu persoanele din afara cercului apropiat de prieteni. Sunt reținute în cadrul activităților de grup, preferând mai degrabă să stea retrase și să observe.

b) Subscala Do (Dominanță, *Dominanza*)

Obiectivele subscalei Do

Obiectivul acestei subscale este identificarea acelor persoane cărora le place să inițieze diverse activități și să-și asume rolul de lider sau de coordonator. Subscala descrie persoanele cărora le place să fie în centrul atenției și care agreează competițiile. Ele își susțin puternic și în mod convingător punctul de vedere și caută, de obicei, să își impună preferințele și ideile.

Descrierea subscalei Do

Această subscală a fost creată cu scopul de a identifica persoanele asertive, convingătoare, dominante, care îi influențează cu ușurință pe cei din jur, fiind capabile să preia conducerea când situația o cere. Subscala are rolul de a identifica persoanele competitive sub diverse forme, indivizi care fac tot posibilul ca ideile pe care le emit să fie implementate sau testate.

Persoanele cu scoruri ridicate sunt, în general, descrise ca fiind capabile să-și susțină cu tărie ideile. Ele sunt foarte eficiente în modul în care interacționează cu cei din jur, influențându-i pentru ca ideile să le fie acceptate de către aceștia. Astfel, pot fi adevărați lideri de opinie, știind cum să-și susțină punctul de vedere în funcție de

interlocutori. În general, aceste persoane nu se dau bătute cu ușurință, sunt perseverente și fac tot posibilul ca ceea ce susțin să fie acceptat.

La scoruri scăzute, în general nu le place să atragă atenția asupra lor, deseori fiind percepute ca fiind submisive, neavând dorința de a-i convinge pe cei din jur să le adopte ideile sau poziția legată de anumite aspecte. Nu doresc să intre în competiție și din această cauză nu au nici deprinderi foarte combative în momentele în care sunt puși în situații de competiție. Astfel, în mediul organizațional, ele pot fi regăsite mai degrabă în poziții de subordonare. Este posibil ca un scor scăzut la această scală să descrie și persoane cooperante, calde și altruiste, însă, în general, scorurile scăzute la subscala Do indică lipsă de încredere în forțele proprii și lipsa dorinței de a-și depăși propria performanță (Caprara *et al.*, 2008).

8.5.2. Scala A (Agreabilitate, *Amicalità*)

Obiectivele scalei A

Scala A din cadrul chestionarului BFQ a fost construită cu scopul de a identifica acele persoane care știu să se facă plăcute, reușesc să lege cu ușurință relații de prietenie și doresc și știu cum să interacționeze în mod agreabil cu cei din jur. Agreabilitatea corespunde tendinței de fi în armonie cu ceilalți, de a construi și menține relații de prietenie și de colaborare (Caprara *et al.*, 2008).

Descrierea Scalei A

Scala A descrie un concept care este principal opus ostilității. Ea a fost construită prin prisma a două subscale, și anume subscala de Cordialitate (Co) și subscala de Cooperare (Cp). Acestea măsoară, pe de o parte, aspecte legate de capacitatea de a prevedea trebuințele celor din jur și a veni în întâmpinarea acestora, capacitatea de a coopera eficient cu ceilalți și, pe de altă parte, aspecte legate de încrederea în ceilalți și deschiderea față de ceilalți.

Scala identifică, prin scorurile mari, persoanele care știu cum să câștige și să acorde încrederea celor din jur, care pot lega relații sociale bazate pe respect și empatie reciprocă. Această scală identifică, de asemenea, persoanele care se pot integra în diferite contexte sociale, cărora le place compania altora. Sunt, în general, iertătoare și oricând disponibile pentru cei din jur, dezvoltă relații bazate pe cooperare, nu pe competiție, considerând că vor obține rezultatele cele mai bune prin sprijin reciproc. În încercarea de a-i înțelege pe cei din jur pun accent pe rezonanța emoțională cu interlocutorii lor, umanizează nu doar relațiile, ci și percepțiile și deciziile proprii și încearcă să privească orice problemă din mai multe unghiuri și perspective.

Persoanele care obțin un punctaj mare la această dimensiune tind să se descrie ca fiind foarte cooperante, amabile, altruiste, prietenoase, generoase, empatică. Pe de altă parte, cele care obțin un punctaj mic se descriu ca necooperante, lipsite de amabilitate și altruism, neprietenoase, lipsite de generozitate și de empatie, centrate mai degrabă pe propriile nevoi decât pe ale altora.

a) Subscala Co (Cordialitate, *Cordialità*)*Obiectivele subscalei Co*

Subscala Co are ca obiectiv identificarea persoanelor calde, prietenoase, care sunt dispuse să acorde încredere celor din jur și știu să câștige încrederea celorlalți. Subscala Co măsoară, de asemenea, disponibilitatea față de problemele celorlalți și propensiunea pentru a *acorda atenție* nevoilor altora (Caprara *et al.*, 2008).

Descrierea subscalei Co

Subscala Co indică măsura în care o persoană este percepută ca amabilă în diverse contexte sociale și profesionale, având dorința și capacitatea de a dezvolta relații cordiale, bazate pe prietenie. Subscala identifică gradul în care o persoană manifestă încredere față de cei din jur și, de asemenea, toleranță față de aceștia. Subscala are rolul de a diferenția între indivizii care au tendința de a fi distanți sau ostili față de cei din jur și cei care investesc în relații caracterizate de căldură, prietenie și, în general, bunăstarea emoțională a altora.

Scorurile ridicate în cadrul acestei subscale indică persoanele care pot câștiga încrederea celorlalți, sunt amabile și binevoitoare chiar și cu acele persoane pe care nu le cunosc foarte bine. Pun mare preț pe buna-credință și sinceritatea celorlalți, pornind de la premisa că și cei din jur vor manifesta aceeași atitudine. Aceste persoane vor păstra, de exemplu, un secret, indiferent de prețul pe care-l presupune un asemenea fapt, fiind de altfel percepute ca bune confidente. Valorile lor sunt de natură umanistă, altruistă, emoțională.

Scorurile scăzute la subscala Co sugerează faptul că persoana evaluată tinde să fie mai degrabă bănuitoare și să nu acorde încredere celor din jur. În general, aceste persoane sunt suspicioase, bănuitoare, iar încrederea lor va fi câștigată fie foarte greu, fie niciodată. Aceste persoane nu pot acorda o a doua șansă, împărtășesc informații personale cu greu și, de aceea, pot părea celor din jur, uneori chiar și celor mai apropiați, ca fiind interiorizate, taciturne, reci și distante.

b) Subscala Cp (Cooperare, *Cooperatività*)

Subscala Cp a fost creată cu scopul de a identifica acele persoane orientate spre participarea în diverse grupuri și activități, spre colaborare și relaționare cu cei din jur și care manifestă o sensibilitate generală și o atenție sporită față de nevoile de cooperare ale celorlalți. De asemenea, subscala surprinde capacitatea indivizilor evaluați *de a identifica nevoile celorlalți și a de veni în întâmpinarea acestora*.

Descrierea subscalei Cp

Subscala Cp identifică acele persoane care reușesc să obțină respectul și încrederea celorlalți. Sunt percepute ca persoane amabile, care reușesc să dea dovadă de empatie, săritoare și dornice să-i ajute pe ceilalți. Aceste persoane colaborează eficient, valorifică aportul celor din jur și le place să împartă cu aceștia succesul obținut.

Scorurile ridicate în cadrul acestei scale identifică persoanele altruiste și tolerante, care fac tot posibilul pentru a câștiga încrederea celor cu care interacționează și sunt întotdeauna disponibile pentru a ajuta. Disponibilitatea lor este sinceră și, de aceea, de multe ori există riscul ca ceilalți să profite de acest lucru. Aceste persoane exprimă

ceea ce gândesc și, în general, acționează fără a se preface sau a avea gânduri ascunse. Sunt loiale, percepute ca fiind de încredere și cărora li se pot comunica secrete. Manifestă înțelegere față de situația celorlalți și față de evenimentele trăite de fiecare, empatizând și încercând să găsească cea mai bună cale de a fi de ajutor celor din jur. Pun mare preț pe acordarea ajutorului, fiind indivizi săritori și orientați spre interacțiunea bazată pe cooperare cu ceilalți.

Scorurile scăzute la subscala Cp identifică persoane percepute ca lipsite de sensibilitate și care nu par a se lăsa influențate de aspecte emoționale în ceea ce privește luarea deciziilor. Ele au tendința de a fi egoiste, preocupându-se în mod exagerat de interesele lor personale și neținând seama de cele ale celorlalți. În plan comportamental, această propensiune se traduce printr-o preferință pentru munca individuală și pentru asumarea individuală a recompensei. Nu sunt orientate spre cooperare și mai degrabă evită interacțiunile și participarea. De obicei, iau în calcul doar beneficiul personal și pot ignora interesele colectivului din care fac parte sau în care își desfășoară activitatea. Preferă munca individuală deoarece nu le place să împărtășească cu cei din jur roadele muncii și succesele obținute. Nu pun mare preț pe ce gândesc cei din jur și nu acordă atenție dacă cineva este lezat de atitudinea lor. Pot fi percepute de cei din jur ca fiind necioplite, lipsite de tact, având o atitudine jignitoare (Caprara *et al.*, 2008).

8.5.3. Scala C (Conștiinciozitate, *Coscienziosità*)

Obiectivele scalei C

Factorul Conștiinciozitate (C) face referire la capacitatea de autoreglare și autocontrol, adică se referă atât la aspectele care țin de inhibiția și controlul anumitor impulsuri, cât și la aspectele proactive, care țin de concentrarea asupra anumitor intenții (McCrae și Costa, 1989; Digman, 1990, *apud* Caprara *et al.*, 2008). Scala C identifică persoanele care se organizează în mod eficient, sunt atente la detalii și evaluează toate aspectele unei probleme înainte de a lua o decizie. Aceste persoane planifică, de obicei, în mod riguros timpul și sarcinile, încercând să controleze ceea ce trebuie să realizeze, fiind punctuale în livrarea rezultatelor. Un alt scop al scalei este acela de a identifica persoanele dedicate și perseverente, care nu renunță odată ce întâmpină obstacole și care perseverează în atingerea obiectivelor propuse. Scala C măsoară gradul în care persoana evaluată știe să-și gestioneze energia și timpul pentru a realiza ceea ce și-a propus, menținându-și concentrarea și dedicarea până la finalizarea unei sarcini sau activități, fără a se lăsa inhibată de eventuale obstacole și aspecte negative.

Descrierea scalei C

Scala C măsoară caracteristici precum autoreglarea, responsabilitatea, precizia, punctualitatea, stăruința în sarcină, capacitatea de planificare și control, tenacitatea (Caprara *et al.*, 2008). Ea vizează capacitatea de autoreglare atât în ceea ce privește inhibarea, cât și proactivitatea și cuprinde două subscale: *Scrupulozitatea* (Sc) și *Perseverența* (Pe). *Scrupulozitatea* (Sc) evaluează autodisciplina, calitatea de a fi perceput ca fiind de încredere de către ceilalți, de a acorda atenție detaliilor, de a manifesta o preferință puternică pentru ordine și precizie și de a aborda sarcinile cu meticulozitate.

Perseverența (Pe) evaluează capacitatea de a persista în îndeplinirea sarcinilor, de a-și mobiliza energia pentru atingerea obiectivelor și de a nu ceda în fața obstacolelor sau dificultăților.

Persoanele care obțin scoruri mari la această dimensiune tind să se descrie ca fiind meticuloase, scrupuloase, ordonate, precise, perseverente.

Cele care obțin scoruri mici la această dimensiune se descriu ca fiind lipsite de scrupulozitate și meticulozitate, dezordonate, neobsedate de precizie și nu foarte perseverente (Caprara *et al.*, 2008)

Scorurile ridicate la scala C indică faptul că persoana evaluată preferă o planificare riguroasă. De aceea, ele au un randament ridicat și mai degrabă obțin rezultate bune în mediile de muncă ce sunt caracterizate de o structură clară și organizare. În situații de haos sau dezorganizare, aceste persoane nu trec la acțiune înainte de a-și structura un plan detaliat referitor la ce și cum vor face. Tind să fie chiar meticuloase în urmărirea planului, verificând fiecare stadiu și comparându-l cu planul inițial și cu timpii estimați. Nu renunță în fața obstacolelor sau aspectelor neprevăzute, ci perseverează în îndeplinirea sarcinii.

În cadrul acestei scale, scorurile scăzute identifică acele persoane care nu planifică sau organizează propria muncă, ci preferă să muncească după direcții mai generale și mai puțin riguroase. Pentru ele, organizarea și planificarea reprezintă o pierdere de timp și de aceea dau randament mai degrabă în medii de muncă mai puțin riguroase și organizate, medii fluide, care să le permită să simtă libertatea. Este foarte important de menționat faptul că un scor mic la scala Conștiințiozitate nu reprezintă flexibilitate comportamentală, ci poate avea conotații negative legate de lipsa de seriozitate și responsabilitate. Aceste persoane preferă de multe ori să se sustragă sarcinilor care presupun o responsabilitate ridicată, ceea ce le face să fie caracterizate deseori de cei din jur ca fiind delăsătoare sau neserioase. Ele preferă acel tip de muncă în care nu apar obstacole ce trebuie să fie depășite. Dacă, totuși astfel de obstacole apar, au tendința de a se da ușor bătute, preferând mai degrabă să renunțe sau să transfere responsabilitatea. Pot fi cu ușurință distrase, chiar și atunci când munca este foarte importantă și solicită atenție și dedicare. În general, aceste persoane preferă să trateze activitățile cu ușurință și să le expedieze, prestând de multe ori o muncă de slabă calitate, doar pentru a o finaliza. De asemenea pot fi inconstante în capacitatea lor de a depune efort. Informațiile pe care le transmit mai departe pot fi imprecise, aceste persoane tinzând să nu verifice validitatea informațiilor cu care operează.

a) Subscala Sc (Scrupulozitate, *Scrupulosità*)

Obiectivele subscalei Sc

Subscala Sc a fost construită cu scopul de a măsura aspecte legate de meticulozitate, atenție pentru cele mai mici detalii și pasiunea pentru ordine. Subscala identifică persoanele cărora le place să planifice totul în detaliu, să ia în considerare fiecare aspect al problemei și care vor să anticipeze modul în care se vor desfășura evenimentele (Caprara *et al.*, 2008).

Descrierea subscalei Sc

Subscala Sc identifică persoanele care valorifică munca bine organizată și încadrarea în termenele-limită, acordând atenție detaliilor și, în general, respectarea angajamentelor

luate. De obicei sunt foarte muncitoare, persoane pe care te poți baza și nu le place să aibă „timpuri morți” în activitățile desfășurate. Astfel, ele preferă să planifice și ulterior să evalueze modul în care au realizat o anumită activitate. Încearcă să anticipeze eventualele probleme pe care le pot întâmpina și nu predau o lucrare înainte de a o verifica.

În cadrul acestei subscale, scorurile ridicate indică faptul că persoanele evaluate au tendința de a respecta programele și planificările pe care și le fac și, în general, sunt considerate de cei din jur ca fiind de încredere și responsabile. Scorurile foarte ridicate indică persoane care pot duce ideea de perfecționism la un nivel superior. În aceste situații, există posibilitatea de a se pierde în detalii și de a scăpa din vedere imaginea de ansamblu a problemei cu care se confruntă.

Scorurile scăzute indică persoane care preferă să lucreze fără a avea un plan bine stabilit. Realizează activitățile în ordinea în care le sunt cerute sau pur și simplu după cum le dictează impulsul de moment, nu acordă o mare atenție detaliilor, se mulțumesc cu un nivel minim de calitate, nu privesc amănunțele unei probleme sau ale muncii lor și adesea omit să verifice detaliile chiar și atunci când ele sunt prescrise de un regulament sau de o procedură. Dacă munca pe care trebuie să o realizeze presupune prea multă planificare, au tendința să renunțe. Sunt dezordonate în modul în care implementează sarcinile sau efectuează activitățile ce le revin.

b) Subscala Pe (Perseverență, *Perseveranza*)

Obiectivele subscalei Pe

Subscala Pe a fost creată în scopul de a identifica acele persoane care sunt încăpățănate și nu renunță până când sarcina nu a fost dusă la bun sfârșit. Ele reușesc de fiecare dată să găsească motivația necesară și resursele solicitate pentru a nu lăsa munca făcută doar pe jumătate sau în mod superficial. În general, dau dovadă de o mare tenacitate și persistență în sarcină, motiv pentru care sunt văzute de cei din jur ca fiind luptătoare și dedicate.

Descrierea subscalei Pe

Subscala Pe identifică persoanele perseverente, decise, tenace și care nu se dau înapoi atunci când le apar în cale obstacole care să le blocheze planurile. Pun mare preț pe finalizarea activităților întreprinse, caută în mod constant să-și pună în aplicare planurile și să le ducă la bun sfârșit. Tenace, ele caută în mod constant noi căi de a-și îmbunătăți performanțele. Sunt genul de persoane pe care cei din jur se pot baza. Când își iau angajamente, le tratează cu maximă seriozitate și nu se dau înapoi atunci când intervine ceva în planurile lor, indiferent de greutatea cu care se confruntă.

Persoanele cu scoruri ridicate la subscala Pe sunt, în general, foarte motivate și muncitoare. Sunt dispuse să muncească ore suplimentare și să renunțe la activități colaterale pentru a livra la timp un proiect de calitate. Fiind extrem de responsabile, știu că pentru a reuși e nevoie de multă eficiență și de aceea caută întotdeauna să găsească rute de optimizare în realizarea activității. Sunt tenace și urmăresc în permanență să identifice cea mai bună cale de realizare a activităților pe care le întreprind. Se caracterizează prin faptul că înfruntă dificultățile și obstacolele prin depunerea unui efort mare. Sunt în stare să-și orienteze întreaga atenție asupra activității în care sunt implicate și nu se lasă ușor convinse în a nu rezolva o sarcină importantă. Au, de

asemenea, de cele mai multe ori o capacitate superioară de concentrare a atenției și a efortului și multă putere de muncă. Înfruntă dificultățile apărute pentru că depun un efort mare și au o mare capacitate de stăruință.

Scorurile scăzute la subscala Pe identifică persoanele delăsătoare și mai degrabă leneșe. Fiind uneori supuse și docile, se lasă ușor influențate de mediul exterior și renunță cu ușurință în fața tentațiilor apărute sau a obstacolelor întâlnite. De aceea, se întâmplă deseori ca, atunci când nu reușesc din prima încercare în ceea ce și-au propus, să se dea bătute și să nu mai încerce să atingă obiectivul. Ele cedeză cu ușurință în fața presiunii sociale și de aceea pot fi văzute ca persoane maleabile sau uneori chiar delăsătoare. Cei din jur le pot percepe ca persoane neserioase, care prestează o muncă de proastă calitate. Sunt persoane care cedeză în fața dificultăților și preferă să se implice în alte sarcini decât să persiste când dau de greu.

8.5.4. Scala S (Stabilitate emoțională, *Stabilità emotiva*)

Obiectivele scalei S

Factorul Stabilitate emoțională (S) face referire la caracteristicile aflate la opusul „afectivității negative” (Watson și Tellegen, 1985 ; McCrae și Costa, 1987). Scala S măsoară acele aspecte ce vizează vulnerabilitatea persoanei, emotivitatea acesteia și anxietatea pe care o percepe în situațiile cu care se confruntă. Scopul scalei este acela de a identifica persoanele percepute ca fiind foarte calme, care nu se enervează când lucrurile nu merg așa cum și-au propus și care nu se pierd cu firea în fața situațiilor neprevăzute sau problematice. Scala mai identifică și măsura în care indivizii își pot controla emoțiile și modul în care reușesc să manifeste comportamente coerente și constante, fără modificări datorate stării emoționale.

Descrierea scalei S

Această scală măsoară acele caracteristici precum capacitatea de control al reacțiilor emoționale proprii, absența afectelor negative și confortul psihologic. Este formată din două subdimensiuni: *Controlul emoțiilor* (Ce), care măsoară aspecte legate de controlarea stărilor de tensiune care au legătură cu experiența emoțională și cu emotivitatea în general, și *Controlul impulsurilor* (Ci), care măsoară aspecte referitoare la capacitatea de a menține controlul propriului comportament chiar și în situații de disconfort, conflict sau pericol.

Astfel, scala S identifică persoanele ce rămân calme atunci când se confruntă cu probleme, care își pot gestiona în mod eficient chiar și cele mai puternice emoții și știu cum să facă față situațiilor neprevăzute. Nu sunt emotive, ci mai degrabă raționale, iar în acțiunile lor se poate observa tot timpul starea de echilibru emoțional. Reușesc să se controleze și să-și gestioneze reacțiile chiar și în situațiile în care resimt disconfort. În acest sens, sunt echilibrate și dau dovadă de un comportament rațional, inclusiv în situații care pentru alții sunt anxiogene.

În general, persoanele cu scoruri scăzute sunt percepute ca fiind nemulțumite de viața lor și pot vorbi cu ușurință despre acest aspect. Se poate întâmpla ca astfel de

persoane să semnaleze în mod constant aspectele care le creează disconfort și să-și exteriorizeze supărările și grijile pe care le resimt. În cele mai multe cazuri reacționează impulsiv, sub acțiunea emoțiilor pe care le trăiesc. În astfel de situații, raționalitatea lor este diminuată și pot acționa în modalități neobișnuite, atât pentru ele, cât și pentru situația respectivă.

Persoanele cu scoruri ridicate la scala S sunt indivizi care știu cum să gestioneze trăirile anxioase, reușind să se manifeste în mod calm chiar dacă situația cu care se confruntă este neobișnuită sau conflictuală. Perseverează și tind să fie raționali, indiferent de gravitatea situație. În general, sunt mulțumiți de stilul lor de viață și prezintă un grad înalt de dezirabilitate socială în comportamentele manifestate.

a) Subscala Ce (Controlul emoțiilor, *Controllo delle emozioni*)

Obiectivele subscalei Ce

Subscala Ce a fost generată pentru a măsura capacitatea de evitare a stărilor de anxietate sau a diverselor sentimente disforice de vulnerabilitate, disconfort sau depresie.

Descrierea subscalei Ce

Subscala Ce identifică persoanele care reușesc să fie echilibrate și stabile și nu prezintă vulnerabilitate emoțională, chiar dacă situația cu care se confruntă este nouă sau dificilă. Sunt genul de persoane optimiste, care încearcă să privească latura pozitivă a evenimentelor pe care le trăiesc și a experiențelor pe care le au. Se acceptă pe sine așa cum sunt și de aceea primesc cu încredere chiar și feedbackuri negative, știind că acestea le pot ajuta să evolueze (Caprara *et al.*, 2008)

În cadrul acestei subscale, persoanele cu scoruri ridicate sunt percepute ca fiind mulțumite de modul în care și-au construit și își trăiesc viața. Ele privesc viitorul în mod optimist, manifestă echilibru și pot reacționa în mod controlat în cadrul situațiilor cu care se confruntă. Sunt sigure pe resursele proprii și își pot inhiba emoțiile puternice. Persoanele cu scoruri scăzute la această subscală sunt percepute ca fiind nemulțumite de stilul lor de viață, vulnerabile și lipsite de siguranță de sine. De cele mai multe ori, nu cunosc modul în care ar trebui să reacționeze și de aceea există posibilitatea să caute în mod constant sprijinul celor din jur sau să acționeze în mod impulsiv și neadaptat. Sunt persoane emotive ce pot reacționa imprevizibil, manifestând agitație extremă sau depresie, în funcție de situație. De cele mai multe ori, aceste persoane sunt neliniștite și preocupate, chiar și în situațiile uzuale, nesimțindu-se în largul lor.

b) Subscala Ci (Controlul impulsurilor, *Controllo degli impulsi*)

Obiectivele subscalei Ci

Subscala Controlul impulsurilor a fost creată pentru a măsura capacitatea de a controla reacțiile impulsive, cum ar fi reacțiile de iritare, supărare sau anxietate. Acest control se manifestă atât în situații de normalitate, când apar astfel de reacții, cât și în situații de disconfort emoțional prelungit. Subscala Ci identifică persoanele care se enervează greu, și care, chiar dacă o fac, reușesc să controleze exteriorizarea stărilor lor emoționale. Aceste persoane sunt echilibrate emoțional (Caprara *et al.*, 2008)

Descrierea subscalei Ci

Subscala Ci identifică persoanele care reușesc să acționeze cu calm, răbdare și într-un mod rațional, indiferent de situația în care se află.

Persoanele cu scoruri ridicate la subscala Ci dau dovadă de calm și răbdare în orice circumstanțe. Preferă să dea dovadă de bunăvoință, mai degrabă decât să pornească vreun conflict. Chiar și confruntându-se cu situații neplăcute sau imprevizibile, ele încearcă să-și mențină echilibrul și să nu acționeze sub impulsul momentului. Prețuiesc rațiunea și nu se lasă pradă emoțiilor de moment, reușesc să-și inhibe emoțiile chiar și atunci când sunt criticate sau atacate verbal, preferă să cugete, să evalueze și să tragă concluzii înainte de a acționa.

Persoanele cu scoruri mici sunt percepute ca persoane impulsive, ce reacționează fără a analiza consecințele. Au tendința să reacționeze de multe ori fără a sta pe gânduri și fără a analiza atent situația cu care se confruntă. Sunt ușor iritabile și își manifestă supărarea într-un mod evident și pentru cei din jur. Sunt suspicioase și mai tot timpul pun la îndoială ceea ce spun cei din jur. De multe ori, reacțiile pe care le au sunt exagerate sau neobișnuite. Reacționează în mod impulsiv, fără să evalueze posibilele consecințe. În momente de tensiune, acțiunile lor se pot situa la limită.

8.5.5. Scala M (Deschidere mintală, *Apertura mentale*)

Obiectivele scalei M

Factorul Deschidere mintală (M) face referire la dimensiuni pe care alți autori le-au denumit drept Cultură (Norman, 1963), Intellect (Goldberg, 1990) sau Deschidere către experiență (Costa și McCrae, 1985) și acordă o atenție specială caracteristicilor care în contextul lingvistic italian sunt asociate cu denumiri precum „cult”, „deschis la minte” sau „intelectual” (Caprara și Perugini, 1990; Caprara *et al.*, 2008).

Scopul scalei M este acela de a identifica persoanele care preferă să fie la curent cu noutățile din domeniul în care activează, cu informațiile cele mai recente din diverse domenii. Scala M evaluează gradul în care o persoană este atrasă de tot ceea ce este nou, de posibilitatea de a încerca experienței noi și stimulative din punct de vedere intelectual. Această scală trebuie înțeleasă ca o măsură de evaluare a diversității, a nonconformismului și nontradiționalismului. În același timp, măsoară gradul în care persoana este înclinată spre a descoperi și testa noi moduri de abordare a diverselor situații, noi orizonturi și perspective.

Descrierea scalei M

Scala M măsoară caracteristici precum diversitatea intereselor culturale, toleranța față de diversitate, creativitatea și curiozitatea. Persoanele caracterizate de scoruri mari la această scală sunt indulgente și tolerante și de aceea încearcă să accepte puncte de vedere distincte. Scala identifică acele trăsături care sunt asociate cu creativitatea și cu preferința pentru variație, manifestată atât în viața profesională, cât și în cea personală. Aceste persoane caută mereu soluții inovatoare, noi, care permit diverse abordări ale situației cu care se confruntă.

Scala globală M cuprinde două subdimensiuni, și anume *Deschidere către cultură* (Ac) și *Deschidere către experiență* (Ae). Deschiderea către cultură (Ac) măsoară, în viziunea autorilor (Caprara, Barbaranelli și Borgogni, 2005, *apud* Caprara *et al.*, 2008), aspecte legate de propensiunea de a se menține informat, de interesul față de lectură, de interesul pentru dobândirea de cunoștințe noi. Deschiderea către experiență (Ae) măsoară acele aspecte legate de Deschiderea mintală care se referă la dispoziția favorabilă față de noutate, la capacitatea de a lua în considerare mai multe perspective ale aceleiași probleme, la atitudinea favorabilă față de valori, stiluri, moduri de viață și culturi diferite.

Persoanele care dau dovadă de deschidere mintală sunt acelea care se află într-o permanentă căutare de soluții noi și ingenioase, care explorează orizonturi și soluții noi pentru problemele existente. Încearcă să identifice și să exploreze tot ceea ce este nou și inedit. Au un mod neconvențional de a gândi și resimt mulțumire atunci când descoperă căi de acțiune originale. Dau dovadă de imaginație, de creativitate, sunt persoane curioase, pline de originalitate și au interese largi, vaste.

În cadrul acestei dimensiuni, persoanele cu scoruri mari tind să se descrie ca fiind culte, informate, interesate de lucruri și experiențe noi, fiind deschise la ideea de a intra în contact cu noi culturi. Explorează idei inedite și preferă să implementeze strategii și soluții creative. Citesc noutățile în domeniile de care sunt interesate, caută să fie mereu informate, vizionează programe culturale și educative, urmărind să-și dezvolte cultura generală.

Pe de altă parte, persoanele care obțin scoruri mici se descriu ca fiind mai puțin culte, mai puțin informate, comune și convenționale, conservatoare, relativ dezinteresate de lucruri și experiențe noi, refractare la ideea de a intra în contact cu obiceiuri și culturi diferite și deseori intolerante față de diversitate. Sunt, în general, conservatoare, au interese bine direcționate în sensul cutumelor uzuale, pot uneori chiar să manifeste prejudecăți și o reticență crescută față de diverse aspecte ce țin de tradițional și convențional. Nu vor dori să testeze aproape niciodată noi strategii și nici să abordeze problemele din mai multe perspective.

a) Subscala Ac (Deschidere către cultură, *Apertura alla cultura*)

Obiectivele subscalei Ac

Subscala Ac a fost creată de autori (Caprara, Barbaranelli și Borgogni, 2005, *apud* Caprara *et al.*, 2008) cu scopul de a măsura varietatea nevoilor și intereselor culturale. De asemenea, această subscală este o măsură a interesului persoanei evaluate de a fi la curent cu noutățile din domeniile sale de interes (și nu numai) și a dorinței de a achiziționa cunoștințe și deprinderi noi.

Descrierea subscalei Ac

Subscala Ac identifică acele persoane care dau dovadă de curiozitate și manifestă o nevoie accentuată de a fi la curent cu noutățile din domeniile lor de interes. Ele caută mereu oportunități de a învăța lucruri noi și de a se autodepăși, sunt motivate de dorința de cunoaștere chiar și în domenii adiacente celor ce ar presupune interes profesional sau personal direct. Nevoia lor de a ști cât mai multe este însoțită de un puternic spirit analitic care, asociat cu intuiția, poate produce cunoștințe valoroase.

Această subscală indică, de asemenea, măsura în care persoanele manifestă interes pentru ceea ce fac. Ele caută în permanență să-și satisfacă pe deplin curiozitatea și să afle lucruri noi, vor dori în permanență să-și satisfacă interesele culturale variate, vor urmări emisiuni științifice, vor citi reviste de specialitate, vor fi la curent cu ceea ce se întâmplă în diverse sfere ale vieții sociale, culturale, politice sau științifice.

În cadrul acestei subscale, scorurile ridicate înregistrate sugerează că persoana evaluată este interesată de aspecte și perspective noi, căutând în permanență informații de actualitate privind domeniile sale de interes. Acestea sunt, în general, receptive la ceea ce e nou, însă caută să integreze aspectele noi într-o schemă logică, rațională și ușor aplicabilă. În permanență averse de informații noi și captivante, preferă să-și petreacă timpul liber citind, vizionând emisiuni culturale sau informative, căutând să asimileze cât mai multe cunoștințe.

Scorurile scăzute la subscala Ac indică acele persoane care preferă să nu analizeze lucrurile în profunzime, ci să rămână la un nivel de suprafață în zonele pentru care prezintă totuși interes. Fiind considerate superficiale, se bazează mult pe cunoștințele deja achiziționate, demonstrând un interes scăzut pentru a descoperi și învăța lucruri noi. Nefiind foarte doritoare să caute lucruri și informații de actualitate, ele preferă să se bazeze pe informațiile deja cunoscute sau aflate la îndemână. De asemenea, și interesele lor culturale pot fi reduse, preferând să opereze cu aspecte concrete sau rutiniere.

b) Subscala Ae (Deschidere către experiență, *Apertura all'esperienza*)

Obiectivele subscalei Ae

Subscala Ae are ca scop măsurarea gradului în care persoana evaluată manifestă deschidere față de aspectele noi, de inovație. De asemenea, subscala este o măsură a toleranței față de diversitate, a deschiderii față de valori, stiluri, moduri de viață și culturi diferite de cele personale, precum și a măsurii în care persoana ia în considerare mai multe perspective ale aceleiași probleme.

Descrierea subscalei Ae

Subscala identifică persoanele care preferă să opereze cu informații noi, care sunt caracterizate de o orientare proactivă și manifestă curiozitate față de aspectele noi, care au capacitatea de a lua în considerare diverse perspective și de a tolera și aprecia diversitatea din toate punctele de vedere.

Această subscală indică gradul în care persoana se orientează proactiv spre căutarea unor experiențe noi și măsura în care apreciază situațiile și lucrurile neconvenționale. Astfel de persoane consideră că explorarea situațiilor noi este o oportunitate de a progresa, subscala fiind și un bun indicator al gradului în care cel evaluat manifestă toleranță față de necunoscut și puncte de vedere diferite de cele personale.

Scorurile ridicate la subscala Ae sugerează că persoana este nonconformistă și deschisă spre lucruri, activități și experiențe inedite. În acest sens, asemenea persoane pot da dovadă de o mare originalitate și imaginație în activitățile întreprinse, sunt orientate spre dezvoltare și schimbare, ținând deseori spre perfecțiune prin inovațiile propuse sau practicate. Datorită acestei propensiuni spre noutate și inedit reușesc să-și atingă deseori obiectivele propuse, dar este la fel de posibil ca o astfel de deschidere extremă să devină o piedică în calea dezvoltării lor, întrucât se pot plictisi rapid în

situațiile în care nu există oportunitatea de a afla sau încerca lucruri noi, iar ele nu pot contribui coerent la o construcție de lungă durată și stabilă. Aceste persoane vor căuta în permanență să vadă lucrurile din mai multe perspective, să dea valențe noi lucrurilor uzuale și tradiționale, și de aici orientarea lor către domenii care le permit astfel de manifestări, cum ar fi publicitatea, arta, cultura sau marketingul.

Scorurile scăzute în cadrul acestei subscale identifică acele persoane reticente față de noutate. Ele sunt convenționale și conservatoare și caută în permanență să mențină starea actuală, depunând eforturi în așa fel încât să nu schimbe nimic din rutina dobândită. Sunt conservatoare și atașate de tradiție. Atunci când apar schimbări majore, tind să respingă noul mod în care se desfășoară lucrurile și vor căuta în permanență să restabilească vechea organizare ori vechile obiceiuri. Vor construi adesea pe strategii convenționale, sunt adepte ale tradiției, despre care consideră că trebuie păstrată cu orice preț. Situațiile nonconformiste sau neobișnuite sunt puternic anxiozene și pot trezi în ele sentimente de frustrare, depresie, melancolie față de ceea ce a fost (Caprara *et al.*, 2008)

8.6. Ariile de aplicare

Psihologia aplicată poate regăsi beneficiile aplicării BFQ, atât ca model teoretic, cât și ca instrument de psihodiagnostic, în vederea evaluării.

În continuare, prezentăm anumite concluzii sugerate de cercetările ce au vizat modelele *Big Five* și BFQ, evidențiind aplicabilitatea lor în câteva arii din sfera psihologiei, organizațională, clinică și educațională.

8.6.1. Psihologia organizațională

Relevanța modelului *Big Five* a fost evidențiată în cadrul diverselor cercetări ce urmăreau examinarea validității predictive și concurente. Astfel, Hogan (1986) relevă faptul că Extraversiunea, Stabilitatea emoțională și Agreabilitatea sunt corelate pozitiv cu anumite criterii vizate în mediul organizațional.

Una dintre cele mai importante contribuții ale modelului *Big Five* este reducerea diferențelor dintre autoevaluare și evaluarea utilizând chestionarul de personalitate.

O altă contribuție importantă a modelului adusă practicii din zona organizațională este aceea că permite evaluarea personalității prin utilizarea unui limbaj asemănător celui cotidian, simplificând înțelegerea și utilizarea lui în procesele de selecție, evaluare și formare, chiar și pentru persoanele care nu sunt specializate în psihologie. Multe cercetări au relevat existența unei congruențe între autoevaluarea utilizând liste de adjective și chestionar, în cadrul modelului *Big Five* (McCrae și Costa, 1987 ; Borkenau și Ostendorf, 1989 ; Peabody și Goldberg, 1989).

8.6.2. Psihologia clinică și psihologia sănătății

Tulburările de personalitate prezintă un spectru larg de simptome ce nu se caracterizează doar prin una dintre cele cinci dimensiuni ale personalității, examinate prin prisma modelului *Big Five*, însă pot fi analizate mai corect dacă sunt luate în considerare ca extreme ale dimensiunilor *Big Five*.

Energia corelează mai ales cu tulburările de tip histrionic și narcisist decât cu tulburările de tip pasiv-agresiv și de evitare, acestea fiind asociate *Introversiunii*.

Agreabilitatea corelează mai curând cu tulburările de tip dependent (polul pozitiv) decât cu tulburările de tip paranoid, antisocial și narcisist (polul negativ), care sunt mai ales asociate cu *Ostilitatea*.

Conștiinciozitatea contrastează mai degrabă cu tulburările de tip compulsiv (polul pozitiv) decât cu tulburările de tip antisocial și pasiv-agresiv (polul negativ), care sunt în general asociate cu *Non-Conștiinciozitatea* (Caprara *et al.*, 2008).

Stabilitatea emoțională este factorul care, în tulburări precum cea de tip borderline, pasiv-agresiv, dependent și de evitare, reprezintă partea patologică (polul pozitiv).

Deschiderea mintală este factorul care, în tulburări precum cea de tip schizoid, reprezintă partea patologică (polul pozitiv).

Este important de punctat faptul că, deși prin utilizarea dimensiunilor modelului *Big Five* se pot contura anumite aspecte ale personalității ce pot deveni factori predispozanți pentru dezvoltarea tulburărilor de personalitate, există o diferență în ceea ce privește influența acestora. Astfel, *Stabilitatea emoțională* este o trăsătură comună majorității tulburărilor de personalitate, în timp ce factori precum *Deschiderea mintală* și *Conștiinciozitatea* nu au o influență atât de mare.

8.6.3. Psihologia educațională

În cadrul psihologiei educaționale, modelul *Big Five* a fost analizat prin prisma relației dintre cei cinci factori și adaptarea și performanța școlară. Cercetători precum Digman și Inouye (1986) și Graziano și Ward (1992) au examinat importanța *Deschiderii către experiență* și a *Conștiinciozității*, relevând corelații pozitive mari cu performanța școlară. O posibilă explicație este aceea că persoanele conștiincioase își organizează mai bine materialele și sunt mai responsabile, iar cele mai deschise către experiențe tind să utilizeze toate oportunitățile de învățare disponibile în mediul academic.

Bibliografie

- Barbaranelli, C., & Caprara, G.V. (2000). Measuring the Big Five in self-report and other ratings: A multitrait-multimethod study. *European Journal of Psychological Assessment*, 16, 31-43.
- Barbaranelli, C., Caprara, G.V., & Maslach, C. (1997). Individuation and the Five Factor Model of personality traits. *European Journal of Psychological Assessment*, 13, 75-84.

- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*, 1-26.
- Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, *117*, 187-215.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Bond, M.H., Nakazato, H., & Shiraishi, D. (1975). Universality and distinctiveness in dimensions of Japanese person perceptions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *6*, 346-357.
- Borkenau, P., & Ostendorf, F. (1989). Comparing exploratory and confirmatory factor analysis: A study on the 5-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, *11*, 515-524.
- Boyle, G.J. (1989). Re-examination of the major personality-type factors in the Cattell, Comrey and Eysenk Scales: Were the factor solutions by Noller *et al.* optimal? *Personality and Individual Differences*, *10*, 1289-1299.
- Buss, A.H., & Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, *63*, 452-459.
- Caprara, G.V., & Laeng, M. (eds.) (1988). *Indicatori e precursori della condotta aggressiva*. Roma: Bulzoni.
- Caprara, G.V., & Perugini, M. (1990). *Personality described by adjectives: Could the "Big Five" be extended to the Italian context?* Lucrare prezentată în cadrul Congresului European asupra Personalității, ediția a V-a, iunie, Ariccia (Italia).
- Caprara, G.V., & Perugini, M. (1991a). L'Approccio psico-lessicale e l'emergenza dei Big Five nello studio della personalità. *Giornale Italiano di Psicologia*, *18*, 721-747.
- Caprara, G.V., & Perugini, M. (1991b). Il ruolo dei „Big Five” nella descrizione della personalità: eEstendibilita al contesto italiano. *Comunicazioni Scientifiche di Psicologia Generale*, *6*, 83-101.
- Caprara, G.V., & Perugini, M. (1994). Personality described by adjectives: The generalizability of the Big Five to the Italian lexical context. *European Journal of Personality*, *8*, 357-369.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1997). *BFQ: Cuestionario „Big Five” Manual*. Madrid: TEA.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (2005). *Alter Ego. Les cinq facteurs fondamentaux de la personnalité*. Paris: Editions et Applications Psychologiques.
- Caprara G.V., Barbaranelli, C., & Livi S. (1994). Mapping personality dimensions in the Big Five Model. *European Review of Applied Psychology*, *44*, 9-15.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The „Big Five Questionnaire”: A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences*, *15*, 281-288.
- Caprara, G.V., Perugini, M., Pastorelli, C., & Barbaranelli, C. (1990). Esplorazione delle dimensioni comuni della colpa e dell'aggressività. *Giornale Italiano di Psicologia*, *17*, 665-681.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., Pitariu, H., Vercellino, D., & Iliescu, D. (2008). *Manual tehnic pentru chestionarul BFQ*. Cluj-Napoca: Odiseea.
- Cattell, R.B., Eber, H.W., & Tatsuoka, M.M. (1990). *The handbook of the Sixteen Personality Factor Questionnaire*. Institute for Personality and Ability Testing. IL: Campaign.
- Church, A.T., & Katigbak, M.S. (1989). Internal, external, and self-report structure of personality in a non-Western culture: An investigation of cross-language and cross-cultural generalizability. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 857-872.

- Comrey, A.L. (1970). Tandem Criteria and Analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, 32, 143-154.
- Comrey, A.L. (1973a). *A first course in factor analysis*. NY: Academic Press.
- Comrey, A.L. (1973b). *The Comrey Personality Scales*. San Diego, CA: EdITS Publishers.
- Comrey, A.L. (1980). *Handbook for the interpretation of the Comrey Personality Scales*. San Diego, CA: EdITS Publishers.
- Comrey, A.L. (1991). CPS: *Scale di Personalita di Comrey. Manuale*. (Versiunea italiană realizată de Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Perugini, & M., Comrey, A.L.). Firenze: O.S. Organizzazioni Speciali.
- Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992). *A first course in factor analysis* (ed. a II-a), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1985). Neuroticism, somatic complaints, and disease: Is the bark worse than the bite? *Journal of Personality*, 55, 299-316.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1990). Personality disorders and the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality Disorders*, 4, 362-371.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- De Raad, B., Hendriks, A.A.J., & Hofstee, W.K.B. (1992). Towards a refined structure of personality traits. *European Journal of Personality*, 6, 301-319.
- Digman, J.M. (1990). Personality structure emergence of the Five Factors Model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Digman, J.M., & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 116-123.
- Epstein, S. (1979). The stability of behavior: On predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1097-1126.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1976). *Manual for the Eysenck Personality Questionnaire*. San Diego, CA: EdITS.
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative „Description of personality”: The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologists*, 48, 26-34.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis* (ed. a II-a). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Graziano, W.G., & Ward, D. (1992). Probing the Big Five in adolescence: Personality and adjustment during a developmental transition. *Journal of Personality*, 60, 425-439.
- Guilford, J.S., Zimmerman, W., & Guilford, J.P. (1976). *The Guilford-Zimmerman temperament survey handbook*. Palo Alto, CA: Consulting Psychological Press Inc.
- Hogan, R. (1986). *Hogan Personality Inventory manual*. National Computer Systems, Minneapolis, MN.
- Hough, L.M., Hanser, L.M. & Eaton, N.K. (1988). *Literature review: Utility of temperament, biodata and interest assessment for prediction job performance*. Alexandria: U.S. Army, Research Institute for the Behavioral and Social Science (ARI research note 88-02).
- John, O.P. (1990). The „Big Five” factor taxonomy: Dimensions of personality in natural language and in questionnaires. În L.A. Pervin (ed.), *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford.

- John, O.P., Angleitner, A., & Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomy research. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.
- Kuhl, H., & Beckmann, J. (1985). *Action control: From cognition to behavior*. New York: Springer Verlag.
- Lee, H.B., & Comrey, A.L. (1979). Distortions in a commonly used factor analysis procedure. *Multivariate Behavioral Research*, 14, 301-321.
- Maslach, C. Stapp, J., & Santee, R.T. (1985). Individuation: Conceptual analysis and assessment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 729-783.
- McCrae, R.R. (1989). Why I advocate the Five Factor Model: Joint analysis of the NEO-PI and other instruments. În D.M. Buss & N. Cantor (eds.), *Personality Psychology: Recent trends and emerging directions* (pp. 237-245). New York: Springer Verlag.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1986). Clinical assessment can benefit from recent advances in personality psychology. *American Psychologist*, 41, 1001-1003.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1987). Validation of the Five Factor Model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1989). Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO-PI. *Multivariate Behavioral Research*, 24, 107-124.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- McCrae, R.R., & John, O.P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- McHenry, J.J., Hough, L.M., Toquam, J.L., Hanson, M.A., & Ashworth, S. (1990). Project A validity results; The relationship between predictor and criterion domains. *Personnel Psychology*, 43, 335-367.
- Myers, I.B., & McCaulley, M.H. (1985). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychological Press Inc.
- Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicate factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Ostendorf, E. (1990). *Sprache und Persönlichkeitsstruktur: Zur Validität des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit*. Regensburg: S. Roderer Verlag.
- Peabody, D., & Goldberg, L.R. (1989). Some determinants of factor structures from personality trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 552-567.
- Pervin, L.A. (1994). A critical analysis of current trait theory. *Psychological Inquiry*, 5, 103-113.
- Schneider, B.S. (1983). An interactionist perspective on organizational effectiveness. În K.S. Cameron & D.A. Whetten (eds.), *Organizational effectiveness* (pp. 27-54). New York: Academic Press.
- Schneider, B.S. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Spielberger, C.D. (1989). *Inventario per l'ansia di «stato» e di «tratto»*. Manuale (versiunea italiană realizată de către L. Pedrabissi și M. Santinello). Firenze: O.S. Organizzazioni Speciali.
- Spielberger, C.D. (1992). *STAXI – State-Trait Anger Expression Inventory*. Manuale (versiunea italiană realizată de A. L. Comunian). Firenze: O.S. Organizzazioni Speciali.
- Strelau, J. (1983). *Temperament – Personality – Activity*. Londra: Academic Press.
- Strelau, J., & Plomin, R. (1992). A tale of two theories of temperament. În G.V. Caprara & G. Van Heck (eds.), *Modern Personality Psychology* (pp. 327-351). Londra: Harvester Wheatsheaf.

- Tellegen, A. (1982). *Brief manual for the differential personality questionnaire*. Manuscript republicat, University of Minnesota.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., & Rothstein, M. (1991). Personality measure as predictors of job performance : A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.
- Watson, D., & Clark, L.A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. În S.R. Briggs, W.H. Jones & R. Hogan (eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 446-496). New York : Academic Press.
- Wechsler, D. (1981). *Manual for the Wechsler Adult Intelligence Scale*. NY: Psychological Corporation.
- Widiger, T.A., & Trull, T.J. (1992). Personality and psychopathology : An application of the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 43, 473-504.
- Yang, K., & Bond, M.H. (1990). Exploring implicit personality theories with indigenous or imported constructs : The Chinese case. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 1087-1095.
- Zawadski, B., & Strelau, J. (1991). *The Regulative Theory of Temperament Inventory (RTTI) : preliminary information concerning the strategy of a tool construction and properties of measurement*. Lucrare prezentată în cadrul Workshop on Cross Cultural Studies on Temperament, Polonia : Nieborow.
- Zevon, M.A., & Tellegen, A. (1982). The structure of mood change : An idiographic/nomothetic analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 111-120.

Capitolul 9

Adjectivele *Big Five* (BFA)

*Andreea Butucescu
Daniela Vercellino*

Adjectivele *Big Five* (*Big Five Adjectives*, BFA) (Caprara, Barbaranelli și Steca, 2002) este forma adjectivală a BFQ (*Big Five Questionnaire*, Caprara, Barbaranelli și Borgogni, 2005), un exponent italian al teoriei *Big Five* cu o influență puternică în Europa. Adaptarea culturală a chestionarului în România a fost realizată de Horia D. Pitariu, Dragoș Iliescu și Daniela Vercellino (2008).

Cercetările psiholingvistice intense au permis obținerea unor dovezi consistente privind adjectivele prin care pot fi descrie conduite sau preferințe în cadrul tuturor celor cinci domenii: Energie, Agreabilitate, Conștiințiozitate, Stabilitate emoțională, Deschidere mintală. BFA măsoară așadar, pe baza adjectivelor, cele cinci domenii amintite, fiecărui domeniu fiindu-i asociate în mod egal câte două subdimensiuni, care își aduc contribuția în explicarea modului în care funcționează domeniul general. Astfel, scala Energie cuprinde subscalele Dinamism și Dominanță, scala Agreabilitate cuprinde subscalele Cordialitate și Cooperare, scala Conștiințiozitate este definită de subscalele Perseverență și Scrupulozitate, scala Stabilitate emoțională de Controlul emoțiilor și Controlul impulsurilor, iar Deschidere mintală de subscalele Deschidere către cultură și Deschidere către experiență. În plus, BFA conține și o scală de identificare a dezirabilității sociale.

În total, BFA conține 175 de itemi (adjective) evaluabili pe o scală în șapte pași și acoperă cele cinci domenii ale modelului, precum și cele zece subscale componente. Completarea chestionarului nu durează mai mult de 15 minute.

Avantajul semnificativ al acestei abordări de măsurare a personalității prin liste adjectivale în comparație cu chestionarele „clasice” este acela al unei flexibilități mai mari, fapt ce îi conferă o aplicabilitate extinsă chiar și în domenii interdisciplinare, cum ar fi marketingul sau psihologia consumatorului. BFA este de asemenea foarte avantajos în toate situațiile în care, pe lângă autoevaluare, este necesară și heteroevaluarea.

9.1. Introducere

Big Five Adjectives (BFA) este un instrument de evaluare a personalității normale adulte, construit în spiritul tradiției modelului *Big Five*, măsurând cei cinci factori : Extraversiune, Agreabilitate, Conștiinciozitate, Stabilitate emoțională și Deschidere mintală. BFA este organizat ca o listă de 175 de adjective și reprezintă o măsură rapidă și ușoară de evaluare a personalității. Fiecare adjectiv este evaluat pe o scală – de preferință – de la unu la șapte.

Fiecare dintre cei cinci factori este evaluat cu ajutorul a două subscale : Dinamism și Dominanță pentru Extraversiune, Cordialitate și Cooperare pentru Agreabilitate, Meticulozitate și Perseverență pentru Conștiinciozitate, Controlul impulsurilor și Controlul emoțiilor pentru Stabilitate emoțională și Deschidere către cultură și Deschidere către experiență pentru Deschidere mintală. În plus, chestionarul are o scală de Dezirabilitate socială ce evaluează răspunsurile distorsionate.

BFA poate fi utilizat ca instrument de autoevaluare în contexte organizaționale, clinice și educaționale. Marele avantaj al listelor de adjective și implicit al BFA constă în faptul că pot fi utilizate nu doar în autoevaluarea personalității, ci și în heteroevaluare, ca grilă de observație care să ajute în descrierea personalității altor persoane (spre exemplu, personalitatea unui candidat în cadrul unui centru de evaluare). Datorită flexibilității sale, precum și a faptului că itemii nu se raportează la un context specific – cum este cazul itemilor atitudinali – BFA poate fi utilizat cu succes în contexte variate, chiar și în psihologia consumatorului, psihologia sportivă sau marketing. Alt avantaj asociat chestionarelor bazate pe liste adjectivale, așa cum reiese din observațiile practicienilor, dar și ale cercetătorilor, se referă la faptul că, spre deosebire de chestionarele bazate pe itemi, primele permit, pe de o parte, încorporarea unui număr mai mare de markeri lexicali descriptivi, iar pe de altă parte, timpul de completare chiar și în această situație este mult redus.

Acest capitol realizează o prezentare succintă a testului, prezentare care se bazează, în mare parte, pe varianta românească a manualului (Caprara, Barbaranelli, Steca, Pitariu, Vercellino și Iliescu, 2008).

9.2. Construcția

9.2.1. Considerentele istorice legate de măsurarea personalității prin adjective

Modelul *Big Five* este punctul de întâlnire dintre diferite tradiții și abordări psihometrice, în mod special fiind rezultatul abordării psiholingvistice și a celei factoriale.

La baza perspectivei psiholingvistice se află ipoteza „lexicală” sau cea a sedimentării lingvistice, susținută de-a lungul timpului de cercetători precum Klages (1926), Allport (1937), Cattell (1943), Norman (1963) și Goldberg (1982), conform cărora „acele diferențe dintre indivizi care sunt mai evidente și mai relevante social în viața

lor și a celor din jur vor sfârși prin a fi codificate în vocabularul limbajului natural : cel mai probabil este ca ele să fie exprimate prin cuvinte singulare” (John, Angleitner și Ostendorf, 1988, p. 174). Din aceste ipoteze derivă convingerea că vocabularul reprezintă sursa la care cercetătorii pot să recurgă pentru a identifica termenii utili în descrierea personalității.

Începând cu studiile lui Klages (1926), Baumgarten (1933) și Allport și Odbert (1936), o serie de psihologi și-au îndreptat atenția spre limbajul natural, ca sursă importantă și utilă în descrierea personalității. Această muncă, alături de extragerea din dicționar a termenilor relevanți pentru personalitate, a fost ghidată de paradigma lexicală (John *et al.*, 1988 ; Saucier și Goldberg, 1996). Ipoteza lexicală susține că majoritatea caracteristicilor de personalitate sunt codate în limbajul natural (Allport, 1937).

Analiza vocabularului, considerat sursa principală a tuturor descriptorilor posibili pentru personalitate, a dus la construirea unor liste multiple de termeni, mai ales adjective, care sunt, într-un fel sau altul, legate de examinarea diferențelor individuale.

Studiul relațiilor dintre diferiții descriptori ai personalității a arătat în mod repetat emergența a cinci mari factori, această structură manifestându-se independent de tehnicile factoriale, procedura de evaluare (autoevaluare *vs* heteroevaluare), caracteristicile demografice (sex, vârstă etc.) sau contextele lingvistice și culturale (Statele Unite, Germania, Olanda, Italia, Japonia, Filipine, Taiwan etc.). Pentru detalii, sugerăm cititorului interesat să consulte autori precum : John *et al.* (1988), Caprara și Perugini (1990), Saucier, Hampson și Goldberg (2000).

La acești cinci factori, se pare, se pot reduce dimensiunile personalității identificate în spiritul tradiției factoriale de autori precum Cattell, Guilford, Eysenck și Comrey, prin intermediul unor chestionare de genul Testului de Personalitate în 16 Factori, al Chestionarului de personalitate Guilford-Zimmerman (GZTS), al Chestionarului de personalitate Eysenck (EPQ) sau Scalelor de Personalitate Comrey (CPS) (Ostendorf și Angleitner, 1992).

O atenție sporită s-a acordat măsurării celor cinci factori ai *Big Five*. Instrumentele utilizate inițial pentru măsurarea *Big Five* au constat în liste de adjective, unipolare sau bipolare, selecționate prin studiul dicționarelor sau realizate cu ajutorul cercetărilor psiholingvistice. Scopul acestora a fost de a stabili taxonomii exhaustive și bine structurate de termeni descriptivi pentru personalitate. Listele de adjective cel mai frecvent citate și utilizate sunt următoarele, așa cum precizează și Briggs (1992) :

Cele 20 de perechi de adjective (Norman, 1963).

Cei 75 de clusteri semantici (Norman, 1967).

Cele 57 de perechi de adjective opuse semantic (Peabody, 1984 ; 1987).

Cele 100 de perechi de sinonime (Goldberg, 1982).

Big Five Observer (BFO) (Caprara, Barbaranelli și Borgogni, 1994), care cuprinde 40 de perechi de adjective bipolare, derivate din studiile lingvistice ale lui Caprara și Perugini (1990, 1994).

9.2.2. Dezvoltarea

Dezvoltarea BFA s-a bazat pe o muncă de cercetare fundamentată pe paradigma psiholingvistică și pe studiile asupra personalității realizate de Caprara și Perugini privind lexicologia italiană (1993). Considerăm oportun să menționăm, în linii mari, caracteristicile fundamentale ale acestui studiu, precum și rezultatele principale la care s-a ajuns, deoarece ele constituie argumente pentru adaptarea BFA la contextul românesc, care este, din punct de vedere lingvistic, unul foarte asemănător cu cel italian.

Într-o fază preliminară au fost alese 8.532 de adjective din dicționarul limbii italiene contemporane. Apoi patru evaluatori experți au examinat în mod individual acele adjective, evaluându-le utilitatea în descrierea personalității. Pe baza punctajului mediu al utilității, a rezultat o listă mai redusă, de 1.337 de adjective. Păstrându-se același criteriu, al utilității, lista a fost supusă unei noi analize, realizată acum de 22 de evaluatori, care au păstrat în final doar 492 de adjective.

Într-o fază ulterioară, lista adjectivală a fost utilizată pentru a obține 274 de autoevaluări din partea unui lot de adulți. Analiza factorială a autoevaluărilor culese a permis identificarea celor cinci factori în care s-au grupat cele 492 de adjective. Primul factor rezultat a fost compus din adjectivele tipice pentru Conștiinciozitate, înțeasă ca dimensiune asociată cu perseverența și meticulozitatea; al doilea factor a fost compus din adjectivele tipice pentru Energie/Extraversiune, înțeasă ca dimensiune asociată cu sociabilitatea, dominanța interpersonală; al treilea factor a fost compus din adjectivele tipice pentru Stabilitatea emoțională, înțeasă mai ales ca fiind capacitatea de autocontrol a afectelor negative și de menținere a stării de calm; al patrulea factor a fost compus din adjectivele tipice pentru Agreabilitate sau Amiabilitate, înțeasă mai ales ca altruism, tendință opusă egoismului; și în cele din urmă al cincilea factor a fost compus din adjectivele tipice pentru Deschiderea mintală, înțeasă ca intelectua-litate, diversitate, nonconformism și nontradiționalism.

Identificarea adjectivelor care constituie BFA s-a realizat urmărind rezultatele studiului lui Caprara și Perugini (1990, 1994). Într-o primă fază, a fost examinată lista de 492 de adjective care formează cei cinci factori și apoi s-a urmărit o metodologie bazată pe corelarea cu un indicator consacrat al modelului *Big Five*, pentru spațiul cultural italian, și anume cu chestionarul de evaluare a personalității de tip atitudinal BFQ (*Big Five Questionnaire*, Caprara, Barbaranelli și Borgogni, 1993).

Urmărind această strategie, din lista de 492 de adjective au fost identificate cele care prezentau, la nivel empiric, corelațiile cele mai ridicate cu cele cinci dimensiuni principale și cu cele zece subdimensiuni ale BFQ. Astfel, au fost identificate 125 de adjective, 25 pentru fiecare dintre cele cinci dimensiuni principale. Dintre acestea, 10 adjective reprezentau fiecare subdimensiune, însă au fost incluse și câte cinci adjective suplimentare, tipice doar pentru suprafactorii generali. Acestor adjective li s-au adăugat alte 15, care sunt indicatori ai dezirabilității sociale, și 35 de adjective complementare, care țin de dimensiuni mai complexe, ce nu se suprapun perfect cu niciunul dintre cei cinci suprafactori luați izolat, dar care reprezintă combinații ale acestora.

Conform autorilor variantei originale a testului (2002), scopul celor 35 de adjective complementare este de a extinde aria BFA spre zone care țin de combinația dimensiunilor principale, acesta fiind un teren fertil în care ar putea fi prefigurate noi scale,

care să completeze scalele canonice ale modelului în cinci factori. Un alt efect pe care îl are prezența acestor 35 de adjective complementare este echilibrarea secvenței complete a adjectivelor care sunt prezentate persoanei testate, cu un posibil efect de estompare a posibilelor distorsiuni.

9.3. Caracteristicile psihometrice

Datele discutate în acest capitol se bazează pe statisticile raportate în manualul italian (Caprara, Barbaranelli și Steca, 2002) și în cel românesc (Caprara, Barbaranelli, Steca, Pitariu, Vercellino și Iliescu, 2008) al testului.

9.3.1. Etalonarea

Eșantioanele utilizate sunt descrise pe larg în sursele indicate. Colecțiile de date sunt consistente, în context cultural italian BFA fiind administrat unui eșantion de 1.925 de participanți, iar în context românesc unui eșantion de 2.200 de participanți.

Eșantionul românesc a fost selectat prin extracție aleatorie dintr-un cadru mai larg de 5.000 de participanți. Din perspectiva genului, eșantionul este perfect echilibrat, cuprinzând 1.100 de bărbați și 1.100 de femei. Subiecții incluși au vârste cuprinse între 13 și 66 de ani.

Distribuția eșantionului din perspectiva zonei economice, dar și a mediului de proveniență reflectă distribuția în cadrul populației României.

Volumele sunt diferite ca număr de participanți și în funcție de criteriul educație : N (educație elementară) = 9, adică 0,4% ; N (școală gimnazială) = 233, adică 10,6% ; N (studii liceale) = 100, adică 4,6% ; N (școală profesională) = 1.029, adică 47,0% ; N (școală postliceală) = 714, adică 32,6% ; N (studii universitare) = 103, adică 4,7% ; și 12 persoane, adică 0,5%, cu statut educațional nedeclarat.

În funcție de distribuția eșantionului, s-a apelat la transformarea scorurilor brute în scoruri T. Tabelele de conversie a scorurilor brute în scoruri T se regăsesc în anexele manualului utilizatorului, care sunt diferențiate în funcție de gen, dar și de contextul evaluării, anume în situații normale, fără miză, și în situații de competiție sau selecție. Analizele în cele două condiții de testare (situații neutre și situații competitive) relevă diferențe semnificativ crescute în a doua condiție, atât pe subeșantionul investigat în Italia, cât și pe cel din România, la nivelul tuturor subscalelor. Diferențele de gen analizate în eșantionul colectat în situații de competiție au rezultat a fi și ele semnificative, astfel încât raportarea diferențiată propusă de autori și facilitată practicantului prin tabele distincte de norme reprezintă un alt atu al utilizării cu încredere a chestionarului BFA.

Diferențe între subgrupurile eșantionului normativ românesc în funcție de gen

S-a efectuat o analiză pentru a se realiza dacă există diferențe între scorurile medii obținute pentru diverse subgrupuri, în funcție de genul participanților.

Diferențele de gen evidențiază faptul că bărbații obțin scoruri medii semnificativ mai mari decât femeile la scala Stabilitate emoțională, dar și în mod diferențiat, la ambele subscale componente. Diferențe mici în favoarea bărbaților observăm la nivelul subscalei Dominanță, precum și la nivelul scalelor Energie și Conștiinciozitate, dar și Dezirabilitate socială. Bărbații obțin însă scoruri mai mici decât femeile la scala Agreeabilitate și subscala componentă, Cooperare.

Tabelul 9.1. *Diferențe între subgrupurile eșantionului normativ românesc în funcție de gen*

Scala		Total (N = 2.200)		Masculin (N = 1.100)		Feminin (N = 1.100)	
		M	AS	M	AS	M	AS
Di	Dinamism	50,01	8,14	49,94	7,81	50,08	8,46
Do	Dominanță	50,10	7,29	51,18	6,69	49,02	7,70
Co	Cordialitate	52,72	7,61	52,92	7,64	52,52	7,58
Cp	Cooperare	53,74	6,85	52,92	6,78	54,56	6,82
Sc	Scrupulozitate	49,90	7,51	50,34	7,42	49,46	7,57
Pe	Perseverență	54,21	7,73	54,77	7,66	53,65	7,76
Ci	Controlul impulsurilor	49,24	8,68	50,63	8,05	47,86	9,00
Ce	Controlul emoțiilor	46,96	8,01	48,55	7,74	45,38	7,09
Ac	Deschidere către cultură	53,06	7,20	53,61	6,62	52,52	7,69
Ae	Deschidere către experiență	47,56	6,94	47,82	6,78	47,30	7,10
E	Energie	125,75	16,59	126,98	15,72	124,51	17,34
A	Agreeabilitate	134,24	15,58	133,24	15,69	135,24	15,42
C	Conștiinciozitate	131,49	17,29	132,47	17,05	130,52	17,49
S	Stabilitate emoțională	114,45	12,43	116,59	11,64	112,30	12,82
M	Deschidere mintală	123,86	14,31	124,70	13,66	123,03	14,88
Ds	Dezirabilitate socială	79,22	9,55	80,34	9,76	78,10	9,20

Sursa: Caprara *et al.* (2008).

9.3.2. Fidelitatea

Fidelitatea scalelor utilizate pentru măsurarea celor zece subdimensiuni, a celor cinci dimensiuni principale, precum și a scalei Dezirabilitate socială a fost examinată utilizându-se calculul consistenței interne și calculul coeficientului de stabilitate test-retest. Aceste rezultate sunt prezentate în tabelul 9.2.

Tabelul 9.2. Coeficienții de fidelitate ai BFA, prezenți comparativ pe populația românească și cea italiană

			Italia		România	
			Alfa	Test-retest	Alfa	Test-retest
1	Di	Dinamism	0,86	0,84	0,76	0,84
2	Do	Dominanță	0,81	0,89	0,72	0,76
3	Co	Cordialitate	0,80	0,81	0,68	0,83
4	Cp	Cooperare	0,78	0,83	0,75	0,71
5	Sc	Scrupulozitate	0,82	0,82	0,72	0,81
6	Pe	Perseverență	0,78	0,81	0,80	0,71
7	Ce	Controlul emoțiilor	0,83	0,76	0,74	0,88
8	Ci	Controlul impulsurilor	0,82	0,71	0,79	0,84
9	Ac	Deschidere către cultură	0,80	0,81	0,82	0,63
10	Ae	Deschidere către experiență	0,77	0,85	0,66	0,70
11	E	Energie	0,91	0,90	0,86	0,85
12	A	Agreabilitate	0,87	0,88	0,85	0,85
13	C	Conștințiozitate	0,89	0,83	0,89	0,90
14	S	Stabilitate emoțională	0,90	0,76	0,67	0,83
15	M	Deschidere mintală	0,86	0,87	0,83	0,79
16	Ds	Dezirabilitate socială	0,73	0,78	0,79	0,84

Sursa: Caprara et al. (2008).

Pentru calcularea coeficientului Alfa de consistență internă a fost luat în considerare lotul normativ total, atât în cazul analizelor originale, cât și al celor realizate în România. Pentru calcularea coeficientului test-retest în cazul analizelor realizate în Italia a fost utilizat un subeșantion de 87 de participanți, la care BFA a fost administrat succesiv la un interval de două săptămâni. În România, stabilitatea scorurilor BFA a fost evaluată la un interval de timp cuprins între 14 și 19 zile, lotul utilizat pentru calcularea indicelui de stabilitate fiind de 83 de participanți. Din punctul de vedere al distribuției eșantionului pe variabila gen, acesta este distribuit în mod relativ uniform, 38 de participanți fiind de gen masculin (45,8%) și 45 fiind de gen feminin (54,2%). Vârsta participanților este cuprinsă între 18 și 36 de ani ($M = 27,54$, $AS = 4,75$).

Se poate observa că majoritatea indicilor obținuți pe populația românească se situează la valori bune și foarte bune și, chiar în cele mai nefericite cazuri, în limite acceptabile. Eventuale excepții pot fi observate pentru coeficienții obținuți la nivelul subscalelor Cordialitate ($\alpha = 0,68$) și Deschidere către experiență ($\alpha = 0,66$), precum și pentru scala de Stabilitate emoțională ($\alpha = 0,63$). Totuși, și acești coeficienți Alfa se află la un nivel acceptabil și apropiat de pragul de 0,70; în plus pentru cele trei scale, indicele de stabilitate test-retest se plasează la un nivel mai înalt.

Putem concluziona astfel că BFA are o consistență internă și o stabilitate test-retest bună, atât pentru factorii de bază, cât și pentru subscalele acestora. Indicii recomandă chestionarul pentru a fi utilizat în situații diverse, inclusiv în situații de evaluare cu miză mare.

9.3.3. Validitatea

Validitatea de construct

Validitatea de construct, convergentă, a fost evaluată prin compararea cu dimensiunile chestionarului BFQ (*Big Five Questionnaire*, Caprara, Barbaranelli și Borgogni, 1993).

Rezultatele indică relații omonime între scalele corespondente. Astfel, Energia are o corelație de 0,72; Agreabilitatea 0,59, Conștiinciozitatea 0,64, Stabilitatea emoțională 0,76, iar Deschiderea mintală 0,63.

De asemenea și coeficienții obținuți la nivelul subscalelor atestă o convergență semnificativă între cele două instrumente.

Corelația cu criteriile comportamentale

Rezultatele unui studiu raportat de autori în manualul BFA (2008), realizat pe 1.322 de participanți, indică faptul că anumite comportamente manifestate în arii diverse corelează în mod diferențiat cu scalele din BFA. Spre exemplu, practicarea exercițiilor fizice corelează cu scala *Energie*, comportamentele ce intră în sfera preocupărilor literare (scrisul, lectura) corelează cu scala Deschidere mintală, activitățile specifice din timpul liber sunt asociate scalei Energie etc. Scala Agreabilitate corelează într-adevăr cu acele comportamente care sunt asociate conceptului de prietenie.

Structura factorială

În continuare, vom analiza pe scurt aspecte ale validității interne a BFA, adică structura sa factorială.

Analiza structurii factoriale a chestionarului a fost efectuată luându-se în considerare scorurile globale obținute de participanți la fiecare dintre cele zece subdimensiuni. Această procedură (care face referire la conceptul de „punctaj însumat”) și-a dobândit legitimarea printr-o serie de contribuții ce i-au evidențiat validitatea și valoarea (Comrey, 1970; Epstein, 1979; Hogan, 1986). În special utilizarea punctajelor însumate față de utilizarea itemului singular, mult mai sărac în varianță, garantează o fidelitate și o consistență internă mai mari ale scorurilor obținute la test, precum și o stabilitate mai mare a soluției factoriale astfel obținute.

Matricea coeficienților de corelație între cele zece subdimensiuni a fost supusă unei analize factoriale prin tehnica componentelor principale (Comrey și Lee, 1992). Ca o modalitate de evaluare inițială a comunalității pentru fiecare scală, a fost luat în considerare coeficientul de corelație cel mai ridicat prezentat de scala respectivă, cu toate celelalte scale incluse în analiză. Extragerea factorială a fost oprită pe baza inspecției vizuale a graficului saturațiilor (*scree test*). Matricea nerotită obținută în urma acestei proceduri a fost supusă unei rotații oblice prin metoda *Oblimin*.

Cei cinci factori explică aproximativ 68% din varianța totală a datelor. Primul factor explică aproximativ 14% din varianță și este saturat în cele două subdimensiuni ale Energiei, Dinamism și Dominanță, dar prezintă și o saturație relativ mare în subdimensiunea Controlul emoțiilor. Al doilea factor explică ceva mai mult de 14% din varianță și este saturat în cele două subdimensiuni ale Stabilității emoționale, Controlul emoțiilor și Controlul impulsurilor. Al treilea factor explică aproximativ 13% din varianță și este saturat în cele două subdimensiuni ale Conștiinciozității, Scrupulozitate

și Perseverență. Al patrulea factor explică cca 13% din varianță și este saturat în cele două subdimensiuni ale Agreabilității: Cooperare și Amabilitate. Al cincilea factor explică aproape 14% din varianță și este saturat în cele două subdimensiuni ale Deschiderii mintale: Deschidere către cultură și Deschidere către experiență, dar prezintă o saturație relativ mare și în subdimensiunea Dominanță. Din analiza saturațiilor factoriale se poate constata o confirmare substanțială a modelului bazat pe cele cinci dimensiuni. Fiecare pereche de subdimensiuni prezintă, de altfel, saturații crescute mai ales într-unul din acești factori și saturații sensibil mai scăzute în alți factori, chiar dacă există unele scale care prezintă saturații secundare apreciable în factori diferiți față de cel principal. Corelațiile între factori sunt sub nivelul de $r = 0,30$, în afară de corelația dintre Energie și Deschidere mintală, care este $r = 0,38$.

Correspondența structurii ipotetice a modelului *Big Five* cu structura factorială obținută empiric a fost analizată prin calculul coeficienților de corelație dintre scorurile factoriale ale fiecăruia dintre cei cinci factori extrași și scorurile fiecărei dimensiuni principale a BFA. Acest scor este definit drept *coeficient de validitate factorială* (Cattell și Tatsuoka, 1964). Corelațiile au rezultat ca fiind egale cu 0,93 pentru Energie, 0,95 pentru Agreabilitate, 0,96 pentru Conștiinciozitate, 0,94 pentru Stabilitate emoțională și 0,95 pentru Deschidere mintală, atestând o suprapunere clară între scorurile factorilor extrași și scorurile „teoretice”. Structura factorială a BFA este astfel demonstrată empiric ca fiind o structură similară cu cea postulată pentru modelul *Big Five* al personalității.

Analizele discutate mai sus au fost reproduse și pe baza datelor obținute în România cu BFA, aceste date fiind supuse unui proces de analiză factorială, prin metoda componentelor principale și rotație de tip *Direct Oblimin*. Tabelul 9.3 prezintă matricea factorială obținută.

Tabelul 9.3. *Matricea factorială rezultată pentru eșantionul normativ românesc prin rotație de tip Direct Oblimin*

		1	2	3	4	5
Di	Dinamism	0,43	0,40	-0,92	0,40	-0,40
Do	Dominanță	0,24	0,59	-0,82	0,46	-0,63
Co	Cordialitate	0,78	0,34	-0,52	0,68	-0,59
Cp	Cooperare	0,93	0,36	-0,29	0,41	-0,49
Sc	Scrupulozitate	0,47	0,25	-0,33	0,56	-0,93
Pe	Perseverență	0,53	0,52	-0,61	0,54	-0,85
Ce	Controlul emoțiilor	0,55	0,24	-0,21	0,92	-0,52
Ci	Controlul impulsurilor	0,27	0,24	-0,59	0,87	-0,55
Ac	Deschidere către cultură	0,46	0,79	-0,44	0,43	-0,70
Ae	Deschidere către experiență	0,25	0,92	-0,39	0,20	-0,22
E	Energie	0,37	0,58	-0,95	0,46	-0,58
A	Agreabilitate	0,95	0,42	-0,46	0,58	-0,61
C	Conștiinciozitate	0,56	0,44	-0,49	0,60	-0,97
S	Stabilitate emoțională	0,48	0,31	-0,38	0,98	-0,56
M	Deschidere mintală	0,38	0,98	-0,46	0,30	-0,47

9.4. Administrarea și scorarea

BFA poate fi administrat atât on-line, cât și în varianta tradițională de tip creion-hârtie. În varianta tradițională, instrucțiunile sunt imprimate pe prima pagină a fiecărui chestionar. Acestea pot fi citite cu voce tare participanților și pot fi însoțite de eventuale clarificări, dacă este cazul. Este evident că nu pot fi schimbate nici adjectivele din listă și nici instrucțiunile de completare a chestionarului. Dacă este nevoie, adjectivele pot fi citite participanților, avându-se grijă să nu se ofere sugestii de răspuns. Dacă unii participanți nu înțeleg semnificația adjectivelor, explicațiile furnizate de cel care aplică testul nu trebuie să influențeze în vreun fel răspunsul. Este important să atragem atenția participanților să răspundă la toate adjectivele chestionarului.

Când lista de adjective este utilizată cu scop de selecție de personal, în faza de prezentare a chestionarului, este important să se ia toate măsurile posibile pentru a inhiba distorsiunile datorate unei posibile tendințe de prezentare într-o lumină exagerat de pozitivă a propriei imagini. Este bine, deci, să se sublinieze importanța furnizării unui răspuns spontan și sincer, lăsând candidatul să înțeleagă că există posibilitatea controlării veridicității răspunsurilor prin intermediul unor proceduri specifice. În genere, se consideră că, dacă participanții sunt conștienți de faptul că răspunsurilor lor pot fi verificate prin indici de consistență, sunt mult mai puțin înclinați să distorsioneze.

Este important, de asemenea, să atragem atenția candidatului că nu există nici o rațiune să furnizeze răspunsuri care duc la falsificarea profilului propriu, atât timp cât nu există răspunsuri corecte sau greșite.

9.4.1. Calificarea profesională

În concordanță cu normele APA (American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education, 1985), este bine ca un profesionist calificat să realizeze interpretarea scorurilor scalelor și subscalelor BFA, însă nu este necesar ca acest specialist să aibă o formare profesională în psihologie. În mod direct însă, interpretarea în profunzime și utilitatea maximă sunt obținute dacă specialistul care realizează interpretarea are cunoștințe solide în domeniul psihologic sau, cel puțin, în sfera de aplicabilitate a chestionarului.

În privința calificării celui care administrează chestionarul BFA, acesta nu trebuie să posedă cunoștințe de ordin psihologic specifice sau de psihometrie, însă trebuie să se asigure că cel examinat a înțeles instrucțiunile de completare. De asemenea, cel care administrează chestionarul trebuie să se asigure că are acordul privind completarea chestionarului din partea celui examinat și să poată furniza informații, cel puțin cu caracter general, referitoare la scopul administrării chestionarului, rezultatele care se obțin în urma completării lui și modul în care vor fi utilizate datele obținute.

9.4.2. Mediul evaluării

BFA poate fi administrat atât individual, cât și în grup, în funcție de nevoile cercetătorului, ale consultatului sau psihologului. Mediul testării ar trebui să respecte condițiile ergonomice, adică să aibă o iluminare adecvată și să fie lipsit de stimuli ce ar putea distra atenția respondentului etc. De asemenea, ar trebui să fie luate toate măsurile necesare protejării confidențialității examinatului.

9.4.3. Scala de evaluare

Pentru evaluarea frecvenței comportamentelor descrise în cadrul chestionarului, BFA utilizează o scală în șapte puncte, fiecare punct fiind descris de către o ancoră. Aceste ancore utilizate pentru evaluarea itemilor BFA sunt :

- 1 = deloc ;
- 2 = puțin ;
- 3 = într-o anumită măsură ;
- 4 = într-o măsură medie ;
- 5 = destul de mult ;
- 6 = mult ;
- 7 = foarte mult.

9.4.4. Timpul necesar administrării

În medie, completarea chestionarului durează aproximativ 15 minute. În principiu, unei persoane cu studii medii, motivată pentru completarea chestionarului, nu ar trebui să îi ia mai mult de 20 de minute pentru completarea cu acuratețe a chestionarului. Acest timp scade în cazul persoanelor cu studii superioare sau al celor care nu sunt prea aplecate spre introspecție sau analiză. De asemenea, timpul poate scădea în cazul persoanelor care sunt deja obișnuite cu astfel de practici de completare a chestionarelor.

9.5. Interpretarea

În cele ce urmează, vom sumariza modalitatea în care fiecare dimensiune și subdimensiune a BFA poate fi interpretată prin prisma modului în care acestea au fost dezvoltate și gândite de către autorii testului. Totuși, se recomandă ca pentru o analiză de profunzime să se ia în considerare profilul global obținut de respondent. Analiza intercorelațiilor dintre scale poate aduce o valoare adăugată interpretării unui profil BFA.

9.5.1. Scala E (Energie, *Energia*)

Scala Energie este corespondentă scalei Extraversiune din celelalte chestionare bazate pe modelul canonic *Big Five* (*NEO Psychological Inventory Revised*, Costa și McCrae, 1992 ; *Nonverbal Personality Questionnaire*, Paunonen, Jackson și Ashton, 2004 etc.).

Redenumirea factorului Extraversiune, respectiv și a scalei corespondente, a fost propusă ca urmare a analizelor psiholingvistice întreprinse de Caprara și Perugini (1994). Alegerea autorilor este justificată de proporția semnificativă a adjectivelor asociate acestui factor, care surprind aspecte temperamentale precum nivelul de activism, tempoul, forța, excitabilitatea etc.

Chintesența scalei Energie constă în întrepătrunderea celor două axe principale : nivelul de dinamism și de dominanță al individului. Astfel, scala explică disponibilitatea persoanei de a investi și de a-și extrage resurse de energie din lumea exterioară, dar și de a exercita influență sau control asupra ei.

Există o serie de adjective asociate acestei scale, care descriu persoanele evaluate ca fiind : dinamice vs lipsite de energie, dezinvolve vs inhibate, comunicative vs tăcute etc. Scala Energie are în componență două subscale : Dinamism și Dominanță.

a) Subscala Di (Dinamism, *Dinamismo*)

Persoanele cu scoruri ridicate la subscala Di sunt animate de mediile sociale pe care le caută activ și în cadrul cărora se remarcă, în general, prin lejeritatea de a comunica sau rapiditatea de a construi relații. Sunt percepute ca fiind pline de viață, vorbărețe, cu o mare siguranță de sine chiar și în cadrul evenimentelor sociale formale. Persoanele cu scoruri scăzute la subscala Di sunt de obicei mai rezervate atunci când intră în contact cu persoane noi sau iau parte la evenimente sociale complexe. Pot fi mai puțin încrezătoare în sine sau efectiv mai puțin preocupate de a se evidenția prin interacțiuni ample.

b) Subscala Do (Dominanță, *Dominanza*)

Persoanele cu scoruri ridicate la subscala Do sunt, în general, dornice de a se impune, de a-și susține cu tărie propriile puncte de vedere sau pe ale grupului pe care îl reprezintă. Le place să dea indicații sau să preia responsabilitatea de a-i organiza pe cei din jur. Sunt percepute ca fiind persoane cu inițiativă, cărora le place să dețină controlul și să preia conducerea. Cei cu scoruri scăzute, preferă să îi lase pe ceilalți să preia controlul situațiilor care solicită acest lucru. Se simt inconfortabil în situațiile ce presupun dezbateri, convingerea celorlalți sau impunerea propriilor păreri. Preferă să adopte opiniile și direcțiile de acțiune propuse de alte persoane.

9.5.2. Scala A (Agreabilitate, *Amicalità*)

Scala *Agreabilitate* vizează caracteristicile personale care țin de cooperare și de grija față de ceilalți, fiind corespondentul factorului *Agreabilitate* din modelul *Big Five*. În

esență, această scală surprinde caracteristici precum atitudinea prosocială, altruismul, agreabilitatea, atitudinile opuse ostilității. Principalele adjective care descriu persoanele testate sunt : încrezător *vs* suspicios, amabil *vs* ostil, abordabil *vs* distant, generos *vs* egoist etc. Scala Agreabilitate cuprinde două subscale, Cordialitatea și Cooperarea.

a) Subscala Co (Cordialitate, *Cordialità*)

Scorurile ridicate la subscala Co indică acele persoane care manifestă în majoritatea situațiilor o atitudine binevoitoare și politicoasă față de ceilalți. Se raportează la cei din jur cu încredere și încredere și pornesc de la premisa că oamenii sunt bine intenționați și onești. La rândul lor, sunt percepute ca fiind de nădejde, loiale și altruiste. Scorurile scăzute la subscala Co indică acele persoane care sunt mai rezervate în privința laturii pozitive a naturii umane. Preferă să își păstreze o doză de scepticism cu privire la intențiile celorlalți. La extrem, sunt suspicioase, cinice și chiar ostile în interacțiuni. Sunt percepute ca fiind critice, distante și dificil de abordat.

b) Subscala Cp (Cooperare, *Cooperatività*)

Scorurile ridicate identifică persoanele care nutresc sentimente de compasiune, fiind ușor impresionabile de problemele celor din jur. Sunt interesate de bunăstarea acestora, cel mai adesea dispuse să se implice pentru a-și oferi sprijinul. Preferă să lucreze în echipă și încurajează colaborarea între membrii acesteia. Personale care obțin scoruri scăzute rămân detașate față de nevoile sau dificultățile celorlalți, fiind mai degrabă egocentrice. Preferă competiția în detrimentul colaborării sau munca și recompensele individuale.

9.5.3. Scala C (Conștiinciozitate, *Coscienziosità*)

Scala C se referă la modul în care individul își controlează, reglează și direcționează energia în scopul atingerii scopurilor propuse. Adjectivele care sintetizează trăsăturile surprinse de această scală sunt : sistematic *vs* inconstant, meticolos *vs* imprecis, ordonat *vs* dezordonat, responsabil *vs* nechibzuit etc. În cadrul acestei scale sunt definite ca fațete două subscale, Scrupulozitatea și Perseverența.

a) Subscala Sc (Scrupulozitate, *Scrupulosità*)

Scorurile ridicate la subscala Sc indică persoane cărora le place să lucreze în mod disciplinat, să păstreze ordinea, să verifice foarte atent pentru a evita erorile, având o abordare structurată și riguroasă. Preferă să își organizeze minuțios timpul. Cele care obțin scoruri scăzute sunt mai puțin orientate spre detalii, flexibile în respectarea anumitor parametri de calitate, dezordonate în modul în care implementează activitățile. Preferă să se adapteze din mers schimbărilor, fără o planificare sistematică.

b) Subscala Pe (Perseverență, *Perseveranza*)

Persoanele care obțin scoruri mari muncesc din greu și fac tot posibilul pentru a finaliza ceea ce și-au propus, în ciuda obstacolelor întâmpinate. Se asigură că respectă termenele-limită, își asumă responsabilități pe care le duc la bun sfârșit, rezistă în fața

tentațiilor, nu abandonează indiferent de natura sarcinii asumate. Dacă obțin scoruri scăzute, se pot demotiva ușor în fața dificultăților, când sarcinile devin neplăcute, nu se simt stimulate sau anticipează un posibil eșec.

9.5.4. Scala S (Stabilitate emoțională, *Stabilità emotiva*)

Stabilitatea emoțională este înțeleasă ca fiind capacitatea persoanei evaluate de a-și ține sub control emoțiile intense, de a rămâne calmă și detașată chiar și în momentele tensionate. Adjectivele frecvent asociate acestei scale sunt : liniștit *vs* anxios, echilibrat *vs* vulnerabil, stabil *vs* fragil emoțional, calm *vs* nervos etc. Scala S are două subscale componente : Controlul emoțiilor și Controlul impulsurilor.

a) Subscala Ce (Controlul emoțiilor, *Controllo delle emozioni*)

Persoanele cu scoruri ridicate la această subscală sunt, în general, mulțumite, relate, optimiste, sigure pe forțele proprii, afectate doar în mică măsură de presiunile externe. Suportă bine situațiile stresante, se mobilizează ușor și nu exteriorizează afectele negative. Scoruri scăzute obțin mai degrabă persoanele fragile emoțional, tensionate și frământate de emoții negative. Se demoralizează ușor și tind să aibă o părere negativă despre sine. Își exprimă deschis frustrările.

b) Subscala Ci (Controlul impulsurilor, *Controllo degli impulsi*)

Persoanele cu scoruri ridicate la subscala Ci au o bună capacitate de autocontrol, rezistă în fața tentațiilor, sunt atente la ceea ce spun și la modul în care reacționează. Preferă mai degrabă să dea dovadă de bunăvoință și să fie împăciuitoare decât să declanșeze conflicte. Dacă au scoruri scăzute la subscala Ci, sunt predispuse la excese, le este dificil să facă față impulsurilor puternice. Au tendința de a reacționa disproporționat în raport cu situațiile, sunt ușor iritabile și pot genera situații conflictuale.

9.5.5. Scala M (Deschidere mintală, *Apertura mentale*)

Scala M vizează măsura în care o persoană este orientată spre activități intelectuale, creative, culturale sau estetice. Acestei scale îi sunt asociate adjective ce descriu persoanele ca fiind nonconformiste *vs* tradiționale, originale *vs* previzibile, receptive *vs* închise, convenționale, curioase *vs* lipsite de interes. Scala M conține două subscale : Deschidere către cultură și Deschidere către experiență.

a) Subscala Ac (Deschidere către cultură, *Apertura alla cultura*)

Persoanele care obțin scoruri ridicate la această scală au interese vaste, sunt curioase și le place să fie la curent cu noutățile din domeniile lor de interes. Caută oportunități de a se dezvolta, sunt motivate de cunoaștere și de evoluție. La scoruri scăzute, nu simt nevoia de stimulare intelectuală, au interese reduse și nu investesc timp sau resurse în dezvoltarea personală.

b) Subscala Ae (Deschidere către experiență, *Apertura all'esperienza*)

Persoanele care obțin scoruri ridicate sunt tentate să experimenteze lucruri noi, să jongleze cu idei nonconformiste, să se abată de la normele și valorile tradiționale. Dacă au scoruri scăzute, sunt mai degrabă rezistente la schimbare, preferă să construiască pe abordări convenționale, deja testate. Le place siguranța obiceiurilor și a procedurile cunoscute.

Validarea protocolului se realizează cu o ajutorul unei scale suplimentare de Dezirabilitate socială (Ds), care permite identificarea tendinței de distorsiune a rezultatelor prin proiectarea unei imagini diferite față de realitate. La fel ca și celelalte scale, Dezirabilitatea socială este evaluată cu ajutorul unei liste adjectivale. Candidatul este pus în ipostaza de a-și atribui calități dezirabile sau indezirabile, iar răspunsurile sunt raportate la media populației. Interpretarea se realizează în funcție de scorul T obținut.

Scorurile foarte scăzute la scala Ds ($T < 35$) identifică respondenți a căror imagine de sine este foarte negativă, care au tendința de a se autocritica excesiv, trec printr-o perioadă dificilă sau efectiv nu au o cunoaștere suficientă a propriei persoane. Falsificarea profilului în sens negativ apare destul de rar în contexte de selecție profesională, dar este mai răspândită în situații de diagnostic clinic. Autorii testului nu exclud posibilitatea ca, într-o astfel de situație, respondentul chiar să fie implicat într-o serie de activități reprobabile, iar profilul negativ să fie o consecință firească a unei atitudini oneste.

Scoruri foarte crescute la scala Ds ($T > 65$) pot indica fie o deformare pozitivă conștientă, în sensul în care respondentul încearcă în mod deliberat să ofere răspunsuri pe care le percepe a fi valorizate sau potrivite contextului, fie poate indica o deformare pozitivă inconștientă, de tipul autoamăgirii. Deformarea pozitivă apare mai des în contexte cu miză ridicată, cum ar fi selecția de personal.

Deoarece există mai multe interpretări ale unui scor extrem, evaluatorul are responsabilitatea unei investigații aprofundate pentru validarea sau invalidarea rezultatelor.

9.6. Aria de aplicabilitate

Bazele taxonomiei pe care este fundamentat asigură chestionarului BFA premise excelente în privința aplicabilității în toate ariile psihologiei, dar și a puterii de generalizare a rezultatelor obținute. Deși este utilizat extensiv în diferite domenii în România, datele colectate nu sunt sistematizate în studii disponibile, care să vină în sprijinul susținerii puterii psihodiagnostice pentru scopurile investigate.

Principalele arii de intervenție psihodiagnostică în care a fost testat modelul conținut sunt: psihologia organizațională, psihologia clinică, psihologia educațională, orientarea școlară și profesională. Redăm sumar direcțiile prognostice, în funcție de ariile menționate, așa cum reies din numeroase studii. De vreme ce chestionarul măsoară, după cum am văzut, cu rezultate excelente trăsăturile de personalitate asociate modelului *Big Five*, aplicarea lui este posibilă și recomandată în toate ariile în care s-a demonstrat că modelul *Big Five* este util.

Astfel, scorurile BFA pot fi utilizate pentru a aplica actualele cunoștințe despre validitatea dimensiunilor *Big Five* în domeniul psihologiei muncii și organizaționale. Discutăm mai jos foarte pe scurt cele mai importante astfel de arii, bazându-ne mai degrabă pe literatura tipică pentru întregul model *Big Five* și pe câteva articole în care s-a utilizat în mod specific BFA.

În domeniul organizațional, Conștiinciozitatea s-a dovedit a fi cel mai puternic predictor al randamentului măsurat obiectiv (Barrick și Mount, 1991; McHenry, Hough, Toquam, Hanson și Ashworth, 1990). Aceleași studii evidențiază faptul că Extraversiunea este un bun predictor al succesului pentru manageri și vânzători, iar Deschiderea către experiență un predictor semnificativ al capacității de învățare în faza de formare profesională. În mod surprinzător, rezultatele unei metaanalize realizate de Tett, Jackson & Rothstein (1991) indică faptul că, în raport cu măsurătorile subiective ale performanței, cum ar fi percepția superiorului, nici Conștiinciozitatea și nici Extraversiunea nu joacă un rol important în succesul la locul de muncă. Nevrotismul a fost corelat negativ cu succesul organizațional.

Conexiunile între dimensiunile personalității normale și diverse tipuri de psihopatologie indică o serie de corespondențe clare între factorii *Big Five* și tulburările clinice (Costa și McCrae, 1990; Costa și Widiger, 1993; Widiger, 1993). Aceste studii evidențiază asocieri negative între Agreabilitate și tulburarea de personalitate de tip paranoid, tulburarea de personalitate de tip narcisist, tulburarea de personalitate de tip antisocial, și asocieri pozitive cu tulburarea de personalitate de tip dependent. Extraversiunea este corelată negativ cu tulburările de personalitate de tip schizoid, schizotipal, evitant, antisocial, și pozitiv cu tulburările de personalitate de tip histrionic, narcisist. Nevrotismul este corelat pozitiv cu tulburări de tip schizotipal, borderline, dependent, evitant, compulsiv. Conștiinciozitatea se corelează negativ cu personalitate de tip antisocial și cu Personalitatea de tip pasiv-agresiv, și pozitiv cu personalitatea de tip compulsiv. Deschiderea către experiență este asociată personalității de tip schizotipal.

În sfera terapiei și a psihologiei clinice, modelul *Big Five* își găsește aplicabilitatea în identificarea vulnerabilităților, dar și a resurselor personale, care se pot transforma în mecanisme eficiente de producere a schimbării și reajustării individului în raport cu realitatea și cu sine însuși. Studiile din domeniul psihologiei educaționale și consilierii vocaționale (de exemplu, Digman și Inouye, 1986; Graziano și Ward, 1992), realizate pe diferite grupuri de elevi, evidențiază că diverse dimensiuni ale *Big Five*, în special Conștiinciozitatea și Nevrotismul, se corelează cu diferiți indicatori de adaptare școlară. Deschiderea către experiență este corelată cu succesul școlar, Agreabilitatea este corelată pozitiv cu comportamentul în clasă și cu relații bune cu colegii (Graziano, Jensen-Campbell și Finch, 1997). Tulburările de externalizare, precum agresivitatea, tulburările de atenție, corelează negativ cu Agreabilitatea și Conștiinciozitatea și pozitiv cu Instabilitatea emoțională, în timp ce tulburările de internalizare, cum ar fi anxietatea, retragerea socială, corelează pozitiv doar cu Instabilitatea emoțională (Barbaranelli, Caprara și Rabasca, 1998). Aceste cercetări evidențiază aplicabilitatea modelului *Big Five* în sfera psihologiei educaționale pentru explicarea diverselor fenomene adaptative sau dezadaptative asociate vieții școlare.

Trebuie menționat însă că BFA are o versatilitate mai mare și, din acest motiv, o aplicabilitate mai bună decât chestionarele clasice, care conțin enunțuri, într-o seamă de domenii și contexte. În mod special listele de adjective sunt ideale pentru validarea

de construct a altor chestionare, căci nu doar scalele, ci și itemii (adjectivele) pot fi utilizate ca markeri sau pentru a trasa rețele nomologice. BFA, ca listă de adjective, a fost utilizat de multiple ori în acest sens, cu rezultate excelente.

BFA are de asemenea un avantaj serios în toate situațiile în care, pe lângă autoevaluare, este necesară heteroevaluarea. De foarte puține ori chestionarele bazate pe enunțuri au atât o formă de autoevaluare, cât și o formă de heteroevaluare (evaluare din partea unor observatori externi persoanei evaluate). Chiar și atunci când există o astfel de formă, ea este rareori completă sau convingătoare: deseori enunțurile care funcționează bine în formă de autoevaluare (de exemplu, „eu cred despre mine că...”) nu funcționează bine în formă de heteroevaluare chiar dacă sunt frazate în sensul adecvat (de exemplu, „el/ea crede despre sine că...”). În primul rând, acest lucru se întâmplă pentru că forma originală, de autoevaluare, nu conține doar comportamente observabile ale persoanei evaluate, ci de asemenea stări interne (de exemplu, „mă simt mâhnit/ă”), cogniții (de exemplu, „uneori cred despre mine că...”), motivații (de exemplu, „sunt animat de gândul că...”) sau alte asemenea fenomene care sunt greu de cunoscut corect de un observator extern, oricât de apropiat ar fi de persoana evaluată. Adjectivele însă pot fi aplicate în exact aceeași formă și în cazul autoevaluării și în cazul heteroevaluării, iar atribuirea unei caracteristici adjectivale este mai bazală decât procesarea cognitivă de către observator a unui item verbal sub formă de enunț.

BFA ca listă de adjective face de asemenea posibilă utilizarea în contexte în care chestionarele sub formă de enunț nu pot fi utilizate, cum ar fi, de exemplu, psihologia reclamei și consumatorului. Personalitatea unui produs sau brand, așa cum este aceasta evaluată de consumatori, considerentele legate de poziționare sau alte asemenea fenomene nu pot fi surprinse prin chestionarele clasice, dar pot fi foarte ușor surprinse de o listă de adjective precum BFA.

În concluzie, chiar dacă BFA, ca listă de adjective, nu este preferat neapărat în comparație cu chestionarele „clasice”, cu itemi sub formă de enunț, BFA are o versatilitate mai bună în anumite situații de evaluare și contexte, ceea ce îi conferă o aplicabilitate bună și îl fac nelipsit din portofoliul psihologului.

Bibliografie

- Allport, G.W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York, NY: Holt.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (1985). *Standards for educational and psychological testing*. Washington DC: American Psychological Association.
- Allport, G.W., & Odbert, H.S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, 211-218.
- Barrick, M. R., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Baumgarten, F. (1933). Die Charaktereigenschaften. În *Beiträge zur Charakter- und Persönlichkeitsforschung*. Berna: Rascher.
- Briggs, S. (1992). Assessing the Five Factor Model of personality description. *Journal of Personality*, 60, 254-293.

- Buss, A.H., & Plomin, R. (1984). *Temperament : Early developing personality traits*. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Caprara, G.V., & Perugini, M. (1990). *Personality described by adjectives : Could the „Big Five” be extended to the Italian context ?* Lucrare prezentată în cadrul Congresului European asupra Personalității, ediția a V-a, iunie, Ariccia (Italia).
- Caprara, G.V., & Perugini, M. (1994). Personality described by adjectives : Generalizability of the „Big Five” to te Italian lexical context. *European Journal of Personality*, 8, 357-369.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1993). *BFQ – Big Five Questionnaire. Manuale* (ed. a II-a, 2000). Firenze : O.S. Organizzazioni Speciali.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Steca, P. (2002). *Big Five Adjectives (Manuale)*. Firenze : OS Organizzazioni Speciali.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The „Big Five Questionnaire” : A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 15, 281-288.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Steca, P., Pitariu, H., Vercellino, D., & Iliescu, D. (2008). *Manual tehnic pentru Lista de Adjective Big Five (BFA)*. Cluj-Napoca : Odiseea.
- Cattell, R.B. (1943). The description of personality : I. Foundations of trait measurement. *Psychological Review*, 50, 559-594.
- Cattell, R.B., & Tsujioka, B. (1964). The importance of factor-trueness and validity, versus homogeneity and orthogonally, in test scales. *Educational and Psychological Measurement*, 24, 3-30.
- Comrey, A.L. (1970). *The Comrey Personality Scales*. San Diego, CA : EdITS Publishers (ed. italiană : Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Perugini, M. & Comrey, A., 1991, Scalele de personalitate Comrey. Firenze : O.S. Organizzazioni Speciali).
- Comrey, A.L. (1980). *Handbook for the interpretation of the Comrey Personality Scales*. San Diego, CA : EdITS Publishers.
- Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992). *A first course in factor analysis* (ed. a II-a). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1990). Personality disorders and the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality Disorders*, 4, 362-371.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T., & Widiger, T.A. (1993). Personality disorders and the five factor model of personality. Washington, DC : American Psychological Association.
- Digman, J.M. (1990). Personality structure emergence of the Five Factors Model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Digman, J.M., & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 116-123.
- Epstein, S. (1979). The stability of behavior : An predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1097-1126.
- Fiske, D.W. (1994). Two cheers for the Big Five ! *Psychological Inquiry*, 5, 123-124.
- Goldberg, L.R. (1982). From Ace to Zomble : Some exploration in the language of personality. În C. Spielberger & J. Butcher (eds.), *Advances in personality assessment* (vol. 1). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative „Description of personality” : The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.

- Goldberg, L.R. (1992). The development of the markers of the Big Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Graziano, W.G. & Ward, D. (1992). Probing the Big Five in adolescence: Personality and adjustment during a developmental transition. *Journal of Personality*, 60, 425-439.
- Graziano, W.G., Jensen-Campbell, L.A. & Finch, J.A. (1997). The self as a mediator between personality and adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 392-404.
- Guilford, J.P. (1975). Factors and factors of personality. *Psychological Bulletin*, 82, 802-814.
- Guilford, J.S. & Zimmerman, W.S. (1949). *The Guilford-Zimmerman Temperament Survey. Manual*. Sheridan Supply, Beverly Hills, CA (ed. italiană : E. Rivolta, O. S. Organizzazioni Speciali, 1981).
- Hogan, R. (1986). *Hogan Personality Inventory manual*. National Computer Systems, Minneapolis, MN.
- John, O.P., Angleitner, A., & Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality : A historical review of trait taxonomy research. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.
- Klages, S. (1926). *The science of character*. Londra : Allen and Unwin.
- McHenry, J.J., Hough, L.M., Toquam, J.L., Hanson, M.A., & Ashworth, S. (1990). Project A validity results ; The relationship between predictor and criterion domains. *Personnel Psychology*, 43, 335-367.
- Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes : Replicate factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Norman, W.T. (1967). *2,800 personality trait descriptors : Normative operating characteristics for a university population*. University of Michigan, Department of Psychology, Ann Arbor.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (1992). On the generality and comprehensiveness of the Five-Factor Model of personality : Evidence of Five Robust Factors in Questionnaire data. În G.V. Caprara & G. Van Heck (eds.), *Modern personality psychology*. Londra : Harvester Wheatsheaf.
- Paunonen, S.V., Jackson, D.N., & Ashton, M.C. (2004). *Manual of the Nonverbal Personality Questionnaire*. Port Huron, MI : Research Psychologists Press.
- Peabody, D. (1984). Personality dimensions through trait inferences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 384-403.
- Peabody, D. (1987). Selecting representative trait adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 59-71.
- Saucier, G., & Goldberg, L.R. (1996). The language of personality : Lexical perspectives on the five-factor model. În J.S. Wiggins (ed.), *The Five-Factor Model of personality : Theoretical perspectives* (pp. 21-50). New York : Guilford Press.
- Saucier, G., Hampson, S.E., & Goldberg, L.R. (2000). Cross-language studies of lexical personality factors. În S.E. Hampson & L.R. Goldberg (eds.), *Advances in personality psychology* (vol. 1). Hove : Psychology Press.
- Tett, R.P., Jackson, D.N. & Rothstein, M. (1991). Personality measure as predictors of job performance : A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Widiger, T.A. (1993). The DSM-III-R categorical personality disorder diagnosis : A critique and an alternative. *Psychological Inquiry*, 4, 75-90.

Partea a III-a

Inventare nonverbale, tipologice și autohtone

Capitolul 10

Chestionarul Nonverbal de Personalitate (NPQ) și Chestionarul Nonverbal de Personalitate în Cinci Factori (FF-NPQ)

Bogdan Oprea

Chestionarul Nonverbal de Personalitate și Chestionarul Nonverbal de Personalitate în Cinci Factori sunt două instrumente nonverbale construite pentru măsurarea unor constructe ale personalității umane normale. Primul are la bază teoria personalității elaborată de Murray (1938), iar al doilea structura în cinci factori a personalității din modelul *Big Five*.

Itemii celor două chestionare sunt stimuli vizuali reprezentați de ilustrații naive în creion, alb-negru, fiecare având în centrul său un personaj principal, care se află într-o anumită situație sau manifestă un anumit comportament. Persoana care completează chestionarele trebuie să evalueze, utilizând o scală Likert în șapte trepte, probabilitatea de a se implica în comportamentul prezentat în fiecare ilustrație. NPQ conține 136 de astfel de desene, iar FF-NPQ 60.

Proprietățile psihometrice ale celor două chestionare nonverbale au fost studiate în diferite contexte transculturale, iar rezultatele au indicat faptul că ambele sunt fidele și valide. NPQ și FF-NPQ sunt administrate de obicei sub forma creion-hârtie, dar există și o formă electronică a celor două chestionare, care permite administrarea on-line.

Evaluarea nonverbală a personalității oferă câteva avantaje în studierea comportamentului uman: permite testarea unui model universal al structurii personalității, fără traducerea itemilor dintr-o limbă în alta, dă posibilitatea studierii modului în care oamenii percep comportamentul celorlalți, iar chestionarele pot fi aplicate unor persoane pentru care este dificilă înțelegerea itemilor verbali (de exemplu, din cauza problemelor de citire, analfabetismului, dizabilităților de învățare sau vârstelor mai reduse).

Evaluarea personalității prin intermediul NPQ și FF-NPQ are o aplicabilitate importantă în trei domenii vaste: consiliere și psihoterapie, orientare vocațională și consultanță în carieră, activitatea în domeniul resurselor umane (Paunonen *et al.*, 2006). În ceea ce privește resursele umane, cele două chestionare pot fi utilizate pentru a răspunde la cel puțin trei nevoi specifice: selecția de personal, orientarea și consilierea în dezvoltarea carierei și evaluarea și echilibrarea echipelor de lucru.

10.1. Introducere

Chestionarul Nonverbal de Personalitate (*Nonverbal Personality Questionnaire*, NPQ) este un instrument nonverbal creat pentru măsurarea unor constructe ale personalității umane normale. Acesta are la bază teoria personalității elaborate de Murray (1938), care pornește de la faptul că oamenii au anumite nevoi, iar pentru îndeplinirea lor ei manifestă anumite comportamente, care, în ansamblu, reprezintă personalitatea. Având nevoi diferite, oamenii au personalități diferite. Așadar, NPQ a fost construit pentru a măsura aceste nevoi. Ca și NPQ, Chestionarul Nonverbal de Personalitate în Cinci Factori (*Five-Factor Nonverbal Personality Questionnaire*, FF-NPQ) este un instrument nonverbal construit pentru a măsura personalitatea umană normală, structurată în cinci factori, având la bază modelul *Big Five* care include: Extraversiunea, Agreabilitatea, Conștiinciozitatea, Nevrotismul și Deschiderea către experiență. FF-NPQ reprezintă o versiune prescurtată a NPQ, cu 60 de itemi, dintre care doar 10 nu se regăsesc și în NPQ.

NPQ este structurat pe 16 scale, la care se adaugă o scală de validitate. Fiecare conține opt itemi, numărul total de itemi fiind de 136. Chestionarul măsoară 16 dintre cele 27 de trăsături de personalitate descrise de Murray (1938) în teoria sa dedicată nevoilor umane: Reușită (*Achievement*), Afiliere (*Affiliation*), Agresiune (*Aggression*), Autonomie (*Autonomy*), Dominanță (*Dominance*), Rezistență (*Endurance*), Exhibiție (*Exhibition*), Căutarea aventurii (*Thrill-Seeking*), Impulsivitate (*Impulsivity*), Altruism (*Nurturance*), Ordine (*Order*), Joacă (*Play*), Senzorialitate (*Sentience*), Recunoaștere socială (*Social recognition*), Nevoia de ajutorare (*Succorance*) și Înțelegere (*Understanding*).

Ambele chestionare sunt nonverbale. Astfel, itemii nu sunt întrebări, afirmații sau alte tipuri de stimuli verbali, cum se întâmplă la majoritatea instrumentelor de evaluare a personalității, ci sunt stimuli vizuali reprezentați de ilustrații naive în creion, alb-negru, fiecare având aproximativ 6×9 cm. Toate ilustrațiile au în centrul lor câte un personaj principal, singurul personaj din imagine care are părul desenat, pentru a putea fi diferențiat. El se află într-o anumită situație sau manifestă un anumit comportament. Persoana care completează chestionarul trebuie să evalueze pe o scală Likert în șapte trepte probabilitatea de a se implica în comportamentul prezentat în fiecare ilustrație. Punctajele mici indică o probabilitate mică, iar cele mari o probabilitate ridicată de implicare a respondentului în respectivele comportamente sau situații, răspunsul „4” fiind considerat neutru.

Evaluarea nonverbală a personalității oferă câteva avantaje în studierea comportamentului uman, spre deosebire de cea verbală. Evaluările verbale standard ale personalității se pot limita la respondenți care pot citi și înțelege itemii, însă uneori este necesară evaluarea unor grupuri sau persoane care nu pot înțelege semnificațiile itemilor verbali, cum ar fi copiii care nu au dobândit încă abilitatea de a citi. NPQ și FF-NPQ pot fi aplicate la vârste mici, mergând chiar până la 7 ani, în timp ce majoritatea chestionarelor de personalitate pot fi administrate doar persoanelor de peste 11-12 ani (Paunonen, Jackson, Ashton, Iliescu, Minulescu și Nedelcea, 2006). Alte cazuri sunt cele clinice, în care respondenții au un deficit de atenție și nu se pot concentra suficient de mult pentru a răspunde la itemi verbali prea lungi, cele ale adulților

nealfabetizați sau care nu au învățat să citească suficient de bine încât să înțeleagă itemii și cele ale persoanele a căror limbă maternă nu este cea folosită în chestionarele verbale și astfel nu pot înțelege itemii.

Un alt avantaj este acela că permite testarea unui model universal al structurii personalității, în literatura de specialitate existând un interes major pentru explorarea asemănărilor și diferențelor transculturale în raport cu structura personalității (Rolland, 2002 ; Triandis și Euh, 2002). Dovezile sugerează că dimensiunile personalității din modelul *Big Five* sunt replicabile în orice cultură (McCrae *et al.*, 2005 ; McCrae și Costa, 1997 ; De Raad și Peabody, 2005). Cu toate acestea, majoritatea studiilor s-au bazat pe instrumente verbale de măsurare a personalității. Așadar, NPQ și FF-NPQ oferă o alternativă în cercetarea diferențelor transculturale, având avantajul că itemii nu trebuie traduși și, prin urmare, nu apar probleme majore legate de echivalența acestora în diferite limbi.

Cele două chestionare nonverbale sunt utile și în studierea schimbării cadrului cultural (*cultural frame switching*, CFS) (Hong *et al.*, 1997, 2000). Având în vedere faptul că în momentul de față oamenii sunt expuși la influențe culturale variate, psihologii sunt din ce în ce mai interesați de efectele pe care acestea le pot avea asupra evaluării personalității. De exemplu, Ramírez-Esparza și colaboratorii săi (2006) au vrut să verifice dacă indivizii care vorbesc atât engleză, cât și spaniolă își evaluează diferit personalitatea atunci când sunt folosite instrumente de măsurare în limbi diferite. Rezultatele au arătat că cei care vorbesc două limbi s-au evaluat ca fiind mai extravertiți, agreabili și conștiincioși când le-a fost administrat un instrument în limba engleză, în comparație cu autoevaluarea pe baza instrumentului în limba spaniolă. Folosind cele două chestionare nonverbale, se poate verifica dacă diferențele legate de autoevaluare se datorează semnificației itemilor în sine, cauzate de o adaptare slabă a instrumentelor la diferite limbi, sau unor autoevaluări în raport cu diferitele culturi la care au fost expuse persoanele evaluate.

Nu în ultimul rând, NPQ și FF-NPQ pot fi folosite în studierea modului în care oamenii percep comportamentul celorlalți. Inițial, cartonașele folosite în cele două chestionare nonverbale au fost utilizate pentru a cerceta percepția asupra altora (Paunonen și Jackson, 1979). La început, subiecților li s-au prezentat anumite caracteristici de personalitate care descriau o persoană ipotetică. Acestea erau prezentate verbal unor persoane, sub formă de afirmații, și nonverbal altora, sub formă de ilustrații folosite în NPQ și FF-NPQ. Apoi, persoanele erau rugate ca pe baza informațiilor pe care le-au primit despre persoana ipotetică să deducă în ce alte comportamente s-ar putea implica aceasta. Comportamentele respective erau prezentate fie nonverbal, folosind cartonașele, fie verbal, folosind afirmații scrise. Paunonen și Jackson (1979) au vrut să verifice în acest studiu dacă semnificațiile cuvintelor folosite în descrierea persoanei ipotetice pot influența modul în care participanții la testare deduc ce alte comportamente ar putea avea persoana respectivă. Rezultatele au indicat atribuirii comportamentale similare pentru ambele condiții, infirmând ipoteza conform căreia cuvintele utilizate în itemii verbali scad acuratețea evaluării personalității.

10.2. Considerentele istorice

Interesul pentru dezvoltarea unui chestionar nonverbal de măsurare a pornit de la nevoia de a clarifica o controversă legată de teoria evaluării personalității. Această controversă se referea la întrebarea dacă nu cumva structura factorială a personalității identificată de majoritatea instrumentelor de măsurare este de fapt influențată de cuvintele folosite în itemii chestionarelor (Paunonen și Jackson, 1979). Din acest motiv, un artist a primit sarcina de a desena aproximativ 200 de cartonașe în care era reprezentată o persoană ce manifesta anumite comportamente. Cartonașele au fost folosite inițial de Paunonen și Jackson (1979) într-un studiu privind percepția comportamentelor, în care participanții au fost rugați să estimeze probabilitatea ca o persoană ipotetică să se implice în fiecare comportament ilustrat.

Trăsăturile reprezentate de cartonașe au fost dezvoltate pe baza itemilor din PRF (*Personality Research Form*) (Jackson, 1984), un instrument construit în raport cu sistemul de nevoi al lui Murray (1938). Conștientizând valoarea acestor cartonașe în evaluarea personalității, cercetătorii au decis să le folosească pentru construirea unui chestionar nonverbal. Pornind de la cei 202 itemi nonverballi, au testat o formă primară a chestionarului nonverbal de personalitate pe patru eșantioane de studenți în an terminal, trei grupuri din America de Nord și unul din Finlanda. În acest studiu inițial, fidelitatea scalelor a fost, în general, acceptabilă, cu un coeficient mediu de fidelitate Alfa de 0,71, considerat ca fiind mai degrabă ridicat, având în vedere faptul că scalele aveau o dimensiune redusă, cu un număr de itemi cuprins între 9 și 16 (Paunonen, Jackson și Keinonen, 1990).

În continuare, autorii au analizat itemii cu scopul de a-i identifica și selecta pe cei mai puternici dintre cei 202 inițiali. Aceștia și-au propus să selecteze opt itemi pentru fiecare scală. Procesul pentru selecția itemilor a presupus o procedură de ordonare secvențială, după proprietățile psihometrice ale itemilor și eliminarea acelor care nu atingeau anumite standarde. Produsul final a fost NPQ, un chestionar cu 136 de itemi, conținând 16 scale a câte opt itemi și o scală construită pentru a verifica validitatea răspunsurilor. În ultima versiune a NPQ (Paunonen, Jackson și Ashton, 2004), scala pentru verificarea validității răspunsurilor a fost redenumită Scala de devianță (*De, Deviation*) și s-a concluzionat că ea măsoară tendința persoanelor de a se implica în comportamente deviate, cum ar fi furtul sau distrugerea de bunuri.

Adaptarea NPQ în România a început în anul 2004 și a presupus un efort de aproape un an. Instrumentul de evaluare a personalității a fost testat pe diverse segmente de populație. După culegerea datelor, au fost analizați itemii cu scopul de a-i detecta pe cei slabi, dar și imagini a căror semnificație ar fi putut fi înțeleasă în mod diferit de anumiți respondenți. Acest lucru a fost realizat pentru a evita răspunsurile distorsionate și o fidelitate scăzută a chestionarului. În urma analizei datelor, a reieșit că nu există itemi slabi, iar fidelitatea NPQ este la nivelul eșantioanelor nord-americane (Paunonen *et al.*, 2006).

Având în vedere că, uneori, evaluarea personalității pe baza modelului *Big Five* este necesară sau de dorit, autorii NPQ au decis să dezvolte un instrument de evaluare a celor cinci factori folosind itemi nonverballi de tipul celor utilizați în NPQ. În construcția FF-NPQ, decizia autorilor a fost aceea de a nu genera itemi noi, ci de a folosi cât mai

mulți dintre cei 136 de itemi ai NPQ. Din acest motiv, Paunonen și colaboratorii săi (2004) au încercat să stabilească relevanța fiecărei scale a NPQ pentru modelul *Big Five* prin corelarea acestora cu măsurări ale celor cinci factori de personalitate, folosind NEO PI-R și NEO FFI (Costa și McCrae, 1992), două instrumente consacrate pentru evaluarea factorilor acestui model.

În prima etapă, NEO FFI a fost administrat împreună cu NPQ unui eșantion format din 304 studenți nord-americani (Paunonen, Ashton și Jackson, 2001). Înainte de distribuirea chestionarelor, cei trei autori au fixat o corelație de minim 0,30, necesară pentru ca o scală a NPQ să fie asociată unuia dintre cei cinci factori. Pe baza acestui criteriu, au fost realizate următoarele asocieri ale trăsăturilor din NPQ cu cei cinci factori *Big Five*: scalele de Afiliere (Af), Dominanță (Do) și Exhibiție (Ex) au fost asociate factorului Extraversiune (E); scala de Altruism (Nu) și cea de Agresiune (Ag – scorată invers) au fost asociate cu factorul Agreabilitate (A); scalele de Reușită (Ac), Rezistență (En), Ordine (Or) și Impulsivitate (Im – scorată invers) au fost asociate factorului Conștiinciozitate (C); scala Nevoie de sprijin (Su) a fost asociată factorului Nevrotism (N); Autonomie (Au), Senzorialitate (Se) și Înțelegere (Un) au revenit factorului Deschidere către experiență (O) (Paunonen *et al.*, 2006).

Din procesul de selectare a itemilor pentru FF-NPQ au fost excluse trei scale: cea de Căutare a aventurii (Ts), cea de Recunoaștere socială (Sr) și cea de Joacă (Pl), deoarece nu au corelat suficient cu nici una dintre cele cinci dimensiuni ale NEO FFI (Paunonen *et al.*, 2004). Autorii au decis să construiască câte o scală formată din 12 itemi pentru fiecare dintre cei cinci factori de personalitate *Big Five*, selectând itemi relevanți din NPQ, cu condiția ca respectivii itemi să coreleze puternic cu factorii din NEO FFI. În ceea ce privește factorul N, Nevrotism, singura scală care s-a dovedit relevantă și din care au putut fi extrași itemi a fost scala de Nevoie de sprijin (Su). Din acest motiv, cei opt itemi ai acestei scale au fost singurii incluși automat în scala experimentală inițială de Nevrotism, ceea ce a făcut ca în prima formă de FF-NPQ factorul N să fie reprezentat doar de opt itemi.

Atunci când au construit scalele pentru FF-NPQ, autorii au selectat din NPQ pentru Extraversiune trei itemi din scala de Afiliere (Af), trei din scala de Dominanță (Do) și șase din scala de Exhibiție (Ex). Pentru Agreabilitate, autorii au selectat cinci itemi din scala de Altruism (Nu) și șapte din scala de Agresiune (Ag) scorată invers. Pentru Conștiinciozitate au fost selectați patru itemi din scala de Reușită (Ac), trei din scala de Rezistență (En) și cinci din scala de Ordine (Or). Pentru Deschiderea către experiență au fost selectați trei itemi din scala de Autonomie (Au), cinci din scala de Senzorialitate (Se) și patru din scala de Înțelegere (Un). Pentru Nevrotism, autorii au decis să aleagă doar opt itemi din scala Nevoia de sprijin (Su).

Următorul pas a fost acela de a aduce scala de Nevrotism la aceeași dimensiune cu restul scalelor (Paunonen și Ashton, 2002). Au fost desenați 13 noi itemi nonverbalii, care să aibă un conținut relaționat cu semnificația conceptului de Nevrotism, aceștia făcând referire la depresie, fobii sau anxietate. Pentru a selecta cei mai buni itemi pentru această scală, autorii au administrat unui eșantion de 178 de studenți cei 13 itemi noi împreună cu cei 56 selectați deja pentru FF-NPQ. În plus, a fost administrat și NEO-FFI, pentru a evalua validitatea concurentă. Analiza factorială a datelor a evidențiat patru factori ai Nevrotismului: comportamentul fobic, paranoia, depresia și nevoia de sprijin. În cele din urmă, scala pentru Nevrotism a fost construită din cei

mai buni trei itemi ai celor patru factori, având în final tot 12 itemi, la fel ca și restul scalelor. Versiunea curentă a FF-NPQ este formată din 60 de itemi, cu câte 12 pentru fiecare scală factorială *Big Five*.

Ca și în cazul NPQ, adaptarea FF-NPQ în România a început în anul 2004, având la bază un studiu corelațional între scalele acestui chestionar și scalele NEO PI-R. În plus, scalele FF-NPQ au fost corelate cu adjectivele cuprinse în *Adjective Check List* (ACL, Gough și Heilbrun, 1983), cu scopul de a stabili rețeaua nomologică a celor cinci factori mășurați de FF-NPQ. Detalii despre aceste analize, care au demonstrat că FF-NPQ are caracteristici psihometrice asemănătoare cu variante ale chestionarului folosite în alte culturi, pot fi regăsite în Paunonen și colaboratorii săi (2006).

10.3. Caracteristicile psihometrice

Proprietățile psihometrice ale celor două chestionare nonverbale au fost studiate în diferite contexte transculturale (Paunonen *et al.*, 1990, 1992, 1996, 2000, 2006; Amelang *et al.*, 2002; Lee *et al.*, 2000). Datele pentru aceste studii au fost culese din țări precum Polonia, Finlanda, Germania, Rusia, Coreea sau România. Un avantaj al acestei varietăți este acela că le permite cercetătorilor să verifice dacă proprietățile psihometrice ale celor două instrumente pot fi generalizate la mai multe culturi. În plus, eșantioanele diversificate permit compararea dintre grupuri în raport cu genul, vârsta, țara sau cultura din care provin respondenții.

De exemplu, pentru cele 17 scale ale NPQ, în urma analizelor realizate pe baza eșantionului normativ românesc, a reieșit faptul că bărbații din România au scoruri medii mai accentuate la scalele Ag, Ts, Ex, Pl, Do, Au, Im, Sr, De, putând fi descriși ca fiind mai înclinați spre agresivitate, spre căutarea aventurii și a senzațiilor, spre dominanță, autonomie și independență, spre exhibiție, joacă și impulsivitate, accedere la recunoaștere socială și spre devianță și nonconformism. Scoruri mai ridicate pentru femei se observă la scalele Or, Af, Nu, Se, Su, Un, descrise ca fiind în primul rând mai ordonate și organizate, mai calde, mai altruiste, mai deschise spre domeniul estetic, mai neajutate și în căutare de afecțiune și mai înclinate spre introspecție (tabelul 10.1) (Paunonen *et al.*, 2006).

Tabelul 10.1. Mediile și dispersiile scalelor NPQ pentru eșantionul normativ românesc

	Masculin (N = 900)		Feminin (N = 900)		Combinat (N = 1800)	
	Medie	Dispersie	Medie	Dispersie	Medie	Dispersie
Ac	32,19	7,22	33,73	7,43	32,96	7,37
Af	36,48	7,31	37,21	7,36	36,85	7,34
Ag	26,96	8,56	23,55	8,30	25,25	8,60
Au	32,83	7,19	32,42	7,05	32,63	7,12
Do	30,94	6,76	29,06	6,99	30,00	6,94
En	32,64	7,46	33,10	7,82	32,87	7,64
Ex	27,26	8,58	25,63	9,18	26,44	8,92

Ts	27,76	8,18	23,96	8,81	25,86	8,71
Im	28,57	8,09	27,07	7,15	27,82	7,67
Nu	36,25	8,56	41,05	8,41	38,65	8,81
Or	31,96	8,16	37,24	7,98	34,60	8,49
Pl	32,93	7,22	28,93	8,01	30,93	7,88
Se	34,99	7,30	37,73	8,04	36,36	7,80
Sr	30,23	8,04	28,93	7,45	29,58	7,77
Su	29,74	7,75	31,96	7,71	30,85	7,81
Un	31,28	9,00	34,72	8,10	33,00	8,73
De	21,37	9,13	18,51	8,46	19,94	8,91

Sursa : Paunonen *et al.* (2006), p. 28.

În ceea ce privește FF-NPQ, analizând datele din eșantionul normativ românesc, se evidențiază faptul că bărbații din România au valori mai ridicate la scala de Extraversiune (E), iar femeile la toate celelalte patru scale, în cazul scalei de Conștiințiozitate (C) și a celei de Agreabilitate (A) diferențele fiind chiar foarte mari (tabelul 10.2) (Paunonen *et al.*, 2006). În plus, dispersia scorurilor este fundamental diferită pentru bărbați în cazul scalei de Nevrotism (N), ceea ce indică o împrăștiere mult mai mare a scorurilor și o uniformitate mai scăzută a acestora.

Tabelul 10.2. Mediile și dispersiile scalelor FF-NPQ pentru eșantionul normativ românesc

	Masculin (N = 900)		Feminin (N = 900)		Combinat (N = 1.800)	
	Medie	Dispersie	Medie	Dispersie	Medie	Dispersie
N	41,66	11,62	47,15	10,87	44,40	11,58
E	43,99	10,39	42,52	10,63	43,26	10,53
O	51,65	11,07	54,53	11,03	53,09	11,14
A	54,63	10,31	61,58	10,79	58,11	11,11
C	47,80	11,31	55,35	10,50	51,58	11,54

Sursa : Paunonen *et al.* (2006), p. 104.

10.3.1. Fidelitatea

Cu toate că NPQ și FF-NPQ folosesc exact aceiași itemi pentru toate culturile, este important să fie verificate transcultural proprietățile psihometrice ale celor două scale, deoarece pot exista diferențe legate de modul în care respondenții interpretează itemii în diferite culturi. Un studiu cu acest scop a fost realizat de Paunonen și colaboratorii săi (1996), în care a fost raportată fidelitatea pentru toate cele 17 scale ale NPQ în șase țări (una din America de Nord, patru din Europa și una din Asia). Cu toate că rezultatele susțin, în general, faptul că testul poate fi folosit în aceste state, fidelitatea câtorva scale este relativ scăzută în unele dintre acestea. În special în Hong Kong, de unde au fost culese datele din Asia, scalele Ac, Im, Or, Su, Un și In nu ating nivelul de 0,60 (tabelul 10.3). De aici ar putea să reiasă faptul că NPQ este mai puțin aplicabil

în culturile asiatice, spre deosebire de culturile europene sau americane. Cu toate acestea, o limitare a studiului este faptul că eșantioanele sunt relativ mici, fiecare fiind compus din aproximativ 100 de participanți, motiv pentru care este nevoie de mai multe studii pentru a ajunge la o concluzie.

În cazul României, niciuna dintre cele 17 scale ale NPQ nu are indici Alfa de consistență internă mai mici de 0,50 (tabelul 10.3). Aceasta este consistența internă a scalei de dominanță (Do) și este cea mai scăzută. De asemenea, scoruri mai scăzute au scalele Af (0,53), Au (0,53) și Ac (0,55), iar scoruri mari se semnalează la scalele De (0,78), Nu (0,73), Ag (0,72) și Un (0,72). Indicele mediu de consistență internă pentru întregul test este de 0,64, ceea ce semnifică un indice bun și în consonanță cu rezultatele studiilor multiculturale realizate pentru NPQ.

Tabelul 10.3. *Consistența internă a scalelor NPQ*

Scală NPQ	Coreea (N = 220)	Canada (N = 94)	Hong Kong (N = 100)	Finlanda (N = 92)	Polonia (N = 100)	Germania (N = 90)	Rusia (N = 99)	România (N = 1800)
Reușită (Ac)	0,66	0,58	0,38	0,59	0,48	0,52	0,60	0,55
Afilieră (Af)	0,64	0,75	0,63	0,70	0,70	0,70	0,61	0,53
Agresiune (Ag)	0,75	0,83	0,68	0,71	0,71	0,66	0,78	0,72
Autonomie (Au)	0,72	0,82	0,64	0,61	0,68	0,67	0,72	0,53
Dominanță (Do)	0,64	0,63	0,60	0,62	0,69	0,70	0,61	0,50
Rezistență (En)	0,65	0,66	0,60	0,55	0,71	0,57	0,63	0,60
Exhibiție (Ex)	0,75	0,83	0,69	0,79	0,68	0,65	0,76	0,71
Căutarea aventurii (Ts)	0,84	0,91	0,78	0,82	0,82	0,79	0,82	0,71
Impulsivitate (Im)	0,64	0,52	0,54	0,58	0,47	0,65	0,73	0,65
Altruism (Nu)	0,70	0,83	0,76	0,72	0,87	0,75	0,78	0,73
Ordine (Or)	0,77	0,73	0,47	0,73	0,70	0,71	0,56	0,69
Joacă (Pl)	0,66	0,74	0,64	0,64	0,67	0,70	0,66	0,58
Senzorialitate (Se)	0,64	0,74	0,67	0,66	0,51	0,72	0,63	0,65
Recunoaștere socială (Sr)	0,72	0,83	0,66	0,73	0,74	0,70	0,61	0,64
Nevoia de ajutorare (Su)	0,71	0,76	0,48	0,46	0,65	0,58	0,62	0,60
Înțelegere (Un)	0,71	0,81	0,59	0,71	0,67	0,56	0,68	0,72
Devianță (De)	0,71	0,75	0,39	0,49	0,68	0,74	0,67	0,78

Notă: Bazat pe Lee *et al.* (2000), Paunonen *et al.* (1996) și Paunonen *et al.* (2006).

Indicii de fidelitate ai NPQ calculați pentru populația din România prin metoda test-retest pe un eșantion de 91 de participanți, dintre care 40 de bărbați și 51 de femei,

supuși la retest după un interval de 16 zile de la primul test, au avut o medie de 0,83 (tabelul 10.4) (Paunonen *et al.*, 2006). Cu toate acestea, valoarea ridicată a mediei indicilor de fidelitate test-retest se poate datora faptului că stimulii vizuali pot fi memorați mai ușor decât stimulii verbali.

Tabelul 10.4. *Fidelitatea test-retest pentru NPQ în România*

Scala	Test-retest* (N = 91)
Reușită (Ac)	0,77
Afilieră (Af)	0,82
Agresiune (Ag)	0,85
Autonomie (Au)	0,79
Dominanță (Do)	0,77
Rezistență (En)	0,83
Exhibiție (Ex)	0,82
Căutarea aventurii (Ts)	0,86
Impulsivitate (Im)	0,83
Altruism (Nu)	0,90
Ordine (Or)	0,83
Joacă (Pl)	0,82
Senzorialitate (Se)	0,87
Recunoaștere socială (Sr)	0,83
Nevoia de ajutorare (Su)	0,88
Înțelegere (Un)	0,87
Devianță (De)	0,81

Notă: * Retestul a fost efectuat după două săptămâni.

Sursa: Paunonen *et al.* (2006), p. 28.

În cazul FF-NPQ, indicii de consistență internă pentru cele cinci scale, calculați pe eșantionul românesc complet, de 1.800 participanți, au fost cuprinși între valoarea 0,50 pentru Agreabilitate (A) și 0,75 pentru Conștiinciozitate (C), cu un indice Alfa mediu de 0,68 (Paunonen *et al.*, 2006). Pentru Nevrotism (N), indicele de consistență internă a fost de 0,74, pentru Extraversiune (E) 0,69, iar pentru Deschidere către experiență (O) 0,73. Aceste valori sunt dovada unei fidelități foarte bune a FF-NPQ, chiar semnificativ mai ridicate decât în cazul formei lungi, NPQ.

10.3.2. Validitatea

În general, validitatea convergentă dintre NPQ și PRF a fost satisfăcătoare (Paunonen *et al.*, 1990, 1992, 1996, 2000; Amelang *et al.*, 2002), cu o medie de $r = 0,43$ pentru loturile studiate. Nu este de așteptat să existe o validitate convergentă foarte ridicată între cele două instrumente, deoarece descrierile nonverbale ale personalității, în comparație cu cele verbale, se restrâng doar la comportamente observabile, iar acestea nu pot să reprezinte anumite tendințe cognitive sau afective, cum ar fi unele preferințe, dorințe sau stări emoționale. Acest lucru poate atenua corelațiile dintre scalele celor două instrumente.

S-a observat că există diferențe între culturi în ceea ce privește validitatea convergentă dintre NPQ și PRF. Cele mai ridicate niveluri ale validității convergente au fost evidențiate în cazul eșantioanelor din Canada, cu un r mediu de 0,50, și în cazul eșantioanelor din Europa, cu un r mediu de 0,43, iar cele mai scăzute niveluri ale validității convergente au fost evidențiate în cazul eșantioanelor din Hong Kong, cu un r mediu de 0,28, respectiv din Israel, cu un r mediu de 0,27. Aceste diferențe pot fi cauzate atât de traducerea nepotrivită a itemilor care compun PRF în alte limbi, cât și de faptul că anumite ilustrații din NPQ pot avea alt sens pentru culturi diferite. Totuși, validitățile convergente rezonabil de bune în culturile de tip european și nord-american arată că semnificația desenelor din itemi este relativ identică în aceste culturi.

În cazul FF-NPQ, validitatea convergentă cu scalele corespondente din NEO PI-R (Costa și McCrae, 1992) a fost, de asemenea, ridicată, corelațiile variind în funcție de eșantion și scală de la 0,42 la 0,66, cu o medie de 0,53. Aceste valori sunt asemănătoare cu cele care se obțin, de obicei, când se fac corelații între două instrumente care măsoară cei cinci mari factori ai personalității. Pentru lotul românesc, indicii de corelație între FF-NPQ și scalele omonime ale NEO PI-R sunt plasați la un nivel acceptabil, deși sunt mai scăzuți decât cei raportați de Paunonen și colaboratorii săi (2004). Acești indici de validitate convergentă sunt cuprinși între 0,42 pentru scala N și 0,59 pentru scala O, cu o medie de 0,48, valori care demonstrează un tipar asemănător cu cel obținut în studiile transculturale anterioare. Indicii de validitate convergentă au fost de 0,47 pentru E, 0,51 pentru A și 0,43 pentru C (Paunonen *et al.*, 2006).

Atunci când este evaluată calitatea unui test psihometric, este importantă și validitatea de criteriu, mai ales în predicția unor variabile comportamentale. Validitatea de criteriu a FF-NPQ a fost analizată folosind Formularul de raportare a comportamentului (*Behavior Report Form*, BRF) (Paunonen, 1998, 2003; Paunonen și Ashton, 2001). BRF este un chestionar prin care persoanele testate raportează comportamente obiective în care se implică, printre care consumul de alcool sau tutun, numărul mediu de petreceri la care aceștia participă pe lună, dacă fac sport sau nu etc. Paunonen și colaboratorii săi (2001) au raportat faptul că FF-NPQ și BRF prezintă corelații asemănătoare cu cele dintre NEO FFI și BRF, ceea ce sugerează că validitatea de criteriu a scalelor nonverbale este echivalentă cu cea a scalelor verbale care măsoară personalitatea.

10.3.3. Considerentele factoriale

În urma analizei factoriale a datelor culese pe lotul normativ masculin românesc, a fost evidențiată o grupare în cinci factori, care este reprezentativă pentru 73,8% din varianța totală a datelor, dar care diferă, într-o anumită măsură, de grupările tradiționale pentru *Big Five*. Primul factor este încărcat de itemi ce țin de Conștiinciozitate și Ordine (scalele Ac, En, Or, Au, Se și Un), al doilea factor este încărcat de itemi ce țin de Agresivitate, Dominanță și Impulsivitate (Ag, Do, Im, De), al treilea se referă la Extraversiune (Af și Pl), al patrulea factor cuprinde perfect fațeta de Nevrotism (Sr și Su), iar cel de-al cincilea se referă la Căutarea aventurii (Ex, Ts și De) și se corelează destul de puternic cu cel de-al doilea factor (Paunonen *et al.*, 2006).

Analiza factorială realizată asupra eșantionului normativ feminin duce la reproducerea aceleiași structuri factoriale în cinci factori. Așadar, se poate observa păstrarea intactă a factorului Nevrotism din soluția anterioară, ca și păstrarea grupării comune a majorității scalelor ce țin de fațetele de Conștiinciozitate (C) și Ordine (O) într-un singur factor. Se manifestă, de asemenea, aceeași grupare principală într-un singur factor pentru scalele de Agresivitate (Ag), Dominanță (Do) și Impulsivitate (Im). Cu toate acestea, există și anumite diferențe, în special legate de factorul care descrie Extraversiunea și cel care descrie Căutarea aventurii. Concluziile enunțate anterior pentru soluțiile factoriale calculate separat în cazul eșantionului feminin și al celui masculin se confirmă și în situația în care se rulează analiza factorială pentru lotul compozit (tabelul 10.5) (Paunonen *et al.*, 2006). Analiza factorială confirmă gruparea în cinci factori a celor 17 scale ale NPQ, cu diferențe relativ mici în raport cu cei cinci factori din modelul *Big Five*.

Tabelul 10.5. *Soluția analizei factoriale asupra eșantionului normativ românesc*

Scală		Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
A1	Nu	0,62	0,03	-0,33	0,09	0,45
A2	Ag	-0,14	0,81	0,34	0,18	-0,11
A3	Do	0,33	0,71	0,21	0,13	0,05
C1	Ac	0,63	0,09	0,19	0,20	0,25
C2	En	0,78	0,18	0,05	0,09	-0,03
C3	Or	0,62	0,12	-0,33	-0,01	0,31
C4	Im	-0,02	0,52	0,53	0,28	0,10
E1	Af	0,25	0,07	0,23	0,07	0,83
E2	Ex	0,10	0,20	0,77	0,17	-0,03
E3	Pl	0,09	0,19	0,73	0,10	0,28
N1	Sr	0,08	0,35	0,37	0,64	0,16
N2	Su	0,35	0,10	0,02	0,82	-0,04
O1	Au	0,57	0,25	0,25	0,10	-0,01
O2	Ts	0,32	0,19	0,71	0,02	-0,31
O3	Se	0,73	-0,10	0,07	0,11	0,37
O4	Un	0,83	-0,15	0,05	0,18	-0,03
V1	De	-0,26	0,46	0,45	0,25	-0,37
	N	0,26	0,27	0,23	0,88	0,08
	E	0,19	0,21	0,80	0,16	0,45
	O	0,87	0,06	0,39	0,15	-0,01
	A	0,43	0,80	0,10	0,21	0,22
	C	0,77	0,34	0,15	0,21	0,24

Sursa : Paunonen *et al.* (2006), p. 33.

10.4. Administrarea și scorarea

10.4.1. Calificarea utilizatorilor

Atât NPQ, cât și FF-NPQ, sunt instrumente de clasă B (AERA, APA și NCME, 2014). Astfel, evaluările pe baza celor două instrumente pot fi interpretate și folosite în formularea unor recomandări sau luarea unor decizii doar de către utilizatori profesioniști. Cu toate acestea, NPQ și FF-NPQ pot fi administrate fără a fi necesară parcurgerea unor instrucțiuni sau pregătiri speciale, neexistând restricții legate de calificarea utilizatorilor. Totuși, pentru a obține informații detaliate despre condițiile legale în care se folosesc aceste instrumente se recomandă consultarea companiei editoriale care deține drepturile de comercializare și distribuție pe teritoriul României.

10.4.2. Procedurile de administrare și instructajul

NPQ și FF-NPQ sunt administrate de obicei sub forma creion-hârtie, dar există și o formă electronică a celor două chestionare, care permite administrarea on-line. Acestea nu sunt teste de performanță și nu există răspunsuri corecte sau greșite la itemii lor. Cele două instrumente de evaluare a personalității se compun dintr-un caiet de testare sau un set de cartonașe care conțin itemii nonverbalii ai testelor și o foaie de răspuns. Caietul de testare este reutilizabil și poate fi folosit pentru mai mulți indivizi, pe când foile de răspuns se pot utiliza o singură dată. Persoana privește itemii din caietul de testare sau cartonașele cu stimulii vizuali, însă completează răspunsurile sale pe foaia de răspuns, unde se trec, de asemenea, și o serie de date demografice. Atât NPQ, cât și FF-NPQ se aplică fără limită de timp, ceea ce înseamnă că fiecare persoană poate lucra în propriul său ritm pentru a oferi răspunsurile cele mai reprezentative pentru ea. Cu toate acestea, administrarea NPQ rareori durează mai mult de 20-25 de minute, iar cea a FF-NPQ nu mai mult de 10 minute.

Deși utilizează itemi vizuali, în instructajul celor două chestionare persoanele sunt invitate să răspundă la fiecare item folosind o scală cu variante de răspuns. Persoana testată este invitată să privească fiecare dintre cele 136 de imagini, să înțeleagă semnificația comportamentului ilustrat și să evalueze pe o scală Likert cu șapte trepte probabilitatea de a se implica într-un comportament similar. Un scor de „1” semnifică faptul că persoana evaluată privește implicarea sa într-un comportament precum cel din imagine ca fiind extrem de improbabilă, pe când un scor de „7” arată că privește implicarea sa în respectivul comportament ca fiind extrem de probabilă. Punctul de mijloc al scalei este punctul „4”, care este similar unei evaluări neutre sau nehotărâte, de tipul „nici improbabil, nici probabil”.

10.4.3. Procedurile de scorare

Profilul unei persoane care a completat NPQ sau FF-NPQ constă în două tipuri de scoruri : brute și standardizate. Scorurile brute rezultă din însumarea scorurilor obținute de individ pentru fiecare scală a testului. Cele 17 scale ale NPQ au scoruri brute cuprinse între 8 și 56, iar cele cinci scale ale FF-NPQ, între 12 și 84. Scorurile brute nu țin cont de structura normelor testului și de caracteristicile populației din care face parte persoana evaluată, motiv pentru care nu pot fi utilizate pentru evaluări individuale sau comparații între indivizi. Același scor brut la o scală poate avea o semnificație diferită de la un grup normativ la altul sau de la o populație la alta. Scorurile brute trebuie utilizate cu atenție, numai pentru scopuri de cercetare, analize corelaționale sau multivariate.

În interpretarea profilurilor NPQ și FF-NPQ se vor utiliza scorurile standardizate, cele care țin cont de caracteristicile populației din care face parte persoana. Acestea rezultă din analiza statistică a răspunsurilor tuturor participanților din lotul normativ care, pentru populația românească, este format din 1.800 de persoane, dintre care 900 de femei și 900 de bărbați (Paunonen *et al.*, 2006). Atât profilurile NPQ, cât și cele ale FF-NPQ sunt raportate și vizualizate pe baza a două etaloane diferite. Pe de o parte se raportează scorurile standardizate, calculate pe baza etalonului compozit, rezultat din eșantionul normativ complet, iar pe de altă parte se raportează scorurile calculate pe baza etalonului specific genului persoanei, calculat așadar doar pe baza celor 900 de femei, respectiv 900 de bărbați ce compun lotul normativ românesc. În funcție de utilizarea profilului și a evaluării psihologice, specialistul va lua în considerare una sau alta dintre cele două norme. Etalonul compozit este, de obicei, folosit mai intens în situații în care este necesară compararea profilurilor, cum ar fi în mediul pedagogic sau în cadrul unei selecții de personal, pe când etalonul specific genului persoanei își găsește o utilizare mai intensă în consilierea individuală, în dezvoltarea personală, psihoterapie etc. Scorurile unui profil NPQ sau FF-NPQ pot fi împărțite teoretic într-una dintre cele trei clase simple : scoruri scăzute (sub percentila 40), scoruri medii (între centilele 40 și 60) și scoruri înalte (peste centila 60).

O problemă clasică în evaluarea personalității este validitatea sau acuratețea răspunsurilor unui individ la chestionare, deoarece există multe situații în care respondenții ar putea fi tentați să disimuleze răspunsurile fie în mod pozitiv, pentru a se pune într-o lumină mai favorabilă, fie în mod negativ, pentru a exagera unele probleme personale, fie total aleatoriu, din grabă sau superficialitate. În acest sens, scopul scalei De este de a detecta persoanele la care există un număr prea mare de răspunsuri neconvenționale, neașteptate pentru o persoană adaptată vieții sociale, pentru care răspunsurile deviază de la tiparul obișnuit de completare a chestionarelor. Nu există o limită a scalei care afirmă invaliditatea protocolului, psihologul având libertatea de a hotărî, în funcție de fiecare situație în parte, dacă un scor mare pe scala De este un semnal de invaliditate sau nu. Trei dintre cele 17 scale sunt reprezentate în profil în sens invers : scala de Agresivitate (Ag), cea de Dominanță (Do) și cea de Impulsivitate (Im). Scopul acestei reprezentări inverse este acela de a ține în partea superioară a graficului scorurile consonante cu semnificația factorului *Big Five* din care face parte scala. Prin inversarea celor trei scale în vizualizarea profilului NPQ se atinge un obiectiv important, acela de a face cât mai accesibilă psihologului semnificația de ansamblu a profilului.

10.5. Interpretarea

10.5.1. Scalele NPQ și semnificațiile acestora

a) Reușită (Ac, *Achievement*)

Scala Ac se referă la nevoia întâlnită, într-o măsură mai mică sau mai mare, la orice individ, de a avea realizări, succes, de a face lucrurile bine, de a depăși obstacole, de a realiza mai mult și mai bine (McClelland *et al.*, 1953; Murray, 1938; Paunonen *et al.*, 2004). Persoanele cu o nevoie crescută de realizare sau reușită își stabilesc lor înseși, precum și echipei pe care o conduc obiective înalte, dar realiste; preiau cu ușurință responsabilitatea personală în rezolvarea problemelor; calculează cu grijă riscurile; cer în mod frecvent feedback din cât mai multe surse asupra felului în care acționează și nu amână luarea deciziilor (McClelland *et al.*, 1953).

Scala Ac conține opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: competiție; autodepășire și întrecerea propriilor limite; refuz de a se angrena în activități frivole sau ludice; dorință de recunoaștere a propriei munci din partea superiorilor; aspirații academice și vocaționale înalte (Paunonen *et al.*, 2006). Această scală identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descriși ca fiind harnici, întreprinzători, productivi, ambițioși, studiosi, cu aspirații înalte și cu rezultate deosebite, iar prin scorurile scăzute, indivizi ce pot fi descriși ca fiind neproductivi, leneși, nemotivați, lipsiți de ambiție și delăsători (Paunonen *et al.*, 2004).

b) Afiliere (Af, *Affiliation*)

Scala Af din NPQ are scopul de a detecta indivizii cu un comportament orientat spre cei din jur, care caută relații interpersonale calde, plăcute, prietenoase; persoane gregare, cu prezență socială plăcută, care se simt bine în medii sociale și, prin urmare, au o tendință bine conturată spre a căuta în mod activ aceste situații sociale (Paunonen *et al.*, 2006). Persoanele cu un nivel crescut al nevoii de afiliere petrec mai mult timp analizându-și interacțiunile sociale, zâmbesc și râd mai mult, stabilesc mai des contact vizual și încep conversații mai des decât persoanele cu un nivel scăzut al acestei nevoi (McAdams, 1982).

Scala Af conține opt itemi care fac referire la următoarele aspecte: muncă în grup, împreună cu prietenii; distracție zgomotoasă, petrecere într-o colectivitate extinsă; vizite din partea prietenilor; situații sociale în care petrec împreună cu cei apropiați, cum ar fi să ia masa împreună; aventură și șotii realizate în comun cu prietenii (Paunonen *et al.*, 2006). Scala Af identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descriși ca fiind calzi, prietenoși, gregari, sociabili, amiabili, extravertiți, ospitalieri, deschiși. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi descriși ca fiind necomunicativi, nesociabili, introvertiți, inabordabili, laconici (Paunonen *et al.*, 2004).

c) Agresiune (Ag, *Aggression*)

Scala Ag are scopul explicit de a identifica persoane cu un nivel ridicat de agresivitate față de cei din jur, persoane care se enervează cu ușurință, sunt colerice și labile, lipsite de autocontrol și care se exprimă violent verbal sau fizic atunci când sunt provocate. Scala Ag conține opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: rezistență

scăzută la frustrare ; violență fizică față de obiecte sau animale ; violență fizică față de persoane aflate pe picior de egalitate ; agresivitate față de persoane mai slabe, mai neajutate ; violență verbală (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala Ag identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descriși ca fiind certăreți, iritabili, agresivi, ostili, combativi, distructivi, temperamentali, amenințători, iar prin scoruri scăzute, indivizi ce pot fi descriși ca fiind pacifiști, calmi, reținuți, controlați și supuși (Paunonen *et al.*, 2004). Persoanele caracterizate de scoruri ridicate la scala Ag sunt gata să-i agreseze pe ceilalți, verbal sau fizic, atunci când sunt supărate ; sunt deranjate sau enervate cu mare ușurință ; au o rezistență scăzută la frustrare și tendința de „a-și descărca nervii” asupra obiectelor neînsufleteite, dar și asupra animalelor sau persoanelor din jurul lor. Cei care obțin scoruri scăzute la scala Ag sunt manierati și blânzi, evită confruntările verbale sau fizice, intră rareori în competiție cu ceilalți, îi iartă pe ceilalți și evită conflictele, chiar și atunci când sunt provocați (Paunonen *et al.*, 2006).

d) Autonomie (Au, *Autonomy*)

Paunonen și colaboratorii săi (2004) au gândit scala Au în raport cu semnificația pe care conceptul de autonomie o are în sistemul psihologic al lui Murray (1938), cu scopul de a surprinde continuumul dependență-independentță. Acest concept diferențiază persoanele singuratică, care preferă să trăiască și să muncească mai degrabă singure, care au comportamente ce nu țin cont de cutume, norme sau de propria imagine în ochii celorlalți, de persoanele integrate social și normativ, care iau în considerare și țin cont de normele sociale și de așteptările celorlalți (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala Au identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descriși ca fiind independenți, autonomi, care se bazează pe sine, nonconformiști, individualiști. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi descriși ca fiind dependenți, conformiști, convenționali, care se bazează pe ceilalți și sunt supuși (Paunonen *et al.*, 2004). Scala conține opt itemi care fac referire la următoarele aspecte : preferința pentru activități singuratică, aventuroase ; preferința pentru o viață singuratică, în natură ; tendința de a sta deoparte și de a fi retras chiar și atunci când este în mijlocul unui grup ; lipsa interesului față de opiniile altora despre propria persoană (Paunonen *et al.*, 2006).

e) Dominanță (Do, *Dominance*)

Scala Do din NPQ a fost construită pe baza conceptului de dominanță din teoria lui Murray (1938). Aceasta surprinde continuumul comportamental dominanță-supunere. Astfel, scala Do identifică persoane ce pot fi caracterizate ca fiind proactive, asertive, centrate pe roluri de conducători, pline de forță și de vitalitate (Paunonen *et al.*, 2006). Cu toate că NPQ nu conține o scală care să adreseze direct nevoia de putere, scala Do este cea care se apropie cel mai mult de acest aspect, iar cele mai multe dintre semnificațiile nevoii de putere pot fi transferate conceptului de dominanță. Nevoia de putere (*Power*) a fost studiată intens de David Winter în anii 1970 (1973) și este definită de acesta, în conformitate cu Murray (1938), ca fiind dorința de a domina oameni și resurse, atingând astfel un statut social înalt.

Scala Do conține opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte : mobilizarea unei mulțimi ; coordonarea unei activități lucrative ; coordonarea unei activități sportive ; vorbitul în fața unui public larg ; medierea unui conflict ; asumarea spontană a poziției

de conducător în cazul unei crize (Paunonen *et al.*, 2006). Scala Do identifică, prin scorurile mari, indivizi ce vor fi descriși de cei din jur ca fiind puternici, dominanți, asertivi, autoritari, controlând situațiile, persuasivi. Scorurile scăzute identifică persoane ce vor fi descrise de cei din jur ca fiind pasive, nepersuasive, neasertive, neinfluențate, supuse, lipsite de autoritate (Paunonen *et al.*, 2004).

f) Rezistență (En, *Endurance*)

În NPQ, Scala En are scopul de a detecta indivizi persistenți, energici, obișnuiți să nu renunțe, chiar încăpățânați, care își găsesc întotdeauna energia mintală și fizică de a continua ceea ce își propun, fiind în conformitate cu conceptul de rezistență din teoria lui Murray (1938). Aceasta conține opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: rezistență fizică mai mare decât a celorlalți în activități recreative, dar și în muncă fizică; putere de muncă superioară în sarcini intelectuale sau de învățare; capacitate de concentrare superioară în sarcini intelectuale; puterea de a lucra cu perseverență, de a se dedica unui obiectiv și de a respinge tentațiile sau recreerea, până la îndeplinirea acestuia (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala En identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descriși ca fiind persistenți, hotărâți, perseverenți, neabătuți, neobosiți, energici, rezistenți. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi descriși ca fiind obosiți, letargici, distrași, lipsiți de energie, chiar leneși (Paunonen *et al.*, 2004). Persoanele care obțin scoruri mari la scala En sunt percepute și caracterizate de cei din jur ca fiind controlate și stăpâne pe sine. Ele sunt originale, independente, neconvenționale, deseori exaltate, toate aceste atribute conturând ideea de temperament creativ. De asemenea, sunt văzute ca fiind foarte active și orientate către acțiune, fiind caracterizate prin adjective precum întreprinzătoare, neastâmpărate, temerare și cutezătoare. Persoanele cu scoruri mici pe scala En sunt percepute de cei din jur ca fiind afectuoase, necombative, manierate, liniștite și politicoase, retrase, sfioase, inhibate, anxioase și grijulii. Toate acestea conturează ideea de lipsă de activism social și un nivel scăzut de energie. Totuși, sunt persoane exigente și eficiente (Paunonen *et al.*, 2006).

g) Exhibiție (Ex, *Exhibition*)

Scorurile mari la scala Ex identifică persoane volubile, care resimt plăcere din a fi în centrul atenției. Au spirit teatral, le place să se manifeste în fața unei audiențe, deseori se angajează în comportamente umoristice sau în manifestări riscante doar pentru a fi remarcate de cei din jur și pentru a ajunge în centrul atenției. Persoanele caracterizate de scoruri mici la scala Ex nu sunt ostentative, dimpotrivă, preferă să se piardă în mulțime, evită să se afle în centrul atenției, precum și situațiile și comportamentele care ar putea să le atragă atenția celorlalți, sunt deseori comune, convenționale (Paunonen *et al.*, 2006). Scala Ex are scopul de a detecta persoanele care au tendința și dorința de a se afirma și de a fi în centrul atenției, fiind inclusă în NPQ în conformitate cu teoria nevoilor a lui Murray (1938).

Scala Ex conține opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: preferința pentru activități ludice, distractive și de recreere; tendința de implicare în acțiuni riscante, cu scopul de a fi validat de ceilalți; tendința de manifestare a unor comportamente ilare pentru a fi remarcat; abilități teatrale și capacitatea de a se manifesta artistic, în modalități formale și informale (Paunonen *et al.*, 2006). Scala identifică, prin scorurile

mari, indivizi ce pot fi descriși ca fiind expresivi, dramatici, demonstrativi, cu talent actoricesc, spirituali, șarmanți, exhibiționiști. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi descriși ca fiind rezervați, modești, retrași, timizi, rușinoși, reticenți sau tăcuți (Paunonen *et al.*, 2004).

h) Căutarea aventurii (Ts, *Thrill-Seeking*)

Scala Ts a fost introdusă în NPQ pentru a detecta comportamente aventuroase, caracterizate de lipsa grijii pentru propria siguranță sau sănătate și de desconsiderarea riscului personal (Paunonen *et al.*, 2006). Conceptul de nevoie de aventură a fost preluat din sistemul psihologic al lui Murray (1938). Indivizii cu scoruri mari pe scala Ts sunt aventuroși, resimt plăcere din a se implica în activități incitante, riscante sau periculoase. Ei nu sunt în mod excesiv (uneori chiar deloc) preocupați de siguranța personală și pot fi caracterizați de cei din jur ca fiind neechilibrați sau lipsiți de instanțe de control în ceea ce privește riscul. Atracția pentru risc se manifestă nu doar în aspectele sale fizice, în activități recreative, ci deopotrivă în deciziile vieții de zi cu zi, în muncă etc. Persoanele cu scoruri mici evită activitățile și comportamentele care ar putea fi riscante sau periculoase. Cele cu scoruri foarte mici sunt atât de calculate și resping atât de puternic riscul încât pot fi uneori caracterizate de cei din jur drept fricoase (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala Ts identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descriși ca fiind neînfricați, bravi, curajoși, aventuroși. Scorurile scăzute identifică acele persoane ce pot fi caracterizate drept timorate, neaventuroase, fricoase, ezitante sau timide (Paunonen *et al.*, 2004). Aceasta conține opt itemi care fac referire la următoarele situații: implicarea în activități sportive periculoase; implicarea în activități cu animale periculoase; participarea la jocuri care implică risc (Paunonen *et al.*, 2006).

i) Impulsivitate (Im, *Impulsivity*)

Scala Im detectează persoanele caracterizate prin comportamente impulsive, nevrotice, necontrolate, care evită instanțele de control rațional și țin cont, în principal, de dorințele lor de moment. Aceasta conține opt itemi cu referire la următoarele aspecte: cedarea impulsului de moment la cumpărături; cedarea la tendințele impulsive agresive ca expresie a frustrării; renunțarea la obiective atunci când apar atracții; cedarea la impulsuri de moment, care contravin flagrant normelor sociale, formale sau informale, și comportamentului celor din jur (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala Im identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descriși ca fiind grăbiți, repeziți, neînhibați, nerăbdători sau imprevizibili, iar prin scorurile scăzute identifică persoane ce pot fi caracterizate drept prudente, previzibile, planificate, calculate, controlate (Paunonen *et al.*, 2004). Dacă au scoruri mari la scala Im, reacționează cu rapiditate în fața oricărei situații, fără să se gândească prea mult sau fără să planifice și tind să aibă rezistență scăzută la frustrare. Sunt persoane impulsive și repezite. Scorurile mici la scala Im indică faptul că sunt cugetate, acționează numai după o analiză îndelungă a situației, își planifică grijuliu acțiunile, tind să fie răbdătoare, dar nu și spontane (Paunonen *et al.*, 2006).

j) Altruism (Nu, *Nurturance*)

Scala Nu a fost inclusă în NPQ cu scopul explicit de a detecta comportamente altruiste, calde, feminine, grijulii, de ajutorare sau caritabile. Această scală conține opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: dragostea față de copii și animale; ajutorarea celor bolnavi și a persoanelor cu handicap; oferirea de sprijin persoanelor apropiate care sunt în dificultate sau obosite (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala Nu identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descriși ca fiind caritabili, grijulii, săritori, benevolenți, altruști, iar prin scorurile scăzute persoane caracterizate ca fiind insensibile și nepăsătoare (Paunonen *et al.*, 2004). Dacă au scoruri mari la scala Nu, sunt calde, feminine, necombative, apropiate. Resimt plăcere ajutând copiii, animalele sau pe cei din jur, sunt oricând gata să sară în ajutorul celor bolnavi sau care au nevoie de ajutor. În general, comportamentul lor este axat pe ajutorare și sprijin, de aceea sunt considerate calde, altruiste, apropiate, prietenoase, omenoase. Scoruri mici la scala Nu arată că sunt rareori înclinate să îi ajute pe cei care au nevoie de ajutor, sunt distante, reci, insensibile la nevoile și problemele celorlalți. De aceea, deseori sunt caracterizate ca fiind masculine, agresive, lipsite de altruism, excesiv de raționale, lipsite de emoționalitate (Paunonen *et al.*, 2006).

k) Ordine (Or, *Order*)

Scala Or conține opt itemi care fac referire la următoarele aspecte: ordonarea încăperii de lucru, a lucrurilor personale și păstrarea curățeniei printre acestea; muștrarea celorlalți pentru că nu își ordonează lucrurile personale; observarea continuă a regularităților sau neregularităților din mediul propriu; ordinea și păstrarea curățeniei chiar și în acele situații care nu au presupus un aport din partea sa (Paunonen *et al.*, 2006). Aceasta a fost inclusă în NPQ pentru a detecta persoanele disciplinate și caracterizate de un puternic simț al ordinii și structurii.

Scala Or identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descriși ca fiind conștiențioși, curați, ordonați, calculați, metodici, disciplinați. Scorurile scăzute identifică acele persoane caracterizate ca fiind dezorganizate, haotice, nestructurate, nedisciplinate (Paunonen *et al.*, 2004). Persoanele cu scoruri mari preferă să trăiască și să muncească într-un mediu curat, organizat, structurat. Le displac dezordinea și confuzia, acordă mult timp și depun eforturi considerabile pentru a evita situațiile caracterizate de lipsa ordinii și a structurii ori pentru a le ordona atunci când totuși se confruntă cu ele. Atitudinea aceasta se manifestă puternic și din punct de vedere cognitiv, astfel de persoane funcționând bine în sarcini intelectuale structurate, când obiectivele sunt clar evidențiate, când există standarde clare de performanță și metode clare de evaluare a propriilor rezultate. Persoanele cu scoruri mici nu sunt preocupate de curățenie și organizare, muncesc și trăiesc în medii neorganizate, nestructurate, nu sunt neapărat murdare, dar nu acordă importanță nici aspectelor fizice și nici celor cognitive de structurare și ordine (Paunonen *et al.*, 2006).

l) Joacă (Pl, *Play*)

Scala Pl a fost inclusă în NPQ cu scopul special de a detecta persoanele cu un spirit ludic accentuat, orientate către plăceri și mai degrabă spre joacă decât spre activități sobre și austere. Persoanele caracterizate de scoruri mari pe scala Pl caută plăcerea și activitățile lejere, precum jocurile și sportul, le plac glumele și șotiile,

activitățile frivole și care nu presupun seriozitate excesivă. La acestea, atitudinea pro joacă este fundamentală, nefiind atrase de activitățile sportive, ci de cele recreative. Acest lucru înseamnă că, deseori, chiar în sport sau joacă evită un spirit excesiv de combativ și preferă să joace de dragul jocului și nu pentru succes sau afirmare. Scorurile mici pe scala Pl indică faptul că nu caută să se angreneze în activități sportive sau altfel plăcute, tind să fie serioase și nu le prea plac glumele. Sunt persoane deseori caracterizate de cei din jur ca fiind ascetice, rezervate, controlate (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala Pl identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descriși ca fiind jucăuși, joviali, căutători de plăceri, veseli, sportivi. Scorurile scăzute identifică persoane ce pot fi considerate conservatoare, serioase, convenționale, lipsite de umor, sobre, stabile, austere (Paunonen *et al.*, 2004). Aceasta conține opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: dispoziția naturală spre jocuri, fie solitare, fie de echipă, și aplecare spre glume, mai ales când sunt făcute pe seama celorlalți (Paunonen *et al.*, 2006).

m) Senzorialitate (Se, *Sentience*)

Scopul scalei Se este acela de a detecta persoanele estetice, care caută senzații fizice, fiind deschise către experiențe senzoriale, în acord cu semnificația conceptului de senzorialitate în teoria lui Murray (1938). Scala Se conține opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: preferința pentru a asculta muzică; pentru a simți mirosul florilor; dorința de a simți mirosul și gustul mâncării; petrecerea timpului în mijlocul naturii; interesele estetice și culturale; participarea la manifestări artistice (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala Se identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descriși ca estetici, care caută senzații fizice, sensibili, simțitori, deschiși către experiențe. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi caracterizați ca fiind detașați, insensibili (Paunonen *et al.*, 2004). Scorurile mari la scala Se îi angrenează pe indivizi în activități care incită simțurile, cum ar fi gustul mâncării, mirosul florilor, sunetul muzicii, vizionarea artei etc. Sunt așadar indivizi cu interese estetice bine conturate și care pun un accent puternic pe trăirile senzoriale. La scoruri mici, persoanele nu sunt preocupate de situațiile și comportamentele care incită simțurile, nu au interese estetice sau senzoriale, ci sunt, de cele mai multe ori, orientate spre trăiri raționalizate, seci, de intensitate scăzută (Paunonen *et al.*, 2006).

n) Recunoaștere socială (Sr, *Social Recognition*)

Scala Sr detectează acele persoane cu o tendință puternică de a obține recunoașterea și respectul celor din jur. Dacă au scoruri mari la scala Sr, sunt orientate spre recunoaștere socială, în sensul în care încearcă să capete recunoașterea celorlalți și atrag în mod activ și ostentativ atenția asupra realizărilor și posesiunilor proprii. Sunt deseori considerate ca fiind lipsite de modestie, cu o probabilitate mare de a se supune normelor și presiunilor sociale, precum și așteptărilor celorlalți privind propriul comportament. Persoanele cu scoruri mici la scala Sr nu sunt preocupate de obținerea recunoașterii sociale, nu sunt motivate să îi impresioneze pe ceilalți sau să demonstreze un statut social elevat (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala Sr identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descriși ca fiind motivați de obținerea unui statut social elevat, ostentativi, sensibili la aspecte de ordin social. Scorurile scăzute identifică acele persoane caracterizate ca fiind individualiste, insensibile

din punct de vedere social, neostentative (Paunonen *et al.*, 2004). Scala Sr conține opt itemi ce fac referire la următoarele situații : competitivitate în toate situațiile de viață ; ostentativitate în etalarea posesiunilor ; vanitate, achiziția de obiecte, dar nu pentru valoarea lor personală, ci pentru prețul lor și pentru valoarea pe care o vor conferi posesorului ; interes pentru imaginea fizică, nu doar pentru cea socială ; angrenarea în acțiuni și comportamente dezirabile, nu din altruism, ci doar pentru recunoașterea socială și feliicitările care vor urma (Paunonen *et al.*, 2006).

o) Nevoia de sprijin (Su, *Succorance*)

Scala Su conține opt itemi care fac referire la următoarele aspecte : nevoia de a fi susținut de prieteni pentru a avea succes ; de a fi îmbărbătat în eșecuri amoroase sau școlare ; de a fi ajutat atunci când a avut un accident sau este, din alte motive, imobilizat (Paunonen *et al.*, 2006). Scala Su identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descriși ca fiind neajutorati, căutând sprijin, afecțiune, fiind nesiguri pe sine. Scorurile scăzute vor caracteriza persoane ce pot fi descrise ca autosuficiente, descurcărețe și sigure pe sine (Paunonen *et al.*, 2004).

Persoanele cu scoruri mari la scala Su sunt în permanență în dificultate și au nevoie de sprijinul celor din jur. Ele caută în mod frecvent ajutorul celorlalți, sprijin emoțional și, deseori, chiar și numai confortul cognitiv pe care îl au din faptul că se pot baza pe ceilalți. Dacă au scoruri mici la scala Su, nu se sprijină pe alți oameni pentru ajutor, sfaturi sau simpatie, ci preferă să își rezolve problemele singure (Paunonen *et al.*, 2006).

p) Înțelegere (Un, *Understanding*)

Scala Un a fost inclusă în NPQ pentru a detecta persoanele caracterizate de curiozitate, porniri intelectuale și dorința acerbă de a înțelege legăturile care există între lucruri, evenimente, situații. Scala Un conține itemi ce fac referire la următoarele aspecte : aplecarea spre cercetare științifică ; participarea la conferințe sau prelegeri științifice ; studiul sistematic, aprofundat ; interesele intelectuale și cognitive (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala Un identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descriși ca fiind curioși, analitici, intelectuali, investigativi. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi caracterizați drept neacademici, lipsiți de curiozitate, dezinteresați, fără spirit analitic (Paunonen *et al.*, 2004). La scoruri mari pe această scală, persoanele sunt interesate să acceadă la cunoaștere și înțelegere prin observare și lectură sau să experimenteze în științe ori artă. Sunt interesate de domeniul rațiunii și al intelectului, sunt curioase și înclinate să pună întrebări, să caute activ semnificații în mediul înconjurător. De cele mai multe ori sunt înclinate și spre raționalizări abstracte, filosofice. Dacă au scoruri scăzute pe scala Un, nu sunt înclinate spre a se angaja în activități academice sau în lecturi ce le-ar lărgi orizonturile cognitive. Trăiesc clipa, dar fără a avea curiozitatea și propensiunea de a pătrunde înțelesurile manifestărilor, evenimentelor și lucrurilor cu care se confruntă (Paunonen *et al.*, 2006).

q) Devianță (De, *Deviation*)

Scala De are în principal rolul de a detecta invaliditatea protocolului NPQ prin stabilirea tiparelor de răspuns aleatorii. Scala De este compusă din itemi la care o parte extrem de mare a eșantionului normativ răspunde prin „fals”, astfel încât un răspuns

afirmativ sistematic la mai mulți itemi ai scalei poate fi asociat cu o completare aleatorie a chestionarului.

Scala De conține opt itemi cu referire la următoarele aspecte : furtul de obiecte ; pătrunderea prin efracție într-o locuință ; fumatul într-un loc interzis ; incendierea sau distrugerea unor bunuri ; nealinierea la cerințele sociale ale grupului de apartenență ; refuzul de a acorda ajutor unor persoane care au nevoie, atunci când acest ajutor poate fi acordat cu ușurință (Paunonen *et al.*, 2006). Scala De identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descriși ca rebeli, devianți, refractari. Scorurile scăzute se referă la persoane supuse, normale, convenționale (Paunonen *et al.*, 2004).

Scala De detectează la scoruri înalte indivizi cu tendințe delincvente, agresive, lipsite de respect pentru cei din jur și pentru normele formale de conviețuire. La scoruri joase, scala De descrie indivizi supuși normelor și cutumelor sociale, persoane convenționale și lipsite de tendințe comportamentale delincvente sau deviante. Scorurile înalte la această scală caracterizează persoane care au avut, au sau sunt susceptibile să aibă comportamente deviante social, precum furtul sau distrugerea unor obiecte. Scorurile mici la scala De demonstrează o integrare socială coerentă și lipsa unor pulsuni asociate comportamentelor deviante social, fiind așadar tipice pentru persoane convenționale, comune, normale, integrate normei.

10.5.2. Scalele FF-NPQ și semnificațiile acestora

a) Nevrotism (N, *Neuroticism*)

Scala N din FF-NPQ măsoară fațeta „Nevrotism” a modelului *Big Five*. Ea detectează indivizi cu accente nevrotice puternice, cu o emoționalitate accentuată, în special în partea sa negativă, care au frici, angoase, temători, depresivi și care necesită sprijin afectiv pentru a trece peste astfel de momente (Paunonen *et al.*, 2006). Scala are în vedere continuumul dezzechilibru emoțional vs echilibru emoțional.

Scala N conține 12 itemi care fac referire la următoarele aspecte : frica de animale mici (șoareci, păianjeni, șerpi) ; stări de tristețe sau deprimare care durează relativ mult ; coșmaruri ; nevoia de sprijin emoțional și atribuirea unor gânduri ostile altor persoane (Paunonen *et al.*, 2006). Scala N identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descriși ca fiind fricoși, anxioși, nervoși, depresivi, dependenți, plângăcioși. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi descriși ca fiind neînfricați, lipsiți de griji, relaxați, siguri pe sine, puternici, stabili (Paunonen *et al.*, 2004).

Scala N detectează la scoruri înalte indivizi care sunt deseori animați de obsesii și frici, chiar și atunci când acestea nu sunt justificate. Au o teamă inexplicabilă de animale mici, cum ar fi păianjeni, șerpi sau șoareci și au, de asemenea, o teamă nejustificată de cei din jur, pe care îi bănuiesc în mod fals de o atitudine ostilă. Sunt indivizi deseori chinuți de coșmaruri și trec cu mare greutate peste stările de tristețe sau deprimare. La scoruri mici, scala descrie indivizi care resimt rareori emoții negative precum frica, teama, anxietatea sau depresia, care nu se tem de animale sau de străini, nu sunt puși în dificultate de emoțiile negative și au doar puțină nevoie de sprijin emoțional din partea celor din jur (Paunonen *et al.*, 2006).

b) Extraversiune (E, *Extraversion*)

Scala E din FF-NPQ măsoară fațeta „Extraversiune” a modelului *Big Five*. Aceasta surprinde continuumul extraversiune-introversiune (Paunonen *et al.*, 2006) și detectează indivizi comunicativi, sociabili, vorbăreți, cu prezență socială, capabili de o verbalizare deosebită, care se simt bine în medii sociale și caută, din acest motiv, interacțiunile cu alți oameni (Paunonen *et al.*, 2004).

Scala E conține 12 itemi ce fac referire la următoarele situații: petrecere, distracție, dans; participarea la o scenetă de teatru în fața unui public numeros; vorbitul de la tribună, la o adunare, în fața unui public; conducerea altora spre atingerea obiectivelor lor; munca desfășurată împreună cu prietenii sau crearea unor situații hazlii, pentru a-i distra pe ceilalți (Paunonen *et al.*, 2006). Persoanele cu scoruri ridicate la scala E pot fi descrise ca fiind sociabile, asertive, vorbărețe, prietenoase, curajoase sau glumețe, iar la scoruri scăzute, drept tăcute, timide, rușinoase, retrase/rezervate, pasive și distante (Paunonen *et al.*, 2004).

Un scor ridicat la scala E indică faptul că persoana care a completat FF-NPQ este comunicativă, volubilă, activă, cu inițiativă, care deseori îi conduce sau distrează pe ceilalți, este în largul ei la petreceri sau alte reuniuni sociale. Scorurile înalte caracterizează indivizii vorbăreți, care preferă conversația și își fac cu ușurință noi prieteni. La scoruri mici, scala descrie persoane care evită rolul de conducător, nu le place să fie în centrul atenției, tind să evite reuniunile și, în general, interacțiunea socială, preferă să se piardă în fundal și ezită să facă noi cunoștințe. Sunt necomunicative și lipsite de inițiativă socială (Paunonen *et al.*, 2006).

c) Deschidere către experiență (O, *Openness to experience*)

Scala O din FF-NPQ măsoară fațeta „Deschidere către experiență” a modelului *Big Five*. Ea detectează indivizi deschiși către experiențe senzoriale, cu simț artistic, înclinați spre muzică sau arte plastice, cu interese intelectuale, cu o curiozitate științifică, în special în științele naturale, apropiați de natură și atrași de drumeții și, în general, de o viață în armonie cu natura și frumosul (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala O conține 12 itemi ce fac referire la următoarele aspecte: apropierea de natură, preferința pentru ieșiri solitare în natură; simț artistic, interes pentru muzică, arte plastice, de natură intelectuală în general și curiozitate științifică (Paunonen *et al.*, 2006). Persoanele cu scoruri mari la scala O sunt descrise ca fiind imaginative, curioase, artistice, citite, intelectuale și aventuroase, iar dacă au scoruri mici pot fi descrise drept convenționale, necreative, insensibile, simple și nesofisticate (Paunonen *et al.*, 2004).

Scala O detectează la scoruri înalte indivizi cu interese artistice și intelectuale, care apreciază diferite forme de artă, cum ar fi muzica, pictura, sculptura, citesc mult, sunt interesați de descoperiri științifice și, în general, de cercetarea științifică și care caută contactul cu natura (Paunonen *et al.*, 2006). Persoanele cu scoruri ridicate pe scala O nu sunt doar deschise către experiențe senzoriale, ci au și o atitudine care produce aceste experiențe, motiv pentru care au interese și deseori chiar aptitudini artistice (Paunonen *et al.*, 2004). La scoruri scăzute, scala O identifică indivizi cu o deschidere redusă către experiențe senzoriale sau intelectuale, care nu au decât un interes vag în arta vizuală, în muzică sau literatură, sunt lipsiți de curiozitate științifică sau intelectuală, citesc foarte puțin sau deloc și evită natura (Paunonen *et al.*, 2006).

d) Agreabilitate (A, *Agreeableness*)

Scala A din FF-NPQ măsoară fațeta „Agreabilitate” a modelului *Big Five*. Această scală detectează indivizi agreabili, neagresivi, plăcuți, animați de sentimente plăcute față de copii, animale și, în general, față de cei din jur, care au rezistență la frustrare și nu o exprimă prin acte de agresivitate fizică sau verbală (Paunonen *et al.*, 2006). Scala de Agreabilitate, la fel ca și cea de Extraversiune, are în vedere acele dimensiuni ale personalității implicate în relațiile sociale, făcând referire la cât de prietenoasă este o persoană în interacțiunile cu ceilalți.

Scala A conține 12 itemi, dintre care șapte sunt scorăți invers, aceștia făcând referire la următoarele aspecte: tristețe, dezamăgire, deprimare; grijă față de copii și persoane bolnave; grijă față de prieteni și cei apropiați, chiar și atunci când aceștia nu o cer; petrecerea timpului împreună cu cei apropiați; exprimarea verbală a furiei și ostilității față de alte persoane; exprimarea fizică a agresivității față de obiecte, animale, persoane sau comportamente agresive prin care să aibă un ascendent sau prioritate în fața celorlalți, atunci când merită (Paunonen *et al.*, 2006).

Indivizii cu scoruri mari la scala A sunt descriși ca fiind plăcuți, manifestând sentimente de simpatie pentru cei din jur, sunt altruști, calzi, iertători, cu inimă bună, gentili, politicoși, cooperanți, agreabili, în timp ce indivizii cu scoruri mici la scala A pot fi descriși drept duri, nepoliticoși, critici, antagonici, reci, nemiloși, agresivi (Paunonen *et al.*, 2004). Scala A detectează la scoruri scăzute indivizi care au tendința de a nu-i ajuta pe ceilalți, nu acordă decât rareori, sau chiar deloc, sprijin material sau emoțional celor care au nevoie de el, își exprimă cu ușurință furia sau critica și, în general, pulsunile agresive, atât în formă verbală, cât și în formă fizică. La scoruri înalte, scala A surprinde indivizi calzi și altruști, care acordă ajutor și sprijin celor din jur, își asumă deseori rolul de sprijin la nevoie, evită confruntările cu ceilalți, nu își exprimă agresivitatea, nici fizic și nici verbal (Paunonen *et al.*, 2006).

e) Conștiinciozitate (C, *Conscientiousness*)

Scala C din FF-NPQ măsoară fațeta Conștiinciozitate a modelului *Big Five*. Aceasta detectează indivizi ordonați, organizați, care preferă medii de lucru bine structurate și controlate, capabili de muncă susținută și de concentrare îndelungată a energiei către îndeplinirea obiectivelor propuse, cu interese mai degrabă intelectuale și științifice, pentru care sunt dispuși să muncească mult, ignorând tentațiile (Paunonen *et al.*, 2006). Conștiinciozitatea este asociată cu reușita profesională de nivel superior, indiferent de domeniul de activitate, iar la polul opus Conștiinciozității se află tendința spre hedonism și o manieră neconsecventă de urmărire a scopurilor (Costa și McCrae, 1992).

Scala C din FF-NPQ conține 12 itemi ce fac referire la următoarele aspecte: curățenie, păstrarea unui mediu de muncă și de viață curat și ordonat; îndemnul către cei din jur de a face la fel, tendința de a munci în locul lor pentru a-și păstra mediul de muncă ordonat și curat; aplecarea spre lectură și cercetare științifică; capacitatea de a munci susținut și concentrat la proiecte complicate și care cer mult timp; capacitatea de a nu se lăsa distras de tentații; aderarea la obiective înalte și clar conturate (Paunonen *et al.*, 2006).

Scala C identifică prin scorurile mari indivizi care pot fi descriși ca fiind organizați, muncitori, serioși, disciplinați și axați pe scop, iar prin scorurile mici indivizi leneși, dezordonați, haotici și lipsiți de scop (Paunonen *et al.*, 2004). Persoanele cu scoruri

mari pe scala C sunt muncitoare, serioase, ordonate, grijulii și meticuloase; sunt cooperante și neagresive, caracterizate prin prisma unor atribute ca pașnic, împăciuitor, loial și destins. Au interese variate, intelectuale și artistice, fiind caracterizate de cei din jur drept artistice, interesate de multe lucruri, spirituale. La polul opus se află cele cu scoruri mici pe scala C, ce sunt considerate dezordonate, deseori lipsite de un țel clar conturat, uneori leneșe, mai întotdeauna haotice, însă pot fi creative, flexibile și tolerante; sunt anxioase și pesimiste, descurajate și animate de sentimente de vinovăție (Paunonen *et al.*, 2006).

10.5.3. Aplicabilitatea

Paunonen și colaboratorii săi (1990) au sugerat că NPQ și FF-NPQ pot fi utilizate eficient pentru testarea persoanelor analfabete, în grupurile în care se vorbesc limbi diferite și pentru indivizi dislexici. În plus, NPQ și FF-NPQ au avantajul de a le permite cercetătorilor să facă diverse comparații transculturale, fără a mai fi nevoie să traducă itemii dintr-o limbă în alta. Toate aceste aspecte le oferă chestionarelor non-verbale de evaluare a personalității o gamă largă de aplicații practice. În manualul celor două teste sunt identificate trei domenii vaste în care evaluarea personalității prin intermediul NPQ și FF-NPQ ar putea avea o aplicabilitate importantă: a) consiliere și psihoterapie; b) orientare vocațională și consultantă în carieră; și c) resursele umane (Paunonen *et al.*, 2006).

10.5.4. Consilierea și psihoterapia

Consilierii și psihoterapeuții pot folosi NPQ și FF-NPQ pentru o înțelegere aprofundată a cazurilor cu care se confruntă, deoarece pe baza scorurilor obținute se pot identifica factori determinanți interni, responsabili de anumite manifestări comportamentale disfuncționale. Având în vedere faptul că NPQ și FF-NPQ nu sunt chestionare clinice, cele două instrumente nu pot fi folosite pentru a pune un diagnostic, însă pot oferi informații de ansamblu despre structura personalității persoanelor evaluate, pe baza cărora consilierii sau terapeuții pot lua decizii pertinente privind procesul de intervenție. Interpretarea scorurilor la cele două teste poate oferi detalii legate de predispozițiile persoanelor, vulnerabilitățile lor și resursele de care dispun în procesul de schimbare.

De exemplu, în cazul unei persoane care lucra de 10 ani într-un domeniu comercial competitiv și a început să manifeste anxietate, tulburări de somn, perturbări ale relațiilor sociale și o scădere a eficienței pe plan profesional, în urma administrării unui test de personalitate, a reieșit faptul că avea scoruri ridicate la Nevrotism și Deschidere către experiență și un scor scăzut la Conștiinciozitate. Activitatea la locul de muncă presupunea respectarea unor termene stricte și competiție, persoana respectivă devenind suprasolicitată, deoarece îi era greu să facă față acelor cerințe din cauza nivelului scăzut de Conștiinciozitate. Ca atare, consilierul a explorat posibilitatea schimbării locului de muncă și orientarea către un domeniu în care Deschiderea către experiență crescută a acesteia ar putea fi folosită ca o resursă importantă (Paunonen *et al.*, 2006).

NPQ și FF-NPQ pot fi utilizate și în terapia de cuplu, cu scopul de a identifica metode de gestionare a conflictelor dintre parteneri. Scorurile la cele două instrumente pot fi folosite pentru a găsi o explicație legată de unele manifestări, trăiri sau comportamente pe baza convergenței sau divergenței trăsăturilor de personalitate și pentru a evidenția riscurile cuplului, vulnerabilitățile sau resursele de care acesta dispune, în vederea identificării unor strategii și direcții de intervenție. În manualul testului (Paunonen *et al.*, 2006) este prezentat exemplul unui cuplu în care ambii parteneri raportau lipsa unor preocupări comune și a sentimentului de protecție și securitate în relație. În urma evaluării personalităților celor doi, a fost evidențiat faptul că el are o Deschidere către experiență foarte ridicată și o Conștiințiozitate scăzută, iar ea o Deschidere către experiență scăzută și o Conștiințiozitate ridicată. Astfel, a reieșit că principala vulnerabilitate a cuplului este lipsa similarității celor două fațete ale personalității, iar pe baza acestei observații terapeutul poate construi o intervenție pentru identificarea unor zone de similitudine.

10.5.5. Orientarea vocațională și consultanța în carieră

Având în vedere că în orientarea vocațională este fundamental să se cunoască structura personalității, cele două chestionare nonverbale reprezintă instrumente importante pentru centrele de orientare vocațională și pentru consilierii școlari. Ele au câteva avantaje majore, printre care faptul că sunt aplicabile începând chiar de la 8 ani și sunt independente de conținuturile culturale sau educaționale. Din acest motiv, NPQ și FF-NPQ pot fi utilizate în orientarea vocațională atât pentru persoanele din diferite medii culturale, cât și pentru cele cu niveluri de educație diferite, ceea ce permite compararea scorurilor la cele două chestionare fără influența acestor doi factori. Cele două instrumente le permit practicienilor să identifice, pe baza structurii de personalitate a indivizilor evaluați, anumite tendințe care le-ar putea ghida procesul de orientare vocațională.

În manualul celor două teste sunt prezentate câteva aspecte de care psihologul evaluator trebuie să țină cont atunci când lucrează cu adolescenți (Paunonen *et al.*, 2006). Recomandările sunt valabile pentru toate testele de personalitate. În primul rând, adolescența presupune o anumită instabilitate la nivelul personalității, care nu este cristalizată suficient, iar toate procesele de maturizare se desfășoară rapid la această vârstă. În al doilea rând, răspunsurile participanților la testare și, prin urmare, scorurile acestora la scalele chestionarului, pot fi influențate de criza de dezvoltare specifică adolescenței. De exemplu, un scor foarte scăzut al unui adolescent pe scala Agreabilitate (A) poate reprezenta doar o tendință de afirmare a identității și nu una antisocială.

10.5.6. Activitatea în domeniul resurselor umane

Cele două chestionare pot fi utilizate în acest domeniu pentru a răspunde la cel puțin trei nevoi specifice : a) selecția de personal ; b) orientarea și consilierea în dezvoltarea carierei ; și c) evaluarea și echilibrarea echipelor de lucru (Paunonen *et al.*, 2006).

Trăsăturile de personalitate sunt predictorii pentru performanța la locul de muncă (Barrick și Mount, 1991 ; Hurtz și Donovan, 2000), motiv pentru care evaluarea lor prin intermediul chestionarelor nonverbale se poate dovedi foarte eficientă în selecție. Cu toate acestea, este important să se aibă în vedere aspectul etic al utilizării testelor de personalitate, deoarece nu este recomandat ca participanții la testare să fie discriminați folosind drept criteriu structura de personalitate. Scopul selecției este de a identifica persoana care poate să aibă cel mai ridicat nivel de performanță pentru un anumit post, iar acest lucru depinde și de alți factori, printre care cunoștințele, aptitudinile sau experiența. În concluzie, psihologul evaluator nu va lua decizii de selecție, ci va face mai degrabă recomandări în această privință. Cele două teste nonverbale de personalitate pot fi folosite și pentru selecția personalului pentru funcții cu un grad înalt de complexitate și responsabilitate, cum ar fi cele manageriale și executive.

NPQ și FF-NPQ pot fi utilizate în orientarea și consilierea în carieră a angajatului, fără să fie folosit un profil ocupațional sau un profil al postului, ci în baza analizei compatibilității dintre situație și persoană. De exemplu, în cazul unui angajat în vânzări, a cărui performanță a fost în mod regulat mai scăzută decât cea a colegilor și care era criticat de șeful direct pe motiv că nu este destul de motivat, chestionarele de personalitate au indicat faptul că acesta era de fapt introvertit. În timpul procesului de consiliere în carieră, angajatul și-a dat seama că încearcă să aibă succes într-o ocupație care nu i se potrivește și a decis să se transfere pe o poziție administrativă din cadrul departamentului de vânzări (Nathan și Hill, 2006).

Cele două chestionare de evaluare nonverbală a personalității pot fi folosite și pentru unele decizii legate de construirea echipelor, pentru echilibrarea grupurilor, diminuarea conflictelor sau implementarea unor programe de instruire. De exemplu, în cazul conflictelor dintre doi șefi de secție de la o fabrică de automobile, evaluarea structurii de personalitate a celor doi și discuțiile pe baza acestei evaluări au dus la un nivel mai ridicat de înțelegere reciprocă și la stabilirea unor reguli de relaționare care au făcut interacțiunea dintre ei mai productivă și mai puțin conflictuală (Howard și Howard, 1995).

Bibliografie

- Amelang, M., Schäfer, A., & Yoush, S. (2002). Comparing verbal and non-verbal personality scales : Investigating the reliability and validity, the influence of social desirability, and the effects of fake good instructions. *Psychologische Beiträge*, 44, 24-41.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC : American Educational Research Association.

- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). The Five Factor Model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6, 343-359.
- De Raad, B., & Peabody, D. (2005). Cross-culturally recurrent personality factors: Analyses of three factors. *European Journal of Personality*, 19, 451-474.
- Gough, H.G., & Heilbrun, A.B. (1983). *Adjective Check-List Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Hong, Y., Chiu, C., & Kung, T.M. (1997). Bringing culture out in front: Effects of cultural meaning system activation on social cognition. În K. Leung, Y. Kashima, U. Kim & S. Yamaguchi (eds.), *Progress in Asian social psychology* (vol. 1, pp. 135-146). Singapore: Wiley.
- Hong, Y., Morris, M.W., Chiu, C., & Benet-Martínez, V. (2000). Multicultural minds: A dynamic constructivist approach to culture and cognition. *American Psychologist*, 55, 709-720.
- Howard, P.J., & Howard, J.M. (1995). *The Big Five quickstart: An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals*. Charlotte, NC: Centre for Applied Cognitive Studies.
- Hurantz, G.M., & Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Jackson, D.N. (1984). *Personality research form manual*. Port Huron, MI: Research Psychologists Press.
- Lee, K., Ashton, M.C., Hong, S., & Park, K.B. (2000). Psychometric properties of the Nonverbal Personality Questionnaire in Korea. *Educational and Psychological Measurement*, 60, 131-141.
- McAdamas, D.P. (1982). Experiences of intimacy and power: Relationships between social motives and autobiographical memory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 292-301.
- McClelland, D.C., Atkinson, J.W., & Lowell, E.L. (1953). *The achievement motive*. New York: Irvington.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- McCrae, R.R. et al. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 547-561.
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford Press.
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Career counselling* (ed. a II-a). Londra: Sage.
- Paunonen, S.V. (1998). Hierarchical organization of personality and prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 538-556.
- Paunonen, S.V. (2000). Construct validity and the search for cross-situational consistencies in personality. În R.D. Goffin & E. Helmes (eds.), *Problems and Solutions in Human Assessment: Honoring Douglas N. Jackson at Seventy* (pp. 123-140). Norwell, MA: Kluwer.
- Paunonen, S.V. (2003). Big Five factors of personality and replicated predictions of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 411-424.
- Paunonen, S.V., & Ashton, M.C. (2001). Big Five factors and facets and the prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 524-539.
- Paunonen, S.V., & Ashton, M.C. (2002). The nonverbal assessment of personality: The NPQ and the FFNPQ. În B. De Raad & M. Perugini (eds.), *Big Five assessment* (pp. 171-194). Göttingen: Hogrefe & Huber.

- Paunonen, S.V., Ashton, M.C., & Jackson, D.N. (2001). Nonverbal assessment of the Big Five personality factors. *European Journal of Personality*, 15, 3-18.
- Paunonen, S.V., & Jackson, D.N. (1979). Nonverbal trait inference. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1645-1659.
- Paunonen, S.V., Jackson, D.N., & Ashton, M.C. (2004). *Manual of the Nonverbal Personality Questionnaire, and the Five-Factor Nonverbal Personality Questionnaire*. Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems.
- Paunonen, S.V., Jackson, D.N., & Keinonen, M. (1990). The structured nonverbal assessment of personality. *Journal of Personality*, 58, 481-502.
- Paunonen, S.V., Jackson, D.N., Trzebinski, J., & Forsterling, F. (1992). Personality structure across cultures: A multimethod evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 447-456.
- Paunonen, S.V., Jackson, D.N., Ashton, M.C., Iliescu, D., Minulescu, M., & Nedelcea, C. (2006). *Chestionarele nonverbale de personalitate*. Cluj-Napoca: Odyseea.
- Paunonen, S.V., Keinonen, M., Trzebinski, J., Forsterling, F., Grishenko-Roze, N., Kouznetsova, L., et al. (1996). The structure of personality in six cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27, 339-353.
- Ramírez-Esparza, N., Gosling, S.D., Benet-Martínez, V., Potter, J.P., & Pennebaker, J.W. (2006). Do bilinguals have two personalities? A special case of cultural frame switching. *Journal of Research in Personality*, 40, 99-120.
- Rolland, J.-P. (2002). Cross-cultural generalizability of the Five-Factor model of personality. În R.R. McCrae & J. Allik (eds.), *The Five-Factor Model of personality across cultures* (pp. 7-28). New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Triandis, H.C., & Euh, E.M. (2002). Cultural influences on personality. *Annual Review of Psychology*, 53, 133-160.
- Winter, D. G. (1973). *The Power Motive*. New York: Free Press.

Capitolul 11

Inventarul de Manifestare Tipologică Singer-Loomis (SL-TDI)

Lavinia Țânculescu

Aflat la a cincea versiune, Inventarul de Manifestare Tipologică Singer-Loomis (*Singer-Loomis Type Deployment Inventory*, SL-TDI) este rezultatul revizuirii instrumentului alcătuit de June Singer și Mary Loomis în 1984, Singer-Loomis Inventory of Personality (SLIP). Este unul dintre instrumentele cu fundament teoretic în scrierile lui Carl Gustav Jung despre tipurile psihologice.

SL-TDI este un instrument de dată mai recentă, mult îmbunătățit comparativ cu celebrul său contracandidat, *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI). Performanțele sale superioare sunt generate de diferența conceptuală principală dintre cele două inventare, diferență care rezidă în eliminarea principiului bipolarității.

Instrumentul este construit sub forma a 20 de situații cu opt variante de răspuns, fiecare aferentă uneia dintre cele opt moduri tipologice studiate. Aceste opt moduri tipologice sunt un rezultat al combinației dintre atitudinile fundamentale studiate de instrument (extraversiunea și introversiunea) și cele patru funcții descrise de teoria lui Jung, dintre care două sunt considerate a fi funcții iraționale, de colectare a informației, respectiv Senzorialitatea și Intuiția, iar două sunt considerate funcții raționale, de decipitare/interpretare a informației culese prin intermediul funcțiilor iraționale.

SL-TDI se poate administra în format creion-hârtie, dar și on-line. Participanților la evaluare li se solicită să se raporteze la maniera în care ar prefera să acționeze (într-un caz ideal) și nu în care au acționat sau vor acționa în situația concretă descrisă, iar scala Likert în cinci trepte a instrumentului susține acest tip de alegere: 1 = Nu aș face acest lucru niciodată; 2 = Aș face acest lucru ocazional; 3 = Aș face acest lucru în jumătate dintre ocazii; 4 = De obicei aș acționa în acest mod; 5 = Întotdeauna aș acționa în acest mod.

SL-TDI este un instrument care poate fi utilizat într-o gamă variată de situații, asociate însă mai puțin cu deciziile cantitative (precum selecția de personal, *screening*-ul sau diagnosticul clinic) și mai degrabă cu dezvoltarea individuală. De asemenea, se folosește cu succes în analiza și dezvoltarea dinamicii echipelor de lucru, în gestionarea relațiilor de cuplu și în zona consilierii vocaționale și dezvoltării adolescenților.

11.1. Prezentarea generală

Scopul inițial al acestui instrument a fost să măsoare (într-o manieră îmbunătățită comparativ cu instrumentele similare existente până în momentul lansării sale) stilurile cognitive ale persoanelor, ca modalitate de expresie a personalității unui individ, și să genereze profiluri individualizate pentru participanții la evaluare.

Avându-și fundamentul teoretic în scrierile lui Carl Gustav Jung despre tipurile psihologice, Inventarul de Manifestare Tipologică Singer-Loomis (*Singer-Loomis Type Deployment Inventory*, SL-TDI; Singer, Loomis, Kirkhart și Kirkhart, 2008) este rezultatul revizuirii instrumentului alcătuit de June Singer și Mary Loomis în 1984, numit Singer-Loomis Inventory of Personality (SLIP).

Până în momentul apariției SLIP, alte două instrumente au marcat pionieratul probelor fundamentate pe teoria tipurilor descrisă de Jung (1971): *Grey-Wheelwright Jungian Type Survey* (GWJTS; Wheelwright, Wheelwright și Buehler, 1964) și *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI; Myers, 1975).

În 1996, Jackson, Parker și Dipboye remarcau că Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) este, după toate probabilitățile, instrumentul care înregistrează cel mai evident succes din punct de vedere comercial, 1,5-2 milioane de persoane fiind evaluate anual prin intermediul lui. Celebritatea MBTI se datorează, în parte, aplicațiilor diverse pe care practicienii le-au identificat lucrând cu acest instrument. De la dinamica personală, la dinamica grupului de lucru, la cea a cuplului sau a identificării stilurilor de învățare ori de gestionare a timpului, MBTI a identificat, prin intermediul practicienilor care l-au dezvoltat, răspunsuri ușor de înțeles pentru utilizatorul comun, nespecializat în teoriile personalității, fără certificare în vreun domeniu sociouman.

Ușurința utilizării, a interpretării și a înțelegerii MBTI a determinat popularitatea acestuia, astfel încât, în prezent, există domenii mult extinse dincolo de limitele cunoașterii de sine și dezvoltării personale care pot fi acoperite pornind de la rezultatele MBTI. În cartea lor, *Please Understand Me: Character and Temperament Types*, vândută, încă de la prima ediție, în peste două milioane de exemplare, David Keirsey și Marilyn Bates pornesc de la teoria lui Jung și ajung la formularea a patru tipuri temperamentale cu aplicațiile acestora, fiind foarte centrați pe aspectele practice ale vieții, unele aparent neimportante, dar care pot genera tensiuni nedorite în relații: dorința unui partener de a aranja cărțile în ordine alfabetică pe un raft, reacțiile explozive ale unui șef care consumă energia persoanelor din jurul său, insistența unui copil de a pune constant întrebări care poate da dureri de cap părintelui. Autorii își construiesc întreaga pledoarie referitoare la cunoașterea tipurilor psihologice pe promisiunea că cineva își poate îmbunătăți viața dacă renunță la proiectele de tip Pygmalion (încercări de a-i schimba pe ceilalți) și o înlocuiește cu încercarea de a-i înțelege și de a-i accepta așa cum sunt (Keirsey și Bates, 1978).

11.2. Considerentele istorice

Ca proiect individual de cercetare, condus începând cu anul 1975, SL-TDI pornea de la presupunerea că, prin eliminarea ipotezei bipolarității, rezultatele generate ar avea un grad de acuratețe ridicat în descrierea personalității. În 1980, Loomis și Singer au condus un exercițiu de evaluare pe un lot eterogen format din 218 participanți, din care au făcut parte elevi și absolvenți de colegiu, profesioniști din domeniul medicinei, persoane care urmau cursuri de formare pentru adulți și artiști profesioniști. Acest exercițiu presupunea eliminarea variantelor de răspuns bazate pe alegere dihotomică sau forțată și introducerea unei scale Likert în cinci trepte. Ulterior a fost generată prima variantă modificată a inventarului, diferența majoră față de varianta originală fiind renunțarea la răspunsurile dihotomice și introducerea variațiilor oferite de scala Likert în cinci trepte. Noua variantă avea să fie mult mai apropiată de spiritul scrierilor lui Jung. Acesta discută în repetate rânduri faptul că procesul de maturizare a personalității (pe care el îl numește *individuation*) presupune integrarea mai multor funcții și nu doar utilizarea unidirecțională a funcției dominante, eventual susținută de funcția auxiliară – cu alte cuvinte, scrierile lui Jung susțin mai degrabă variabilitatea decât dihotomizarea tipurilor psihologice.

Așadar, o structură de personalitate dezvoltată, matură, îi permite persoanei să utilizeze anumite elemente pentru a se adapta în diverse situații și, prin urmare, să nu rămână rigidă într-o anumită formă, determinată genetic sau/și din interacțiunea cu mediul. Indicațiile sale conduc spre concluzia că atribuirea unui singur tip, aparent fix, de personalitate nu evidențiază aspecte despre dinamica personalității unui individ, ci mai degrabă arată cum este el într-un anumit moment. Instrumente precum MBTI și GWJTS oferă rezultate referitoare la *un tip de personalitate* asociat fiecărui individ, ceea ce conduce la ideea că persoana nu poate sau nu ar exercita vreodată acțiuni caracteristice unui tip opus celui care îl caracterizează în momentul evaluării. Spre exemplu, dacă persoana este caracterizată de Gândirea Extravertită, nu ar putea manifesta comportamente specifice tipului Afectivitate Introvertită. Nimic mai fals, ar fi spus Singer și Loomis, care își bazează întregul concept al noului lor inventar pe convingerea că orice persoană poate, ipotetic vorbind, într-o măsură mai mare sau mai mică, să manifeste comportamente caracteristice tuturor funcțiilor, în mod dinamic, pe parcursul vieții.

În cadrul unui experiment desfășurat de cele două autoare, s-a comparat versiunea originală cu versiunea modificată și s-a ajuns la concluzia că „structura cu răspunsuri forțate generează clasificări inadecvate ale tipurilor dominante în peste 50% dintre cazuri și a tipurilor mai puțin dezvoltate în peste 40% dintre cazuri” (Singer *et al.*, 2010, p. 14).

Prin urmare, generarea în 1979 a inventarului SLIP a dizolvat constrângerea legată de alegerea forțată a uneia sau alteia dintre versiunile de răspuns propuse în cadrul chestionarului inițial. Primele trei versiuni ale noului instrument au fost generate în următorii patru ani, iar versiunea a treia a fost publicată pentru distribuție comercială în perioada 1984-1995.

Începând cu 1996, chestionarul a suferit alte două modificări majore, prima fiind constituită de modificarea numărului de itemi, a situațiilor și a modului în care erau

descrie rezultatele inventarului, prin implicarea a trei alți analiști jungieni, Martha Newell, Elizabeth Kirkhart și Larry Kirkhart. În acest fel, s-a născut a patra versiune a instrumentului, care a primit și un nume diferit: Singer-Loomis Type Deployment Inventory (SL-TDI), versiune a chestionarului cu performanțe tehnice, psihometrice și de utilizare mult îmbunătățite (Arnau, Rosen și Thompson, 2000).

A doua modificare majoră a condus la generarea versiunii a cincea, pe baza unor studii demarate începând cu anul 2001, pentru a fi folosită în Australia, și a presupus revizii minore de limbaj, atât în itemii, cât și în situațiile chestionarului. A fost testată pe teren în Canada și Australia, iar într-o versiune puțin modificată în America de Nord, până în 2007, când SL-TDI Versiunea 5 a devenit accesibil psihologilor din întreaga lume.

În România, chestionarul a fost tradus, adaptat și testat în teren în perioada 2008-2010, structura lui suferind o serie de modificări la 6 dintre cele 20 de situații care alcătuiesc instrumentul, respectiv la itemii acestor situații, pentru a fi potrivit mentalului colectiv românesc. „În acest demers, principala preocupare a fost păstrarea fondului itemilor pentru a reuși să surprindem cât mai bine posibilele reacții din același registru investigat și de itemii incluși în versiunea originală a instrumentului. Cu alte cuvinte, un item care dorea să surprindă preferința pentru un mod de acțiune de tip Gândire Extravertită a fost înlocuit cu un item care, chiar dacă era complet modificat, surprindea același tip de acțiune, respectiv Gândirea Extravertită etc.” (Singer *et al.*, 2010, p. 126; vezi exemplele de înlocuire completă a itemilor cu alți itemi de același tip jungian din tabelul 11.1).

Tabelul 11.1. *Exemple de itemi originali, modificați în limba română*

Situație	Versiune originală (în limba engleză)	Versiune modificată (în limba română)
17	<i>I am aware I do not have as much control as I would like over a certain habit (for example, eating, smoking, drinking or overworking). My response to this awareness is to...</i>	Sunt în căutarea unui nou serviciu. Aș...
	Gândire Extravertită : 132. <i>Examine what causes me to fall into this undesirable pattern.</i>	Gândire Extravertită : 132. Examinează cauzele care au condus la această situație.
	Afectivitate Extravertită : 133. <i>Seek help from a professional with a solid reputation.</i>	Afectivitate Extravertită : 133. Cere ajutorul unui specialist experimentat în Resurse Umane.

Sursa: Singer *et al.*, 2010, p. 130.

Este foarte important de menționat faptul că cele douăzeci de situații-stimul au fost concepute în linie cu descoperirile făcute de Hunt (1965), care a susținut că cele mai bune predicții ale comportamentului sunt făcute atunci când se iau în considerare atât factorii situaționali, cât și cei care se referă la trăsăturile interne. Ce trei factori: modalitatea de răspuns, situația și variabilele personale au fost luați în considerare atunci când au fost definite cele douăzeci de situații componente ale inventarului. Fiecare situație are opt variante de răspuns și se referă „la o stare afectivă particulară, specifică pentru cel care răspunde. Fiecare dintre cele opt alegeri alternative aferente oricărei situații corespunde unuia dintre modurile cognitive ale lui Jung. Aceste opt moduri măsoară variabila personală” (Singer *et al.*, 2010, p. 20).

11.3. Caracteristicile psihometrice

11.3.1. Fidelitatea

Pentru versiunea originală a testului, scorurile obținute pentru coeficientul Alfa de consistență internă pentru fiecare scală (mod cognitiv), fiecare funcție și atitudine tipologică se încadrează în intervalul 0,65 (acceptabil) și 0,91 (excellent) (Singer *et al.*, 2010, p. 119). Fidelitatea test-retest a versiunii americane a SL-TDI este cuprinsă la nivelul celor opt tipuri cognitive între 0,62 pentru IF și 0,79 pentru IT. Pentru celelalte elemente (Senzorial – S, Intuiție – N, Gândire – T, Afect – F, Extravertit – E, Introvertit – I, Percepție – P și Judecată – J), rezultate din combinarea a două sau mai multe tipuri, stabilitatea test-retest este cuprinsă între 0,67 pentru Afectivitate și 0,80 pentru Gândire (Arnau, Rosen și Thompson, 2000).

La calcularea consistenței interne a versiunii românești a SL-TDI s-a utilizat un lot constituit din 1.145 de persoane, ale căror caracteristici demografice (gen, vârstă și nivel de educație) sunt prezentate în detaliu în manualul tehnic (Singer *et al.*, 2010, p. 142). Versiunea românească a SL-TDI înregistrează coeficienți de consistență internă cuprinși între 0,69 și 0,81 la nivelul celor opt moduri cognitive, respectiv între 0,80 și 0,92 la nivelul superior de analiză ce cuprinde atitudinile generale (Introversiune vs Extraversiune) și funcțiile psihice (Senzatie, Intuiție, Gândire și Afectivitate). Aceste informații, împreună cu date provenite de la eșantionul american, sunt prezentate în tabelul 11.2.

Tabelul 11.2. *Mediile, abaterile standard, coeficienții de consistență internă pentru versiunea românească a SL-TDI*

Scala vizată	Nr. itemi	M	SD	Alfa SUA (N = 1.202)	Alfa Ro (N = 1.202)	Alfa Ro Masculin (N = 494)	Alfa Ro Feminin (N = 651)
Senzorialitate Introvertită (IS)	20	64,46	9,57	0,64	0,73	0,73	0,73
Senzorialitate Extravertită (ES)	20	63,61	9,73	0,71	0,72	0,75	0,70
Intuiție Introvertită (IN)	20	58,82	11,61	0,57	0,81	0,81	0,81
Intuiție Extravertită (EN)	20	61,78	10,32	0,66	0,74	0,74	0,73
Afectivitate Introvertită (IF)	20	63,22	8,65	0,56	0,69	0,68	0,70
Afectivitate Extravertită (EF)	20	63,81	8,94	0,62	0,71	0,70	0,71
Gândire Introvertită (IT)	20	64,84	9,81	0,68	0,75	0,76	0,74
Gândire Extravertită (ET)	20	62,09	10,05	0,66	0,75	0,76	0,74
Gândire (T)	40	126,94	18,81	0,80	0,86	0,87	0,86
Afect (F)	40	127,87	15,72	0,73	0,81	0,80	0,82

Senzorial (S)	40	127,87	17,60	0,80	0,83	0,84	0,82
Intuiție (N)	40	120,60	20,50	0,76	0,87	0,87	0,87
Extravertit (E)	80	251,10	33,80	0,88	0,91	0,91	0,91
Introvertit (I)	80	251,34	34,69	0,85	0,92	0,92	0,92
Percepție (P)	80	248,47	36,25	0,85	0,92	0,92	0,92
Judecată (J)	80	253,96	32,13	0,86	0,91	0,91	0,91

Sursa : Singer *et al.*, 2010, p. 143.

11.3.2. Validitatea de conținut

Șase dintre cele douăzeci de situații componente ale instrumentului au fost reformulate în întregime pentru versiunea se românească. Restul de 14 situații, preluate ca atare din versiunea originală, au fost traduse de trei profesioniști, fiind apoi confruntate variantele obținute pentru a asigura păstrarea spiritului în care a fost inițial formulat itemului și transpunerea în limba română a exact tipului de reacție pe care itemul original dorea să îl declanșeze în respondent. Toate situațiile ambigue rezultate în urma traducerii au fost parafrazate și validate cu autorii testului, pentru a asigura o adaptare cât mai fidelă a instrumentului.

Autorii manualului românesc al probei au procedat la analizarea structurii factoriale a acestuia, obținându-se, ca în cazul versiunii americane a SL-TDI (N = 1.233), patru factori, doi raționali (din sfera judecării – reflexiv vs activ) și doi non-raționali (din sfera percepției). Factorii evidențiați prin analiza factorială pe lotul de 1.145 de participanți români au explicat un total al varianței de 22,20%. Autorii explică faptul că primul factor conține trei dintre itemii cu cea mai ridicată saturație (similar cu cel din eșantionul american ca fiind judecată reflexivă). Aceștia sunt : „Petrec timpul gândindu-mă la întrebările pe care să le adresez doctorului” (115) ; „Am în minte tot feluri de lucruri care s-ar putea întâmpla dacă nu mă ridic din pat” (105) ; „Dezvolt scenariu de tipul *dacă-atunci*, gândindu-mă la ceea ce cred că s-ar putea petrece” (99). Pe al doilea factor, care corespunde ideii de abordare rațională activă, identificat și în populația americană, încarcă itemi cu cel mai ridicat nivel de saturație în acest factor precum : „Mi-aș argumenta poziția, prezentând motivele pentru care o consider justificată” (12) ; „Le-aș arăta ce am de câștigat dacă fac ceea ce mi-am propus” (76) ; „Aș discuta pentru a vedea cum ne-am putea înțelege” (60). Al treilea și al patrulea factor extrași în eșantionul românesc vizează aspecte perceptiv din sfera Extraversiunii (factorul 3) și a Introversiunii (factorul 4). De pildă, între itemii cu cea mai ridicată saturație în factorul 3 regăsim : „Mi-aș petrece timpul cu prietenii (46)”, „Aș decide să-mi petrec timpul cu prietenii care îmi împărtășesc preferințele (152)”, „Voi invita prietenii să facem împreună ceva ce lor le-ar face plăcere (5)”. În cazul celui de-al patrulea factor, găsim printre itemii cu cea mai ridicată saturație : „Aș citi o carte pe care plănuiam să o citesc, pentru a mă relaxa (51)”, „Aș începe să plănuiesc lucrări legate de casă (148)”, „Voi face ceva care mă va solicita, cerându-mi să fiu atent la ce se petrece în jurul meu (7)”.

11.3.3. Validitatea de construct

Pentru testarea validității de construct a versiunii românești a SL-TDI s-au comparat corelațiile dintre rezultatele obținute între SL-TDI și patru instrumente bazate pe modelul celor cinci factori ai personalității : *Big Five Questionnaire* (BFQ-2, Caprara, Barbaranelli și Borgogni, 2005), *Big Five Adjectives* (BFA, Caprara, Barbaranelli și Steca, 2002), *NEO Personality Inventory – Revised* (NEO PI-R, Costa și McCrae, 1992) și Deschiderea, Extraversiunea, Conștiinciozitatea, Agreabilitatea și Stabilitatea emoțională (DECAS, Sava, 2008), toate fiind adaptate pentru populația românească.

Așa cum arată autorii manualului tehnic,

în toate aceste cazuri s-a apelat la un coeficient de corelație neparametric, coeficientul Spearman de corelație a rangurilor, fiind vorba de corelații între variabile numerice (scorurile brute la diferite scale ale modelului *Big Five*) și variabile ordinale (rangurile celor opt tipuri SL-TDI codate după cum urmează : 4 – tip dominant ; 3 – tip auxiliar ; 2 – tip de mijloc ; 1 – tip inferior (cel mai puțin dezvoltat). În aceste condiții, corelațiile pozitive indică faptul că indivizii cu un anumit tip modal dominant au în mai mare măsură caracteristicile asociate, iar o corelație negativă indică o situație inversă (Singer *et al.*, 2010, p. 129).

Corelațiile dintre cele opt moduri tipologice și factorii de personalitate FFM măsu-
rați prin BFQ-2, DECAS și NEO PI-R, BFA indică validitatea de construct a SL-TDI. Corelația pozitivă între nivelul de conștiinciozitate și scala Gândire Introversită, precum și cea dintre conștiinciozitate și modul cognitiv Senzorialitate Extraversită – toate cele trei variabile având în comun atenția pentru detalii – demonstrează validitatea de construct a SL-TDI. De asemenea, s-au obținut și corelații pozitive între aspectele de introversiune, evidențiate prin SL-TDI, și nevrotism (ca revers al stabilității emoționale), la fel ca și în cazul eșantionului american. Trei dintre cele patru scale care includ introversiunea (IS, IN și IF) se corelează negativ cu stabilitatea emoțională, în două dintre situații acestea fiind semnificative chiar la un $prag\ p < 0,01$.

În acest context este importantă însă investigarea manierei în care sunt operaționalizate și măsurate anumite scale în modelul *Big Five*, cum ar fi Stabilitatea Emoțională și Extraversiunea. În cazul Extraversiunii, de exemplu, precum menționează și autorii manualului românesc al SL-TDI, este surprinsă „lipsa unor asocieri mai intense între extraversiunea măsurată prin SL-TDI și cea identificată prin modelul *Big Five*, acestea datorându-se, cel mai probabil, modului diferit de a conceptualiza extraversiunea în cele două teorii (în viziunea jungiană fiind vorba în special de preluarea energiei dinspre exterior, în timp ce în modelul *Big Five* sunt accentuate aspectele de căutare a recompensei)” (Singer *et al.*, 2010, p. 131).

Similar cu studiile care vizează legăturile dintre SL-TDI și instrumentele ce măsoară personalitatea pe baza teoriei *Big Five*, pe populația românească au fost derulate analize care s-au concentrat pe : a) legătura dintre tipurile de personalitate identificate prin SL-TDI și factorii de personalitate evidențiați prin două chestionare dezvoltate de Eysenck și Eysenck (1991) : EPQ-R (*Eysenck Personality Questionnaire – Revised*) și IVE (*Impulsiveness-Venturesomeness-Empathy*) ; b) legătura dintre SL-TDI și inteligența emoțională, evaluată cu EQi (BarOn, 2004) ; și ; c) legătura dintre SL-TDI și stilurile de gândire ale lui Sternberg (Cristea, 2009 ; Fluture, 2009 ; Macinga, Paloș

și Maricuțoiu, 2002). Analizele au în vedere identificarea aspectelor comune dintre modurile cognitive evaluate prin SL-TDI și constructele măsurate cu instrumentele menționate, discuția rămânând însă deschisă despre asemănarea conceptuală a constructelor analizate. O corelație necesară pe care autorii formei românești a instrumentului o aduc în discuție, însă pentru care nu sunt prezentate date, ține de datele privitoare la legătura dintre SL-TDI și MBTI, obținute pe eșantionul american. Aceste date ar fi fost important să fie prezentate datorită „similarității teoretice destul de importante dintre cele două probe” ; autorii justifică însă această absență prin faptul că „niciuna dintre formele MBTI nu este validată și adaptată pe populația românească pentru a permite comparația directă la noi în țară” (Singer *et al.*, 2010, p. 129).

11.4. Administrarea și scorarea

SL-TDI poate fi administrat și interpretat doar de persoane care au absolvit studii universitare cu profil psihologic sau asimilate acestora ori au o competență certificată pe baza unui curs intensiv despre utilizarea acestui instrument de evaluare. Pot exista voci care să conteste o asemenea necesitate, dar lor li se poate răspunde că persoana care administrează, interpretează și, mai ales, oferă asistență în înțelegerea rezultatelor evaluării trebuie să fie capabilă să clarifice orice întrebare legată de acest instrument, atât înainte de a se începe administrarea instrumentului, cât și pe parcursul întregii interacțiuni cu persoana evaluată. Acesta este motivul pentru care cunoștințele de bază în testare și evaluare psihologică sunt obligatorii, la fel ca și pregătirea în vederea asistenței în procesul de primire a rezultatelor.

Instrumentul se poate administra în format creion-hârtie, dar și on-line. În ambele situații, persoanei care parcurge instrumentul îi sunt aduse la cunoștință informațiile necesare pentru completarea chestionarului. Ele sunt descrise detaliat în manualul testului și sunt menite să ofere tuturor participanților la evaluare aceleași informații de bază, pentru a elimina din start posibilitatea ca diferențele individuale în răspunsuri să fie determinate de condițiile de examinare sau de lipsa unor informații de la momentul începerii parcurgerii chestionarului.

Participanților la evaluare li se pune în vedere că acest instrument se bazează pe autodescriere și oferă informații legate de personalitate și nu alte dimensiuni (de exemplu, inteligență). De asemenea, se menționează că nu există răspunsuri corecte sau greșite, nici un termen-limită de completare a instrumentului, dar că ar fi de dorit ca participantul să nu petreacă prea mult timp analizând situațiile prezentate. Răspunsurile ce se doresc a fi oferite sunt acelea care se referă la maniera în care participantul ar reacționa cu adevărat în situațiile prezentate și nu într-o manieră ideală, pe care acesta și-o imaginează ca fiind cea mai potrivită sau cea mai acceptată social. Este esențial să li se precizeze acest lucru participanților, ca o măsură minimală de eliminare a posibilelor răspunsuri dezirabile pe care instrumentul, din cauza lipsa unei scale de evaluare a dezirabilității sociale, nu le poate identifica precis.

De asemenea, participanților la evaluare li se pune în vedere că pot să treacă peste o anumită situație, în cazul în care nu își pot imagina cum ar reacționa în aceal caz,

încurajându-i însă să încerce să răspundă la fiecare dintre situațiile prezentate. Este drept că acuratețea evaluării scade în cazul în care, de exemplu, participantul răspunde la 15 situații în loc de 20, dar evaluarea este încă posibilă. Nu este precizat un număr minim de situații care este necesar a fi abordate pentru ca evaluarea să fie validă.

Un alt aspect care li se aduce în atenție participanților la evaluare este acela al probabilității cu care participantul ar acționa în modul descris de situația oferită. De altfel, scala Likert, în cinci trepte – 1 = Nu aş face acest lucru niciodată ; 2 = Aş face acest lucru ocazional ; 3 = Aş face acest lucru în jumătate dintre ocazii ; 4 = De obicei, aş acționa în acest mod ; 5 = Întotdeauna aş acționa în acest mod – susține că participanților li se solicită să se raporteze la maniera în care ar prefera să acționeze (într-un caz ideal) și nu în care au acționat sau vor acționa în situația concretă descrisă. Ca exemplu, una dintre cele 20 de situații face referire la modul în care participantul s-ar comporta de ziua sa. Intenția autorilor instrumentului a fost să evalueze cum *ar prefera* participantul să se desfășoare de ziua sa și nu cum *ar trebui* să se desfășoare.

Scorarea electronică se desfășoară în timp real, pe baza numelui de utilizator și a parolei primite de fiecare utilizator legal al testului la momentul achiziției licenței de utilizare. Astfel, se generează automat un raportul interpretativ care va sta la baza procesului de feedback din partea psihologului certificat în interpretarea rezultatelor către participant.

Unul dintre beneficiile acestui instrument este constituit de partea de completare și scorare manuală a acestuia. Foaia de răspuns conține un formular de autoscorare, participantul la evaluare având la dispoziție instrucțiuni clare legate de înregistrarea scorurilor, calcularea scorurilor brute și a celor procentuale, raportarea rezultatelor și realizarea profilului grafic al persoanei evaluate. Dincolo de ușurința generării scorurilor finale, exprimate procentual pentru fiecare dintre dimensiunile (modurile cognitive/tipologice) evaluate, beneficiul constă în faptul că astfel persoana înțelege maniera în care sunt alcătuite și generate modurile cognitive. De exemplu, înțelege că modurile tipologice care au în componență *funcții iraționale* (pe baza cărora se culege informația), respectiv IS (Senzorialitate Introvertită), ES (Senzorialitate Extravertită), IN (Intuiție Introvertită) și EN (Intuiție Extravertită), contribuie împreună la generarea scorului total al manierei de utilizare a informației bazate pe Percepție (*Perceiving*). De asemenea, se obține scorul general al manierei de utilizare a informației bazate pe Judecată (*Judging*) adunând valorile obținute în dreptul modurilor tipologice care au în componență *funcții raționale* (pe baza cărora se interpretează informația), respectiv IT (Gândire Introvertită), ET (Gândire Extravertită), IF (Afectivitate Introvertită) și EF (Afectivitate Extravertită). La fel, generarea scorului general pentru Extraversiune și Introversiune se bazează pe însumarea modurilor tipologice care au în componență funcții extravertite, respectiv introvertite.

Un aspect important de menționat este faptul că scorurile pentru inventarul SL-TDI sunt ipsative. Așa cum se precizează și în manualul tehnic al chestionarului, caracterul ipsativ al scorurilor înseamnă că

scorurile procentuale ale unui individ indică numai proporția în care respectiva persoană utilizează un mod tipologic în raport cu celelalte moduri tipologice. Gradul de dezvoltare a fiecărui mod tipologic nu poate fi stabilit. Aceasta semnifică faptul că o persoană care are un scor mediu pentru un anumit mod tipologic poate fi mai dezvoltată și mai pricepută în utilizarea aceluși mod decât o altă persoană, pentru care acel mod tipologic este cel mai dezvoltat (Singer *et al.*, 2010, p. 46).

În cadrul raportului, SL-TDI prezintă rezultatele într-o manieră grafică excelentă ce permite o interpretare primară aproape spontană a rezultatelor. Pe această bază vizuală se pot face două tipuri de comparații între persoane: fie pe baza așa-numitului grafic de desfășurare a modurilor tipologice (*Type Mode Deployment Graphic*), fie pe baza clasamentului utilizării modurilor tipologice (indiferent de valorile scorurilor pe care fiecare persoană le-a obținut). Astfel, nu valoarea scorurilor este prioritară în interpretare, ci ordinea în care se clasifică modurile tipologice.

Cele opt moduri tipologice (IS, ES, IN, EN, IT, ET, IF și EF) sunt măsurate prin intermediul celor opt variante diferite pe care fiecare dintre cele 20 de situații aferente testului le propun. Acest lucru face posibilă atribuirea unui scor brut și procentual pentru fiecare dintre cele opt moduri tipologice și nu pe alegere, așa cum se întâmplă în cazul MBTI, care aplică principiul bipolarității.

Instrucțiunile detaliate cu privire la înregistrarea scorurilor pe fișa de răspuns, de transformare a acestora în procente în vederea generării clasamentului sunt oferite în manual tehnic și pot fi urmate cu ușurință.

Odată calculate scorurile brute care ajută la determinarea scorurilor procentuale, respectiv realizarea profilului tipologic (clasamentul celor opt moduri tipologice) și a reprezentării lui grafice, se pot determina și scorurile celor patru funcții prin însumarea, pentru fiecare dintre acestea, a modurilor cognitive corespondente. Pentru a calcula scorurile atitudinilor (Extraversiune și Introversiune), se însumează scorurile înregistrate la toate acele moduri cognitive care sunt de orientare extravertită, respectiv introvertită. Diferența absolută dintre scorul atitudinii extravertite și scorul atitudinii introvertite indică puterea preferinței cu scorul mai ridicat. Aceeași manieră de calcul se aplică și pentru a obține scorurile pentru modurile tipologice ce țin de Judecată și de Percepție.

Există patru tipuri de etichete pe care, în funcție de scorurile procentuale și poziția în clasament, un mod tipologic le poate avea: dominant, auxiliar, mediu și inferior. Prima poziție în clasament este ocupată de modul tipologic dominant. Modul tipologic situat pe locul doi este cel auxiliar. Pe ultimul loc se clasează modul tipologic inferior. Modurile tipologice situate pe locurile 3-7 poartă eticheta de moduri tipologice medii.

11.5. Semnificația și interpretarea scalelor

La începutul acestui capitol a fost menționat faptul că una dintre diferențele de calitate între utilizarea MBTI și a SL-TDI rezidă în numărul profilurilor generate în urma testării. MBTI propune o clasificare a tuturor persoanelor în 16 tipuri psihologice, în timp ce SL-TDI propune peste 6 milioane de combinații posibile ale ordinii în care modurile tipologice (care se regăsesc în cadrul tipurilor psihologice generate de MBTI) sunt clasificate din punctul de vedere al priorității utilizării lor în comparație cu restul modurilor tipologice. Cu alte cuvinte, componentele care formează toate tipurile psihologice generate de MBTI sunt ordonate în funcție de probabilitatea cu care o anumită persoană ar utiliza aceste aspecte. Diferența dintre rezultatele generate de cele două instrumente se datorează faptului că aplicarea SL-TDI permite practicienilor care au

utilizat MBTI până acum să primească și tipul psihologic pe care l-ar obține aplicând MBTI, dar și ceva în plus. Acest aspect suplimentar este posibil pentru că SL-TDI nu se bazează pe ipoteza bipolarității funcțiilor psihologice, ci susține utilizarea, cu diferențe în gradul de prioritate, a tuturor modurilor tipologice presupuse de teoria lui C.G. Jung.

Înainte de a explica în detaliu modurile atitudinale generale și cele funcționale, dorim să facem câteva precizări cu privire la pașii ce trebuie urmați în interpretarea profilului SL-TDI, după realizarea clasamentului celor opt moduri cognitive. Raportul generat în urma aplicării on-line a instrumentului prezintă, în secțiunea interpretativă, în primă instanță, expresia grafică a structurii profilului de personalitate obținut care oferă un tablou asupra modurilor cognitive preferate și deci cel mai des utilizate, precum și asupra celor mai puțin preferate. Urmează apoi o secțiune cu explicații generale despre toate cele opt moduri cognitive, autorii instrumentului precizând că simpla lectură a acestora, reflectarea asupra modului în care se aplică experienței fiecăruia și conturarea unor posibilități de dezvoltare sunt suficiente pentru ca persoana care își citește profilul să identifice informații utile.

Secțiunile următoare ale raportului vorbesc despre trei aspecte centrale în înțelegerea profilului personal : scalele agregate, profilul tipologic, posibilitățile de dezvoltare și, nu în ultimul rând, abuzul și insuficiența utilizare a modurilor tipologice.

Prima secțiune centrală tratează, pe scurt, problema scalelor agregate. Acestea sunt scalele care explică sursa energiei psihice – Extraversiunea și Introversiunea – și scalele care explică modul de colectare, organizare și utilizare a informației – Judecata și Percepția. Fiecare dintre cele patru scale se numește agregată pentru că sunt obținute ca urmare a contribuției a patru moduri cognitive, diferite în funcție de specificul scalelor agregate.

Scorurile scalelor Extraversiune și Introversiune sunt obținute din adunarea scorurilor obținute la modurile tipologice extravertite (ES, EN, ET și EF), pentru Extraversiune, respectiv a modurilor tipologice introvertite (IS, IN, IT și IF) pentru Introversiune. Rezultatul diferenței dintre scorurile agregate pentru Extraversiune și Introversiune oferă indicii cu privire la direcția în care este îndreptată energia psihică a unei persoane. În mod similar, se calculează și scorurile scalelor agregate ce țin de colectarea, organizarea și utilizarea informației ; diferența absolută dintre scorul agregat al scalelor funcțiilor iraționale, implicate în Percepție (ES, IS, EN, IN), și scorul agregat al scalelor funcțiilor raționale, implicate în Judecată (ET, IT, EF, IF), generează un scor ce indică tipul de tendință al unei persoane față de genul de activități în care investeste energie, respectiv în a acumula informație (Percepție), a gestiona acea informație și a trage concluzii (Judecată).

Am dori să aducem în atenția cititorului o serie de clarificări cu privire la vocabularul utilizat, pentru a putea face o distincție clară între elementele cu care operează acest instrument. Detalierea acestor elemente componente va urma în continuare. Vom discuta despre tipuri atitudinale generale (atitudini), respectiv Extraversiunea și Introversiunea. De asemenea, despre cele patru funcții – iraționale (Senzorialitatea și Intuiția) și raționale (Gândirea Logică și Afectivitatea), despre cele opt moduri tipologice rezultate din combinația atitudinilor (Extraversiune și Introversiune) cu cele patru funcții (Senzorialitate, Intuiție, Gândire Logică și Afectivitate) și despre cele două însumări de către patru moduri (raționale – care generează Judecata – și iraționale – care generează

Percepția). Combinația celor patru elemente – atitudine (E/I), funcție irațională (S/N), funcție rațională (T/F) și însumare de moduri (J/P) – generează tipul psihologic.

11.5.1. Tipurile atitudinale generale (Extraversiune și Introversiune)

Asocierea tipurilor funcționale cu tipurile atitudinale generale

Pentru a clarifica încă o dată ce înseamnă tipuri atitudinale generale (Extraversiune și Introversiune) și tipuri funcționale (Senzație și Intuiție, Gândire și Afectivitate), trebuie să ne întoarcem la maniera în care C.G. Jung definea elementele componente ale tipurilor psihologice. Jung face o primă precizare menită să clarifice posibilele confuzii ulterioare cu privire la tipurile funcționale (Gândire și Afectivitate) și atitudinile fundamentale (Extraversiune și Introversiune), spunând că introversiunea și extraversiunea sunt atitudini fundamentale generale și în mod necesar diferite de tipurile funcționale (Jung, 2004). În încercarea de a oferi o serie de linii directoare în înțelegerea și interpretarea tipurilor psihologice, vom analiza fiecare dintre aceste componente pe rând și vom discuta distincțiile esențiale dintre ele.

În primul rând, este prezentată diada Extraversiune – Introversiune. Pentru înțelegerea clară a acesteia, trebuie să ne referim, în esență, la relația subiectului (persoanei) cu obiectul (exterior acestuia) și la maniera în care energia psihică a persoanei circulă dinspre obiect spre subiect (în cazul Introversiunii) sau dinspre subiect către exterior, spre obiect (în cazul Extraversiunii). Dacă este înțeleasă această distincție în sine, spiritul celor două atitudini fundamentale este perceput, fapt care ajută la înțelegerea și interpretarea asocierii tipurilor funcționale (Senzorialitate, Intuiție, Gândire, Afectivitate) cu cele două tipuri atitudinale generale.

Jung explică faptul că extravertitul preferă să își raporteze atitudinea la obiectele din jurul său, bazându-și actele cele mai frecvente și mai importante pe împrejurări obiective și nu pe păreri subiective. Spre deosebire de el, introvertitul preferă să se comporte abstractiv față de obiect, strecurând o opinie personală între percepția obiectului și propria sa acțiune referitoare la acesta (Jung, 2004, p. 395, par. 620-621).

Un exemplu oferit tot Jung în încercarea sa de a explica tipurile psihologice (Jung, 2007) este ilustrativ pentru diferența discutată. Acesta face referire la modul în care un introvertit și un extravertit ar reacționa într-o călătorie, la întâlnirea unui castel: Extravertitul ar fi extrem de atras de posibilitatea vizitării aceluși castel, pe care l-ar parcurge în grabă, de care s-ar plictisi în scurt timp și din care ar ieși la fel de repede precum a intrat pentru a-și rezerva restul zilei descoperirii altor atracții (exteroare), pe când Introvertitul ar fi la început reticent în a vizita (încă) un castel, dar, odată intrat în acesta, ar sta ore în șir, ar explora fiecare colț al clădirii și ar fi interesat să studieze în detaliu și manuscrisele depozitate în arhiva muzeului castelului.

Este necesar de asemenea să realizăm distincția dintre cele două categorii de tipuri funcționale, între tipurile funcționale iraționale (Senzație și Intuiție), precum și între tipurile funcționale raționale (Gândire și Afectivitate).

Primul set de funcții le are în vedere pe cele care sunt responsabile cu colectarea informației din mediul exterior și/sau interior, colectare care se face într-o manieră nemijlocită de procese logice, ci au la bază doar mecanisme inconștiente, de captare

a informației : pe de o parte, cele cinci simțuri (auditiv, vizual, tactil, gustativ, olfactiv), care descriu funcția Senzorialitate (sau, în unele traduceri, Senzație, *Sensing*), și, pe de altă parte, Intuiția, care, în accepția lui Jung, permite „percepții prin intermediul inconștientului” (Jung, 2004, p. 477, par. 780).

Prin urmare, funcțiile iraționale se bazează în întregime pe „forța absolută a percepției” (Jung, 2004, p. 392, par. 616), iar superioritatea lor rezidă în gestionarea caracterului întâmplător, neașteptat al percepției. Ele sunt numite iraționale, după cum explică autorul, „neîntemeindu-se în nici un fel pe principiul rațiunii și pe postulatul ei (...), dar ar fi cu desăvârșire incorect să le considerăm «neraționale» pentru că subordonează judecata percepției. (...) Ele se întemeiază exclusiv pe experiență și o fac atât de exclusiv, încât judecata lor nu poate, de cele mai multe ori, să țină pasul cu experiența” (Jung, 2004, p. 392, par. 616).

Al doilea set de funcții are în vedere decriptarea informației culese prin intermediul funcțiilor iraționale, colectoare de informații, și presupun procese conștiente, raționale, de operaționalizare a informației și de luare de decizii. Cele două funcții sunt Gândirea logică și Afectivitatea (sau, în unele traduceri, Simțirea, *Feeling*). Recomandăm numirea acestei funcții Afectivitate, pentru că ea descrie un proces mai amplu care ține de atribuirea unei etichete valorice, ce adaugă greutate informației în procesarea acesteia. „Simțirea” se poate referi și la trăirea unor emoții primare, ce nu presupune gradul de procesare ridicat al „Afectivității”. Funcția Gândire este responsabilă de înțelegerea și atribuirea unui sens informațiilor colectate (Fordham, 2001, p. 30).

Astfel, funcțiile raționale au în vedere actul de judecată, de luare a deciziilor ca urmare a înțelegerii și atribuirii unui sens informațiilor culese prin intermediul funcțiilor iraționale, pe baza unor criterii (exterioare sau interioare, respectiv obiective sau subiective, de natură factuală, atunci când vorbim despre Gândire) sau valorică (atunci când vorbim despre Afectivitate).

Fiecare dintre cele patru funcții, fie ele raționale sau iraționale, devin – prin influența unui tip de atitudine extravertit sau introvertit – moduri cognitive, prin care lumea (interioară și/sau exterioară) este percepută și gestionată. În ciuda opozițiilor vizibile, prezente în diadele discutate : Extraversiune – Introversiune ; Senzorialitate – Intuiție ; Gândire – Afectivitate, toate cele opt moduri cognitive se regăsesc în structura de personalitate, diferența fiind făcută de caracterul prioritar pe care unul sau altul dintre aceste moduri cognitive îl are pentru răspunsul dat de individ și pentru adaptarea acestuia la realitate.

În continuare sunt prezentate cele opt moduri cognitive rezultate prin combinarea unui tip de atitudine, Extraversiune sau Introversiune, cu cele patru funcții : Senzorialitate, Intuiție, Gândire și Afectivitate. Pentru fiecare dintre modurile dominante descrise sunt prezentate caracterizările propuse de autorii manualului, lor fiindu-le adăugate aspecte considerate esențiale pentru poziționarea în linie cu gândirea lui C.G. Jung din momentul descrierii tipurilor psihologice, dar și pentru a înțelege mai profund care este cauza formării unui anumit mod cognitiv și de unde provin anumite descrieri pe care autorii manualului tehnic al instrumentului aleg să le formuleze.

Mai departe, sunt prezentate o serie de considerații legate de insuficienta utilizare a fiecăruia dintre cele opt moduri cognitive, respectiv a situației în care un anumit mod cognitiv este inferior sau, după cum spun psihologii formați în tradiția lui Jung, se află „în umbră”. Acolo unde va fi cazul, se vor puncta aspecte legate de abuzul unui anumit mod cognitiv, respectiv vor fi explicate situațiile în care acesta se plasează cu mult

peste următorul cel mai preferat mod cognitiv (< 3%), pe o poziție dominantă în clasamentul ce prezintă structurarea personalității ca top al celor opt moduri cognitive.

Modurile cognitive extravertite

a) Senzorialitatea Extravertită (*Extraverted Sensing*)

Manualul instrumentului caracterizează persoanele care au acest tip cognitiv dezvoltat drept realiste, care fac rar greșeli, au o bună capacitate de a gestiona detaliile, experimentează fiecare moment la maximum, savurează viața din plin (mâncare, artă, muzică, sport, frumusețea naturii). Sunt considerate relaxate, tolerante, calme, adeseori abile în folosirea echipamentelor mecanice, a uneltelor de tâmplărie și în activitatea artistică, indiferent dacă aceasta presupune decorațiuni, artă grafică, artă culinară, modă sau orice altă activitate ce impune atenție la detalii, experimentează momentul în contact direct cu particularitățile lumii exterioare (Singer *et al.*, 2010, p. 59).

Un lucru este esențial în înțelegerea modului cognitiv care ține de Senzorialitatea Extravertită, adică relația evidentă a senzorialității cu obiectul, de care aceasta depinde, obiectul exterior fiind, de fapt, obiectul percepției. Evident că putem avea și senzații interioare, subiective, dar senzorialitatea este de principiu determinată de obiect, deci externă.

Prin urmare, ca o concluzie în cazul acestui mod cognitiv, precizăm că este „subjugat” de realitatea obiectului, pe care îl investește cu o forță supremă, fiind cu totul tributar calităților lui, bune sau rele. Fiind un mod irațional, este extrem de importantă funcția cu care se asociază (din categoria celor raționale), funcție care îl va putea „civiliza” și feri de rămânerea într-un stadiu al realității nereflectate, preluate și înghițite nediferențiat.

b) Intuiția Extravertită (*Extraverted Intuition*)

În cadrul manualului instrumentului, acest tip cognitiv caracterizează

persoanele spontane, inovative, care au inițiativă, nonconformiste și versatile; capabile să identifice posibilitățile practice într-o situație; generează soluții rapide și creative, cred profund în schimbare, sunt interesate de situații în ansamblul lor, de completitudinea imaginilor și modelelor din lumea exterioară; aceste persoane sunt vizionare, flexibile, răbdătoare cu complexitatea, adaptabile și capabile să învețe ușor noi abilități (Singer *et al.*, 2010, p. 60).

Comparativ cu senzorialitatea, în cazul intuiției, obiectul percepției nu este concret, palpabil, perceptibil cu unul dintre cele cinci simțuri, ci este plasat în zona inconștientului, precum spuneam mai devreme, Jung (2004, p. 477, par. 780) definind intuiția ca permițând „percepții prin intermediul inconștientului”. În această situație, este și mai interesantă combinația dintre intuiție (al cărei obiect perceput este plasat în/provine din inconștient, respectiv în/din interior) și caracterul extravertit, care presupune plasarea în exterior a obiectului perceput. Și asta dacă tindem să privim obiectul exclusiv prin lentila unui tip Senzorialitate extravertită, care vede caracteristicile concrete ale acestuia și este fascinat, preluat, dominant în acțiunile sale de ele. Intuitiv, extravertitul este acela care nu vede caracteristicile obiectului, ci posibilitățile de transformare ale acestuia. Tot ceea ce ține de posibilități, de viitoare dezvoltări ale obiectului, de modificări și tranziții la alte etape de dezvoltare îl interesează pe intuitivul extravertit.

c) Gândirea Extravertită (*Extraverted Thinking*)

Conform manualului instrumentului, Gândirea Extravertită caracterizează acele persoane care

organizează și înscriu faptele în categorii logice, cu înțeles; susținătoare fervente ale legilor, obiectivelor, criteriilor, politicilor și regulilor; persoane guvernate de logică și nu de emoție; aflate într-o cursă permanentă către atingerea perfecțiunii, bazându-se pe o lege sau un ideal universal; au comportament judiciar la adresa celorlalți, comportament ce se bazează pe un „model ideal”; îi tratează pe ceilalți corect și impersonal; doresc să găsească un înțeles al vieții și al lumii; interesate să planifice și să facă lucrurile cu un consum minim de timp și energie” (Singer *et al.*, 2010, p. 61).

Jung menționează despre acest mod cognitiv faptul că este crucial să oferim, în vederea stabilirii tipului de atitudine ce însoțește gândirea (dacă e extravertit sau introvertit), răspunsul la două întrebări. O primă întrebare ar fi: de unde provin ideile care se utilizează în procesul de gândire, din exterior – din tradiție, din educație, din familie sau din orice altă formă caracteristică mediului exterior persoanei (ceea ce o face să aibă o gândire de tip extravertit) – sau din mediul interior persoanei? Prin urmare, Jung atrage atenția că nu faptul că ideile sunt concrete face un tip de gândire să fie extravertit (de altfel, spune el, și o idee abstractă poate fi apanajul unei gândiri de natură extravertită), ci mediul de proveniență (extern sau intern persoanei).

De asemenea, trebuie avut în vedere faptul că persoana care preferă cu prioritate modul de gândire extravertit tinde să își subordoneze manifestările vieții concluziilor pe care mintea sa le produce în raport cu obiectul și mediul exterior, nu tolerează excepțiile, fiind un fervent apărător al legii, pentru că aceasta, la rândul ei, ca „obiect” exterior o protejează și îi dă sens, putând deveni un adevărat tiran dacă cineva îi contestă acest adevăr absolut la care aderă. În secțiunea dedicată abuzului de tip sau lipsei de uz al acestuia, vom vedea ce efecte pot avea amplificarea acestei preferințe și circumscrierea întregii vieți acestui stil de gândire. Din acest motiv, SL-TDI-ul este un instrument valoros, pentru că descurajează complet atribuirea doar unui singur tip (cel dominant) un caracter generalizator pentru modul de acțiune preferat al persoanei. Cu toate că discută despre tipurile dominant, auxiliar, inferior, SL-TDI oferă posibilitatea ca o anumită persoană să aibă două sau chiar trei moduri cognitive dominante și poate nici unul cu adevărat inferior, ci doar mai multe moduri cognitive mediu dezvoltate.

Pentru a concluziona, tipul Gândire Extravertită preferă să decripteze informația și să îi dea sens doar prin intermediul obiectului exterior (fie că acesta este cadru legal, atmosferă din mediu, lege morală sau impunere parentală). Este extrem de important pentru purtătorul acestui mod cognitiv ca dominant să poarte stindardul a ceea ce se face și a ceea ce nu se face, a ceea ce este scris a fi bine și a ceea ce nu este permis, pentru a da sens alegerilor pe care le face.

d) Afectivitatea Extravertită (*Extraverted Feeling*)

Manualul instrumentului descrie persoanele care preferă cu prioritate acest mod cognitiv drept

calde, prietenoase, sensibile; valorizează relațiile cu ceilalți, opiniile lor și caută acceptarea acestora; au tact și încearcă să le facă celorlalți pe plac; alinate la valorile sociale și compliante

cu comportamentele general acceptate ; sunt energice și entuziaste, capabile să își exprime trăirile liber ; sunt foarte conștiente de ceea ce societatea evaluează ca fiind acceptabil și inacceptabil ; sunt persoane armonioase, care reușesc să stabilească relații empatice cu ceilalți (Singer *et al.*, 2010, p. 61).

Dacă în cazul persoanelor cu modul cognitiv dominant tip Gândire Extravertită, cadrul legal era cel mai important punct de sprijin pentru decriptarea, înțelegerea informației și luarea deciziilor, în cazul persoanelor care au modul cognitiv dominant Afectivitate Extravertită, relațiile cu oamenii sunt pilonul de siguranță. Aceste relații aparțin, de asemenea, cadrului extern, dar cei din jur și comunitatea, în general, determină setul de valori pe care acest tip de persoană îl consideră ca determinant pentru a da un sens existenței sale. Veți auzi destul de des de la aceste persoane faptul că „trăiesc pentru alții”, „prin alții” și că „doar în relație cu alții au sens.”

Esența modului cognitiv Afectivitate Extravertită este modul în care subiectul (persoana) ia decizii pe baza caracteristicilor exterioare obiectului și stabilește că „îi place sau îi displace”, „corespunde sau nu valoric sieși” doar pentru calitățile obiective percepute în obiectul extern. Revenind la necesitatea acestui tip de a intra în relație cu cei din jurul său, Jung avertizează : „Cum acest tip ține mai presus de orice la stabilirea unui raport afectiv cu cei din preajma sa, sunt necesare eforturi duble pentru a învinge rezerva acestora” (Jung, 2004, p. 379, par. 599). Cu alte cuvinte, dacă acest tip de afectivitate extravertită este exacerbă (este pe o poziție extrem de dominantă în structura de personalitate a unui individ), putem asista la prezența unei persoane care ajunge să urască aceeași persoană pe care susține că o iubește, doar pentru că aceasta nu îi împărtășește profunzimea și „corectitudinea” sentimentului său.

Modurile cognitive introvertite

a) Senzorialitatea Introvertită (*Introverted Sensing*)

Manualul tehnic al instrumentului spune despre cei care au acest mod ca prim mod cognitiv preferat că sunt

persoane ce conștientizează profund propriile senzații, atât fizice, cât și emoționale ; au capacitatea de a genera imagini interne, de cele mai multe ori necircumstanțiale, eterne, fără relaționare temporală ; formele sunt percepute doar în prezent ; gestionează bine rutina, sunt dificil de distras, perseverente ; au o memorie bună și o bună capacitate de rememorare ; sunt fidele propriei percepții asupra realității, ceea ce-i poate nemulțumi pe ceilalți ; apreciază de cele mai multe ori formele abstracte de artă ; au abilitatea de a înțelege momentul, de a avea așa-numita „inspirație de moment” (Singer *et al.*, 2010, p. 59).

Principala dificultate a acestui mod cognitiv, specifică tuturor modurilor introvertite, dar foarte accentuată în cazul senzorialității introvertite, este legătura cu obiectul extern. Este mai accentuată în cazul senzorialității, deoarece stimulul este extern, este necesar a fi percept, respectiv este necesar ca un anumit tip de relație să se petreacă între subiect și obiectul extern. Dacă în cazul senzorialității de tip extravertit, acest tip de relație ține de caracteristicile proprii obiectului extern percept ca atare, în cazul senzorialității de tip introvertit obiectul extern este percept prin intermediul imaginii percepute în interiorul subiectului despre acel obiect extern. Mai concret, este luată în considerare părerea subiectivă, maniera personală de percepție a obiectului extern, ce

evocă acest obiect extern în subiect și apoi, doar dacă persoana dorește, exprimă în exterior maniera perceptivă în care obiectul extern a fost preluat în câmpul conștient. De ce manualul indică faptul că aceste persoane „apreciază formele abstracte de artă” ? Pentru că sunt singurele pe care le pot crea în mod spontan. Abstract este spațiul lor interior, și, așa cum explică Jung, dacă mai mulți artiști privesc același obiect, cu siguranță produsul lor artistic diferă, deoarece este adăugat elementul subiectiv de percepție. Așa este persoana care are ca mod cognitiv principal senzorialitatea introvertită : o persoană care vede în realitate ceea ce rezonază cu imaginile ei interioare și care poate distorsiona realitatea (evident, nu în mod conștient, senzorialitatea face parte dintre funcțiile iraționale, persoana nu își dorește să perceapă realitatea distorsionată, imaginile sale interioare sunt, de cele mai multe ori, extrem de puternice, astfel încât pot opaciza contactul cu calitățile obiectului). În cazuri extreme, se pot cufunda într-o lume complet ireală, în care obiectele percepute nu au legătură cu realitatea obiectivă, persoana se îndepărtează foarte mult de obiect, retrăgându-se în sine (Jung, 2004, p. 419, para 654).

b) Intuiția Introvertită (*Introverted Intuition*)

Persoanele la care este dominant acest mod cognitiv sunt caracterizate de manualul instrumentului astfel :

Persoane ghidate de propriile imagini interioare ; rareori aderă pentru o lungă perioadă de timp la o singură perspectivă ; cu o viață interioară bogată în fantezii, povestiri sau scenarii ; pot avea o înclinație către intuiții profetice, dar pot avea dificultăți în a comunica aceste lucruri cu ceilalți ; au o bună înțelegere a situațiilor complexe ; sunt adesea adepte ale utilizării metaforelor pentru a explica ceea ce doresc să spună și pentru a explora posibilitățile potențiale ; creative, au o înțelegere spontană a potențialului relațiilor cu ceilalți sau între lucruri, bazându-se pe o percepție interioară completă asupra acestor lucruri (Singer *et al.*, 2010, p. 60).

Caracterizarea oferită de manualul tehnic pentru persoana cu o intuiție introvertită ca mod cognitiv dominant este sintetică și corectă, în principiu. Sunt însă o serie de nuanțe care se impun a fi subliniate și explicate, pentru a înțelege spiritul unui astfel de mod cognitiv. Această persoană are dificultăți în a comunica intuițiile pe care le are, prezintă o înțelegere spontană a potențialului relațiilor cu ceilalți, dar nu reușește să concretizeze aceste relații (cel puțin, nu în mod spontan/natural). Pentru realizarea acestor relații, precum și pentru a comunica, această persoană trebuie să reușescă să depășească dificultatea legată de raportarea la obiect.

În continuare sunt punctate caracteristicile acestui mod cognitiv. În primul rând, este foarte important să menționăm că, în cazul intuiției introvertite, persoana nu este interesată cu prioritate de stimulul care a condus la formarea unei imagini, de exemplu, ca în cazul senzorialității introvertite. Senzorialitatea introvertită permite persoanei să identifice acel „ce” care s-a petrecut, a declanșat imaginea sau starea sau intuiția. Intuiția introvertită nu este interesată de „ce” s-a petrecut, ci „percepe mai curând imaginea interioară care a provocat fenomenul ce o exprimă” (Jung, 2004, p. 420, par. 656).

În al doilea rând, este esențial de amintit că, pentru acest tip, este la fel de dificil să se conecteze cu obiectul extern precum îi este tipului senzorialitate extravertită să nu se conecteze cu obiectul extern. Cu alte cuvinte, există posibilitatea ca persoana cu

acest mod cognitiv dominant să nu perceapă neapărat legătura sa cu obiectul extern, respectiv stimulul care a produs o anumită imagine interioară și, paradoxal, să nu perceapă că este vorba despre ea însăși, cea care a avut acea imagine formată.

Intuitivul introvertit extrapolează la lumea interioară irațională (lumea arhetipurilor) obiectele sale interioare (stări, imagini, percepții, intuiții) și poate că, în cazul unei îndepărtări extreme de obiect, „imaginile dispar ca desprinse de subiect și ca existând pentru sine, fără legătură cu persoana” (Jung, 2004, p. 421, par. 657). Această dinamică este datorată, explică Jung, „indiferenței ciudate” pe care intuitivul extravertit o are față de obiectele exterioare, iar intuitivul introvertit față de obiectele interioare. În cazul intuitivului extravertit explicam comportamentul său prin atracția acestuia de a identifica posibilități infinite cu privire la obiectele exterioare, fapt care nu-i permite o stabilizare asupra unei finalități privitoare la obiectul extern. În cazul intuitivului introvertit se petrece o dinamică similară, dar cu imaginile interioare, între care persoana dominată de acest mod aleargă „fără a stabili nici o corelație între sine însuși și imagine” (Jung, 2004, p. 421, par. 658).

Partea pozitivă a acestui tip rezidă în aceea că, în situația în care persoana reușește, într-un mod coerent și forțat (pentru că altfel nu poate și nici nu este neapărat interesată să o facă), să exprime ceea ce intuieste, ideile respective pot îmbrăca aspecte vizionare, profetice, izvorâte direct din sursa arhetipală care, fără știrea sau voia persoanei, a reușit să aducă în planul conștient aceste idei. Jung arată că structura complexă a modului cognitiv intuiție introvertită, pe care îl și numește „cea mai străină lumii exterioare, din câte funcții există”, se datorează subiectivității extreme pe care se fundamentează aceasta.

Ca o concluzie legată de acest mod cognitiv se poate rezuma că acesta este cel mai îndepărtat tip de lumea exterioară, iar dificultatea de relaționare a subiectului cu obiectul este nu doar prezentă față de obiectul exterior, ci inclusiv față de obiectul interior (care, teoretic, ar putea avea același tip de descriere cu singura particularitate că este interior și nu spre exterior). Intuiția introvertită se referă la perceperea posibilităților care derivă nu din obiectul interior și cu atât mai puțin din obiectul exterior, ca stimul, ci din arealul inconștientului colectiv, ce reprezintă, în sine, depozitul tuturor posibilităților, legate, în virtualitate, de toate procesele, imaginile, stările, evenimentele.

c) Gândirea Introvertită (*Introverted Thinking*)

Manualul instrumentului descrie persoanele cu acest mod cognitiv ca mod dominant preferat ca :

analizând lumea bazându-se pe convingeri interioare și noțiuni, concepte, categorii abstracte, care nu sunt înțelese cu ușurință de ceilalți ; savurează analiza critică, ideile abstracte, preocupările și activitățile din aria filosofiei, matematicii, jocurilor logice ; au idei ferme ; se bazează pe principii fundamentale ; nu sunt neapărat interesate de aplicabilitatea practică a muncii lor ; interesate de conexiunile conceptuale dintre idei ; deseori preferă să lucreze pe cont propriu și pot fi timide în relație cu ceilalți ; deseori au idei creative care propun semnificații noi (Singer *et al.*, 2010, p. 60).

În explicarea acestui mod de gândire, Jung subliniază importanța opiniei față de obiectul exterior (fapt obiectiv), opinie care se formează ca un dat subiectiv, și mai puțin a faptului obiectiv în sine. De asemenea, autorul atenționează cu privire la pericolul la care este expusă persoana care alege, cu precădere, să perceapă lumea prin lentila

modului cognitiv de tip gândire introvertită, pericol care constă în ignorarea faptelor obiective concrete, până la neglijarea totală a acestora și imersarea în lumea „produsului propriei fantezii” (Jung, 2004, p. 403, par. 629). Este, de asemenea, explicat faptul că o astfel de persoană ar putea, în mod simplu, să susțină, fără a le opune o cauzalitate exterioară sau vreun aspect practic al lor, valabilitatea adevărilor sale interioare și nu ar greși cu nimic, pentru că acestea provin din valabilitatea arhetipului. Acesta este însă inconștient și lipsa procesului de reflectare și de experiențiere a conținutului imaginii arhetipale conduce persoana la o „gândire mistică și la fel de sterilă ca o gândire care se desfășoară doar în cadrul faptelor obiective” (Jung, 2004, p. 403, par. 629).

Prin urmare, persoana al cărei mod cognitiv dominant este de tip gândire introvertită este condusă de propriile imagini și idei interioare. Poate fi percepută de ceilalți ca fiind arogantă, datorită faptului că atribuie o valoare inferioară obiectului exterior (fie el și persoană), comparativ cu propria sa subiectivitate. Tot ceea ce ține de lumea exterioară pare neimportant pentru cel caracterizat de o gândire introvertită, ceea ce face ca lumea să îl vadă rece, detașat, inflexibil și neglijent cu cei din jur, interesat doar să își prezinte ideile, fiind deranjat dacă acestea nu se dezvoltă în direcția intenționată de el și indiferent dacă lumea le apreciază sau nu. Care lume, oricum? O lume plină de umbre și contururi, întrucât, pentru această persoană, important este să se aibă pe sine și să se îngrijească de sine, nicidecum de ceilalți pe care, extrem de rar, dacă nu niciodată, nu încearcă să îi atragă de partea sa. O poate face, din politețe și extrem de discret, constrâns de contexte pe care nu le poate alege, dar preferința sa este să își conserve supremația turnului său de fildeș, din care nu înțelege de ce s-ar da jos. Ce este extrem de pozitiv însă la acest tip de gândire este că persoanele care-l posedă se concentrează pe îmbunătățirea personală permanentă, pe executarea sarcinilor și amână gratificarea exterioară (de care nici nu sunt, în mod particular, interesate). Este întâlnită la unii dintre cei mai mari gânditori, generatori de idei inovatoare și concepte revoluționare. Social însă, dacă acest tip devine extrem, poate fi un dezastru, astfel de persoane nefiind interesate să se alăture lumii, pentru că ele sunt cele ce dețin adevărul, disciplina, percep realitatea și au idei, lumea nefiind interesată să li se alăture decât pentru fascinația pe care o exercită cunoștințele lor vaste, cultivate ani la rând pentru sine.

d) Afectivitatea Introvertită (*Introverted Feeling*)

Persoanele care preferă cu prioritate acest tip cognitiv

folosesc propriile standarde pentru a judeca oamenii și lucrurile și nu se supun presiunilor de grup sau tendințelor actuale. Sunt indivizi loiali, devotați, care știu perfect ceea ce le place și ceea ce le displace, deseori sunt idealști, muncind pentru o cauză sau un scop; nu sunt extrem de afectuoși, manifestându-și tandrețea într-o manieră rezervată; deseori consideră că ei îi înțeleg pe ceilalți, dar se percep pe șine că fiind neînțeleși; au un puternic atașament față de valorile personale și etică, care nu sunt neapărat împărtășite de ceilalți (Singer *et al.*, 2010, p. 61).

Definiția prezentă în manualul tehnic al instrumentului discută despre faptul că aceste persoane sunt loiale și devotate. Sunt într-adevăr astfel, dar numai față de propria persoană. Ceea ce este „ideea” pentru persoana cu mod cognitiv dominant Gândire Introvertită este pentru persoana cu mod cognitiv dominant Afectivitate Introvertită „valoarea simțirii sale”. Acesta este standardul după care se orientează o astfel de

persoană, iar lumea o vede prin lentila propriilor judecăți valorice, fiind caracterizate de aceeași notă de indiferență față de obiectul extern (fie acesta și persoană), precum este persoana cu o gândire introvertită. Se percepe pe sine ca fiind neînțeleasă pentru că nu are prea mare interes să explice celorlalți valorile personale și viața sa interioară, sentimentul de autosuficiență legat de aceste standarde valorice fiind, la fel ca în cazul Gândirii Introvertite, extrem de pregnant și prezent.

Esența acestui mod cognitiv rezidă în faptul că, în relație cu această persoană, obiectul exterior (cealaltă persoană din relație) se simte devalorizat. Orice trăire afectivă crește în interior, în profunzime și este greu să fie exprimată și expandată în exterior. Persoanele caracterizate dominant de acest mod cognitiv au nevoie să fie conștiente de faptul că, neavând o conexiune naturală cu obiectul extern, vor fi necesare eforturi pentru a internaliza importanța acestuia (chiar și doar impusă social). Altfel, după cum avertizează Jung, pericolul căderii în nevroză pentru persoanele care se cufundă în lumea propriilor trăiri și le valorizează în mod extrem este suficient de mare pentru a-i îngrijora.

11.5.2. O manieră sintetică de prezentare a modurilor cognitive : descrierile adjectivale

În cele ce urmează vom prezenta cei mai buni descriptori adjectivali pentru persoanele cu un anumit tip dominant de personalitate, bazându-ne pe adjectivale cuprinse într-una dintre probele care au fost utilizate în procesul de validare culturală a SL-TDI (BFA, Caprara, Barbaranelli și Steca, 2002). Acești indicatori sunt preluați ca atare din manualul românesc al probei SL-TDI (Singer *et al.*, 2010).

a) Tipul Senzație Introvertită

O asemenea persoană tinde să aibă mai degrabă aparența unei persoane cu un nivel de nevrotism ridicat, cel mai probabil din cauza concentrării sale excesive pe aspecte interne, corporale și a accentului crescut acordat aspectelor de somatizare, specifice atât Senzorialității Introvertite, cât și unui nivel ridicat de nevrotism.

Tabelul 11.3. *Lista celor mai adecvați descriptori adjectivali pentru persoane cu IS dominant (Senzație introvertită)*

Un individ având IS ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind :	Tinde să nu fie perceput ca fiind :
Stresat	Mobilizator
Irascibil	Energic
Cedează ușor	Sigur pe sine
Fricos	Întreprinzător
Arțagos	Dinamic
Răzbunător	Vesel
Speriat	Harnic
Țâfnos	Cu interese diversificate
Fragil emoțional	Bun conducător
Nesigur	Puternic

b) Tipul Senzație Extravertită

Teoria aflată la baza acestei scale consideră persoanele cu un scor ridicat pentru modul Sensorialitate Extravertită ca fiind realiste, foarte atente la detalii și bine structurate. Descriptorii adjectivali menționați mai jos sprijină această viziune, așa cum se poate vedea în tabelul 11.4.

Tabelul 11.4. *Lista celor mai adecvați descriptori adjectivali pentru persoane cu ES dominant (Senzație Extravertită)*

Un individ având ES ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind :	Tinde să nu fie perceput ca fiind :
Metodic	Confuz
Meticulos	Dezordonat
Informat	Precipitat
Organizat	Indecis
Sistematic	Distrat
Ordonat	Inert
Tenace	Stresat
Răbdător	Dezinformat
Matur	Agitat
Stabil	Neglijent

Sursa : Singer *et al.*, 2010, p. 133.

c) Tipul Intuiție Introvertită

O persoană cu Intuiție Introvertită accentuată este descrisă ca având o viață interioară bogată, cu multe frământări și fantasme, dar cu dificultăți de exprimare a acestora. Descriptorii adjectivali identificați sprijină această perspectivă asupra Intuiției Introvertite, precum se poate vedea și în tabelul 11.5.

Tabelul 11.5. *Lista celor mai adecvați descriptori adjectivali pentru persoane cu IN dominant (Intuiție Introvertită)*

Un individ având IN ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind :	Tinde să nu fie perceput ca fiind :
Deprimat	Stabil
Frământat	Activ
Nemulțumit	Hotărât
Instabil	Ager la minte
Vulnerabil	Sigur pe sine
Fricos	Responsabil
Neîncrezător	Eficient
Speriat	Curajos
Distrat	Dinamic
Anxios	Încrezător

Sursa : Singer *et al.*, 2010, p. 134.

d) Tipul Intuiție Extravertită

Principalele caracteristici ale persoanelor cu un scor ridicat pentru modul Intuiție Extravertită ar trebui să fie spontaneitatea, gradul ridicat de flexibilitate și deschiderea spre provocări noi. Aceste caracteristici par să fie susținute de datele colectate în urma corelării probei SL-TDI cu anumiți descriptori adjectivali, cu mențiunea că în analiza noastră au fost identificate și alte caracteristici precum încrederea, optimismul sau calitățile de bun conducător, ca fiind asociate unui scor ridicat la modul Intuiție Extravertită.

Tabelul 11.6. *Lista celor mai adecvați descriptori adjectivali pentru persoane cu EN dominant (Intuiție Extravertită)*

Un individ având EN ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind :	Tinde să nu fie perceput ca fiind :
Harnic	Răzbunător
Încrezător	Dezinformat
Bun conducător	Inconsecvent
Conciliant	Neperseverent
Maleabil	Bădăran
Cu inițiativă	Agresiv
Eficient	Egoist
Optimist	Nechibzuit
Entuziast	Supărăcios
Flexibil	Nesigur

Sursa : Singer *et al.*, 2010, p. 134.

e) Tipul Afectivitate Introversă

Probabil principala caracteristică definitorie a acestui tip, conform modelului jungian, este aceea a subiectivității și a judecării lucrurilor pe baza unor standarde și valori proprii, chiar dacă acestea nu sunt împărtășite de alții. Pornind de la aceste argumente, adjectivele caracteristice pot fi considerate relevante pentru o asemenea persoană, orgoliile și exigențele personale având un loc de frunte.

Tabelul 11.7. *Lista celor mai adecvați descriptori adjectivali pentru persoane cu IF dominant (Afectivitate Introversă)*

Un individ având IF ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind :	Tinde să nu fie perceput ca fiind :
Orgolios	Întreprinzător
Spiritual	Egoist
Autoritar	Expert
Intuitiv	Entuziast
Exigent	Neperseverent
Certăreț	Generos
Frământat	Bădăran
Ager la minte	Optimist
Receptiv	Fricos
Corect	Bun conducător

Sursa : Singer *et al.*, 2010, p. 135.

f) Tipul Afectivitate Extravertită

Conform teoriei jungiene, persoanele care au Afectivitatea Extravertită ca funcție dominantă ar căuta sprijinul celorlalți și ar arăta o oarecare dependență emoțională față de ceilalți, fiind mai ușor influențabile de pozițiile și trăirile lor. Aceste elemente se pare că sunt percepute prin intermediul descriptorilor adjectivali ca semne ale imaturității emoționale și ale impulsivității.

Tabelul 11.8. *Lista celor mai adecvați descriptori adjectivali pentru persoane cu EF dominant (Afectivitate Extravertită)*

Un individ având EF ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind :	Tinde să nu fie perceput ca fiind :
Dezinformat	Perseverent
Șovăielnic	Matur
Distrat	Decis
Dezordonat	Sistematic
Nesigur	Meticulos
Inconstant	Inovator
Fricos	Exigent
Îngâmfat	Metodic
Agitat	Precis
Neglijent	Constant

Sursa : Singer *et al.*, 2010, p. 135.

g) Tipul Gândire Introvertită

Pentru tipul Gândire Introvertită, spiritul său analitic și orientarea spre cunoaștere sunt două dintre caracteristicile definitorii din perspectiva modelului jungian. Datele obținute sprijină această viziune, elementele identificate fiind mai degrabă caracteristice unui spirit științific, logic, mereu pregătit să se aplece critic asupra unor concepte și teorii.

Tabelul 11.9. *Lista celor mai adecvați descriptori adjectivali pentru persoane cu IT dominant (Gândire Introvertită)*

Un individ având IT ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind :	Tinde să nu fie perceput ca fiind :
Precis	Neperseverent
Conștiincios	Îngâmfat
Analitic	Arogant
Atent	Nechibzuit
Înțelegător	Neglijent
Sârguincios	Leneș
Sistematic	Pasiv
Interesat de multe lucruri	Fără principii
Logic	Bădăran
Harnic	Distrat

Sursa : Singer *et al.*, 2010, p. 136.

h) Tipul Gândire Extravertită

Conform teoriei jungiene, persoanelor cu un tip dominant de Gândire Extravertită le place să fie sistematice, să acorde atenție regulilor și procedurilor existente și să adopte soluții convenționale, fără să comită excese sau să ia decizii sub impulsul momentului. Datele colectate sprijină această perspectivă, așa cum se poate vedea citind descriptorii adjectivali relevanți din tabelul următor.

Tabelul 11.10. *Lista celor mai adecvați descriptori adjectivali pentru persoane cu ET dominant (Gândire Extravertită)*

Un individ având ET ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind :	Tinde să nu fie perceput ca fiind :
Moderat	Nechibzuit
Precis	Certăreț
Stabil	Imprevizibil
Tradiționalist	Anxios
Echilibrat	Inconsecvent
Convențional	Arțăgos
Plăcut	Dezordonat
Conservator	Instabil
Corect	Agresiv
Matur	Inert

Sursa : Singer *et al.*, 2010, p. 136.

11.5.3. Modurile cognitive dominante, auxiliare și inferioare

Pe lângă modul cognitiv, care este în conștiință cel mai diferențiat sau dominant mod, există și o funcție de suport, de susținere, de asemenea tot în plan conștient adusă, funcție care preia rolul de control al direcției vieții conștiente atunci când, dintr-un motiv sau altul, funcția dominantă nu se poate manifesta, fără însă a o înlocui pe aceasta din urmă.

Jung insistă asupra unui fapt care ar fi trebuit punctat în descrierea fiecăruia dintre modurile cognitive, mai exact faptul că „produsele tuturor funcțiilor pot fi conștiente ; vorbim însă doar atunci de caracterul conștient al unei funcții, când nu numai utilizarea ei este la dispoziția voinței, ci și principiul său este hotărâtor pentru orientarea conștiinței” (Jung, 2004, p. 426, par. 667).

Un aspect foarte important este dat de interpretarea modurilor cognitive inferioare. Acestea sunt cele mai puțin utilizate și, prin urmare, subliniază exact dificultățile majore cu care se confruntă respectiva persoană. În această situație, SL-TDI își dovedește încă o dată supremația dată de finețea caracterizării persoanei, în comparație cu MBTI, ca instrument de referință pentru probele ce iau în considerare ipoteza bipolarității. Mai exact, aranjarea modurilor cognitive în SL-TDI nu este generată automat de opozițiile despre care vorbea Jung atunci când discuta despre cele două diade de funcții, Senzorialitatea în opoziție cu Intuiția, în diada funcțiilor iraționale, respectiv Gândirea

în opoziție cu Afectivitatea. Și MBTI realizează cele opt moduri cognitive posibile prin asocierea atitudinilor generale: Extraversiune și Introversiune la cele patru funcții. Însă există în interpretarea unui profil MBTI un automatism care spune că unui anumit mod cognitiv i se opune, în mod automat, un alt mod cognitiv, pornind de la dihotomia menționată. Să luăm spre exemplu un profil MBTI de tipul ENFJ, respectiv Afectivitate Extravertită cu Intuiție Introvertită. În această situație, avem Afectivitatea Extravertită (EF) ca funcție dominantă, iar Intuiția Introvertită (IN) ca funcție auxiliară. În interpretarea profilului MBTI, funcției dominante i se opune întotdeauna funcția inferioară, în cazul nostru, Afectivității i se opune Gândirea, Extraversiunii i se opune Introversiunea; avem, prin urmare, ca funcție inferioară, automat dedusă pe baza principiului bipolarității, Gândirea Introvertită (IT), iar funcției auxiliare i se opune funcția terțiară (a treia funcție ca grad de actualizare în plan conștient), respectiv Intuiției i se opune Senzorialitatea, iar Introversiunii i se opune Extraversiunea, prin urmare funcția terțiară este Senzorialitatea Extravertită (ES).

În exemplul nostru am arătat cum, în urma aplicării instrumentului MBTI, aflăm despre o persoană care are tipul psihologic MBTI, unul dintre cele șaisprezece posibil a fi generate, că are patru moduri cognitive subliniate ca făcând parte din structura personalității sale, respectiv EF (dominantă), IN (auxiliară), ES (terțiară) și IT (inferioară).

Dacă privim aceeași persoană din perspectiva profilului SL-TDI, structura personalității sale este explicată mult mai nuanțat, atribuind fiecăruia dintre cele opt moduri cognitive un procent în care acesta este prezent în preferințele sale de acțiune. În tabelul 11.11 realizăm o comparație între structura de personalitate explicată prin intermediul SL-TDI și cea explicată prin intermediul MBTI.

Tabelul 11.11. *Comparație între rezultatele generate de SL-TDI și MBTI pentru o persoană cu tipul psihologic ENFJ*

	Mod tipologic	Scor (%)	Influența globală		Mod tipologic	Influența globală
SL-TDI	EF	14,4	Mod dominant	MBTI	EF	Mod dominant
	IN	13,0	Mod auxiliar		IN	Mod auxiliar
	IF	12,7	Mod mediu		ES	Mod terțiar
	ET	12,7	Mod mediu		IT	Mod inferior
	IT	12,2	Mod mediu			
	IS	11,8	Mod mediu			
	ES	11,6	Mod inferior			
	EN	11,6	Mod inferior			

Din analiza rezultatelor înscrise în Tabelul 11.11 identificăm faptul că primele două moduri tipologice se păstrează și în raportarea SL-TDI și în cea a MBTI. Diferența apare în cazul modului inferior și al modului mediu (terțiar, în formularea MBTI). Această discrepanță, care schimbă radical concluziile legate de ariile de dezvoltare și posibilă intervenție, este datorată în primul rând faptului că MBTI se bazează pe ipoteza bipolarității, care opune automat unui mod tipologic un altul, iar în al doilea rând, mai important și aproape niciodată neluat în seamă de specialiștii familiarizați cu MBTI, este datorată amplitudinii diferenței nete dintre perechile de opuse: în cazul subiectului

de mai sus, Extraversiunea este funcție principală, cu toate că diferența netă între extraversiune și introversiune este de doar patru puncte în favoarea Extraversiunii și de șapte puncte în favoarea Intuiției, diferența netă între Intuiție și Senzorialitate (între 0 și 10 puncte diferență netă, tendința este de slabă intensitate, indicând o posibilitate ridicată de alunecare înspre cealaltă funcție, opusă celei ce a avut supremație). O diferență mai pronunțată se înregistrează, la această persoană, în diferența dintre Gândire și Afectivitate, acolo unde Afectivitatea are un avans de 13 puncte, iar cea mai pronunțată și clară diferență este între Judecată și Percepție, acolo unde Judecata înregistrează 22 de puncte diferență. Este de la sine înțeles că funcțiile perceptive, respectiv Senzorialitatea și Intuiția, se vor plasa mai jos în structura personalității decât funcțiile legate de Judecată (raționale).

11.6. Aplicabilitatea probei SL-TDI

La ora actuală o paletă largă de instrumente este derivată din rădăcina teoriei lui Jung și inspirată de MBTI disponibile pe piață pentru scopuri diverse. Cele mai multe sunt propuse și promovate de CAPT (*Center for Applications of Psychological Types*). Selectăm câteva dintre aceste instrumente: MBTI I și MBTI II – pentru descoperirea tipului psihologic –, MBTI III – pentru dezvoltarea tipului psihologic –, KGI (*Klein Group Instrument*, Klein, 2008) – pentru identificarea și dezvoltarea liderilor și echipelor lor de lucru –, PMAI (*Pearson-Marr Archetype Indicator*, Pearson și Marr, 2002) – pentru identificarea arhetipurilor specifice fiecărei persoane și înțelegerea scenariilor de viață –, MMTIC (*Murphy-Meisgeier Type Indicator for Children*) – pentru înțelegerea tipurilor psihologice specifice copiilor.

SL-TDI are avantajul că, prin modalitatea sa de construcție și interpretare a rezultatelor, generează o sumă impresionantă de posibile profiluri, care se adresează mult mai aplicat cazului personal, unui participant la testare decât profilul generat din cele 16 tipologii specifice setului de instrumente construite pe tiparul MBTI, inclusiv acesta din urmă.

Raportul prezintă în manieră vizuală gradul în care cele opt moduri tipologice sunt preferate de participant. Este astfel generat un grafic radial în care este prezentată alcătuirea personalității din toate cele opt „ingrediente” constituite de modurile tipologice. Tot în cadrul acestei secțiuni a raportului se precizează tipul de influență al unui anumit mod tipologic: dacă joacă un rol dominant (fiind modul cel mai dezvoltat), dacă joacă un rol auxiliar, un rol mediu și dacă este cel mai nedezvoltat mod. Atragem atenția la acele structuri de personalitate care înregistrează un echilibru aproape perfect (figura 11.1) ori au moduri vizibil extreme (figura 11.2).

În aceste cazuri, este foarte important să se discute împreună cu psihologul certificat în utilizarea acestei probe, pe marginea secțiunilor raportului ce solicită exemple de situații anterioare ce au condus la evocarea anumitor comportamente. Este important, de asemenea, să se clarifice dacă sarcina completării testului a fost înțeleasă corect și nu au fost oferite răspunsuri dezirabile social, întâmplătoare sau care să urmărească tendința centrală de răspuns.

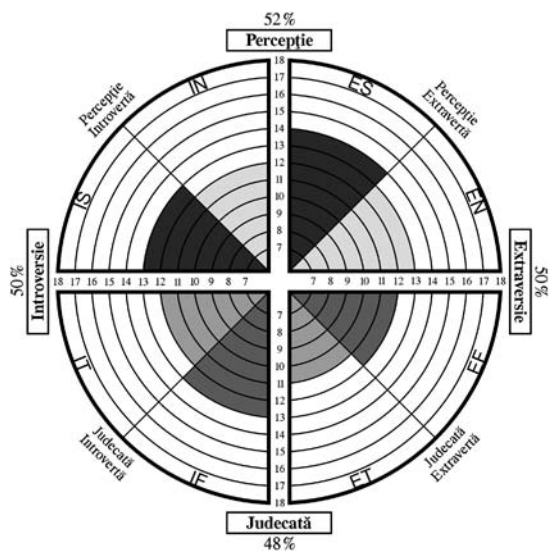


Figura 11.1. Grafic radial cu moduri tipologice foarte echilibrate

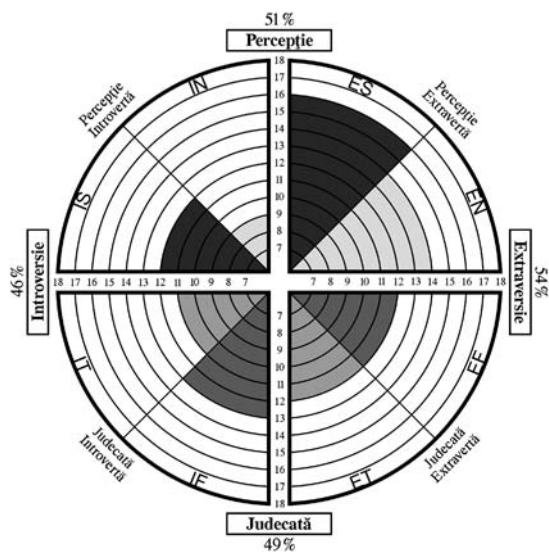


Figura 11.2. Grafic radial cu moduri tipologice extreme (ES vs IN)

Au fost menționate o serie de cuvinte despre maniera în care este construit raportul generat în urma aplicării on-line a acestui instrument și ce tipuri de informații conține un astfel de raport din punctul de vedere al modurilor cognitive. De asemenea, sunt importante și precizările legate de secțiunea intitulată „Profilul tipologic. Posibilități de dezvoltare”. Este un capitol al raportului care vrea să transmită participantului la evaluare faptul că fiecare dintre aspectele legate de personalitate se pot modela și integra.

Este foarte adevărat că trăsăturile de personalitate au un grad ridicat de stabilitate (Conley, 1984) și anduranță (Caspi, Roberts și Shiner, 2005), fiind documentate originile genetice ale acestora (Johnson, McGue și Krueger, 2005) și bazele neuropsihologice pe care acestea cresc (Pickering și Gray, 1999). Însă există voci care susțin faptul că aspecte legate de personalitate pot fi modificate, respectiv dezvoltate.

SL-TDI este un instrument ce poate fi utilizat în identificarea acelor aspecte de personalitate ce se pot dezvolta pornind de la postulatul procesului de individuare, respectiv a celui parcurs care presupune integrarea la nivel conștient a conținuturilor și funcțiilor mai puțin conștiente sau inconștiente. Se poate face apel în special la dezvoltarea, în vederea aducerii lor în plan conștient, a tuturor funcțiilor (în măsura în care persoana poate duce la capăt un astfel de demers), odată identificată structura de personalitate.

Acest demers are la bază înțelegerea în profunzime a definițiilor și implicațiilor tuturor modurilor cognitive și a impactului lor în viața fiecărei persoane. Autorii sugerează ca această înțelegere a modurilor cognitive să se petreacă prin reflectarea asupra experienței acumulate, respectiv prin reactualizarea situațiilor recente (de preferință, din ultimul an) în care persoana a înregistrat succes (maniera în care a acționat a fost una excepțional de bună și rezultatele pe măsură) sau eșec (maniera în care a acționat nu a fost deloc fericită și rezultatele nu au fost bune, din cauza dificultăților întâlnite). Reflectarea asupra manierei în care modurile cognitive au fost implicate conduce la conștientizarea acelor aspecte ce pot fi îmbunătățite și a acelor aspecte ce pot fi dezvoltate încă mai mult. Autorii sugerează ca problema dezvoltării să se abordeze prin prisma a ceea ce există deja dezvoltat, respectând și apreciind acele caracteristici ce constituie puncte forte în structura de personalitate a fiecărei persoane. De asemenea, se atrage atenția că „procesul de dezvoltare trebuie lăsat să meargă acolo unde acesta dorește să meargă” (Kirkhart și Kirkhart, 1996a, p. 9), în înțelesul în care nu trebuie forțat, ci lăsat să evolueze în mod natural. Autorii propun modalități dialectice diferite în cazul modurilor plasate în structura de personalitate în poziții diferite. Modul cognitiv dominant este cel mai dezvoltat mod, fiind spațiul în care persoana trăiește în cea mai mare parte a vieții sale și pe care își bazează majoritatea acțiunilor. Este cel mai „adaptativ, flexibil și sofisticat dintre modurile tipologice” (Kirkhart și Kirkhart, 1996a, p. 8), fapt care poate conduce la dificultatea de a-l considera atât de natural, încât să nu-i mai recunoști prezența atunci când este implicat într-o activitate. În vederea dezvoltării, autorii sugerează o reflecție asupra întrebărilor: „Ce ar constitui (pentru persoană) dezvoltarea acestui mod cognitiv dominant?” și „Ce modalitate evidentă și fezabilă identifici pentru a dezvolta această capacitate încă și mai mult?”. În cazul modului cognitiv auxiliar – al doilea cel mai dezvoltat mod în structura de personalitate, folosit atunci când, din diverse motive, modul dominant nu poate fi utilizat –, mult mai maleabil și dezvoltat comparativ cu modurile cognitive medii sau cu cel(e) inferior (inferioare), autorii sugerează, în vederea identificării ariilor de dezvoltare, întrebări precum: „Ce ai putea, în mod conștient, să faci pentru a-ți îmbunătăți modul cognitiv auxiliar? Există vreun capitol în viața ta în care a utiliza mai mult modul tău cognitiv auxiliar ar fi posibil și ar returna rezultate pozitive pentru tine?”. Întrebarea sugerată de autori pentru cazul modurilor medii este: „Există lucruri concrete pe care dorești să le faci pentru a îmbunătăți *unul* dintre modurile cognitive medii?”. Ea subliniază importanța creșterii acestei zone mediu preferate, dar, în același timp, și faptul că doar unul dintre moduri este suficient pentru ca persoana să înregistreze un progres. Acest

lucru se justifică și prin aceea că, pentru realizarea prezenței și impactului acestor moduri cognitive medii în viața fiecăruia, o persoană trebuie să facă un efort mult mai mare de înțelegere comparativ cu situația modurilor dominant și auxiliar. De aceea, este laudabilă încercarea de a dezvolta și mai mult unul dintre aceste moduri cognitive, pentru că ele sunt relativ dificil de abordat.

Cel mai dificil însă de dezvoltat este modul cognitiv inferior, pentru că, de-a lungul vieții, a fost cel mai puțin dezvoltat, el plasându-se de cele mai multe ori în afara zonei conștiente. Autorii descriu acest mod ca fiind

cel mai puțin flexibil, cel mai puțin adaptativ și cel mai puțin adaptat dintre modurile cognitive. Nu rareori, acest mod joacă un rol hotărâtor în crearea și menținerea dificultăților interpersonale – în special când modul cognitiv dominant al unei persoane este modul cognitiv cel mai puțin dominant al celeilalte persoane. Acest lucru poate fi periculos? Când cel mai puțin dezvoltat mod cognitiv este adus în acțiune, de cele mai multe ori apare manifestată o nuanță de inflexibilitate și compulsie. Acest lucru poate face, în mod neintenționat, situația și mai dificilă. Ceea ce este necesar, în mod normal, este mai multă flexibilitate și fluiditate și nu mai puțină” (Kirkhart și Kirkhart, 1996a, p. 10).

Întrebarea centrală la care o persoană interesată de dezvoltarea acestei arii inferioare a personalității sale trebuie să reflecteze este următoarea: „Există vreo zonă în viața ta pe care ai putea, prin intermediul modului tău cognitiv cel mai puțin dezvoltat, să o experimentezi, o arie care nu ar necesita o îmbunătățire urgentă și în care ai dori să încerci o modalitate de abordare nouă?”. Considerăm că autorii invită la reflecție în această manieră pentru că modul cognitiv inferior sau cel mai puțin dezvoltat este aproape necunoscut persoanei, care nu este conștientă de impactul pe care acesta îl poate avea în viața sa, iar impunerea unei presiuni de tipul „trebuie să dezvolți/integrezi urgent acest mod de raportare la realitate” ar împinge și mai mult în zona inconștientă acest mod, în loc să încerce să fie dezvoltat indirect, fără presiuni, în vederea dizolvării rezistențelor posibile.

De asemenea, în afara discuției cu privire la dezvoltarea modurilor cognitive, autorii aduc în atenție și aspectul legat de abuzul și insuficiența utilizare a unui anumit mod cognitiv, invitând persoana să reflecteze asupra situațiilor în care se abuzează de o anumită atitudine specifică, respectiv se evită în mod conștient o anumită atitudine, în vederea plasării într-o zonă continuă de confort. Cu toate acestea, cititorul trebuie avertizat că astfel de atitudini extreme pot conduce la sărăcirea câmpului conștiinței și rigidizarea personalității, generând vederi înguste și abordări unilaterale ale vieții.

Un alt domeniu în care SL-TDI ar putea fi utilizat este acela al dinamicii de echipă și, în mod special, al construcției și consolidării echipelor de lucru. Principalele obiective pe care autorii le propun pentru acest scop sunt centrate în special în jurul deziideratului de „a identifica o varietate de căi prin care performanța generală a echipei să fie îmbunătățită și să se obțină un anumit grad de consens cu privire la cele mai atractive modalități (pentru membrii echipei) prin care această performanță ar putea fi crescută” (Kirkhart și Kirkhart, 2007, p. 2).

Autorii propun modalități concrete de aranjare în format vizual a structurilor de personalitate generate de SL-TDI pentru toți membrii echipei și identificarea acelor arii în care lipsește expertiza oferită de un anumit mod cognitiv sau zone în care un anumit mod cognitiv este folosit în exces. Pe baza acestor hărți de echipă pot fi identificate potențialele zone de expertiză, precum și zone de conflict pe care echipa, prin

intermediul membrilor ei, le presupune, astfel încât să existe o conștientizare a „zonelor fierbinți” cu care managerul acestei echipe sau chiar fiecare membru al acesteia, în parte, s-ar putea confrunta.

În relație cu investigarea și încercarea de îmbunătățire a dinamicii de grup, poate fi analizată și înțelegerea cu privire la maniera în care sunt abordate sarcinile de muncă de către fiecare persoană în funcție de modurile cognitive cel mai des utilizate. Legătura dintre cele două arii de acțiune se bazează pe faptul că „fiecare cultură de echipă emerge din interacțiunea persoanelor ce formează echipa și (atât timp cât nu există structuri de personalitate bune sau rele) nu există, prin urmare nici cultură de echipă bună sau rea. Fiecare cultură de echipă se va potrivi mai bine pentru anumite sarcini și va constitui baza unor aspecte problematice în alte tipuri de sarcini” (Kirkhart și Kirkhart, 2007, p. 3).

Pentru analiza impactului modurilor cognitive în tipuri de sarcini diferite, autorii propun două tipuri de abordări, în funcție de complexitatea sarcinii la care se face apel, respectiv o abordare de evaluare unitară și o abordare de evaluare în mai mulți pași. Pentru ambele abordări, este necesar ca sarcinile de lucru să fie definite în detaliu și să se stabilească în ce măsură fiecare dintre sarcinile sau subsarcinile componente ale unui anumit rol/post impun folosirea unui anumit mod cognitiv. Modurile cognitive sunt clasificate ca fiind „a) cu rol *primar*, când sunt necesare în manieră mai mult sau mai puțin semnificativă și substanțială; b) cu rol *secundar*, dacă modul cognitiv este necesar să fie utilizat destul de frecvent, dar nu aproape întotdeauna; c) cu rol *ocazional*, dacă este utilizat așa cum este denumit, din când în când, ocazional; și d) *cel mai puțin*, dacă este utilizat rar” (Kirkhart și Kirkhart, 2007, p. 5)

Pe o structură radială în care în mijloc sunt dispuse modurile cognitive cel mai puțin utilizate, iar gradual, până la exteriorul cercului, este dispusă importanța fiecărei sarcini și a rolului jucat de modurile cognitive până la cele cu rol primar, se suprapun structura de personalitate, respectiv modurile cognitive dominante, auxiliare, medii și inferioare. Facilitatorul sesiunii în care se poate discuta evaluarea compatibilității dintre sarcină și tipul psihologic adresează întrebări din zona identificării implicațiilor similarităților și lipsei de similaritate dintre cerințele sarcinii și modul cum funcționează, de obicei, o persoană. Prin urmare, evaluarea acestor arii de compatibilitate ajută persoana să identifice acele arii în care îi este necesară exercitarea anumitor aspecte legate de unele moduri cognitive pentru realizarea cu succes a unei sarcini.

O zonă puțin investigată, dar care poate returna, prin analiza în oglindă a profilurilor SL-TDI, rezultate importante în conștientizarea unor posibile zone de conflict sau de asistență/însotire, este cea a relațiilor de cuplu. Într-o manieră similară cu aranjarea într-o hartă a profilurilor membrilor echipelor de lucru, se pot genera și hărți de cuplu în care se poate identifica ce tip de mod cognitiv este dominant, respectiv inferior, în cazul unui partener comparativ cu celălalt, pentru a ajuta partenerii cuplului să conștientizeze zonele de incapacitate ale fiecăruia în a oferi răspuns, suport și zonele în care pot excela. În acest fel, multe dintre nelămuririle și frustrările unui cuplu legate de ceea ce nu se petrece în cuplu pot fi cel puțin aplanate, odată explicate, și ulterior acceptate ca un dat concret și nu ca rezultat al lipsei de dorință sau voință a celuilalt partener. Ca exemplu, lipsa de răspuns la nevoia de atenție a unei persoane din cuplu poate fi datorată unui mod cognitiv de tip Gândire Introvertită, care, așa cum arătam mai sus, poate fi perceput ca fiind arogant, datorită faptului că atribuie o valoare inferioară

obiectului exterior (fie el și cealaltă persoană din cuplu), comparativ cu propria sa subiectivitate.

Maniera în care autorii invită la explorarea diferențelor și similarităților dintr-un cuplu sunt prezentate în mai multe etape. O primă etapă constă în conștientizarea înțelesului fiecăruia dintre profilurile de personalitate ale partenerilor de cuplu și a caracterului de unicitate a fiecărui profil. În etapa a doua, autorii invită partenerii să răspundă la întrebări legate de situațiile în care partenerii își folosesc funcțiile dominante și sunt invitați să le descrie. La fel și cu funcțiile auxiliare, partenerii sunt invitați să reflecteze asupra aspectelor ce pot fi adăugate la lucrurile pe care, prin intermediul modurilor cognitive dominante, partenerii le reușesc. Același exercițiu de reflecție este indicat să se realizeze și în cazul modurilor cognitive inferioare, partenerii fiind invitați să evoce situații în care celălalt a întâmpinat dificultăți în exercitarea unui anumit mod cognitiv.

Planificarea acțiunilor viitoare în cuplu, odată înțelese diferențele și asemănarea dintre persoana în cauză și partenera sa/partenerul său, includ sugestii punctuale de arii de reflecție precum : „a) Mi-ar fi de folos dacă partenerul meu ar face sau ar zice următoarele lucruri ; b) Ceea ce aş putea oferi partenerului meu ca acesta să perceapă o diferență pozitivă pentru el/ea ; c) Ceea ce pot învăța de la partenerul meu, știindu-i profilul ar fi să... ; d) După discutarea profilurilor noastre individuale, ceea ce sper este ca partenerul meu să... ; e) Fiind atât realist, cât și darnic cu privire la mine însămi/însumi, ceea ce aş dori să fac pentru a mă dezvolta în continuare, să comunic într-o manieră mai bună și să contribui la acest cuplu ar fi să...” (Kirkhart și Kirkhart, 1996b, p. 7).

Dincolo de valoarea acestui exercițiu pentru viața unui cuplu, unul dintre cele mai importante aspecte este faptul că participanții sunt invitați să aibă o conversație deschisă și cât mai obiectivă posibil cu partenerul său de cuplu.

Un capitol interesant la care SL-TDI ar putea să contribuie să-l dezvolte prin intermediul rezultatelor returnate ar fi zona consilierii vocaționale și dezvoltării adolescenților în cadrul psihologiei aplicate în școli de nivel superior (începând cu liceul). Există însă o regulă (6.12) menționată în cadrul manualului tehnic care arată că : „În cazul administrării în școli, clinici și în cadrul proceselor de consiliere, instrumentele dezvoltate în scop de evaluare primară (*screening*) trebuie utilizate doar pentru identificarea subiecților care vor fi incluși într-un proces de evaluare viitor” (Singer *et al.*, 2010). SL-TDI este un instrument care prezintă structura de personalitate a unei persoane, dar nu unul pe baza căruia să se decidă dacă o persoană este mai performantă sau nu decât alta într-un tip de sarcină, respectiv nu este un instrument de evaluare a abilităților.

11.7. Concluzii

În prezent, SL-TDI este unul dintre cele mai complexe instrumente bazate pe teoria lui C.G. Jung. Marele beneficiu al acestei probe este că generează profiluri de personalitate ce includ toate cele opt moduri cognitive, precum și măsura în care sunt utilizate de individ. Prin urmare, prin intermediul SL-TDI, persoana nu este încadrată

într-un tip psihologic și/sau nu i se atribuie caracteristica de a aparține cu precădere doar unui tip temperamental. Este unul dintre cele mai versatile instrumente atât din perspectiva construcției, cât și din cea a rezultatelor oferite. Odată înțelese concluziile în urma aplicării acestui instrument, persoana poate începe, într-o manieră conștientă, dezvoltarea personală care, în plan personal, de relație sau în plan colectiv, nu va întârzia să aducă avantaje.

SL-TDI propune un nou standard în măsurarea tipologiilor jungiene, produce un profil de personalitate unic pentru fiecare persoană, depășește constrângerea legată de alegerea forțată impusă de ipoteza bipolarității și măsoară capacitatea de expresie a fiecărui tip, în mod independent, tratează personalitatea ca produsul dintre trăsăturile innăscute și experiența de viață a persoanei, promovează înțelegerea modului în care cele opt moduri cognitive influențează viața de zi cu zi a fiecăruia dintre noi și, nu în ultimul rând, este potrivit pentru demersuri de învățare și schimbare (Singer *et al.*, 2008, p. 46).

Pe parcursul întregului capitol a fost explicată maniera în care structura de personalitate, explicată prin intermediul SL-TDI, poate fi transformată dinamic, în funcție de interlocutor, sarcină de lucru, aspect problematic întâlnit, astfel încât aceasta să servească persoanei în scop adaptativ, omul purtând în sine, teoretic, toate potențialitățile oferite de cele opt moduri cognitive. Important este însă să devină conștient de acestea prin fiecare lucru, eveniment sau persoană întâlnită și să le dezvolte sau să le diminueze pentru a păstra un echilibru între utilizarea în exces a unei funcții și subutilizarea acesteia.

Bibliografie

- Arnau, R., Rosen, D., & Thompson, B. (2000). Reliability and validity of scores from the Singer-Loomis Type Deployment Inventory, *Journal of Analytical Psychology*, 45, 409-426.
- Bar-On, R. (2004). *BarOn Emotional Quotient Inventory*. Toronto, ON: MHS.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (2005). *Big Five Questionnaire*. Firenze: OS Organizzazioni Speciali.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Steca, P. (2002). *Big Five Adjectives*. Firenze: OS Organizzazioni Speciali.
- Caspi, A., Roberts, B.W., & Shiner, R.L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.
- Conley, J.J. (1984). Longitudinal consistency of adult personality: Self reported psychological characteristics across 45 years. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1325-1333.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). *Professional Manual of the Revised NEO Personality Inventory*. Lutz, FL: PAR.
- Cristea, D. (2009). *Un studiu privind relația dintre tipuri de personalitate, stiluri de gândire și stiluri de învățare în perioada adolescenței*. Lucrare de licență nepublicată. Universitatea de Vest din Timișoara.

- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1991). *Manual of the Eysenck Adult Personality Scales*. Londra : Hodder & Stoughton.
- Fluture, O. (2009). *Relația dintre stilul de gândire, stilul de învățare și tipurile de personalitate*. Lucrare de licență nepublicată. Universitatea de Vest din Timișoara.
- Fordham, M. (2001). *Innovations in analytical psychology (Makers of modern psychotherapy)*. New York, NY: Taylor & Francis e-Library.
- Hunt, J.McV. (1965). Traditional personality theory in the light of recent evidence. *American Scientist*, 53, 80-96.
- Jackson, S.L., Parker, C.P., & Dipboye, R.L. (1996). A comparison of competing models underlying responses to the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Career Assessment*, 4, 99-115.
- Johnson, W., McGue, M., & Krueger, R.F. (2005). Personality stability in late adulthood : A behavioral genetic analysis. *Journal of Personality*, 73, 523-551.
- Jung, C.G. (1921/1971). *Psychological types*. Princeton, NJ : Princeton University Press.
- Jung, C.G. (2004). *Opere complete. Volumul 6 – Tipuri psihologice*. Trad : Viorica Nișcov. București ; Editura Trei.
- Jung, C.G. (2007). *Opere complete. Vol. 7 – Două scrieri despre psihologia analitică*. Trad. Viorica Nișcov. București. Editura Trei.
- Jung, C.G. (2006). *Opere complete. Vol. 17 – Dezvoltarea personalității*. Trad. Viorica Nișcov. București : Editura Trei.
- Keirse, D., & Bates, M. (1978). *Please understand me*. Del Mar, CA : Prometheus Nemesis Books.
- Kirkhart, E., & Kirkhart, L. (1996a). *Individual type mode profiles. Workbook #1. An application of the Singer-Loomis Type Deployment Inventory*. Gresham, OR : Moving Boundaries, Inc.
- Kirkhart, E., & Kirkhart, L. (1996b). *Type and relationship. exploring similarities, differences and developmental opportunities with a partner. An application of the Singer-Loomis Type Deployment Inventory*. Gresham, OR : Moving Boundaries, Inc.
- Kirkhart, E., & Kirkhart, L. (2007). *Teamwork and typology : Part B. Assessing implications of individual and team patterns*. Gresham, OR : Moving Boundaries, Inc.
- Klein, R.R. (2008). *KGI manual : A guide for administering the Klein Group Instrument for effective leadership and participation in teams*. Gainesville, FL : Center for Applications of Psychological Type.
- Loomis, M., & Singer, J. (1980). Testing the bipolar assumption in Jung's typology. *Journal of Analytical Psychology*, 25, 351-356.
- Macsinga, I., Paloș, R., & Maricuțoiu, L. (2002). Studiu intercultural asupra teoriei autoguverării mentale. *Revista de Psihologie Aplicată*, 4, 111-116.
- Myers, I.B. (1975). *The Myers-Briggs Type Indicator (Form G)*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Pearson, C.S., & Marr, H.K. (2002). *Introduction to archetypes. The guide to interpreting results from the Pearson-Marr Archetype Indicator Instrument*. Florida : Center for Applications of Psychological Type.
- Pickering, A.D., & Gray, J.A. (1999). The neuroscience of personality. În L.A. Pervin & O.P. John (eds.), *Handbook of personality : Theory and research* (ed. a II-a, pp. 277-299). New York, NY : Guilford Press.
- Sava, F.A. (coord.) (2008). *Inventarul de personalitate DECAS*. Timișoara : ArtPress.
- Singer, J., & Loomis, M. (1984). *Manual : The Singer-Loomis Inventory of Personality – Experimental edition*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.

- Singer, J., Loomis, M., Kirkhart, E., & Kirkhart, L. (2008). *SL-TDI Interpretative Guide. Version 2.0*. Gresham, OR : Moving Boundaries, Inc.
- Singer, J., Loomis, M., Kirkhart, L., Kirkhart, E., Ilescu, D., Minulescu, M., Sava, F.A., Țânculescu, L., & Ion, A. (2010). *SL-TDI : Indicatorul de manifestare tipologică Singer-Loomis : Manual tehnic*. Cluj Napoca : Sinapsis.
- Wheelwright, J.B., Wheelwright, J.H., & Buehler, H.A. (1964) *Jungian Type Survey : The Gray Wheelwright Test* (ed. a 18-a revizuită). San Francisco : Society of Jungian Analysts of Northern California.

Capitolul 12

Chestionare autohtone de personalitate (ABCD-M, *Big Five Plus*, DECAS)

Andreea Butucescu

ABCD-M este singurul chestionar de personalitate realizat în România care respectă în mod sistematic abordarea psiholingvistică în măsurarea personalității. Eforturile de peste 15 ani de construire și validare a instrumentului aparțin unei echipe de specialiști coordonate de Mihaela Minulescu.

Studiile psiholexicale și cele centrate pe experimentarea chestionarului au condus la reținerea a cinci factori (Extraversiune, Maturitate, Agreabilitate, Conștiinciozitate și Autoactualizare), ca fiind semnificativi în conturarea domeniului personalității autohtone. Chestionarul permite ca, prin cele cinci scale destinate celor cinci mari domenii și prin cele 25 de subscale conținute, să se realizeze o evaluare exhaustivă a personalității normale.

ABCD-M cuprinde 150 de itemi scurți, cu un limbaj accesibil unui vorbitor de limbă română cu nivel de școlarizare elementar, timpul mediu de completare fiind de aproximativ 35 de minute. Consistența răspunsurilor se poate verifica prin raportarea la un indice de frecvență a răspunsurilor. Este constituit ca un instrument solid ce permite evaluări în toate domeniile psihologiei aplicative.

Inventarul de personalitate *Big Five Plus* este unul dintre puținele chestionare de personalitate realizate în România. Eforturile de construcție și optimizare aparțin unui colectiv condus de Ticu Constantin. Încă de la apariție, chestionarul este într-un proces continuu de revizuire în scopul unei mai bune adecvări în raport cu exigențele psihometrice, dar și în scopul lărgirii ariei de aplicabilitate.

Așa cum reiese și din denumirea propusă de autori, chestionarul este fundamentat pe modelul internațional *Big Five* (Goldberg, 1999), permițând atât o evaluare globală a celor cinci factori, cât și o evaluare exhaustivă prin raportarea la cele 30 de fațete subsumate factorilor principali.

În forma actuală, *Big Five Plus* conține 240 de itemi formulați ca aserțiuni cu două variante de răspuns. Formatul dihotomic, de tip alegere forțată, cu ambele variante de răspuns egale ca dezirabilitate, susține preîntâmpinarea managementului impresiei. Controlul distorsiunii rezultatelor este asigurat și de cele cinci scale suplimentare: scala pentru răspunsurile la întâmplare, scala de deformare pozitivă conștientă, scala de deformare pozitivă inconștientă, scala de deformare negativă conștientă, scala de deformare negativă inconștientă.

Big Five Plus își găsește aplicabilitate în sfera psihologiei muncii și organizațională, în consiliere psihologică/psihoterapie sau educațională. În plus față de descrierile scadelor, raportul de evaluare cuprinde și o serie de sugestii de dezvoltare, utile psihologului practicant.

Inventarul de personalitate DECAS (acronimul factorilor componenți: Deschiderea, Extraversia, Conștiinciozitatea, Agreabilitatea și Stabilitatea emoțională) a fost conceput în 2008 de Florin Alin Sava, fiind printre primele chestionare autohtone construite pe baza paradigmei celor cinci mari factori (*Big Five*). Este alcătuit din 18 itemi pentru fiecare dintre cele cinci domenii, la care se adaugă încă șapte itemi de rezervă. Respondentul trebuie să răspundă cu „Adevărat” sau „Fals”, timpul de administrare fiind de aproximativ 10 minute.

Scorurile rezultate nu oferă informații despre fațetele specifice din cadrul fiecărui domeniu. Adiacent celor cinci scale principale, DECAS include și trei scale filtru de examinare a validității protocolului: scala de dezirabilitate socială, scala de identificare a răspunsurilor la întâmplare și scala de aprobare.

DECAS este foarte util în scop de *screening*, psihodiagnostic și monitorizare, adică mai ales în cazurile în care timpul aflat la dispoziția practicianului pentru administrarea chestionarului este în mod necesar limitat, iar în scopul testării pentru obținerea unor informații globale privind personalitatea persoanei evaluate este considerat drept suficient.

Aplicarea chestionarului este recomandată de către autor în toate ariile în care modelul *Big Five* și-a demonstrat utilitatea.

12.1. Introducere

În cele ce urmează, vom discuta un număr de chestionare de personalitate produse în România de cercetători autohtoni. Unele dintre ele sunt create pe baza unor teorii universale, cum ar fi teoria *Big Five*, iar altele încearcă să surprindă un profil al personalității tipic românești. Istoricul unor asemenea preocupări este scurt și foarte sărac în evenimente. O examinare riguroasă a literaturii și a pieței aferente testării psihologice a indicat existența a doar trei chestionare care, fiind într-o formă avansată sau finală, pot fi menționate în cadrul unui tratat de psihodiagnostic. Criteriul de selecție a unui chestionar, și nu a altuia, a fost acela al fundamentării sale pe o teorie solidă și pe explorări empirice cel puțin bazale, care să-i demonstreze viabilitatea diagnostică și alinierea principală cu alte instrumente internaționale prezentate în acest tratat.

În ordine alfabetică, cele trei chestionare ce vor fi prezentate sunt: ABCD-M, *Big Five Plus* și DECAS. Toate cele trei operaționalizează o structură a personalității pe baza unui model în cinci superfactori, ultimele două chestionare fiind tributare modelului *Big Five*.

Examinarea celor mai reprezentative chestionare de personalitate construite în România impune mențiuni în două direcții critice, și anume: a) caracterul autohton al chestionarelor și b) dovezile științifice ale caracteristicilor psihometrice.

a) Caracterul autohton

Motivația unanimă a autorilor de a se angrena într-un demers laborios de construcție a unui chestionar s-a bazat pe nevoia de a crea opțiuni valide în demersul psihodiagnostic. Inevitabil, aceste demersuri s-au confruntat cu tradiționala dilemă: „Universalitate sau specificitate culturală în testarea psihologică?”. Această dilemă implică o abordare transculturală și aduce în discuție relevanța comparării trăsăturilor și a structurii personalității în culturi diferite. Astfel, preocuparea declarată de a defini și calibra personalitatea în acord cu modul de a gândi și de a acționa al românilor, concretizată în crearea unor itemi, urmărește să ia în considerare și structura unor modele internaționale consacrate. Chestionarul de personalitate ABCD-M al autoarei Mihaela Minulescu rămâne așadar singurul chestionar pentru care avem dovezi că evaluează structura specifică a personalității românești, fiind expresia unui efort de structurare autohton care a generat un model emic al personalității.

b) Dovezile științifice ale caracteristicilor psihometrice

Majoritatea informațiilor privind caracteristicile psihometrice sunt preluate din manualele testelor puse la dispoziție de autorii acestora. Informațiile privind validitatea și fidelitatea instrumentelor, deși în majoritatea cazurilor sunt adecvate și chiar se situează la un nivel foarte ridicat în raport cu exigențele psihometrice, se probează în foarte puține studii și pe eșantioane restrânse sau nediversificate. De aceea, acest capitol evidențiază necesitatea testării empirice a validității predictive în raport cu criterii specifice, având în vedere că fundamentarea testului pe o teorie consacrată, riguros demonstrată, asigură doar premise favorabile privind generalizarea predictibilității acesteia în test.

Prezentul capitol dorește să ofere o imagine cât mai obiectivă a stadiului de dezvoltare a chestionarelor autohtone de personalitate. Dorim totuși să atragem atenția asupra faptului că sursele de informare au fost limitate la manualele chestionarelor și la foarte alte puține studii publicate de către autori. Suntem conștienți că o analiză independentă presupune încorporarea unor dovezi echilibrate, provenind din surse multiple, care să confirme, respectiv infirme perspectivele singulare ale autorilor. Deși acest deziderat nu a putut fi atins, am optat pentru analiza și expunerea informațiilor disponibile, în scopul promovării chestionarelor românești și al stimulării demersurilor viitoare în această direcție.

Filtrarea informațiilor privind aplicabilitatea, limitele, dar și valoarea interpretativă îi aparțin în totalitate autorului acestui capitol.

12.2. ABCD-M (autor : Mihaela Minulesu)

12.2.1. Prezentarea generală

Considerente istorice

Chestionarul de personalitate ABCD-M este primul instrument construit în România, fundamentat și documentat extensiv pe abordarea psiholingvistică. Inventarul ABCD-M a fost proiectat și experimentat de Mihaela Minulescu împreună cu o echipă de colaboratori,

experți în domeniu și studenți. De-a lungul a 15 ani, ABCD-M a fost rafinat de autor și îmbunătățit constant, demersul laborios fiind concretizat în forma finală a chestionarului care, alături de manual, este disponibil pe piața din România din 2008.

Dezvoltarea ABCD-M se sprijină pe mai multe cercetări publicate în forma unor articole științifice și capitole ale unor lucrări de specialitate (Minulescu, 1995; Minulescu, 1996; Minulescu, 1997; Minulescu, 2002 etc.). După 2008 însă, nu au mai fost identificate materiale științifice publicate care să susțină un demers robust de testare a personalității în cadrul teoretic-explicativ inițiat de autoare.

Activitatea de cercetare care fundamentează ABCD-M a debutat în anul 1994 și a avut două obiective majore : a) replicarea în limba română a cercetărilor psiholexicale ale celor cinci mari dimensiuni factoriale ale personalității ; și b) construirea și experimentarea chestionarului autohton de personalitate pe taxonomia rezultată (Minulescu, 2008). Atingerea fiecărui obiectiv a presupus parcurgerea sistematizată a mai multor etape, prezentate mai jos.

a) *Replicarea în limba română a cercetărilor psiholexicale a celor cinci mari dimensiuni factoriale ale personalității.* Ideea fundamentală a paradigmei psiholingvistice constă în faptul că, în limbajul fiecărui popor, sunt stocate în mod spontan toate percepțiile, judecățile și caracteristicile umane, care au un anumit specific cultural și prin care se poate explica natura umană (Saucier și Goldberg, 1996). Autorii argumentează că cercetările psiholingvistice presupun așadar studierea lexicului limbii respective și filtrarea acelor termeni descriptivi ai psihismului individual.

Elaborarea taxonomiei descriptorilor de personalitate s-a realizat prin două metode. Prima a presupus identificarea tuturor adjectivelor și substantivelor din *Dicționarul explicativ al limbii române* (DEX) și reducția în două etape a termenilor care nu vizau potențiali descriptori de personalitate. A rezultat astfel un total de 453 de termeni relevanți pentru descrierea personalității. A doua metodă a presupus studierea limbajului folosit în situațiile reale. Astfel, unui eșantion de 100 de studenți i s-a solicitat să descrie prin intermediul adjectivelor sau substantivelor aspecte privind : imaginea de sine, imaginea de sine ideală, aspecte respinse ale imaginii de sine și trăsături ale unei persoane semnificative. Adjectivele păstrate au fost calculate pe bază de frecvențe. Cele două metode de elaborare a taxonomiei au fost folosite complementar, în sensul că s-au comparat și eliminat termenii cu un grad mare de suprapunere. Forma finală a listei adjectivale a fost examinată de un grup de experți, care a păstrat un total de 422 de descriptori.

b) *Construirea și experimentarea chestionarului autohton de personalitate.* Construirea chestionarului-pilot a pornit de la construcția itemilor în funcție de lista finală a descriptorilor, împărțită în șapte categorii : descrieri de reacții comportamentale, reacțiile celorlalți la subiect, dorințe și interese, date biografice, opinii și atitudini, atribute ale trăsăturii și elemente de bizarene comportamentale. Fiecare item a fost apoi evaluat și reformulat/eliminat pe baza consensului unui grup de experți.

Studiul inițial de pilotare a chestionarului, realizat pe un eșantion de 200 de persoane, a condus la reținerea a cinci factori (Extraversiune, Agresivitate, Agreabilitate, Conștiinciozitate și Intelect) semnificativi în conturarea domeniului personalității, aceștia explicând o mare parte din varianța totală, respectiv 27,5%. Față de modelul original *Big Five* (Goldberg, 1992), se constată absența factorului Stabilitate emoțională, iar factorul Agreabilitate este împărțit în dimensiuni structurale : Dezagreabilitate-Ostilitate

și Agreabilitate-Sensibilitate. Rezultatele obținute au condus spre o reanalizare mai profundă a conținutului psihologic al factorilor obținuți, la compararea cu versiunile conturate în alte contexte lingvistice și la redenumirea factorilor, așa cum se va arăta ulterior în acest capitol (Extraversiune, Maturitate, Agreabilitate, Conștiinciozitate, Autoactualizare). S-a constatat, de asemenea, că cele două dimensiuni atipice fac referire, de fapt, la emoționalitate, care exprimă două componente ale Nevrotismului (Minulescu, 2008).

Pilotarea formei inițiale s-a realizat succesiv, pe mai multe loturi de persoane, urmărindu-se: stabilizarea numărului de itemi, egalizarea numărului de itemi pentru fiecare scală principală și pentru fiecare subscală componentă, verificarea inteligibilității itemilor în cadrul populației adulte cu un nivel de școlarizare elementar, realizarea unui studiu de control al atitudinii respondentului, identificarea structurii ierarhice și replicarea factorială, verificarea caracteristicilor psihometrice (Minulescu, 2008). Prin urmare, forma definitivă a chestionarului are un număr de 150 de itemi care acoperă în mod egal cele cinci scale majore corespondente celor cinci factori identificați. Fiecare scală cuprinde un număr de cinci subscale corespondente fațetelor. Redăm mai jos descrierile succinte ale factorilor și fațetelor, așa cum se regăsesc în forma finală a manualului ABCD-M.

12.2.2. Descrierea factorilor

a) *Factorul Extraversiune*

Factorul Extraversiune, asemănător celorlalte mari dimensiuni ale *Big Five*, este privit ca fiind bipolar, scorurile obținute de individ situându-l fie mai degrabă spre polul Extraversiunii, fie spre polul Introversiunii. Este de reținut faptul că situarea la un pol sau altul, spre deosebire de alte operaționalizări ale modelului *Big Five* (de exemplu, DECAS, NEO PI-R), aduce cu sine o valoare de judecată *per se*. În operaționalizările tradiționale, Introversiunea nu este considerată polul negativ al Extraversiunii. În ABCD-M însă, persoanele extravertite sunt caracterizate de adjective pozitive: energice, vesele, dornice de socializare, participative, în timp ce persoanelor introvertite le sunt atribuite adjective precum: pasive, pesimiste, lipsite de umor etc. Factorul Extraversiune conține cinci fațete, a căror semnificație, așa cum se regăsește în raportul interpretativ (Minulescu, 2008), o putem desprinde din descrierea succintă asociată scorurilor T scăzute (20-40), medii (40-60) sau înalte (60-80):

- *E 1. Activism* – scor scăzut (pasiv); scor mediu (energie și inițiativă moderate); scor înalt (activ);
- *E 2. Optimism* – scor scăzut (pesimist); scor mediu (optimism moderat); scor înalt (optimist, emoții pozitive);
- *E 3. Umor* – scor scăzut (lipsa umorului); scor mediu (umor moderat); scor înalt (cu umor, flexibil);
- *E 4. Abilitate interpersonală* – scor scăzut (lipsit de ascendență); scor mediu (uneori participant și abil); scor înalt (cu ascendență socială, dominant);
- *E 5. Afirmare personală* – scor scăzut (dezinteresat de afirmare, conservator); scor mediu (nevoie moderată de reușită); scor înalt (caută succesul).

b) *Factorul Maturitate*

Factorul Maturitate aduce în prim-plan aspecte legate de gestionarea agresivității și a emoțiilor negative, la polul pozitiv, și de condiția de imaturitate, la polul negativ. Scalele componente sunt redată mai jos :

- *M 1. Respect* – scor scăzut (manipulativ); scor mediu (comportament în general socializat); scor înalt (respect față de ceilalți);
- *M 2. Adaptare* – scor scăzut (rebel); scor mediu (uneori stresat și tensionat în relațiile cu ceilalți); scor înalt (adaptativ);
- *M 3. Prietenie* – scor scăzut (despot); scor mediu (centrare pe sine, acomodare moderată la ceilalți); scor înalt (prietenos);
- *M 4. Forța inhibiției* – scor scăzut (iritabil, excitabil); scor mediu (inhibare moderată a tendințelor emoționale); scor înalt (controlul excitabilității);
- *M 5. Forța eului* – scor scăzut (demonstrativ, egocentric); scor mediu (încredere în sine relativă, pot apărea situații de nesiguranță); scor înalt (încredere în sine matură).

c) *Factorul Agreabilitate*

Scorurile ridicate la factorul Agreabilitate descriu un comportament moral, altruist, orientat spre ajutorarea celor din jur. Scorurile scăzute descriu un comportament lipsit de empatie, antisocial, încăpățânat și egocentric. Fațetele componente :

- *A 1. Altruism* – scor scăzut (egoist); scor mediu (uneori e gata să sară în ajutor); scor înalt (altruist);
- *A 2. Romanticism* – scor scăzut (insensibil); scor mediu (ceva mai visător și sensibil la problemele altora); scor înalt (romantic, sentimental);
- *A 3. Căldură afectivă* – scor scăzut (rece, neafectiv); scor mediu (ocazional tandru, ocrotitor); scor înalt (tandru, cald);
- *A 4. Empatie* – scor scăzut (lipsit de empatie); scor mediu (capabil uneori să se pună în locul altora); scor înalt (empatic);
- *A 5. Onestitate* – scor scăzut (lipsit de onestitate); scor mediu (corectitudine moderată); scor înalt (onest, corect).

d) *Factorul Conștiinciozitate*

Scorurile mari prezintă persoane organizate, punctuale, persistente, care își urmăresc scopurile cu tenacitate, în timp ce scorurile scăzute prezintă persoane mai puțin riguroase, care cedează repede în fața obstacolelor, dezinteresate de perfecționare.

Scalele componente :

- *C 1. Voință, perseverență* – scor scăzut (lipsit de mobilizare); scor mediu (perseverare mediocră); scor înalt (cu voință, perseverență);
- *C 2. Spirit de perfecțiune* – scor scăzut (superficial); scor mediu (spirit de perfecțiune mediu); scor înalt (studios);
- *C 3. Raționalitate* – scor scăzut (subiectiv, irațional); scor mediu (în general preferă să înțeleagă, să conștientizeze); scor înalt (rațional, obiectiv);
- *C 4. Planificare* – scor scăzut (risipitor); scor mediu (își gestionează cu relativă exactitate condiția materială); scor înalt (planificat);
- *C 5. Autodisciplină* – scor scăzut (fără autoconstrângeri); scor mediu (își gestionează normal reacțiile emoționale); scor înalt (control emoțional, calm).

e) *Factorul Autoactualizare*

Scorurile mari identifică persoanele motivate de dezvoltarea personală, de ascensiune, transformare și autodepășire. Persoanele cu scoruri scăzute preferă mai degrabă să se raporteze la trebuințele și nevoile imediate, sunt autosuficiente, fără a fi preocupate de evoluția personală.

Scalele componente :

- *AC 1. Aprofundare* – scor scăzut (platitudine intelectuală); scor mediu (curiozitate mediocră); scor înalt (spirit de aprofundare);
- *AC 2. Toleranță* – scor scăzut (interpretativ); scor mediu (capacitate mai redusă de a aborda lucrurile realist); scor înalt (tolerant, deschis);
- *AC 3. Rafinare* – scor scăzut (rudimentar); scor mediu (preocupare mediocră de autooptimizare); scor înalt (spirit de rafinare personală);
- *AC 4. Independență* – scor scăzut (dependent); scor mediu (uneori capabil de asumarea răspunderii); scor înalt (independent și responsabil);
- *AC 5. Creativitate* – scor scăzut (lipsa creativității); scor mediu (imaginație și nevoie de schimbare mediocră); scor înalt (creativ).

În rândurile de mai sus, pentru o redare cât mai acurată, am utilizat în mare parte terminologia și descrierile propuse de autoare. Vrem însă să atragem atenția asupra unui fapt categoric: chestionarele de personalitate surprind *stiluri preferențiale* auto-raportate, nicidecum informații privind *abilitățile sau capacitățile* persoanei respective.

12.2.3. Administrarea și scorarea

ABCD-M este un instrument cu autoadministrare. Administrarea și scorarea se pot realiza de persoane care nu au pregătire formală sau studii de specialitate, dar interpretarea rezultatelor este doar apanajul specialiștilor, conform codului deontologic al profesiei de psiholog.

Timpul mediu de completare a chestionarului este de aproximativ 35 de minute datorită formei facile a itemilor, nivelul de înțelegere fiind accesibil unei persoane cu studii medii. În situația în care avem persoane care nu sunt școlarizate sau care prezintă particularități clinice, se ia în calcul parcurgerea itemilor prin citirea lor de către administrator. Un interval de completare care depășește 45 de minute poate indica dificultăți de înțelegere a instructajului, lentoare sau dorință deliberată de control al rezultatelor (Minulescu, 2008).

Instructajul este esențial nu doar pentru bunul mers al testării, ci și pentru a asigura premisele angajării unei conduite oneste din partea respondentului, neexistând o scală propriu-zisă, care să surprindă dezirabilitate socială.

În instructaj se accentuează importanța raportării la comportamente și preferințe proprii într-o manieră realistă, dar și faptul că nu există răspunsuri corecte sau greșite. Respondenții sunt îndrumați să citească afirmațiile și să cântărească în ce măsură acestea le sunt caracteristice, bifând răspunsul pe o scală în cinci trepte, care variază de la total acord la total dezacord.

Partea de administrare reprezintă oportunitatea de culegere a primelor informații despre profilul candidatului, prin observarea directă a atitudinii manifeste, care poate denota nesiguranță vs siguranță de sine, tensiune vs relaxare etc. (Minulescu, 2008).

12.2.4. Scorarea răspunsurilor, trasarea profilului și interpretarea

Scorarea răspunsurilor și elaborarea profilului grafic se pot realiza atât automat, prin aplicația on-line pusă la dispoziție pe site-ul furnizorului, cât și manual, de către evaluator.

Scorarea manuală se realizează după un algoritm simplu, cu ajutorul unei fișe de scorare puse la dispoziția evaluatorului, alături de trei fișe de profil (profilul eșantionului general, al eșantionului de gen feminin și cel al eșantionului de gen masculin).

Fișa de scorare permite însumarea rapidă a scorurilor brute obținute de respondent pentru fiecare scală și subscală a chestionarului.

În funcție de scopul evaluării, rezultatele sunt raportate la unul dintre cele trei profile. Profilele sunt, practic, etaloanele chestionarului, exprimate în scoruri standardizate (T și centile), care țin cont de caracteristicile populației.

Testul ABCD-M constă în manualul utilizatorului, chestionarul ABCD-M sub forma unei broșuri, o fișă de evaluare, una de scorare, trei fișe de profil (etalonul compozit, etalonul pe populația masculină și feminină), precum și o fișă de prezentare rezumativă a celor cinci mari dimensiuni.

În varianta on-line, evaluatorul are acces la un raport interpretativ, care este structurat în două părți: reprezentarea grafică și numerică a profilului candidatului și expunerea descriptivă a profilului.

Partea inițială a raportului cuprinde un grafic liniar al scorurilor obținute de respondent. Pentru fiecare scală și subscală a chestionarului sunt raportate scorurile brute, centilele și scorurile T. Următoarea reprezentare grafică permite o bună vizualizare a nivelului de situare a respondentului în raport cu etalonul specific. Expunerea descriptivă a profilului constă în rezumarea nivelurilor extreme și a celui mediu pentru fiecare dintre cei cinci superfactori (scor înalt, scor mediu și scor scăzut).

Înainte de interpretarea efectivă a rezultatelor, se sugerează ca în cazul oricărei testări să se verifice veridicitatea rezultatelor, zona vulnerabilă a chestionarelor de personalitate, mai ales a acelor construite pe baza teoriei clasice a răspunsului la itemi.

Autoarea ABCD-M a încercat să preîntâmpine tendința de față încă din etapa de construcție a itemilor, printr-o selecție rațională a modului de combinare a acestora, astfel încât respondentului să-i fie greu să intuiască legătura dintre itemi și trăsătura țintită. Încercarea conștientă de a scora pozitiv la o anumită trăsătură, prin alegerea itemilor presupuși a fi conformi, ar trebui să conducă la un profil incongruent (Minulescu, 2008). Transparența sau lipsa de transparență a procesului de mapare item-trăsătură nu este însă susținută de studii ce pot fi consultate.

Consecvența răspunsurilor este verificată prin raportarea la un indice de frecvență a răspunsurilor pozitive (FrpA vs FrpB). FrpA reprezintă frecvența răspunsurilor pozitive din prima jumătate a chestionarului (A), iar FrpB – frecvența răspunsurilor pozitive din a doua jumătate a chestionarului (B). Abordarea complet diferită a celor două

părți necesită precauție în interpretare și, evident, o interviuare atentă a respondentului, în scopul identificării cauzei (Minulescu, 2008).

Pentru o interpretare exhaustivă, cunoașterea aprofundată a modelului *Big Five*, a ipotezei psiholingvistice, a modului de concepere și structurare a probei este o condiție primară. Interpretarea propriu-zisă a profilului este nuanțată în primul rând de scopul evaluării. Spre exemplu, în situațiile de selecție profesională, obiectivul testării este acela al identificării compatibilității dintre cerințele postului și profilul candidatului, în psihodiagnoza cuplului obiectivul fiind identificarea similitudinii și complementarității celor doi parteneri etc.

Așa cum pertinent semnalează autoarea (2008), un psihodiagnostic precis este, în mare măsură, dependent de competența evaluatorului, de identificarea precisă a criteriilor și de integrarea adecvată a informațiilor din surse multiple.

12.2.5. Caracteristicile psihometrice

a) *Etalonarea*

Eșantionul normativ românesc ABCD-M are un volum total de $N = 2.015$ persoane, 903 bărbați (44,81 %) și 1.112 femei (55,19%). Cei mai mulți respondenți s-au încadrat în categoria de vârstă 18-25 ani ($N = 958$), iar cei mai puțini în categoria de vârstă peste 51 de ani ($N = 56$). 10,32% dintre chestionare au fost administrate în zone rurale, iar 89,68% în zone urbane. Din punctul de vedere al regiunii de proveniență a respondenților, cea mai bine reprezentată, cu un procent de 22,13%, a fost zona statistică 8 (București), iar cea mai puțin reprezentată, zona 1 (Nord-Est), cu doar 4,67%.

b) *Diferențele între subgrupurile eșantionului normativ românesc în funcție de gen și vârstă*

S-a efectuat o analiză pentru a se stabili dacă există diferențe semnificative între scorurile medii obținute pentru diverse subgrupuri, în funcție de gen și de categoria de vârstă, folosindu-se testul t pentru eșantioane independente (Minulescu, 2008).

Diferențele de gen evidențiază faptul că femeile obțin scoruri medii semnificativ mai înalte decât bărbații pe două scale: Autoactualizare ($t = 4,01$, $p < 0,01$) și Agreabilitate ($t = 13,03$, $p < 0,01$). Bărbații obțin scoruri semnificativ mai mari decât femeile pe scala Maturitate ($t = 3,52$, $p < 0,01$). Pe scalele Extraversiune și Conștiinciozitate, diferențele nu sunt semnificative din punct de vedere statistic. Analiza mediilor la nivelul diverselor categorii de vârstă evidențiază o interesantă evoluție odată cu înaintarea în vârstă, în sensul obținerii unor valori mai ridicate pe scalele: Conștiinciozitate, Agreabilitate, Maturitate și Autoactualizare, respectiv valori mai scăzute pe scala Extraversiune.

c) *Fidelitatea*

Consistența internă și fidelitatea test-retest sunt cele mai utilizate proceduri psihometrice pentru estimarea fidelității unui test psihologic (Cortina, 1993).

Consistența internă, exprimată prin coeficientul α , măsoară gradul în care itemii componenți ținesc același construct (Cortina, 1993). În manualul utilizatorului sunt

redați coeficienții de consistență internă atât ai scalelor, cât și ai subscalelor, pentru eșantionul general, dar și pentru subeșantioanele definite pe bază de gen. În cazul eșantionului total, coeficienții variază de la 0,68 pentru subscala Autodisciplină la 0,76 pentru subscala Respect. Bărbații au obținut indici de consistență internă între minim 0,62 pentru subscala Romantism și maxim 0,84 pentru scala Raționalitate. Femeile au avut indici de consistență internă situați între un minim de 0,68 pentru subscala Autodisciplină și un maxim de 0,68 pentru subscala Respect. Valorile indicate, deși scad ușor sub pragul teoretic acceptat de 0,70, sunt explicabile la nivelul subscalelor, datorită totalului scăzut de itemi componenți, în număr de șase. Scalele factoriale cu câte 30 de itemi au coeficienți mari, între 0,86 pentru scala Agreabilitate și 0,91 pentru scala Maturitate (Minulescu, 2008).

d) *Stabilitatea test-retest*

Fidelitatea test-retest evaluează măsura în care aceiași respondenți obțin rezultate similare în urma a două aplicări ale testului despărțite de un anumit interval de timp (Popa, 2011). O bună congruență a rezultatelor între cele două administrări oferă indicii de stabilitate a rezultatelor în timp.

Un studiu restrâns, efectuat pe 47 de participanți, a evaluat fidelitatea test-retest a scalelor și subscalelor ABCD-M. Fidelitățile fațetelor variază între 0,70 pentru subscala Voință și 0,80 pentru subscala Respect. Fidelitățile scalelor Extraversiune, Maturitate, Agreabilitate, Conștiinciozitate, Autoactualizare au fost stabilite la 0,89, 0,92, 0,86, 0,87, respectiv 0,84.

e) *Validitatea de conținut*

Acest tip de validitate se referă la reprezentativitatea eșantionului de itemi din care este alcătuit testul (Lawshe, 1975). Spre deosebire de majoritatea tipurilor de validitate, aceasta nu poate fi cuantificată printr-un indice, ci se stabilește rațional, pe baza unei analize a plajei de comportamente specifice constructului măsurat, prin apel la judecata experților. În cazul ABCD-M, formularea itemilor s-a făcut ținând cont de o teorie coerentă, consacrată, procesul de filtrare și ajustare a itemilor fiind menționat deja în secțiunea dedicată dezvoltării chestionarului.

f) *Validitatea de construct (sau conceptuală)*

Validitatea de construct răspunde în esență la întrebarea: „Acest grupaj de itemi măsoară în realitate constructul vizat?” (Aamodt, 2012). Informații despre validitatea de construct a unui test pilotat se obțin de obicei prin raportarea la un test consacrat, dezvoltat pe aceleași fundamente teoretice (validitatea concurrentă) sau, prin contrast, prin raportarea la un test care evaluează un cu totul alt construct (validitate divergentă).

Chestionarul ABCD-M a fost aplicat într-o cercetare-panel foarte amplă, cu un număr relativ mare de alte teste. Studiul s-a bazat pe un total de aproximativ 2.200 de itemi aparținând unor chestionare diverse, unui număr de 89 participanți, de ambele sexe, cu vârste cuprinse între 14 și 60 de ani.

g) *Corelațiile cu indicatori europeni ai modelului Big Five*

BFQ (*Big Five Questionnaire*, Caprara, Barbaranelli și Borgogni, 2005) indică o suprapunere puternică între anumite scale și fațete ale ABCD-M și scale corespondente din BFQ. Cele mai reprezentative relații de acest fel se remarcă la nivelul fațetelor

Extraversiunii, dar și al fațetelor din Agreabilitate sau Conștiinciozitate. Astfel, Activismul din ABCD-M se corelează cu Dinamismul din BFQ ($r = 0,40$; $p \leq 0,01$); Afirmarea personală din ABCD-M cu Afirmarea personală din BFQ ($r = 0,41$; $p \leq 0,01$). Fațeta Onestitate se corelează cu Cordialitate ($r = 0,34$; $p \leq 0,01$) și Cooperare ($r = 0,27$; $p \leq 0,01$) din BFQ. Conștiinciozitatea, măsurată de BFQ, se corelează puternic pozitiv și semnificativ cu scale ale ABCD-M precum Voință ($r = 0,46$; $p \leq 0,01$), Spirit de perfecțiune ($r = 0,29$; $p \leq 0,01$), Planificare ($r = 0,36$; $p \leq 0,01$) și Autodisciplină ($r = 0,28$; $p \leq 0,01$). Așa cum era de așteptat, cele mai puține corespondențe regăsim pentru factorii Maturitate și Autoactualizare din ABCD-M, cei doi factori identificați de autoare fiind mai degrabă tipici pentru cultura românească, neregăsindu-se ca atare în modelul canonic *Big Five*. Există, de asemenea, și câteva abateri surprinzătoare de la modelul canonic. Spre exemplu, Optimismul, care este considerat de ABCD-M o fațetă a Extraversiunii, corelează puternic cu o fațetă a Agreabilității, Cordialitatea ($r = 0,47$; $p \leq 0,01$).

Corespondența conceptuală dintre modelul autohton cu cinci factori și modelul tradițional *Big Five* identificată de studiul corelațional dintre ABCD-M și BFQ este, de altfel, replicată și de studiul corelațional din ABCD-M și BFA (*Big Five Adjectives*, Caprara, Barbaranelli și Steca, 2002), varianta adjectivală a BFQ. În plus, corelațiile între scalele ABCD-M și NEO PI-R (*NEO Psychological Inventory – Revised*, Costa și McCrae, 1992) evidențiază o serie de corespondențe conceptuale care permit interpretări variate. Pe lângă studiile de validitate conceptuală realizate cu cele trei chestionare menționate anterior, fundamentate pe modelul *Big Five*, s-au făcut analize comparative și cu alte modele factoriale ale personalității, pe care doar le amintim: Scalele Eysenck pentru Adulți: EPQ-R și IVE (Eysenck și Eysenck, 1991), Chestionarul Psihologic California (*California Psychological Inventory*, Gough, 1982, 1996, 2005), NPQ (*Nonverbal Personality Questionnaire*, Paunonen, Jackson și Ashton, 2004), FPI (*Freiburger Persönlichkeitsinventar*, Fahrenberg, Hampel și Selg, 2001) etc. Aplicarea în paralel a ABCD-M și a chestionarelor menționate identifică o serie de corelații care susțin interpretarea dată de autoare.

12.2.6. Aplicabilitatea

Domeniile generale de aplicare, așa cum sunt recomandate în manualul chestionarului (2008), în care ABCD-M își reflectă utilitatea, sunt psihologia organizațională și a resurselor umane, psihologia și consilierea educațională, psihologia clinică, psihoterapia.

Fiind un chestionar fundamentat pe modelul *Big Five*, pe baza vastelor studii privind personalitatea în context organizațional, se pot face inferențe privind puterea predictivă a ABCD-M în procesele de selecție de personal, de identificarea a talentelor, în diagnoza echipelor etc.

În general, dintre cele cinci dimensiuni, Conștiinciozitatea este cel mai bun predictor al productivității la locul de muncă, indiferent de specificul activității sau de contextul organizațional (Schmidt și Hunter, 1998). Agreabilitatea este semnificativă și se corelează pozitiv cu lucrul în echipă sau cu comportamentele subscrise comportamentelor civic-organizaționale și negativ cu comportamentele contraproductive (Barrick,

Stewart, Neubert și Mount, 1998 ; Berry, 2007 ; Salgado, 2002). Extraversiunea este asociată cu performanța în posturi specifice care au o mare componentă de interacțiune, spre exemplu în vânzări (Barrick și Mount, 1991 ; Hurtz și Donovan, 2000). Stabilitatea emoțională se corelează semnificativ cu satisfacția la locul de muncă (Judge, Heller și Mount, 2002). Deschiderea către experiență este cel mai puțin asociată cu criteriile de performanță (Griffin și Hesketh, 2004).

Cu toate acestea, ABCD-M nu a fost proiectat ca un instrument dedicat personalității manifeste în contextul muncii, existând o serie de itemi ce nu pot fi asociați vreunui criteriu de performanță (spre exemplu : *Îmi place muzica și pot spune că sunt un meloman ; Sunt o fire romantică*) sau care, deși își pot găsi utilitatea, nu prezintă validitate de față (spre exemplu : *Mă port mereu ca un răsculat ; Duiosia este felul meu de a mă exprima*). Lipsesc, de asemenea, studii locale de validare care să certifice ABCD-M ca instrument predictiv pentru criteriile specifice de performanță în muncă.

ABCD-M nu a fost construit nici ca un chestionar dedicat psihopatologiei, chiar dacă modelul teoretic pe care se bazează permite ipoteze privind dispoziții generale înrădăcinate diferențiat în spectrul tulburărilor clinice sau subclinice (Minulescu, 2008). Deși există forma unor studii de caz individuale care par să identifice comportamente subscrise ariei clinice, nu au fost efectuate studii de validare sistematice care să susțină capacitatea predictivă pentru psihopatologie.

În contextul consilierii educaționale și vocaționale, chestionarul ABCD-M poate sprijini înțelegerea stilului motivațional și atitudinal al persoanei evaluate, fiind adecvat pentru adolescenți sau pentru persoanele aflate în faza de explorare a schimbării profesiei (Minulescu, 2008).

În contextul consilierii psihologice, instrumentul poate sprijini clienții în stabilizarea imaginii de sine și, de ce nu, în evidențierea posibilelor resurse personale sau mecanisme adaptative (Minulescu, 2008).

12.3. *Big Five Plus* (autor : Ticu Constantin)

12.3.1. Prezentarea generală

Big Five Plus este un chestionar autohton fundamentat pe modelul cel mai larg cunoscut și utilizat în investigarea personalității, modelul *Big Five* (Goldberg, 1999). Eforturile de construire și validare a instrumentului îi aparțin lui Ticu Constantin și echipei sale de experți practicieni și studenți ai Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. Obiectivul echipei de cercetare a fost proiectarea unui inventar complex de evaluare, care să surprindă specificul modului de a gândi și acționa al românilor și care să reducă tendința de management al impresiei, problemă comună a chestionarelor de personalitate (Constantin, Macarie, Gheorghiu, Iliescu, Fodorea și Căldare, 2008). Forma actuală este rezultatul muncii de peste nouă ani depusă de cercetători pentru definirea și calibrarea chestionarului, asigurând bune premise pentru dezvoltarea unui instrument riguros și util practicienilor, în acord cu exigențele științifice. Chestionarul *Big Five Plus* a fost proiectat pentru a fi aplicat în context organizațional, Constantin (2013) recomandându-l și în scop clinic sau educațional.

Considerente istorice

Construirea *Big Five Plus* s-a realizat în România începând cu anul 2007, versiunea curentă fiind rezultatul reviziei realizate în anul 2008. Fundamentul operaționalizării chestionarului îl reprezintă cei cinci factori (Extraversiune, Agreabilitate, Nevrotism, Conștiinciozitate și Deschidere) și cele 30 de fațete ale modelului IPIP-NEO (International Personality Item Pool Representation of the NEO PI-R), descriși de Goldberg (1999).

În etapa de construcție a chestionarului s-a pornit de la o abordare rațională și secvențială pentru identificarea situațiilor și comportamentelor condensate în itemii componenți, ținându-se cont atât de subfactorul analizat, cât și de factorul principal. Pentru fiecare subfactor sau fațetă, fiecare membru al echipei de cercetare a propus câte 3-5 exemple de comportamente tipice plasate la ambele extreme. Analiza logică de conținut a fost realizată apoi la întâlnirile periodice de lucru (Constantin *et al.*, 2008).

Pentru a controla tendința de fațadă, autorii au formulat itemi cu două variante de răspuns, egale ca dezirabilitate sau conotație socială. Candidaților li se solicită să selecteze dintr-o pereche de afirmații pe aceea care li se potrivește cel mai bine. Acest format, întâlnit în literatura de specialitate și sub denumirea de ipsativ, implică „o alegere forțată” pe baza unei judecăți comparative a minimum doi stimuli, spre deosebire de situațiile în care respondentul trebuie să facă o judecată absolută pe o scală (de exemplu, Likert) asupra unui singur stimul (Brown și Maydeu-Olivares, 2012). Deși această prezentare este puțin agreată de candidatul care se simte astfel constrâns, ea este deosebit de utilă pentru situațiile în care se iau decizii importante, cum ar fi selecția de personal, pentru a contracara efectul dezirabilității (Christiansen, Burns și Montgomery, 2005 ; Jackson, Wroblewski și Ashton, 2000 ; Bartram, 2007) sau al tendinței centrale (Cheung și Chang, 2002).

Pentru fiecare factor au fost generați peste 200 de itemi, care au fost analizați și, după caz, reformulați, completați sau eliminați.

Versiunea inițială a chestionarului, supusă pretestării, a conținut 306 itemi, cu câte 60 de itemi repartizați pe fiecare dintre cei cinci factori principali. În plus, autorii au propus un nou subfactor, Perfecționismul, dimensiune corespondentă factorului Conștiinciozitate (Constantin *et al.*, 2008), evaluat prin șase itemi, care ulterior însă a fost eliminat (Opariuc, 2013).

Dorind să păstreze principiul economicității, autorii și-au propus înjumătățirea numărului de itemi. Filtrarea lor a ținut cont de capacitatea acestora de discriminare și de diversitatea eșantioanelor de comportament surprinse în cadrul fiecărui subfactor (Macarie, Constantin, Orzan, Constantin și Fodorea, 2008).

După o nouă analiză a consistenței interne la nivel de factori și subfactori și a studiilor factoriale, structura chestionarului a fost optimizată. Astfel, varianta finală *Big Five Plus* conține în total 240 de itemi, câte opt pentru fiecare subfactor și 48 pentru fiecare dintre cei cinci factori ai modelului (Constantin, 2015).

12.3.2. Caracteristicile psihometrice

a) *Fidelitatea*

Fidelitatea unui test este preocupată de precizia acestuia de măsurare. Fidelitatea este o caracteristică a fiecăreia dintre scalele sau subscalele conținute de un test. Există trei moduri principale în care fidelitatea unui chestionar de personalitate poate fi estimată, și anume: consistența internă, metoda test-retest și metoda formelor paralele (Radu, 2003). Pentru *Big Five Plus* nu avem la dispoziție date privind corelația formelor paralele, deoarece nu există forme paralele ale testului.

Redăm așadar mai jos o sinteză a aspectelor principale care țin de consistența internă și de stabilitatea test-retest, așa cum se regăsesc în documentația *Big Five Plus*.

Analiza consistenței interne a instrumentului a fost realizată în trei etape, pe seturi de date independente (Constantin, 2015). Datele raportate obținute în urma analizelor factorilor principali confirmă coeficienți α foarte ridicați, peste 0,80 pentru toți cei cinci factori. Calcularea coeficienților Kuder-Richardson indică de asemenea că nu există diferențe majore între coeficienții de consistență internă evaluați prin cele două metode (Constantin, 2015).

Există o serie de informații privind indicii de consistență internă pentru fațetele celor cinci factori, valorile raportate variind de la un studiu la altul. Regăsim în literatură (Constantin, Macarie, Gheorghiu, Potlog și Iliescu, 2010) câteva referințe în acest sens, raportate pentru fațetele a două scale, care aparțin însă unor variante intermediare ale chestionarului. Coeficienții de consistență internă raportați pentru fațetele factorului Extraversiune variază de la un minim de 0,61 (pentru subscala Sociabilitate) din varianta restrânsă a chestionarului (cinci itemi pentru fiecare fațetă) la un maxim de 0,79 pentru aceeași subscală, însă pentru varianta inițială a chestionarului (zece itemi pentru fiecare fațetă). În cazul factorului Deschidere, trei subfactori (Emoționalitate, Intellect, Liberalism) nu ating pragul minim acceptat pentru ambele variante ale chestionarului. Conform autorilor (Constantin *et al.*, 2008), rezultatele prezentate au condus la formularea unor strategii de lucru în scopul optimizării, ce urmează a fi implementate.

Într-o analiză recentă, nepublicată, realizată pe un lot de 4.647 de persoane, Opariuc (2013) analizează consistența scalară la nivelul celor 30 de subfactori, raportând valori de peste 0,70 pentru scalele Prudență, Vulnerabilitate, Furie, Veselie și Sociabilitate, valori sub 0,50 pentru scalele Liberalism, Intellect și Ambiție, celelalte 22 de scale având indici α cuprinși între 0,50 și 0,70.

După analizele menționate, conform autorului testului (2015), s-au construit itemi alternativi în scopul redefinirii chestionarului. Pe un lot de 1.500 persoane s-a aplicat o versiune cu 278 de itemi, dintre care 38 de itemi noi/alternativi, testați pentru a corecta aspecte legate de consistență.

Datele raportate în forma actuală a manualului (2015) confirmă respectarea condiției impuse în literatura de specialitate, cea a unui minim de 0,70 ale valorilor α pentru majoritatea fațetelor. Există încă și fațete a căror valoare este mai scăzută, spre exemplu, Intellect (0,57), Emoționalitate (0,47).

b) *Fidelitatea test-retest*

Stabilitatea scorurilor scalelor *Big Five Plus* a fost evaluată pe un eșantion de 302 participanți (Constantin, 2013), dintre care 38,1% au fost de sex masculin, iar 55,6% de sex feminin. Din totalul participanților la studiu, 1,7% au studii gimnaziale, 54,6% liceale și 39,7% universitare. Participanții aveau vârste cuprinse între 15 și 77 de ani ($M = 34,98$; $SD = 11,55$). Retestul a fost efectuat la o distanță de șase luni de la prima testare.

Pentru principalii factori, indicii de stabilitate test-retest sunt cuprinși între 0,67 (pentru *Agreeabilitate*) și 0,77 (pentru *Nevrotism*). Autorii testului explică valorile mai scăzute printr-o potențială tendință de fațadă, specifică chestionarelor prin autoraportare, sau printr-un controlul scăzut al modalității de administrare, care s-a făcut de către studenți. Considerăm totuși că aceste aspecte ar fi fost surprinse prin scalele de validare conținute. În plus, unul dintre principalele argumente aduse în favoarea alegerii formatului cu itemi dihotomici, egal dezirabili, a fost tocmai acela al avantajului unei rezistențe mari la tendința de fațadă (Constantin *et al.*, 2008).

Este de menționat faptul că instrumentul trece printr-un proces continuu de optimizare, stabilitatea test-retest urmând a fi reconfirmată în condiții mai bine controlate și pe un eșantion reprezentativ (Constantin, 2013).

În cazul măsurării fidelității prin metoda test-retest, nu au fost publicate informații privind indicele niciuneia dintre subscale.

c) *Validitatea de construct*

Validitatea de construct este măsura în care o scală evaluează un anumit construct ipotetic sau o trăsătură și este de obicei demonstrată empiric prin furnizarea de dovezi convergente. Verificarea validității convergente s-a făcut printr-un studiu în care s-au comparat patru chestionare fundamentate pe același model teoretic (Constantin, 2015). Rezultatele studiului sunt prezentate de autor în sprijinul susținerii validității concurente, însă datele nu au fost raportate la niciun criteriu, designul de cercetare fiind mai degrabă tipic analizelor comparative de construct.

Studiul derulat pe un eșantion de 293 de participanți confirmă faptul că inventarul *Big Five Plus* evaluează cei cinci factori principali ai modelului *Big Five* cel puțin la fel de bine ca oricare dintre cele trei probe consacrate folosite ca reper, și anume: Chestionarul DECAS (Sava, 2008), Chestionarul *Big Five-IPIP* (Goldberg, 1999) și Inventarul de Personalitate NEO PI-R (Costa și McCrae, 1992). Corelațiile între scorurile la factorii și domeniile N, E, O, A și C au fost de: 0,79, 0,86, 0,74, 0,80 și 0,84.

d) *Validitatea de criteriu*

În contextul psihologiei ocupaționale, validitatea de criteriu exprimă relația dintre rezultatele unui test și o măsură a performanței la locul de muncă. Din punct de vedere practic, validitatea legată de criterii este cea mai importantă formă de validitate pentru susținerea utilității chestionarului și pentru a arăta eficiența acestuia în practica profesională. Conform lui Guion (1977), există două tipuri de validități de criteriu: validitatea predictivă și validitatea concurentă.

În cazul validității predictive, testul administrat este corelat cu performanțele profesionale măsurate după o perioadă de timp; un coeficient de validitate semnificativ va fi astfel un indicator al capacității predictive a testului experimentat.

Până în acest moment, nu există studii publicate de validitate predictivă a chestionarului *Big Five Plus*.

Validitatea concurrentă presupune ca în paralel cu testarea să se solicite și date legate de performanța profesională a lotului investigat. Cele două seturi de date sunt supuse calculului de corelație pentru a vedea dacă între ele există sau nu o relație semnificativă sau prin apel la procedura statistică de regresie.

Validitatea concurrentă a fost investigată într-un studiu realizat de Dimitriu și Constantin (2010) pe 132 de angajați din cadrul unei firme de distribuție a produselor farmaceutice (113 agenți de vânzări și 19 coordonatori sau directori de vânzări). Astfel, performanța agenților se corelează cu Sociabilitatea ($r = 0,42$, $p < 0,01$), Nivelul de activism ($r = 0,44$, $p < 0,01$), Eficiența personală ($r = 0,34$, $p < 0,01$), Ambiția ($r = 0,35$, $p < 0,01$), Nevoia de realizare ($r = 0,38$, $p < 0,01$), Perseverența ($r = 0,27$, $p < 0,01$), Imaginația ($r = 0,21$, $p < 0,01$) și Intelectul ($r = 0,25$, $p < 0,01$), în timp ce performanța directorilor de vânzări se corelează cu Sociabilitatea ($r = 0,61$, $p < 0,01$) și cu Nivelul de activism ($r = 0,47$, $p < 0,01$).

A fost definită și o ecuație de regresie generală pe baza căreia se pot face predicții ale nivelului de performanță pentru ambele categorii de angajați, în funcție de cei cinci factori ai modelului *Big Five*: Performanță = $1,02 + (0,37)$ Conștiințiozitate + $(0,20)$ Deschidere + $(0,19)$ Extraversiune.

Conform autorului testului (2013), în ultimii ani au fost realizate și alte studii similare care vin în susținerea puterii predictive a chestionarului *Big Five Plus*, studii ce urmează a fi publicate.

e) Normarea

Inventarul a fost etalonat în baza unui studiu derulat pe un eșantion național de 1.340 de persoane, alcătuit în mod proporțional cu frecvența din cadrul populației României după criteriile gen, nivel de studii, vârstă, zonă statistică (Constantin, 2015). Datele au fost culese atât prin aplicarea metodei tip creion-hârtie (54,6%), cât și on-line (45,4%).

Eșantionul normativ românesc este alcătuit din 49% bărbați și 51% femei. Distribuția eșantionului pe variabila nivel de studii este următoarea: 17,4% studii superioare, 41,1% studii medii și 41,5% studii primare. Vârsta eșantionului este redată pe cinci categorii, fără raportarea mediilor și a abaterilor standard: N (15-24 de ani) = 13,9%, N (25-34 de ani) = 19,1%, N (35-44 de ani) = 19,3%, N (45-54 de ani) = 16,8%, N (55-64 de ani) = 15,4% și N (peste 65 de ani) = 14,8%.

12.3.3. Administrarea și scorarea

Chestionarul *Big Five Plus* este o probă psihologică și, deși nu se menționează în mod explicit, accesul la el ar trebui limitat doar la utilizatorii care au o formare de specialitate, respectiv absolvenți ai specializării psihologie.

Administrarea chestionarului se poate face atât în varianta tradițională, de tip creion-hârtie, cât și on-line, direct de pe platforma furnizorului. În afară de instrucțiunile generale specifice procesului de evaluare de personalitate, în ambele variante de testare

persoanele evaluate sunt instruite să aleagă una dintre cele două variante de răspuns, pe aceea care îi caracterizează. Pentru a asigura înțelegerea și familiarizarea cu maniera de lucru, în varianta on-line candidatul trebuie să parcurgă și două întrebări de practică. Candidaților li se menționează explicit că nu există răspunsuri bune sau rele, ci doar opinii diferite.

Big Five Plus poate fi administrat atât individual, cât și în grup. Mediul testării ar trebui să fie lipsit de stimuli ce ar putea distra atenția respondentului și, de asemenea, ar trebui să îndeplinească toate condițiile ergonomice.

În varianta clasică, persoanei evaluate îi este pus la dispoziție formularul de testare, precum și foaia de răspuns pe care va nota răspunsurile. Scorarea variantei imprimată presupune accesul la un algoritm specific pus la dispoziție de furnizor. În varianta on-line, scorarea se realizează automat de către sistemul informatic. Gruparea itemilor pe factori și sistemul de scorare sunt informații confidențiale/tehnice care nu pot fi detaliate în manual.

În urma procesului de scorare electronică, rezultă un raport de evaluare.

Raportul de evaluare cuprinde o scurtă descriere a inventarului, un sumar al caracteristicilor dominante, un profil grafic, analiza pe factori, indicatorii statistici (răspunsurile pe itemi) și o secțiune liberă de concluzii finale în care practicianul trebuie să facă recomandări pe baza concluziilor parțiale oferite în raport.

Profilul sintetic este o reprezentare grafică pe o scală de la 1 la 10 a nivelului de situație a persoanei evaluate la toate scalele și subscalele chestionarului, inclusiv la indicatorii de distorsiune. Analiza pe factori cuprinde, în afara reprezentării grafice întâlnite în profilul sintetic, și descrierile aferente scorurilor scăzute, respectiv ridicate.

În forma actuală a raportului interpretativ nu se menționează grupul de referință la care sunt raportate rezultatele respondentului.

12.3.4. Interpretarea

Primul pas în interpretarea rezultatelor chestionarului *Big Five Plus* constă în validarea protocolului. În acest sens, inventarul de personalitate *Big Five Plus* are încorporat și un set de scale de distorsiune sau de control, a căror semnificație o prezentăm succint în cele ce urmează :

- *Scala preferinței de răspuns* : a fost construită în scopul identificării tendinței de a alege predominant fie prima, fie a doua variantă de răspuns. Scala ia în calcul răspunsurile de la toate întrebările date de o persoană și, după inversarea valorilor la itemii cotați invers, calculează un indice al probabilității preferinței de răspuns.
- *Scala de distorsiune pozitivă conștientă* : scorurile ridicate la această scală oferă indicii despre intenția persoanei de a răspunde, așa cum percepe, că este dezirabil sau de așteptat, astfel încât să creeze o imagine favorabilă.
- *Scala de distorsiune pozitivă inconștientă* : scoruri ridicate la această scală obțin persoanele care nu încearcă deliberat să distorsioneze rezultatele, dar care nu au o cunoaștere suficientă a propriei persoane, tinzând să se supraevalueze.
- *Scala de distorsiune negativă conștientă* : scorurile mari la această scală indică intenția persoanei de a se prezenta mai degrabă într-o lumină negativă.

- *Scala de distorsiune negativă inconștientă*: scoruri mari la această scală obțin persoanele care se autodepreciază, care sunt hipercritice cu propria persoană și care, în general, se evaluează negativ.
- *Scala de identificare a răspunsurilor aleatoare (random)*: identifică măsura în care răspunsurile persoanei au fost sau nu oferite la întâmplare, fără a ține cont de conținutul itemilor. Patternul răspunsurilor *random* poate fi evaluat la nivelul individual al factorilor sau la nivelul profilului în ansamblu.

Scorurile scăzute la toate cele cinci scale de control indică absența distorsiunii, respectiv existența unui profil valid. În activitatea practicianului ar fi util, de asemenea, să existe principii de interpretare conjugată a acestor scale, pentru a ști când putem considera un profil valid, invalid sau când se recomandă interpretarea cu precauție.

Conform autorului testului (2013), itemii care compun scalele de deformare au fost selectați dintre itemii deja existenți în chestionar, în urma analizelor corelaționale cu scalele de dezirabilitate socială, de evaluare a tendințelor accentuate ale stimei de sine și de minciună.

Rezultatele tuturor scalelor conținute sunt raportate în decile, iar în interpretare sunt semnificative doar scorurile extreme, inferioare pragului de 3, sau cele care depășesc pragul de 7. Potrivit principiului extremității, propus de Paunonen și Jackson (1985), cu cât o trăsătură se situează mai aproape de unul sau altul dintre cele două capete ale continuumului bipolar, cu atât trăsătura respectivă este mai predictivă. Valorile intermediare sunt corespondente „zonei gri” sau mediei, exprimând tendințe slab conturate sau mai puțin definite.

Interpretarea factorilor și a subfactorilor

Redăm în continuare, în linii mari, principalele semnificații psihologice ale factorilor și subfactorilor, în funcție de ambele extreme, evidențiate prin scoruri scăzute sau ridicate.

a) Agreabilitatea

Persoanele care obțin scoruri ridicate la această scală sunt orientate spre a stabili relații bune cu cei din jur și depun eforturi pentru a-i ajuta pe ceilalți sau pentru a se face plăcuți. Acestea valorizează relațiile interpersonale și au o viziune optimistă asupra naturii umane. Cei care obțin scoruri scăzute acordă o importanță secundară emoțiilor sau bunăstării celor din jur. Pot fi mai degrabă suspicioși în privința intențiilor celorlalți. Este foarte probabil să fie percepuți drept necooperanți sau mai puțin prietenoși. Principalele fațete ale factorului Agreabilitate sunt: Altruism, Compasiune, Cooperare, Încredere, Modestie, Simț moral.

- *Altruism*: persoanele care obțin scoruri ridicate la această fațetă sunt percepute ca fiind generoase, dispuse oricând să ofere ajutor sau sprijin celor din jur. Sunt motivate de acte de caritate și obțin satisfacții când sunt solicitate să contribuie la bunăstarea semenilor. Cei care obțin scoruri scăzute sunt mai puțin receptivi la nevoile celorlalți și, în general, mai puțin dispuși să-și ofere ajutorul.
- *Compasiune*: persoanele cu scoruri ridicate se raportează la ceilalți într-o manieră empatică, se implică și le resimt problemele. Sunt impresionabile și adesea dispuse să-i ierte sau să-i disculpe pe cei care greșesc. Dacă au scoruri scăzute, preferă să

rămână detașate de problemele celor din jur, sunt greu emoționabile și nu exclud posibilitatea de a atribui celorlalți vina, în cazul în care percep că aceștia au greșit.

- *Cooperare* : persoanele care obțin scoruri ridicate la această scală preferă să lucreze în echipă, deciziile lor fiind adesea bazate pe dorința de a evita situațiile cu potențial conflictual între membrii echipei, promovând armonia și buna înțelegere. Cei care au scoruri scăzute sunt mai degrabă motivați de competiție, în detrimentul lucrului în echipă. Tind să devină ofensivi și pregătiți să se confrunte direct cu alte persoane.
- *Încredere* : persoanele cu scoruri ridicate *in extremis* pot fi naive sau ușor de amăgit. Pornesc de la premisa că ceilalți sunt bine intenționați și onești. Cele care au scoruri scăzute tind să fie suspicioase sau refractare în raport cu intențiile altora.
- *Modestie* : persoanele care obțin scoruri ridicate la Modestie nu se simt confortabil să vorbească despre propriile realizări. Sunt mai degrabă discrete sau chiar neîncrezătoare în propriile forțe sau realizări. Cei care obțin scoruri scăzute la această scală discută deschis despre succesele proprii, având chiar tendința de a-și exagera realizările sau contribuția.
- *Simț moral* : scorurile ridicate descriu persoane cu o conduită onestă, care apreciază adevărul. În general, spun direct ceea ce urmăresc și oferă cu ușurință informații acurate, chiar dacă acest lucru le-ar aduce dezavantaje. Scorurile scăzute descriu persoane prudente atunci când oferă informații, dacă acestea ar putea să nu fie în beneficiul lor. Sunt de părere că este mai bine să le spui celorlalți ce vor să audă, chiar dacă e în dezacord cu propriile păreri.

b) Conștiinciozitatea

Persoanele care obțin scoruri ridicate la factorul Conștiinciozitate preferă să-și organizeze din timp activitățile, se concentrează asupra finalizării lucrurilor de care se apucă, persistă până duc până la final ceea ce și-au propus. În extremă, pot deveni compulsive în propria muncă. Cei care obțin scoruri scăzute în mod obișnuit sunt pregătiți să lase anumite lucruri nefinalizate. Este foarte probabil să-și schimbe frecvent prioritățile sau să se lase distrași de activități care le aduc satisfacții imediate. Principalele fațetele ale factorului Conștiinciozitate sunt : Ambiție/Nevoie de realizare, Eficiență personală, Ordine/Planificare, Perseverență, Prudență, Rigiditate morală.

- *Ambiție/Nevoie de realizare* : scorurile foarte ridicate descriu indivizi care au ca principală motivație reușita profesională. Sunt foarte determinați, își fixează obiective ambițioase, pe care le urmăresc cu tenacitate. Persoanele cu scoruri scăzute sunt percepute ca fiind mai degrabă comode, se mulțumesc cu un ritm de viață liniștit, fără a simți o nevoie stringentă de a avea reușite profesionale spectaculoase.
- *Eficiență personală* : persoanele cu scoruri ridicate au un loc al controlului (*locus of control*) intern, simt și știu că pot realiza tot ce își propun. Au încredere în forțele proprii și se responsabilizează pentru a da randament. Persoanele cu scoruri scăzute consideră că nu au suficient control asupra propriei vieți, atribuind cauzalitatea situațiilor contextuale sau, în general, altor factori externi. Se simt eficiente în situații deja experimentate.
- *Ordine/Planificare* : persoanele cu scoruri ridicate au întotdeauna o perspectivă foarte clară a felului în care urmează să-și petreacă timpul. Își planifică minuțios inclusiv activitățile extraprofesionale. Persoanele cu scoruri scăzute preferă să abordeze activitățile într-o manieră spontană, fără a avea o agendă prestabilită.

- *Perseverență* : scorurile ridicate descriu persoane care muncesc din greu și nu renunță până când nu-și îndeplinesc obiectivele, indiferent de dificultatea acestora și de multitudinea obstacolele întâmpinate. Scorurile scăzute descriu persoane care se lasă ușor descurajate dacă trebuie să depună eforturi suplimentare pentru atinerea obiectivelor. Nu sunt dispuse să investească energie în proiecte complexe sau în activități ce presupun eforturi susținute pe termen lung.
- *Prudență* : persoanelor cu scoruri ridicate le place să-și aloce timp pentru a cântări lucrurile încet și cu grijă, alegând precauția în locul vitezei. Preferă să aibă acces la o gamă extinsă de informații înainte de a lua o decizie. Cei care au scoruri mici tind să cântărească foarte repede situațiile și să ia decizii rapid, fără deliberare. Pot fi pregătiți să-și asume riscuri și tind să nu piardă prea mult timp cântărind toate opțiunile posibile.
- *Rigiditate morală* : persoanele cu scoruri ridicate respectă regulile și reglementările, preferă direcțiile clare, le este greu să încalce regulile. Au un simț al datoriei și al obligațiilor morale foarte bine dezvoltat. În cazul unor scoruri scăzute, nu se simt îngrădite de proceduri, sunt dispuse să încalce regulile, sunt mai degrabă permissive când vine vorba de respectarea prescripțiilor comportamentale.

c) Deschiderea

Indivizii care obțin scoruri ridicate sunt receptivi la schimbare și au o arie diversificată de interese. Sunt curioși din punct de vedere intelectual și le pot face plăcere provocările intelectuale, artistice sau, în general, preocupările cu un grad ridicat de abstractizare. Indivizii cu scoruri scăzute preferă abordările realiste, fără a fi impulsionați de dezbateri ipotetice, ambigue, pe care le percep a fi lipsite de utilitate. Sunt mai degrabă rezistenți la schimbare. Sfera intereselor este îngustă sau comună. Principalele fațetele ale factorului Deschidere sunt : Emoționalitate, Imaginație, Intellect, Interes artistic, Liberalism, Spirit aventurier.

- *Emoționalitate* : persoanele care obțin scoruri ridicate la această scală ajung la o bună cunoaștere a propriului registru emoțional pe care, în general, îl valorizează. Pot să-și definească foarte bine trăirile și sunt în permanență în contact cu propriile sentimente. Acest fapt nu înseamnă că nu le pot ignora sau că nu se pot detașa emoțional de ele. Persoanele care obțin scoruri scăzute sunt opace la propriile frământări emoționale, adesea neștiind efectiv ce simt. Nu își analizează emoțiile, iar dacă le conștientizează au dificultăți în a le exprima.
- *Imaginație* : persoanele care obțin scoruri ridicate aleg abordările originale, creative. Preferă să se refugieze în reverie și să jongleze cu idei, să caute soluții utopice, mai puțin realiste. Cei cu scoruri scăzute au o aplecare spre lucrurile concrete, îndreptate mai degrabă să construiască pe baza unor idei preexistente, decât să genereze soluții creative.
- *Intellect* : această scală nu evaluează inteligența, ci preferința spre un anumit stil de gândire. Persoanele cu scoruri ridicate se simt confortabil să dezbată teorii, să mediteze la anumite aspecte și să discute despre concepte abstracte. Dacă au scoruri scăzute, resping teoriile și conceptele abstracte în favoarea abordărilor pragmatice, concrete.
- *Interes artistic* : persoanele cu scoruri ridicate la această scală se conectează ușor și caută activ frumosul, simetria, rafinamentul și bunul-gust. Fără a fi neapărat

talentate, manifestă interes pentru activități sau evenimente artistice sau apreciază armonia naturii. Cei care au scoruri scăzute nu prezintă sensibilitate estetică, nu vibrează în fața unui act creativ, fiind preocupați mai degrabă de utilitatea sau valoarea practică a acestuia.

- *Liberalism*: persoanele care obțin scoruri ridicate sunt adepte ale adaptării și modernizării și tind să conteste convenționalul sau valorile tradiționale. Dacă se simt îngrădite, pot contesta autoritatea pentru obținerea libertății individuale. În cazul unor scoruri scăzute, preferă mediile predictabile și controlate de o autoritate care să le asigure securitate și echitate. Consideră că rolul educației este acela de a dezvolta respect față autoritate și față de mijloacele sale de control.
- *Spirit aventurier*: persoanele care obțin scoruri ridicate la această scală consideră schimbarea ca fiind stimulatoare și se pot plătisi ușor în condiții de rutină. Sunt entuziasmate să viziteze locuri, să cunoască oameni noi, să experimenteze situații variate. Cei care au scoruri scăzute tolerează bine munca rutinieră și resimt un confort considerabil în a opera cu algoritmi cunoscuți. Au obiceiuri puternic înrădăcinate și o flexibilitate scăzută.

d) Extraversiunea

Persoanele cu scoruri ridicate la Extraversiune caută compania celorlalți, își manifestă trăirile emoționale și preferă să fie în centrul atenției. Dacă au scoruri scăzute, apreciază mai mult discreția și intimitatea. Principalele fațete ale Extraversiunii sunt Afectivitate, Sociabilitate, Asertivitate, Nivel de activism, Excitabilitate și Veselie.

- *Afectivitate*: persoanele cu scoruri ridicate își exprimă emoțiile și sentimentele, au o atitudine deschisă și familială cu necunoscuții. Dacă au scoruri scăzute, prezintă în general o atitudine rezervată față de cei din jur, preferă să respecte spațiul intim al celorlalți și, desigur, au aceleași așteptări.
- *Asertivitate*: conform autorilor, persoanele care obțin scoruri ridicate la această scală sunt cele care exprimă clar ceea ce gândesc, manifestându-și fără echivoc dezacordul, provocând chiar discuții, dacă li se impun anumite sarcini pe care nu le doresc. În cazul unor scoruri scăzute, își exprimă punctul de vedere doar atunci când consideră că este absolut necesar. Preferă să îi lase pe ceilalți să preia inițiativa. Execută sarcini fără a-și exprima nemulțumirea, chiar dacă nu sunt de acord cu ele.
- *Excitabilitate*: persoanele cu scoruri ridicate caută senzații puternice, sunt animate de activități care implică un anumit grad de risc sau incertitudine. La scoruri scăzute găsesc satisfacție în activitățile curente, lipsite de provocări și de suspans.
- *Nivel de activism/Activitate*: persoanele care obțin scoruri ridicate la această scală sunt mereu ocupate, lucrează și își trăiesc viața într-un ritm alert. Le place să aibă mereu un program încărcat, să muncească mai ales atunci când sunt foarte multe lucruri de făcut. Dacă au scoruri scăzute, le place să abordeze activitatea într-un ritm lent și le displace să fie supraîncărcate cu sarcini în muncă. Se simt foarte incomfortabil în situațiile în care au multe lucruri de făcut într-o perioadă scurtă de timp.
- *Sociabilitate*: persoanele cu scoruri ridicate sunt animate de mulțimi, preferă să fie mereu înconjurate de oameni. Construiesc rapid relații și interacționează eficient cu toate tipurile de personalitate. Dacă au scoruri scăzute, sunt mai degrabă rezervate

social, preferă să-și petreacă timpul singure sau în compania celor pe care le cunosc bine. Preferă să evite aglomerația și mulțimile.

- *Vesellie* : persoanele care obțin scoruri ridicate la această scală sunt, de cele mai multe ori, bine dispuse, interacționează într-o manieră entuziastă cu ceilalți, încearcă să detensioneze atmosfera prin remarci relaxante. Cele care obțin scoruri scăzute nu sunt neapărat triste sau supărate, ci doar rezervate sau „cu picioarele pe pământ”, considerându-se mature și serioase.

e) Nevrotism

Persoanele cu scoruri mari resimt amplificat emoțiile negative și sunt afectate foarte ușor de evenimente care pentru alții nu au o semnificație atât de mare. Dacă au scoruri scăzute, sunt de obicei calme și stabile emoțional, cu o emoționalitate pozitivă. Principalele fațete ale Nevrotismului sunt: Anxietate, Depresie, Exagerare, Furie, Timiditate și Vulnerabilitate.

- *Anxietate* : persoanele care obțin scoruri ridicate la această scală sunt mereu temătoare și îngrijorate. Neliniștea resimțită nu este mereu specifică, adică nu există în mod obligatoriu un obiect concret al îngrijorării. Sunt înclinate să supraestimeze gravitatea unor situații. Scorurile scăzute indică persoane relaxate, calme, care experimentează rar sentimentul de teamă și care tind să subestimeze gravitatea pericolelor.
- *Depresie* : persoanele care obțin scoruri ridicate sunt lipsite de entuziasm, resimt profund sentimentul de tristețe și, în general, sunt demoralizate. La scoruri scăzute sunt în general mulțumite, pozitive și greu de demoralizat.
- *Exagerare* : scorurile ridicate la scala Exagerare denotă dificultăți în a se autocenzura sau controla. Asemenea persoane resimt nevoi și dorințe puternice, pe care trebuie să le satisfacă imediat. Cei care au scoruri scăzute nu sunt predispuși la excese, rezistă în fața propriilor dorințe de moment în favoarea satisfacțiilor pe termen lung.
- *Furie* : persoanele care obțin scoruri ridicate se enervează ușor și se manifestă deschis. Pot genera rapid situații conflictuale, devenind agresive. În cazul unor scoruri scăzute, rămân detașate în situații dificile, uneori impasibile. Preferă să evite situațiile conflictuale.
- *Timiditate* : scoruri ridicate obțin persoanele care se simt inconfortabil sau chiar rușinate atunci când intră în contact cu oameni noi și consideră că evenimentele sociale formale creează mai degrabă anxietate decât bună dispoziție. Dacă au scoruri scăzute nu se tem de evaluările sau criticile celorlalți, preferă să se implice în discuții, având siguranță socială.
- *Vulnerabilitate* : scoruri ridicate obțin persoanele care se lasă copleșite de evenimente și situații stresante. La polul opus, scoruri mici obțin persoanele care nu sunt influențabile de aceste presiuni.

12.3.5. Aplicabilitatea, concluzii, alte aspecte

Chestionarul *Big Five Plus* este fundamentat pe un model conceptual care capitalizează decenii de cercetări și de analize asupra structurii personalității și asupra utilității sale în varii domenii. Acest lucru îi asigură așadar legitimitatea dezideratului de a-și demonstra aplicabilitatea psihodiagnostică. Este necesar, de asemenea, ca aceste ipoteze să fie urmate de cercetări intensive pe eșantioane diferite.

Prin formatul itemilor, inventarul *Big Five Plus* acoperă o problemă comună a chestionarelor de personalitate folosite ca predictorii în contexte cu miză ridicată (*high-stakes decisions*), cum ar fi selecția profesională. Formatul de tip alegere forțată, cu itemi egali ca dezirabilitate, reduce substanțial erorile atribuite tendinței de falsificare, în comparație cu formatul scalar continuu (Jackson *et al.*, 2000 ; Christiansen *et al.*, 2005).

Inițial, inventarul *Big Five Plus* se recomanda a fi utilizat în context organizațional, majoritatea aserțiunilor făcând referire directă la muncă, la contexte organizaționale și profesionale (Constantin, 2013). Acest lucru îi poate asigura o bună validitate de aspect, element critic ce se reflectă direct în atitudinea candidatului față de test și față de procesul de selecție în general. Caracterul specific al itemilor îi restrângea însă aplicabilitatea în alte domenii, cum ar fi cel educațional sau cel clinic.

În prezent, conform autorului (2015), aserțiunile inventarului *Big Five* fac trimitere la contexte psihologice variate, personale, educaționale sau organizaționale. Rapoartele de evaluare, precum și cele de consiliere oferă informații și descrieri utile în consiliere, indiferent de contextul evaluării (organizațional, clinic sau educațional).

Desigur, specificitatea itemilor nu este sigura condiție pentru a recomanda utilizarea unui test într-un context sau altul. Inventarul *Big Five Plus* nu a fost nici generat și nici normat, până în acest moment, pentru utilizarea pe eșantioane clinice, astfel încât recomandarea de a fi folosit pentru evaluarea personalității în context clinic trebuie interpretată restrictiv, în scop experimental sau ca sursă de *insight*, însă nu în scop de diagnostic, ca substitut pentru instrumentele clinice consacrate.

12.4. DECAS (autor : Florin Alin Sava)

12.4.1. Prezentarea generală și considerentele istorice

DECAS este un inventar indigen de măsurare a personalității privite din perspectiva celei mai cunoscute teoretizări – modelul *Big Five*. Denumirea propusă de autori reprezintă acronimul pentru cele cinci dimensiuni fundamentale ale personalității, și anume : Deschidere, Extraversiune, Conștiinciozitate, Agreabilitate și Stabilitate emoțională.

Inventarul de personalitate DECAS fost conceput în 2008 de către Florin Alin Sava și colaboratorii săi, dorindu-se a fi printre primele chestionare bazate pe modelul *Big Five* din România. Contextul testării psihometrice a personalității în acea perioadă fundamentează apariția DECAS ca o oportunitate de surprindere a specificului cultural

românesc, neexistând până la acea dată o probă de personalitate autohtonă, dar și ca răspuns la nevoile practicienilor. Deși comunitatea științifică internațională ajunsese la un consens cu privire la teoria generală a celor cinci factori (*Five Factor Model/Big Five*) ai personalității, interesul comunității din România era destul de redus, existând practic, așa cum raportează autorul testului (2008), un singur chestionar din sfera *Big Five* autorizat de Colegiul Psihologilor din România.

Un alt obiectiv al echipei de cercetare fost acela al construirii unei probe scurte, rapid de administrat, în scop de *screening*, psihodiagnostic și monitorizare. DECAS conține 97 de afirmații la care respondentul trebuie să răspundă cu „Adevărat” sau „Fals”, cu 18 itemi pentru fiecare dintre cele cinci domenii *Big Five* și câțiva itemi de rezervă. Pe baza unei analize raționale, fiecărui domeniu i-au fost alocați itemi din sfera fațetelor modelului *Big Five*. Astfel, dimensiunea Deschidere însumează doi itemi din fațeta Fantezie, patru itemi din fațeta Estetică, un item din sfera Sentimente, trei din fațeta Acțiuni, șapte din fațeta Idei și doi din fațeta Valori ; dimensiunea Extraversiune conține trei itemi din fațeta Căldură, cinci din fațeta Sociabilitate, doi din fațeta Asertivitate, doi din fațeta Activism, trei din fațeta Căutare de senzații și patru din fațeta Emoții pozitive ; dimensiunea Conștiinciozitate are un item din fațeta Competență, patru din fațeta Ordine, trei din fațeta Simțul datoriei, trei din fațeta Dorință de realizare, patru din fațeta Perseverență și patru din fațeta Deliberare ; dimensiunea Agreabilitate conține patru itemi din fațeta Încredere, trei din fațeta Comportament direct, trei din fațeta Altruism, cinci din fațeta Bunăvoință, trei din fațeta Modestie și itemi din fațeta Blândețe ; dimensiunea Stabilitate emoțională cuprinde trei itemi din fațeta Anxietate, unul din fațeta Mânie, patru din fațeta Depresie, doi din fațeta Conștiință de sine, patru din fațeta Impulsivitate, cinci din fațeta Vulnerabilitate (Sava, 2008).

Numărul redus de itemi alocați fiecărei fațete nu permite inferențe exhaustive, astfel încât analiza rezultatelor este făcută global la nivel de dimensiune, demers similar cu cel asociat formei prescurtate a NEO PI-R, și anume NEO-FFI. Ambele chestionare sunt fundamentate pe *modelul Big Five*, care conceptualizează diferențele referitoare la tipuri stabile de comportament ce sunt independente unele de altele. Cele cinci mari dimensiuni sunt descrise în manualul utilizatorului chestionarului DECAS.

În continuare, redăm pe scurt câteva informații despre cele cinci mari dimensiuni sau factori :

- Factorul Deschidere (D) este mult mai puțin studiat în literatură decât ceilalți factori, iar asupra lui există cel mai scăzut acord. În literatura de specialitate este denumit și Imaginație, Intellect sau Cultură (Goldberg, 1992 ; Saucier, 1992) și Dispoziții tandre sau Afectivitate (Brand, Egan și Deary, 1993). Cele mai frecvente sintagme sunt Intellect sau Deschidere către experiență. Într-un sens general, factorul Deschidere este asociat cu sensibilitatea estetică, curiozitatea intelectuală, imaginația vivace, flexibilitatea comportamentală și atitudinile neconvenționale (McCrae, Costa și Piedmont 1993).
- Factorul Extraversiune (E) este cea mai evidentă dimensiune a personalității și, alături de Stabilitate emoțională/Nevrotism, se regăsește în toate modelele de referință ale personalității. Cu toate acestea, există și opinii diferite – spre exemplu, atitudinea caldă este considerată de Costa și McCrae (1992) o caracteristică a Extraversiunii, iar de către Goldberg (1992) una a factorului Agreabilitate. Introspecția din tipologia lui Jung este corespondentă Introversiunii, însă teoria *Big Five* o atribuie

factorului Deschidere. Există un consens general privind factorul Extraversiune/Introversiune, și anume că face referire la mișcare, predominant înspre lumea interioară sau cea exterioară, transpusă *in extremis* în comportamente de căutare a companiei celorlalți sau, din contră, de retragere socială. Comportamentului extravertit i-a fost asociată de-a lungul timpului și o anumită emoționalitate pozitivă, în contrast cu comportamentul introvertit, deși, dacă țintim spre o puritate conceptuală, emoționalitatea trebuie arondată factorului Stabilitate emoțională/Nevrotism, Extraversiunea/Introversiunea fiind mai degrabă doar un vehicul de exprimare a emoționalității.

- Factorul Conștiinciozitate (C) a fost inițial considerat un factor caracterial, asociat cu un nivel ridicat de responsabilitate, persoanele care au un nivel ridicat de conștiinciozitate fiind considerate de încredere, oameni pe care poți conta (Costa și McCrae, 1992). În sfera modelului *Big Five*, conștiinciozitatea este un construct care acoperă un domeniu principal al personalității prin două aspecte: nevoia de control și nevoia de ordonare (Minulescu, 2008). Această dimensiune a personalității este semnificativ asociată cu competența, simțul datoriei, dorința de reușită, determinarea și persistența (Busato, Prins, Elshout și Hamaker, 1999).
- Factorul Agreabilitate (A), alături de Extraversiune, reprezintă un exponent al comportamentului social în general și sub această denumire este cel mai nou construct al modelului *Big Five*. Spre deosebire de Extraversiune, Agreabilitatea se centrează pe credințe de valoare asupra naturii umane. Comportamentul prietenos, colaborativ flexibil, modest, tolerant, plin de afecțiune este un descriptor specific al unui scor ridicat al Agreabilității. Acest factor este puternic relaționat cu dezirabilitatea socială, putând fi percepută și ca lipsă de autenticitate, iar nivelurile foarte ridicate pot dezvălui o personalitate dependentă. La celălalt pol se regăsesc indivizi mai degrabă independenți de percepțiile sociale, la limită chiar ostili, competitivi, argumentativi și mai puțin complianți.
- Factorul Stabilitate emoțională (S) sau Nevrotism (N) este o dimensiune larg conceptualizată, existând inventare mai ales din zona clinică, special construite pentru a surprinde acest construct unic. Este dimensiunea care surprinde aspecte ale funcționalității psihice. Poate fi definită ca interrelația dintre absența sau prezența tendințelor anxioase, depresive, subapreciere, furie, vulnerabilitate. Fără a intra pe tărâmul patologiei, această dimensiune este un cumul al experiențelor, dar mai ales al percepțiilor și credințelor cu impact asupra stării psihosomatice de bine.

Combinarea celor cinci dimensiuni universale permite descifrarea adecvată a tuturor trăsăturilor de personalitate. Spre exemplu, agresivitatea poate fi prezisă printr-un scor ridicat al Extraversiunii și prin scoruri scăzute la Stabilitate emoțională și Agreabilitate (Sava, 2008). Mai multe sugestii despre posibile combinații abordăm în secțiunea Interpretare, așa cum se regăsesc în manualul utilizatorului.

Pe lângă aceste aspecte, autorii furnizează informații relevante despre domeniile de aplicabilitate în general ale modelului *Big Five* și informații sumare despre caracteristicile psihometrice ale inventarului DECAS.

Configurarea, chiar și numai succintă, a evoluției care a dus la forma actuală a Instrumentului ar fi fost necesară pentru a creiona o perspectivă asupra demersului de generare și selecție a itemilor pentru asigurarea reprezentativității „eșantioanelor de comportament” care sunt reprezentate de itemi, în acord cu factorii componenți.

12.4.2. Caracteristicile psihometrice

Pentru a servi scopului selectării, un test trebuie judecat în termeni de validitate, fidelitate, putere discriminativă și tabel de norme (Anastasi, 1982). Este obligatoriu ca toate acestea să se regăsească în manualul tehnic sau să fie raportate în studii publicate în jurnale științifice (Radu, 2003).

a) *Fidelitatea*

Calculul fidelității unui chestionar de personalitate presupune în mod curent compararea datelor obținute fie printr-o singură aplicare (consistența inter-itemi, metoda înjumătățirii etc.), fie în urma a două aplicări (forme paralele ale aceleiași probe sau repetarea testului după un timp). Fiecare modalitate ne oferă indicii despre diferitele aspecte ale fidelității testului.

Astfel, consistența internă estimează fidelitatea unei scale sau subscale, precizând, de fapt, măsura în care surprinde un construct mai degrabă omogen (consistență internă mare) sau eterogen (consistență internă scăzută).

Consistența internă a scalelor DECAS într-un eșantion de 1.524 de respondenți variază între 0,70 pentru Conștiinciozitate și 0,75 pentru Stabilitate emoțională (Sava, 2008). Într-un studiu independent, Vîrgă, Sulea și Zaborilă (2008, *apud* Sava, 2008) identifică valori cuprinse între 0,66 pentru scala Conștiinciozitate și 0,81 pentru Stabilitate emoțională. Sava (2008) argumentează faptul că analizele au fost reluate pe un lot de 77 de respondenți, scala Conștiinciozitate obținând un coeficient de 0,74, adică superior pragului α minim acceptat.

O analiză amplă ($N = 7.047$) efectuată doar pe baza evaluărilor provenite din examinări cu impact major (selecție de personal sau evaluări psihologice pentru angajare/periodice) indică coeficienți între 0,66 pentru scala Conștiinciozitate și 0,82 scala Stabilitate emoțională (Sava, 2011).

Indici cu valori mici pot într-adevăr să rezulte când scala are un conținut eterogen, adică nu măsoară o singură trăsătură clară. Există și alte posibile explicații, spre exemplu formatul dihotomic al itemilor, care afectează varianța măsurării sau utilizarea unui număr restrâns de itemi pentru evaluarea unor constructe largi (Cortina, 1993).

Versiunea probei DECAS în limba maghiară a dovedit caracteristici psihometrice similare cu cele ale versiunii în limba română (Sava, 2011).

Fidelitatea test-retest este tot atât de importantă ca și consistența internă. Fidelitatea test-retest oferă o estimare a stabilității rezultatelor de-a lungul timpului. Stabilitatea este o problemă crucială în activitatea psihodiagnostică a practicianului și îl susține pe acesta în deciziile pe care are responsabilitatea profesională de a le lua, fără a se ascunde în spatele unor sintagme precum „apt la momentul evaluării”. Practica din România, de a pune un astfel de diagnostic în contextul evaluării psihologice a capacității de muncă, ar trebui să fie înțeleasă nu doar ca neetică, ci ar trebui să fie ilegală (Iliescu *et al.*, 2015).

Fidelitatea test-retest în cazul DECAS a fost verificată la un interval de șase luni pe un lot de 40 persoane. Datele indică valori cuprinse între 0,67 pentru scala Deschidere și 0,83 pentru scala Extraversiune (Sava, 2011).

b) *Validitatea de construct*

Validitatea de construct a DECAS a fost testată de autori pe baza a trei probe concurente, și anume: Chestionarul BFQ-2 (Caprara, Barbaranelli, Borgogni și Perugini, 1993), Lista de 100 de afirmații scurte din IPIP (Goldberg, 1992), Chestionarul Nonverbal de Personalitate FF-NPQ (Paunonen, Jackson și Ashton, 2004). Rezultatele analizei factoriale confirmatorii realizate pe un lot de 185 de participanți nu au probat structura așteptată pentru FF-NPQ. Analizele ulterioare exploratorii pe celelalte trei chestionare converg însă spre o soluție cu cinci factori. Itemii au o saturație reprezentativă în patru factori corecți: 0,74 pentru factorul Extraversiune, 0,68 pentru factorul Deschidere, 0,71 pentru factorul Stabilitate emoțională și 0,74 pentru factorul Conștiinciozitate, corelația pentru factorul Agreabilitate fiind de 0,32. O altă condiție a operaționalizării modelului *Big Five* este aceea a demonstrării independenței factorilor. Din analiza rezultată, toate cele cinci scale corelează între ele, cu valori cuprinse între 0,14, pentru Deschidere și Conștiinciozitate, și 0,61, pentru Agreabilitate și Extraversiune.

Într-un studiu cu design similar, Constantin (2013) raportează pentru DECAS coeficienți care variază între 0,56 pentru Agreabilitate și 0,89 pentru Conștiinciozitate.

Tot în scopul explorării validității concurente, Sava (2008) compară scalele DECAS cu scalele din NEO PI-R, obținând relații similare între scalele corespondente, coeficienții de corelație variind între 0,57 pentru Agreabilitate și 0,81 pentru Extraversiune.

Pentru a explora la un nivel mai complex modalitatea în care itemii se grupează structural în cinci factori și a explora astfel validitatea chestionarului, datele cuprinse în eșantionul normativ românesc au fost supuse unui proces de analiză factorială. Rezultatele au fost obținute prin metoda de extracție a componentelor principale (EFA), optându-se pentru tehnica de rotație oblică *Oblimin*. În analiză au fost incluse parcele sau pachete de itemi (*item parcels*), metodă adecvată scalelor cu itemi dihotomici (Sava, 2008). Dintre cele 30 de grupări de itemi, 29 au obținut saturații în factorii așteptați, sprijinindu-se astfel soluția factorială cu cinci factori.

c) *Validitatea de criteriu*

Valoarea unui test rezidă în capacitatea sa de a scoate în evidență relațiile semnificative cu un criteriu extern. Aceste relații ne permit să facem inferențe valide plecând de la rezultatele chestionarului și ne oferă informații referitoare la domeniul său de aplicabilitate.

În această secțiune vom menționa studii care dovedesc validitatea de criteriu a scalelor DECAS în raport cu criterii externe precum agresivitatea și comportamentul agresiv la volan, cognițiile iraționale, comportamentul elevilor în școală, emoțiile și gradul de implicare în muncă.

Analizele corelaționale evidențiate prin două studii conduse de Pogaci pe un lot de 104 participanți (2008, *apud* Sava, 2008) și de Drăgan, Gabor, Lupșan, Moțăteanu pe un lot de 58 de participanți (2008, *apud* Sava, 2008) relevă faptul că asocierea dintre o Extraversiune ridicată și o Conștiinciozitate și o Agreabilitate scăzute indică un profil predispus la amenzi pentru abateri în circulație și accidente rutiere (în cazul lui A: $r = -0,31, p < 0,05$) și, în general, la un comportament agresiv la volan (în cazul lui E: $r = 0,35, p < 0,01$; în cazul lui C: $r = -0,28, p < 0,01$; iar în cazul lui A: $r = -0,22, p < 0,05$).

Relația dintre cognițiile iraționale măsurate cu YSQ-S3 (Young și Brown, 2007), atitudinile disfuncționale măsurate cu DAS-B (Weissman și Beck, 2007) și scalele DECAS a fost investigată de Tâmplaru și Sava (2008, *apud* Sava, 2008) pe un lot restrâns de 50 de participanți. Stabilitatea emoțională este factorul care se asociază cel mai puternic cu funcționarea adaptativă, iar Deschiderea, cel mai puțin. Aceste relații au fost confirmate și în alt studiu întreprins de Sava (2009). Stabilitatea emoțională, dar și Agreabilitatea au fost corelate negativ cu cognițiile iraționale și cu atitudinile disfuncționale, măsurate cu YSQ-L2 (Young și Brown, 2007), ABS-2 (DiGiuseppe, Leaf, Exner și Robin 2007) și cu GABS-SV (Lindner, Kirkby, Wertheim și Birch 2007). Stabilitatea emoțională s-a asociat negativ cu majoritatea schemelor și credințele iraționale, în timp ce Agreabilitatea s-a asociat negativ cu schemele implicate în externalizarea psihopatologică.

În mediul educațional, folosind DECAS, Arsene (2008, *apud* Sava, 2008) a realizat patru profiluri modale ale elevilor în funcție de o tipologie obținută pe baza unei tehnici similare cu cea a testului sociometric. În cadrul categoriei elevi populari se întâlnesc două subcategorii: *rezistenții* (D+, E+, S+) și *rebelii* (C-, A-). În categoria elevilor *respinși* se disting două tipologii: *melancolicii* (E-, S-) și *tiranii* (E+, A-, C-, S+). În ultima categorie, cea a elevilor *victimă*, întâlnim *fanteziștii* (D+, S+) și *refractarii* (D-, C-).

În mediul profesional, Pitariu, Virgă, Sulea și Zaborilă (2008, *apud* Sava, 2008) au investigat relația dintre variabile precum confortul psihologic și trăsăturile de personalitate. Administrarea DECAS a fost efectuată împreună cu Scala de implicare în muncă (Schaufeli *et al.*, 2003) și cu un instrument de evaluare a afectivității (Katwyk, Spector și Kelloway, 2000). Rezultatele studiului, prezentate în cadrul Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și Organizațională din 2008 (*apud* Sava, 2008), denotă faptul că Extraversiunea și Conștiinciozitatea sunt potențiali predictorii atât pentru implicarea în muncă, definită drept conjuncția dintre vitalitate, dedicare și cufundare în muncă, cât și pentru manifestarea emoțiilor pozitive. Deschiderea corelează pozitiv cu subscala cufundare în muncă, iar un nivel scăzut de Stabilitate emoțională și de Agreabilitate sugerează tendința de a experimenta emoții negative la locul de muncă.

Relația dintre implicarea în muncă și dimensiunile personalității măsurate cu DECAS a fost confirmată și de un alt studiu realizat pe un lot de 178 de participanți (Virgă, Zaborilă, Sulea și Maricuțoiu, 2009). Rezultatele obținute pe lotul românesc susțin ideea asocierii între implicarea în muncă și Extraversiune ($r = 0,29, p < 0,05$) și Conștiinciozitate ($r = 0,32, p < 0,05$). Deschiderea corelează cu două componente ale implicării, anume cu vitalitatea ($r = 0,18, p < 0,05$) și cu implicarea în muncă ($r = 0,16, p < 0,05$).

Un nivel ridicat de Conștiinciozitate și un nivel redus de Deschidere către experiență s-au dovedit a fi buni potențiali predictorii ai performanței profesionale a sudorilor. Aceste rezultate provin dintr-o analiză prospectivă realizată pe un lot de 61 de noi angajați pe post de sudori la o fabrică din Arad (Sava și Popa, 2009).

d) Etalonarea

Metoda de eșantionare de tip multifazic, probabilistic, urmată de eșantionarea aleatorie sistematică, a fost combinată pentru a colecta datele pentru eșantionul normativ.

Datele au fost colectate din opt zone ale României (Banat, București, Crișana-Maramureș, Dobrogea, Moldova, Muntenia, Oltenia și Transilvania). Din punctul de vedere al mediului de rezidență, distribuția reflectă tendința din ultimul deceniu a populației de a migra din mediul rural spre cel urban (N rural = 592, reprezentând 46,84%, N urban = 672, reprezentând 53,16%).

Distribuția eșantionului normativ în funcție de gen este echilibrată (623 de bărbați și 641 de femei).

Volumele sunt diferite ca număr de participanți, în funcție de nivelul de educație: N (minim 10 clase absolvite) = 443, adică 35,05%, N (liceu absolvit) = 550, adică 43,51%, N (studii universitare absolvite) = 271, adică 21,44%. Vârsta eșantionului este redată pe trei categorii, fără raportarea mediilor și a abaterilor standard: N (16-25 de ani) = 336, adică 26,58%, N (26-40 de ani) = 457, adică 36,16%, N (41-60 de ani) = 471, adică 37,26%.

În funcție de distribuția acestora, s-a apelat la transformarea scorurilor brute în centile și scoruri T. Tabelele de etalonare regăsite în manualul testului permit transformarea directă a scorurilor brute în scoruri standard, în funcție de categoria de vârstă și de gen.

12.4.3. Administrarea și scorarea

Conform sistemului de clasificare APA a testelor psihologice, DECAS este un test profesional, destinat psihologilor licențiați în conformitate cu regulile Colegiului Psihologilor din România. Pentru certificarea de utilizator este nevoie de o licențiere din partea furnizorului, care, opțional, poate asigura un training în utilizarea și interpretarea probei DECAS.

După licențiere, utilizatorii pot alege între două variante de lucru, fie un abonament anual, fie prin sistem cu plata anticipată. Ambele variante presupun acces la un anumit număr de credite, echivalente unui număr de aplicări.

Inventarul de personalitate DECAS se administrează fie sub formă creion-hârtie, fie electronic, într-o variantă on-line. Administrarea creion-hârtie presupune ca evaluatorul să-și încercuiască răspunsurile pe un formular în care sunt incluși itemii testului. Formularul de completare este disponibil în limbile română, engleză și maghiară.

Varianta on-line presupune transmiterea electronică a unei invitații de completare împreună cu datele de acces. Limba de aplicare în această variantă poate fi româna sau engleza.

Proba este adresată publicului larg, începând cu vârsta de 16 ani, cu un nivel de alfabetizare similar unui elev de clasa a VII-a, conform standardelor internaționale.

În instructajul standardizat se insistă asupra următoarelor aspecte:

- Respondenții trebuie să citească cu atenție fiecare enunț și să cântărească dacă afirmația se referă la o caracteristică ce se potrivește felului lor de a fi și de a acționa. Dacă enunțul se potrivește, se apasă tasta A („Adevărat”), iar dacă enunțul nu este caracteristic, se apasă tasta F („Fals”).

- Se recomandă să se lucreze cât mai repede. Un alt accent se pune pe necesitatea adoptării unei conduite sincere în completarea chestionarului drept condiție de validare a profilului, menționându-se că nu există răspunsuri „corecte” sau „greșite”.

DECAS se aplică fără limită de timp, ceea ce înseamnă că fiecare respondent poate lucra în propriul său ritm. Durata medie de completare a chestionarului este de 10 minute.

DECAS poate fi administrat individual sau în grup. Recomandările privind mediul și condițiile testării sunt cele specifice oricărui proces de evaluare psihologică (consimțământul candidatului, starea de sănătate/odihnă, condiții ambientale optime etc.).

Scorarea DECAS se poate realiza doar on-line, automat, în cazul aplicării electronice și prin introducerea datelor pe platforma furnizorului, în varianta creion-hârtie. Durata de introducere a datelor este situată în jurul a 1-2 minute pentru fiecare aplicare.

În ambele variante de aplicare, utilizatorul are nevoie de acces la internet pentru a cota și a genera rapoarte direct de pe interfața furnizorului, în baza unei identificări prealabile, cu un nume de utilizator și parolă. În urma aplicării DECAS, rezultă patru tipuri de rapoarte (economic, standard, business, de echipă).

Rapoartele sunt generate de calculator. Fiecare utilizator are flexibilitatea de a opta pentru oricare dintre acestea, în funcție de scopul evaluării. Aplicația permite stocarea, sortarea, organizarea pe fișiere și exportarea datelor în programe generale de tip Excel sau SPSS, pentru analize ulterioare.

Pentru fiecare tip de raport, utilizatorii pot opta pentru folosirea de etaloane locale (configurabile) sau a unui etalon standard, obținut prin eșantionare probabilistică reprezentativă la nivel național ($N = 1.250$), diferențiat în funcție de gen și grupe de vârstă.

12.4.4. Interpretarea

Interpretarea rezultatelor se poate realiza optim doar de către persoane calificate, respectiv psihologi cu atestat de liberă practică. Se recomandă ca informațiile obținute să fie validate și prin prisma altor date despre respondent (de exemplu, colectate în interviul anamnestic).

Indiferent de tipul raportului, interpretarea rezultatelor impune ca pas inițial verificarea validității protocolului.

Adiacent celor cinci scale principalele, chestionarul DECAS include și trei scale-filtru de examinare a protocolului: SD (dezirabilitate socială), RD (răspunsuri la întâmplare/random) și AP (aprobare), care trebuie consultate anterior interpretării efective.

- *Scala de dezirabilitate socială* reflectă măsura în care un candidat oferă răspunsuri mai degrabă valorizate social. Prin urmare, oferă indicii cu privire la tendința acestuia de a distorsiona răspunsurile. Scala nu distinge între cele două fațete ale dezirabilității sociale (Paulhus, 1984, *apud* Rusu, Maricuțoiu, Macsinga, Vîrgă, și Sava, 2014): tendința de autoamăgire (*self-deceiving*) și managementul impresiei (*other-deceiving*), adică nu sunt preocupate de motivația care stă la baza distorsionii, ci își propune să identifice în mod pragmatic această tendință. În acest sens, s-au realizat studii

de validitate concurentă cu scale similare din chestionarele CPI, FPI, BFQ-2, Marlowe-Crowne, coeficienții de corelație variind între 0,43 și 0,54. Validitatea scalei este confirmată și de studiul experimental realizat de Tiuren (2008, *apud* Sava, 2008), ale cărui rezultate relevă o creștere a scorurilor dezirabilității sociale a respondenților în cea de-a doua etapă a testării, după ce aceștia au fost instruiți să se prezinte într-o lumină favorabilă (Sava, 2008).

- *Scala de validare RD*. Răspunsurile aleatorii pot fi consecințe ale lipsei de implicare ori de motivare asupra procesului de testare, ale neînțelegerii conținutului itemilor sau, pur și simplu, ale erorilor de completare (Pitariu, Iliescu, Tureanu și Peleașă, 2006). Scala de validare a răspunsurilor întâmplătoare compară răspunsurile respondenților cu un pattern corelațional sesizat pe anumite perechi de itemi, rezultat în urma studiului pe un eșantion național reprezentativ. Cu cât distanța față de pattern este mai mare, cu atât există probabilitatea ca răspunsurile să fie bifate aleatoriu. Validitatea scalei este susținută de experimentul cu măsurători repetate al lui Tiuren (2008, *apud* Sava, 2008), în care respondenților li s-a solicitat fie să răspundă cu atenție, fie să bifeze răspunsurile într-o manieră întâmplătoare. Media scorurilor scalei a crescut în cea de-a doua variantă (Sava, 2008).
- *Scala de validare AP*. Scala de aprobare evaluează tendința de a răspunde fie doar pozitiv, fie doar negativ la itemii chestionarului. Se controlează dacă există o predominanță a răspunsurilor „Da” sau „Nu” care ar reliefa un anumit montaj al respondentului, fapt ce ar invalida protocolul.

După aprecierea gradului de validitate a protocolului, se recomandă ca interpretarea să țină cont de trei niveluri : interpretarea independentă a scalelor ; interpretarea bazată pe combinarea a câte două scale ; interpretarea prin luarea în calcul, simultan, a tuturor celor cinci scale. Acest algoritm de interpretare se regăsește la baza tipurilor de rapoarte care pot fi generate automat în urma aplicării DECAS.

a) Interpretarea independentă a scalelor

Rezultatele cantitative, exprimate în scoruri T și centile, pot fi interpretate prin prisma scurtelor descrieri ale fiecărei scale, expuse prin prisma avantajelor și riscurilor, în funcție de cei doi poli extremi.

Redăm mai jos o scurtă caracterizare psihologică, așa cum se regăsește în manualul testului (2008) și în modelul de raport, pentru fiecare scală componentă.

• Scala Deschidere

Scoruri scăzute :

- Avantaje : simț practic dezvoltat, orientat spre implementarea acțiunilor ; respect pentru tradiție ; rezistență la munca rutinieră.
- Riscuri : dificultăți de adaptare la schimbări, interese limitate ; excesiv de conformist față de autorități.

Scoruri ridicate :

- Avantaje : creativ, dotat cu simț artistic și/sau cu interese intelectuale variate ; deschis la schimbări, tolerant și orientat spre viitor.
- Riscuri : nonconformist, visător, cu o imaginație bogată ; îi lipsește simțul practic, rămânând la stadiul ideilor.

- Scala Extraversiune

Scoruri scăzute :

- Avantaje : liniștit, preferă intimitatea în dauna reuniunilor ample ; acționează independent ; reflexiv și rezistent la plictiseală.
- Riscuri : distant față de ceilalți, timid, nu știe să se bucure de viață ; ezită să-și asume roluri de conducător.

Scoruri ridicate :

- Avantaje : entuziast, activ și optimist, intră ușor în contacte sociale cu ceilalți și este apropiat de oameni ; se face remarcat ușor.
- Riscuri : guraliv, cu tendințe de dominare și control ; se plictisește repede.

- Scala Conștiinciozitate

Scoruri scăzute :

- Avantaje : flexibilitate ridicată, toleranță la sarcini nestructurate ; spontaneitate ; informal în comportament și cu spirit de aventură.
- Riscuri : nu-și valorifică potențialul ; poate încălca reguli sau responsabilități, are probleme de autodisciplinare.

Scoruri ridicate :

- Avantaje : organizat și ambițios, cu standarde ridicate ; meticolos și tenace în fața obstacolelor ; demn de încredere ; prudent în decizii.
- Riscuri : se relaxează cu dificultate, poate neglija viața personală, rigid, lipsit de spontaneitate și flexibilitate.

- Scala Agreabilitate

Scoruri scăzute :

- Avantaje : spirit competitiv, independent în gândire ; combativ, îi place să iasă în față.
- Riscuri : cinic și suspicios față de ceilalți, arogant, egoist, orientat excesiv spre sarcină în dauna relațiilor, intră ușor în conflicte.

Scoruri ridicate :

- Avantaje : preferă armonia și cooperarea în dauna competiției ; modest, sincer, generos ; are spirit de echipă.
- Riscuri : naiv și ușor influențabil, îi este dificil să-și apere punctul de vedere și renunță adesea în favoarea celorlalți.

- Scala Stabilitate emoțională

Scoruri scăzute :

- Avantaje : sensibil și atent la nevoile celorlalți, își arată latura umană ; prevăzător.
- Riscuri : stresat, afectat cu ușurință de problemele apărute ; se simte neajutorat și temător ; pesimist, cu așteptări nerealiste.

Scoruri ridicate :

- Avantaje : calm, relaxat, încredere în sine ridicată ; face față eficient stresului și are așteptări realiste.
- Riscuri : indiferență și lipsă de tact în relaționarea cu ceilalți, insensibil la nevoile celorlalți, subestimează problemele apărute.

Astfel, indiferent de extremitatea trăsăturii, situarea reprezentată prin scoruri scăzute sau, dimpotrivă, prin scoruri ridicate prezintă avantaje și riscuri. Interpretarea vine de fapt să confirme postulatul conform căruia nu există trăsături de personalitate bune sau rele, ci doar feluri diferite de a fi, valoarea de judecată fiind dată de context. Spre exemplu, pentru un contabil, un scor ridicat la scala Creativitate ar putea să fie o preferință limitativă în activitate, în timp ce pentru un designer este esențială.

b) Interpretarea bazată pe combinarea a câte două scale

Interpretarea bazată pe combinarea a câte două scale oferă o detaliere a caracterizării psihologice în zece direcții ce vizează: orientarea în viață; orientarea în societate; stilul de interacțiune cu oamenii, tipul de trăiri afective dominante; reacția în situații de stres; reacția în situații de conflict; stilul cognitiv; atitudinea față de muncă; modul de implicare în sarcini și tipul caracterial. Pentru fiecare combinație de factori sunt prezentate patru caracterizări și se oferă un set de trei adjective descriptive. Descrierile adjectivale provin din două analize nepublicate (Sava, 2008).

Redăm mai jos, cu titlu exemplificator, o analiză a unei asemenea interacțiuni între scale. Astfel, domeniul stilul de interacțiune reprezintă combinația unică dintre două trăsături, Sociabilitate și Agreeabilitate. În funcție de magnitudinea scorurilor, rezultă patru tipologii aproximative. Primei tipologii, Competitorul (scor scăzut la Sociabilitate, dar și la Agreeabilitate), îi sunt caracteristice preferința de a lucra singur, independent, precum și centrarea pe sarcină. Autoritarul (scor ridicat la Sociabilitate, dar și la Agreeabilitate) preferă să dea indicații și să opună rezistență dacă îi este contestată decizia. Popularul (scor ridicat la Sociabilitate, dar și la Agreeabilitate) preferă compania celorlalți, adeseori devine lider de grup, fiind apreciat de ceilalți. Pune un accent mai mare pe relații și prietenii decât pe sarcini. Înțelegătorul (scor scăzut la Sociabilitate, dar ridicat la Agreeabilitate) preferă să execute ceea ce i se spune fără a chestiona. Fiind o fire liniștită, ajunge rar în conflict deschis cu ceilalți. Pentru o analiză completă a interacțiunilor dintre toate scalele luate câte două, se poate consulta modelul de raport disponibil gratuit.

c) Interpretarea prin luarea în calcul simultan a tuturor celor cinci scale

Interpretarea prin luarea în calcul simultan a tuturor celor cinci scale oferă în plus posibilitatea interpretării preferințelor de personalitate prin prisma unui sistem de competențe profesionale propus de Howard și Howard (2001). Competențele profesionale urmărite se referă la un set de deprinderi noncognitive care au impact asupra ușurinței indivizilor de a se adapta în context profesional. Spre exemplu, competența Spirit antreprenorial presupune un nivel ridicat de Deschidere, Extraversiune și Conștiinciozitate, Stabilitate emoțională, respectiv un nivel mai scăzut de Agreeabilitate.

Practic, preferințele de personalitate oferă indicii despre nivelul de dezvoltare sau potențialul individului pentru toate cele 16 competențe profesionale vizate de autor: Leadership, Managementul stresului, Rezolvarea de probleme, Analiză și gândire critică, Motivarea celorlalți, Motivație pentru autodezvoltare, Abilități interpersonale, Integritate, Perseverența în munca rutinieră, Spirit antreprenorial, Disciplină și respect față de reguli, Flexibilitate și spirit inovativ, Muncă în echipă, Independență în muncă, Orientarea spre relații umane, Orientarea spre rezultate. În funcție de nivelul de dezvoltare a competențelor-cheie pentru poziția țintită, se poate calcula și un indice de

potrivire cu postul. Indexul de compatibilitate cu postul este exprimat procentual și reprezintă suprapunerea profilului respondentului cu profilul ideal.

Deși DECAS nu a fost construit special pentru surprinderea altor tipologii, universalitatea modelului *Big Five* permite, prin analiza globală a dinamicii celor cinci factori, interpretări și prin prisma altor taxonomii ale teoriilor personalității conform lui Sava (2008), precum : Tipurile de personalitate după Pulkkinen (1996), Tipurile de personalitate din MBTI, tipologia lui Gough din CPI (Pitariu *et al.*, 2006), tipologia lui Block (1995), clasificarea tipologică evidențiată în *DSM-IV* (1994).

12.4.5. Aplicabilitatea, concluzii, alte aspecte

Chestionarul DECAS este recomandat de autor în toate domeniile aplicative ale psihologiei.

În sfera psihologiei muncii, poate fi util atât în etapa de analiză a muncii, cât și în testarea efectivă, în scopul selecției profesionale. Primul pas important în realizarea unui proces de selecție profesională este identificarea competențelor critice responsabile de succesul într-o anumită activitate. În acest scop, autorul pune la dispoziție în manualul utilizatorului o serie de 25 de competențe profesionale (Howard și Howard, 2001), ca punct de plecare în etapa de analiză a muncii. Fiecărei competențe îi sunt atașate o scurtă descriere și configurația de trăsături de personalitate corespunzătoare, care trebuie urmărită în procesele de testare. Maparea factor de personalitate-competență este realizată pe baza rezultatelor anterioare identificate în literatura de specialitate, și nu pe studii directe de validitate cu DECAS.

Aplicabilitatea DECAS în alte domenii, precum psihologie clinică, psihologie educațională, consiliere școlară și a carierei, este susținută de o generalizare a utilității modelului teoretic demonstrată de-a lungul timpului de numeroase cercetări. Astfel de inferențe asigură, desigur, o validitate a instrumentului principal valabilă, care trebuie însă probată extensiv.

Bibliografie

- Aamodt, M. (2012). *Industrial/Organisational Psychology : An applied approach* (ed. a VII-a). Belmont, CA : Wadsworth/Gengage.
- Anastasi, A. (1982). *Psychological testing* (ed. a V-a). New York : Macmillan.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance : A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., Stewart, G.L., Neubert, M.J., & Mount, M.K. (1998). Relating member ability and personality to workteam processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83, 377-391.
- Bartram, D. (2007). Increasing validity with forced-choice criterion measurement formats. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 263-272.

- Berry, C.M., Ones, D.S., & Sackett, P.R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*, 410-424.
- Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin, 117*, 187-215.
- Brand, C.R. & Egan, V. (1989). The „Big Five” dimensions of personality? Evidence from ipsative, adjectival self-attributions. *Personality and Individual Differences, 10*, 1165-1172.
- Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2012). Fitting a Thurstonian IRT model to forced-choice data using Mplus. *Behavior Research Methods, 44*, 1135-1147.
- Busato, V.V., Prins, F.J., Elshout, J.J., & Hamaker, C. (1999). The relation between learning styles, the Big Five personality traits and achievement motivation in higher education. *Personality and Individual Differences, 26*, 129-140.
- Cheung, M.W.L., & Chan, W. (2002). Reducing uniform response bias with ipsative measurement in multiple-group confirmatory factor analysis. *Structural Equation Modeling: A Multi-disciplinary Journal, 9*, 55-77.
- Christiansen, N.D., Burns, G.N., & Montgomery, G.E. (2005). Reconsidering forced-choice item formats for applicant personality assessment. *Human Performance, 18*, 267-307.
- Constantin, T. (2013). *Chestionarul Big Five Plus – Manualul probei*. Draft (nepublicat). Iași: Universitatea „Al. I. Cuza”, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației.
- Constantin, T. (2015). *Chestionarul Big Five Plus – Manualul probei*. Draft (nepublicat). Iași: Universitatea „Al. I. Cuza”, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației.
- Constantin, T., Macarie, A., Gheorghiu, A., Iliescu, M., Fodorea, A., & Caldare, L. (2008). Chestionarul Big Five PLUS – rezultate preliminare. În M. Milcu (ed.), *Cercetarea psihologică modernă: Direcții și perspective* (pp. 46-58). București: Editura Universitară.
- Constantin, T., Macarie A., Gheorghiu A., Potlog M.C., & Iliescu M. (2010). Big Five®plus Re-Test: On the reliability of a psychological measure derived from the Five Factor Model. *Annals of the Al. I. Cuza University: Psychology Series, 1*, 51-64.
- Cortina, J.M., (1993). What is coefficient Alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology, 78*, 98-104.
- Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO PI-FFI)*. Odessa, FL, USA: Psychological Assessment Resources.
- DiGiuseppe, R., Leaf, R., Exner, T., & Robin, M. (2007). Scala de atitudini și convingeri 2 (Romanian adaptation by Macavei, B.). În D. David (ed.). *Sistem de evaluare clinică*. Cluj-Napoca: RTS.
- Dimitriu, F., & Constantin T. (2010). Factori predictivi ai performanței personalului de vânzări. În M. Milcu, *Cercetarea modernă în psihologie: individ, grup, organizație: studii aplicative* (pp. 59-67). București: Editura Universitară.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1991). *Manual of the Eysenck Personality Scales (EPS Adult)*. Londra: Hodder & Stoughton.
- Fahrenberg, J., Hampel, R., & Selg, H. (2001). *Das Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI-R* (7. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Goldberg, L.R. (1992). The development of markers of the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment, 4*, 26-42.
- Goldberg, L.R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. În I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt & F. Ostendorf (eds.), *Personality Psychology in Europe, 7* (pg. 7-28). Tilburg, Olanda: Tilburg University Press.

- Griffin, B., & Hesketh, B. (2004). Why openness to experience is not a good predictor of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 243-251.
- Gough, H.G., & Bradley, P. (1996). *California Psychological Inventory manual* (ed. a III-a). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G., & Bradley, P. (2005). *California Psychological Inventory CPI260 Manual*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Gough, H.G., & Heilbrun, A.B. (1983). *Adjective Check-List Manual*. Palo Alto, Ca : Consulting Psychologist Press.
- Guion, R.M. (1977). Content validity : The source of my discontent. *Applied Psychological Measurement*, 1, 1-10.
- Howard, P.J., & Howard, J.M. (2001). *The Owner's Manual for Personality at Work*. Austin, AT : Bard Press.
- Hurtz, G., & Donovan, J. (2000). Personality and job performance : The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Iliescu, D., Avram, E., Constantin, T., Ion, A., Iordache, R., Pătruț, L., Răducea, C., Sulea, C., & Virgă, D. (2015), *Recomandări privind evaluarea psihologică a capacității de muncă (EPCM)*. București : APIO.
- Jackson, D.N., Wroblewski, V.R., & Ashton, M.C. (2000). The impact of faking on employment tests : Does forced-choice offer a solution? *Human Performance*, 13, 371-388.
- Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-Factor model of personality and job satisfaction : A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Lawshe, C.H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.
- Lindner, H., Kirkby, R., Wertheim, E., & Birch, P. (2007). Scala de atitudini și convingeri generale, forma scurtă – GABS-SV (Romanian adaptation by Trip, S.). În D. David (ed.). *Sistem de evaluare clinică*. Cluj-Napoca : RTS.
- Macarie, A., Constantin, T., Orzan A., Constantin, L., & Fodorea, A. (2008). Modelul Big Five al personalității ; abordări teoretice și modelarea empirică a unui chestionar standardizat. *Psihologia Resurselor Umane*, 6, 62-74.
- McCrae, R.R., Costa, P.T. Jr., & Piedmont, R.L. (1993). The California Psychological Inventory and the Big Five model. *Journal of Personality*, 61, 1-26.
- Minulescu, M. (1995). Metaphors vs. single-terms in expressing and assessing personality, *European Journal of Psychological Assessment*, 11, 64-69.
- Minulescu, M. (1996). *Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică*. București : Editura Garrel.
- Minulescu, M. (1997). Replicarea modelului Big Five în limba română. Specificul sociocultural exprimat în conținutul factorilor. Chestionarul ABCD-M. În M. Zlate, *Psihologia vieții cotidiene*. Iași : Editura Polirom.
- Minulescu, M. (2002). Evaluarea trăsăturilor de personalitate și comportamentale. În B. Luban-Plozza & B. Iamandescu (eds.). *Dimensiunea psihosocială a practicii medicale*, București : Editura Infomedica.
- Minulescu, M. (2008). *ABCD-M. Manual tehnic și interpretativ*. Cluj-Napoca : Editura Sinapsis.
- Opariuc, D.C. (2013). *Construcția unui model bazat pe teoria răspunsului la item pornind de la inventarul Big Five Plus*. Lucrare de doctorat nepublicată.
- Paunonen, S.V., & Jackson, D.N. (1985). Idiographic measurement strategies for personality and prediction : Some unredeemed promissory notes. *Psychological Review*, 92, 486-511.
- Paunonen, S.V., Jackson, D.N., & Ashton, M.C. (2004). *Manual of the Nonverbal Personality Questionnaire*. Port Huron, MI : Research Psychologists Press.

- Pitariu, H.D., Iliescu, D., Tureanu, V., & Peleașă, C. (2006). *Inventarul Psihologic California*. București: Editura Odyseea.
- Pulkkinen, L. (1996). Female and male personality styles: A typological and developmental analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1288-1306.
- Popa, M. (2011). „Infidelitățile” coeficientului de fidelitate Cronbach alfa. *Psihologia resurselor umane*, 9, 85-99.
- Radu, I. (2003). Principii metodologice în elaborarea și utilizarea probelor psihologice. *Psihologia Resurselor Umane*, 7, 13-21.
- Rusu, S., Maricuțoiu, P.L., Macsinga, I., Virgă, D., & Sava, F.A. (2012). Evaluarea personalității din perspectiva modelului Big Five. Date privind adaptarea chestionarului IPIP-50 pe un eșantion de studenți români. *Psihologia Resurselor Umane*, 10, 39-57.
- Salgado, J.F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviours. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125.
- Saucier, G. (1992). Openness vs. intellect: Much ado about nothing?. *European Journal of Personality*, 6, 381-386.
- Saucier, G., & Goldberg, L.R. (1996). The language of personality: Lexical perspectives on the five-factor model. În J.S. Wiggins (ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 21-50). New York: Guilford.
- Sava, F.A. (coord.) (2008) *Inventarul de personalitate DECAS. Manualul utilizatorului*. Timișoara: Editura ArtPress.
- Sava, F.A. (2009). Maladaptive schemas, irrational beliefs, and their relationship with the five-factor personality model. *Journal of Cognitive and Behavioral Psychotherapies*, 9, 135-147.
- Sava, F.A. (coord.) (2011). *Inventarul de personalitate DECAS. Manualul utilizatorului* (ed. a II-a). Timișoara: Editura ArtPress.
- Sava, F.A., & Popa, M. (2009). Predictorii ai performanței profesionale a sudorilor. O analiză din perspectiva modelului interacționist. *Revista de Psihologie Aplicată*, 11, 1-6.
- Schmidt, F., & Hunter, J. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Van Katwyk, P.T., Fox, S., Spector, P.E., & Kelloway, E.K. (2000). Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230.
- Virgă, D., Zaborilă, C., Sulea, C., & Maricuțoiu, L.P. (2009). Adaptarea în limba română a Scalei Utrecht de măsurare a implicării în muncă: examinarea validității și a fidelității. *Psihologia Resurselor Umane*, 7, 58-74.
- Young, J., & Brown, G. (2007). Chestionarul schemelor cognitive Young. Formele YSQ-S3 și YSQ-L2 (adaptat de Macavei, B. și Popa, S.). În D. David (coord.), *Sistem de evaluare clinică*. Cluj-Napoca: Editura RTS.

Collegium. Psihologie

au apărut :

- Daniel David – *Psihologie clinică și psihoterapie. Fundamente*
Mihai Curelaru – *Reprezentări sociale*
Daniel David – *Metodologia cercetării clinice. Fundamente*
Dennis Howitt, Duncan Cramer – *Introducere în SPSS pentru psihologie*
Ana Muntean – *Psihologia dezvoltării umane*
Alin Gavreliuc – *De la relațiile interpersonale la comunicarea socială. Psihologia socială și stadiile progresive ale articulării sinelui* (ediția a II-a)
Constantin Enăchescu – *Tratat de teoria cercetării științifice* (ediția a II-a)
Constantin Enăchescu – *Tratat de psihanaliză și psihoterapie* (ediția a III-a)
Nicolas Guéguen – *Psihologia manipulării și a supunerii*
Mielu Zlate – *Tratat de psihologie organizațional-managerială* (vol. II)
Zoltán Bogáthy (coord.) – *Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională*
Daniel David, Oana Benga, Alina S. Rusu – *Fundamente de psihologie evoluționistă și consiliere genetică. Integrări ale psihologiei și biologiei*
Serge Moscovici, Fabrice Buschini (coord.) – *Metodologia științelor socioumane*
Adrian Neculau – *Dinamica grupului și a echipei*
Mihai Aniței – *Psihologie experimentală*
Petru Lucian Curșeu – *Grupurile în organizații*
Gilles Amado, André Guittet – *Psihologia comunicării în grupuri*
Constantin Enăchescu – *Tratat de psihopatologie* (ediția a IV-a)
Septimiu Chelcea (coord.) – *Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații*
Roger Fontaine – *Psihologia îmbătrânirii*
Constantin Enăchescu – *Tratat de psihosexologie* (ediția a IV-a)
Constantin Enăchescu – *Tratat de psihologie morală* (ediția a III-a)
Marian Popa – *Statistică pentru psihologie. Teorie și aplicații SPSS*
Marian Popa – *Introducere în psihologia muncii*
Eugen Avram, Cary L. Cooper (coord.) – *Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale*
Constantin Enăchescu, Liliana Enăchescu – *Psihosomatică*
Ana Muntean – *Psihologia dezvoltării umane* (ediția a III-a)
Gabriel Moser – *Introducere în psihologia mediului*
Gerald R. Adams, Michael D. Berzonsky (coord.) – *Psihologia adolescenței. Manualul Blackwell*
Mielu Zlate – *Fundamentele psihologiei*
Constantin Enăchescu – *Tratat de psihologie diferențială*
Nicolae Mitrofan – *Testarea psihologică. Aspecte teoretice și practice*
Sandra A. McIntire, Leslie A. Miller – *Fundamentele testării psihologice. O abordare practică*
Dennis Howitt, Duncan Cramer – *Introducere în SPSS pentru psihologie. Versiunea 16 și versiunile anterioare* (ediția a II-a)
Mihaela Boza – *Atitudinile sociale și schimbarea lor*
Michel-Louis Rouquette (coord.) – *Gândirea socială. Perspective fundamentale și cercetări aplicate*
Robin Harwood, Scott A. Miller, Ross Vasta – *Psihologia copilului*
Romeo Zeno Crețu – *Amprenta comportamentală și evaluarea personalității*
Marian Popa – *Statistici multivariate aplicate în psihologie*
Elena Cocoradă – *Introducere în teoriile învățării*

Jean-Pierre Deconchy – *Credințe și ideologii. Abordări psihosociale*
Alin Gavreliuc – *Psihologie interculturală*
Ana Muntean, Anca Munteanu – *Violență, traumă, reziliență*
Florin A. Sava (coord.) – *Metode implicite de investigare a personalității*
Serge Moscovici – *Influență socială și schimbare socială*
Serge Moscovici, Ivana Marková – *Psihologia socială modernă. Istoria creării unei științe sociale internaționale*
Mihaela Chraif, Mihai Aniței – *Metoda interviului în psihologia resurselor umane*
Adrian Opre – *Inconștientul cognitiv. Modele teoretice, suport experimental și aplicații*
Septimiu Chelcea – *Psihosociologia publicității. Despre reclamele vizuale*
Ticu Constantin – *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale. Norme, metodologie și proceduri*
Marian Popa – *Psihologie militară*
Gerald Matthews, Ian J. Deary, Martha C. Whiteman – *Psihologia personalității. Trăsături, cauze, consecințe* (ediția a II-a)
Daniel David – *Tratat de psihoterapii cognitive și comportamentale* (ediția a II-a)
Grigore Havârneanu – *Psihologia transporturilor. O perspectivă psihosocială*
Florin A. Sava – *Psihologia validată științific. Ghid practic de cercetare în psihologie*
Kory Floyd – *Comunicarea interpersonală*
Ștefan Boncu, Ciprian Ceobanu (coord.) – *Psihosociologie școlară*
Ion Dafinoiu, Ștefan Boncu (coord.) – *Psihologie socială clinică*
Maria Nicoleta Turliuc, Cornelia Măirean – *Psihologia traumei*
Daniel David, Silviu-Andrei Matu și Oana David – *Psihologie și tehnologie. Fundamente de roboterapie și psihoterapie prin realitate virtuală*
Ștefan Boncu, Dorin Nastas (coord.) – *Emoțiile complexe*
Corneliu Havârneanu, Grigore Havârneanu (coord.) – *Psihologia riscului*
Florinda Golu – *Manual de psihologia dezvoltării. O abordare psihodinamică*
Mielu Zlate – *Introducere în psihologie* (ediția a III-a)
Dragoș Iliescu, Coralia Sulea (coord.) – *Tratat de psihodiagnostic al personalității*

www.polirom.ro

Redactor : Ines Simionescu
Coperta : Radu Răileanu
Tehnoredactor : Irina Lăcătușu

Bun de tipar : noiembrie 2015. Apărut : 2015
Editura Polirom, B-dul Carol I nr. 4 • P.O. BOX 266
700506, Iași, Tel. & Fax : (0232) 21.41.00 ; (0232) 21.41.11 ;
(0232) 21.74.40 (difuzare) ; E-mail : office@polirom.ro
București, Splaiul Unirii nr. 6, bl. B3A,
sc. 1, et. 1, sector 4, 040031, O.P. 53
Tel. : (021) 313.89.78 ; E-mail : office.bucuresti@polirom.ro

Tiparul executat la S.C. Tipolidana S.R.L.
Calea Unirii nr. 35, Suceava
Tel. : 0230/517.518 ; Fax : 0230/401.062
E-mail : office@tipolidana.ro ; www.tipolidana.ro
