

EXTRAS (selecții)

MANUALUL Inventarului de personalitate

Big Five©plus

DRAFT | Versiune 2017



CUPRINS

1. Fundamentele științifice ale probei Big Five^{©plus}

- 1.1. Evaluarea personalității cu ajutorul tehnicilor standardizate
- 1.2. Five Factor Model / Big Five în evaluarea personalității
- 1.3. Meta-factorii și factorii Five Factor Model/ Big Five

2. Descrierea Inventarului de personalitate Big Five^{©plus}

- 2.1. Etape în construcția itemilor Big Five^{©plus}
- 2.2. Caracteristici generale la Inventarul Big Five^{©plus}
- 2.3. Meta-factorii Big Five^{©plus} și descrierea lor
 - 2.3.1. *Descriere Extraversiune și factorii ei*
 - 2.3.2. *Descriere Agreabilitate și factorii ei*
 - 2.3.3. *Descriere Nevrozism și factorii lui*
 - 2.3.4. *Descriere Conștiințiozitate și factorii ei*
 - 2.3.5. *Descriere Deschidere și factorii ei*
- 2.4. Meta-factorii Big Five^{©plus} și sugestiile pentru consiliere
 - 2.4.1. *Extraversiunea și sugestiile de consiliere*
 - 2.4.2. *Agreabilitatea și sugestiile de consiliere*
 - 2.4.3. *Nevrozismul și sugestiile de consiliere*
 - 2.4.4. *Conștiințiozitatea și sugestiile de consiliere*
 - 2.4.5. *Deschiderea și sugestiile de consiliere*
- 2.5. **Scalele de control al răspunsurilor Big Five^{©plus}**
 - 2.5.1. *Sala de răspunsuri la inconsistente (random)*
 - 2.5.2. *Scala preferinței de răspuns (pentru primul/ al doilea răspuns)*
 - 2.5.3. *Scala de distorsiune pozitivă (dezirabilitate)*
 - 2.5.4. *Scala de distorsiune negativă (auto-depreciere)*

3. **Administrarea Inventarului Big Five^{©plus}**

- 3.1. **Recomandări generale de administrare**
 - 3.1.1. *Domeniul de aplicare al Inventarului Big Five^{©plus}*
 - 3.1.2. *Scopurile urmărite prin Big Five^{©plus}*
 - 3.1.3. *Tipuri de decizie validate prin Big Five^{©plus}*
 - 3.1.4. *Grup țintă și durată de aplicare*
- 3.2. **Modalități de aplicare a Inventarului Big Five^{©plus}**
 - 3.2.1. *Condiții de aplicare varianta imprimată (creion-hârtie):*
 - 3.2.2. *Consemn varianta imprimată (creion hârtie)*
 - 3.2.3. *Consemn varianta computer (on-line)*
 - 3.2.4. *Procesarea răspunsurilor Big Five^{©plus}*
 - 3.2.5. *Generarea și conținutul Rapoartelor Big Five^{©plus}*
- 3.3. **Interpretarea Raportului de evaluare Big Five^{©plus}**
 - 3.3.1. *Principii de interpretare a rezultatelor Big Five^{©plus}*
 - 3.3.2. *Inspectarea datelor de identificare.*
 - 3.3.3. *Verificarea acurateții profilului*
 - 3.3.3.1. *Analiza răspunsurilor inconsistente (random)*
 - 3.3.3.2. *Analiza preferinței de răspuns (pentru primul/ al doilea răspuns)*
 - 3.3.3.3. *Analiza distorsiunilor pozitive (dezirabilității)*
 - 3.3.3.4. *Analiza distorsiunilor negative (auto-depreciere)*
 - 3.3.4. *Analiza profilului sintetic*
 - 3.3.5. *Analiza caracteristicilor dominante ale personalității*
 - 3.3.6. *Analiza detaliată/ a datelor pe factori*
 - 3.3.7. *Inspectarea indicatorilor statistici*
 - 3.3.8. *Formularea concluziilor finale*
- 3.4. **Interpretarea Raportului de consiliere Big Five^{©plus}**

4. Proprietățile psihometrice ale Inventarului Big Five^{©plus}

- 4.1. Etalonarea Inventarului Big Five^{©plus}
 - 4.1.1. *Eșantionul normativ și caracteristicile sale*
 - 4.1.2. *Normalitatea distribuției factorilor Big Five^{©plus}*

- 4.1.3. Etalonul normativ și cotearea valorilor Big Five^{©plus}
- 4.1.4. Scalele de control Big Five^{©plus} și indicatori psihometrici
- 4.1.5. Versiunea computerizată versus versiunea creion-hârtie
- 4.2. Analiza indicilor de fidelitate a Inventarului Big Five^{©plus}
 - 4.2.1. Consistența internă a Inventarului Big Five^{©plus}
 - 4.2.2. Fidelitatea test-retest în evaluarea Big Five^{©plus}
 - 4.2.3. Distribuția valorilor factorilor Big Five^{©plus}
- 4.3. Analiza indicilor de validitate a Inventarului Big Five^{©plus}
 - 4.3.1. Validitatea de construct a Inventarului Big Five^{©plus}
 - 4.3.2. Validitatea de conținut a Inventarului Big Five^{©plus}
 - 4.3.3. Validitatea predictivă a Inventarului Big Five^{©plus}
 - 4.3.4. Validitatea concurrentă a Inventarului Big Five^{©plus}
 - 4.3.5. Validitatea divergentă a Inventarului Big Five^{©plus}
- 4.4. Alte studii realizate cu Inventarul Big Five^{©plus}

5. Utilizarea Inventarului Big Five^{©plus} în practica evaluării și consilierii

5.1. Utilizarea Big Five^{©plus} context organizațional (studii de caz)

- 5.1.1. Selecție de personal / angajare
- 5.1.2. Evaluare psihologică periodică
- 5.1.3. Promovare profesională
- 5.1.4. Consiliere pentru integrare profesională
- 5.1.5. Consiliere pentru managementul carierei

5.2. Utilizarea Big Five^{©plus} în context clinic (studii de caz)

- 5.2.1. Consiliere pentru adaptare personală
- 5.2.2. Consiliere/ terapie maritală
- 5.2.3. Consiliere pentru ajustare de cuplu
- 5.2.4. Consiliere/terapie atacuri de panică

5.3. Utilizarea Big Five^{©plus} context vocațional și educațional (studii de caz)

- 5.3.1. Consiliere școlară și vocațională
- 5.3.2. Consiliere pentru orientare profesională
- 5.3.3. Adaptare, integrare școlară și risc suicidar
- 5.3.4. Evaluare și consiliere cadre didactice

5.4. Utilizarea Big Five^{©plus} în coaching/ dezvoltare personală

- 5.4.1. Coaching pentru decizii profesionale
- 5.4.2. Consiliere pentru dezvoltare personală

5.5. Avantaje în utilizarea Inventarului de personalitate Big Five^{©plus}

6. Bibliografie

MULTUMIRI

Inventarul de personalitate Big Five^{©plus} a fost construit pe populația românească, optimizat și validat de un colectiv condus de **prof. univ. dr. Ticu CONSTANTIN** (<https://ro.linkedin.com/in/constantinticu>). În efortul de construire și de validare a acestei probe au fost implicați mai mulți psihologi practicieni și studenți. În coordonarea echipei de studenți și activitatea de elaborare a primei versiuni a inventarului, un rol important l-a avut *Alexandra Elena Gervescu (Macarie)* iar cea de elaborare a versiunii finale și de definire a etalonului pe eșantionul normativ, o contribuție importantă a avut-o *Andreea Aiftincăi*. Adresăm mulțumiri tuturor celor care s-au implicat voluntar în construcția acestei probe psihologice, în diferite etape de construcție și validare a ei: *Alexandra Gheorghiu, Liliana Caldare, Anca Fodorea, Mădălina Ilescu, Ana Maria Hojbotă, Andreea Iordache, Octav Candel, Andreea Urzică, Andreea Chirila (Cirtita), Oana Tudose, Mihai Cătălin Potlog, Andreea Urzică, Sabina Gavriloaiei*.

.....
(Extrase din Manualul Inventarului de Personalitate Big Five^{©plus})
.....

2.5. Scalele de control al răspunsurilor Big Five^{©plus}

Pentru a verifica acuratețea datelor/ concluziilor din Rapoartele de evaluare și consiliere în **Inventarul de personalitate Big Five^{©plus}**, sunt implementate un set de scale de control al tendințelor de distorsiune a datelor.



Figura 2.5. Scalele / indicatori de control al răspunsurilor (www.psihologi.ro)

A fost luat în calcul atât posibilele tendințe ale persoanelor evaluate (a) de a oferi răspunsuri inconsistente/ la întâmplare (*scala random*), (b) de a prefera poziția unuia dintre cele două tipuri de răspunsuri, independent de sensul lor (*scala preferinței de răspuns*), (c) de a deforma în mod conștient, deliberat (*scala de deformare conștientă*) sau ne-intenționat, inconștient (*scala de deformare inconștientă*) rezultatele finale.

2.5.1. Scala de răspunsuri inconsistente (random)

2.5.1.1. Modul de construcție a scalei de random.

Așa cum am mai precizat, itemii **Inventarului Big Five^{©plus}** sunt formulați sub forma unor aserțiuni cu doua variante de răspuns între care persoanele evaluate trebuie să facă o alegere.

Deși majoritatea acestor variante sunt echilibrate din punctul de vedere al dezirabilității sociale (apropiate raportului de 50% /50%). În forma finală a chestionarului am păstrat și un set de itemi la care acest raport este superior pragului de 70%/30% (frecvența de alegere a unuia dintre cele două posibile răspunsuri) pentru asigurarea normalității distribuției datelor (îmbunătățirea tendinței centrale pe factori) și a construi, cu ajutorul lor, scala de răspunsuri in-frecvente/ *random*.

Analizele statistice realizate pe un lot de 4637 subiecți ne-au permis izolarea celor 50 de itemi (câte 10 itemi pentru fiecare factor) la care au existat contraste semnificative (peste sau în jur de 70%-30% sau 30%-70%) între frecvențele cu care sunt alese cele două variante de răspuns. Pentru a obține valorile scalei de răspunsuri *random* (răspunsuri in-frecvente), am inversat itemii cu frecvența mai mare în cazul răspunsului cotate 0 și am calculat suma valorilor celor 50 de itemi selecționați. A rezultat astfel scala de răspunsuri in-frecvente, pe baza căreia putem identifica tendința unor persoane de a oferi răspunsuri inconsistente sau la întâmplare (*random*). Analizele statistice ne-au permis izolarea ultimului decil din această bază de date și stabilirea pragului ”de tăiere”, valoarea de la care putem identifica chestionarele suspecte de o completare inconsistentă sau aleatorie a itemilor.

2.5.1.2. Interpretarea valorilor scalei de *random*

Obținerea unor valori mari pe scala *random* (decilele 8 și 10), ne atrag atenția asupra unor posibile distorsiuni ale rezultatelor finale generate în *Raportul de evaluare psihologică*. Aceasta pentru că există probabilitatea ca persoana care a completat chestionarul să fi oferit răspunsuri inconsistente *în mod involuntar* (datorită concentrării scăzute în sarcină, interesului scăzut, oboselii sau plictiselii) sau *în mod voluntar, deliberat* (propunându-și să falsifice rezultatele sau preferând să nu analizeze răspunsurile și să bifeze rapid diferite variante de răspuns etc.).

Valorile încadrate în decilul 10 ne pot permit să concluzionăm că *Raportul de evaluare este unul invalid* și că activitatea de evaluare trebuie reluată (cu aceeași probă sau cu probe similare) după atenționarea persoanei în cauză asupra celor constatate și a posibilelor consecințe.

Rezultatele obținute trebuie de fiecare dată analizate cu atenție și coroborate cu alte date obținute anterior (la alte probe psihologice) sau cu cele obținute în urma interviului realizat după generarea raportului. În acest de urmă caz persoana în cauză trebuie întrebată despre timpul pe care l-a avut la dispoziție, modul în care a completat proba, gradul de oboseală sau

plictiseala, importanța acordată acelei evaluări, existenței unor probleme cognitive sau atenționale etc.). Toate aceste precauții sunt necesare pentru că metoda de identificare a răspunsurilor *random* se bazează pe analiza probabilistică a unor răspunsuri in-frecvente iar variabilitatea umană este destul de mare și de ... surprinzătoare.

2.5.2. Scala preferinței de răspuns

Pentru a identifica posibila tendință a unor persoane de a alege predominant primul răspuns sau cel de al doilea răspuns pe considerente de poziție a întrebării și nu de semnificație a ei (similar scalelor de tip *Yes men/ No men*, pentru chestionarele cu răspuns dihotomic de tip Da/ Nu) am construit o scală de control cal preferinței de răspuns. Scala ia în calcul răspunsurile la toate întrebările date de o persoană și pe baza lor, după inversarea valorilor la itemii cotați invers, calculează un indice al probabilității unei persoane de a alege, pe ansamblul chestionarului, predominant răspunsuri din prima categorie (prima variantă de răspuns) sau din a doua categorie (cea de a doua variantă de răspuns).

Deși, în cazul **Inventarului de personalitate Big Five^{©plus}**, relevanța aceste scale nu este foarte mare (astfel de scale fiind mult mai utile pentru chestionarele cu variante de răspuns afirmative sau negative), ea este utilă în controlul acurateții răspunsurilor pentru că ne poate atrage atenția asupra unor posibile preferințe a unor persoane de alege predominant prima sau a doua variantă de răspuns/ completare a frazei, independent de conținutul acestor variante de răspuns, alegeri atipice ce pot conduce la deformarea rezultatelor finale.

În analiza preferințelor pentru ordinea răspunsului acceptat, sunt luate în calcul doar valorile extreme, decilele 1 și 2 pentru tendința de a alege, la majoritatea întrebărilor, prima varianta de răspuns, și decilele 9 și 10 pentru tendința de a alege predominant a doua variantă de răspuns.

2.5.3. Scalele de deformare pozitivă/ negativă

Itemii care compun scalele de deformare pozitivă/ negativă au fost selectați dintre itemii deja existenți în chestionar, pe baza unor studii corelaționale.

Un prim set de analize, pentru izolarea itemilor chestionarului **Big Five^{©plus}** pe baza cărora s-ar putea face predicții privind tendințele de deformare pozitivă sau negativă, au fost realizate în anul 2012 pe un lot de 214 persoane, utilizând scalele *Balanced Inventory for Desirable*

Responding – BIDR (Paulhus, 1991), *Impression Management Measure* (Bolino și Turnley, 1999) și *Autodeprecieri, Stima de Sine, Infaturare* (Macarie și colab., 2008) (Macarie, 2012).

Un al doilea set de analize de calibrare a acestor scale a fost realizat în 2016 pe un lot de 1228 de persoane. Eșantionul/ lotul pe care au fost realizate aceste analize a avut caracteristicile statistice descrise mai jos:

- 1006 completări exclusiv on-line (81.9%) și 222 completări în versiunea imprimată/ creion- hârtie (18,1%)
- 776 masculin (63,2%) și 452 feminin (36,8%)
- Studii scăzute (fără studii 80, gimnaziale 15 și primare 9), 137 studii medii (liceale și post-liceale), 522 studii superioare (universitare și post-universitare)
- Media de vârstă de 30,27 ani (SD = 16 ani, minim 16, maxim 77 ani)

În acest studiu, pentru analiza modului de calibrare a itemilor chestionarului Big Five^{©plus} care au intrat în componența scalelor de deformare conștientă sau inconștientă (fiecare în sens pozitiv sau negativ) am utilizat o scală de evaluare a dezirabilității sociale adaptată pentru populația românească (scala DS - Dezirabilitate Socială; Macarie și colab., 2008).

Analizând matricea de corelație, itemii chestionarului **Big Five**^{©plus} cu cele mai puternice legături (fie ele negative sau pozitive) cu unul dintre cei doi factori ai scalei de Dezirabilitate Socială (Macarie și colab., 2008) – *Prezentare de sine* (conștientă, deliberată) și *Amăgire de sine* (inconștientă, ne-intenționată) – au fost grupați în două scale distincte de control al modului de deformare a rezultatelor, verificate apoi sub aspectul consistenței interne.

Prima dintre cele două scale – *scala de deformare conștientă* – surprinde tendința unei persoane de a deforma în mod conștient, deliberat rezultatele finale, fie în sens pozitiv, oferind fie răspunsuri de fațadă/ dezirabile social (polul pozitiv – ”fake good”) fie în sens negativ, prezentându-se a într-o lumină intenționat voit negativă sau hiperexigentă cu propria persoană (polul negativ - ”fake bad”).

Scorurile mari la această scală (decilele 9 și 10) indică o persoană care deformează în mod pozitiv în mod deliberat, intenționat rezultatele evaluării, afișând o puternică tendință de fațadă. Altfel spus o astfel de persoană va avea tendința voluntară (deliberat) de a alege variantele de răspuns valorizante, dezirabile social, cele care descriu o persoană cu multiple calități pozitive. Obținerea unor scoruri mici la scala de deformare conștientă (decile 1, 2) semnifică faptul că persoana care a completat chestionarul **Big Five**^{©plus} în mod intenționat, deliberat a dorit să se prezinte ca o persoană hiperexigentă cu sine sau ca o persoană cu multiple defecte.

Deformare conștientă pozitivă. Scorurile mari la *scala de deformare conștientă* (decilele 9 și 10) indică o persoană care în mod intenționat completează proba în așa manieră încât să fie pusă într-o lumină pozitivă de rezultatele obținute. În aceste situații persoana evaluată face un efort deliberat, conștient, să aleagă răspunsuri valorizante, dezirabile social.

Deformare conștientă negativă. Scorurile mici la *scala de deformare conștientă* (decilele 1 și 2) arată tendința deliberată a persoanei care completează chestionarul de a se prezenta într-o lumină negativă, în situații/ contexte de evaluare în care vrea să ofere o imagine negativă sau autocritică despre sine. Auto-deprecierea intenționată în răspunsuri va influența scorurile în direcția obținerii unor valori predominant negative ale profilului de personalitate.

Cea de a doua scală de – *scala de deformare inconștientă* – surprinde tendința de a deforma în mod inconștient, ne-intenționat rezultatele, fie datorită unei percepții foarte pozitive, exagerat de bune despre sine (polul pozitiv – ”fake good”), fie datorită unor percepții inconștiente negative, autodepreciative despre sine (polul negativ - ”fake bad”).

Deformare inconștientă pozitivă. Scorurile mari la această scală (decilele 9 și 10) sunt caracteristice unei persoane cu o părere pozitivă despre sine și care, deși consideră că răspunde onest la itemii probei, va obține scoruri înclinate spre polul pozitiv. Altfel spus această persoană este sinceră, are sentimentul că spune adevărul dar exagerează inconștient în răspunsurile pe care le oferă, bazându-se pe o evaluare extrem de pozitivă a propriei persoane („amăgire de sine”).

Distorsiunea inconștientă negativă. Scorurile mici la această scală (decilele 1 și 2) indică o persoană cu o părere negativă despre sine, fapt ce va influența rezultatele obținute pe factori. Deși consideră că răspunde sunt în concordanță cu realitatea, pe fondul unei percepții inconștiente auto-devalorizante, va avea tendința de a fi hiper critică și de a se evalua extrem de negativ.

Comparând date oferite de cele două scale (deformare conștientă și deformare inconștientă) este posibilă identificarea tendințelor de deformare pozitivă (*fake good*) sau negativă (*fake bad*) dintr-o dublă perspectivă – conștientă și inconștientă – decelând între strategia deliberată

sau intenția unei persoane de a se prezenta într-o lumină favorabilă și existența unor tendințe inconștiente, ne-intenționate.

Deși este normală tendința oamenilor de a oferi o imagine pozitivă și de a crea o impresie bună, favorabilă despre sine, dacă aceasta este exagerată și se manifestată în timpul completării itemilor inventarului de personalitate, ea afectează acuratețea profilului final. Din păcate nu posibilă corectarea (prin mijloace statistice) a acestor tendințe atunci când sunt identificate pentru că nu putem ști ce a apreciat fiecare persoană evaluată ca fiind dezirabil, așteptat de evaluatori și ce nu, sensul deformării rezultatelor finale fiind astfel imprevizibil.

Prin analiza rezultatelor obținute de persoana evaluată la cele 4 tipuri de scale de control – *scala random, scala preferinței de răspuns, scala de deformare conștientă și scala de deformare inconștientă (pozitivă sau negativă)*, putem lua decizia de a valida sau invalida rezultatele obținute în Raportul de evaluare/ consiliere.

Nu întotdeauna decizia poate fi una tranșantă, scorurile ridicate la unele scale (de exemplu cele plasate în decilul 9) atrăgându-ne atenția asupra unor posibile deformări ale rezultatelor, pe care le putem lua în calcul în analizele finale, fără a anula însă validitatea protocolului de evaluare.

Pentru că metodele de identificare a tendințelor de deformare a alegerilor/ răspunsurilor oferite de persoanele evaluate se bazează pe analiza probabilistică a unor răspunsuri in-frecvente, iar variabilitatea umană este destul de mare, decizia de invalidare a unui protocol de evaluare o putem lua numai dacă la aceste scale obținem valori extreme plasate în decilul 10. În caz contrar, dacă se obțin valori în decilele 8 sau 9 fiind indicată realizarea unui interviu suplimentar pentru a verifica circumstanțele în care a fost complet chestionarul **Big Five**^{©plus} (detalii în secțiunea 3. 3. 3. *Verificarea acurateții profilului individual*).

3. Administrarea Inventarului Big Five^{©plus}

3.1. Recomandări generale de administrare

- 3.1.1. *Domeniul de aplicare al Inventarului Big Five^{©plus}*
- 3.1.2. *Scopurile urmărite prin Big Five^{©plus};*
- 3.1.3. *Recomandări cu privire la tipul de decizie*
- 3.1.4. *Grup țintă și durată de aplicare*

3.2. Modalități de aplicare a Inventarului Big Five^{©plus}

- 3.2.1. *Condiții de aplicare variante imprimată (creion-hârtie):*
- 3.2.2. *Consemn varianta imprimată (creion hârtie)*
- 3.2.3. *Consemn varianta computer (on-line)*
- 3.2.4. *Procesarea răspunsurilor Big Five^{©plus}*
- 3.2.5. *Generarea și conținutul rapoartelor Big Five^{©plus}*

3.3. Interpretarea Raportului de evaluare Big Five^{©plus}

- 3.3.1. *Principii de interpretare a rezultatelor Big Five^{©plus}*
- 3.3.2. *Inspectarea datelor de identificare.*
- 3.3.3. *Verificarea acurateții profilului*
 - 3.3.3.1. *Analiza răspunsurilor la întâmplare (random)*
 - 3.3.3.2. *Analiza preferinței de răspuns (pentru primul/ al doilea răspuns)*
 - 3.3.3.3. *Analiza distorsiunilor pozitive (dezirabilitate)*
 - 3.3.3.4. *Analiza distorsiunilor negative (auto-deprecieri)*
- 3.3.4. *Analiza profilului sintetic*
- 3.3.5. *Analiza caracteristicilor dominante ale personalității*
- 3.3.6. *Analiza detaliată/ a datelor pe factori*
- 3.3.7. *Inspectarea indicatorilor statistici*
- 3.3.8. *Formularea concluziilor finale*

3.4. Interpretarea Raportului de consiliere Big Five^{©plus}

3. Administrarea Inventarului Big Five^{©plus}

Inventarul de personalitate Big Five^{©plus} este o probă standardizată de evaluare a personalității, construită în România după modelul Big Five (Goldberg, Johnson et. al, 2005), capabilă să ofere, în condiții optime de control al dezirabilității sociale, un profil de personalitate exhaustiv, un screening complet al personalității individuale, atât prin raportare la cei 5 factori meta-factori (*extraversiune, agreabilitate, nevrozism, conștiinciozitate și deschidere*) și la cei 30 de factori subsumați factorilor principali.

3.1. Recomandări generale de administrare

Inventarul de personalitate Big Five^{©plus} poate fi administrat de către psihologii practicieni psihologi licențiați în conformitate cu regulile *Colegiului Psihologilor din România*. Fiind un chestionar standardizat de evaluare a personalității, condițiile de administrare a probei trebuie să respecte regulile generale privind completarea și utilizarea acestor instrumente psihologice (detaliate mai jos).

3.1.1. Domeniul de aplicare al Inventarului Big Five^{©plus}

Inventarul de personalitate Big Five^{©plus} poate fi utilizat în domenii de evaluare variate – *clinic, organizațional, educațional* – fără a fi limitat doar la unul singur, particular, oferind rezultate relevante luării unor decizii sau oferind de informații utile consilierii pentru mai multe domenii psihologice. Pot fi oferite mai multe argumente, detaliate mai jos, în favoarea acestei aplicabilități largite a **Inventarului de personalitate Big Five^{©plus}**.

- (a) Este o probă psihologică construită în acord cu *Five factor Model*, un model teoretic unanim acceptat de comunitatea științifică, model susținut de zeci de mii de studii anuale, studii care aducând noi *insight*-uri practice valoroase pentru toate domeniile de aplicabilitate ale psihologiei.

- (b) **Inventarul de personalitate Big Five^{®plus}** este co-validat împreună cu alte probe psihologice de notorietate naționale și internaționale (*DECAS*, Sava, 2008; *I.P.I.P.*, Goldberg, 1999; *NEO PI-R*, Costa, și McCrae, 1987¹) demonstrându-și capacitatea de a evalua cu acuratețe cei cinci mari factori ai personalității.
- (c) Aserțiunile Inventarului **Big Five^{®plus}** (itemii chestionarului) fac trimitere la contexte psihologice variate (*personale, educaționale sau organizaționale*) și au fost construite cu referire la persoană în întregul ei fără a-l particulariza la un context anume de evaluare psihologică.
- (d) Verificarea caracteristicilor psihometrice și validarea probei s-a realizat pe populația generală, iar etalonarea finală s-a realizat pe un eșantion reprezentativ național și nu pe sub-eșantioane clinice sau organizaționale.
- (e) Studiile deja realizate cu Inventarul **Big Five^{®plus}** (vedeți o selecție în secțiunea 5.3. *Alte studii realizate cu Inventarul de personalitate Big Five^{®plus}*) confirmă faptul că cele 35 de dimensiuni psihologice evaluate cu acest instrument stabilesc relații semnificative statistic, logice și concordante cu cele obținute în studii internaționale similare, oricare ar fi contextul particular în care este utilizat **Big Five^{®plus}**.
- (f) Atât *Rapoartele de evaluare Big Five^{®plus}* cât și *Rapoartele de consiliere Big Five^{®plus}*, oferă informații și descrieri utile în consiliere persoanelor evaluate, indiferent de contextul evaluării: educațional și consilierea carierei; psihologia muncii, organizaționale și al transporturilor; clinic și al sănătății; judiciar, apărare și siguranță națională.

În concluzie, **Inventarul de personalitate Big Five^{®plus}** oferă informații utile și valoroase necesare activităților de evaluare psihologică individuală și de intervenție psihologică personalizată: (a) în context **organizațional** (*selecție de personal/ angajare; evaluare psihologică periodică; promovare profesională; consiliere pentru integrare profesională; consiliere pentru managementul carierei etc.*); (b) în context **clinic** (*consiliere pentru adaptare personală; consiliere pentru adaptare/ ajustare de cuplu/ maritală; consiliere/terapie în atacuri de panică, boli cronice/ somatizare etc.*) ; (c) în context **vocațional și educațional** (*consiliere școlară și vocațională; consiliere pentru orientare profesională; adaptare, integrare școlară și risc suicidar etc.*) sau ; (d) în activități de formare, coaching sau dezvoltare

¹– detalii în secțiunea *Validitatea concurentă a Inventarului Big Five^{®plus}*

personală (*coaching pentru decizii profesionale; consiliere pentru dezvoltare personală; evaluare în stabilirea priorităților de formare etc.*).

3.1.2. Scopurile urmărite prin Big Five^{©plus}

Scopurile urmărite de **Inventarul de personalitate Big Five^{©plus}** sunt diferite în funcție de contextul evaluării. În principal **Big Five^{©plus}** poate fi folosit în scopul de prezice anumite comportamente (*scop predictiv*) și a defini profilului de personalitate a persoanei evaluate în funcție de cei 5 meta-factori și cei 30 de factori ai modelului Big Five.

În analizele sau rapoarte secundare, **Inventarul de personalitate Big Five^{©plus}** poate fi utilizat și în *scop de screening*, rezultatele fiind utilizate pentru identificarea probabilității ca anumite persoane să fie compatibile cu un anumit *profil tip*, necesar identificării compatibilității cu un set de ocupații/ profesii (consiliere vocațională), identificării gradului de adaptare/ integrare socio-profesională sau predispoziției pentru a dezvolta anumite tulburări de personalitate (psihologie clinică) sau a gradului de adecvare la un anumit post/ poziție ierarhică (psihologie organizațională).

Prin *Rapoartele de consiliere* ale Inventarului **Big Five^{©plus}** oferă și descrieri generale ale unor posibile *direcții de intervenție*, sugestii care pot fi folosite ca premise pentru punerea în practică a unor strategii individuale de optimizare (autodezvoltare) sau pentru implementarea unor strategii de intervenție asistate de specialiștii consilierii (*consiliere pentru dezvoltarea personală, consiliere maritală, optimizarea echipelor; consiliere pentru managementul carierei etc.*).

3.1.3. Tipuri de decizie validate prin Big Five^{©plus}

Inventarul de personalitate Big Five^{©plus} poate fi considerată o probă cu *impact major* pentru că evaluările oferite vor putea sta la baza unor decizii de importante pentru persoana testată prin consecințele rezultate (ex. decizii de tipul *apt/inapt*), dacă sunt aceste decizii sunt susținute și de studii care să certifice rolul și importanța anumitor trăsături de personalitate specifice Modelului Big Five, ca potențiali predictorii ai riscului de inadaptare profesională.

Astfel spus această probă poate permite identificarea unor trăsături de personalitate disfuncționale care ar putea afecta acuratețea cu care un angajat își îndeplinește sarcinile,

punându-se astfel în pericol pe sine (electricieni, lucrători la înălțime sau în condiții de izolare, etc.) sau punându-i pe alții în pericol (conducători auto, personal cu funcție de decizie, personalul din instituțiile de învățământ etc.). Decizia de a considera anumite trăsături de personalitate disfuncționale, trebuie să fie bazată pe rezultatele unor studii empirice consistente, realizate categoriile profesionale vizate de o astfel de decizie.

3.1.4. Grup țintă și durată de aplicare

Inventarul de personalitate Big Five^{©plus} se adresează publicului larg, începând cu vârsta de 16 ani. Aserțiunile Inventarului **Big Five^{©plus}** fac trimitere la contexte psihologice variate (personale, educaționale sau organizaționale) și au fost construite cu referire la persoană în întregul ei fără a-l particulariza la un context anume sau la un grup particular.

Etalonarea probei la nivel național s-a realizat pe un eșantion reprezentativ la nivel național (pe regiuni geografice, gen, vârstă și studii), eșantion aparținând populației generale.

Rapoartele de evaluare cât și cele de consiliere oferă informații și descrieri utile în evaluarea și consilierea persoanelor indiferent de contextul evaluării (organizațional, clinic sau educațional), **Inventarul de personalitate Big Five^{©plus}** fiind o proba psihologică aplicabilă în diferite situații de evaluare și consiliere,

Inventarul de personalitate Big Five^{©plus} se aplică fără limită de timp, fiecare persoană putând răspunde la itemii probei în propriul său ritm. Completarea on-line a probei se poate realiza în mai multe etape, platforma web pe care este integrată proba (Platforma PsihoProfile; www.psihologi.ro) asigurând salvarea în timp real a datelor înregistrate (a răspunsurilor bifate) și reactivând chestionarul la ultima întrebare completată, în situația în care evaluarea este întreruptă accidental sau din motive personale.

Durata medie de completare a chestionarului **Big Five^{©plus}** este de 35 minute.

3.2. Modalități de aplicare a Inventarului Big Five^{©plus}

Inventarul de personalitate *Big Five*^{©plus} poate fi administrat atât în variantă imprimată (creion-hârtie) cât și variantă electronică (on-line), în funcție de contextul evaluării și de preferința exprimată de persoana evaluată.

3.2.1. Condiții de aplicare variante imprimată (creion-hârtie):

Pentru psihologii cu drept de utilizare a probei, utilizatori ai Platformei PsihoProfile, varianta imprimată (creion-hârtie) se poate descărca de pe site-ul PsihoProfile (www.psihologi.ro) și imprima/ multiplica liber în funcție de numărul de evaluări planificate.

Administrarea variantei creion-hârtie a chestionarului *Big Five*^{©plus} se poate face atât individual cât și în grup, cu respectarea condițiilor definite de normele naționale și internaționale de testare/ evaluare psihologică (APA, & NCME, 1999; APA, 2010). Succint descris, mediul testării trebuie să aibă iluminare și temperatură adecvată, să fie lipsit de stimuli ce ar putea distra atenția subiectului și să asigure protejarea confidențialității examenatului. Pentru acele persoane care din motive de sănătate ori din alte cauze se consideră că nu sunt capabile să dea răspunsuri valide, testarea ar trebui amânată pentru o dată ulterioară.

3.2.2. Consemn varianta imprimată (creion-hârtie)

În afară de consemnul general, dependent de procesul în care este inclusă procedura de evaluare (*evaluare psihologică la angajare, evaluare periodică, evaluare clinică, evaluare în vederea consilierii psihologice /profesionale etc.*), consemnul specific aplicării chestionarului *Big Five*^{©plus} este unul scurt:

Vă rugăm să citiți următoarele situații și, pentru fiecare caz în parte, să alegeți o singură variantă, o singură frază /propoziție. De fiecare dată vă rugăm să alegeți varianta care vă caracterizează cel mai bine sau care este cea mai aproape de opinia dumneavoastră. Marcați cu un „X” răspunsul dumneavoastră (se repetă) în căsuța din fața variantei alese.

NU EXISTĂ RĂSPUNSURI BUNE SAU RELE, CORECTE SAU GREȘITE CI DOAR OPINII DIFERITE!

În ambele variante (imprimată sau on-line), utilizatorul probei are nevoie de acces la internet pentru a cota și a genera rapoartele, în baza unei identificări prealabile cu un nume de utilizator și parolă. De asemenea, este necesară înregistrarea în **Platforma PsihoProfile** a datelor de identificare a persoanei evaluate, adică a datelor referitoare la nume și prenume, data nașterii, gen (sex), studii absolvite și ocupație COR. Opțional, sunt solicitate datele legate de ocupație, adresa, oraș, țară, telefon și e-mail. În situația în care se dorește administrarea on-line a probei este necesară o adresă de e-mail validă la care să se trimită invitația de completare a probei.

3.2.3. Consemn varianta computerizată (on-line)

Clienții care sunt invitați să completeze chestionarul on-line, în cadrul laboratorului sau în afara laboratorului de evaluare, vor primi un mesaj e-mail cu următorul conținut.

Dragă X ,

Ești invitat să completezi chestionarul de evaluare **Big Five**^{®plus} trimis de "Y" (ex: Ticu Constantin). Pentru a începe accesează acest [link](#).

Mulțumim,

Echipa **PsihoProfile**

După deschiderea link-ului, pentru varianta on-line a chestionarului **Big Five**^{®plus}, accesibilă pe www.psihologi.ro, consemnul oferit persoanelor evaluate, în prima lui parte, este similar celui din varianta imprimată, fiind completat de informații adiționale necesare familiarizării cu varianta electronică a probei și exersării modului de alegere a variantelor de răspuns.

Vă rugăm să citiți următoarele situații și, pentru fiecare caz în parte, să alegeți o singură variantă, o singură frază /propoziție. De fiecare dată vă rugăm să alegeți varianta care vă caracterizează cel mai bine sau care este cea mai aproape de opinia dumneavoastră. Marcați cu un „X” răspunsul dumneavoastră (se repetă) în căsuța din fața variantei alese.

NU EXISTĂ RĂSPUNSURI BUNE SAU RELE, CORECTE SAU GREȘITE CI DOAR OPINII DIFERITE!

De exemplu, mai jos, în situația A, aveți o astfel de afirmație.

În acest caz, dacă preferați mai degrabă regulile și normele clare la locul de muncă trebuie să alegeți prima varianta de răspuns ("să am reguli și norme clare"). În schimb, dacă preferați, de regulă, mai puține astfel de norme și mai multă libertate, trebuie să alegeți cea de a doua variantă de răspuns ("să am multă libertate în realizarea sarcinilor").

Pentru a alege varianta de răspuns dorită, îndreptați cursorul mouse în acea zonă și dați clic sau apăsați tasta "1" pentru prima varianta de răspuns sau tasta "2" pentru cea de a doua variantă de răspuns! Vă rugăm să exersați alegerea uneia dintre cele două variante de răspuns pe exemplu de mai jos!

A. La locul de muncă, prefer:

- să am reguli și norme clare;
- să am multă libertate în realizarea sarcinilor.

Vă rugăm să alegeți și varianta de răspuns preferată și pentru afirmația de mai jos!

B. Când plec în concediu:

- trebuie să am totul bine planificat;
- fac schimbări până în ultimul moment.

Dacă ați înțeles ce aveți de făcut, vă rugăm dați clic pe butonul de mai jos:

Începe evaluarea

3.2.4. Procesarea răspunsurilor Big Five^{©plus}

Procesarea răspunsurilor Inventarului de personalitate Big Five^{©plus} se face on-line, indiferent de varianta în care a fost completat (în variantă imprimată sau electronică) prin sistemul software integrat în platforma PsihoProfile (www.psihologi.ro), pe baza unor algoritmi specifici. Valorile finale raportate pe o scală în 10 trepte/ în decile (pentru cei 5 factori) sau pe o scală în 5 trepte / în cvintile (pentru cei 30 de factori) se calculează, după recodificarea răspunsurilor scorate invers, prin însumarea numărului de răspunsuri afirmative și raportarea lor la valorile etalonului. Detalii privind caracteristicile eșantionului normativ și modul de cotare a răspunsurilor Big Five^{©plus} sunt oferite în secțiunea 4.1.3. Etalonul normativ și cotare valorilor Big Five^{©plus}.

Autentificat ca Popescu Ion · Logout

PsihoProfile

Sinteză Calendar Profil

Adaugă persoană

Prenume: Popescu
 Nume: Ion
 Data nașterii: 09.03.1998
 Sex: Bărbat Femeie
 Studii absolvite: Universitare (licență)
 Numele companiei: Selectează
 Ocupație COR: 252101 - administrator baze de date
 Ocupație:
 Adresă:
 Oraș:
 Țară:
 Telefon:
 Email: popescuion1978@yahoo.com

Salvează Renunță

Figura 3.1. Înregistrarea datelor personale pentru persoana evaluată (www.psihologi.ro)

Autentificat ca Popescu Ion · Logout

PsihoProfile

Sinteză Calendar Profil Grupuri Clienți Evaluare Probe psihologice

Clienți **Persoane** **Evaluare**

Activi | Toți

Persoane fizice (0)

Filtru: Cuvinte cheie Selectează tot Persoane selectate: 0 | Deselectează

Popescu Ion
 administrator baze de date

Nicio persoană selectată

Aplică chestionare

Selectează chestionare

ASSI (evaluarea stimei de sine și formelor ei extreme: autodeprecierea și infatuarea)
 Big Five^{plus} (evaluarea a 30 de factori ai personalității grupați în cei cinci meta-factori)
 DA¹³profile (evaluarea aspectelor accentuate ale personalitatii / „personalitatile dificile”)
 DS (evaluarea dezirabilității sociale, amăgirii de sine, managementului impresiilor și utilității)
 SPM (evaluarea persistenței motivaționale în efortul spre atingerea unor obiective ambițioase)

Trimite Deschide Introdu răspunsuri Renunță

Teste finalizate: Nu există teste
 Teste în derulare: Nu există teste

Figura 3.2. Selectarea probei ce va fi folosită în evaluare (www.psihologi.ro)

În completarea *variantei electronice* a probei (on-line), cotarea răspunsurilor se realizează instantaneu, o dată cu finalizarea evaluării. Pentru *cotarea variantei imprimată* a răspunsurilor **Big Five^{plus}**, utilizatorul trebuie mai întâi se acceseze adresa www.psihologi.ro (introducând *numele* de utilizator și *parola* aferente licenței de utilizator) după care să înregistreze informațiile obligatorii referitoare la persoana evaluată: *nume și prenume, data nașterii, gen, studii absolvite și ocupație COR* (Figura 3.1.).

După înregistrarea persoanei evaluate, în secțiunea *Evaluare*, utilizatorul va selecta persoana ale cărei răspunsuri dorește să le introducă în baza de date, după care va selecta opțiunea *Aplică*

chestionare, va selecta chestionarul **Big Five^{©plus}** și varianta de completare *Introdu răspunsuri*. În fereastra web care se va deschide, în format tabel va putea introduce răspunsurile bifate de client pe chestionarul/ foaia de răspuns Big Five^{©plus} (Figura 3.2.și 3.3). Durata de introducere a datelor este în jurul a 15 minute per aplicare.

The screenshot shows the PsichoProfile web application interface. At the top, there is a blue header with the logo 'PsichoProfile' and a user authentication status 'Autentificat ca Popescu Ion - Logout'. Below the header is a navigation menu with items: Sinteză, Calendar, Profil, Grupuri, Clienți, Evaluare, and Probe psihologice. The main content area shows a breadcrumb trail: Sinteză > Evaluare > Adaugă răspuns - format tabelar. The user's name 'Popescu Ion' and role 'administrator baze de date' are displayed. The section title is 'Big Five^{©plus}'. Below this, there is an instruction: 'Introduceți indexul variantei de răspuns. Ex: 1 pentru prima variantă de răspuns, 2 pentru a doua variantă de răspuns.' The main area contains a grid of 56 numbered input fields, each with a small square button next to the number, arranged in 7 rows and 8 columns. The numbers are: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8; 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16; 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24; 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32; 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40; 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48; 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56.

Figura 3.3. Interfața de introducere răspunsurilor în baza de date web (www.psihologi.ro)

În momentul finalizării introducerii datelor, utilizatorul va fi informat prin mesaje distincte în două dintre secțiunile platformei: în secțiunea *Sinteză* (mesaj „*X*» a finalizat testul Big Five^{©plus}) și în secțiunea *Evaluare* (Teste finalizate: Big Five^{©plus} + data evaluării)(Figura 3.4).

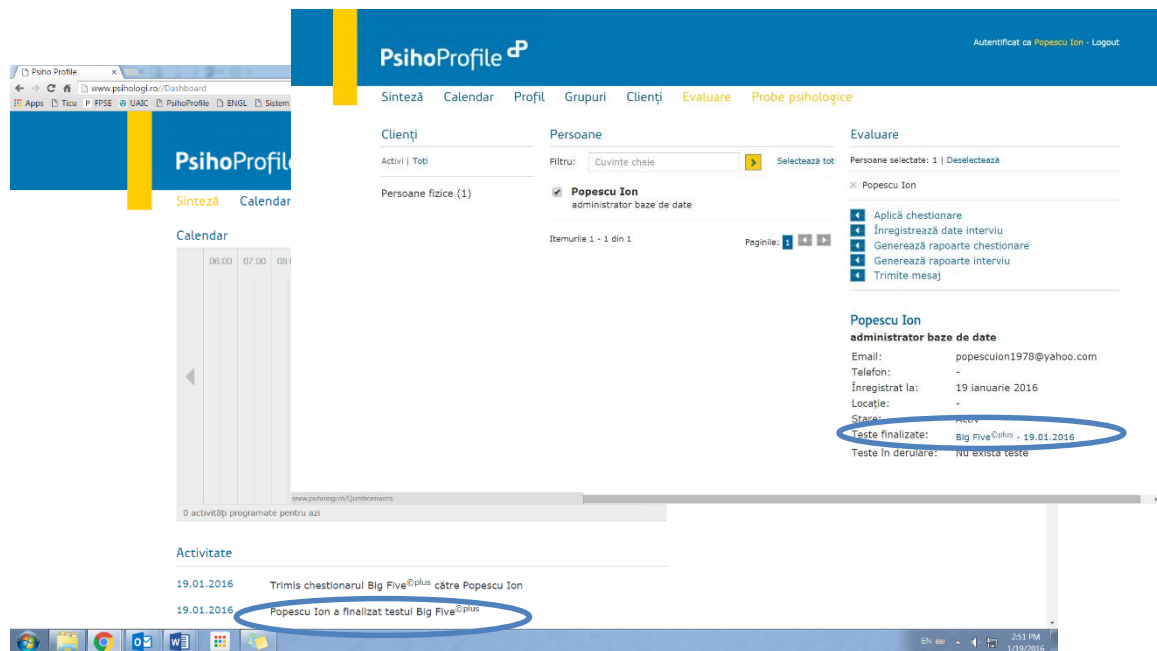


Figura 3.4.. *Notificări privind completarea chestionarului Big Five®plus* (www.psihologi.ro)

După finalizarea completării chestionarului și primirea mesajelor de confirmare, este posibilă generarea *Rapoartelor de evaluare* și a *Rapoartelor de consiliere*.

Detalii despre cotarea manuala a probei sunt oferite în secțiunea 4.1.3. (*„Cotarea Inventarului de personalitate Big Five®plus”*)

3.2.5. Generarea Raportului de evaluare Big Five®plus

Generarea Raportului de evaluare psihologică se realizează din aceeași secțiune – Evaluare – din care a realizat și administrarea probei psihologice.

Pentru generarea *Raportului de evaluare Big Five®plus*, utilizatorul trebuie să selecteze numele persoanei evaluate din secțiunea *Evaluare* și să bifeze *Generează rapoarte chestionare* sau să dea un clic direct pe numele probei evaluate, în secțiunea *Teste finalizate (Big Five®plus – data evaluării)*. În fereastra care se va deschide – *Generează rapoarte* – în secțiunea *Scopul evaluării* se va bifa *Evaluare* (opțiunea implicită fiind *Evaluare*) după care se va da clic pe opțiunea *Generează* (Figura 3.5). *Raportul de evaluare* va fi generat sub forma unui fișier care va putea fi salvat și imprimat ca fișier Word sau PDF.

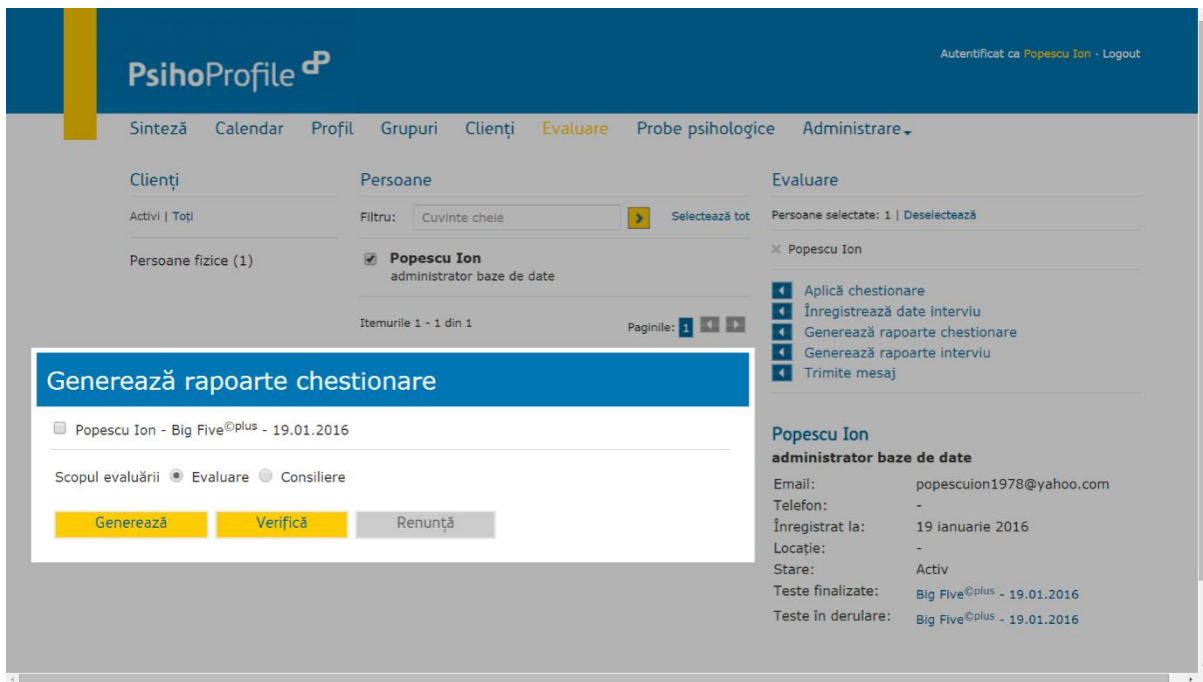


Figura 3.5. *Generarea Raportului de evaluare Big Five^{©plus}* (www.psihologi.ro)

Raportul de evaluare conține 15 pagini organizate pe mai multe secțiuni.

0. **Coperta raportului** (pagina 1)

Titlul raportului ("Raport de evaluare psihologică Big Five^{©plus})

Psiholog examinator (numele utilizatorului)

Persoana evaluată (numele clientului, anul nașterii, sex, ocupația)

Scopul evaluării (evaluare)

1. **Cuprins** – listarea secțiunilor raportului de evaluare (pagina 2)

2. **Descriere inventar**– descrierea succintă a **Inventarului de personalitate Big Five^{©plus}**(pagina 3)

3. **Profil sintetic** – prezentarea grafică, sintetică, a valorilor obținute de persoana evaluată la fiecare dintre cei cinci metafactori (pe o scală în 10 trepte/ decile) și la fiecare dintre cei 30 de factori subsumați celor cinci metafactori (pe scale în 5 trepte/ centile)(pagina 4)

4. **Indicatori de distorsiune a răspunsurilor** – prezentarea grafică a valorilor la cele 5 scale de control/ distorsiune a răspunsurilor însoțită de descrieri succinte pentru scorurile extreme (pagina 5)

5. **Caracteristici dominante** – listarea unor descrieri succinte pentru fiecare dintre cei cinci metafactori și cei 30 de factori la care se înregistrează scoruri extreme la scalele profilului sintetic (pagina 6).
6. **Analiză pe factori** – prezentarea grafică sintetică a valorilor obținute de persoana evaluată la factorii chestionarului însoțite de descrieri detaliate a caracteristicelor fiecăruia dintre cei doi poli ale fiecărei dimensiuni analizate (paginile 7 - 13)
7. **Indicatori statistici** – răspunsurile oferite de persoana evaluată la itemii chestionarului (pagina 14).
8. **Concluzii finale** – secțiune destinată inserării concluziilor și comentariilor finale (pagina 15).

În sub-capitolul următor 4.3. (*Interpretarea Raportului de evaluare Big Five^{®plus}*) sunt prezentate detalii referitoare la modul în care trebuie analizate și interpretate datele care apar în *Raportului de evaluare Big Five^{®plus}* iar în capitolul 6. (*Aplicații practice ale modelului Big Five*) sunt oferite mai multe exemple cu modul în care pot fi utilizate aceste date în practica evaluării psihologice, prin prezentarea unor studii de caz tipice.

3.2.6. Generarea Raportului de consiliere Big Five^{®plus}

Pentru generarea *Raportului de consiliere Big Five^{®plus}*, pașii care vor fi urmați sunt similari cu cei prezentați la generarea *Raportului de evaluare (Evaluare – Numele și prenumele – Generează rapoarte chestionare/ Big Five^{®plus} «data evaluării» – Generează rapoarte)*. În această etapă în secțiunea *Scopul evaluării* se va bifa *Consiliere* (opțiunea implicită fiind *Evaluare*) după care se va da clic pe opțiunea *Generează* (Figura 4.5). *Raportul de consiliere* va fi generat sub forma unui fișier care va putea fi salvat și imprimat ca fișier Word sau PDF.

Raportul de consiliere conține 15 pagini și este organizat pe mai multe secțiuni.

0. **Coperta raportului** (pagina 1)

Titlul raportului ("Raport de consiliere psihologică Big Five^{®plus});

Psiholog examiner (numele utilizatorului);

Persoana evaluată (numele clientului, anul nașterii, sex, ocupația);

Scopul evaluării (consiliere).

1. **Cuprins** – listarea secțiunilor raportului de consiliere (pagina 2) .
2. **Descriere inventar** – descrierea succintă a **Inventarului de personalitate Big Five^{©plus}** (pagina 3).
3. **Profil sintetic** – prezentarea grafică sintetică a valorilor obținute de persoana evaluată la fiecare dintre cei cinci metafactori (pe o scală în 10 trepte/ decile) și la fiecare dintre cei 30 de factori subsumați celor cinci metafactori (pe scale în 5 trepte/ centile)(pagina 4).
4. **Indicatori de distorsiune a răspunsurilor** – prezentarea grafică a valorilor la cele 5 scale de control/ distorsiune a răspunsurilor însoțită de descrieri succinte pentru scorurile extreme (pagina 5).
5. **Sugestii de consiliere** – listarea unor sugestii, descrieri succinte a unor direcții principale de acțiune pe care le-ar putea urma clientul pentru a reduce sau contracara dezavantajele sau dificultățile asociate unor dominante ale personalității (doar pentru factorii la care se obțin valori extreme la evaluarea psihologică (pagina 6).
6. **Analiză pe factori**– prezentarea grafică sintetică a valorilor obținute de persoana evaluată la factorii chestionarului însoțite de descrieri detaliate a caracteristicelor fiecăruia dintre cei doi poli ale fiecărei dimensiuni analizate (paginile 7 - 13)
7. **Indicatori statistici** – răspunsurile oferite de persoana evaluată la itemii chestionarului (pagina 14).
8. **Concluzii finale** – secțiune destinată inserării concluziilor și comentariilor finale (pagina 15).

În sub-capitolul următor 4.3. (*Interpretarea Raportului de evaluare Big Five^{©plus}*) sunt prezentate detalii referitoare la modul în care trebuie analizate și interpretate datele care apar în *Raportului de consiliere Big Five^{©plus}* iar în capitolul 6. (*Aplicații practice ale modelului Big Five*) sunt oferite mai multe exemple cu modul în care pot fi utilizate aceste date în practica consilierii psihologice, prin prezentarea unor studii de caz tipice.

3.3. Interpretarea Raportului de evaluare Big Five^{®plus}

3.3.1. Principii de interpretare a rezultatelor Big Five^{®plus}

Similar altor instrumente de evaluare psihologică multidimensională, în interpretarea rezultatelor **Big Five^{®plus}**, sunt luate în calcul doar valorile extreme pe scalele în care sunt reprezentate grafic aceste dimensiuni. Altfel spus, sunt considerate semnificative doar scorurile care sunt inferioare decilului 2 sau depășesc *decilul* 9 (pentru etaloanele pe cei cinci meta-factori) sau sunt plasate în *qvintil*-ul 1 sau 5 (pentru etaloanele pentru cei 30 de factori). Valorile aflate între aceste intervale nu exprimă decât tendințe și, în mod normal nu sunt luate în calcul în interpretarea dominantelor personalității. În secțiunea 5 a Raportului de evaluare („*Caracteristici dominante*”) este generat text care descrie succint fiecare caracteristică, doar pentru acele dimensiuni psihologice considerate semnificative, cele cu valori extreme (descrise mai sus).

În paginile următoare este prezentat, spre exemplificare, modul de interpretare a unui Raport de evaluare **Big Five^{®plus}**. În secțiunea 6. (*Aplicații practice ale modelului Big Five*) sunt descrise mai multe cazuri distincte și detaliate modalități de interpretare unor rezultate particulare a **Big Five^{®plus}**.

Analiza și interpretarea unui raport **Big Five^{®plus}** poate fi realizată gradual, în mai multe etape distincte, pentru a ajunge la formularea unor concluzii pertinente și acurate prin raportare la persoana evaluată și la contextul evaluării.

3.3.2. Inspectarea datelor de identificare.

Prima pagina se oferă câteva detalii referitoare la tipul raportului („Raport de evaluare), psihologul examinator (*numele și prenumele*), persoana și caracteristicile socio-demografice ale persoanei evaluate (*numele clientului, anul nașterii, sex, ocupația*). Inspectarea acestor date este necesară pentru a verifica dacă raportul generat este cel corect, aparținând persoanei vizate de analiza noastră.

3.3.3. Verificarea acurateții profilului

Pentru a se verifica încrederea pe care o putem acorda profilului evaluat, la punctul 3 al Raportului de evaluare (pagina 4) mai întâi este analizată reprezentarea grafică a **indicatorilor de distorsiune**. (Figura 4. 6). Așa cum a fost precizat în secțiunea 3. 4. (*Scalele de control al răspunsurilor Big Five^{©plus}*), înainte de a trece la interpretarea profilului personal, trebuie să verificăm dacă persoana evaluată a răspuns onest și corect la întrebările chestionarului și dacă există indicii legate de o eventuală distorsiune a datelor, prin modul în care s-a răspuns la aceste întrebări.

3.3.3.1. Analiza răspunsurilor inconsistente (random)

Pentru început se verifică tendința persoanei evaluate de a oferi răspunsuri inconsistente/ la întâmplare (*scala random*). După cum se poate observa din Figura 3. 6. și Figura 3.7. valorile la indicatorul de răspunsuri inconsistente/ random sunt reprezentate pe o scală în 10 trepte (decile).



Figura 3. 6. Reprezentarea grafică a indicatorilor de distorsiune în Raportul *Big Five^{©plus}*

Dacă aceste valori sunt mici, sub decilul 7 (Figura 3.7. c.), putem considera că nu există inconsistențe în modul în care persoana evaluată a răspuns la întrebările chestionarului (alegerea variantelor de răspuns la diferite întrebări) și, din acest punct de vedere, raportul este credibil. Dacă se obțin valori superioare decilului 8 (Figura 3.7. b.) putem conchide că există o

oarecare inconsistență în modul de completare a chestionarului. Altfel spus persoana evaluată a făcut mai multe alegeri puțin probabile, contradictorii, în dezacord cu un pattern general identificat prin aplicarea **Big Five^{plus}** pe eșantioane mari (4637 de persoane evaluate).

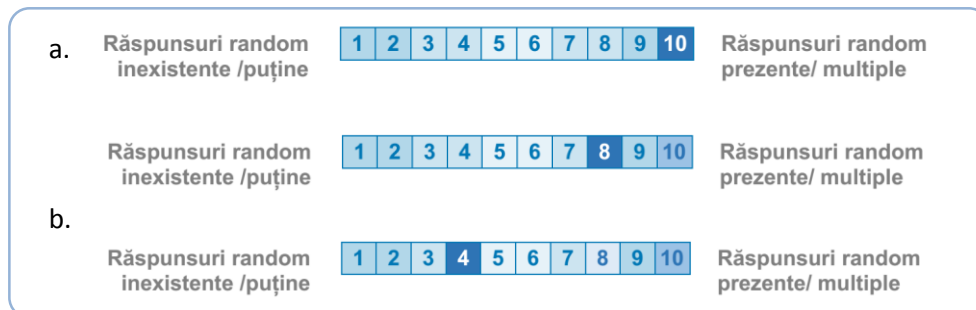


Figura 3.7. Posibile valori la indicatorul răspunsuri *inconsistente/ random* (**Big Five^{plus}**)

Valorile încadrate în decilul 10 (Figura 3.7. a.), ne pot permit să concluzionăm că există ,în mod categoric o inconsistență majoră în modul de completare a variantelor de răspuns de către persoane evaluate. În acest caz *Raportul de evaluare* este considerat *invalid* și că activitatea de evaluare trebuie reluată, după atenționarea persoanei în cauză asupra celor constatate și a posibilelor consecințe.

Așa cum am mai precizat, o rată mare de răspunsuri in-frecvente (vezi secțiunea 3.4.1. *Scala pentru răspunsurile random/ la întâmplare*) se poate datora fie unor *conduite involuntare* (concentrare scăzute în sarcină, interesului scăzut pentru completarea chestionarului, oboseală sau plictiseală, dificultăți de citire/ înțelegere a aserțiunilor dublate de oboseală etc.) fie unor *conduite voluntare, deliberate* (intenția de a falsifica rezultatele sau decizia de a nu analiza răspunsurile și de a bifa rapid diferite variante de răspuns etc.). Din astfel de motive, trebuie să verificăm, în cadrul unui interviu ulterior analizei raportului, dacă persoane evaluate a fost în situația de a activa una dintre aceste conduite. Întrebările pot viza *timpul pe care l-a avut la dispoziție pentru a răspunde la întrebări, modul în care a completat proba, gradul de interes, oboseală sau plictiseală, importanța acordată acelei evaluări, existența unor probleme cognitive sau atenționale etc.*

Chiar în cazul existenței unor valori extreme (decilul 10), rezultatele obținute trebuie analizate cu atenție și coroborate cu alte date obținute anterior (la alte probe psihologice), cu cele rezultate în cadrul interviului post-evaluare sau cu cele obținute din analiza profilului Big Five plus. Analiza probabilistică răspunsurilor in-frecvente pe care se bazează această scală, nu exclude identificarea unor persoane ”atipice”, foarte rare, care oferă aparent răspunsuri

”inconsistente”, atipice prin raportare la populația generală, dar care sunt oferite în mod onest și consistente cu modul obișnuit de a gândi și a acționa a acestor persoane.

3.3.3.2. Analiza preferinței de răspuns

În estimarea acurateței raportului este importantă și analiza tendinței unei persoane de a alege un anumit tip de răspuns în funcție de poziția / ordinea de prezentare și nu de sensul sau semnificația lui concretă (*scala preferinței de răspuns*). Altfel spus, acest indicator ne arată dacă persoana evaluată a preferat și a bifat una dintre cele două variante (prima sau a doua variantă) cu o frecvență mult mai mare, atipică și improbabilă prin raportarea la probabilitatea statistică a alegerii unei dintre cele două variante.

Dacă o persoană obține scoruri mici la această scală (decilele 2 sau 1, Figura 3.8. a.) înseamnă că a ales într-o proporție covârșitoare, anormală, prima variantă de răspuns la majoritatea întrebărilor (la 80% - 90% dintre întrebări). În mod similar, scoruri mari, extreme la scala preferinței de răspuns (decilele 9 sau 10; Figura 3.8. b.) semnifică alegerea improbabilă a celei de a doua variante de răspuns (la 80% - 90% dintre întrebări). În astfel de situații se recomandă analiza, în cadrul unui interviu, a acestei tendințe și, dacă este posibil, identificarea motivației sau a explicației pentru o astfel de preferință.

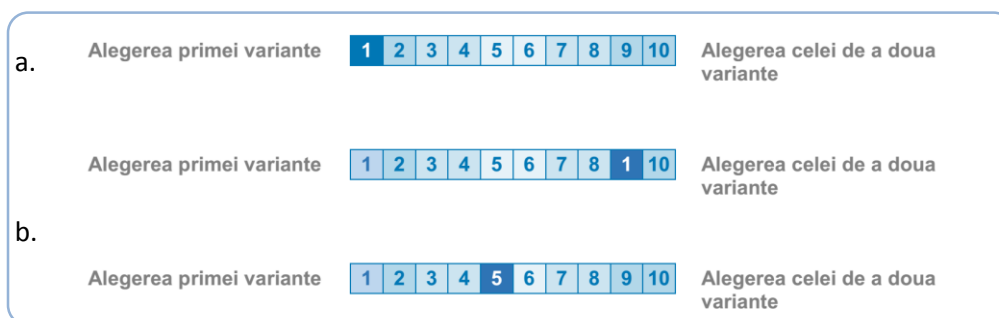


Figura 3.8. Reprezentarea grafică a valorilor la *scala preferinței de răspuns* (**Big Five**^{plus})

Existența unor valori intermediare între cele două extreme descrise mai sus (Figura 3.8. c.), ne arată faptul că, din perspectiva acestui indicator, nu există tendințe majore, atipice de răspuns la persoana evaluată, tendințe care ar putea afecta acuratețea profilului final.

3.3.3.3. Analiza distorsiunilor conștiente

Un alt indicator important care trebuie luat în calcul în analiza a acurateții raportului de evaluare, este cel legat de tendința de a deforma, conștient sau inconștient rezultatele, fie în sensul de a oferi răspunsuri de fațadă/ dezirabile social (vezi secțiunea 3. 4. 2. *Scalele de deformare pozitivă/ negativă*)

Obținerea unor valori medii la scala *deformării conștiente* ne garantează faptul că persoana care a completat chestionarul **Big Five**^{plus} nu a activat mecanisme de fațadă oferind, în mod deliberat, răspunsuri dezirabile social și nici nu a activat mecanisme de autodeprecieri, prezentându-se în mod voit într-o lumină negativă, răspunzând la întrebări într-o manieră relativ obiectivă și onestă. Așa cum am arătat deja, valorile mari la *scala deformării conștiente* (decilele 9 și 10) ne atrag atenția asupra probabilității ca persoana evaluată să fi răspuns, în mod conștient, deliberat, alegând frecvent variantele de răspuns valorizante, dezirabile social, chiar dacă acestea nu i se potriveau în mod real și nu îi erau caracteristice.

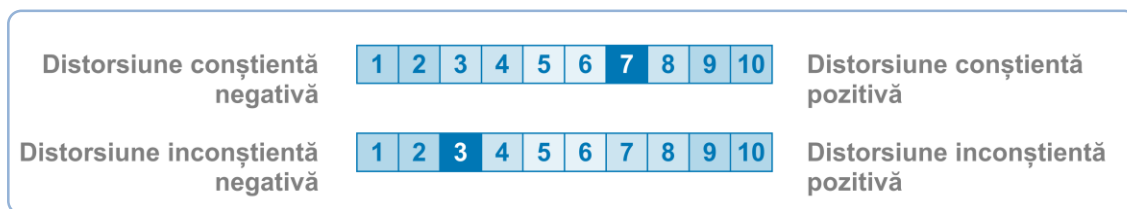


Figura 3.9. Reprezentarea grafică a valorilor la *scalele de deformare (conștientă și inconștientă)*; valori medii (**Big Five**^{plus})

Scorurile mari la *scala distorsiunii conștiente* (decilele 9 și 10) indică o persoană care în mod intenționat, deliberat a alege răspunsuri valorizante, dezirabile social, completând proba în așa manieră încât să fie pusă într-o lumină pozitivă de rezultatele obținute. Scorurile la aceeași scală (decilele 1 și 2) indică o persoană care în mod intenționat, deliberat a alege răspunsuri negative, depreciative, indezirabile social, completând proba în așa manieră încât să fie descrisă într-o lumină negativă de rezultatele obținute.

Scorurile mici și medii la această scală indică absența tendinței conștiente de a alege răspunsuri dezirabile social sau autodepreciative. În interpretarea valorilor mari la această scală trebuie să ținem cont de faptul că tendința oamenilor de a oferi o imagine pozitivă și de a crea o impresie bună, favorabilă despre sine este normală și că această caracteristică poate fi considerată o fațetă a inteligenței emoționale, asociată la rândul ei cu performanța profesională. Altfel spus, valori medii și ușor ridicate la aceste scale nu trebuie să ne îngrijoreze ele indicând o percepție pozitivă despre sine și tendința de a oferi celorlalți o imagine pozitivă, în acord cu așteptările sociale.

Valorile extreme pozitive sau negative la *scala deformării conștiente* (decilele 1 și 2 sau 9 și 10), ne atrag atenția asupra unor posibile distorsiuni ale profilului final și ne sugerează (mai ales la decilul 1 sau 10) să considerăm profilul invalid. Înainte de a lua o decizie finală ar fi utilă o confruntarea cu persoana evaluată în cadrul unui interviu pentru a vedea care au fost intențiile sale, dacă este se consideră o persoană cu valoroasă sau fără valoare prin comparație cu ceilalți, dacă a considerat că trebuie să între în rolul de angajat valoros sau de victimă și a răspuns la întrebările chestionarului **Big Five^{plus}** în acord cu acest rol etc.

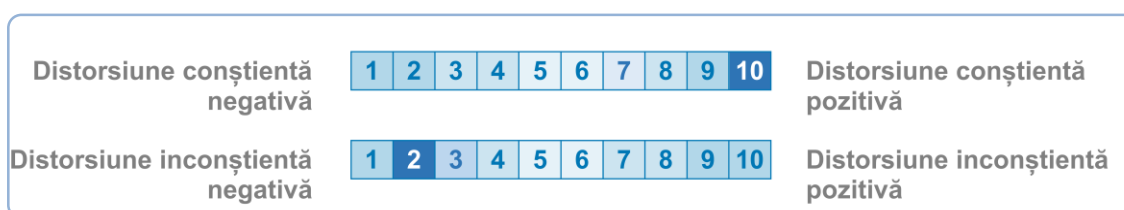


Figura 3.10. Reprezentarea grafică a valorilor la *scalele de deformare (conștientă și inconștientă)*; *valori extreme (Big Five^{plus})*

3.3.3.4. Analiza distorsiunilor inconștiente

Sunt situații când o persoanele evaluate, deși consideră că răspund onest, aleg în mod inconștient variante de răspuns cu valență extremă, negativă sau pozitivă, deformând rezultatele evaluării. Ei fac astfel de alegeri pentru că au (inconștient) au o imagine negativă, disfuncțională despre sine sau dimpotrivă, o imagine exagerat de pozitivă, autovalorizantă.

Scorurile mari la *scala deformării inconștiente* (decilele 9 și 10), se înregistrează la persoanele care, deși au sentimentul că spun adevărul, exagerează inconștient în răspunsurile pe care le oferă la chestionare, bazându-se pe o evaluare extrem de pozitivă a propriei persoane („amăgire de sine”).

Valorile mici la aceeași scală (decilele 1 și 2) ne atrag atenția că este posibil ca persoane evaluate să fi activat mecanisme inconștiente de auto-blamare sau auto-deprecieri, proiectând percepția negativă despre sine în răspunsurile pe care le oferă la chestionare. Scorurile medii sau mici la scala deformării inconștiente (Figura 3. 10) ne arată că persoana a completat itemii chestionarului **Big Five^{plus}** fără a activa astfel de mecanisme.

3.3.4. Analiza profilului sintetic

Profilul sintetic generat la pagina 3 a Raportului de evaluare ne oferă o reprezentare grafică sintetică a valorilor obținute de persoana evaluată pe o scală în 10 trepte/ decile pentru fiecare dintre cei cinci metafactori și pe scale în 5 trepte/ cvintile, pentru fiecare dintre cei 30 de factori subsumați celor cinci metafactori (Figura 3.11).

În analiza profilului sintetic se urmărește **identificarea valorilor extreme** (decilele 1, 2 și 9 și 10 și cvintilele 1 și 5) cele care sunt luate în calcul în definirea și interpretarea profilului psihologic final. Existența unor astfel de valori extreme semnifică faptul că persoana evaluată a răspuns la întrebări astfel încât s-a conturat o tendință certă, clar manifestată, de acțiune în acord cu o anumită trăsătură psihologică.

2. Profil sintetic

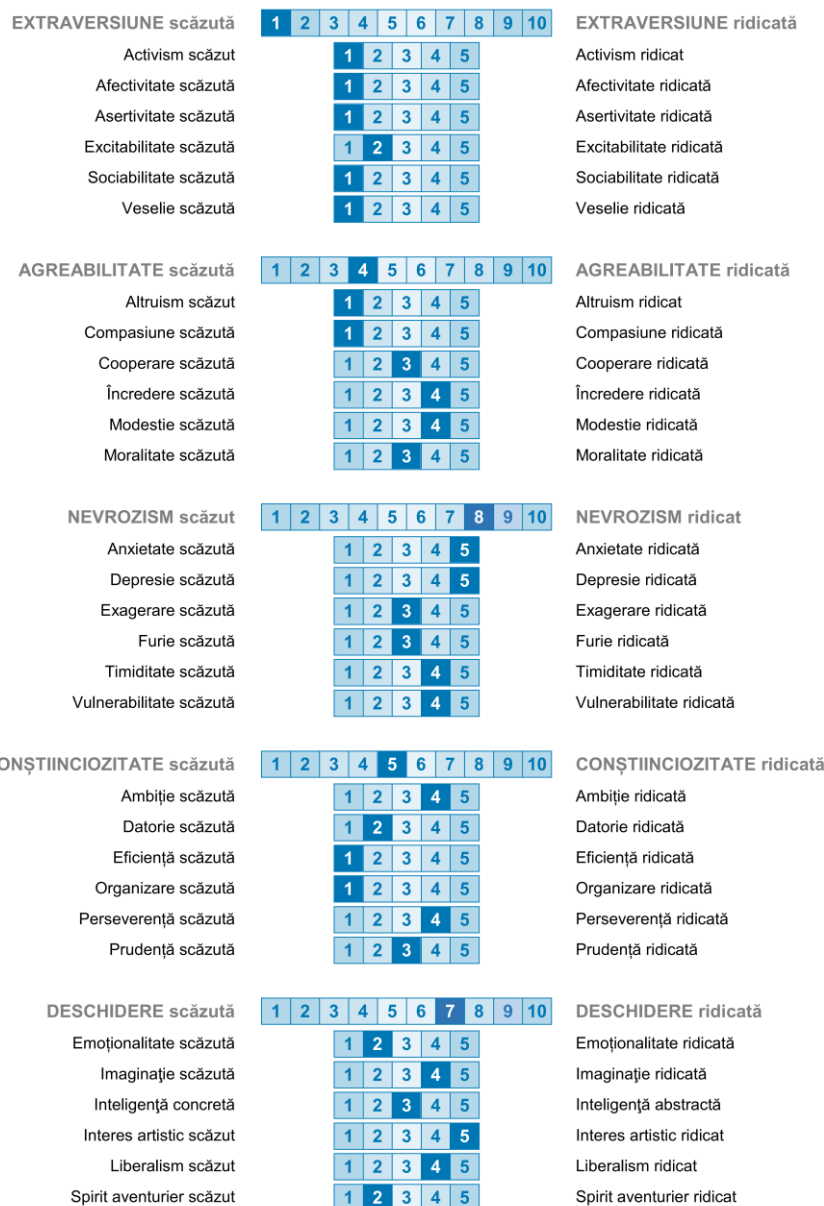


Figura 3.11. Mod de reprezentare a datelor în profilul sintetic (*Big Five^{plus}*)

De exemplu, dacă la 48 de întrebări/ itemi ai factorului Extraversiune a ales de 40 – 45 de ori variante de răspuns specifice unui introvertit (*extraversiune scăzută*) atunci se poate formula concluzia că acea persoană tinde să fie una introvertită și că va manifesta această inclinație în toate aspectele semnificative ale vieții ei.

În exemplu din Figura 3.11., persoana evaluată a obținut scoruri minime la majoritatea factorilor subsumați dimensiunii *introversiune - extraversiune* și, prin consecință, scoruri mici

la meta-factorul Extraversiune. Dacă s-ar interpreta rezultatele doar pe baza inspectării acestor grafice, s-ar putea conchide că persoana evaluată este una introvertită, cu un nivel redus de asertivitate, activism și sociabilitate și mai puțin afectivă, optimistă și veselă în relațiile cu ceilalți. În mod similar, pe baza scorurilor de la factorul Nevrozism se poate afirma că această persoană trăiește frecvent stări anxioase și depresive. În acest caz, în cadrul unei evaluări suplimentare cu ajutorul scalelor standardizate (vezi *Inventarul de Evaluare a Tulburărilor de Personalitate - ETP^{duo}*) sau a unui interviu semi-structurat (vezi secțiunea *Formulare de interviu din PsihoProfile*), se poate verifica dacă aceste date reflectă doar tendințe ușoare, ”normale” sunt dacă semnalează dominante personale mult mai bine conturate, dezadaptative.

Valorile intermediare identificate pe scale profilului sintetic pot semnifica existența unor tendințe ușoare (decilele 3 și 8 sau cvintilele 2 și 4) sau a unor incertitudini cu privire la modul de manifestarea a acelei dimensiuni la persoana evaluată (ambiversie). De exemplu, în cazul profilului sintetic din Figura 4.11., nu se poate formula o concluzie cu privire la conștiinciozitatea persoanei evaluate, ea înregistrând valori medii la acest meta-factor. Dacă analizăm valorile pe factorii subsumați conștiinciozității, se poate constata că persoane evaluate are în mod cert deficiențe în ceea ce privește organizarea activităților și o percepție destul de rezervată cu privire la capacitatea sa de a face față solicitărilor profesionale. Ca tendințe, am putea spune că această persoană ar putea avea și un simț al datoriei ceva mai scăzut, într-o oarecare măsură orientată fiind spre realizarea de sine (ambție) și spre atingerea obiectivelor personale (perseverența), dar aceste supoziții nu sunt certe și ar trebuie verificate prin aplicarea unor scale suplimentare sau cu ajutorul interviului structurat.

3.3.5. Analiza caracteristicilor dominante ale personalității

În secțiunea 5 a Raportului de evaluare psihologică – **Caracteristici dominante** (pagina 6) sunt listate descrierile succinte pentru fiecare dintre cei cinci metafactori și cei 30 de factori la care se înregistrează scoruri extreme la scalele profilului sintetic. Altfel spus, pentru dimensiunile personalității la care se înregistrează valori extreme (decilele 1, 2 și 9 și 10 și cvintilele 1 și 5) sunt generate secvențe de text care condensează semnificația acelor poli/ valori extreme.

4. Caracteristici dominante

În urma completării chestionarului Big Five^{®plus} au fost identificate următoarele caracteristici dominante în profilul psihologic al persoanei evaluate:

Rezervat(ă) față de ceilalți, nu îi place să își asume riscuri și preferă un ritm de viață liniștit; evită mulțimile și aglomerația, manifestându-și rareori bucuria și entuziasmul. (*EXTRAVERSIUNE scăzută*)

Trăiește într-un ritm mai lent, rezolvând sarcinile pe rând, fără grabă. Consacră mult timp liniștii și relaxării, profitând la maxim de o zi de lenevit. (*Activism scăzut*)

Are o atitudine rezervată față de ceilalți, păstrează pentru sine ceea ce simte și respectă intimitatea celorlalte persoane. (*Afectivitate scăzută*)

Evită situațiile în care trebuie să-și afirme punctul de vedere, preferând să-i lase pe alții să preia inițiativa. (*Asertivitate scăzută*)

Îi place să se bucure de liniște și intimitate, evitând grupurile mari, mulțimile și aglomerația. (*Sociabilitate scăzută*)

Are o atitudine rezervată, serioasă, găsind puține motive de amuzament și entuziasm. (*Vesellie scăzută*)

Egocentric(ă), preocupat(ă) de propria persoană, de scopurile și plăcerile proprii, se simte deranjat(ă) de solicitările repetate de ajutor. (*Altruism scăzut*)

Greu de impresionat, analizează „la rece” situațiile cu încărcătură emoțională, trăind rareori sentimente de milă și compasiune. (*Compașiune scăzută*)

Cu un echilibru emoțional scăzut și o părere negativă despre sine, este ușor de descurajat, face față cu greu stresului, fiind permanent îngrijorat(ă) și tensionat(ă). (*NEVROZISM ridicat*)

Este permanent îngrijorat(ă), tensionat(ă), trăind deseori stări de frică, neliniște sau panică fără un motiv concret. (*Anxietate ridicată*)

Ușor de demoralizat și descurajat, are o dispoziție depresivă și o părere negativă despre sine, evenimentele negative afectându-l (-o) cu ușurință. (*Depresie ridicată*)

Se îndoiește de capacitatea sa de a face față problemelor neașteptate, preferând situațiile cunoscute, bine definite. (*Eficiență scăzută*)

Dezorganizat(ă) și împrăștiat(ă), abordează activitățile în mod spontan, preferând să se adapteze din mers schimbărilor. (*Organizare scăzută*)

Curios(oasă), nonconformist(ă) imaginativ(ă) și în căutarea frumosului estetic, este atras(ă) de activitățile și provocările intelectuale. (*DESCHIDERE ridicată*)

Este atras(ă) de frumos și de evenimentele artistice, acordând mai mult timp naturii, artei și aspectelor estetice. (*Interes artistic ridicat*)

Figura 3.12. Descrieri succinte ale polilor extremi/ caracteristicilor dominate (*Big Five^{®plus}*)

Aceste fragmente de text sunt o exprimare succintă a descrierilor fiecărui factor, descriere care va fi regăsită, în extenso, secțiunea următoare a Raportului de evaluare (5. *Analiză pe factori*). Textul descriptiv succint listat în această secțiune, este o sinteză a descrierii extinse acelor factori care au obținut valori extreme, descriere rezultată, la rândul ei, din combinarea variantelor de răspuns bifate de persoana evaluată la factorul pentru care a obținut scorul extrem.

Aceste descrieri sintetice pot sta la baza definirii profilului sintetic final, recomandarea noastră fiind de a redacta un astfel de profil final prin coroborarea și verificarea („confirmarea”) caracteristicilor obținute la mai multe probe diferite. Descrierile pot fi utilizate și pentru oferirea feedback-ului persoanei evaluate, fie ca bază pentru activitatea de informare/ consiliere fie suport material imprimat oferit clientului. În acest din urmă caz, această secțiune a

Raportului de evaluare psihologică poate fi oferită persoanei evaluate împreună cu secțiunea ”*Sugestii de consiliere*” din *Raportul de consiliere psihologică*.

3.3.6. Analiza detaliată/ a datelor pe factori

Pentru a aprofunda analiza, a înțelege mai bine semnificația fiecărei dimensiuni și a descrierilor scorurilor extreme, o etapă în analiza raportului poate fi cea în care sunt verificate descrierile extinse ale dimensiunilor vizate (paginile 7 - 13).

Așa cum am precizat, descrierea extinsă a fiecărui factor a rezultat din coroborarea variantelor de răspuns reprezentative pentru un anumit pol, formulate pe structura descrierii teoretice a factorului analizat. Altfel spus, combinarea variantelor de răspuns bifate de persoana evaluată pentru factorul la care a obținut scorul extrem, structurată în jurul semnificației conceptului analizat, a sta la baza acestor descrieri și nu doar un set de considerații teoretic-conceptuale.

Analiza datelor din această secțiune este necesară mai ales în perioada de familiarizare cu proba psihologică, pentru a înțelege mult mai clar aria de semnificație a fiecărei dimensiuni. Revenirea la aceste descrieri extinse poate avea loc și atunci când, în aplicarea concomitentă mai multor inventare de evaluare a personalității, pot apărea aparente incongruențe sau contradicții între semnificațiile oferite de probe diferite. Analiza descrierilor extinse poate ajuta în astfel de situații la decelarea semnificației mai exacte a dimensiunii vizate și eliminarea posibilelor contradicții.

3.3.7. Inspectarea indicatorilor statistici

O ultimă etapă în analiza raportului este cea de inspectarea indicatorilor statistici (pagina 14) adică a răspunsurile oferite de persoana evaluată la itemii chestionarului. Această analiză este necesară doar pentru a identifica răspunsurile oferite de persoana evaluată la o întrebare sau un set de întrebări considerate relevante de analist (de exemplu cele referitoare la familie, la relațiile de muncă, la modul de raportare la ceilalți etc.). În această secțiune vor fi incluși și indicatori legați de timpii medii de răspuns (pe probă, pe diferite secțiuni ale ei) și itemii la care persoane evaluate a oferit răspunsuri rapide, sub pragul normal sau la care a întâmpinat dificultăți în formularea răspunsului final.

3.3.8. Formularea concluziilor finale

În Raportul de evaluare psihologică este prevăzută și o secțiune dedicată formulării concluziilor finale (pagina 15), secțiune care poate fi personalizată și folosită de analist pentru a rezuma observațiile sale, a redacta o descrierea sintetică a persoanei evaluate sau pentru a nota alte aspecte particulare.

3.4. Interpretarea Raportului de consiliere Big Five^{©plus}

În cazul utilizării *Rapoartelor de consiliere Big Five^{©plus}*, principiile și etapele interpretării sunt similare cu cele folosite în analiza Rapoartelor de evaluare psihologică (vezi capitolul anterior - 4.3. *Interpretarea Raportului de consiliere Big Five^{©plus}*) conținutul acestor rapoarte fiind, în mare parte, similar.

Excepție face doar secțiunea 5 (*Sugestii de consiliere*) în care oferite sugestii de consiliere, descrieri succinte a unor posibile direcții de acțiune pe care le-ar putea urma clientul, pentru a reduce sau contracara dezavantajele sau dificultățile asociate unor dominate ale personalității. Ca și în cazul descrierilor succinte din Raportul de evaluare psihologică (5. *Caracteristici dominante*), sugestiile de consiliere sunt generate doar pentru factorii la care se obțin valori extreme pe scale (decilele 1, 2 și 9 și 10 pentru cei 5 meta-factori și cvintilele 1 și 5 pentru cei 30 de factori de personalitate).

Datele oferite în secțiunea 5 *Sugestii de consiliere* a Rapoartelor de consiliere pot fi utilizate de analiști în diferite contexte profesionale:

- *un feedback oferit persoanei evaluate în cadrul proceselor de evaluare psihologică periodică/ la angajare*, multe dintre persoanele evaluate solicitând un astfel de feedback;
- *un prim set de sugestii, principii de acțiune sau scopuri* ca punct de plecare pentru activitățile de *consiliere psihologică* sau un material auxiliar/ supliment în cadrul serviciilor de consiliere psihologică în context organizațional, educațional sau clinic;
- *o atenționare asupra posibilelor precauții* care ar trebui luate într-un demers de intervenție pe termen lung (*psihoterapie de scurtă sau de lungă durată*), informații în funcție de care poate fi personalizat sau calibrat demersul terapeutic.
- *un set orientativ de prescripții sau obiective* luate în calcul în cadrul unei relații de tip *mentor – discipol, profesor – elev, antrenor – sportiv, supervisor – ucenic*, persoanele cu statut de mentor / supervisor putând genera situații de învățare/ dezvoltare profesională cu scopul de a forma abilități în scopul reducerii dezavantajelor asociate unor dominate ale personalității;

- *ca un punct de plecare în inițierea unor demersuri de formare, dezvoltare personală, autodezvoltare sau coaching*, conținutul acestei secțiuni putând fi puse la dispoziția altor categorii de specialiști care, în relațiile cu clienții lor, trebuie să țină cont de caracteristicile psihologice individuale: *personal HR* (activități de **integrare profesională, adaptare, consiliere și dezvoltare profesională**), *formatori/ profesori* (activități de **formare profesională**), *coach/ consilieri* (activități de **dezvoltare personală/ coaching**) etc.

Deși au fost generate prin analize sistematice realizate de experți (consilieri și psihoterapeuți) pornind de la conținutul itemilor relevanți pentru fiecare factor, izolarea dominantelor și analiza vulnerabilităților probabile), conținuturile generate în secțiunea 5 (**Sugestii de consiliere**) sunt considerate orientative. Pentru a le propune clienților, se recomandă verificarea acordului acestora cu privire la dominatele de personalitate listate în secțiunea 5 – **Caracteristici dominate** ale *Raportului de evaluare psihologică*. Numai dacă clientul se regăsește în descrierile din *Raportului de evaluare psihologică* și le acceptă ca fiind relevante pentru el, i se pot propune sugestiile conținute în secțiunea 5 a *Raportului de consiliere psihologică*.

În funcție de specificul activității de evaluare și consiliere (vezi mai sus) analistul poate adapta, dezvolta și personaliza aceste sugestii pentru a le încadra cât mai bine în demersul pe care îl urmează (*informare, consiliere, psihoterapie, coaching, dezvoltare personală*). Important este ca aceste informații să fie folosite în folosul persoanei evaluate, în scopul optimizării funcționării sale psihologice și socio-profesionale.

* * *

În capitolele anterioare (3.3 și 3.4) au fost descrise sintetic, spre exemplificare, modul de interpretare a Rapoartelor **Big Five^{©plus}** (Raportul de evaluare psihologică și Raportul de consiliere psihologică). În **Capitolul 5. (Utilizarea Inventarului Big Five^{©plus} în practica evaluării și consilierii)**, sunt prezentate mai multe studii de caz și este detaliat modul de utilizare și interpretare a rezultatelor oferite de Rapoartele **Big Five^{©plus}** în diferite situații practice de evaluare și consiliere psihologică. În acest mod va fi mai bine înțeleasă utilitatea și valoarea practică a informațiilor generate de Rapoartele **Big Five^{©plus}**.

5. Utilizarea Inventarului Big Five^{®plus} în practica evaluării și consilierii

5.1. Utilizarea Big Five^{®plus} context organizațional (studii de caz)

- 5.1.1. *Selecție de personal / angajare*
- 5.1.2. *Evaluare psihologică periodică*
- 5.1.3. *Promovare profesională*
- 5.1.4. *Consiliere pentru integrare profesională*
- 5.1.5. *Consiliere pentru managementul carierei*

5.2. Utilizarea Big Five^{®plus} în context clinic (studii de caz)

- 5.2.1. *Consiliere pentru adaptare personală*
- 5.2.2. *Consiliere/terapie maritală*
- 5.2.3. *Consiliere pentru adaptare/ ajustare de cuplu*
- 5.2.4. *Consiliere/terapie atacuri de panică*

5.3. Utilizarea Big Five^{®plus} context vocațional și educațional (studii de caz)

- 5.3.1. *Consiliere școlară și vocațională*
- 5.3.2. *Consiliere pentru orientare profesională*
- 5.3.3. *Adaptare, integrare școlară și risc suicidar*
- 5.3.4. *Evaluare și consiliere cadre didactice*

5.4. Utilizarea Big Five^{®plus} în coaching/ dezvoltare personală

- 5.4.1. *Coaching pentru managementul carierei*
- 5.4.2. *Consiliere pentru dezvoltare personală*

5.5. Avantaje în utilizarea Inventarului de personalitate Big Five^{®plus}

5. Utilizarea Big Five^{©plus} în practica evaluării și consilierii

În paginile care urmează vom prezenta câteva studii de caz, extrase din practica psihologică din România, studii de caz oferite de psihologi practicieni care utilizează **Inventarul de personalitate Big Five^{©plus}** în activitatea lor curentă. Am grupat aceste exemplificări ale modului de utilizare a datelor generate de *Rapoartele de evaluare și consiliere Big Five^{©plus}* în studii de caz generate în context **organizațional**, în context **clinic – psihoterapeutic**, în context **vocațional - educațional** sau în situații de **mentoring/ supervizare sau coaching/ dezvoltare personală**.

5.1. Utilizarea Big Five^{©plus} context organizațional (studii de caz)

5.1.1. Selecție de personal (angajare)

(Octavian A. , 28 de ani, candidat pentru un post în domeniul IT).

Octavian A. (28 de ani), cu studii în drept și IT, s-a prezentat la concursul pentru ocuparea uneia dintre cele două poziții deschise în cadrul unei firme producătoare de soft personalizat pentru clienți externi.

Parcurs profesional. După o primă facultate absolvită (dar fără perspective de angajare pe domeniu), a decis să se reorienteze și să studieze ceea ce îi place cu adevărat (IT). Ulterior, parcursul de carieră este coerent. A lucrat ca *freelancer* pe perioada facultății, iar apoi s-a angajat. Cu primul angajator a avut o cooperare timp de un an, dar a decis să părăsească compania din cauza unor probleme contractuale (ulterior, a realizat faptul că ar fi trebuit să negocieze în loc să își dea demisia). După un an alături de al doilea angajator, își dorește din nou o schimbare deoarece proiectul pe care lucrează și tehnologiile nu îl ajută să se dezvolte profesional. Având în vedere specificul domeniului IT și faptul că este la nivel de junior, aceste schimbări frecvente și motivele enunțate sunt relativ frecvent întâlnite.

Concluzii interviu tehnic: În urma interviului tehnic, evaluatorul a concluzionat că deține suficiente cunoștințe tehnice necesare pentru a putea face față cu succes uneia dintre posturile scoase la concurs (fiind intervievat pentru două poziții și declarat compatibil pentru una). S-a decis trecerea în a doua etapă a evaluării (evaluarea psihologică) fiind invitat la un interviu semi-structurat și solicitat să completeze Inventarul de personalitate **Big Five^{©plus}**.

Concluzii interviu psihologic: În urma interviului a rezultat că are o percepție de sine critică, că este pesimist și puțin retras (preferă să asculte mai degrabă decât să vorbească), altruist (a fost ajutat pe poziție *entry-level*, iar acum consideră că a venit rândul lui să ajute pe alții). Pentru viitor își dorește dezvoltare profesională într-o firmă mai mare, care să îi poată oferi mai multe oportunități, tehnologii noi și o altă viziune asupra evoluției profesionale.

Concluzii Big Five^{plus}. Concluziile Big Five^{plus} au fost în parte concordante cu concluziile interviului, însă au relevat și aspecte mai greu de perceput prin intermediul interviului, aspecte legate de *încrederea* scăzută ("Suspicios, nu are prea multă încredere în oameni și vede mereu scopuri ascunse în acțiunile lor"), disponibilitatea spre *cooperare* redusă ("Competitiv și exigent cu ceilalți, își urmărește interesul propriu și adoptă strategii ofensive pentru a obține ceea ce își dorește") și *moralitatea* precară ("Duplicitar, crede ca are mai mult de câștigat dacă ascunde sau distorsionează adevărul și dacă utilizează orice mijloace pentru a-și atinge scopurile").

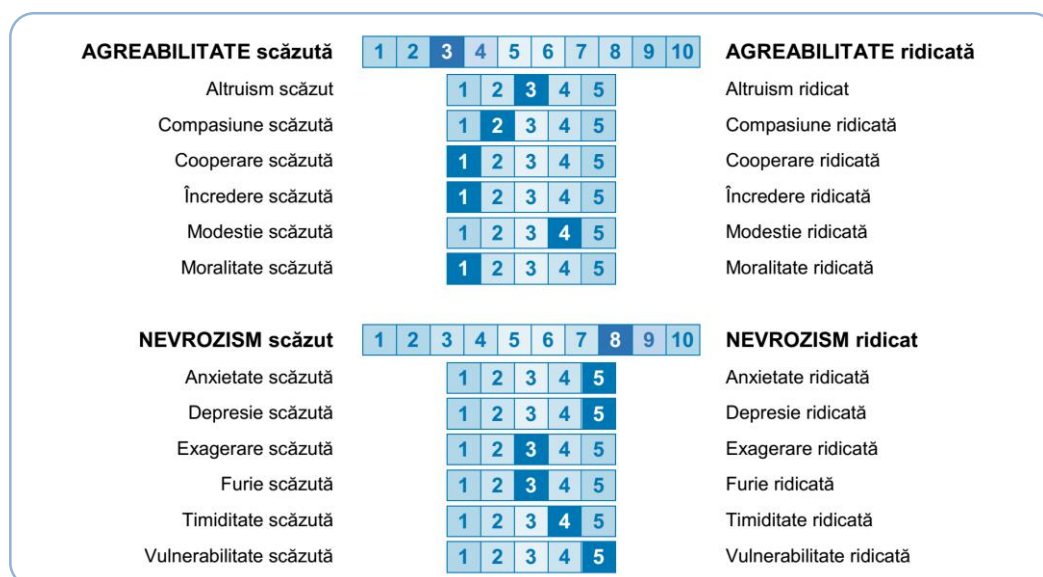


Figura 6. 1. Extras din *Profilul sintetic* (Octavian A., 28 de ani, *Raport de evaluare Big Five^{plus}*, *PsihoProfile*, www.psihologi.ro)

La acestea se adaugă și scorurile mari la trei dintre factorii nevrozismului: *anxietate* ("Este permanent îngrijorat, tensionat, trăind deseori stări de frică, neliniște sau panică fără un motiv concret."), *depresie* ("Ușor de demoralizat și descurajat, are o dispoziție depresivă și o părere negativă despre sine, evenimentele negative afectându-l cu ușurință.") și *vulnerabilitate* ("Face față cu greu stresului și poate trăi stări de neputință, confuzie sau chiar panică atunci când se află sub presiune sau este stresat").

Concluziile procesului de selecție. Deși existau și aspecte nu tocmai pozitive în raportul PsihoProfile, candidatul deținea cunoștințe tehnice suficiente pentru a putea fi integrat în echipă și, inițial, am intenționat să îi oferim o poziție în cadrul firmei. Verificând însă referințele de la locul

de muncă anterior celui actual, am aflat că acest candidat pur și simplu nu a mai venit la serviciu fără nicio explicație, moment în care i s-a desfășurat contractul de muncă. Această informație, cumulată cu dimensiunile relevate de către *Big Five^{plus}* ne-au condus la decizia de a nu îi face o ofertă de muncă, având în vedere riscurile comportamentale cu care ne-am putea confrunta.

(relatat de Ruxandra Ciulu, HR Manager Expert Network/ conf. dr. FEEA, UAIC Iași)

5.1.2. Evaluare psihologică periodică

(Maria S. , 34 de ani, studii în drept, evaluare periodică, instituție publică locală).

Maria S., funcționar public cu atribuții de interpretare și aplicare a legilor într-o instituție publică locală, s-a prezentat la examenul de evaluare psihologică periodică (o dată la 2 ani), participând pentru prima dată la o astfel de evaluare.

După explicarea motivului evaluării Maria a fost solicitată să completeze și semneze “*Declarația pe proprie*” (conform cerințelor Colegiului Psihologilor din România), moment în care a ezitat și a pus mai multe întrebări legate de legalitatea aceste declarații.

În etapa de anamneză, după înregistrarea datelor preliminare (34 de ani, necăsătorită, fără copii, fără antecedente medicale sau psihiatrice) a formulat nemulțumiri evidente legate de colectivul în care lucra și mai ales de stilul de conducere a șefului direct. Cu o percepție bună de sine, corectă în relațiile cu ceilalți și adaptabilă, nu percepe că ar fi avut eșecuri majore, dar admite că a făcut două greșeli pe un anumit domeniu (fără să detalieze). Au fost sesizate câteva tendințe interpretative și tendința ei de a suspecta pe alții, însă s-a considerat că poate fi un episod de moment, dat de circumstanțele conflictului de la locul de muncă.

Concluziile evaluării la nivel aptitudinal: În urma aplicării probelor aptitudine specifice solicitărilor postului s-a concluzionat că Maria are nivel aptitudinal bun și cunoștințele tehnice necesare pentru a postul pe care activa. Pentru completarea evaluării s-a decis evaluarea standardizată a personalității prin intermediul *Inventarului de Personalitate Big Five^{plus}*.

Evaluarea personalității: Aplicarea *Big Five^{plus}* a oferit un profil care a susținut, în mare, impresia din interviu. Totuși, au apărut și câteva elemente suplimentare, neconforme cu specificul poziției pe care o ocupa (*mai puțin sociabilă, conservatoare, rezervată în relațiile cu ceilalți și chiar suspicioasă și necooperantă, punând interesul propriu pe primul loc, lipsită de compasiune, cu manifestări anxioase și impulsive etc.*). Analiza indicatorilor de distorsiune nu au relevat nu oferă indicii legate de o eventuală distorsiune a datelor, prin modul în care s-a răspuns la aceste întrebări.

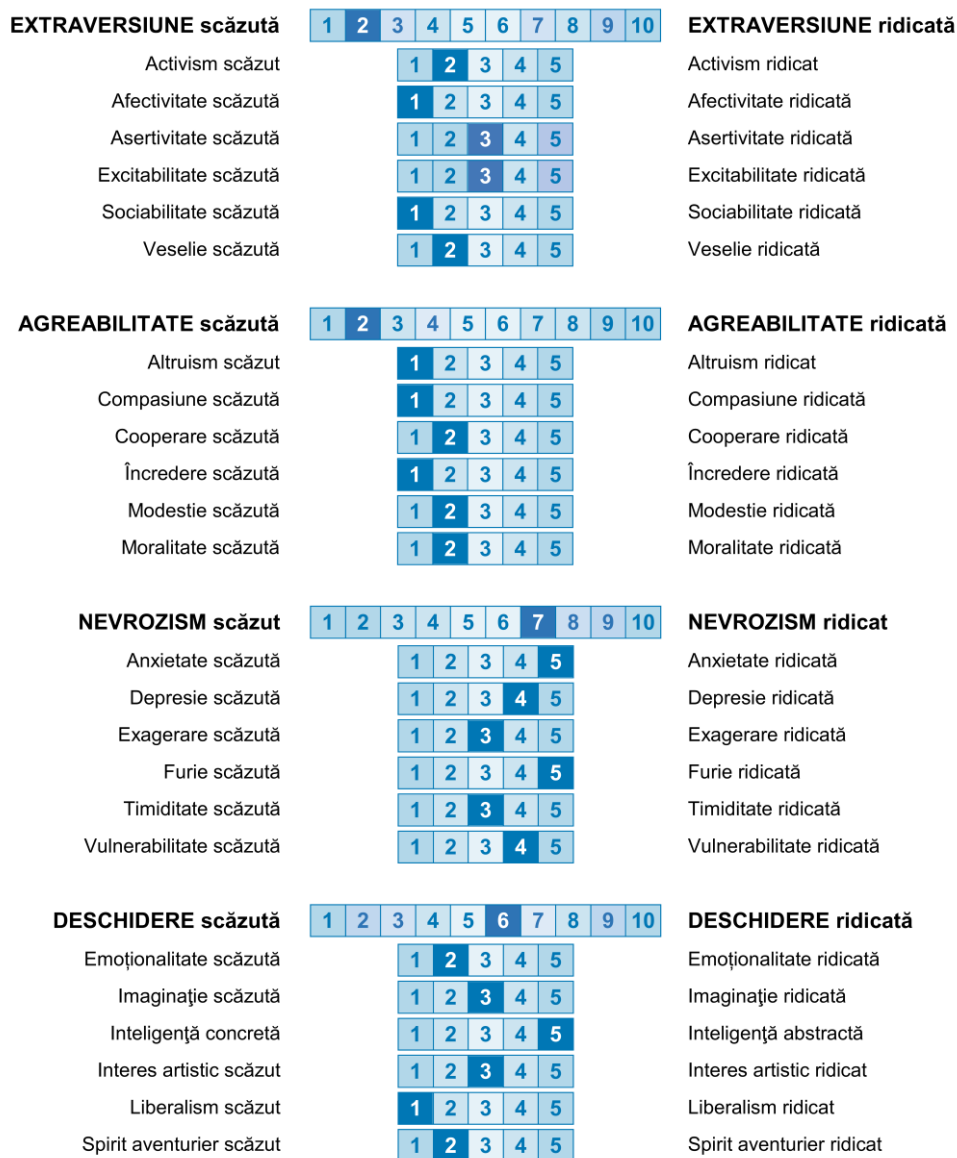


Figura 6. 2. Extras din *Profilul sintetic* (Maria S., 34 de ani, *Raport de evaluare Big Five*^{®plus}, *PsihoProfile*, www.psihologi.ro)

Coroborând datele interviului (implicarea în conflict, suspiciunea/ neîncrederea și tendințele interpretative) cu cele rezultate în urma completării inventarului de personalitate (dominatele sugerând un profil de tip paranoid), psihologul a decis condiționarea avizului psihologic de realizarea unui *Examen suplimentar de evaluare clinică*.

În cadrul examenului suplimentar, realizat de un coleg cu competențe în evaluare clinică, a fost realizat un interviu clinic aprofundat și completarea a două scale suplimentare, una de evaluare a tulburărilor de personalitate (**ETP^{duo}** – *Evaluarea Tulburărilor de Personalitate*, Constantin et al., 2016) și o alta de evaluare a trăsăturilor accentuate (**DA^{12profile}** – *Dimensiuni Accentuate*; (Constantin et al. 2008b).

Evaluarea psihologică suplimentară a confirmat existența unei tulburări de personalitate de tip paranoid (conform criteriilor ICD 10 și DSM V.). Deoarece tulburarea de personalitate identificată nu este o contraindicație în sine pentru postul evaluat dar creează distress la nivel personal și ar putea interfera cu realizarea sarcinilor, i s-a recomandat Mariei să urmeze câteva ședințe de consiliere psihologică pentru conștientizarea vulnerabilităților, identificarea strategiilor de diminuare a distressului cauzat de tendințele personale accentuate și de optimizare a relațiilor cu colegii. Avizul psihologic final a fost cel de *Aptitudinal*, însoțit de recomandare pentru *consiliere psihologică de specialitate (relatat de Ruxandra Ciulu, HR Manager Expert Network / conf. dr. FEAA, UAIC Iași)*

5.1.3. Promovare profesională

(Lavinia A., gen feminin, 22 ani; promovare pe poziția specialist în comerț internațional).

Lavinia A., angajată de 8 luni pe postul de *prospector* (agent contractări și achiziții), aplică intern pentru postul de *specialist în comerț internațional*. În cadrul echipei de prospectare, tânăra s-a integrat foarte rapid, și-a însușit într-un timp relativ scurt (2 săptămâni) responsabilitățile postului și s-a remarcat prin rezultate deosebite încă din prima luna de activitate. Feedback-ul managerului direct este unul pozitiv. A aplicat pentru noua poziție deoarece își dorește o evoluție profesională și consideră că s-ar potrivi postului.

Pentru a identifica acele dimensiuni psihologice care pot constitui avantaje sau aspecte de îmbunătățit, raportare la solicitările noului postului, tânăra a fost invitată de către responsabilul resurse umane să completeze Inventarul de personalitate *Big Five^{©plus}*.

Analiza *indicatorilor de distorsiune* relevă faptul că există o oarecare inconsistență a răspunsurilor (decilul 8 din scala *răspunsuri random*) și o *tendință de deformare pozitivă* a rezultatelor dată, în special, de scorurile mari la sub-scala *deformării pozitive conștiente* (tendința de a face o impresie bună, strategie conștientă deliberată de prezentare de sine). Aceste constatări au dus includerea unor întrebări suplimentare în ghidul de interviu post-evaluare, întrebări focalizate pe identificarea cauzelor/ motivelor de inconsistență a răspunsurilor (modul în care a răspuns la întrebări, timpul pe care l-a avut la dispoziție, gradul de interes, oboseală sau plictiseală etc.) sau pe tendințele de afirmare de sine /prezentare pozitivă (importanța / miza percepută a acestei evaluări, credințe despre evaluare, prezentare de sine și sinceritate în cadrul evaluărilor etc.).

În cadrul interviului suplimentar realizat după completarea chestionarului *Big Five^{©plus}* Lavinia A., a afirmat că noua poziție este o provocare pentru ea, că este gata să facă tot ceea ce trebuie pentru a o câștiga și că a răspuns la întrebări străduindu-se să facă o impresie bună, cât mai pozitivă. Lavinia am mai recunoscut că, datorită încordării, spre finalul chestionarului era foarte obosită și nu mai știi "cât de bine" a răspuns la întrebări. Cu această ocazie i s-a reamintit că ar fi putut

răspunde la cele 240 de întrebări în mai multe etape, PsihoProfile salvând mereu răspunsurile și reactivând chestionarul la ultima întrebare la care s-a răspuns în situația în care evaluarea este întreruptă accidental sau din motive personale. În condițiile în care ținem cont de posibile distorsiuni date de tendința de a oferi răspunsuri dezirabile social și de ușoara inconsistență a răspunsurilor, Lavinia A., a obținut dominatele de personalitate redate sintetic în Figura 6. 2.

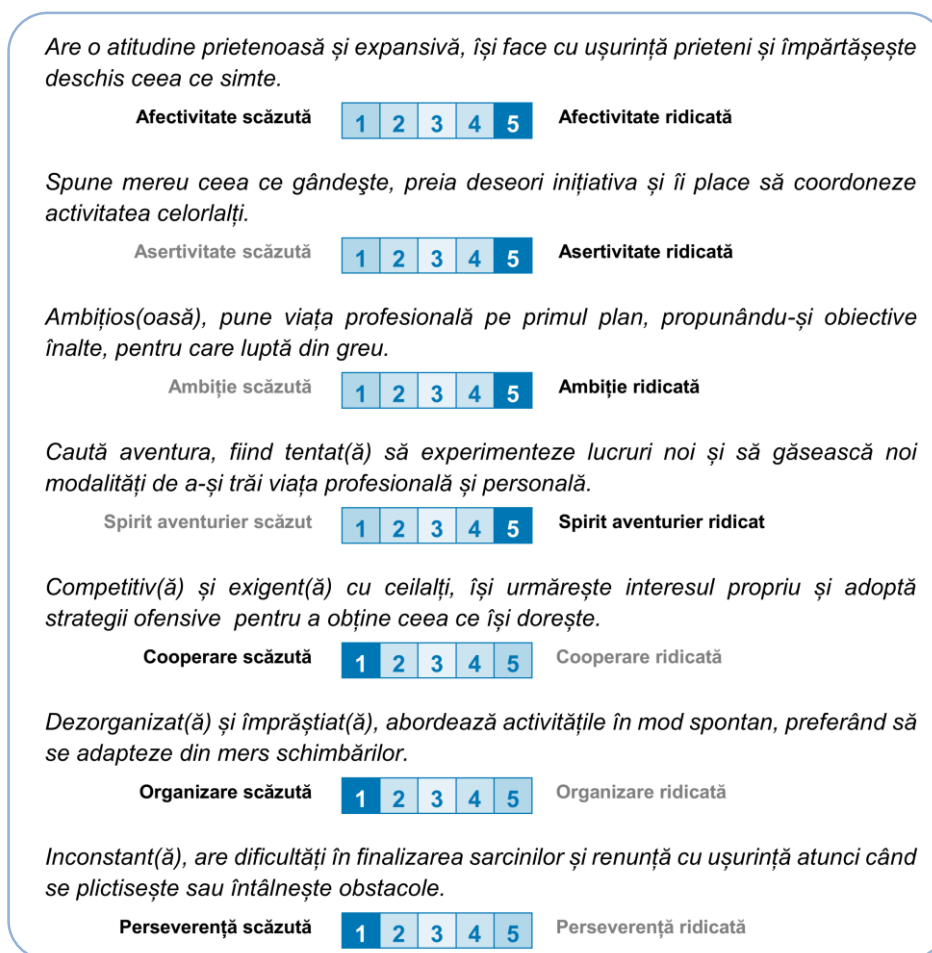


Figura 6. 2. Extrase din *Profilul sintetic și Dominante personale* (Lavinia A., 22 ani, Raport de evaluare Big Five^{©plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

Analiza acestor date au creat echipei HR dificultăți în luarea unei decizii pentru că ele scot în evidență un set de dominante ale personalității care pot fi considerate avantaje (*asertivitate, ambiție și afectivitate*) dar și un set de dominante care pot fi considerate dezavantaje/ puncte slabe (*individualism mare și perseverență și organizare scăzute*). După realizarea unui nou interviu focalizat pe analiza acestor din urmă dimensiuni, mizându-se pe existența unor mecanisme compensatorii de ținere sub control al problemelor legate de organizare și perseverare, managerul Departamentului Comercial și-a asumat responsabilitatea promovării Dianei pe noul post de postul de *specialist în comerț internațional*. (relatat de Caliman Simona, psiholog, analist resurse umane la VEO Worldwide Services)

5.1.4. Consiliere pentru integrare profesională

(Claudiu C., 36 de ani, gen masculin, comportament dificil și relaționare deficitară cu colegii de echipă).

Claudiu (36 de ani) s-a prezentat la psiholog în urma unor sesizări venite atât din partea managerului de compartiment cât și a colegilor de muncă, în legătură cu o serie de comportamente inadecvate ("bizare") pe care acesta le manifesta în ultimul timp. Mai mult, managerul era îngrijorat de performanța lui profesională care era vizibil în scădere. Chiar dacă solicitarea de a se prezenta la psihologul societății a venit din partea șefului ierarhic, Claudiu s-a arătat deschis acestei idei, colaborând încă de la prima întâlnire.

În cadrul primei ședințe, Claudiu a mărturisește că s-a schimbat față de toată lumea, devenind mai retras, taciturn și impulsiv. Recunoaște că, atunci când este obligat să interacționeze cu colegii, de multe ori se manifestă agresiv și ostil față de ei și că orice remarcă a acestora o percepe ca pe un atac sau o ofensă adusă persoanei lui. Nu înțelege foarte bine de ce simte nevoia să reacționeze în acest fel, spunând doar ca se simte neînțeles și frustrat și că preferă să fie lăsat în pace. Coroborând aceste informații, psihologul propune completarea de către Claudiu, atât a *Inventarului de personalitate Big Five^{©plus}* cât și a *Inventarului de personalitate DA^{©12profile}* și a unor probe aptitudinale, vizând aptitudini specifice postului pe care îl ocupă.

Analiza *indicatorilor de distorsiune* generați în Raportul de evaluare psihologică relevă faptul că există o oarecare inconsistență a răspunsurilor pe care Claudiu la oferit la itemii chestionarului (decilul 9), sugerându-ne prudență în interpretarea rezultatelor și formularea de întrebări legate de condițiile în care a fost completat chestionarul Big Five^{©plus}.

În urma analizei profilului psihologic de personalitate Big Five^{©plus} (Figura 6. 3.), se constată că este o persoană introvertită, cu valori mici la *afectivitate* ("Are o atitudine rezervată față de ceilalți, păstrează pentru sine ceea ce simte"), *sociabilitate* ("Îi place să se bucure de liniște și intimitate, evitând grupurile mari, mulțimile și aglomerația") și *veselie* ("Are o atitudine rezervată, serioasă, găsind puține motive de amuzament și entuziasm"). Se mai remarcă un nevrozism destul de ridicat, cu scoruri extreme la *exagerare, furie* ("Se enervează ușor, exprimându-și deschis frustrările atunci când se simt nedreptățite, obstructionate sau criticate.") și *vulnerabilitate* ("Face față cu greu stresului și poate trăi stări de neputință, confuzie sau chiar panică atunci când se află sub presiune sau este stresat."). Dacă mai adăugăm și scorurile mici la factorii agreabilității, adică *altruismul* ("Egocentric, preocupat de propria persoană, de scopurile și plăcerile proprii"), *compasiunea* și *încrederea* ("Suspicios, nu are prea multă încredere în oameni și vede mereu scopuri ascunse în acțiunile lor."), avem tabloul unei persoane cu o structură de personalitate vulnerabilă la stres și la cu predispoziție la decompensare în conduite dezadaptative.

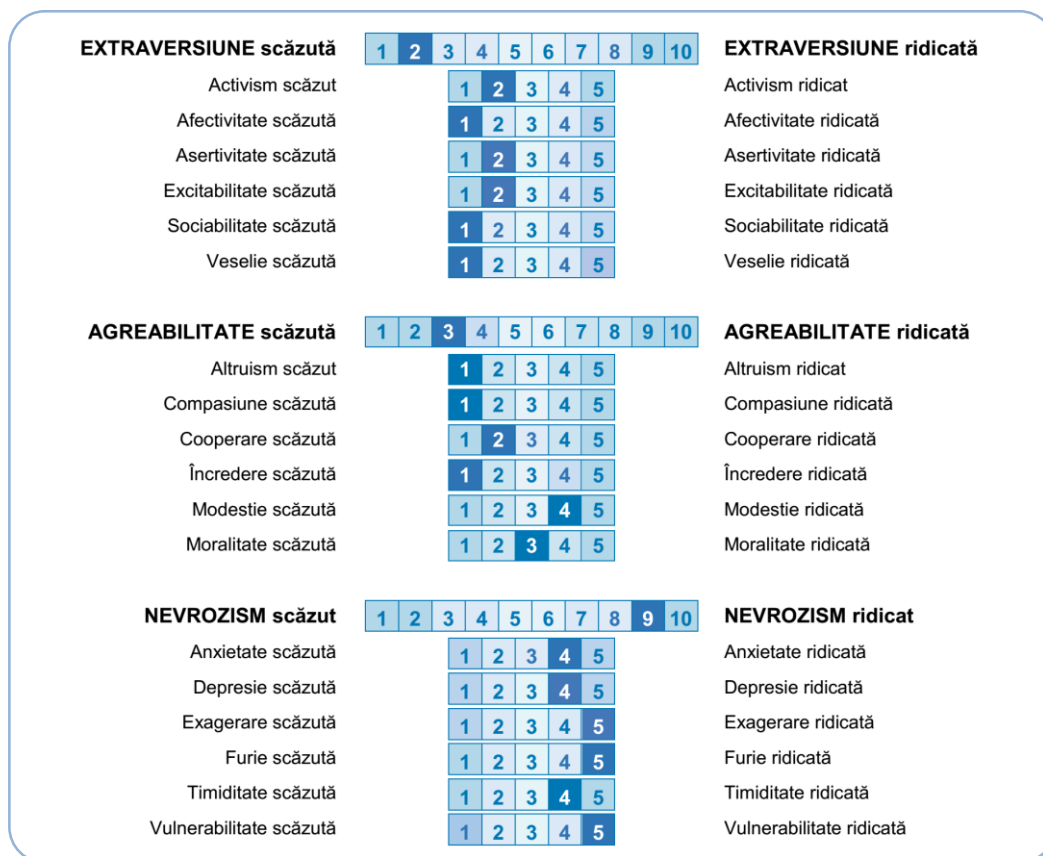


Figura 6. 3. Extras din *Profilul sintetic* (Claudiu C., 36 ani, *Raport de evaluare Big Five*^{©plus}, *PsihoProfile*, www.psihologi.ro)

De remarcat este și faptul că vulnerabilitatea semnalată în profilul Big Five este confirmată și de scorurile obținute în cadrul inventarului de personalitate DA^{12profile}, Claudiu dovedindu-se o personalitate accentuată pe dimensiunile *distimie*, *nestăpânire*, *hiperperseverență* și *nevrozism*. (vezi inventarul de personalitate DA^{12profile}, www.psihologi.ro).

În cadrul ședinței de analiză a acestor rezultate Claudiu a recunoscut că nu are încredere în oameni și în bunele lor intenții, că a mai avut dificultăți în relațiile cu ceilalți și că la actualul loc de muncă problemele au apărut atunci când a intrat în conflict cu unul dintre colegi. Încă de la debutul acestui conflict a perceput o antipatie nejustificată și din partea celorlalți colegi și a simțit nevoia să se apare, trăind o stare permanentă de tensiune, ajungând să se certe cu toată lumea și simțindu-se mereu atacat și izolat. Legat de modul de completare a chestionarului și de scorurile mari la scala de *răspunsuri random/ consistența răspunsurilor*, Claudiu recunoaște că a completat chestionarul în grabă, cu gândul la conflictul recent, fiind sub influența acuzațiilor din partea șefului și colegilor. Având în vedere aceste declarații, informațiile obținute din analiza profilului de personalitate și constatarea faptului că rezultatele obținute la probele aptitudinale specifice cerințelor postului nu mai scăzute decât la ultima examinare, i s-a recomandat să urmeze câteva ședințe de consiliere psihologică, cu scopul de a înțelege motivul pentru care simte nevoia să reacționeze astfel și pentru a-și forma noi aptitudini și strategii de optimizare a comunicării și relaționării cu ceilalți. Pentru

început psihologul i-a oferit *Sugestiile de consiliere* din Raportul de consiliere psihologică rezultat în urma aplicării Big Five^{plus} (Figura 6.4.) pentru a le analiza din perspectiva unor posibile obiective în consiliere sau din perspectiva unor obiective personale de urmărit pe termen lung.

Ai putea adopta o atitudine mai prietenoasă față de ceilalți, lăsându-i să te cunoască sau încercând să te apropii tu de ei, dezvăluindu-le mai mult din ceea ce simți și trăiești. Astfel, vei da șansa celorlalți să te înțeleagă mai bine, asigurând premisele unor relații pozitive și armonioase. (afectivitate scăzută)

Încearcă să găsești motive de bucurie și să privești viața într-un mod mai optimist. Poți deveni o companie mai plăcută și să ai șansa să te simți mult mai bine. De asemenea, încearcă să accepți cu mai multă ușurință glumele, exuberanța și optimismul celorlalți. (veselie scăzută)

Încearcă să ai mai multă răbdare și să fii mai tolerant cu cei din jur. Atunci când te înfurii, întreabă-te dacă ți-ar plăcea să fii tratat așa cum îi tratezi tu pe ceilalți. În astfel de momente, înainte de a acționa impulsiv încearcă să îți controlezi furia și să te calmezi. Ține cont că, în relațiile cu ceilalți, astfel de reacții pot avea consecințe negative grave. (furie ridicată)

Gândește-te la așteptările pe care le au ceilalți de la tine și încearcă să le îndeplinești cu plăcere. Oferă-te să ajuți, fără a pune prea multe condiții, și învață să te bucuri de plăcerea celui care dăruiește fără a cere nimic în schimb. Ai putea să descoperi noi satisfacții și să îți faci mai mulți noi prieteni. (compasiune scăzută)

Acordă o mai mare încredere celor din jurul tău, fără a-i suspecta de intenții ascunse. Evită să analizezi în amănunt fiecare motiv al celorlalți, pentru că ai putea greși în această privință. Oferă-le posibilitatea să-ți demonstreze că sunt demni de încredere și acceptă-le ajutorul, cu încrederea că își vor respecta cuvântul. (încredere scăzută)

Figura 6. 4. Extras din *Sugestii de consiliere* (Claudiu C., 36 ani, Raport de evaluare Big Five^{plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

Claudiu le-a citit, le-a acceptat ca fiind exact ceea ce avea nevoie și a întrerupt terapia spunând că le va pune singur în practică și totul va fi bine. După două săptămâni a revenit la psiholog solicitând ajutor în punerea în practică a acelor sugestii pentru ”a îmbunătăți relații cu colegii lui”. (relatat de Maria Roman, psiholog, Spitalul Clinic Cuza-Voda Iasi)

5.1.5. *Consiliere pentru managementul carierei profesionale*

(Vasile B., 44 ani, gen masculin, dileme legate de asumarea poziției manageriale).

Vasile B., (44 ani), este de un an manager la o firma privată, s-a prezentat la psiholog pentru a înțelege ce se întâmplă cu el, în condițiile în care în ultimele 6 luni a simțit ca nu mai este cel dinainte, având sentimentul că nimic din ce își propune nu îi reușește, fiind mulțumit de el și de subordonații lui. El declară că stă foarte mult la serviciu, că are insomnii, că este foarte obosit și că se simte ”confuz, dezorientat motivațional și existențial”. Din anamneză recunoaște că nu a fost

niciodată o persoană mulțumită de sine dar afirmă că acest sentiment nu a fost atât de acut ca până acum. Principala teamă pe care Vasile B. o conștientizează este ca nu va fi destul de bun pentru poziția pe care o ocupă, fiind încă în perioada de început, cu o vechime de 6 luni în noua funcție, în condițiile în care șefii nu îi reproșează nimic.

Psihologul solicită completarea Inventarului de personalitate Big Five^{plus} pentru identificarea profilului psihologic de bază, predispozant pentru evoluțiile viitoare.

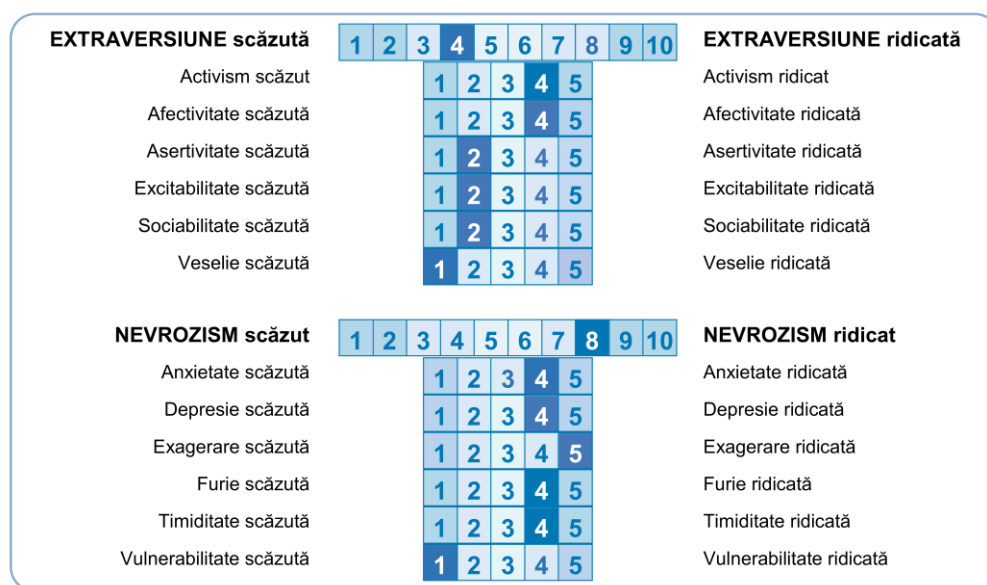


Figura 6. 5. Extras din profilul sintetic (Vasile B., 44 ani; Raport de evaluare Big Five^{plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

Analiza indicatorilor de distorsiune pune în evidență o ușoară *tendință de deformare negativă* a rezultatelor dată, în special de scorurile mari la sub-scala deformării inconștiente negative (rezultate asociate, de cele mai multe ori, cu un fond general depresiv).

Analiza profilului psihologic Big Five^{plus} relevă faptul că Vasile este o persoană foarte ambițioasă, cu scoruri mari la factorul *conștiinciozitate*, dar și o personalitate *anxioasă*. Nevoie mare de realizare (*ambiiție ridicată*), orientarea spre *control, ordine și planificare și prudența ridicată* în luarea deciziilor, combinate cu *tendințele anxioase și depressive*, toate activate în condițiile unor responsabilități și presiunile profesionale mari, au dus la această stare de nemulțumire și dezorientare motivațională și existențială.

Analiza raportului de evaluare psihologică îl pune pe Vasile B în fața profilului personal, a propriilor scoruri, iar vizualizarea acestora îl determină să înțeleagă că anxietatea de performanță pe care o trăiește este legată de felul lui de a fi și de a gândi. Ținând cont de datele profilului psihologic obținut, s-a decis începerea unui demers de restructurarea cognitivă și comportamentală. Au avut loc 10 întâlniri după care Vasile B. a constatat ca starea lui psihologică este mult îmbunătățită, doarme mult mai bine, nu mai pleacă atât de târziu de la serviciu și a început să nu-si

mai facă prea multe griji, abordând problemele de la serviciu cu calm și încredere, ca pe adevărate provocări profesionale. *(relatat de Maria Roman, psiholog, Spitalul Clinic Cuza-Voda Iasi).*

5.2. Utilizarea Big Five^{©plus} în context clinic (studii de caz)

5.2.1. Consiliere pentru adaptare personală

(Maria. M., 40 de ani, gen feminin, dificultăți de atașament și adaptare la schimbarea socio-profesională).

Maria M. (40 de ani) s-a prezentat la psiholog solicitând ajutorul în depășirea unor evenimente stresante din viața ei. În urma anamnezei a rezultat că în urmă cu 6 luni de zile și-a schimbat atât locul de muncă cât și localitatea de domiciliu, urmând-și soțul care a fost promovată și i s-a repartizat un post de conducere într-un nou oraș. Maria nu a reușit să se adapteze la noul mediu, având dificultăți în a-și face noi prieteni, regretând fostul domiciliu de rezidență unde avea prieteni și având dificultăți de integrare profesională. Nu are așteptări clare de la psiholog, sperând să o ajute să se înțeleagă mai bine ce se întâmplă și de ce nu reușește să se adapteze la noul context social și profesional. Pentru a vedea care este profilul psihologic de bază, ca punct de plecare în intervenția psihologică, psihologul solicită completarea inventarului de personalitate Big Five^{©plus}. Analiza *indicatorilor de distorsiune* nu oferă indicii legate de o eventuală distorsiune a datelor, prin modul în care s-a răspuns la aceste întrebări.

Analiza profilului relevă faptul că Maria M. este o persoană cu scoruri mici la factorul *extraversiune* (introvertită) și cu valori mari la factorul *nevrozism* (Figura 6.6.). *Anxietatea* ridicată, tendințele *depressive* și *vulnerabilitatea* la situațiile dificile, stresante combinate cu firea *introvertită* și cu dificultățile în exprimarea emoțiilor (*emoționalitate* scăzută), creează un fond predispozant pentru apariția unor dificultăți de adaptare.

În discuția consecutivă prezentării rezultatelor evaluării psihologice, Maria M. recunoaște că nu a fost niciodată o persoană extravertită și sociabilă și că a mai avut probleme de adaptare la situații noi. La noul loc de muncă recunoaște că noii colegi sunt ”drăguți” iar șeful este ”OK” dar că nu reușește ea să depășească anxietatea inițială să se relaxeze și să se apropie de noii colegi.

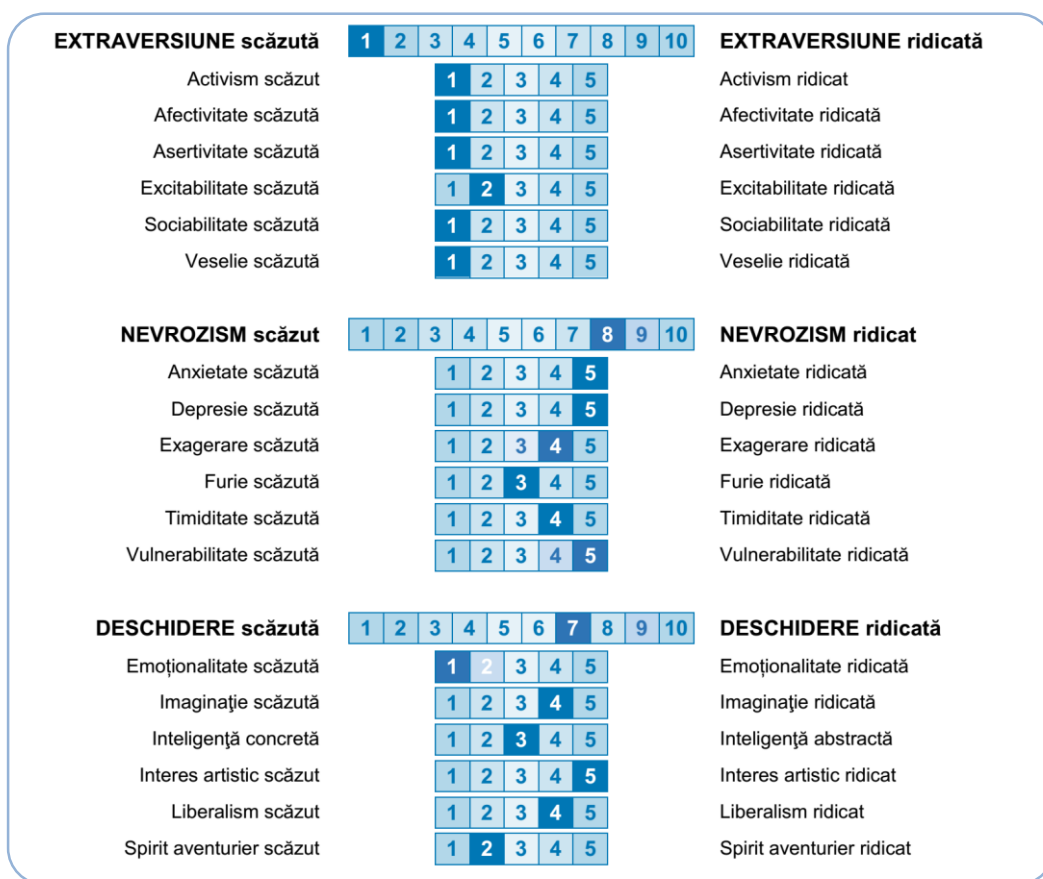


Figura 6. 6. Extras din profilul sintetic (Maria M, 40 ani; Raport de evaluare Big Five^{©plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

În urma discuțiilor cu psihologul consilier, au decis planificare a 10 ședințe de consiliere pentru adaptare socio-profesională, în scopul conștientizării unor posibile blocaje, explorării și exersării unor strategii de relaționare și adaptare optimă la noul loc de muncă.

5.2.2. Consiliere /terapie maritală

(Cristina G, 46 ani, Adrian G, 46 ani, căsătoriți de 18 ani, 2 copii, locuiesc în Canada de 3 ani, intervenție pe Skype)

Cristina, la recomandarea unei prietene a contactat pe e-mail psihologul, solicitând ajutor pentru a ieși dintr-o situație pe care o considera de nesuportat. De 3 ani de când au ajuns în Canada relația cu soțul s-a deteriorat foarte mult (nu au avut nici în România o relație foarte bună) ajungând în situația în care se certau mai tot timpul și, deși dormeau în același pat, nu aveau relații intime. Cristina plângea foarte des, se simțea singură, tristă, avea probleme cu căderea părului și, în momentul în care a contactat psihologul, nu mai avea nici cu cine să se certe pentru că soțul ei pleca din fața „discuțiilor „. Trăia cu sentimentul ca soțul nu o mai iubește și se îndoia până și de

sentimentele lui de la începutul relației. La amenințările ei ca va da divorț, Adrian nu a protestat în nici un fel, spunând-i acesteia să facă ce vrea ea.

Intenția Cristinei era să deschidă divorțul, dar s-a gândit că ar fi bine să vorbească cu un specialist, să vadă dacă poate să mai facă ceva pentru căsnicia ei.

După o primă discuție cu Cristina (pe Skype) s-a ajuns la concluzia că problema lor se va putea analiza obiectiv prin participarea ambilor parteneri la terapie. Adrian a acceptat invitația spunând că vrea să vadă și el dacă ei mai poate face ceva pentru căsnicia lor.

Pentru a vedea care este profilul psihologic de bază, predispozanta celor doi parteneri, psihologul a solicitat completarea inventarului de personalitate Big Five^{©plus} de către ambii parteneri. Nu s-au identificat scoruri extreme la *indicatorii de distorsiune* a probei.

Analiza Raportului de evaluare psihologică arată că nu există suspiciuni de distorsiune a rezultatelor și că, în cazul Cristinei sunt definiții două dominante ale personalității: *extraversiunea* și *vulnerabilitatea emoțională (nevrozism)* (Figura 6.10.). Ea obține scoruri extreme la *asertivitate* ("spune mereu ceea ce gândește, preia deseori inițiativa și îi place să coordoneze activitatea celorlalți"), *exagerare* ("are o orientare pe termen scurt, trăind fiecare clipă din plin și exagerând în tot ce face") și *furie* ("se înfurie ușor atunci când lucrurile nu ies după placul său; se enervează și devine ușor revoltată; în conflicte își exprimă deschis frustrările"). Din anamneză Cristina recunoaște că este o persoană care mai mult vorbește decât ascultă și vrea ca lucrurile să fie făcute așa cum crede ea. Se simte deseori neîndreptățită, se înfurie ușor (mai ales în ultimul timp) și se reproșează des că are o tonalitate mai ridicată și se ceartă mai tot timpul.

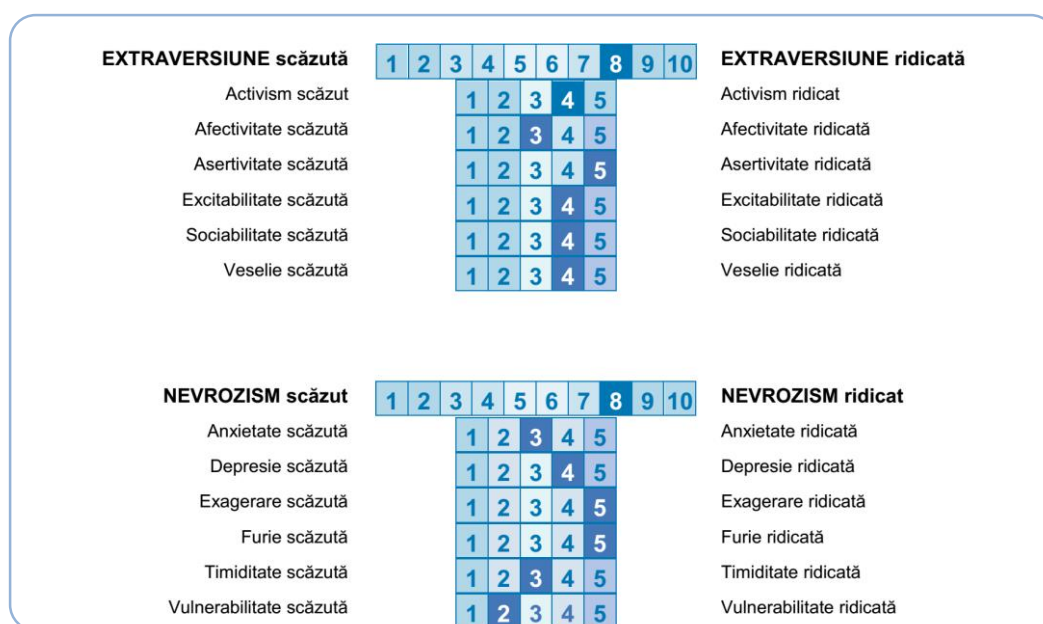


Figura 6. 10. Extras din Profilul sintetic (Cristina G, 46 ani, Raport de evaluare Big Five^{©plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

Analiza profilului psihologic scoate în evidență faptul ca Adrian este o persoană cu scoruri mici la *extraversiune* (introvertit) dar și la *nevrozism* (stabil emoțional) (Figura 6.11.).

El are scoruri extreme la *activism* ("trăiește într-un ritm mai încet, fără grabă; acordă mult timp liniștii și relaxării"), *afectivitate* ("are o atitudine rezervată, păstrează pentru sine ceea ce simte și respectă intimitatea celorlalte persoane"), *anxietate* ("nu își face niciodată griji și experimentează rar teama și neliniștea") și *exagerare* ("nu este predispus la excese și rezistă ușor în fața tentațiilor").

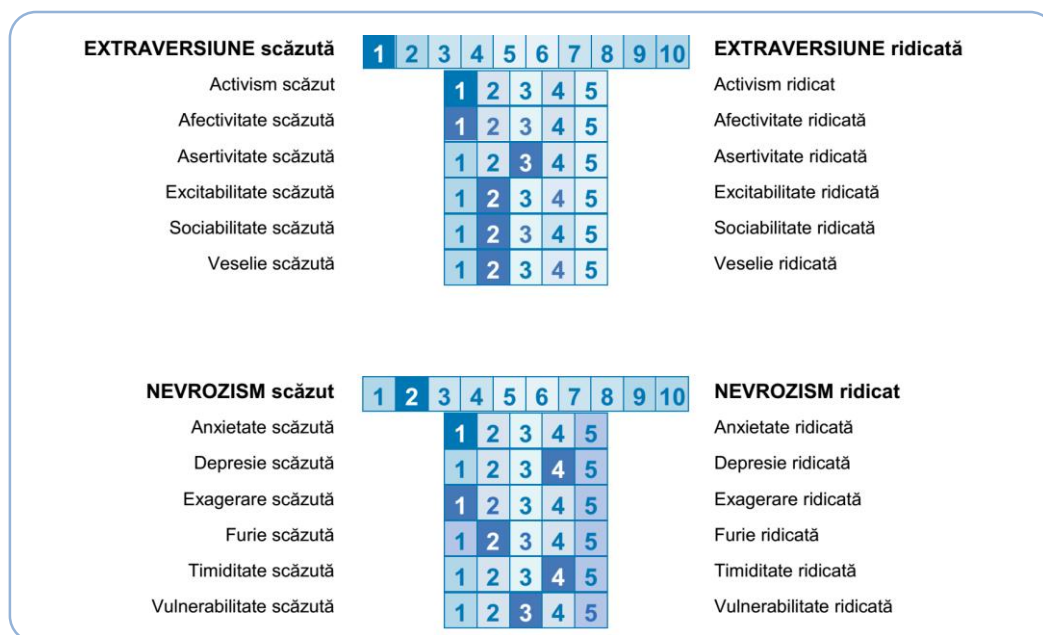


Figura 6. 11. Extras din Profilul sintetic (Adrian G, 46 ani, Raport de evaluare Big Five^{©plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

Adrian recunoaște că este o persoană introvertită, timidă, căruia nu-i plac certurile, iar „fuga„ lui în timpul discuțiilor aprinse, este modul lui de a evita o ceartă.

După cum se poate vedea din analiza celor două profiluri de personalitate și din declarațiile celor doi, soții G. au profiluri aflate la poli extreme pe cele două dimensiuni: *introversiune/ extraversiune și stabilitatea emoțională/ nevrozism*. Acest fapt poate duce la percepții destul de diferite ale realității, acceptarea reciprocă a acestor diferențe putând fi o cale de (re)construire a unor relații bazate pe toleranță și complementaritate.

În urma analizei profilurilor individuale și a discuțiilor psihologul, cei doi au înțeles ce înseamnă trăsături de personalitate, prin ce sunt ei sunt diferiți la nivelul trăsăturilor de personalitate bazale și că nevoile lor sunt diferite. Fiecare a înțeles de ce celălalt reacționează într-un anumit fel, fiind felul lui natural, constituțional de a reacționa și că aceste reacții diferite de așteptările celuilalt nu au un spate o intenție negativă, ci un mod personal, structural de a reacționa la stimulii sociali. Cristina a înțeles că neimplicarea lui Adrian în certurile lor nu înseamnă că nu o mai iubește ci doar

că nu agreează conflictul și caută să îl evite, iar Adrian a înțeles de ce Cristina are nevoie permanentă să își exteriorizeze emoțiile și să dețină controlul.

Ținând cont aceste *insight*-uri s-a decis un demers de intervenție săptămânală, mediată de Skype, având ca obiective autocunoașterea și o mai bună cunoaștere a partenerului, îmbunătățirea comunicării prin însușirea tehnicilor de comunicare asertivă și formarea unor strategii/ deprinderi de gestionare a situațiilor stresante din viața lor.

După 13 ședințe, Cristina și Adrian au hotărât că vor să vadă cum funcționează fără ședințele de terapie programând următoarea întâlnire la o lună. Au mai avut loc încă 2 întâlniri la cate o lună, după care au întrerupt terapia. Au reluat legătura cu psihologul pentru gestionarea relațiilor cu copii. *(relatat de Maria Roman, psiholog, Spitalul Clinic Cuza-Voda Iasi).*

5.2.3. *Consiliere de adaptare/ ajustare de cuplu*

(Angela G., 28 de ani și Cristi T., 29 de ani, cuplu de 3 ani, solicitare consiliere de cuplu)

Un cuplu (Angela G., 28 de ani și Cristi T., 29 de ani), în relație de 3 ani, mutați împreună de 6 luni) solicită servicii de terapie de cuplu plecând de la disconfortul partenerei cu privire la felul în care partenerul vine în întâmpinarea nevoilor sale emoționale în cuplu. Partenera îl acuză pe partener de nepăsare, lipsa de implicare și rea voință, în timp ce partenerul susține ca ea este exagerată și, prin urmare, riscă să fie mereu nemulțumită, el declarându-se mulțumit de implicarea lui în relație, ultimul gest, faptul că s-au mutat împreună fiind o dovadă solidă în acest sens.

Celor doi parteneri li s-a solicitat completarea *Inventarului de personalitate Big Five^{®plus}* pentru a se putea identifica profilul de baza predispozant al fiecăruia, posibile compatibilități și incompatibilități la nivelul structurilor de personalitate. Mai întâi a fost solicitată completarea Big Five^{®plus} în nume personal (auto-raportare) iar după finalizarea acestei sarcini, la distanța de trei zile (fără a fi anunțați anterior) au fost solicitați să răspundă la aceleași întrebări dar în locul partenerului (hetero-evaluare).

Scopul acestei duble completări a probei este de a verifica, pentru fiecare partener în parte, care sunt dominantele de personalitate recunoscute și acceptate de cei doi (auto-percepție și hetero-percepție) și care sunt dominantele de personalitate la care există un mare dezacord între descrierea proprie (auto-percepție) și percepția partenerului hetero-percepție. Dimensiunile psihologice pentru care există distanțe mari, uneori la extreme, între percepțiile celor doi parteneri ilustrează zonele de maxim dezacord și conflict asupra cărora trebuie să se intervină în procesul de consiliere. Consemnul folosit în administrarea chestionarului de hetero-evaluare a fost cel din Figura 6.7.

Dragă Angela,

*Gândindu-te la Cristi T. și modul de a fi, a gândi și a reacționa a acestei persoane, ești invitat(ă) să completezi chestionarul de evaluare **Big Five**^{®plus}.*

Te rugam să răspunzi la întrebările acestui chestionar așa cum crezi ca ar

răspunde Cristi, dacă ar răspunde cu atenție și sinceritate la aceste întrebări!

Pentru a începe accesează acest [link](#).

Mulțumim,

Echipa **PsihoProfile**

Figura 6.7. Consemn pentru completarea în regim de hetero-evaluare a Inventarului de personalitate Big Five^{®plus} (**PsihoProfile**, www.psihologi.ro)

După completarea celor două seturi de chestionare, prima etapă în analiza profilurilor de personalitate a fost aceea a identificării dominantelor individuale de personalitate, urmată de analiza comparativă a profilurilor obținute prin auto-evaluare și hetero-evaluare.

După cum se poate observa (Figura 6.8), cei doi au structuri de personalitate diametral opuse. Cristi este o persoană stabilă emoțional, calmă, mai degrabă rece și detașată în relațiile cu ceilalți, mai puțin sociabilă, cu o focalizare spre activitățile concrete, organizare și planificare. La polul opus, Angela este o persoană sociabilă, afectivă și dinamică, cu dominante pe dimensiunile compasiune, anxietate, exagerare și perseverență și cu o nevoie mare de stimulare (excitabilitate) fiind activată de noutate și experimentare (spirit aventurier).

După cum a reieșit și din interviurile individuale, atitudinea rezervată a lui Cristi intra în conflict cu nevoia de atenție a Angelei iar sociabilitatea lui scăzută intră în conflict cu nevoia ei de a socializa, reducerea vieții sociale fiind resimțită de Angela ca fiind frustrantă. Zona maximă de interes pentru Cristi o constituia performanța profesională, dar nu în sens de ambiție, evoluție sau carieră profesională (ceea ce Angela ar fi apreciat) ci de "muncă bine făcută". Angela se plângea adesea ca Cristi preia multe proiecte suplimentare, lucrând și acasă, nevoia ei crescută de comunicare și de conținut emoțional în comunicare intrând în conflict cu nevoia lui de izolare, cu emoționalitatea și compasiunea lui scăzute, Angela asociind disponibilitatea și comunicarea cu exprimarea iubirii față de ea.

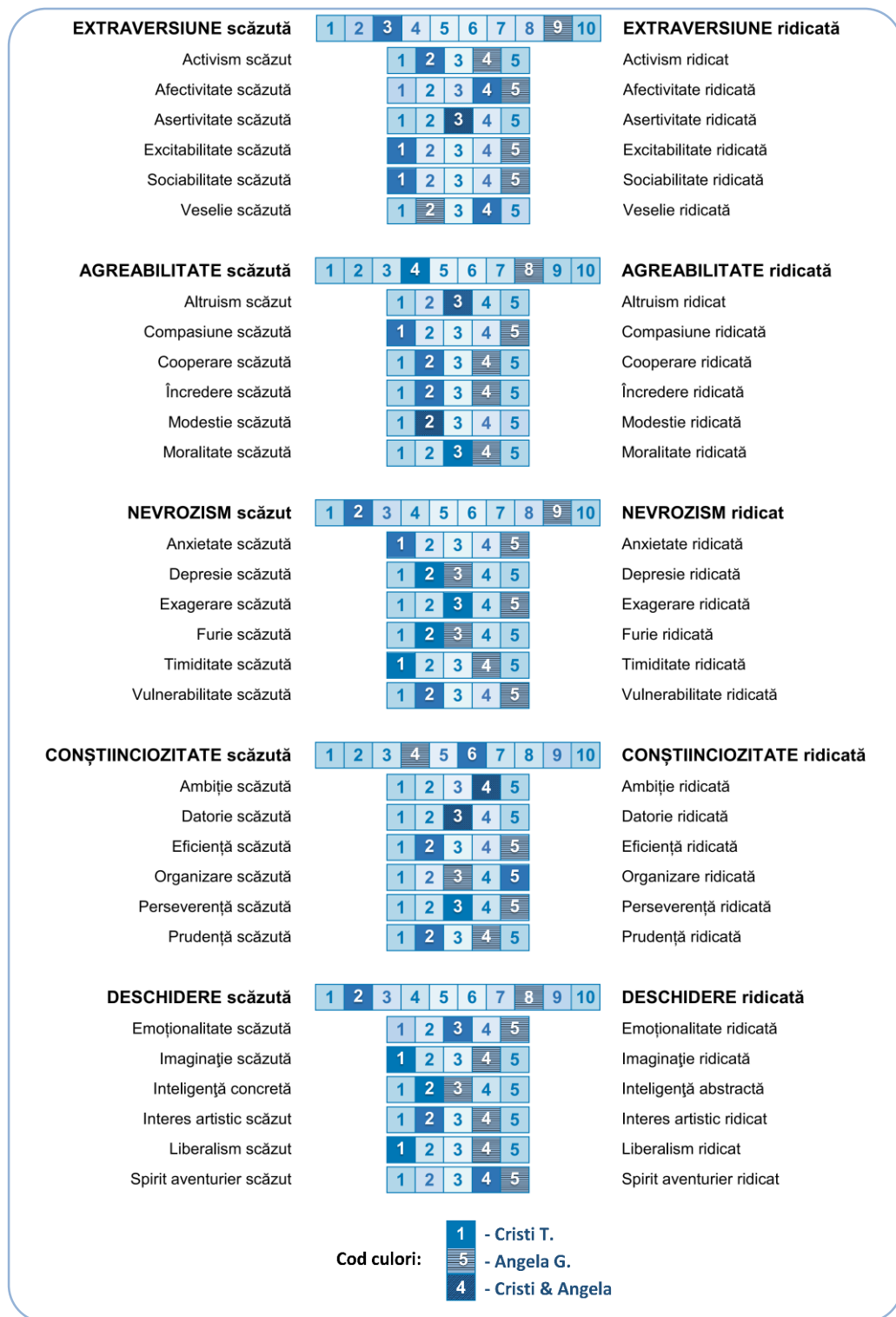


Figura 6.8. Extrase din *Profilul sintetic* (Angela G., 28 de ani și Cristi T., 29 de ani, Raport de evaluare Big Five^{©plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

Un punct important în consilierea de cuplu a fost cel de identificare a dominantele de personalitate la care există un mare dezacord între descrierea proprie (auto-evaluare) și percepția partenerului hetero-evaluare. În figura de mai jos sunt ilustrate principalele diferențe dintre modul cum se percepe și descrie Cristi (auto-percepție) și modul în care „îl vede” Angela (hetero-percepție).

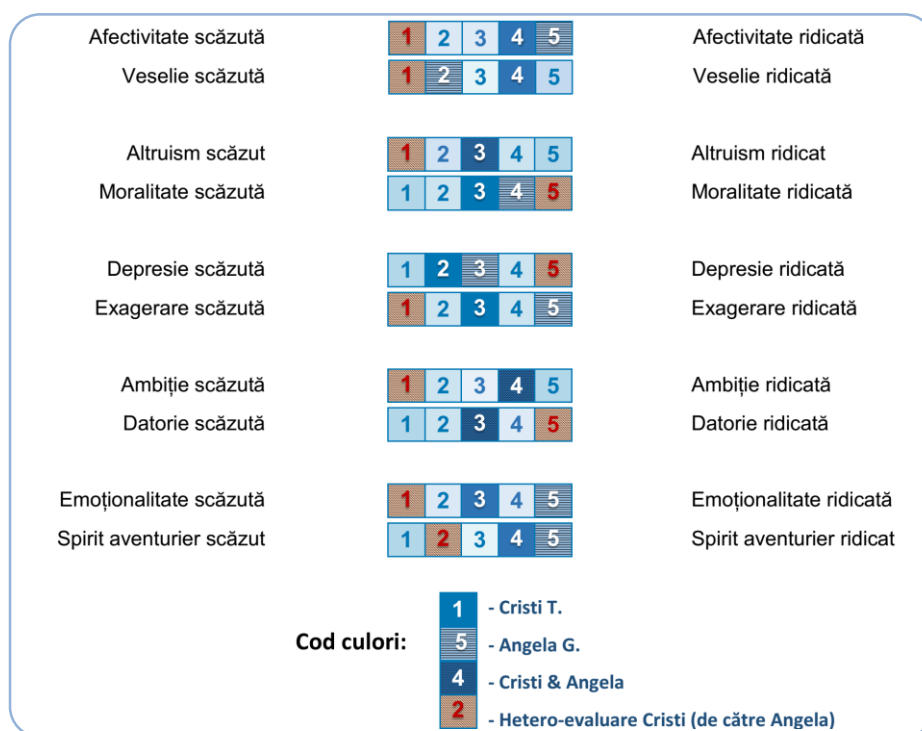


Figura 6.9. Sinteza comparații între auto și hetero-evaluare; extrase din *Profilul sintetic* (Cristi T., 29 de ani, Raport de evaluare Big Five^{©plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

După cum se poate observa, pe fondul conflictul recent, pentru dimensiunile aflate „în dispută” (surse de nemulțumire), percepțiile Angelei sunt contrastante, chiar extreme prin raportare la modul de a fi a lui Cristi. Ea îl percepe pe Cristi, ca fiind incapabil de a oferi afecțiune și comunicare afectivă autentică, lipsit de optimism și veselie, incapabil de gesturi altruiste, lipsit de ambiție și rigid în ceea ce privește datoria profesională, respectarea normelor și responsabilităților. Mai mult, Cristi este perceput de partenera sa, insensibil și placid, greu de afectat emoțional, chiar și de evenimentele negative. La toate acestea se adaugă și percepția frustrantă că partenerul ei de viață nu depășește niciodată limita fiind puțin sensibil la tentații și foarte puțin deschis la schimbare, experimentare și noutate/ aventură. Percepții similare, contrastante și exagerate, are și Cristi cu privire la unele dintre „calitățile” Angelei (*asertivitate, veselie, altruism, modestie, organizare, prudență și liberalism*).

Două ședințe consiliere au fost dedicate numai pentru clarificarea și armonizarea percepțiilor pentru aceste dimensiuni la care există un mare dezacord între descrierea proprie (auto-percepție) și percepția partenerului (hetero-percepție), pentru că aceste percepții contrastante ilustrează zonele de maxim dezacord și conflict asupra cărora trebuie să se intervină în procesul de consiliere.

Următoarele ședințe au fost dedicate înțelegerii structurii de personalitate și nevoilor partenerului și identificării unor strategii de diminuare a percepțiilor contrastante sau a conduitelor potențial deranjante pentru partener. Având acces la datele *Raportului de evaluare psihologică* (profilul sintetic al partenerului și descrierea principalelor lui dominante de personalitate), cei doi parteneri

au fost consiliați în direcția acceptării caracteristicilor dominante ale partenerului, argumentându-se că acesta sunt trăsături de personalitate stabile, greu sau chiar imposibil de schimbat, la care trebuie să se acomodeze fiecare. În același timp, pe baza sugestiilor formulate în *Raportul de consiliere psihologică individuală* s-a discutat despre posibile comportamente, atitudini, gesturi sau rutine care, puse în practică, ar putea reduce impactul negativ asupra partenerului a dominantelor individuale de personalitate, cele deranjante pentru partener.

Analiza, împreună cu cei doi, a diferențelor între structurile de personalitate, i-a ajutat pe cei doi să conștientizeze diferențele majore care pot exista și între modurile lor tipice, parțial înnăscute, de a reacționa în diferite contexte comune. Angela a înțeles ca reacțiile partenerului nu sunt intenționate sau rezultat al indifferenței sau încăpățânării (cum le eticheta până atunci) ci derivă din felului de a fi, din modul în care el este setat (genetic și evolutiv) la nivelul personalității de bază. Cristi a conștientizat, printr-o interpretare logică, plecând de la profilul partenerii, atât nevoile emoționale ale acesteia cât și factorii care ar trebui luați în calcul astfel încât nevoile psihologice ale Angelei să fie satisfăcute. În acest fel a fost posibilă decentrarea de pe situația conflictuală și tensionată trăită până atunci și trecerea într-o nouă de cunoaștere a partenerului, de conștientizarea nevoilor acestuia și de negociere a unor conduite constructive și conlucrative. (*relatat de psiholog specialist în psihologie clinica și consiliere/psihoterapie, Chiriac Jeni, Cabinet Individual de Psihologie „Chiriac Jeni”*).

5.2.4. Consiliere /terapie atacuri de panică

(Diana M., 45 de ani, feminin, consiliere psihologică pentru stări de anxietate).

Diana M. , 45 de ani s-a prezentat la psiholog solicitând sprijin în rezolvarea problemelor de anxietate și atacurilor frecvente de panică. În urma anamnezei rezultă că, în ultimii 10 ani, s-a confruntat frecvent cu atacuri de panică, stările activându-se sau revenind episodic, la intervale de 2 ani, în corelație cu evenimente dramatice sau cu un impact semnificativ asupra sa. Strategiile de rezolvare a acestor problemei au fost de tipul tratamentului medicamentos, ședințelor de psihoterapie individuală și lecturii unor cărți de specialitate etc. Declară că ședințele de psihoterapie anterioare nu au fost de mare ajutor și că, în ciuda studiului personal, gestionarea „anxietății” s-a dovedit ineficientă, stările disfuncționale recidivând.

În momentul solicitării sprijinului de specialitate, atacurile de panică reapăruseră de 3-4 săptămâni, fiind de intensitate crescută (intensitate 9 pe o scală de la 1 la 10), clienta trăind un disconfort crescut și acuzând impactul invalidant a acestor manifestări. Despre sine și posibile explicații ale situației prezente, Diana M consideră ca este o persoană activă, plină de resurse, descurcăreață și corectă, eficientă profesional, cu un bun autocontrol, însă cu o copilărie cu o mama abuzivă fizic și

emoțional și cu un tată mai mult absent, însă autoritar. În prezent, ambii părinți sunt decedați. Diana consideră că a depășit „traumele copilăriei”, este mulțumită de contextul său socio-profesional și familial din prezent (căsătorită, cu un copil adolescent), cu excepția stărilor de anxietate invocate.

Consilierul a solicitat clienței să completeze o serie de probe psihologice, printre care și inventarul de personalitate Big Five^{plus} pentru a se identifica structura personalității de bază (predispozantă) și particularitățile sau resursele psihologice personale. Analiza indicatorilor de distorsiune au scos în evidență scoruri mari extreme doar la indicatorul *deformare negativă inconștientă*, valori mari asociate, de regulă cu tendințe depresive sau de auto-culpabilizare.

Analiza profilului psihologic a permis identificarea unor dominante psihologice care validează o parte semnificativă din cele declarate de clientă, fiind concordante cu cele descrise de ea (*activism, excitabilitate, modestie, emoționalitate, moralitate* etc.).

Același profil însă ne arată că personalitate de bază este dominată de valorile mari la meta-factorul *nevrozism* (Figura 6. 12), cu valori extreme la factorii *anxietate* (“permanent îngrijorată, tensionată, trăind deseori stări de frică, neliniște sau panică fără un motiv concret”) și *exagerare* (“este predispusă la excese, având o slabă capacitate de autocontrol”) și *furie* (“se enervează ușor, exprimându-și deschis frustrările atunci când se simte nedreptățită, obstrucționată sau criticată”).

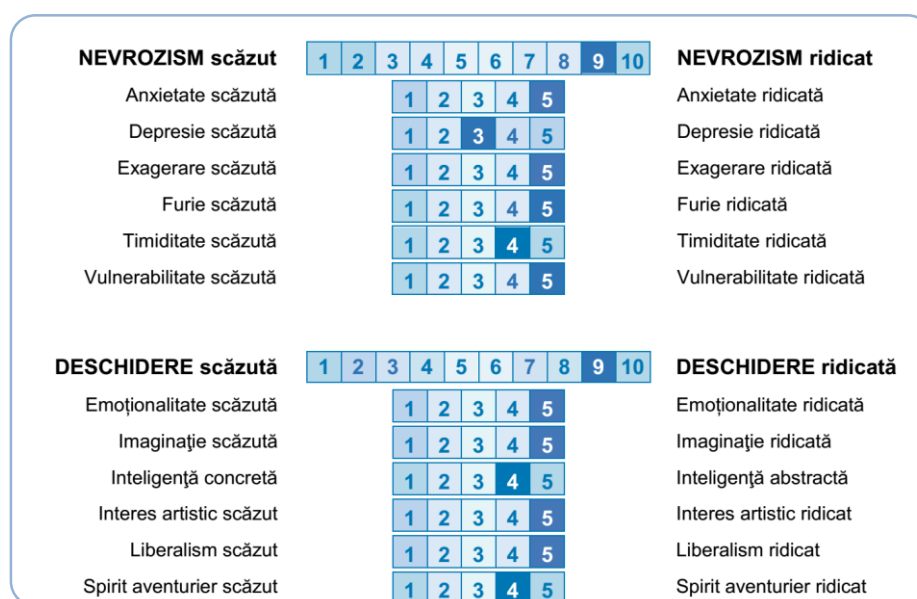


Figura 6. 12. Extrase din *Profilul sintetic* (Diana M., 45 ani, Raport de evaluare Big Five^{plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

În analiza profilului, psihologul s-a concentrat și identificarea dominantelor de personalitate care ar putea acționa ca factori tampon și care pot fi luați în calcul în strategia de activare a resurse adaptative personale. Au fost trecuți la categoria posibile resurse factorii sub-sumați deschiderii, adică valorile mari la *emoționalitate* (“își cunoaște bine emoțiile și sentimentele, putându-le explica, controla și exprima cu ușurință”), *imaginație* (“cu multă imaginație, preferă o abordare creativă sau

fantezistă a vieții și realității cotidiene”), *interes artistic* (“este atrasă de frumos și de evenimentele artistice, acordând mai mult timp naturii, artei și aspectelor estetice.”) și *liberalism* (“contestă autoritatea, normele și valorile tradiționale, considerând mai importantă libertatea individuală.”). La acestea au fost adăugați doi factori specifici extraversiunii, *activismul* și *excitabilitate* (“trăiește într-un ritm alert, este mereu ocupată, dependentă de acțiune, gata să-și asume riscuri”).

Coroborând aceste date, psihologul a propus o intervenție de tip cognitiv-comportamental, centrată pe mecanismele de *coping* cognitiv și emoțional, în vederea reglării percepției și reducerii reactivității clienței la factorii stresuri, personalizând această intervenție în funcție de vulnerabilitățile și de resursele identificate în structura de personalități bazale. (*relatat de psiholog specialist în psihologie clinica și consiliere/psihoterapie, Chiriac Jeni, Cabinet Individual de Psihologie „Chiriac Jeni”*).

5.3. Utilizarea Big Five^{©plus} context vocațional și educațional (studii de caz)

5.3.1. *Consiliere școlară și vocațională*

(Andrei C. 16 ani, gen masculin, dificultăți în identificarea obiectivelor profesionale pe termen lung).

Andrei C. (15 ani) își dorește să fie ajutat în decizia de a alege profilul liceal i s-ar potrivi. În urma anamnezei, aflăm că este în clasa a 8-a, la un liceu renumit din oraș, că este șeful clasei sale și că se numără printre premianți. De asemenea, a rezultat că este o persoană conștiincioasă și că tratează cu foarte mare seriozitate toate sarcinile și atribuțiile sale de elev. Olimpic la religie, chimie și română, Andrei întâmpină dificultăți în identificarea profilului liceal potrivit. Consideră că nu i se potrivesc activitățile artistice, dar îi este destul de greu să se decidă între un profil real și unul umanist. Solicită ajutorul consilierului vocațional întrucât speră ca astfel să ia decizia corectă, cea mai potrivită pentru el.

Ca punct de plecare în realizarea consilierii vocaționale, în scopul identificării profilului psihologic, a fost solicitată completarea inventarului de personalitate **Big Five^{©plus}**. Analiza *indicatorilor de distorsiune* nu au oferit indicii legate de o eventuală distorsiune a datelor, prin modul în care s-a răspuns la aceste întrebări.

Analiza profilului de personalitate (Figura 6.13.) arată că Andrei are un nivel de *conștiinciozitate* ridicat, având un puternic simț al datoriei și responsabilității, încredere în abilitatea personală de a îndeplini diverse obiective (*eficiență personală ridicată*), realizând activitățile după un plan bine stabilit, evitând să se abată de la acesta (*organizare ridicată*), perseverând în tot ceea ce face și fiindu-i greu să abandoneze (*perseverență ridicată*). El privește cu realism lucrurile și are o aplecare spre aspectele concrete, fiind orientat spre fapte (*imaginație scăzută*), preferând simplitatea și claritatea, activitățile concrete celor intelectuale, având o atitudine conservatoare și rezervată față de schimbare (*deschidere scăzută*).

El mai poate fi descris ca fiind o persoană egocentrică, preocupată de propria persoană, de scopurile și plăcerile proprii (*altruism scăzut*), „greu de impresionat, analizând „la rece” situațiile cu încărcătură emoțională, trăind rareori sentimente de milă și compasiune (*compasiune scăzută*).

Coroborând aceste informații, luând în calcul atât scorurile mici la factorul *deschidere* (preferința pentru aspectele concrete, realismul în acțiune, orientarea spre fapte și atitudinea conservatoare) cât și scorurile mici la factorii *altruism* și *compasiune* (egocentric, centrat pe sine, nu este sensibil

la trăirile și problemele celorlalți) concluzia firească a fost că i s-ar potrivi mai bine un profil real și ar putea excela într-o profesie cu un pronunțat caracter tehnic.

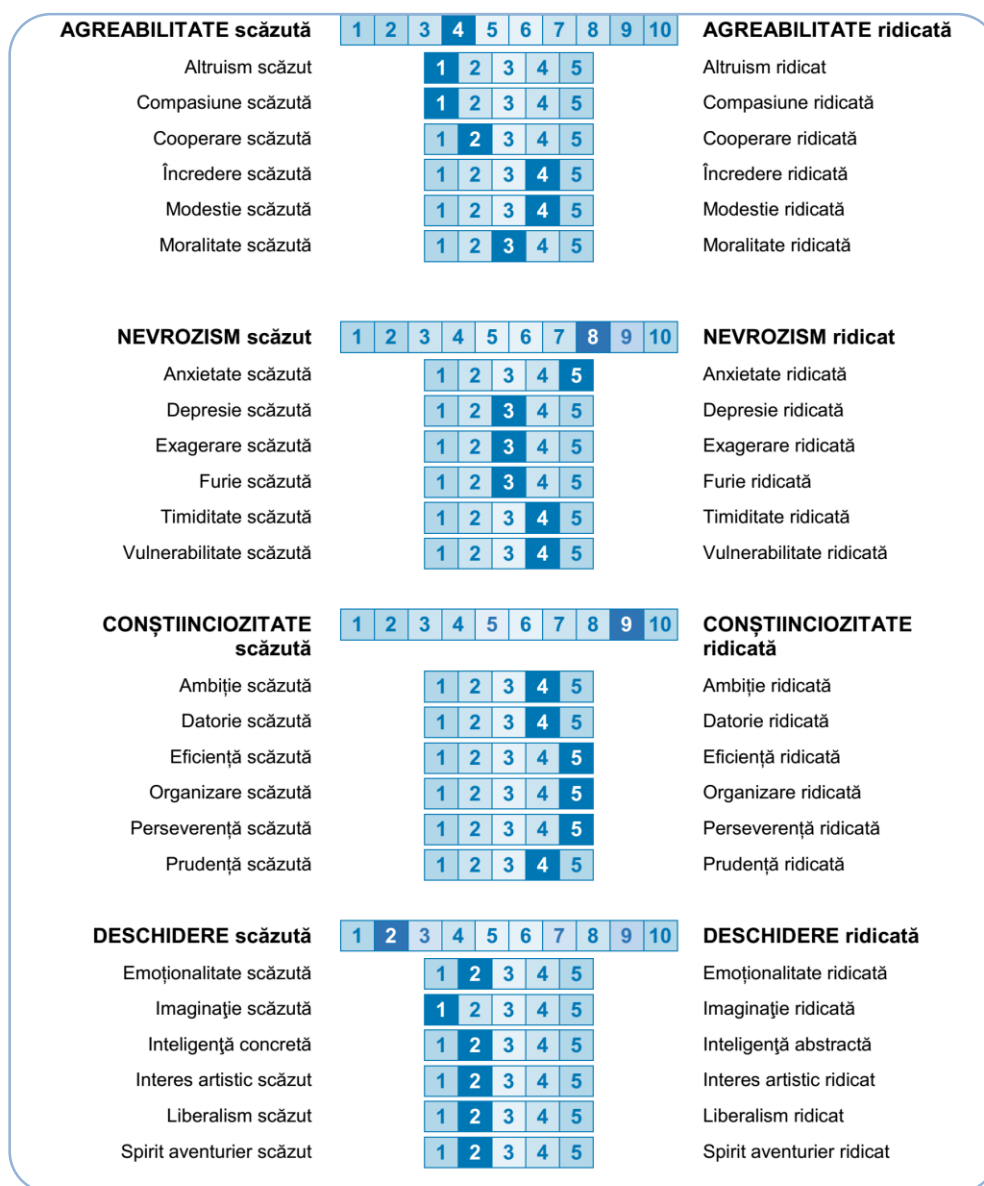


Figura 6. 13. Extras din Profilul sintetic (Andrei C., 16 ani, Raport de evaluare Big Five^{plus})

Aceste concluzii au fost apoi confirmate și de rezultatele obținute la un chestionar de evaluare a intereselor vocaționale bazat pe celebra tipologie Holland (*SDS-Holland / Holland Self-Directed Search*) profilul identificat fiind cel *Realist*, cu predilecție pentru *aptitudini manuale și mecanice*. Prezentându-i-se aceste informații, Andrei a decis să aleagă un profil real solicitând consilierului informații suplimentare despre posibilele profesii care ar putea fi luate în calcul în definirea carierei viitoare. (relatat de Caliman Simona, psiholog, analist resurse umane la VEO Worldwide Services).

5.3.2. Consiliere pentru orientare profesională

(Constantin C., 24 ani, gen masculin, dificultăți de adaptare la locul de muncă).

Constantin C. (24 de ani) a solicitat ajutor specializat întrucât își dorește să înțeleagă de ce întâmpină dificultăți de adaptare la locul de muncă. Din anamneză aflăm că de și este student în an terminal, la vârsta de 24 de ani este la al 8-lea loc de muncă. Printre motivele care îl determină să își schimbe frecvent locul de muncă menționează: șefi prea dificili, colegi individualiști, program și sarcini de lucru solicitante sau în alte cazuri sarcini neatractive și plictisitoare. Cea mai lungă experiență la aceeași companie a fost de 7 luni. și în decursul celor 7 luni au existat tentative de abandon, cărora însă nu le-a dat curs, din motive financiare.

Pentru a vedea care este profilul psihologic predispozant, tânărul a fost rugat să completeze Inventarul de personalitate *Big Five*^{©plus}. Analiza indicatorilor de distorsiune relevă două tendințe contradictorii: pe de o parte valori mari (*qvintilul 5*) la indicatorul de *deformare pozitivă conștientă* (tendința de a face o impresie bună, efortul deliberat de prezentare de sine pozitivă) și valori la fel de mari și la indicatorul de *deformare negativă inconștientă* (tendința de a fi hiper critic cu sine sau percepții inconștiente auto-devalorizante). Principalele dominatele personalității, puse în evidență de scorurile extreme au fost sistematizate în Figura 6.4.

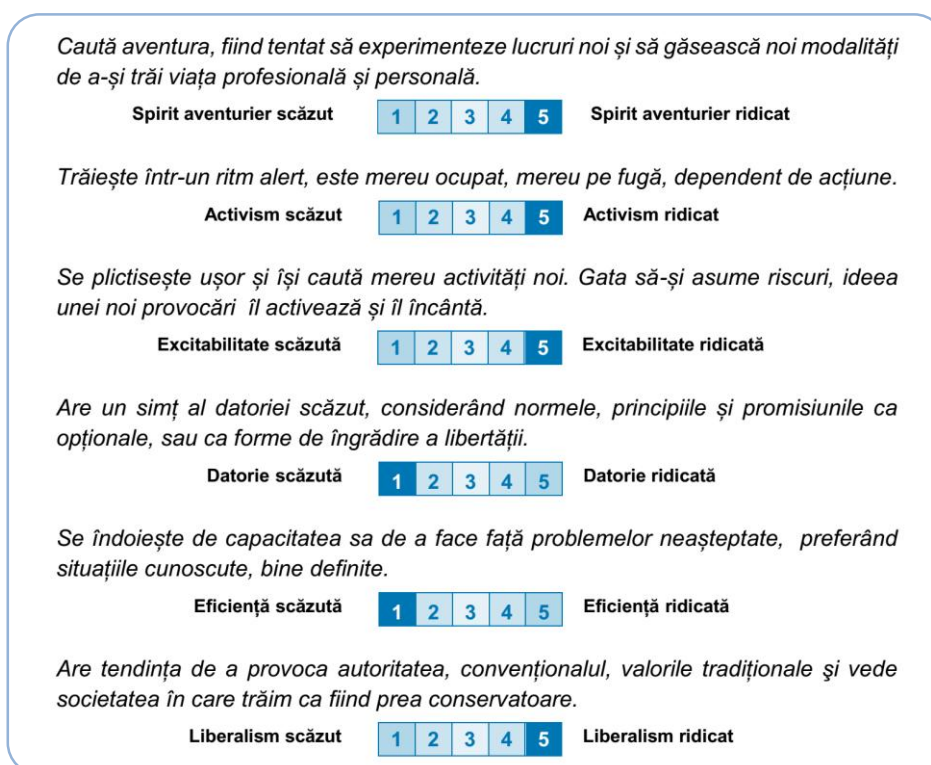


Figura 6.14. Extrase din Profilul sintetic și Dominante personale (Constantin C., 24 ani, Raport de evaluare Big Five^{©plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

Analizând împreună cu consilierul aceste date, Constantin C. își recunoaște aceste tendințe/ dominante personale și faptul că a făcut alegeri greșite în legătură cu locurile de muncă anterioare, căutând și acceptând locuri de muncă ”călduțe”, ”de birou” (fiind influențat de mama sa cu care locuiește, multe dintre aceste locuri de muncă fiind ”intermediate” de ea). Recunoaște și că, deși afișează optimismul și o mare încredere în sine, de fapt are o părere proastă despre sine (explicând aparenta contradicție între scorurile la sub-scalele de deformare), consideră că ia mereu decizii proaste și că nu poate duce la bun sfârșit nimic din ceea ce își propune, fapt întărit de reproșurile constante ale mamei.

Împreună cu psihologul decid continuarea ședințelor de consiliere, în scopul identificării unor oportunităților profesionale care i-ar pune în valoare caracteristicile dominante și ... rezolvării problemei (in)dependenței de suportul și deciziile materne. (*relatat de Căliman Simona, psiholog, analist resurse umane la VEO Worldwide Services*)

5.3.3. Consiliere adaptare școlară /risc suicidar

(*George M, 17 ani, adaptare- abandon școlar și suspiciune de risc de suicid*)

George M, elev în clasa a XII-a a venit la psihologul consilier al liceului însoțit de mamă, aceasta declarându-se îngrijorată de comportamentul lui din ultimele luni. În timpul expunerii succinte a problemei de către mamă, George a rămas pasiv, aparent jenat dar fără să protesteze. Consilierul i-a rugat pe cei doi să accepte să discute separat, câte jumătate de oră cu fiecare dintre ei, pentru a înțelege mai bine despre ce este vorba.

Din relatările mamei George s-a schimbat foarte mult o dată cu începutul noului an școlar, acesta fiind un an decisiv în care George ar trebui să se decidă cu privire la viitorul lui profesional „în domeniul medicinei” și în care trebuie să ia examenul de Bacalaureat „cu note cât mai mari”. Dintr-un copil bun, responsabil, silitor și ascultător, George a deveni în câteva luni apatic, delăsător din ce în ce mai puțin comunicativ, alternând cu momente în care este irascibil, neascultător și chiar obraznic în relațiile cu părinții. Răspunde monosilabic la întrebările lor și preferă să stea tot timpul în camera sa, ascultând la căști „o muzică oribilă” sau stând pe internet „fără rost”. De la începutul semestrului rezultatele școlare sunt tot mai slabe (de la note de 10 ajungând la note de 7 și de 8) iar profesoara cu care face meditații pentru intrarea la medicină s-a plâns că vine nepregătit. Mama se teme să nu fi consumat vara trecută „ierburi” sau alte „droguri”, îl suspectează de depresie (din cauza „uneia” cu care s-a întâlnit vara trecută) și îi este frică să nu facă vreun gest prostesc, mai ales după certurile frecvente cu părinții. Fiind întrebată despre subiectul sau motivele neînțelegerilor, mama declară că nu îi cer altceva decât să își bage mințile în cap, să învețe, să nu se mai gândească la prostii. Fiind rugată să detalieze la ce se referă, ea amintește din nou de „o aia”

care i-a sucit mințile băiatului și nu îi dă pace, ba mai mult i-a băgat în cap ideea că are talent la desen și că ar putea să dea la Arte și să se facă pictor.

George, după ezitățile de început, recunoaște că în ultimul timp preferă să stea în camera lui și să asculte muzică pentru că atmosfera din casă a devenit tot mai tensionată, că se ceartă frecvent cu părinții („le răspunde” în sensul că îi contrazice, chiar și cu un ton mai ridicat) și că nu mai are chef de nimic. Consideră motivul principal al neînțelegerilor faptul că le-a spus părinților că nu vrea să dea la medicină, având de mult timp conturată această certitudine dar ne având curajul să o spună până acum. Declară că își iubește părinții, că le este recunoscător pentru sacrificiile pe care le-au făcut pentru el dar ar vrea să hotărască el ce vrea pentru viața lui. Descriind starea lui de spirit declară că se simte obosit și fără energie, că nu mai are chef de nimic și că se simte vinovat de tensiunea din casă și că nu vede o soluție de rezolvare.

Clarificând datele problemei și așteptările celor doi, consilierul propune un prin set de 5 ședințe de consiliere cu George și îl roagă să accepte completarea inventarului de personalitate Big Five plus până la următoarea întâlnire.

Analiza indicatorilor de distorsiune pune în evidență o ușoară *tendință de deformare negativă* a rezultatelor dată, în special de scorurile mari la sub-scala deformării negative inconștiente (rezultate asociate, de cele mai multe ori, cu un fond general depresiv).

Dominantele de personalitate în jurul cărora se structurează principalele ale caracteristici ale profilului psihologic îl descriu pe George ca pe un introvertit, timid non-assertiv și cu mare deschidere spre nou și abstract. Altfel spus George este un adolescent interiorizat, care evită situațiile în care trebuie să-și afirme punctul de vedere, preferând să-i lase pe alții să preia inițiativa (*assertivitate scăzută*), preferă un ritm de viață liniștit, fără surprize (*excitabilitate scăzută*) și are o atitudine rezervată, serioasă, găsind puține motive de amuzament și entuziasm (*veselie scăzută*). Cu o ușoară *dispoziție depresivă*, evenimentele negative afectându-l cu ușurință, este ușor *anxios*, fiindu-i teamă de a fi evaluat, respins sau ridiculizat (*timiditate ridicată*). Cu *inteligentă abstractă* (îi plac provocările intelectuale și subiectele abstracte sau complexe), cu multă *imaginație*, preferă o abordare creativă sau fantezistă a vieții și realității cotidiene și este atras(ă) de frumos și de evenimentele *artistice*.

Aceste rezultate au fost discutate cu George, acesta confirmând și aducând argumente concrete în sprijinul acestor concluzii. Deși nu erau întrunite toate condițiile pentru un episod de tip depresiv George a fost rugat să completeze și itemii unor scale suplimentare, una de evaluare a tulburărilor de personalitate (**ETP^{duo}** – *Evaluarea Tulburărilor de Personalitate*, Constantin et al., 2016) și o altă scală de evaluare a depresiei (**SED** - *Scala de Evaluare a Depresiei*; Constantin et al., 2017). Nici una dintre aceste scale nu a confirmat suspiciunea de depresie/ episod depresiv. Scala de evaluare tulburărilor de personalitate (ETP^{duo}) a scos în evidență o ușoară accentuare în direcția tipului / tulburării de personalitate schizoid.

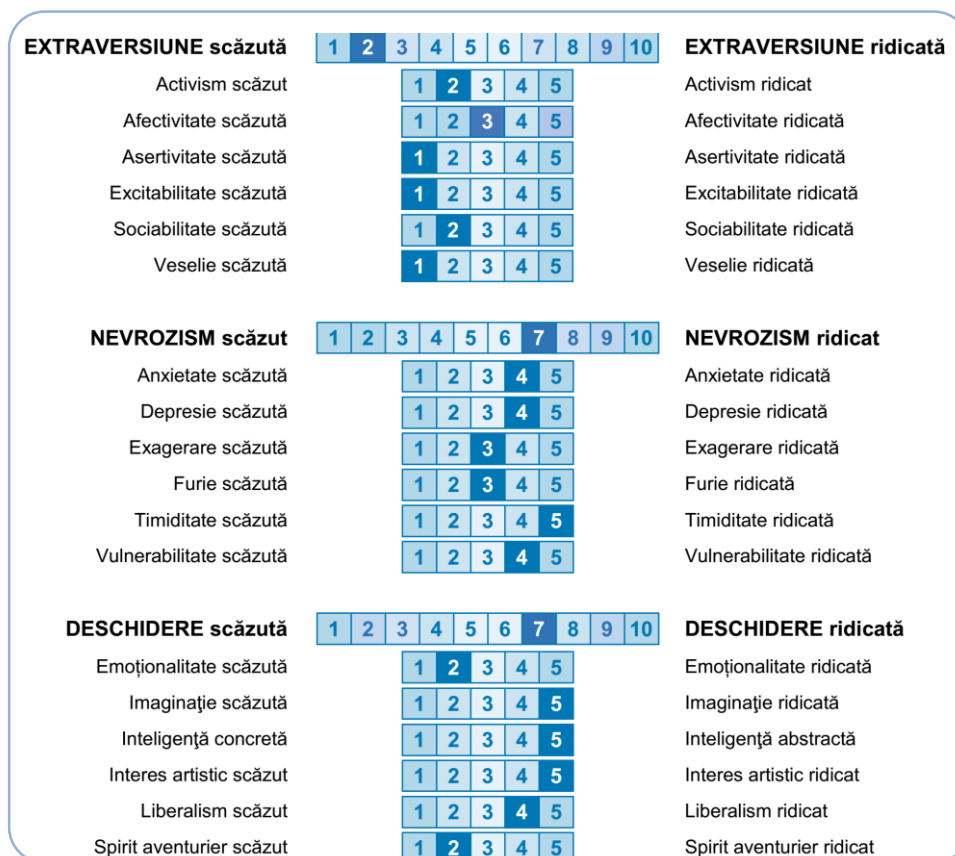


Figura 6. 15. Extrase din *Profilul sintetic și Dominante personale* (George M., 17 ani, Raport de evaluare Big Five^{©plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

Oferindu-se și Raportul de consiliere (Figura 6. 17), George a căpătat și mai multă încredere în consilier și a început să se dezvăluie, recunoscând principalul motiv al stării lui negative: părinții încearcă să îl împiedice să aibă o relație cu Alina, fata pe care a cunoscut-o în ultima vacanță. Alina este singura care îl înțelege cel mai bine, care are răbdare să îl asculte și care îi apreciază sincer talentul său în desen și grafică computerizată. Mărturisește ca are această pasiune de doi ani de zile dar a ascuns-o de părinți și ca are un cont fictiv pe web unde își expune periodic lucrările și unde primește aprecieri din partea altor pasionați. Este hotărât să nu dea la medicină pentru că nu îi place și, deși a exprimat această idee de mai multe ori, părinții (medici amândoi) nici nu vor să audă. Preferă o carieră în domeniul artistic, pentru că aici simte că are vocație.

Îndrăznește să-ți exprimi cu încredere punctul de vedere, chiar și atunci când crezi ca ceilalți nu sunt de acord cu tine. Părerile tale contează și expunerea lor ar putea fi de ajutor, atât ție cât și celor cu care interacționezi. Ai putea încerca să preiei inițiativa în

situațiile care îți trezesc interesul și să îți pui în valoare propriile idei sau preferințe.

(Asertivitate scăzută)

Caută să găsești noi motive de bucurie și să privești viața într-un mod mai optimist. Poți deveni o companie mai plăcută și să ai șansa să te simți mult mai bine. De asemenea, încearcă să accepți cu mai multă ușurință glumele, exuberanța și optimismul celorlalți.
(Vesellie scăzută)

Încearcă să fii mai relaxat în prezența celorlalți și să ai mai multă încredere în tine. Privește evaluările și criticile la adresa ta ca pe niște observații punctuale, care te pot ajuta să te dezvolți. Cultivă-ți încrederea în tine și abilitățile de a interveni în public. **(Timiditate ridicată)**

Trebuie să distingi între situațiile în care este nevoie să apelezi la imaginație și cele în care ar fi mai eficientă o abordare pragmatică și realistă. Evită folosirea excesivă a imaginației sau fanteziei și învață să identifici soluții mai concrete. Astfel, vei putea fi mai eficient(ă) în activitățile tale. **(Imaginație ridicată)**

Învață să pui mai mult accent pe aspectele practice din viața ta, fiind mai atent la oamenii din jurul tău și la rezolvarea unor probleme concrete. Deși realitatea este complexă și poate fi analizată din mai multe puncte de vedere, abordările simple și soluțiile concrete la probleme sunt uneori cele mai potrivite. **(Intelect ridicat)**

Echilibrează-ți preferințele, acordând mai multă atenție informațiilor și abilităților practice. Încearcă să-ți formezi competențe utile din punct de vedere personal și profesional și să-ți cultivi simțul practic, care să te ajute să-ți pui în valoare sensibilitatea artistică.
(Interes artistic ridicat)

Figura 6. 16. Extrase din *Profilul sintetic și Dominante personale* (Constantin C., 24 ani, Raport de evaluare Big Five^{©plus}, **PsichoProfile**, www.psihologi.ro)

Fiind identificate principalele date ale problemei, intervenția psihologică a evoluat spre clarificarea așteptărilor și opțiunilor lui George și spre luarea unei decizii acceptată în final de toți cei implicați: înscrierea la Facultatea de Arhitectură. După această etapă, implicarea mamei în demersul de consiliere a dus la stingerea conflictului și la acceptarea Alinei ca o posibilă prietenă a lui George. (caz relatat de Constantin Amalia Maria, psiholog, Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Sfânta Maria" - Iași).

5.3.4. Evaluare și consiliere cadre didactice / profesori

Victoria R, 38 ani , studii superioare, s-a prezentat la consilierul liceului ca urmare a unui conflict recent în care a fost implicată. Mai exact, un grup de părinți și de elevi au acuzat-o de comportamente inadecvate (agresive) în clasă, conducerea liceului fiind nevoită să dea satisfacție părinților și să anunțe luarea unor măsuri disciplinare. Tot la solicitarea conducerii i s-a sugerat să urmeze un program de consiliere psihologică, în pentru managementul emoțiilor negative/ furiei.

Din interviul preliminar a rezultat că Victoria a trecut recent printr-un divorț dificil iar cei 2 copii (9 și 7 ani) i-au rămas în custodie. În ultimii 5 ani nu a avut un post fix în învățământ, fiind nevoită să se candideze, în fiecare an, pe posturile vacante în diferite licee din oraș. Recunoaște că în ultimul timp, pe fondul stresului și tensiunilor acumulate, își pierde ușor cumpătul, țipă la copii și are tendința de a folosi cuvinte dure pentru a-și exprima dezamăgirea sau nemulțumirea. Aceste comportamente au fost considerate de elevi și părinți ca fiind agresive și neadecvate contextului școlar. Susține că își face bine treaba, că elevii să participe la olimpiade și că în fiecare an elevii antrenați de ea au obținut premii la etapele județene și naționale ale olimpiadelor. Regretă faptul că a fost în centrul acestui conflict și că a creat probleme conducerii afectând imaginea liceului.

Pentru a vedea care este structura de personalitate de bază și pentru a identifica alte tendințe psihologice de luat în calcul în demersul de consiliere, pe lângă interviu s-a decis aplicarea Inventarului de personalitate Big Five^{©plus}.

Analiza *indicatorilor de distorsiune* din Raportul de evaluare psihologică a scos în evidență tendința Victoriei de a da răspunsuri inconsistente (decilul 9 din scala *răspunsuri random*) și o ușoară *tendință de deformare pozitivă* a rezultatelor dată, pe scala *deformării pozitive conștiente* (tendința deliberată de a face o impresie bună). Aceste constatări au dus includerea unor întrebări suplimentare în ghidul de interviu, întrebări focalizate pe identificarea cauzelor/ motivelor de inconsistență a răspunsurilor (timpul pe care l-a avut la dispoziție, modul în care a răspuns la întrebări, gradul de interes sau oboseală etc.) sau a tendințelor prezentare pozitivă (importanța / miza percepută a acestei evaluări, credințe despre evaluare, prezentare de sine și sinceritate în cadrul evaluărilor etc.). În plus, ținând cont de posibilele distorsiuni în profilul psihologic Big Five^{©plus} și din dorința de verificare din două surse a concluziilor finale, Victoria a fost rugată să completeze un inventar suplimentar, accesibil pe PsihoProfile (www.psihologi.ro). A fost solicitată completarea Inventarului de personalitate DA^{12profile} (Constantin et al., 2008; detalii la <http://www.psihologi.ro/Public/Questionnaire/da12profile>), centrat pe identificarea trăsăturilor accentuate de personalitate.

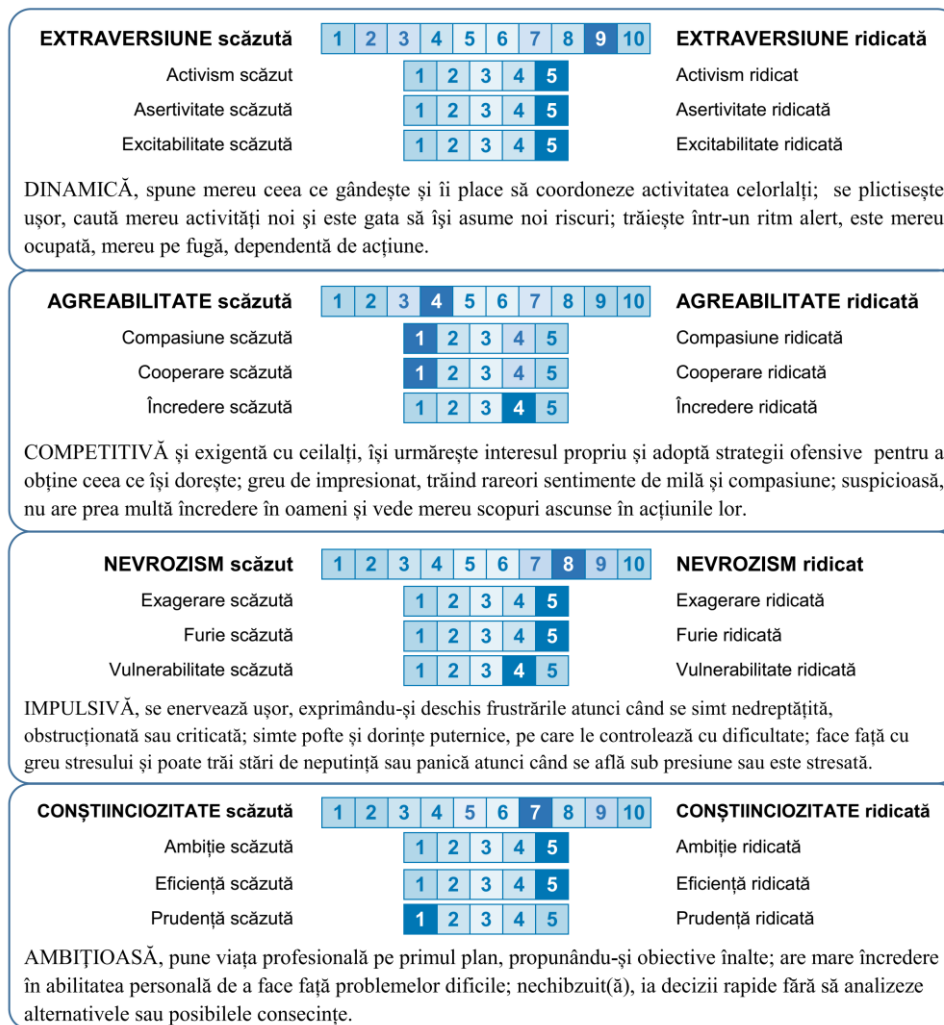


Figura 6. 17. Extrase din *Profilul sintetic și Dominante personale* (Victoria R., 38 ani, Raport de evaluare Big Five^{®plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

Analizând datele generate de Raportul de evaluare Big Five^{®plus}, în profilul psihologic al Victoriei au fost identificate caracteristicile dominante sintetizate în Figura 6.17. Aceste concluzii au fost confirmate și de rezultatele obținute la Inventarul de personalitate DA^{12profile} (Constantin et al., 2008) unde Victoria obține scoruri mari la trăsăturile accentuate de personalitate *hipertimie* (optimistă și aparent inepuizabilă se poate implica în prea multe activități și proiecte riscând să nu le finalizeze), *nestăpânire* (impulsivă, se poate supăra extrem de ușor și poate avea tendința de a-și impune cu agresivitate punctul de vedere) și *labilitate* (imprevizibilă, surprinde prin rapiditatea și profunzimea schimbărilor stărilor afective).

Prezentând Victoriei concluziile evaluării psihologice, aceasta a recunoscut în mare parte descrierea oferită, acceptând ideea de a urma un program de consiliere psihologică în scopul identificării și diminuării surselor de stres și asimilării unor strategii de îmbunătățire a capacității de control a emoțiilor negative (*caz relatat de psiholog, Oana Cristina Nicolcea, Arcadia Policlinic SRL*)

5.4. Utilizarea Big Five^{®plus} în coaching/ dezvoltare personală

5.4.1. Coaching pentru managementul carierei

(Vlad M. 30 ani, gen masculin, luarea unei decizii în privința carierei profesionale).

Vlad M. (30 ani) a solicitat sprijinul specialistului în coaching pentru a lua cea mai potrivită decizie pentru viitorul său profesional. În urmă cu 6 luni, a devenit asociat în cadrul firmei pentru care lucrează de 3 ani, la propunerea șefului său, preluând responsabilități de director executiv, în locul celor de specialist pe o poziție tehnică, avute până atunci. Vlad relatează că fostul șef mai are încă 2 firme de care se ocupă în paralel, așa încât dorește să îi „predea ștafeta” pentru una dintre firme, cea în care a lucrat până atunci, delegând-i aproape integral responsabilitățile conducerii acesteia. Pentru ca acest lucru să se întâmple în cele mai bune condiții, asociatul său (fostul șef) îi oferă îndrumare, mentorat și consiliere în perioada de tranziție, având cu regularitate discuții despre management, vânzări, clienți, achiziții și celelalte aspecte legate de conducerea unei firme. Vlad este mulțumit de aceste ședințe, care i-au permis să facă progrese semnificative în ultimele luni. Totuși, el afirmă că se regăsește într-o situație mai dificilă decât și-ar fi imaginat cu câteva luni înainte.

Printre problemele enumerate de Vlad, cele mai importante sunt cele legate de lucrul cu personalul angajat, în coordonarea lui aflându-se o echipa de 8 persoane, dintre care 6 sunt muncitori, iar 2 persoane ocupă poziții cu studii superioare (un responsabil vânzări și o altă persoană care a preluat fosta sa funcție tehnică). După 6 luni, recunoaște să nu reușește să găsească modalitățile de a motiva oamenii, de a-i determina să își facă treaba cât mai bine (mai ales pe muncitori), uneori chiar de a se impune în fața lor. Mai adaugă faptul că de multe ori se simte copleșit de responsabilitățile foarte multe care îi revin: cele financiare, cele legate de contabilitate, de vânzări, clienți, achiziționare marfa etc.

Vlad adaugă faptul că asociatul său (pe care uneori încă îl mai numește tot șef) i-a atras atenția că are dificultăți în a delega sarcinile. El recunoaște că este adevărat și că preferă să nu îi lase pe ceilalți să realizeze anumite sarcini pentru că îi este teamă că ar putea greși și, astfel, ar nemulțumi clienții, ar strica marfa și, într-un fel sau altul, firma ar avea de pierdut. De multe ori se vede nevoit să preia activități care nu sunt în atribuțiile sale, ceea ce îi aglomerează mult programul, îl suprasolicitează și îl deturneză de la responsabilitățile sale de bază, pe care simte că nu le mai poate îndeplini așa cum ar trebui.

Discutând toate aceste probleme în ultima ședința cu asociatul și mentorul său, Vlad se întreabă dacă această funcție de conducere i se potrivește cu adevărat, dacă își dorește o astfel de evoluție în

plan profesional și dacă merită să se confrunte în continuare cu aceste dificultăți, ținând cont și de beneficiile obținute.

Pentru a explora resursele personale și profilul psihologic de bază, Vlad a fost solicitat să completeze Inventarul de personalitate Big Five^{©plus}. Ne fiind psiholog, *coach*-ul a avut acces doar la *Raportul de consiliere psihologică*. Analiza indicatorilor de distorsiune nu au oferit indicii legate de o eventuală distorsiune a datelor, prin modul în care s-a răspuns la aceste întrebări.

Analiza Raportul de consiliere psihologică au scos în evidență câteva direcții în care ar putea fi orientat, din punct de vedere psihologic, procesul de coaching (Figura 6.18). Aceste informații au fost luate în calcul și în personalizarea demersului de coaching, fiind selectate strategii și tehnici în acord cu aceste nevoi personale.

Controlul implicării emoționale (afectivitate ridicată)

În relațiile cu ceilalți, încearcă să eviți o implicare emoțională prea mare sau să împărtășești prea multe lucruri despre tine. Fiind mai rezervat, vulnerabilitățile tale vor fi mai puțin expuse, iar riscul de a părea agasant sau superficial este redus.

Dezvoltarea atitudinii asertive (asertivitate scăzută)

Îndrăznește să-ți exprimi cu încredere punctul de vedere, chiar și atunci când crezi ca ceilalți nu sunt de acord cu tine. Părerile tale contează și expunerea lor ar putea fi de ajutor, atât ție cât și celor cu care interacționezi. Ai putea încerca să preiei inițiativa și să îți pui în valoare propriile idei sau preferințe.

Stimularea flexibilității (organizare ridicată)

O bună planificare este întotdeauna necesară dar, în anumite situații, este bine să fii flexibil. Spontaneitatea este uneori o strategie bună de a răspunde noilor provocări. Astfel, vei putea să descoperi noi soluții, la care nu te-ai gândit inițial și vei putea câștiga timp pentru tine sau pentru alte activități.

Folosirea intuiției (prudență ridicată)

Folosește și intuiția atunci când trebuie să iei decizii mai puțin importante și analizează sistematic informațiile doar în cazul deciziilor majore. Astfel, îți vei utiliza mai eficient timpul și vei evita situațiile în care prudența excesivă te-ar împiedica să profiți de ocazii importante pentru tine.

Figura 6. 18. Extrase din *Sugestii de consiliere* (Vlad M., 30 ani, *Raport de consiliere Big Five*^{©plus}, **PsihoProfile**, www.psihologi.ro)

În primele 3 întâlniri de explorare și dezvoltare personală, Vlad a conștientizat multe din aspectele legate de felul sau de a fi, de ceea ce îi place să facă și de ceea ce i s-ar potrivi cel mai bine în viitor. Inițial a fost tentat, să renunțe la funcția de conducere, considerând că aceasta nu i se potrivește și nu îi aduce beneficiile așteptate, și să reia funcția de specialist tehnic. Discutând însă cu noul său consilier/ *coach*, integrând atât informațiile legate de personalitatea sa, dar și câteva *insight*-uri care

au apărut în timpul ședințelor de explorare și dezvoltare personală, Vlad a decis să continue și să adapteze prerogativele noii funcții la stilul lui personal, definind, împreună cu consilierul său un set de principii/ reguli de respectat și câteva proceduri concrete de lucru în relația sa cu subordonații. *(caz relatat de psiholog, Cernescu Smaranda, Cabinet Individual de Psihologie Cernescu Smaranda).*

5.4.2. Consiliere pentru dezvoltare personală

(C Pandur, Pensionar, 50 de ani, fost cadru militar, dileme legate de opțiunile viitoare)

C. Pandur s-a prezentat la consilier/ *coach* pentru a primi ”un feedback la variantele de strategie” pe care le gândește, a clarifica opțiunile viitoare și ”a fi ajutat ”să înțeleagă mai bine perioada prin care trece” la 6 luni după ce s-a întors în țară, retrăgându-se dintr-o companie multinațională cu sediul în Austria.

A ales să vină în țară și să își dea demisia din postul ocupat până în acel moment, pentru că așa cum declară și-a atins ”nivelul maxim de competență”, ar fi rămas pe aceeași poziție, fără perspective de evoluție în următorii ani și pentru că dorește să aibă și o doua carieră (”acum cât încă mai sunt tânăr”). Mărturisește că, deși a trăit peste 20 de ani în străinătate, i-a fost mereu doar de țară și și-a dorit să se întoarcă, să înceapă o carieră în România și să își trăiască acolo anii de pensionare. Entuziasmul de la început când totul părea posibil a început să se tempereze la contactul cu mediul românesc care pare să funcționeze, în viziunea lui, după principul ”promite, amână și ... uită”, mai ales când este vorba de sistemul instituțional sau de mediul de afaceri. Se plânge de faptul că cei care ar putea lua decizii importante în ceea ce îl privește (funcționari publici, decidenți politici, oameni de afaceri etc.) nu spun sincer ceea ce gândesc, îi fac tot felul de promisiuni (legate de o eventuală colaborare sau angajare), pe care apoi nu le mai respectă, amânând la nesfârșit luarea unei decizii. Se întreabă dacă este potrivit pentru o astfel de încercare, dacă ar fi mai bine să aleagă să se angajeze la stat, pe un post ”călduț”, sau ar fi bine să încerce ceva pe cont propriu, în regim de consultanță sau de antreprenor. Ezită între opțiuni multiple, divergente și se simte ușor dezorientat, preferând să discute și cu o persoană obiectivă, alta decât membrii familiei sau prietenii.

Pentru a identifica structura de personalitate de bază și a putea personaliza demersul de consiliere, *coach*-ul decide aplicarea *Inventarului de personalitate Big Five^{plus}*. Analiza *indicatorilor de distorsiune* din Raportul de evaluare consiliere nu a scos în evidență tendințe neobișnuite, atipice care să pună sub semnul întrebării acuratețea profilului și corectitudinea sugestiilor de consiliere. Ne având acreditarea de psiholog, *coach*-ul își construiește demersul de intervenție bazându-se numai pe conținuturile Raportului de consiliere, din secțiunea *Sugestii de consiliere* extrăgând concluziile expuse succint în Figura 6. 19.

Activism ridicat

Oferă-ți șansa de a te concentra pe un singur proiect, străduiește-te să îl finalizezi cu succes și apoi abordează-le pe celelalte. În acest fel, vei avea ocazia să obții rezultate mai bune, utilizându-ți resursele într-o singură direcție. Acordă timp relaxării, pentru a-ți putea pune gândurile în ordine și pentru a-ți „încărca bateriile”.

Asertivitate ridicată

Încearcă să îi ascuți mai mult pe ceilalți și ia în considerare și punctul lor de vedere. Ai putea să îi întrebi cum ar prefera ei să se desfășoare activitatea, părerea lor fiind valoroasă. Acceptă cu o mai mare toleranță opiniile celorlalți și dă dovadă de o mai mare flexibilitate în relațiile cu ei, lăsându-i să-și pună în valoare propriile idei sau preferințe.

Moralitate ridicată

Deși sinceritatea și corectitudinea sunt calități care merită apreciate, încearcă să faci o mai bună separare între situațiile în care trebuie să fii sincer(ă) și cele în care sinceritatea poate fi dureroasă sau crea probleme. Fii mai prudent(ă) în oferirea de informații despre tine și în exprimarea prea directă a unor păreri personale. Astfel vei putea evita să superi pe alții prin faptul că spui tot ceea ce gândești.

Încredere scăzută

Acordă o mai mare încredere celor din jurul tău, fără a-i suspecta de intenții ascunse. Evită să analizezi în amănunt fiecare motiv al celorlalți, pentru că ai putea greși în această privință. Oferă-le posibilitatea să-ți demonstreze că sunt demni de încrederea ta și acceptă-le ajutorul, cu convingerea că își vor respecta cuvântul.

Ambiție ridicată

Deși reușitele profesionale sunt importante, este nevoie ca acestea să fie dublate și de împliniri în viața personală. Încearcă să te concentrezi mai mult asupra familiei și a oamenilor din jurul tău, oferindu-le timpul și resursele tale. Găsește echilibrul între viața personală și cea profesională pentru a deveni o persoană cu adevărat împlinită.

Datorie ridicată

Încearcă să faci diferența între situațiile în care regulile și promisiunile trebuie respectate necondiționat și cele în care acestea îți pot face rău ție sau celor din jur. Fii mai flexibil(ă) în respectarea normelor și angajamentelor, acceptând amânarea, replanificarea lor. Vei putea astfel evita situațiile dificile și te vei adapta mai bine solicitărilor sociale.

Figura 6. 19. Extrase din *Sugestii de consiliere* (Pandur C., 30 ani, *Raport de consiliere Big Five*^{©plus}, PsihoProfile, www.psihologi.ro)

Analizând aceste sugestii, consilierul a conștientizat care sunt atuurile/ aspectele pe ce anume nu trebuie să insiste (*activism, asertivitate, ambiție, inteligență abstractă* etc.) și care anume aspecte ale personalității ar trebui să fie luate în calcul într-un proces de dezvoltarea personală (*moralitate, încredere, datorie*) în scopul sprijinirii efortului de adaptare a clientului la noul context.

Au urmat 3 întâlniri de consiliere dedicate explorării intereselor personale, nevoilor și așteptărilor subiective, urmate de alte 3 întâlniri dedicate clarificării ideilor/ posibilelor opțiuni profesionale și analizei sistematice a fiecărei alternative.

După încheierea acestei etape, Pandur C. a solicitat continuarea acestor ședințe în scopul identificării unor modalități de diminuare a unor puncte slabe (identificate în profilul psihologic și confirmate de interacțiunea realizată pe parcursul celor 6 săptămâni anterioare) și folosirea optimă a atuurilor și competențelor profesionale în noua carieră profesională. Între timp Pandur C a obținut s-a angajat pe un post legat de asigurarea securității logistice unui grup de firme regionale.

* * *

Studiile prezentate mai sus au avut rolul sa ilustreze modul în care informațiile oferite de **Inventarul de personalitate Big Five^{©plus}** pot fi folosite în practica evaluării și consilierii psihologice. Pe lângă diversitatea cazurilor și abordărilor (conținutul acestor studii de caz fiind oferit de utilizatori ai Platformei **PsihoProfile**, practicieni care folosesc această probă în activitatea curentă), am dorit să prezentăm modalități diferite de organizare, prezentare și interpretarea a rezultatelor.

Așa cum am mai precizat, **Inventarul de personalitate Big Five^{©plus}** este inclus în alte proiecte de cercetare prin care se urmărește atât probarea diferitelor aspecte validității instrumentului cât și identificarea unor relații semnificate cu alte variabile care ar putea fi incluse într-un *Raport de evaluare secundar*, putând fi prezise pe baza valorilor obținute la factorii modelului Big Five (*stil de leadership, stil de comunicare, abilități de lucru în echipă, stil de negociere, abilități de vânzări, interese vocaționale, trăsături psihopatologice etc.*).

În cadrul Platformei **PsihoProfile**, **Inventarul de personalitate Big Five^{©plus}** este accesibil alături de alte probe psihologice care poate fi folosite pentru aprofundarea analizei și identificarea celor mai bune soluții pentru persoanele evaluate (detalii pe www.psihologi.ro).

5.5. Concluzii: avantaje în utilizarea Inventarului de personalitate Big Five^{©plus}

Prin raportare la alte probe similare de evaluare a personalității, **Inventarul de personalitate Big Five^{©plus}** are câteva atuuri de natură *științific-metodologică* (este bazat pe un model conceptual universal recunoscut validat empiric - Five Factor Model; asigură radiografierea aspectelor definitorii ale întregii personalități; este construit și validat pe populația românească; este rezistent la tendințele de deformare pozitivă etc.) sau de *natura practică* (poate fi folosit în contexte variate - clinic, organizațional, educațional; permite generarea unor rapoarte personalizabile; oferă atât *Rapoarte de evaluare psihologică* și *Rapoarte de consiliere psihologică*, conținuturile Rapoartelor de consiliere sunt accesibile și altor categorii de utilizatori, specialiști non-psihologi etc.) care merită a fi scoase în evidență.

Inventarul de personalitate Big Five^{©plus} este construit după un model validat empiric, universal recunoscut - Five Factor Model. Aceasta îi asigură un avantaj important în evaluarea psihologică pentru că inventarele de personalitate construite după Big Five Model domină deja piața evaluărilor psihologice, sunt intens folosite în cercetarea practică iar, în următorii 20 – 30 de ani, estimăm că vor elimina probele concurente de pe piața. În sprijinul aceste afirmații putem aduce mai multe argumente.

În primul rând, chestionarele/ inventarele de personalitate construite după *Five Factor Model* se bazează pe un model conceptual solid, coerent, integrat, foarte puțin contestat în comunitatea psihologică. Altfel spus, *Five Factor Model* este primul model psihologic care reușește să integreze perspective psihologice diferite, să propună un cadru de referință unic și stabil, un limbaj comun și un set de dimensiuni acceptate de întreaga comunitate a psihologilor, indiferent de orientarea dominantă (dinamică, cognitiv-comportamentală, umanistă, existențială, experiențială etc.).

Studiile realizate din perspectiva *Five Factor Model* beneficiază de un suport empiric consistent, la nivel internațional anual existând peste 10 000 de articole științifice trimise spre publicare în jurnalele științifice de prestigiu. Aceste studii, beneficiind de avantajul comparabilității rezultatelor (toate chestionarele construite după *Five Factor Model*, evaluând dimensiuni similare), aduc și vor aduce în continuare noi *insight*-uri valoroase și vor permite clarificarea (in)certitudinilor legate rolul predictiv al dimensiunilor psihologice și stabilirea progresivă a unor noi granițe ale cunoașterii și cercetării psihologice științifice. Altfel spus,

majoritatea studiilor realizate la nivel internațional, studii aducând informații utile pentru practicieni, vor fi realizate cu instrumente construite după modelul Big Five, creând premisele pentru un diagnostic și o intervenție psihologică bazate pe date științifice certe, confirmate empiric (*evidence base psychology*). Viitorul va aparține evaluărilor realizate din perspectiva Big Five Model pentru vine în întâmpinarea acestei noi orientări în psihologie.

Inventarul de personalitate Big Five^{©plus} a fost construit și validat în România, fiind definit și calibrat în acord cu modul de a gândi și acționa a românilor. El nu are handicapul, pe care îl au cele mai multe dintre probele similare comercializate în România, de a fi construit într-o altă cultură, diferită de cea românească și apoi ”adaptat” la cultura autohtonă. Oricât de bine ar fi adaptată o probă de evaluare a personalității la o cultură diferită de cea în care a fost construită, oricât de multe analize sau artefacte statistice am folosi, realitatea surprinsă de o astfel de probă poate să fie departe de cea verificată de autorii probei, în cultura de origine. Nea’ Vasile în mod sigur se va gândi la altceva cât va citi set de întrebări, comparativ cu Mr. Smith sau Her Hans. Chiar și pentru Domnu’ Vasile (managerul), multe dintre întrebările la care trebuie să răspundă la o astfel de probă ”importată”, par fără sens, fără miză (nu vede relevanța lor) sau cel puțin ciudate, tocmai pentru că au fost traduse dintr-o cultură în care ele aveau sens, erau relevante. El va răspunde la aceste întrebări dar semnificația itemilor va fi departe de o realitate obiectivă, relevantă pentru contextul românesc, iar concluziile obținute vor fi ambigui, contradictorii și chiar bizare. Diferențiindu-se de astfel de instrumente de evaluare psihologică, itemii inventarului *Big Five^{©plus}* au fost construiți și reformulați în funcție de modul de gândire a românilor și sunt ”calibrați” (prin studiile repetate de validare) după modul de gândire și mentalitatea românilor.

Inventarul de personalitate Big Five^{©plus} poate fi folosit în contexte variate: clinic, organizațional, educațional. Aserțiunile Inventarului *Big Five^{©plus}* fac trimitere la contexte psihologice variate (personale, educaționale sau organizaționale) și au fost construite cu referire la persoană în întregul ei fără a-l particulariza la un context anume. Validarea finală a probei s-a realizat pe populația generală, pe un eșantion reprezentativ la nivel național de 1340 de persoane. Rapoartele de evaluare cât și cele de consiliere oferă informații și descrieri utile în consiliere persoanelor indiferent de contextul evaluării (organizațional, clinic sau educațional), ***Inventarul de personalitate Big Five^{©plus}*** fiind o proba psihologică aplicabilă în diferite situații de evaluare și consiliere. Așa cum este ilustrat în secțiunea 6 a acestei lucrări (*Utilizarea Inventarului Big Five^{©plus} în practica evaluării și consilierii*), Rapoartele ***Big***

Five^{©plus} oferă informații valoroase în sprijinul evaluării și intervenției psihologice individuale în context organizațional (*selecție de personal / angajare; evaluare psihologică periodică; promovare profesională; consiliere pentru integrare profesională; consiliere pentru managementul carierei etc.*), în context clinic (*consiliere pentru adaptare personală; consiliere pentru adaptare/ ajustare de cuplu/ maritală; consiliere/terapie în atacuri de panică, boli cronice/ somatizare etc.*) în context vocațional și educațional (*consiliere școlară și vocațională; consiliere pentru orientare profesională; adaptare, integrare școlară și risc suicidar etc.*) sau în activități de formare, coaching sau dezvoltare personală (*coaching pentru decizii profesionale; consiliere pentru dezvoltare personală; evaluare în stabilirea priorităților de formare etc.*).

Inventarul Big Five^{©plus} este nu încurajează răspunsurile dezirabile social. Un candidat pentru un post scos la concurs sau un angajat care trece printr-o evaluare psihologică periodică (ambele examene cu miză) vor avea tendința instinctivă de a răspunde afirmativ la întrebările valorizante social sau negativ la cele care îi creează impresia că îi pun într-o lumină favorabilă. Mai mult, chiar și la întrebările aparent fără miză, ei vor încerca ”să ghicească” răspunsul așteptat de evaluator². Este evident cât de puternic și de imprevizibil³ pot fi deformate rezultatele finale ale evaluării dacă, prin însăși construcția lui, proba psihologică permite sau facilitează aceste tendințe. În construcția *Big Five^{©plus}* s-a optat pentru aserțiuni cu două variante de răspuns, alegere forțată între variante egal sau similar dezirabile, persoanele investigate fiind solicitate să aleagă varianta de continuare a frazei principale, cea care le caracterizează cel mai bine sau le este cea mai apropiată de felul lor de a gândi, simți sau acționa. În diferite etape de construcție a itemilor, fie au fost eliminați itemii pentru care una dintre variantele de răspuns era în proporție majoră acceptată sau respinsă, fie am reformulat variantele de răspuns astfel încât pe loturi mari să fie în mod egal preferate sau respinse de respondenți. Excepția au făcut doar itemii pe care i-am folosit pentru a calcula indice de răspunsuri *random* (vezi secțiunea 3.4.1. *Scala pentru răspunsurile random/ la întâmplare*).

²De exemplu, la o întrebare de tipul ”*După o zi grea de muncă simțiți nevoia să ieșiți în oraș cu colegii sau prietenii?*” un candidat va avea tendința de a răspunde afirmativ pentru că ”dă bine” sau fie sociabil, să ai relații bune cu colegii sau să arăți că nu obosești ușor după multă muncă. În mod similar va avea tendința de a da un răspuns afirmativ și la o întrebare de tipul ”*După o zi grea de muncă preferați să stați acasă, citind o carte sau vizionând un film?*” pentru că este bine să arăți că ai preocupări intelectuale ... Problema este că ambele întrebări vizează dimensiunea bipolară *introversiune – extraversiune*, cele două răspunsuri anulându-se reciproc nu datorită tendințelor contradictorii reale ale subiectului (care pot apărea în cazul ambivalentului), ci datorită ipotezelor personale cu privire la ”ceea ce dă bine” să răspundă la un moment dat.

³ În cazul persoanelor pentru care avem o confirmare a faptului că au tendința de a da răspunsuri dezirabile social (prin valorile la scalele de minciuna/ distorsiune pozitivă), putem avea un control minim, fiind mai rezervați în interpretare scorurilor pozitive mari la unui factori. Însă, de cele mai multe ori, nu putem ști care sunt ipotezele implicite ale celor care răspund la întrebări și în ce sens ei deformează răspunsurile pe care le oferă la chestionare.

Optând pentru o variantă de formulare a unor itemi care să oblige la o alegere forțată, am redus probabilitatea ca persoanele evaluate să răspundă dezirabil social, ele fiind obligate să aleagă între variante de răspuns echivalente din punctul de vedere al dezirabilității sociale dar polarizate din perspectiva dimensiunii psihologice vizate de acești itemi⁴.

Inventarul Big Five^{©plus} asigură radiografierea aspectelor definitorii ale întregii personalități. Este recunoscut faptul Big Five Model ia în calcul principalele trăsături de personalitate, prin intermediul celor 5 metafactori, a celor 30 de factori incluși acestora și a sub-factorilor sau itemilor subsumați acestora din urmă. Bazându-se pe această structurare piramidală, inventarul permite obținerea unui profil detaliat al persoanei evaluate, fără a ignora tendințe sau trăsături de personalitate relevante, acestea fiind evaluate fie în mod direct (prin intermediul celor 30 de factori), fie în mod indirect prin sub-fațetele subsumate acestora din urmă.

Inventarul Big Five^{©plus} permite generarea unor Rapoarte de consiliere, în funcție de domeniile de personalitate identificate în profilul psihologic al persoanei evaluate. Aceste Rapoarte de tip consiliere pot fi deosebit de utile atât în demersul de oferire a unui feedback succint persoanei evaluate (consecutiv comunicării rezultatelor evaluării) cât și procesul de intervenție individuală de consiliere în care este utilizat ***Big Five^{©plus}***. Altfel spus, pornind de la *Raportul de consiliere* generat de pe Platforma *PsihoProfile*, psihologul poate oferi un prim set de sugestii generale (raportate la scopul evaluării) sau poate elabora, împreună cu clientul său un plan de intervenție pe termen lung, pornind de la cele sugerate în *Raportul de consiliere* și de la ceea ce consideră clientul că îi este, în primul rând util lui. Rapoartele de consiliere, în special secțiunea 3 ”Sugestii de consiliere”, pot fi trimise directă persoanelor evaluate sau pot fi utilizate și de către alți specialiști non-psihologi (formatori, consilieri, *coach*, supervizori etc.) în demersurile de formare, ghidare și dezvoltare profesională adresate clienților lor.

Inventarul Big Five^{©plus} asigură conținuturi ale Rapoartelor de consiliere care sunt accesibile și altor categorii de utilizatori, specialiști non-psihologi (*formatori, consilieri, coach, supervizori* etc.). Experți din aceste categorii, consecutiv unor stagii de formare și familiarizare

⁴ Întrebările anterioare pot fi cumulate în una singură cu două variante de răspuns, egal dezirabilă social, de tipul: ” *După o zi grea de muncă:*

- a) *simt nevoia să ies în oraș cu colegii sau prietenii;*
- b) *prefer să citesc o carte sau să vizionez un film.*

cu specificul probei, fără a avea acces la conținutul Rapoartelor de evaluare psihologică și cu acordul persoanei consiliate, pot avea acces la conținutul *Rapoartelor de consiliere*, ele putând integra astfel aceste informații în practica lor profesională, fie în scopul optimizării activităților de supervizare/ coaching, fie în scopul personalizării serviciilor de coaching, dezvoltare personală sau formare profesională.

* * *

Bibliografie

1. Ang S., Van Dyne L., Koh C. (2006). Personality correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence. *Group & Organization Management*, 31(1), 100-123.
2. Balicco, C. (1998), *Les méthodes d'évaluation en ressources humaines : la fin des marchands de certitude*, Les Éditions d'Organisation.
3. Barrick R M. & Mount K. M. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Criteria Performance: a Meta-analysis. *Personal Psychology*, 44(1), 1-26.
4. Ben-Porath Y. (2003). Assessing personality and psychopathology with self-report inventory. In *Handbook of Psychology vol 10 Assessment Psychology* (pp. 554-558).
5. Donald K. Freedheim (Editor), Irving B. Weiner (Editor-in-Chief), John Wiley & Sons New Jersey.
6. Constantin T., (2004), *Evaluarea Psihologică a personalului*, Editura Polirom, Iași, (290 p.).
7. Constantin T., Macarie A., Gheorghiu A., Potlog M. C., Iliescu M., (2010), Big Five^{©plus} Re-Test. Or the Reliability of a Psychological Measure Derived from the Five Factor Model, *Annals of the Al. I. Cuza University. Psychology Series*, Editura Universității „Al I. Cuza” Iasi, Volume19, Issue no. 1/ 2010, pp. 51 – 64.
8. Constantin T., Macarie A., Gheorghiu A., Iliescu M., Fodorea A. Caldare L., (2008), Chestionarul Big Five^{©plus} – rezultate preliminare, *Cercetarea Psihologică Modernă: Direcții și perspective* (M. Milcu coord.), Editura Universitara Bucuresti, vol 2/2008. (pp 46 – 58).
9. Costa, P.T., & McCrae, R.R.(1987). Neuroticism, somatic complaints, and disease: Is the bark worse than the bite? *Journal of Personal.*, 55, 299-316
10. Dimitriu F. & Constantin T. (2010). Factori predictivi ai performantei personalului de vânzări. In the volume of the conference *Cercetarea modernă în psihologie: Cercetări cantitative vs. Cercetări calitativ*, Sibiu - Păltiniș, May, 21st – 23rd
11. Fong, E. A., Tosi, H.b L. Jr (2007). Effort, Performance and Conscientiousness: An Agency Theory Perspective. *Journal of Management*, April 1, 2007; 33(2): 161 – 179 , (in press).
12. Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several Five-Factor models. In I. Mervielde, I. J. Deary, F. de Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.). *Personality psychology in Europe* (Vol. 7, pp. 7–28). Tilburg: Tilburg University Press.
13. Havârneanu, C. (2000). *Cunoașterea psihologică a persoanei*, Iași, Polirom.
14. Hogan, J., Holland, B. (2001). Personality Theory and Job Performance: Using Theory to Evaluate Personality and Job Performance Relations. A Socioanalytic Perspective. In *Hogan Assessment Systems*, www.hoganassessments.com/_HoganWeb/documents/JAP%20Personality-Performance%20Meta-Analysis.PDF,

15. Lodi-Smith J., & Roberts B.W. (2007). Social Investment and Personality: A MetaAnalysis of the Relationship of Personality Traits to Investment in Work, Family Religion, and Volunteerism. *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 11, No. 1, 68-86.
16. Lounsbury J. W., Loveland J. M., Sundstrom E. D., Gibson L. W., Drost A. W., Hamrick F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 287-307.
17. McElroy T., Dowd K. (2007). Susceptibility to anchoring effects: How openness-toexperience influences responses to anchoring cues. *Judgment and decision making*, 2(1), pp. 48-53.
18. Nauta M. M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment*, 12 (4) 381-394.
19. Nofhle E. E. & Robins W. R. (2007). Personality Predictors of Academic Outcomes: Big Five Correlates of GPA and SAT Scores. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, (1), 116–130.
20. Paunonen S. V., Ashton M. C. (2001). Big Five Predictors of Academic Achievement. *Journal of Research in Personality*, 35, 78–90.
21. Roccas S., Sagiv L., Schwartz S. H., Knafo A. (2002). The Big Five Personality Factors and Personal Values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 28, No. 6, 789-801.
22. 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.
23. Tracey J. B., Sturman M. C., Tews M. J. (2007). Ability versus Personality: Factors that predict employee job performance. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, vol. 48, no. 3, 313-322.
24. Trapmann S., Hell B., Hirn, J.O.W., Schuler H. (2007). Meta-Analysis of the Relationship Between the Big Five and Academic Success at University. *Journal of Psychology*, 215 (2) 132–151.
25. Walsh, W. B., & Betz, N. E. (2001). *Tests and assessment* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
26. Van der Linden D., te Nijenhuis J, Bakker A. B. (2010). The General Factor of Personality: a Meta-analysis of Big Five intercorrelations and a criterion-related validity study. *Journal of research in personality* (in press).
27. Weiner B. I., Green L R. (2008). History of Personality Assessment. In *Handbook of Personality Assessment* (Irving B. Weiner & Roger L. Greene, Eds.), New Jersey: John Wiley & Sons pp. 677.

28. Wood D., Roberts B. W. (2006). The effect of age and role information on expectations for Big Five personality traits. *Personality & Social Psychology Bulletin*, vol. 32, no. 11, 1482-1496.
29. Zhao H., Seibert S.E., Lumpkin G.T. (2010). The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management* 36 (2) p. 381 – 404.