

EXTRASE (selecție)

MANUALUL

Inventarul de personalitate

DA[©]12profile

(draft)

2017



CUPRINS

| | |
|--|----|
| DESCRIERE SINTETICĂ | 4 |
| 1. Descrierea modelului teoretic al „personalităților accentuate” | 5 |
| 1.1. Personalitate normală – personalitate accentuată..... | 5 |
| 1.2. Tulburarea de personalitate..... | 6 |
| 1.3. Modelul « <i>Personalități Accentuate</i> » în viziunea lui K. Leonhard..... | 7 |
| 2. Descrierea Inventarului de personalitate DA^{©12profile} | 9 |
| 2.1. Etape în construcția și validarea DA ^{12profile} | 9 |
| 2.2. Factorii Inventarului de personalitate DA ^{©12profile} | 11 |
| 3. Caracteristici psihometrice ale Inventatului de personalitate DA^{12profile} | 16 |
| 3.1. Analiza consistenței interne a inventarului DA ^{12profile} | 16 |
| 3.2. Analiza comparativă a consistenței interne DA ^{12profile} - P.A. | 17 |
| 3.3. Verificarea fidelității test-retest DA ^{12profile} | 18 |
| 3.4. Verificarea validității concurente DA ^{12profile} | 19 |
| 3.5. Analiza structurii factoriale a Inventarului DA ^{12profile} | 22 |
| 3.6. Concluzii privind calitățile psihometrice ale Inventarului DA ^{12profile} | 23 |
| 4. Ce aduce în plus Inventarul DA^{©12profile}? | 25 |
| 5. Contextul profesional și personal în evaluarea trăsăturilor accentuate | 26 |
| 5.1. Evaluarea trăsăturilor accentuate în context organizațional | 26 |
| 5.2. Trăsăturile accentuate și corespondența lor în tulburările de personalitate | 27 |
| 5.3. Specificul individual în manifestarea trăsăturilor accentuate | 28 |
| 6. Administrarea chestionarului DA^{12profile} | 30 |
| 6.1. Consemn și mod de administrare | 30 |
| 6.1.1. Consemn varianta creion hârtie | 30 |
| 6.1.2. Consemn varianta on-line | 30 |
| 6.1.3. Consemn varianta M.A.I., cotare rapidă | 30 |
| 6.2. Cotarea varianta on-line | 32 |
| 6.2.1. Cotarea varianta M.A.I., cotare rapidă..... | 32 |
| 6.2.2. Principii de interpretare a rezultatelor..... | 32 |
| 6.3. Scale de control/ verificare | 34 |
| 6.3.1. Scala preferinței de răspuns | |
| 6.3.2. Scala de răspunsuri inconsistente (random) | |
| 6.3.3. Scala de dezirabilitate (deformare pozitivă) | |
| 7. ANEXE | 35 |
| 7.1. Anexa 1 – Chestionarul DA ^{12profile} varianta 151 | 36 |

Inventarul de personalitate DA^{©12profile} a fost construit pe populația românească, optimizat și validat de un colectiv condus de **prof. univ. dr. Ticu CONSTANTIN** (<http://personal.evaluare-psihologica.ro>). În efortul de construire și de validare a acestei probe au fost implicați mai mulți studenți și practicieni. Adresăm mulțumiri și celor care s-au implicat în construcția acestei probe psihologice, în diferite etape de construcție și validare a ei: *Alexandra Gheorghiu, Ana Maria Hojbotă, Ruxandra Eliza Todosi, Dinu Munteanu, Fraseniu Anda, Panainte Alina, Rusu Andreea Daniela și Iarcuczewicz Ingrid-Emanuela.*

DESCRIERE SINTETICĂ

Inventarul de personalitate DA^{©12profile} (Constantin et al. 2008b) a fost construit în intervalul 2005 – 2009 după modelul dimensiunilor accentuate propus de **Karl Leonhard** (1970), conține 151 de itemi cu răspuns dihotomic (Adevărat /Fals) și permite evaluarea a 13 dimensiuni accentuate ale personalității: *demonstrativitate, hiperexactitate, hiperperseverență, nestăpânire, hipertimie, distimie, ciclotimie, exaltare, anxietate, emotivitate, dependență, nevrozism și dezirabilitate.*

Inventarul DA^{©12profile} evaluează acele trăsături psihologice care pot „da farmec” personalității unui angajat, pot funcționa chiar ca atuuri personale sau profesionale dar care, de multe ori, semnalează o personalitate cu „probleme”, ele putându-se manifesta și ca factori perturbatori ai activității profesionale și sociale. Evaluarea acestor aspecte problematice ale personalității (trăsăturile accentuate) este necesară atât în evaluarea psihologică periodică ce ține de medicina muncii (identificarea posibilelor aspecte vulnerabile ale personalității), cât și în procesul de selecție profesională (evidențierea atuurilor și a punctelor slabe ale candidaților prin raportare la solicitările locului de muncă).

Într-un studiu realizat pe un lot de 762 subiecți (Constantin, et al., 2010), analiza consistenței interne și a fidelității test-retest ale **Inventarului DA^{©12profile}** s-a realizat în paralel cu cele ale chestionarului P.A. (*Personalități Accentuate*), versiunea românească a unui chestionar similar construit în limba germană de H. Schmieschek (1970). Datele empirice pun în evidență coeficienți buni de consistență internă și de stabilitate test-retest pentru **Inventarul DA^{©12profile}** (Constantin et al. 2008), dar nesatisfăcători pentru chestionarul P.A. (H. Schmieschek, 1970). În plus, din aceste studii rezultă că **Inventarul DA^{©12profile}** are o bună consistență internă pe factori și o bună stabilitate test-retest, în timp ce proba P.A. (H. Schmieschek, 1970) are probleme atât în ceea ce privește consistența internă, cât și în ceea ce privește fidelitatea test-retest. Conform acestor date, calitățile psihometrice ale **Inventarului DA^{©12profile}** sunt superioare celor evaluate de chestionarul P.A., luat ca reper comparativ.

În interpretarea datelor **Inventarului DA^{©12profile}** sunt considerate semnificative doar scorurile care depășesc pragul de 7 (etalon în octile). Valorile sub acest prag nu au nicio relevanță (nu ne spun nimic despre subiect) iar peste acest prag scorurile pot fi interpretate ca posibile tendințe, fără fi considerate în mod cert disfuncționale, dacă nu sunt confirmate de rezultatele la alte probe sau evaluări. Valorile de nivel 9 sau 10 semnalează o dimensiune „accentuată”, vizibilă în comportamentul zilnic al persoanei evaluate, dimensiune care, de cele mai multe ori, funcționează ca un factor perturbator al activității personale și profesionale. Valența dezadaptativă a unei astfel de dimensiuni accentuate depinde atât de specificul profesiei, cât și de capacitatea persoanei de a conștientiza și supracompensa acea tendință (detalii suplimentare în ”Manualul Inventarului DA”).

În cazul **Inventarului DA^{©12profile}**, scorurile apropiate de valoarea 10 la două sau mai multe dimensiuni pot indica și o „personalitate accentuată”, etichetată deseori ca fiind și „dificilă”, cu dominante de personalitate particulare sau cu posibile probleme comportamentale. Concluzii certe pot fi formulate numai după verificarea sau coroborarea rezultatelor obținute de la **Inventarul DA^{©12profile}** cu cele obținute prin intermediul altor probe de evaluare psihologică sau prin realizarea unor interviuri aprofundate.

....

EXTRASE din MANUALUL Inventarului de personalitate DA^{©12profile}

.....

.....

.....

4. Ce aduce în plus Inventarul DA^{©12profile}?

Inventarul de personalitate DA^{12profile} este o probă psihologică de încredere, având calități psihometrice (*validitate de construct, consistență internă, fidelitate test-retest, validitate convergentă și concurentă* etc.) care o recomandă pentru a fi folosită în evaluarea psihologică.

Spre deosebire de alte inventare de evaluarea personalității, **Inventarul DA^{©12profile}** permite evaluarea a acelor trăsături de personalitate care pot fi considerate "accentuate" sau chiar la limita între normalitate și patologie. Altfel spus, se concentrează pe surprinderea a ceea ce ar putea fi disfuncțional în personalitatea unui angajat (prin raportarea la solicitările locului de muncă sau la integrarea socio-familială) sau pe identificarea unei posibile personalități dificile. Acest lucru este esențial mai ales în evaluarea psihologică la angajare pentru că, dincolo de o serie de competențe și calități psihologice evidente, candidații pot ascunde multe "defecte comportamentale" (de tipul celor generate de trăsăturile accentuate) care pot afecta în mod decisiv performanța angajatului și a colectivului din care face parte.

Inventarul DA^{©12profile} poate fi aplicat în contexte de evaluare diverse fiind destul de rezistent la tendința de fațadă și asigurând obținerea unor profiluri de personalitate descriptive și discriminative în context profesional (selecție profesională și evaluarea psihologică periodică) sau clinic (evaluarea psihologică asociată consilierii sau intervenției psihoterapeutice). Scala de dezirabilitate socială inclusă în structura probei ne poate atrage atenția asupra unor posibile tendințe de falsificare (conștientă sau inconștientă) a rezultatelor finale, asigurând premisele necesare unui psihodiagnostic corect.

Inventarul DA^{12profile} poate fi deosebit de util în diferite domenii ale activității psihologului în firmă /instituție:

- în *evaluarea psihologică periodică* ce ține de medicina muncii (identificarea posibilelor aspecte vulnerabile ale personalității în vederea explorării lor aprofundate cu ajutorul scalelor clinice sau a interviului clinic)
- în *procesul de selecție profesională* (evidențierea atuurilor și a punctelor slabe ale candidaților prin raportare la solicitările locului de muncă)
- în activitatea de *orientare vocațională* sau *consiliere profesională* (orientarea persoanei evaluate spre categorii de activități, filiere de dezvoltare profesională compatibile cu structura personală)
- în optimizarea *satisfacției profesionale și a performanței colective* (gestionarea relațiilor cu personalitățile „accentuate” dificile pentru a nu perturba activitatea grupului și direcționarea acestor personalități spre activități în care atuurile lor pot fi folosite în mod optim).

5. Contextul profesional și personal în evaluarea trăsăturilor accentuate

5.1. Evaluarea trăsăturilor accentuate în context organizațional

Un candidat pentru un post scos la concurs poate face o impresie deosebită la interviu, prezentând dezinvolt realizările sale deosebite și eventualele motive ale demisiilor anterioare (justificate frecvent de candidat prin determinarea lui de a-și face treaba cât mai bine, nevoie care a intrat în conflict cu „mentalitatea” colegilor și șefilor...).

Fără o probă psihologică standardizată de tipul DA^{12profile}, nu este ușor de identificat o trăsătură accentuată de personalitate, de exemplu, de tipul **hiperperseverență**. *Hiperperseverențul*, în viziunea lui Leonhard (1972), este o persoană vindicativă și ambițioasă la care egoismul (mai intens decât la celelalte persoane), susceptibilitatea, suspiciunea, predispoziția de a se simți ușor jignită, persistența ecoului afectiv o pot determina să recurgă la discreditarea și înlăturarea oamenilor în care vede posibili concurenți, acționând cu dușmănie; dezvoltarea /accentuarea acestor caracteristici duc la o „personalitate paranoidă” (Leonhard, 1972). Astfel de persoane au o capacitate mare de disimulare, astfel încât doar cei relativ apropiați (rude, prieteni colegi), după o perioadă îndelungată de timp își pot a seama de aceste „calități” ale colegului, prietenului sau rudei lor. Din păcate pentru angajator, candidații la care această trăsătură de personalitate este accentuată, fac o impresie deosebită (pozitivă) la un interviu, au capacitatea de a argumenta deosebit de convingător conduitele lor anterioare și reușesc, cu abilitate, să se impună ca un candidat preferat. Un astfel de angajat poate fi o achiziție extrem de nocivă pentru un colectiv dacă el nu poate fi identificat la angajare cu ajutorul **Inventarului de personalitate DA^{12profile}**. Odată inclus în colectiv, în nevoia lui de a obține ceea ce și-a propus, hiperperseverențul recurge la orice mijloace pentru a câștiga, inclusiv prin discreditarea sau sabotarea colegilor. În formele mai grave, atunci când nu reușește să se impună, o astfel de persoană dezvoltă teme obsesionale (deliruri sistematizate) de persecuție, făcând figura unui bun militant pentru dreptate și corectitudine, mergând până la denunțuri repetate sau intentarea de procese colegilor sau firmei.

În mod similar putem cădea în capcana de a angaja pe un post de contabil șef, un candidat extrem de bine pregătit profesional, dar care are o ușoară timiditate (scuzabilă mai ales dacă este o persoană tânără) și scoruri mari la dimensiunea **hiperexactitate**. La prima vedere, faptul că are tendința de fi extrem de meticulos, cu o grijă excesivă pentru exactitate și certitudine, manifestată prin verificări repetate a tot ceea ce face, par a fi un atu important pentru un contabil. În realitate personalitatea accentuată de tip **hiperexact** are mari dificultăți în luarea deciziilor mai ales în situații de ambiguitate sau incertitudine (activitatea financiar-contabilă presupunând deseori interpretarea legilor și multă incertitudine sub aspectul corectitudinii deciziilor). O astfel de persoană, independent de motivațiile și de nivelul ei de inteligență, poate bloca activitatea unei companii datorită inflexibilității, toleranței scăzute la incertitudine și incapacității sale de a decide în situații în care faptele sau datele pot fi interpretate diferit de o altă autoritate. (Constantin et al., 2009).

Am dat doar două exemple de trăsături (accentuate) de personalitate care ar trebui să fie luate în calcul în orice evaluare psihologică din domeniul profesional. În **Inventarul de personalitate DA^{12profile}**, numărul acestor dimensiuni accentuate, definind „aspecte vulnerabile ale personalității”, este de 13, permițând astfel un screening pe mai multe dimensiuni vulnerabile.

În evaluările psihologice de medicina muncii și în evaluările psihologice de angajare este esențială aplicarea unei astfel de probe pentru a putea identifica posibile tendințe sau aspecte „ascunse” ale personalității, cele care nu pot fi decelate din analiza documentelor, în timpul interviului sau prin aplicarea probelor clasice, generale de evaluare a personalității.

5.2. Trăsăturile accentuate și corespondența lor în tulburările de personalitate

Evaluarea trăsăturilor accentuate ale personalității cu un astfel de tool standardizat este un bun mijloc de a estima probabilitatea ca individul analizat să evolueze:

- a) ca personalitate „normală”, bine integrată social,
- b) ca personalitate *accentuată*, cu aspecte particulare (vulnerabilități și atuuiri), în efortul ei de integrare socio-profesională, sau
- c) ca personalitate care are un anumit tip de personalitate *dizarmonică /tulburare de personalitate*.

Se știe faptul că o combinație de factori accentuați de personalitate, cumulați cu o evoluție a persoanei într-un context socio-profesional negativ, care favorizează accentuarea trăsăturilor deja existente, poate duce la formarea unei personalități de tip dizarmonic.

În cazul agravării motivațiilor, cauzelor și manifestărilor asociate trăsăturilor accentuate de personalitate, nu în sensul evoluției în timp, ci al constelației simptomatice, corespondentul unei personalități accentuate de un anumit tip este dat de caracteristicile categoriei sau liniei de evoluție morbidă din care face parte.

Tabelul de mai jos ilustrează corespondențele dintre trăsăturile accentuate de personalitate (așa cum sunt ele definite de K. Leonhard (1972) și cum sunt evaluate de **Inventarul de personalitate DA¹²profile** (Constantin et al., 2009) și tulburările de personalitate așa cum sunt ele definite și utilizate de sistemul european de diagnostic clinic pentru clasificarea tulburărilor mentale și de comportament (ICD-10).

| Tipul de personalitate accentuată | Tulburări specifice de personalitate | Alte categorii diagnostice |
|-----------------------------------|---|--|
| Demonstrativitate | Tulburare de personalitate histrionică (F60.4) | Tulburări disociative / de conversie(F 44) |
| Hiperexacitate | Tulburare anancastă de personalitate (F60.5) | Tulburare obsesiv-compulsivă (F42); Tulburări somatoforme (F45) |
| Hiperperseverență | Tulburare paranoidă de personalitate (F60.0) și Tulburare anancastă de personalitate (F60.5) | Tulburare delirantă persistentă(F22); Tulburări psihotice acute și tranzitorii(F23); Tulburare delirantă indusă (F24); Tulburări ale obișnuințelor și impulsurilor(F63) |
| Nestăpânire | Tulburare disocială de personalitate (F60.2) si Tulburare instabil-emoțională de personalitate (F60.3) | Tulburări ale obișnuințelor și impulsurilor(F63) |
| Hipertimie | Alte tulburări specifice de personalitate (include personalitatea ezitantă, excentrică, imatură, narcisică, pasiv-agresivă) (F60.8) | Episod maniacal (F30); Tulburare schizo-afectivă (F25) |
| Distimie | Tulburare dependentă de personalitate (F60.7) și Alte tulburări specifice de personalitate (include personalitatea ezitantă, excentrică, imatură, narcisică, pasiv-agresivă) (F60.8) | Episod depresiv (F32); Tulburare depresivă recurentă (F33); Tulburări persistente ale dispoziției afective (F34); Tulburare schizo-afectivă (F25) |
| Labilitate (ciclotimie) | Tulburare instabil-emoțională de personalitate (F60.3) și Alte tulburări specifice ale personalității (include personalitatea ezitantă, excentrică, imatură, narcisică, pasiv-agresivă) (F60.8) | Tulburare afectivă bipolară (F31) Tulburare schizo-afectivă (F25); |
| Exaltare | Tulburare de personalitate histrionică (F60.4) și Alte tulburări specifice de personalitate (include personalitatea ezitantă, excentrică, imatură, narcisică, pasiv-agresivă) (F60.8) | Episod maniacal (F30) |
| Anxietate | Tulburare de personalitate anxios-evitantă (F60.6) | Tulburări anxioase (F41); Tulburări fobic-anxioase (F40); Tulburare obsesiv-compulsivă (F42) |

| | | |
|----------------|--|---|
| Emotivitate | Tulburare instabil-emoțională de personalitate (F60.3) și Tulburare de personalitate anxios-evitantă (F60.6) | Tulburări persistente ale dispoziției afective (F34) |
| Dependență | Tulburare dependentă de personalitate (F60.7), Tulburare instabil-emoțională de personalitate tip borderline (F60.31) și Tulburare imatură de personalitate (F60.8) | Tulburari psihice datorate consumului de substante psihoactive (F1); Tulburari ale instinctului alimentar (F50) |
| Dezirabilitate | Tulburările narcisică și pasiv-agresivă de personalitate (F60.8), Tulburare de personalitate anxios-evitantă (F60.6) | Fobia socială (F40.1); Agorafobie (F40.0) |
| Nevrozism | Tulburari specifice ale personalității (F60) și Tulburari mixte de personalitate și alte tulburări de personalitate (F61) | Tulburari afective (F3); Tulburari nevrotice, de stress și somatoforme (F4) |

Tabelul 1. Posibile corespondențe între trăsăturile accentuate de personalitate și tulburări de personalitate definite de ICD-10.

Așa cum am mai afirmat, trăsăturile accentuate de personalitate evaluate cu ajutorul **Inventarului de personalitate DA^{12profile}** nu descriu tulburări de personalitate (așa cum sunt ele definite de ICD-10 sau DSM-4) și nici nu fac referire la posibile evoluții spre acest tip de tulburări de personalitate. Ele permit doar identificarea unor tendințe accentuate, la persoanele "normale", tendințe care, în funcție de gradul lor de accentuate și de contextul în care evoluează aceste persoane, ne semnaleză posibile probleme de adaptare și de integrare profesională.

Indiferent de scorul obținut și de prezumțiile care pot fi formulate din interpretarea acestor scoruri, prin intermediul **Inventarului de personalitate DA^{12profile}** nu putem formula un diagnostic în termeni de „tulburare de personalitate”. Astfel de concluzii pot fi formulate numai după conformarea datelor obținute cu ajutorul **DA^{12profile}** prin aplicarea altor probe specifice de evaluare a tulburărilor de personalitate (de exemplu **Inventarul de Evaluare a Tulburărilor de Personalitate - ETP^{duo}**), sau realizarea unor interviuri aprofundate.

Pentru a formula un diagnostic mai precis și util intervenției psihologice trebuie să cunoaștem și contextul în care evoluează persoana evaluată, pentru că, în funcție de acesta și de măsura în care persoana evaluată este conștientă de problemele sale și încearcă să își tempereze pornirile "accentuate", putem decide dacă este vorba de o ușoară problemă de adaptare sau avem nevoie de o evaluare clinică suplimentară.

5.3. Specificul individual în manifestarea trăsăturilor accentuate

În analiza relației dintre normalitate și patologie pornim de la premisa că elementul definitoriu de clasificare a diferitelor categorii nosologice, în trecerea lor de la normalitate la patologie, este criteriul *capacității de adaptare și integrare socio-profesională*. Dacă la personalitatea normală există un echilibru al trăsăturilor interne, acestea dezvoltându-se integrat și armonios, la personalitatea de tip accentuat acest echilibru este afectat de faptul că apar anumite trăsături extrem de dezvoltate, dimensiuni psihologice pregnante, dominante, cu o vizibilitate ridicată în conduita individuală (trăsăturile accentuate).

Luând în calcul acest criteriu – capacitatea de adaptare și integrare socio-profesională – trebuie să analizăm prezența și modul de manifestare a trăsăturilor accentuate de personalitate prin raportare la modul în care persoana utilizează aceste "resurse" în viața ei socială și profesională.

De exemplu, o trăsătură accentuată de tip **hiperexact** se manifestă prin tendința persoanei de a fi extrem de meticuloasă, cu o grijă excesivă pentru exactitate și certitudine, manifestată prin verificări repetate a tot ceea ce face, cântărire atentă și repetată a alternativelor, toate conducând la probleme

În luarea deciziilor personale sau profesionale. Pentru o astfel de personalitate sunt potrivite funcțiile de supervizare/ supraveghere tehnică a unor instalații complexe, controlor de trafic, inspector de calitate etc., toate acele locuri de muncă în care există algoritmi clari de luare a deciziei pentru fiecare tip de combinație de stimuli. În alte domenii profesionale, în situații în care persoana trebuie să ia decizii în situații de incertitudine, personalitatea de tip hiperexact poate avea probleme de adaptare și de randament profesional. Plasarea unui hiperexact în posturi de decizie (*contabil șef, șef de proiect, medic generalist*), poate provoca blocarea întregului lanț decizional datorită dificultăților hiperexactului de a se decide, în condițiile în care are sentimentul că nu controlează toate datele problemei sau că probabilitatea de apariție a diferitelor alternative nu îi este bine cunoscută.

Pentru o personalitate de tip **demonstrativ** însă, în funcție și de celelalte dimensiuni ale personalității (inclusiv inteligența), debușul profesional poate merge de la „comis voiajor” sau „animator” până la „scriitor” (este cunoscută personalitatea de tip demonstrativ a lui Karl May) sau „politician” (avem destule exemple de politicieni de acest tip). De multe ori urmărim cu fascinație animatorii din hotelurile marilor destinații de vacanță cu servicii *all inclusive*. De dimineață, în compania copiilor, până noaptea târziu, în serviciul adulților, ei sunt mereu „pe scenă”, jucându-și rolul, plini de vervă, energie, bună dispoziție, zi de zi, săptămână de săptămână, lună de lună, pe întreg sezonul turistic. Un om „normal” nu poate rezista unui asemenea efort, mereu cu zâmbetul pe buze. Explicația acestor preferințe sau „resurse” este dată de caracteristicile unui astfel de tip de personalitate accentuată: nevoia acută de a fi în centrul atenției, „în luminile rampei”; empatie ridicată și o bună capacitate de adaptare la alți oameni; tendința de a exagera, minți sau fabula; capacitatea de a face abstracție de propria lor fire și de a juca acel rol care corespunde așteptărilor celorlalți și nu neapărat realității sau adevărului. În schimb, dacă o astfel de personalitate nu are șansa de a găsi un post cu vizibilitate socială, care să îi ofere recunoașterea celorlalți și „publicul” de care are nevoie, ea se demobilizează rapid sau trece în extrema de autocompătimire, pozând ca victimă a răutății sau ingraturii oamenilor.

După cum se poate deduce și din exemplele de mai sus, sunt necesare trei condiții pentru ca o trăsătură accentuată a personalității să nu aibă un efect disfuncțional:

- a) să se manifeste la intensitate moderată, manifestându-se doar ca tendință mai puțin pregnantă a personalității individuale;
- b) să fie conștientizată de individ, care să perceapă caracterul „exagerat” ale tendințelor sale și să aibă capacitatea de a controla, tempera sau re-direcționa;
- c) să existe contextul socio-profesional optim de „exploatare” a atuurilor acestei caracteristici accentuate, găsindu-i utilitatea socială.

Dacă aceste trei condiții sunt îndeplinite, avem de-a face cu o personalitate (accentuată) care iese în evidență printre ceilalți, având ceva atipic sau fascinant prin ceea ce face sau prin felul ei de a fi, dar care **este bine integrată social și profesional**.

Uneori o astfel de personalitate accentuată, beneficiind de supradezvoltarea unei trăsături psihologice, sparge șabloanele și patternurile sociale sau profesionale acceptate, forțând limitele, contestând *status quo*-ul sau propunând altceva. Poate că a exagerat într-o oarecare măsură, dar K. Leonhard afirma că **deschizătorii de drumuri în știință, artă, politică sau filosofie au fost personalități accentuate**, că unii mari lideri ai omenirii, indiferent de domeniul de excelență, au avut trăsături accentuate, istoria fiind scrisă de astfel de oameni....

Oriunde ar fi, chiar dacă nu ating excelența sau dizarmonia, personalitățile accentuate ies în evidență, fie în sens pozitiv, fie în sens negativ, fie pur și simplu prin caracterul lor deosebit, prin faptul că sunt altfel decât marea majoritate a oamenilor (Constantin et al., 2009). Rolul nostru, al psihologilor sau al experților HR, este de a identifica posibile trăsături accentuate și ajuta posesorul acestor tendințe psihologice pregnante să le direcționeze energia spre realizarea socială și profesională.

6. Administrarea chestionarului DA^{12profile}

6.1. Consemn și mod de administrare

6.1.1. Consemn varianta creion hârtie

În afară de consemnul general specific procesului 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 DA^{12profile} este unul scurt:

Vă rugăm să citiți următoarele afirmații și să evaluați dacă ele sunt adevărate (A) sau false (F) pentru dumneavoastră. De fiecare dată vă rugăm să alegeți varianta care vă caracterizează cel mai bine, cea care se potrivește cel mai bine cu felul dumneavoastră de a fi sau cu modul în care gândiți, simțiți sau acționați de obicei.

6.1.2. Consemn varianta on-line (accesibilă pe www.psihologi.ro)

Pentru varianta [on-line](#), consemnul oferit persoanelor evaluate este cel de mai jos.

Vă rugăm să citiți următoarele afirmații și să evaluați dacă ele sunt adevărate (A) sau false (F) pentru dumneavoastră. De fiecare dată vă rugăm să alegeți varianta care vă caracterizează cel mai bine, cea care se potrivește cel mai bine cu felul dumneavoastră de a fi sau cu modul în care gândiți, simțiți sau acționați de obicei.

NU EXISTĂ RĂSPUNSURI BUNE SAU RELE, CI DOAR OPINII ȘI PUNCTE DE VEDERE DIFERITE!

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

A. Evit să salut persoanele care îmi sunt antipatice.

- Adevărat
 Fals

În acest caz, dacă sunteți o persoană care, de cele mai multe ori, nu salută persoanele care îi sunt antipatice, atunci alegeți varianta "Adevărat". În schimb, dacă de regulă salutați altfel de persoane chiar dacă nu le simpatizați, alegeți varianta "Fals".

Pentru a alege varianta de răspuns dorită, îndreptați cursorul mouse în acea zonă și dați clic sau apăsați tasta "1" pentru varianta "Adevărat" sau tasta "2" pentru varianta "Fals".

Vă rugăm să exersați alegerea uneia dintre cele două variante de răspuns pe exemplu de mai sus. Vă rugăm să alegeți varianta de răspuns preferată și pentru afirmația de mai jos.

B. Mă înroșesc dacă cineva mă laudă în prezența altor persoane.

- Adevărat
 Fals

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

6.1.3. Consemn varianta M.A.I., cotare rapidă

Pentru varianta imprimată (creion hârtie), pusă la dispoziția **Ministerului Administrației și Internelor** – (beneficiar și garant al respectării legii copyright-ului și al administrării corecte a probei), consemnul oferite persoanelor evaluate este următorul:

Vă rugăm să citiți următoarele afirmații și să evaluați dacă ele sunt adevărate (A) sau false (F) pentru dumneavoastră.

Pe foaia de răspuns alăturată, vă rugăm să puneți un "X" pe varianta **A** (A= Adevărat) dacă se potrivește cu felul dumneavoastră de a fi sau cu modul în care gândiți, simțiți sau acționați de obicei, sau un "X" pe varianta **F** (F= Fals) dacă acea afirmație nu se potrivește cu felul dumneavoastră obișnuit de a fi, gândi, simți sau acționa.

NU EXISTĂ RĂSPUNSURI BUNE SAU RELE, CI DOAR OPINII, PUNCTE DE VEDERE DIFERITE.

În varianta pusă la dispoziția **Ministerului Administrației și Internelor** chestionarul va fi administrat în varianta imprimată (Anexa 1), variantă în care nu sunt vizibile coloanele de marcare a răspunsurilor. În această variantă, răspunsurile persoanelor investigate la itemii Chestionarului DA^{12profile} vor fi date pe o Foaie de răspuns separată.

6.2. Cotarea și principii de interpretare

6.2.1. Cotarea pentru varianta on-line

Calculul valorilor obținute pentru factorii **Inventarului DA^{12profile}** și generarea **Raportului de evaluare** se realizează de către sistemul software integrat în platforma **PsihoProfile** (www.psihologi.ro), pe baza unor algoritmi specifici. Valorile finale raportate pe o scală în 10 trepte se calculează, după recodificarea răspunsurilor cotate invers, prin însumarea numărului de răspunsuri afirmative și raportarea lor la valorile etalonului. Gruparea itemilor pe factori și sistemul de scorare nu vor fi detaliate în acest manual.

6.2.2. Cotarea pentru varianta M.A.I., cotare rapidă

Pentru calculul valorilor obținute la factorii **Inventarului DA^{12profile}** în varianta pusă la dispoziția **Ministerului Administrației și Internelor**, cheia de scorare va fi oferită într-un document separat.

6.2.3. Principii de interpretare a rezultatelor

În interpretarea rezultatelor la DA^{12profile} sunt semnificative doar scorurile care depășesc pragul de 7 (etalon în octile). Valorile sub acest prag nu au nicio relevanță (nu ne spun nimic despre subiect).

- **Valorile de nivel 7** ne indică o tendință "accentuată", observabilă în comportamentul persoanei evaluate mai ales de către cei apropiați (rude, prieteni, colegi). Aceste manifestări accentuate pot

avea un rol adaptativ, pot „da farmec” personalității unui angajat și pot funcționa ca atuuri personale sau profesionale. Ele pot avea, în egală măsură, și o valență dezadaptativă.

- **Valorile de nivel 8** semnaleză o dimensiune „accentuată”, vizibilă în comportamentul zilnic al persoanei evaluate. O astfel de dimensiune, de cele mai multe ori, funcționează ca un factor perturbator al activității personale și profesionale. Valența dezadaptativă a unei astfel de dimensiuni accentuate depinde atât de specificul profesiei, cât și de capacitatea persoanei de a conștientiza și supracompensa acea tendință.
- **Valorile apropiate de 8 la două sau mai multe dimensiuni** pot indica și „personalitate accentuată” etichetată deseori ca fiind și „dificilă”, cu dominante de personalitate particulare sau cu probleme comportamentale evidente.

ATENȚIE, indiferent de scorul obținut și de prezumțiile care pot fi formulate din interpretarea acestor scoruri, nu putem formula un diagnostic în termeni de „tulburare de personalitate” sau concluziona că o astfel de persoană are deficiențe grave socio-profesionale. Astfel de concluzii pot fi formulate numai după confirmarea datelor obținute prin aplicarea altor probe specifice de evaluare a tulburărilor de personalitate (de exemplu *Inventarul de Evaluare a Tulburărilor de Personalitate - ETP^{duo}*) sau realizarea unor interviuri aprofundate.

Așa cum am mai precizat, în multe situații pot funcționa mecanisme compensatorii care pot atenua sau anula potențialul disfuncțional al unor posibile *trăsături accentuate*. Pentru ca o trăsătură accentuată a personalității să nu aibă un efect disfuncțional, sunt necesare trei condiții care, cumulate, pot reduce sau anula aspectul disfuncțional:

- a) să fie prezente **la o intensitate minimă**, manifestându-se doar ca tendință mai puțin pregnantă a personalității individuale;
- b) **să fie conștientizate** de persoana în cauză, percepând caracterul „exagerat” ale tendințelor individuale și având capacitatea de a controla, tempera sau redirecționa (mecanisme compensatorii);
- c) **să existe contextul socio-profesional optim** de exploatare a atuurilor acestor caracteristici accentuate, găsindu-le utilitatea socială.

6.3. Scale de control/ verificare

Inventarul de personalitate DA^{12profile} conține trei scale de verificare a acurateții în completare/ control al distorsiunii răspunsurilor.

A fost luat în calcul atât posibilele tendințe ale persoanelor evaluate (a) de a prefera poziția unuia dintre cele două tipuri de răspunsuri, independent de sensul lor (*scala preferinței de răspuns*), (b) de a oferi răspunsuri inconsistente/ la întâmplare (*scala random*), (c) de a oferi răspunsuri dezirabile social, de fațadă (*scala de deformare pozitivă*).

3. Indicatori de distorsiune

Alegerea celei de a doua variante

Riscuri: Are tendința de a alege, la majoritatea întrebărilor, răspunsuri negative (Fals), alegere atipică ce poate conduce la deformarea rezultatelor finale.



Alegerea primei variante

Riscuri: Are tendința de a alege, la majoritatea întrebărilor, răspunsuri afirmative (Adevărat), alegere atipică ce poate conduce la deformarea rezultatelor finale.



Răspunsuri random

Riscuri: Valori 7-8 pe scală: are tendința de a răspunde inconsistent la itemii chestionarului sau de a da răspunsuri la întâmplare deformând în sens imprezvizibil conținutul profilului final.



Dezirabilitate

Avantaje: Prezentaibil, impresionează ușor și știe să se facă perceput drept o persoană onestă, valoroasă, de încredere.

Riscuri: Tendință de fațadă, nerealist în autoevaluare, crede despre sine și afirmă că este mult mai bun decât este în realitate.

Figura 2. Scalele / indicatori de control al răspunsurilor (www.psihologi.ro)

6.3.1. Scala preferinței de răspuns

Chestionarul DA^{12profile} fiind unul care solicită răspunsuri dihotomice de tip Adevărat/ Fals, 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 (*Yes men/ No men*). Scala preferinței de răspuns ia în calcul alegerile individuale la toate întrebările date de o persoană la itemii **Inventarului de personalitate DA^{12profile}** 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).

În estimarea acurateței raportului este importantă și analiza tendinței unei persoane de a alege o anumită variantă răspuns (Adevărat/ Fals) în funcție de poziția / ordinea de prezentare și nu de sensul sau semnificația lui concretă. 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.

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 7 și 8 pentru tendința de a alege predominant a doua variantă de răspuns.

Dacă o persoană obține scoruri mici la această scală (decilul 1, Figura 2.) 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 8.) 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.

Existența unor valori intermediare între cele două extreme descrise mai sus (Figura 2.), 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.

6.3.2. Scala de răspunsuri inconsistente (random)

Bazându-se pe analiza statistică a răspunsurilor infrecvente realizate pe 5000 de persoane care au completat Chestionarul DA^{12profile}, a rezultat **scala de răspunsuri inconsistente (random)**, 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.

Obținerea unor valori mari pe scala *random* (decilurile 7 și 8), ne atrage 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 plictisiei) 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 8 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 întrebata despre timpul pe care l-a avut la dispoziție, modul în care a completat **Inventarul de personalitate DA^{12profile}**, 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.

6.3.3. Scala de dezirabilitate (deformare pozitivă)

Inventarul de personalitate DA^{12profile} conține și o scală de control al tendinței de a deforma, conștient sau inconștient rezultatele, în sensul de a oferi răspunsuri de fațădă/ dezirabile social (*fake good*).

Scorurile mari la **scala distorsiunii conștiente** (decilele 7 și 8) indică o persoană care în mod intenționat, deliberat sau în mod inconștient (involuntar) alege răspunsuri valorizante, dezirabile social, chiar dacă acestea nu îi sunt specifice, nu o caracterizează în realitate. Scorurile mici și medii la aceeași scală nu se interpretează.

Persoanele care obțin scoruri ridicate la dimensiunea dezirabilitate tind să exagereze modul în care se percep și se prezintă celorlalți manifestând o tendință exagerată de a-și afirma o imagine de sine pozitivă, tendință care este mai puternică decât nevoia de a se cunoaște pe sine în mod autentic, sincer. O astfel de persoană se poate autoamăgi în măsură mai mare decât o fac ceilalți, raționalizându-și cu ușurință faptele și deciziile. Dorința sa de a apărea într-o lumină pozitivă, adesea nerealistă, poate sacrifica onestitatea în relațiile sale interpersonale și deforma rezultatele evaluării psihologice.

Dacă o persoană obține scoruri mari la factorul **dezirabilitate** (valori peste 7) profilul de personalitate descris în raportul de evaluare trebuie pus sub semnul întrebării, el putând fi distorsionat de aceste tendințe de auto-prezentare într-o lumină exagerat de pozitivă. În astfel de situații se poate solicita fie o aplicare a unor probe psihologice alternative, fie realizarea unui interviu structurat focalizat pe identificare circumstanțelor în care a fost completat chestionarul.