

**INVENTARELE
DE PERSONALITATE**
-Contextualizare
și validitate predictivă-

AUTOR

Ovidiu Stroescu este Doctor în Psihologie, Departamentul de Psihologie, Universitatea din București. În calitate de lector universitar asociat al Facultății de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București, predă cursurile de master „Recrutare și selecție de personal” și „Dezvoltare organizațională”. Are o bogată experiență în domeniul consultanței organizaționale, unde desfășoară proiecte de complexitate diferită. Domeniile sale de interes în practică și cercetare sunt: selecția personalului, formarea și dezvoltarea personalului, măsurarea și evaluarea personalității. Publică lucrări de specialitate în domeniu.

OVIDIU STROESCU

**INVENTARELE
DE PERSONALITATE**
-Contextualizare
și validitate predictivă-



EDITURA UNIVERSITARĂ
București, 2020

PREFAȚĂ

Puterea de predicție a inventarelor de personalitate a fost mult timp un subiect controversat pe tărâmul psihologiei industrial-organizaționale. Itemii generali, cross-situaționali, s-au dovedit adesea ca fiind limitați pentru a prezice performanța în muncă. De aceea, abordare contextuală a personalității a determinat o schimbare de paradigmă la nivel teoretic și practic. Utilizarea itemilor contextualizați asociază tot mai multe evidențe empirice și, totodată, un puternic fundament științific. În cartea de față, autorul aduce noi clarificări metodei contextualizării sau efectul cadrului de referință, argumentând că experiența în context și modul de administrare al itemilor sunt variabile care nu trebuie ignorate.

Cartea este structurată în jurul inventarelor de personalitate, ajutând cititorul să înțeleagă și să se familiarizeze cu problematica acestora. Abordarea este complexă, autorul discutând teoria în care inventarele de personalitate se fundamentează, subliniind totodată principalul model uzitat. Într-o notă obiectivă, autorul arată că există o serie de dificultăți, de natură diferită, care contribuie deseori la o înțelegere deficitară a validității predictive a inventarelor de personalitate.

Autorul facilitează înțelegerea cititorului cu privire la efectul cadrului de referință („Frame-of-Reference” Effect, FOR) sau metoda contextualizării inventarelor de personalitate, prezentând asumțiile de bază și mecanismul prin care operează, precum și evidențe empirice privitoare la îmbunătățirea validității predictive. Contribuția personală a autorului ne arată că este mai puțin potrivit a utiliza contextualizarea în cazul persoanelor fără experiență în context, precum tinerii absolvenți. Pentru a demonstra acest fapt, autorul adoptă o abordare structurală a personalității. De asemenea, autorul introduce o problemă metodologică și argumentează că un nou mod de administrare a itemilor generali și contextualizați, simultan sau „în oglindă”, determină o validitate predictivă mai înaltă, fără a crește riscul creării unui artefact.

Cartea este scrisă într-o manieră accesibilă, fiind utilă tuturor celor interesați de predicția performanței în muncă sau care lucrează în domeniul selecției personalului. La nivel teoretic, lucrarea sprijină atât abordarea interacționistă, cât și abordarea structurală în conceptualizarea personalității. La nivel practic, metoda propusă este la îndemână și poate fi implementată facil în procedurile de lucru. Dat fiind faptul că inventarele de personalitate sunt utilizate frecvent în practica selecției de personal și că metoda contextualizării are un puternic fundament științific, cartea reprezintă un pas înainte spre unificarea practicii și cercetării academice.

Prof. univ. dr. Eugen Avram
Departamentul de Psihologie,
Facultatea de Psihologie și Științele Educației,
Universitatea din București

ARGUMENT

Aproape că nu există anunț de selecție a personalului în care să nu identificăm printre criteriile de selecție aspecte referitoare la personalitatea ocupantului postului. Acest fapt arată că personalitatea reprezintă un criteriu important pentru angajatori, care produce consecințe la nivelul deciziilor de angajare. Cum evaluarea personalității este aproape sinonimă cu utilizarea inventarelor de personalitate (Hough & Dilchert, 2010), apelul la personalitate în contextul selecției personalului aduce în prim plan, în mod inevitabil, puterea de predicție a inventarelor de personalitate.

Problematica validității predictive a inventarelor de personalitate reprezintă în continuare o preocupare majoră în comunitatea științifică, lucrurile nefiind nicidecum pe deplin clare. Din contră, asistăm la puncte de vedere contrare (Diekmann & König, 2015) și uneori chiar extreme (Guion & Gottier, 1965). Beneficiul acestora este unul singur: o preocupare majoră și continuă a teoreticienilor și cercetătorilor pentru îmbunătățirea validității predictive a inventarelor de personalitate, diferite strategii fiind deja avansate în acest scop (Sackett & Lievens, 2008).

Pornind de la lucrarea noastră de doctorat, ne propunem să aprofundăm una dintre metodele propuse pentru îmbunătățirea validității predictive a inventarelor de personalitate: efectul cadrului de referință („Frame-of-Reference Effect”, FOR, Schmit et al., 1995) sau contextualizarea inventarelor de personalitate. Contextualizarea vizează maniera în care respondenții interpretează itemii inventarului de personalitate, sugerând că validitatea predictivă scăzută este o consecință a interpretării itemilor testului în maniere diferite, întrucât itemii se referă la contexte de viață diferite sau generale (Lievens et al., 2008).

Pe scurt, contextualizarea statuează faptul că, simpla alterare a formei generale a inventarului prin oferirea unui cadru de referință specific criteriului (de exemplu, cadrul de referință „la serviciu” pentru criteriul performanță în muncă) standardizează interpretarea acesteia

în contextul specific (la serviciu/contextul muncii) de către respondenți, aceștia oferind răspunsuri în acord cu modul lor de comportare în acel context (la serviciu). În acest fel se obține o măsurare mult mai acurată a personalității în contextul muncii, dar și o validitate predictivă mai mare.

O serie de explicații au fost avansate pentru contextualizare (Schmit et al., 1995; Bing et al., 2004; Lievens et al., 2008), însă în lucrarea de față investigăm rolul pe care experiența în context îl are asupra cadrului de referință, acesta nefiind cercetat anterior. O asemenea investigare are în primul rând o valoare practică, întrucât poate să demonstreze că utilizarea unui cadru de referință specific criteriului ca metodă pentru îmbunătățirea validității predictive a inventarului de personalitate este mult mai potrivită pentru persoanele care dispun de experiență în context.

În acest scop, avem în vedere perspectiva structurală a personalității (Wood & Roberts, 2006a), în care experiența în context reprezintă baza pentru identitatea sau personalitatea contextualizată, aceasta construindu-se prin expunere la experiențele din context. Cu alte cuvinte, dacă o persoană nu a fost expus la o serie de experiențe specifice unui context, atunci este puțin probabil ca aceasta să manifeste o identitate contextualizată bine conturată. Fără această identitate contextualizată, persoana evaluată va avea o judecată deficitară a itemilor contextualizați și astfel, suprapunerea conceptuală cu criteriul nu va fi realizată în mod acurat (Lievens et al., 2008).

De asemenea, aprofundăm maniera în care itemii generali și contextualizați ai inventarului de personalitate sunt administrați. În literatura de specialitate acest aspect nu a fost investigat încă. Studii recente (Baird & Lucas, 2011) raportează că dacă itemii generali și contextualizați sunt administrați în cadrul aceluiași inventar, atunci diferența dintre profilul general și contextualizat este mai proeminentă, fapt care, deși comportă un nivel ridicat de creșterea redundanței la nivelul itemului, determină o valoare predictivă mai mare a inventarului de personalitate. Prin urmare, dacă ipoteza redundanței este eliminată, atunci posibilitatea îmbunătățirii validității predictive prin maniera de administrare a inventarelor devine viabilă.

Fundamentată în lucrarea noastră de doctorat, cartea este structurată în cinci capitole. În primul capitol prezentăm problematica generală a inventarelor de personalitate. Avem în vedere teoria trăsăturii drept principala teorie în care inventarele de personalitate se fundamentează, urmărind modul în care trăsătura devine relevantă pentru măsurarea personalității și modul în care trăsăturile au fost structurate sub umbrela Modelului 5 factori. Fiind un model frecvent uzitat pentru construcția inventarelor de personalitate, prezentăm abordarea lexicală și abordarea dispozițională, cu scopul evidențierii principalelor similarități și diferențe. Încheiem capitolul prin evidențierea principalelor controverse referitoare la teoria trăsăturilor.

Continuăm cu prezentarea problematicii măsurării personalității prin intermediul inventarelor de personalitate, cu accent pe principalele probleme comportate. Fiind o metodă autodeclarativă, aceasta nu este lipsită de critici, care subliniază principalele dificultăți ce trebuie depășite atunci când utilizăm inventarele de personalitate cu scopul predicției. Din tipologia inventarelor de personalitate, ne concentrăm atenția asupra inventarelor de personalitate ipsative, întrucât în fundamentarea contribuției noastre în domeniul contextualizării am utilizat un asemenea inventar. Încheiem capitolul cu o prezentare a manierei în care inventarele de personalitate sunt utilizate de către angajatori în practica selecției personalului, precum și a percepției candidaților față de ele.

În al treilea capitol, problematica predicției performanței în muncă prin intermediul inventarelor de personalitate este discutată, scopul fiind de a dezvălui și a clarifica procesualitatea acestei predicții. Sunt discutate principalele dificultăți întâlnite în predicția performanței pornind de la inventarele de personalitate. După prezentarea dificultăților la nivel de utilizator, sunt descrise succint principalele modele ale performanței în muncă, dat fiind că deseori eșecul sistemului de selecție rezidă în neconcordanța dintre ceea ce se dorește a fi prezis și ceea ce se evaluează efectiv ca performanță. Capitolul se încheie cu prezentarea evidențelor empirice ale predicției performanței pornind de la inventarele de personalitate.

Penultimul capitol are drept scop introducerea problematicii contextualizării sau efectului cadrului de referință. Astfel, avem în vedere înțelegerea teoriilor care fundamentează contextualizarea inventarelor de personalitate, dar și a mecanismului prin care operează. Evidențiem astfel explicația tradițională și explicația alternativă a efectului cadrului de referință. Prezentăm de asemenea, avantajele utilizării acestei metode de îmbunătățire a validității predictive față de alte strategii în alte domenii ale psihologiei și în domeniul selecției personalului. Încheiem capitolul cu reliefarea evidențelor empirice, care susțin utilitatea contextualizării în predicția performanței.

Ultimul capitol este rezervat evidențierii contribuției personale pe care o aducem efectului cadrului de referință/contextualizării. Capitolul reprezintă lucrarea originală, descrisă pe scurt, pentru a nu împovăra cititorul cu date statistice, accentul fiind pus pe evidențierea ideilor principale. Astfel, după fundamentarea teoretică a necesității investigației suplimentare a experienței în context și tipului de administrare, prezentăm contribuția noastră în testarea ipotezei contextualizării, experienței în context și tipului de administrare. Capitolul se încheie cu reliefarea implicațiilor practice.

Ne dorim ca rezultatele acestui demers să aibă un dublu impact. În primul rând, ne dorim un impact la nivel teoretic prin constituirea unui fundament pentru o înțelegere cât mai acurată a fenomenului cadrului de referință și dezvoltarea unor noi cercetări pornind de la rezultatele înregistrate. În al doilea rând, ne dorim să constituie un punct de plecare pentru popularizarea metodei contextualizării în rândul practicienilor, întrucât există deja bune evidențe de creștere în validitate predictivă într-o asemenea formulă. Încheiem printr-un citat elocvent: „Angajatorii trebuie să ia decizii de angajare; nu au de ales. Însă ei pot alege ce metodă să folosească în luarea acestor decizii” (Schmidt & Hunter, 1998, p. 272).

Autorul

CUPRINS

CAPITOLUL I

TEORIA TRĂSĂTURII-FUNDAMENT PENTRU INVENTARELE DE PERSONALITATE	13
Teoria trăsăturilor – fundament pentru construcția inventarelor de personalitate.....	14
Modelul 5 Factori – integrator pentru teoria trăsătură.....	18
<i>Abordarea lexicală: contribuția lui Goldberg</i>	19
<i>Abordarea dispozițională: contribuția lui Costa și McCrae</i>	24
<i>Diferențiere sau similitudine?</i>	29
Controverse ale teoriei trăsăturilor.....	30
<i>Circularitatea</i>	31
<i>Critica situaționismului</i>	31
<i>Controverse legate de modelul Big Five</i>	34

CAPITOLUL II

INVENTARELE DE PERSONALITATE-INSTRUMENTE PENTRU MĂSURAREA PERSONALITĂȚII.....	38
Tipuri de inventare de personalitate	43
<i>Inventare de personalitate ipsative (formatul alegerilor forțate)..</i>	44
Inventarele de personalitate în practica selecției personalului – perspectiva angajatorilor.....	49
Inventarele de personalitate în practica selecției personalului – perspectiva candidaților	52

CAPITOLUL III

PREDICȚIA PERFORMANȚEI PRIN INVENTARELE DE PERSONALITATE	56
Problematika predicției.....	59
Dificultăți la nivel de utilizator	62
Dificultăți teoretice	64
<i>Modele ale performanței</i>	65
Dificultăți empirice.....	71

CAPITOLUL IV	
EFECTUL CADRULUI DE REFERINȚĂ SAU CONTEXTUALIZAREA	
INVENTARELOR DE PERSONALITATE	78
Premise pentru contextualizarea inventarelor de personalitate	79
<i>Teoria dispozițiilor condiționale ca antecedent pentru</i>	
<i>contextualizare.....</i>	79
<i>Teoria auto-prezentării în răspunsul la itemii unui chestionar ca</i>	
<i>antecedent pentru contextualizare</i>	82
Teorii explicative ale fenomenului FOR.....	85
<i>Explicația tradițională sau reducerea variației inter-indivizi</i>	85
<i>Explicația alternativă sau reducerea varianței intra-individ</i>	91
Diferențieri față de alte metode de îmbunătățire a măsurării	
personalității	97
<i>În alte domenii ale psihologiei</i>	97
<i>În domeniul selecției personalului</i>	99
Evidențe ale contextualizării la nivel de validitate predictivă.....	103
CAPITOLUL V	
CONTRIBUȚII PERSONALE ÎN DOMENIU	
	114
Experiența în context/cadru de referință- moderator pentru	
profilul de personalitate.....	115
<i>Apropierea experienței în context de trăsătura contextualizată</i>	116
<i>Amprenta experienței în context asupra personalității</i>	118
Administrarea inventarelor – moderator pentru profilul de	
personalitate.....	121
Cercetare originală.....	127
REFERINȚE	136

CAPITOLUL I

TEORIA TRĂSĂTURII-FUNDAMENT PENTRU INVENTARELE DE PERSONALITATE

Personalitatea reprezintă „un instrument major pentru înțelegerea vieții organizaționale în general” (Hogan, 2004, p. 4), întrucât există o corespondență între viața profesională și viața cotidiană a individului, orice distincție între comportamentul organizațional și cel social fiind „artificială”. Personalitatea influențează comportamentul organizațional prin consecințele pozitive asupra performanței ocupaționale, performanței echipei și eficienței organizaționale (Hogan, 2004). De aceea, există un interes major pentru înțelegerea personalității și mai ales a diferențelor între indivizi, scopul fiind de a oferi „explicații situaționale ale comportamentului de muncă” (Furnham, 2001, p. 223).

Înțelegerea acestor diferențe individuale reprezintă un element esențial pentru selecția personalului, obiectivul fiind de a anticipa viitorul comportament organizațional al individului. Trebuie specificat faptul că mult timp, selecția personalului a fost privită drept studiul diferențelor individuale, cu amendamentul că diferențele individuale nu se referă doar la personalitate, ci pot viza și alte caracteristici precum cele psihomotorii, intelectuale, perceptuale și de performanță cognitivă (Hogan et al., 2000). Cu toate acestea, personalitatea reprezintă alături de inteligență pilonii centrali în teoria diferențelor individuale, de aceea disciplina este deseori împărțită între „cei care studiază trăsăturile de personalitate și cei care studiază inteligența” (Furnham, 2008, p. 2).

Apelul la personalitate în selecție necesită „clasificarea și măsurarea indivizilor în baza unor seturi de caracteristici personale față de care ne referim drept trăsături. O trăsătură este o dimensiune continuă de-a lungul căreia diferențele individuale pot fi măsurate prin cantitatea din caracteristica manifestată de individ” (Gatewood et al., 2008, p. 507). Trăsăturile reprezintă în primul rând unități de bază în măsurarea personalității (Johnson, 1997), modalitățile în care acestea sunt înțelese curent fiind „intim relaționate cu procesele de măsurare și evaluare

necesare pentru identificarea dimensiunilor de bază ale personalității” (Matthews et al., 2009, p. 13). Edwards și Abbott (1973) atenționează asupra utilizării noțiunilor de evaluare sau măsurare a personalității ca fiind „inexacte și derutante. Nu măsurăm personalitatea; măsurăm trăsături care, sperăm, oferă informații despre anumite dimensiuni relevante ale personalității” (Edwards & Abbott, 1973, p. 241).

Mai mult, conform Robertson (1994), testele și chestionarele asociate teoriei trăsăturilor permit atât obținerea unor profiluri individuale cât și compararea lor, fie direct unu la unu, fie prin raportare la o populație sau un subgrup relevant. Tocmai această capacitate de a măsura, compara, clasifica și evalua a făcut teoria trăsăturii să fie populară în psihologia personalului și în practica resursei umane. Alte fundamentări teoretice pot avea potențialul de a contribui la luarea deciziei în selecția personalului însă, „dacă acesta există, încă nu a fost realizat” (Robertson, 1994, p. 77). De aceea, o discuție asupra teoriei trăsăturii se impune de la sine. Este necesar a înțelege fundamentul pe care inventarele de personalitate sunt clădite.

Teoria trăsăturilor – fundament pentru construcția inventarelor de personalitate

Trăsăturile de personalitate reflectă diferențele individuale în procesele psihologice și neurale care stau la baza comportamentului (Matthews et al., 2009), înțelegerea lor fiind un pas important pentru predicția acestuia. Trăsăturile oferă avantajul de a observa direct comportamentul individului, fără a fi necesară o pregătire teoretică solidă. Oricine poate observa diferențele individuale de comportament ale doi sau mai mulți indivizi aflați în aceeași situație, sau faptul că un individ se comportă la fel în situații diferite, trăsătura fiind utilizată pentru a explica atât diferența dintre comportamente, cât și consistența lor trans-situațională (Matthews et al., 2009). Este surprinsă astfel originea conceptului de trăsătură, și anume limbajul natural comun, adică în modul în care oamenii se descriu unii pe alții în viață de zi cu zi, oamenii găsind acele „cuvinte prin care să discute despre diferențele pe care le întâlnesc în interacțiunile lor zilnice” (Fiske, 1986, p. 35).

Lui Allport (1937) îi revine meritul de a pune bazele modelului trăsăturilor, el adoptând o abordare idiografică a individului. Trăsătura devine unitatea de bază a personalității, definindu-se drept tendința determinantă sau predispoziția de a răspunde într-un mod specific, având drept caracteristici generalitatea și permanența/caracter omniprezent (Crețu, 2005). Trăsătura este utilizată ca un termen generic, prin care sunt acoperite „toate ‘posibilitățile permanente de acțiune’ de ordin generalizat. Trăsăturile sunt dispoziții corticale, subcorticale sau posturale având capacitatea de a provoca sau ghida reacții fizice specifice, doar aspectul fizic fiind vizibil” (Allport, 1966, p. 48, citat în Crețu, 2005).

Allport (1961) diferențiază între două tipuri de trăsături: trăsături comune și dispoziții personale. Trăsăturile comune sunt nomotetice și reflectă aspectele de personalitate în baza cărora indivizii unei culturi pot fi comparați, și sunt surprinse în studiul personalității prin scale, teste, evaluări, și alte metode de comparație. Trăsăturile dispoziționale reflectă unicitatea individului și, de regulă, nu pot fi descrise printr-un singur cuvânt (ca în cazul trăsăturilor comune). Comportamentul individului este guvernat de trăsăturile dispoziționale cardinale, acestea fiind într-un număr restrâns (un individ poate fi dominat de o singură trăsătură cardinală care este definitorie pentru el, surprinzând esența comportamentului/naturii sale). Pe lângă acestea, în organizarea personalității regăsim la un nivel de generalitate mai redus trăsăturile centrale (modelează mai puțin conduita umană și se regăsesc într-un număr cuprins între cinci și zece), pentru ca, la nivelul cel mai jos de generalitate să avem trăsăturile secundare (reprezintă dispozițiile personale cel mai puțin influente în comportament și care, de regulă, sunt guvernate de cele superioare ei) (Allport, 1961).

Pentru a înțelege cât mai bine termenul de trăsătură, Crețu (2005) sugerează operarea anumitor diferențieri conceptuale:

1) diferența între trăsătură și atitudine, chiar dacă „împreună epuizează întreg spectrul dispozițional de care se interesează psihologia” (Crețu, 2005, p. 20). Atitudinile sunt întotdeauna legate de un obiect sau de o valoare concretă, în timp ce trăsăturile (dispoziții

generalizate) „depășesc granița limitată a unei clase precise de obiecte sau valori” (Crețu, 2005, p. 20);

2) diferența trăsături-tipuri, acestea din urmă nefiind decât niște construcții abstractizate care există doar în mintea observatorului, având o natură biosocială. Nu poți spune despre un om că are un tip (precum în cazul trăsăturii) ci, că se înscrie într-un tip;

3) diferența trăsătură-habitudine, relația dintre ele fiind una de tip parte-întreg, unde trăsătura poate forța formarea unor obiceiuri care sunt puse în slujba ei.

Conform Allport (1961), personalitatea se construiește în interiorul individului, dezvoltându-se și modificându-se în timpul vieții. Ea reprezintă o organizare dinamică și un tot unitar al funcțiilor mentale și fizice. Cum comportamentul este determinat de motive conștiente, iar structura personalității nu este distinct evidențiată de aspectele motivaționale (Ewen, 2014), fiind descrisă cu ajutorul trăsăturilor, scopul psihologilor și al practicienilor constă în identificarea și descrierea acestor trăsături, denumirile pentru acestea apreciindu-se a fi între 4000 și 5000, mergând chiar până la 18000 (Allport & Odbert, 1936).

Tocmai numărul mare de trăsături reprezintă o primă limită a modelului trăsăturilor, conștientizată de Cattell (1965, p. 84): „Problema în măsurarea trăsăturilor este că sunt prea multe” și „prejudecățile și preferințele psihologilor individuali conduc către un sistem care încearcă să opereze cu cel puțin atâtea trăsături câți psihologi există”. De aceea, Cattell propune utilizarea analizei factoriale în determinarea trăsăturilor de personalitate, considerând că în felul acesta psihologia va deveni o știință matură, prin apel la o mai mare obiectivitate și modele matematice (Ewen, 2014). Conform Crețu (2005), analiza factorială prezintă următoarele avantaje pentru Cattell: 1) economia resurselor, întrucât personalitatea este descrisă prin apelul la un număr restrâns de factori și nu prin mii de trăsături, și 2) trăsăturile sursă, reprezentând „adevăratele influențe structurale ale personalității” (Crețu, 2005, p. 22), trebuie să constituie elementul de interes pentru înțelegerea și explicarea personalității.

Având o abordare nomotetică și preocupându-se să descopere legile personologice care guvernează tiparele de comportament, și astfel să formalizeze un sistem care este responsabil pentru totalitatea personalității umane, Cattell (1943) distinge între trăsăturile de suprafață și trăsăturile sursă. Primele sunt obținute prin analiza factorială, pornind de la datele obținute de Allport și Odbert (1936), și reprezintă clusteri de trăsături grupate datorită variației lor comune. Ele sunt epifenomene ale trăsăturilor sursă, definite drept factori răspunzători pentru covariația trăsăturilor de suprafață.

Cattell (1943) reușește prin analiza factorială să identifice 35 de clustere în lexiconul de aproximativ 4500 de termeni, care sunt reduse succesiv la 16 și 12 factori primari ai personalității, tendință care este preluată în studiile următoare (Eysenck, 1947). Fiske (1949) selectează 22 din cele 35 de clustere identificate de Cattell și analizează consistența factorilor considerând mai multe surse pentru evaluare (autoraportare, colegi/egali și membri ai echipei de evaluare). Rezultatele indică pe de o parte o consistență înaltă a structurii factoriale indiferent de sursa de evaluare, iar pe de altă parte o structură factorială mult mai redusă: încredere în sine, adaptabilitate socială, conformism, control emoțional, și curiozitate intelectuală.

Tupes și Christal (1958, 1961) identifică de asemenea o structură factorială redusă, factorii fiind inițial numiți „Surgency” (Extraversiune), „Agreeableness” (Agreabilitate), „Dependability” (Conștiinciozitate), „Emoțional Stability” (Stabilitate emoțională) și „Culture” (Cultură - Deschidere) (Tupes & Christal, 1961). Prin analiza corelațională a datelor obținute în opt eșantioane diferite de subiecți și folosind derivate ale clusterelor identificate de Cattell, Tupes și Christal (1961) reduc numărul factorilor de personalitate la „cinci factori relativ puternici și recurenți și nimic mai mult” (Tupes & Christal, 1961, p. 14). Având în vedere diversitatea eșantioanelor (două dintre acestea proveneau din studiul lui Cattell, alte două din studiul lui Fiske, restul fiind militari), factorii se remarcă prin stabilitate și consistență, fapt care sugerează că niciunul dintre acești factori nu este nou. „Aceștia au fost identificați de multe ori în analizele anterioare, chiar dacă nu au fost numiți mereu prin același nume” (Tupes & Christal, 1961, p. 12).

Mai mult, factorii nu doar că sunt caracterizați prin generalizabilitate, dar au și valoare predictivă, corelând moderat cu o măsură a leadershipului (valorile lui r se situează în intervalul .24–.60) (Tupes & Christal, 1958). Cei cinci factori sunt organizați în ceea ce astăzi este cunoscut drept modelul „Big Five” (Goldberg, 1981)/„Five Factors Model” (FFM; Costa & McCrae, 1985) prezentat în continuare.

Modelul 5 Factori – integrator pentru teoria trăsătură

Modelul celor Cinci Factori a devenit popular prin cercetările întreprinse de Costa și McCrae în anii ‘80–‘90 (Costa & McCrae, 1985; 1989) care subliniază universalitatea factorilor, aceștia înglobând majoritatea variabilelor din inventarele de personalitate existente la acea vreme (Ashton & Lee 2005). Cu timpul, o serie de asumții referitoare la FFM s-au impus în practica și cercetarea teoretică din domeniu:

- Este un excelent descriptor pentru structura personalității, fiind o organizare ierarhică a trăsăturilor de personalitate în termenii celor cinci dimensiuni de bază (McCrae & John, 1992) și fiind dezvoltat prin analiza factorială (Costa & McCrae, 1985; 1989; 1992a), studiile lexicale jucând un rol important în dezvoltarea factorilor (Goldberg, 1981; 1990; 1992);
- Nu este o teorie a personalității, ci o teorie a variabilelor de personalitate (Hogan, 2004);
- Inventarele de personalitate NEO (NEO PI, NEO-FFI), revizuite ulterior (Costa & McCrae, 1985, 1989, 1992a), sunt cele mai frecvent folosite în practică;
- Jang et al. (1996) argumentează că factorii pot fi probabil moșteniți, întrucât există gene ale personalității (Digman, 1989; South et al., 2012).
- Este robust cultural (McCrae & Costa, 1997), modelul fiind confirmat indiferent de cultură, limbă, sursă de evaluare, metodă de extragere și rotire a factorilor. Extraversiunea și Nevrozismul sunt dimensiunile cu gradul de fidelitate cel mai înalt în replicare, fiind urmate de Conștiinciozitate. La polul opus regăsim Deschiderea, în timp

ce pentru Agreabilitate nu există date concludente (Hough & Ones, 2001). O revizuire aprofundată în acest sens ne este furnizată de către De Raad et al. (1998). În România, confirmarea modelului psiholingvistic a fost inițiată de Minulescu, realizându-se o validare și etalonare pe populația adultă (Minulescu, 2001).

- Are aplicabilitate în diferite culturi (SUA, Europa) (Slagado, 1997). Dintre factori, „Conștiinciozitatea pare a nu avea limite geografice pentru validitate” (Salgado, 1997, p. 38), fiind un predictor valid pentru toate criteriile și ocupațiile din cele mai industrializate regiuni ale lumii (America de Nord și Europa), în timp ce Deschiderea și Extraversiunea sunt predictorii buni pentru formare.

- Nu creează impact advers (Hough et al., 2001; Mount & Barrick, 1995), ceea ce conduce la o diminuare semnificativă a proceselor intentate angajatorilor datorită utilizării unui sistem de selecție discriminant (Murphy & Dzieweczynski, 2005).

Modelul a suscitat mai multe perspective (Wiggins & Trapnell, 1997), dintre acestea perspectiva lexicală și cea dispozițională înregistrând cele mai multe dezbateri, între ele existând anumite deosebiri mai degrabă minore (Hendriks et al., 2002). Redăm mai jos cele două perspective, cu un accent pe contribuțiile lui Goldberg (1981; 1990) și Costa și McCrae (Costa & McCrae, 1985; McCrae & Costa, 2003).

Abordarea lexicală: contribuția lui Goldberg

Abordarea lexicală pornește de la ipoteza conform căreia limbajul natural conține descriptorii potențiali pentru personalitate, întrucât trăsăturile prin care oamenii se evaluează unii pe alții au fost encodeate în limbajul lor (Goldberg, 1981). Astfel, „cele mai importante diferențe individuale în tranzacțiile umane vor ajunge să fie codificate ca termeni unici, în unele, sau toate limbile lumii” (Goldberg, 1990, p. 1216). Într-adevăr, încă de mici, oamenii sunt învățați să descrie semenii lor în termeni de trăsături, aderând astfel fără a voi în mod deliberat la teoria trăsăturii (McCrae & Costa, 2003).

Trebuie precizat că abordarea lexicală „oferă un cadru pentru descrierea personalității, și nu în mod necesar pentru explicarea ei”

(Saucier & Goldberg, 1996, p. 24–25), surprinzând caracteristicile fenotipice ale personalității și mai puțin pe cele genotipice. Din acest punct de vedere, este mult mai potrivită utilizarea termenului de atribut de personalitate și nu a celui de trăsătură, întrucât trăsătura implică atât descriere cât și explicație (Saucier & Goldberg, 1996). Modelul subliniază astfel mai puțin trăsăturile de personalitate și mai mult diferențele individuale, așa cum sunt ele descrise în limbajul natural. Dată fiind multitudinea descriptorilor din lexicon, problema constă nu doar în identificarea lor ci, și în determinarea reprezentativității lor, întrucât „nu există o definiție a personalității care să ghideze cercetătorul în legătură cu acei termeni (cuvinte singulare sau expresii) care au calitatea de a fi descriptori ai personalității” (Minulescu, 2004, p. 135).

Reprezentativitatea descriptorilor este stabilită acum prin corespondența între atribut și descriptor, evidențiată la nivel inter și intra vocabular (Saucier & Goldberg, 1996). Astfel, pe măsură ce diferența individuală devine mai importantă, pe atât ea va fi reflectată în cât mai multe limbi și în cât mai multe cuvinte (sinonime) în interiorul unei limbi (Saucier & Goldberg, 1996). Reprezentarea în vocabulare diferite poate fi o dovadă pentru generalizabilitate trans-culturală, la fel cum reflectarea în interiorul vocabularului poate fi o dovadă pentru acele trăsături fenotipice care merită a fi explicate (Wiggins & Trapnell, 1997). Prin urmare, lexiconul unei limbi, deși finit, „poate oferi o bază pentru o taxonomie cuprinzătoare a trăsăturilor de personalitate” (Minulescu, 2004, p. 134), identificată de Tupes și Christal (1961) prin analiza corelațională în lucrările lui Cattell (1943).

Conform Digman (1990), lui Goldberg îi revine meritul de a introduce termenul de *Big Five* pentru denumirea taxonomiei. Termenul de Big Five este folosit nu atât pentru a reliefa „măreția intrinsecă a lor, ci pentru a sublinia că fiecare dintre acești factori este extrem de larg. Prin urmare, structura Big Five nu înseamnă că diferențele de personalitate pot fi reduse doar la cinci factori. Mai degrabă, acești cinci factori reprezintă personalitatea la un nivel de abstractizare foarte larg; fiecare factor sumarizează un număr larg de caracteristici de personalitate mult mai specifice și distincte” (John et