

Dimensiunile accentuate și relațiile lor cu principalii factori ai personalității

Ticu Constantin, Ana Maria Hojbota, Andreea Rusu, Simona Haivas și Anda Fraseniu
Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași

The study investigates the relationships between „D.A. 3.” questionnaire, a self-report measure developed after Karl Leonhard’s (1972) model of accentuated personality traits and other three personality scales measuring the Big Five factors „Big Five 3”, self esteem „A.S.I.” and social desirability - „D.S.” (Social Desirability Scale). „D.A. 3.” is a psychological assessment tool, concerned with the accentuated personality traits, vulnerabilities that can impact the employee performance of the employees or can disrupt the work environment; by analyzing these tendencies, both incompatibilities and personal resources for the job could be identified.

The internal consistency of the scale and correlation obtained on a sample of 272 participants between the subscales of the questionnaires and the other three scales are considered from the point of the convergent validity. The practical value, advantages and limitations of the instrument are also discussed.

Keywords: personality, big five, personality disorders, accentuated personality traits

Address of correspondence: Professor Ticu Constantin, 3 Toma Cozma St., 700328
Iași, Romania. E-mail: tconst@uaic.ro

Aptitudini și competențe versus trăsături accentuate de personalitate

De cele mai multe ori un examen de selecție profesională se concentrează pe identificarea *aptitudinilor* personale și *competențelor* profesionale, cele care sunt estimate de către evaluatori ca fiind sunt necesare pentru realizarea cu succes a atribuțiilor unui post. Aceste două aspecte sunt urmărite în analiza documentelor solicitate la depunerea candidaturii (CV, scrisoare de motivație, chestionare de angajare, recomandări etc.), în analiza răspunsurilor la întrebările din cadrul interviului semi-structurat sau în ierarhizarea performanțelor la probele de competențe profesionale. Rareori se recurge la evaluarea *trăsăturilor de personalitate* pentru a vedea care este „profilul personalității” care stă în spatele acestor aptitudini și competențe profesionale.

Dacă se face evaluarea trăsăturilor de personalitate, principalul scop al evaluării personalității în context organizațional este cel de identificare a acelor dimensiuni psihologice care pot constitui „atuuri” (sunt recomandate pentru ocupantul unui post) sau „vulnerabilități” (sau contraindicate pentru ocupantul unui post) prin raportare la solicitările unui anumit loc de muncă. De exemplu, cel puțin la o primă estimare, *extraversiunea* este o caracteristică psihologică indicată în vânzări și relații publice, *conștiinciozitatea* este recomandată în special pentru activitățile ce presupun rutină, respectarea procedurilor și o planificare riguroasă, în timp ce *stabilitatea emoțională* este evaluată în special pentru locurile de

muncă care presupun solicitări emoționale deosebite (medic psihiatru, pilot, polițist, asistent social etc.). Destul de rar însă se urmăresc, în mod explicit, surprinderea unor aspecte negative ale personalității, a unor vulnerabilități care, deși nu sunt evidente în timpul interviului sau din analiza documentelor, pot avea un impact major asupra performanței viitorului angajat.

Pe de altă parte, un candidat care poate face o impresie deosebită la interviu, prezentând dezinvolt realizările sale deosebite și eventualele motive ale demisiilor anterioare (justificate frecvent de nevoia lui de a-și face treaba cât mai bine, nevoie care a intrat în conflict cu „mentalitatea” colegilor și șefilor...), nu este ușor de identificat o trăsătură accentuată de personalitate, de exemplu, de tipul „hiperperseverenței”. *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 jignit, persistența ecoului afectiv îl pot determina să recurgă la discreditarea și înlăturarea oamenilor în care vede posibili concurenți, reacționând cu dușmănie; dezvoltarea /accentuarea acestor caracteristici duc la o „personalitate paranoidă” (Leonhard, 1972). Problema este că, persoanele 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 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. Nu cred ca mai trebuie argumentat de ce un astfel de angajat poate fi o achiziție extrem de nocivă pentru un colectiv.

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 *hiperexcitate*. 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 efectiv 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 alta autoritate.

Am dat doar două exemple de trăsături (accentuate) de personalitate care ar trebui să fie luate în calcul în orice evaluare psihologică care are legătură cu domeniul profesional. După cum o sa vedem, numărul acestor dimensiuni accentuate, definind „aspecte vulnerabile ale personalității”, este de 10 în modelul propus de Leonhard și de 12 în modelul trăsăturilor accentuate propus de noi. În opinia noastră, în evaluările psihologice de medicina a 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 individuale, cele care nu pot fi decelate din analiza documentelor, în timpul interviului sau prin aplicarea probelor clasice, generale de evaluare a personalității și care, trecând neobservate, ar putea avea efecte negative asupra întregii organizații. Dacă considerăm cadrul actual al legislației muncii, foarte favorabil angajaților, identificarea acestor vulnerabilități devine cu atât mai necesară.

În acest articol vom descrie câteva caracteristici ale unei probe de evaluare a personalității (Chestionar D.A. 3) construite, în mod special, pentru a surprinde posibile aspecte negative ale personalității, vulnerabilități care pot avea un impact major asupra vieții profesionale și performanței viitorului angajat.

Definirea trăsăturilor accentuate ale personalității

În opinia lui Leonhard, ceea ce îi deosebește pe oameni între ei este, în mare măsură, rezultatul dezvoltării lor diferite în cursul vieții, și nu felul lor de a fi înăscut. Autorul menționat crede că mediul social și experiența de viață formează personalitatea individuală și nu o anumită moștenire genetică. Două persoane cu firi înnăscute asemănătoare pot ajunge în felul acesta cu totul diferite una de cealaltă, în timp ce o asemănare a destinului exterior poate avea drept

rezultat că persoane foarte diferite ca structură psihică să înceapă să semene una cu cealaltă (Leonhard, 1972).

În cazul tulburărilor de personalitate, psihologii și psihiatrii au propus diferite tipologii și clasificări în funcție de un set de simptome intercorelate (Constantin, Hojbotă, Niculescu, Iarcuczewicz, Amariei, 2008). Dar, datorită polimorfismului tulburărilor de personalitate și a insuficiențelor delimitări teoretice, fidelitatea diagnosticului clinic este relativ slabă iar clasificarea categorială este, deseori, contestată. În ultimii ani s-a pus accentul din ce în ce mai mult pe o abordare dimensională, care plasează tulburările de personalitate pe continuum-ul sănătate psihică – patologie, abordare care a câștigat tot mai multe dovezi în vederea validării sale empirice prin studii biologice. Majoritatea acestor studii pun în evidență, în cazul tulburărilor de personalitate ușoare (de tipul nevrozelor sau tendințelor accentuate), modificări neuro-fiziologice și cognitive similare calitativ cu tulburările omonime grave la care fac referire (schizofrenia are drept corespondente tulburările schizotipale și schizoidă, paranoia – tulburarea de personalitate paranoidă etc.)

Mallinson a descris personalitățile vulnerabile sau cu trăsături accentuate ca fiind acele personalități care se află într-o poziție intermediară între personalitățile normale și cele patologice (Mallinson, apud Lăzărescu, 2007). La aceeași categorie se referă și Constantin Gorgos, care descrie *personalitatea dizarmonică* ca fiind cea care se manifestă o printr-o rupere a echilibrului trăsăturilor firești de personalitate cu accentuarea uneia sau a mai multora dintre ele, având drept consecință disfuncționalitatea întregului ansamblu. În accepțiunea autorului menționat termenul de dizarmonie se afla în zona de trecere dintre patologic și normal. De exemplu, *personalitatea de tip paranoic* se caracterizează prin orgoliu excesiv, neîncredere în oameni și neînțelegerea motivației lor psihologice, psiho-rigiditate, suspiciune. În aceeași ordine de idei, *personalitatea de tip schizoid* se caracterizează în special prin dificultatea individului de a forma relații sociale, indiferența la aprecieri pozitive, la critică sau la sentimentele celorlalți în timp ce *personalitatea tip exploziv* se caracterizează prin înclinarea deosebit de pronunțată către descărcare brutală și primitivă a afectelor în mod zgomotos, la incitații de mică intensitate (Gorgos, 1985, apud Constantin și colab., 2008).

Trebuie subliniat faptul că personalitatea de tip accentuat, în accepția modelului propus de Leonhard și acceptat de noi drept cadru de referință, nu este o personalitate de tip dizarmonic. La personalitatea de tip accentuat acel echilibru al trăsăturilor de personalitate de care vorbea Gorgos, se păstrează, chiar dacă apar accentuări ale uneia sau a mai multora dintre ele, spre deosebire de personalitatea de tip dizarmonică la care acest echilibru se rupe afectând capacitatea persoanei de integrare socială și profesională.

Conceptul de *personalitate accentuată* a fost introdus prima dată de către neuropsihiatru Leonhard în 1972. Acesta definește personalitatea accentuată ca fiind caracterizată printr-o serie de însușiri speciale sau trăsături a căror intensitate depășește media, favorizând o pregnanță a manifestării respectivei trăsături. Sunt

acele structuri de personalitate care se pot adapta în medii favorabile, dar care se decompensează în condiții solicitante sau stresante spre deosebire de personalitățile patologice care se pot decompensa în orice situație. În viziunea lui Leonhard putem situa personalitățile accentuate în zona incertă dintre normalitate și patologie psihică, fiind rezultanta unui cumul de factori, pe de o parte constituționali, pe de altă parte sociali (educaționali, culturali, legați de experiența de viață etc.). Personalitățile accentuate prezintă o tendință spre fenomene psihopatologice, însă nu există dovezi clare privind gradul în care contribuie la declanșarea lor. În cazul personalităților accentuate nu produce o deteriorare gravă în funcționarea socială sau profesională și nu se perturbă grav echilibrul personalității, permițând individului să se adapteze societății, uneori însă cu limitări sau dificultăți.

Așa cum am mai afirmat (Constantin și colab., 2008), termenul de „accentuat” se suprapune parțial peste cele de „pregnant”, „atipic” sau „extravagant”, și nu peste cel de „anormal”, fiind vorba de un cumul de aspecte ce reliefează puternic caracterul unei persoane, fără a o face neapărat și dezadaptativă. În descrierea dimensiunilor accentuate, Leonhard utilizează sintagma „trăsături ale firii” (*Wesenszüge*), denumire prin care se pot deriva o serie de caracteristici ale conceptului: sunt principale, ocupă un rol definitoriu în structura personalității, sunt profunde și au rădăcini înăscute. Astfel, vorbim de „asocieri de trăsături caracteristice și persistente, predominant cognitive, afective sau relaționale ilustrabile printr-un comportament ce deviază în măsură mai mare sau mai mică de la normele grupului din care face parte individul” (Leonhard, 1972).

Leonhard considera că mai mult din jumătate din populația țărilor dezvoltate ar putea fi identificate cu un tip de personalitate accentuată, ceea ce poate fi o exagerare, generată poate de definirea prea generală al termenului de „accentuat”. Pe de altă parte, el afirmă că deschizătorii de drumuri în știință, artă, politică sau filosofie au fost personalități accentuate, că marile personalități ale omenirii au avut trăsături accentuate și că istoria a fost scrisă de astfel de oameni. Oriunde ar fi, 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.

Trebuie să mai subliniem faptul că nu există o graniță bine delimitată între oamenii medii, obișnuiți – personalitățile „comune” și personalitățile „accentuate”. Dimensiunile accentuate ale personalității pot coexista atât oamenii obișnuiți, la care se pot manifesta doar anumite tendințe, mai slabe sau mai bine conturate, cât și la „personalitățile accentuate” în adevăratul sens al cuvântului, acele persoane la care există un patrn de factori accentuați bine structurați și manifest. Altfel spus, când ajung la anumite intensități, dimensiunile accentuate își pun amprenta pe personalitatea omului, iar când se accentuează și mai mult, ajung să perturbe structura personalității devenind astfel disfuncționale sau dezadaptative. În cadrul literaturii asupra personalității normale și patologice, această viziune este susținută de interpretările dimensionale (Costa și Widiger, 2002)

ale patologiei personalității, în care simptomele se plasează pe un continuum, de la normal la patologic, trăsăturile disfuncționale fiind o exagerare a celor normale. Pe de altă parte, deși există studii care încearcă să elucideze relația dintre trăsăturile normale și cele patologice ale personalității (vezi metaanaliza lui Saulsman și Page, 2004), ele nu oferă suficiente dovezi privind ipoteza continuității, datorită designului transversal folosit, în care trăsăturile modelului Big Five sunt corelate cu patologii de personalitate.

În cartea sa Karl Leonhard (1979) prezintă zece tipuri de trăsături accentuate (numite de el “firi”), trăsături care sunt operaționalizate în cadrul unui chestionar standardizat de H. Schmieschek. Chestionarul Personalități Accentuate (P.A.) realizat de Schmieschek (1970) a fost tradus și adaptat în România în anul 1975, de Nestor (apud Minulescu, 2004). Chestionarul cuprinde 88 de întrebări, la care o persoană poate răspunde cu DA sau NU. Întrebările randomizate, cotează pentru zece grupe ale trăsăturilor care pot fi accentuate în personalitatea unui individ: *demonstrativitate, hiperexactitate, hiperperseverență, impulsivitate, hipertimie, distimie, labilitate, exaltare, anxietate și emotivitate*. În cadrul chestionarului P.A. se poate vorbi de accentuarea propriu-zisă a unei trăsături, atunci când numărul de răspunsuri semnificative sau simptomatice dintr-o grupă (prestabilite de autor) trece de 50%. Nu mai insistăm pe descrierea detaliată a acestor trăsături accentuate pe care am realizat-o într-un articol anterior (Constantin și colab., 2008).

Chestionarul construit de autorii germani a fost aplicat pe populația românească mai ales în context clinic. Din păcate modul de formulare a itemilor, slaba rezistență la tendința de fațadă și lipsa unui eșantion adaptat populației românești a făcut acest chestionar să fie destul de vulnerabil. Nefiind recomandat pentru a fi utilizat în context organizațional, în procesele de selecție profesională, am considerat oportună construirea unei probe de evaluare a trăsăturilor accentuate, pornind de la modelul propus de Leonhard, probă definită și validată pornind de la realitatea românească și adaptată contextului organizațional.

Premise metodologice anterioare

Într-un articol anterior (Constantin și colab., 2008) am descris efortul nostru de a construi un chestionar de evaluare a personalității după modelul teoretic propus de Karl Leonhard. Așa cum am precizat anterior, am vizat construcția și optimizarea unui instrument care să fie aplicabil și în context organizațional, în cadrul examenelor de evaluare psihologică sau în procesele de orientare și selecție profesională. Pentru atingerea acestui obiectiv, în intervalul septembrie 2005 – iunie 2006, am analizat modelul amintit în cadrul grupului de cercetare E-team¹ și am construit itemi cu răspuns dihotomic, itemi care să surprindă toate aspectele semnificative ale celor 10 dimensiuni accentuate propuse de Leonhard. A

¹ *E-team* este o echipă de cercetare mixtă studenți - cadre didactice - absolvenți, cu peste 45 de membri, echipă care își desfășoară activitatea în cadrul Facultății de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

rezultat astfel o primă versiune a chestionarului D.A. având 203 de itemi dihotomici cu variante de răspuns de tip adevărat / fals, chestionar care a fost aplicat pe un lot de 524 de subiecți pentru analiza consistenței interne, izolarea și descrierea dimensiunilor /factorilor finali și analiza relațiilor semnificative stabile cu alte variabile ale personalității. În următorii ani 2006 – 2008, trecând prin numeroase studii de calibrare și prin două versiuni intermediare, am ajuns la o primă formă stabilă a Chestionarului D.A. (D.A. 2 2006), chestionar evaluând 10 factori: *demonstrativitate, hiperexactitate, hiperperseverență, nestăpânire, hipertimie, distimie, labilitate, exaltare, anxietate și emotivitate.*

Începând din 2008 am început să lucrăm cu noua versiune a chestionarului D.A. (D.A. 3) care diferă de cea anterioară, în primul rând, prin introducerea unui set suplimentari de itemi în scopul conturării mai precise a ariei de semnificație a fiecărei dimensiuni, în acord cu cele propuse de K Leonhard. În al doilea rând, noua versiune diferă de prima prin introducerea a două noi dimensiuni (*asocialul și dependentul*), dimensiuni pe care le-am considerat relevante pentru evaluarea personalităților „vulnerabile” și neacoperite de modelul teoretic anterior. Nu în cele din urmă, continuând demersul început în cercetarea anterioară, am urmărit analiza relațiilor stabilite între factorii chestionarului D.A. și alte variabile de personalitate, prin aplicarea lui concomitent cu alte probe psihologice.

Referindu-ne la prima schimbare în cadrul versiunii D.A. 3, în cadrul unui grup de experți am reanalizat componența pe itemi în cadrul fiecărei dimensiuni, așa cum a rezultat ea din prima aplicare a probei pe un lot de 534 de subiecți. Pornind de la concluziile acestei analize (semnificații neacoperite prin itemi în cadrul unei dimensiuni, supra-reprezentarea unor fațete, repetiția unor idei, itemi ambivalenți etc.) am eliminat o serie de itemi și am construit o serie de itemi noi care să completeze și să optimizeze modelul inițial. Am inclus astfel sub-dimensiuni (fațete ale unora dintre cele 10 dimensiuni accentuate) pe care, după o analiză a datelor empirice obținute anterior, am constatat că sunt insuficient conturate sau absente. Itemii rezultați, alături de itemii reprezentând alte două noi dimensiuni accentuate – *asocialul și dependentul* – au fost încorporate în noua formă a chestionarului D.A. 3 chestionar care cuprinde în final 187 de itemi.

Cele două noi dimensiuni accentuate adăugate chestionarului D.A. 3. – *asocialul și dependentul* – au apărut din necesitatea de a completa tabloul posibilelor aspecte disfuncționale (la limita normalității) care ar putea fi considerate dimensiuni accentuate.

Asocialul a fost definit inițial de noi ca fiind o persoana extrem de pretențioasă incapabilă să accepte „banalitatea” atât la el cât și la ceilalți. Extrem de critic și exclusivist vede la ceilalți în special defectele, neavând nici un fel de toleranță față de defectele firii umane. Consideră că profunzimea gândirii și bunele maniere sunt cele mai importante calități a unui om, preferând singurătatea ca singură armă împotriva „superficialității și prostiei”. Pentru că foarte puține persoane se ridică la standardele lui intelectuale și morale, evită „să se amestece cu gloata” și preferă izolarea de ceilalți.

Dependentul este parțial opus asocialului. Dacă asocialul își are propriul etalon în a-i judeca pe ceilalți și a lua decizii, de cele mai multe ori în opoziție cu marea majoritate, dependentului îl lipsește și un elementar sistem de referință intern în luarea deciziilor. Mereu indecis, este dependent de sfaturile și suportul celorlalți pentru toate deciziile pe care trebuie să le ia. Nu poate face aproape nimic fără suportul, sfatul, prezența sau aprobarea celorlalți, indiferent dacă este vorba de decizii minore sau majore. Deciziile și imaginea de sine rezultă dintr-o continuă „negociere” pentru obținerea confirmării din partea celor din jur.

Din analiza factorială a itemilor chestionarului am mai izolat un factor secundar (trăsătură accentuată) numit de noi „*nevrozism*”, factor care se formează pe baza itemilor la factorii distimie, exaltare, anxietate și emotivitate.

Nevroticul definește o personalitate vulnerabilă, emotivă, complexată și anxioasă. Ușor de afectat de remarcile negative ale celorlalți și de evenimente negative, „se pierde” în situațiile dificile. Cu o părere proastă despre sine, este nesigur de deciziile pe care le ia. Evită sarcinile cu o răspundere ridicată și se teme să își susțină punctul de vedere în fața celorlalți.

Cei trei noi factori au fost incluși în noua formă a chestionarului D.A. (D.A. 3) pentru a le fi probată consistența internă (Alpha Cronbach) și validitatea concurrentă (corelațiile semnificative cu variabile cu care este logic /ne așteptăm să coreleze).

Metodă

Participanți

Noua versiune a chestionarului D.A. (D.A. 3) a fost aplicat pe un lot de 272 de subiecți din populația generală, subiecți cu vârste cuprinse între 15 și 75 de ani, media fiind de 33,5, cu o pondere aproximativ egală de subiecți de gen feminin (51,1%), respectiv masculin (48,9%). În ce privește educația, 10,3% dintre subiecți au studii gimnaziale, 53,3% au studii liceale și 36,4% au studii universitare. În ceea ce privește nivelul de venit, 57,4% dintre subiecții participanți câștigau sub 200 € pe lună, 24,9% între 200 și 300 € pe lună, iar 17,8% aveau venituri de peste 300 € pe lună.

Instrumente

Chestionarul D.A. 3 a fost aplicat împreună cu alte probe psihologice, în vederea evaluării validității de construct și concurențe.

Chestionarul A.S.I. (Macarie, Constantin, Iliescu, Fodorea, Prepeliță, 2008), o probă care își propune să evalueze stima de sine, atât în parametrii normali cât și dimensiunile sale accentuate – *autodeprecierea și infatuarea*. Chestionarul conține 55 de itemi la care subiecții trebuie să răspundă pe o scală în 4 trepte.

Chestionarul D.S. (Dezirabilitate socială) - o probă construită de E-team (nepublicată), probă care conține 71 de itemi descriind doi factori: *dezirabilitate și incorectitudine*

Scala stimei de sine (Rosenberg, 1965), chestionar unidimensional care conține 10 itemi, cu răspunsuri pe o scală în patru trepte.

Chestionarul Big-Five III (Macarie, Constantin, Orzan, Constantin, Fodorea, 2008), este o versiune experimentală chestionarului Big Five II (cu cinci factori: *extraversiune, conștiinciozitate, agreabilitate, deschidere, nevrozism*).

La toate aceste probe am obținut o consistență internă pe factori (Alpha Cronbach) superioară valorii de .70.

Rezultate

Consistența internă a scalelor incluse în DA 3

Tabelul 1. Coeficienții de consistență internă ai factorilor chestionarului DA 3.

1. Demonstrativitate	0.753
2. Hiperexactitate	0.765
3. Hiperperseverență	0.705
4. Nestăpânire	0.735
5. Hipertimie	0.719
6. Distimie	0.701
7. Labilitate	0.773
8. Exaltare	0.766
9. Anxietate	0.755
10. Emotivitate	0.802
11. Nevrozism	0.801
12. Dependență	0.748
13. Asocialul	0.504

Pentru noul factor „*dependență*”, am obținut un coeficient de consistență internă satisfăcător (0,748), în timp ce pentru factorul „*nevrozism*” coeficientul de consistență internă a fost de 0.801. Aceasta ne-a permis să reținem aceste dimensiuni în analizele statistice ale prezentului articol și în formele ulterioare ale chestionarului D.A. 3, alături de celelalte dimensiuni accentuate. În ceea ce privește factorul „*asocialul*” din păcate coeficientul de consistență internă obținut a fost prea mic (0,504) și am decis eliminarea acestui factor și neincluderea lui în variantele ulterioare ale probei.

Diferențe în funcție de gen, vârstă și nivelul veniturilor

Comparând mediile obținute la fiecare dimensiune a chestionarului se remarcă o serie de diferențe în funcție de *genul* subiecților. Astfel, femeile tind să aibă scoruri mai mari decât bărbații pe dimensiunile accentuate *distimie, labilitate, exaltare, anxietate, emotivitate, nevrozism și dependență*. Pentru versiunea anterioară a Chestionarului D.A (D.A. 2 2006), am înregistrat diferențe semnificative doar pentru dimensiunile *emotivitate și exaltare*. În cazul aplicării noii versiuni a chestionarului D.A., cele mai mari diferențe între medii se observă pentru dimensiunile *emotivitate și exaltare* (cele scoase în evidență de versiunea anterioară; $t = -4.7$, $t = -3.9$ și $t = -4.3$). Noile contraste apărute în funcție de gen credem că se datorează în primul rând schimbărilor în structura itemilor care compun chestionarul DA deși nu excludem ca aceste diferențe să fie dependente de

diferențele structurale între loturile de subiecți investigați în cele două etape.

În ce privește *vârsta*, diferențe semnificative se remarcă în cazul dimensiunilor *distimie, anxietate și hiperexactitate*. Cu alte cuvinte, cu cât vârsta este mai înaintată, cu atât crește probabilitatea prezenței trăsăturilor *distimice* ($F_{(3,243)}=3.5$, $p<0.05$), *anxioase* ($F_{(3, 245)}=4,6$, $p<0.005$) și *hiperexacte*, ($F_{(3,243)}=5,36$, $p=0.001$). Aceleași tendințe au fost observate și în analizele realizate cu ajutorul chestionarului anterior.

Diferențe între mediile subiecților în funcție de nivelul *veniturilor* se observă atât în cazul dimensiunilor *hiperperseverență, nestăpânire, distimie*, cât și în cazul factorului nou identificat, *nevrotism*. În cazul dimensiunii *hiperperseverență* ($F_{(2,194)}=3.7$, $p=0.025$), se observă diferențe semnificative între subiecții cu venituri sub 200 de euro și cei cu veniturile cele mai ridicate, în sensul că primii tind să obțină scoruri semnificativ mai ridicate la factorul *perseverență*. Pentru dimensiune *nestăpânire* ($F_{(2,191)}=5.38$, $p=0.005$), se observă diferențe între cei cu venituri mici și medii, cu primii având scoruri mai mari la itemii ce vizează această dimensiune. Pentru dimensiunea *distimie* ($F_{(2,193)}=7.2$, $p=0.001$), diferențele semnificative apar între cei cu venituri mici, respectiv ridicate, cu cei din urmă având valori mai mici la această trăsătură.

Descrierile dimensiunilor din perspectiva validității concurente

Pentru analiza validității concurente a probei D.A. 3, propunem descrierea fiecărei trăsături accentuate prin raportare atât la celelalte dimensiuni accentuate ale personalității, cât și la alte dimensiuni, evaluate cu inventarele de personalitate menționate anterior (Chestionarul Big-Five III, Chestionarul A.S.I., Scala stimei de sine Rosenberg și Chestionarul DS).

Prima trăsătură analizată, *demonstrativitatea*, caracterizează persoanele cu tendința exagerată de a vorbi despre realizările și calitățile personale, dublate de un oarecare oportunism și capacitatea de a intra sub pielea celor din jur pentru a obține avantajele personale. În studiul nostru, această dimensiune corelează pozitiv și semnificativ cu dimensiunile accentuate ale chestionarului D.A. 3 (Tabelul 2) *hiperperseverență, nestăpânire, hipertimie, labilitate și exaltare*. Toate aceste corelații indică faptul că dimensiunea este concentrată în jurul unor trăsături ce relevă oportunism, un temperament impetuos, energie (*hipertimie, exaltare*), orientat spre câștiguri imediate (*hiperperseverență, nestăpânire*), cu un bun catharsis afectiv (*labilitate*). Corelația cu dimensiunea *labilitate* poate indica în acest caz capacitatea ridicată de a-și ajusta comportamentul în funcție de circumstanțe, ceea ce ar putea fi un indiciu al capacității sale de a-și ajusta nuanța afectivă în concordanță cu cea a celor din jurul său. Demonstrativul își cunoaște scopurile și își orientează cu succes forțele în direcția obținerii lor, este greu de descurajat, gestionându-și eficient eșecurile. Aceste observații sunt dublate de corelațiile negative ce se observă cu dimensiunile *distimie și autodeprecieri*.

Tabelul 2. Corelații între factorii chestionarului DA 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Demonstrativ	-											
2. Hiperexact	-.038	-										
3. Hiperperseverent	.278**	.157**	-									
4. Nestăpănit	.316**	.021	.542**	-								
5. Hipertimic	.576**	-.021	.098	.237**	-							
6. Distimic	-.304**	-.399**	.208**	.056	-.322*	-						
7. Labil	.177**	.054	.358**	.415**	.067	.327**	-					
8. Exaltat	.233**	.113	.142*	.266**	.234**	.193**	.507**	-				
9. Anxios	-.139*	.314**	.218**	.165**	-.249**	.617**	.436**	.403**	-			
10. Emotiv	-.107	.278**	-.027	.150*	.024	.240**	.314**	.550**	.441**	-		
11. Nevrotic	-.128*	.127*	.263**	.156*	-.324**	.600**	.422**	.263**	.733**	.280**	-	
12. Dependent	.036	.198**	.152*	.116	-.128*	.327**	.287**	.431**	.497**	.318**	.477**	-

*-corelația este semnificativă la pragul de 0.01

*-corelația este semnificativă la pragul de 0.05

În ce privește corelațiile cu factorii celorlalte chestionare, semnificative sunt cele cu factorii Chestionarului A.S.I.. (Tabelul 3), corelațiile cu factorul *stima de sine*, indică o părere pozitivă despre sine, expectanțe înalte de la propria persoană, dispuse să își asume riscuri. Mult mai puternice sunt însă corelațiile cu factorul *infatuare*, corelații care indică faptul că persoanele ce tind să obțină scoruri ridicate la demonstrativitate au și dorință peste medie de a fi nu doar acceptate, ci apreciate, adorate, admirate, având în cele mai multe cazuri o percepție augmentată a propriilor capacități și realizări.

Prin raportare la chestionarul B.F. III (Tabelul 4) am identificat corelații puternice pozitive cu fațeta *sociabilitate* (extroversiune), dimensiune care se suprapune, într-o formă moderată, peste cea ale demonstrativului și corelații puternice dar negative cu fațeta *discreție* (a factorul agreabilitate) caracteristică ce nu aparține în mod evident demonstrativului. În ceea ce privește *defensivul* (nevrozism) corelațiile sunt negative și puternice, ceea ce indică din nou faptul că demonstrativul are un spirit ofensiv, căutând afirmarea în situațiile sociale. Nu întâmplătoare este și corelația puternică și negativă a demonstrativității cu factorul *onestitate* din scala de D.S. (Tabelul 5), subliniind

caracterul oportunist, orientat mai degrabă pe scop și disponibilitatea de a câștiga prestigiul și admirația celorlalți prin orice mijloace. Altfel spus, demonstrativul nu este atât de mult interesat de jocul corect, de fair-play, cât de spectacol și de laurii victoriei.

Tabelul 3. Corelațiile dintre factorii chestionarului A.S.I. și cei ai chestionarului DA 3.

	Stima de sine	Autodepreciere	Infatuare
Demonstrativ	.168**	.046	.346**
Hiperexact	.129*	.049	.200**
Hiperperseverent	.019	.271**	.065
Nestăpănit	.017	.201**	.086
Hipertimic	.218*	-.190**	.363**
Distimic	-.169**	.279**	-.106
Labil	-.116	.291**	.005
Exaltat	-.042	.165**	.139*
Anxios	-.221**	.448**	-.115
Emotiv	-.087	.156*	.019
Nevrotic	-.337**	.581**	-.248**
Dependent	-.293**	.396**	-.046

*-corelația este semnificativă la pragul de 0.01

*-corelația este semnificativă la pragul de 0.05

Tabelul 4. Corelațiile dintre factorii chestionarului BF III. și factorii chestionarului DA 3.

	Extraversiune	Conștiinciozitate	Agreabilitate	Deschidere	Nevrozism
Demonstrativ	.481**	.038	-.462**	.122*	-.408**
Hiperexact	-.235**	-.059	.069	-.235**	.118
Hiperperseverent	.037	-.207**	-.204**	-.115	-.071
Nestăpănit	.191**	-.179**	-.238**	-.044	-.227**
Hipertimic	.501**	.301**	-.420**	.313**	-.463**
Distimic	-.489**	-.307**	.361**	-.421**	.464**
Labil	-.001	-.104	-.092	-.108	.055
Exaltat	.159**	-.038	-.169**	-.123*	-.067
Anxios	-.378**	-.374**	.217**	-.419**	.409**
Emotiv	-.129*	-.139*	.029	-.164**	.133*
Nevrotic	-.319**	-.394**	.299**	-.319**	.430**
Dependent	-.244**	-.361**	.077	-.411**	.254**

*-corelația este semnificativă la pragul de 0.01

*-corelația este semnificativă la pragul de 0.05

A doua trăsătură analizată, *hiperexactitatea*², se caracterizează pe de o parte, prin pedanterie și pe de

altă parte de obsesia pentru ordine și respectarea exactă a regulilor. Hiperexactitatea stabilește corelații pozitive, semnificative atât cu dimensiunile accentuate

² Spre deosebire de varianta anterioară, nu se mai constată corelații pozitive și semnificative cu factorul nestăpănire, aspect ce constituie în opinia noastră o delimitare mai bună a dimensiunii, ale cărei

manifestări dominante sunt supunerea la reguli, răbdarea, organizarea excesivă și nu impulsivitatea.

ale chestionarului DA 3 (Tabelul 2) *hiperperseverență*, *distimie*, *anxietate* și *emotivitate*, cât și cu noua dimensiune adăugată în această versiune a chestionarului: *dependența*. Corelațiile cu dimensiunile „nevrotice” (*distimie*, *anxietate* și *emotivitate*) sugerează vulnerabilitatea hiperexactului, teama de schimbare și dificultățile experimentate de acesta în situațiile incerte sau care implică un grad ridicat de risc. Obsedat de ordine și perfecționist, hiperexactul preferă contextele sigure, sarcinile bine delimitate ce presupun algoritmi preciși, făcând cu greu față schimbărilor, fapt subliniat și de corelația negativă cu factorul *explorare* (*deschidere la nou*) din cadrul chestionarului B.F. III (Tabelul 4). Considerând foarte importantă integritatea sa morală, hiperexactul o caută și la ceilalți, având o tendință minimă spre a oferi celor din jur o imagine dezirabilă social, fapt dovedit de corelațiile negative și puternice cu scala de *dezirabilitate* și pozitive cu factorul *onestitate* din scala de D.S. (Tabelul 5). Puțin orientat spre ceilalți (corelație pozitivă cu *distimie* și negativă cu *sociabilitatea* din cadrul modelului Big-Five), preferă să lucreze singur decât în echipă, fiind iritat de colaboratorii mai puțin responsabili, pe care îi blamează cu orice ocazie (corelația cu *hiperperseverența*). Asocierea cu *dependența* se explică prin nevoia de repere fixe, de ghidaj permanent și competent. Hiperexactul este un executant, preferă să primească ordinele, luând rareori sau deloc inițiativa în activitățile pe care trebuie să le desfășoare, fiind contraindicat pe posturile ce reclamă abilități manageriale. Deși evită toate aceste responsabilități, nu ezită să critice ori de câte ori găsește prilejul, deciziile managerilor sau modul de acțiune al colegilor săi, prin remarci care rar reușesc să fie constructive. Cu toate acestea, hiperexactul tinde să aibă o imagine bună despre sine fapt susținut de corelațiile pozitive cu dimensiunile *stima de sine* și *înfatuare* din cadrul chestionarului A.S.I. (Tabelul 3).

Tabelul 5. Corelațiile între factorii chestionarului D.S. și factorii chestionarului D.A. 3.

	Dezirabilitate	Onestitate	Scală minciună
Demonstrativ	.106	-.447**	-.144*
Hiperexact	-.319**	.163**	.098
Hiperperseverent	.211**	-.404**	-.195**
Nestăpânit	.191**	-.311**	-.305**
Hipertimic	-.061	-.138*	.008
Distimic	-.240**	.143*	.020
Labil	.104	-.238**	-.261**
Exaltat	.012	-.132*	-.293**
Anxios	-.070	-.069	-.172*
Emotiv	-.157*	.097	-.240**
Nevrotic	-.024	-.125*	-.169*
Dependent	-.086	-.134*	-.147*

*-corelația este semnificativă la pragul de 0.01

**corelația este semnificativă la pragul de 0.05

O altă trăsătură ce stabilește conexiuni interesante este *hiperperseverența*. Vindicativ, ambițios și încăpățânat, hiperperseverentul are șanse mari de a avansa mult în ierarhia organizațională. În același timp el este deseori și victima propriilor sale ambiții și mai ales a metodelor prin care încearcă să își atingă obiectivele persoane, ajungând să fie respins sau

sanționat de ceilalți datorită firii sale dificile, egocentrice și suspicioase. Referitor la corelațiile cu factorii chestionarului D.A. 3 (Tabelul 2) - *demonstrativitatea* și *hiperexactitatea* - am menționat anterior câteva posibile explicații. Interesante sunt de analizat relațiile pe care le stabilește hiperperseverența cu dimensiunile accentuate *nestăpânirea*, *labilitatea* și *distimie*. Dacă hiperexactul era adeptul principiului, „încet, dar sigur”, considerând că tergiversarea este un păcat mult mai tolerabil decât superficialitatea, *hiperperseverentul* renunță la ușor la constrângerea de a respecta metodele și principiile etice acceptate în organizație, fiind mult mai motivat de obținerea imediată a obiectivelor personale (corelația pozitivă cu *nestăpânirea* și negativă cu *onestitatea* din cadrul scalei D.S.). Spre deosebire de *demonstrativ*, care este în aceeași măsură oportunist, hiperperseverentul are o structură mai nevrotică, gestionându-și cu mai mare dificultate emoțiile negative, fapt indicat de corelațiile pozitive cu *anxietatea*, *nevrozismul* (chestionarul D.A. 3) și cu *autodeprecierea* (chestionarul A.S.I.; Tabelul 3). El nu este la fel de orientat spre câștigarea încrederii și acceptării celorlalți ca *demonstrativul* (corelația pozitivă cu *distimie* din D.A. 3 și cu *defensiva* din cadrul Big-Five; tabelele 2 și 4 din Anexe). Hiperperseverentul este puternic motivat de scopuri bine definite, de cele mai multe ori pe termen scurt, ce pot oferi recompense substanțiale imediate. Ajuns în posturi de conducere, nu rezistă mult timp datorită capacității reduse de orientare pe termen lung, încălcării normelor etice sau morale și conflictelor pe care are darul de a le crea între el și cei cu care lucrează (colegi și subalterni).

Trăsătura accentuată *nestăpânire* este caracterizată de două mari tendințe comportamentale generale, care se reflectă în majoritatea manifestărilor sale, tendințe ce interferează în mod negativ cu activitatea profesională și relațiile cu cei apropiați. Prima este *impulsivitatea*, manifestată prin intoleranța la frustrare, tensiune negativă și izbucnirile colerice frecvente. A doua tendință – conflictualitatea – se datorează incapacității nestăpânitului de a-și tempera sau inhiba tendințele agresive și înclinației sale de a provoca sau căuta situații conflictuale. Configurația corelațiilor cu celelalte dimensiuni accentuate este mai ușor de descris decât cele observate în cazul celorlalte dimensiuni accentuate, *nestăpânirea* stabilind corelații pozitive cu *demonstrativitatea*, *hiperperseverența*, *labilitatea*, *exaltarea* și *hipertimia* din cadrul chestionarului D.A. 3 (Tabelul 2). Altfel spus, nestăpânitul este sclavul propriilor sale oscilații afective între dimensiunile prezentate anterior, fiind încărcat de o energie pe care o investește haotic în diverse proiecte, pe care cel mai adesea nu le finalizează, ceea ce îi alimentează tendința spre *autodepreciere* (corelație pozitivă cu scala chestionarului A.S.I. Tabelul 3). Ușor *emotiv* și *nevrotic*, este mai puțin agreabil în relațiile cu ceilalți (corelații negative cu factorul discreție din chestionarul Big Five; Tabelul 4) deși se străduiește să afișeze o imagine dezirabilă social. Onestitatea în relațiile cu ceilalți nu este punctul lui forte (corelație negativă, puternică cu factorul onestitate a chestionarului D.S.; Tabelul 5).

Hipertimicul, prin caracteristicile sale descriptive („un surplus de energie; o combinație de veselie, optimism, cu dorința de a acționa”; Constantin și colab., 2008) e și prin configurația de corelații pe care stabilește cu celelalte dimensiuni analizate, pare a fi dimensiunea cea mai benignă ca manifestare. Corelațiile pozitive cu *sociabilitatea* (extraversiune), *ambția* (conștiințiozitate) și *explorarea* (deschiderea la nou) din cadrul chestionarului Big Five III. (Tabelul 4) par a face din hipertimic angajatul și coechipierul ideal. *Demonstrativ* (Tabelul 2), orientat spre inovare și comunicare, hipertimicul este plin de energie, pe care o investește aparent în îmbunătățirea permanentă a relațiilor cu ceilalți, fiind un generator de dinamism în grupul din care face parte. Cu toate acestea, lăsat pradă entuziasmului său debordant, *hipertimicul* este ușor captivat de obiective noi și interesante, care îl poate determina de la obiectivele inițiale. Mai mult, corelațiile negative cu factorul discreție (agreabilitate) sugerează faptul că nu este întotdeauna un coleg comod și agreabil, continua sa agitație și inițiativele sale „tulburând” homeostazia grupului. Hipertimicul este o prezență benefică, atât timp cât este temperat și ajutat să stabilească în mod realist prioritățile, fiind un bun sprijin în motivarea și dinamizarea angajaților. Deși ușor *infatuat* (Tabelul 3), hipertimicul nu are tendința exagerată a demonstrativului de a se pune într-o lumină pozitivă (corelațiile cu factorul *dezirabilitate* sunt nesemnificative). Greu de influențat de eșecuri sau de evenimente nefaste (existând o corelație puternică și negativă cu factorul *nevrozism* atât din D.A. 3 (Tabelul 2), cât și cu factorul *defensivă /nevrozism* din B.F. III (Tabelul 4), hipertimicul este independent, motivat de cunoaștere, dezvoltare și mai puțin de principii rigide și orare fixe (dovadă fiind și corelațiile negative cu *distimia*; Tabelul 2)³.

O trăsătură accentuată care pare la polul opus hipertimiei este *distimia*, aceasta descriind indivizii cu o tendință marcată spre seriozitate și rigiditate în respectarea regulilor și abordarea problemelor. Tendința distimicului spre o comunicare minimală cu cei din jur, mai ales pe plan personal – afectiv, este acompaniată de o apatie generalizată și de incapacitatea de a ieși din cercul emoțiilor negative. Din punctul de vedere al eficienței profesionale, distimicii sunt acei angajați care au nevoie de un mediu liniștit, securizant și calm, angajați care demonstrează o eficiență ridicată atunci când lucrează pe cont propriu, fără presiuni exterioare. Distimicul manifestă un interes scăzut pentru socializare (corelații negative puternice sociabilitatea B.F. III; Tabelul 4), sau evită situațiile stânjenitoare, care i-ar putea pune la încercare abilitățile de comunicare, eschivându-se de la activitățile sau situațiile în care ar putea deveni centrul atenției celorlalți (corelații negative cu *demonstrativitatea* și *hipertimia*). Cu o slabă rezistență la frustrare, acești indivizi tind să acumuleze și alte caracteristici nevrotice, fiind mult mai anxioși (corelație foarte ridicată cu *anxietatea*), mai *emotivi* și

mai *labili* decât celelalte personalități accentuate (Tabelul 2). Mai mult, distimicii sunt firi dependente (corelații pozitive cu factorul *dependență* D.A. 3), cu o stimă de sine scăzută (corelații negative cu *scala stimei* de sine din A.S.I și pozitive cu *autodeprecierea*; Tabelul 3). Nu simt nevoia să se pună pe ei înșiși într-o lumină pozitivă (corelații negative cu *scala de dezirabilitate*; Tabelul 5), ori pur și simplu nu se simt îndreptățiți să ofere o astfel de imagine, fiind mai degrabă defensivi în relațiile cu ceilalți (corelații pozitive puternice cu factorul *defensivă / nevrozism* din chestionarul B.F. III; Tabelul 4). Ezită să schimbe substanțial starea de fapt actuală, deoarece aceasta le oferă confortul certitudinii și familiarului, ferindu-i de consecințele eventualelor eșecuri (corelații negative, puternice cu factorul *explorare /deschiderea la nou*). Foarte prudenți, contrapun rigidității o serie de trăsături precum conștiințiozitatea, consecvența (corelația cu *perseverența* din cadrul Big Five) și *onestitatea*. Lăsat să lucreze în propriul său ritm, la adăpost influențe stresante, distimicul poate fi un angajat de încredere, responsabil și perseverent, mai ales în activități ce impun o rezistență crescută la sarcini monotone.

Trăsătura accentuată *labilitate* (ciclotimie în chestionarul PA propus de H. Schmieschek) are ca particularitate tendința de a corela cu toate dimensiunile accentuate (Tabelul 2) care se detașează fie prin manifestări afective exagerate (*demonstrativitate, exaltare*), printr-un slab control al impulsului (cum este cazul *nestăpânirii, hiperperseverenței, exaltării*) sau prin tendința de a reacționa la evenimente printr-un răspuns afectiv de tip nevrotic (*anxietate, emotivitate, dependență*). Particularitatea este dată mai ales de puterea acestor corelații, sugerând că labilitatea poate constitui un factor definitoriu pentru toate dimensiunile „nevrotice”, persoanele cu scoruri ridicate la această dimensiune având asociate scoruri ridicate la *autodepreciere* (chestionar A.S.I.). Cu factorii Big-Five nu se constată corelații semnificative, iar cu cei ai scalei de *dezirabilitate socială*, de menționat este relația negativă cu *onestitatea* (Tabelul 5).

Exaltarea ne-a creat o serie de dificultăți de definire tocmai datorită ambiguității definirii sale teoretice inițiale, de către însăși autorul modelului operaționalizat de noi (Leonhard, 1972). Relațiile identificate de noi atât cu celelalte dimensiuni accentuate cât și cu alte dimensiuni ale personalității nu ne-a oferit date suficiente pentru o mai clară definire. Principalii doi factori subsumați acestei dimensiuni sunt *impresionabilitatea* (tendința de a reacționa intens atât la evenimente pozitive, cât și negative) și *exteriorizarea* prin comportamente vizibile a trăirilor afective. Exaltatul își manifestă zgomotos reacțiile afective, fără intenția de teatralitate a *demonstrativului*. Stabilind corelații semnificative cu toate dimensiunile accentuate ale chestionarului D.A.3 (Tabelul 2), cu excepția celei a *hiperexactului*, exaltatul pare a deține o tendință spre experimentarea tuturor gamei de trăiri afective, fiind un individ al extremelor, cu reacții hipersensibile la orice eveniment la care participă. Cu o capacitate de control emoțional mult mai slabă, exaltatul oscilează între explozii de bucurie și adevărate drame provocate de incidente minore.

³ Mai mult, spre deosebire de corelațiile stabilite de varianta anterioară a chestionarului, hipertimicul nu mai stabilește corelații pozitive cu dimensiunile *labilitate* și *emotivitate*, accentuând stabilitatea emoțională sugerată de celelalte corelații.

Această capacitate de a trăi emoții atât de diverse și de intense îl pot obosi. În ce privește stima de sine, în cazul exaltatului întâlnim în exclusivitate situația ambivalentă a coincidenței corelațiilor pozitive atât cu *infatuarea*, cât și cu *autodeprecierea* (Tabelul 3). Entuziasmul și trăirile sale intense nu sunt însă foarte bine gestionate, ci mai degrabă exprimate haotic și nediferențiat, fiind cel mai adesea un foc de paie, simple descărcări emoționale și lipsite de caracterul contagios și dinamizant al manifestărilor *hipertimicului*.

Firea *anxioasă* se poate manifesta prin conduite de timorare, sentimente de inferioritate, timiditate și docilitate, deseori o astfel de personalitate fiind incapabilă să se afirme în cazul divergențelor de opinie. Dimensiunea *anxietate* corelează semnificativ pozitiv cu dimensiunile accentuate *hiperexactitatea*, *hiperperseverența*, *nestăpânirea*, *labilitatea*, *exaltarea*, *emotivitatea*, *dependența* și *distimia*, (Tabelul 2), cu aceasta din urmă înregistrându-se și corelațiile cele mai puternice. Dintre corelațiile de semn contrar, cele mai puternice sunt cu *hipertimia*, mai slabe cu *demonstrativitatea*, ambele fiind opuse oricărei tendințe caracteristice anxiosului, cum ar fi tendința evitantă, teama de a fi respins sau criticat, frica de incertitudine. În ce privește relațiile anxietății cu stima de sine, corelațiile sunt negative, medii și ridicate cu scala *stimei de sine* și pozitive și puternice cu dimensiunea *autodepreciere* din cadrul chestionarului A.S.I. (Tabelul 3). Cu referire la factorii chestionarului Big-Five III., factorul *anxietate* corelează pozitiv cu dimensiunile *agreabilitate* și *nevrozism* și negativ cu *deschiderea la nou*, *conștiințiozitatea* și *sociabilitatea*, sugerând că tendința anxiosului de a încerca să facă pe placul celorlalți și, în același timp, de a nu reuși să manifeste acea determinare, deschidere și sociabilitate care să îl orienteze spre cunoaștere, descoperire, dezvoltare.

În general, corelațiile pe care dimensiunea *emotivitate* le stabilește cu celelalte dimensiuni accentuate au fost epuizate în prezentarea dimensiunilor anterioare: corelații pozitive semnificative în special cu *exaltarea*, *anxietatea*, *dependența* și *labilitatea* (din cadrul chestionarului D.A. 3). De remarcat în plus, pot fi câteva aspecte ce se referă la diferențele dintre versiunile chestionarului D.A.3. Cele două trăsături principale în jurul cărora s-au organizat itemii acestei dimensiuni au fost *compasiunea* și *manifestarea trăirilor intense*. Astfel, dacă la analiza corelațiilor variantei anterioare (Constantin și colab., 2008) se putea constata o suprapunere a configurației relațiilor stabilite cu ceilalți factori între dimensiunile *anxios* și *emotiv*, acum constatăm o diferențiere mai mare între ele, sugerând o mai bună dependență a celor două variabile. De această dată, *emotivul* nu mai stabilește corelații semnificative cu dimensiunile *hiperperseverență* și *demonstrativitate*. Mai mult, spre deosebire de *anxios*, *emotivul* nu mai înregistrează acele corelații negative cu scalele *stimei de sine*, ci doar o ușoară corelație pozitivă cu factorul *autodepreciere* (Tabelul 3). Cu factorii chestionarului Big Five III, patternul de corelații este același cu excepția *agreabilității*,

dimensiune la care nu se constată nici un fel de asociere..

Firea *dependentă*, ce caracterizează persoanele care au nevoie de sprijin și aprobare permanentă în activitatea lor, evitând sau amânând pe cât posibil luarea independentă a deciziilor, corelează pe de o parte cu dimensiunile accentuate care indică rigiditate (*hiperexactitate*, *hiperperseverență*), repliere pe sine și evitarea situațiilor sociale (*distimicul*, *emotivul*), tendința de a trăi sentimente și emoții puternice, dezadaptative (*emotivul*, *exaltatul*, *anxiosul*) sau inconstanța acestor trăiri (*labilul*). *Dependentul* cel mai adesea se supune opiniei generale, delegându-și responsabilitatea în decizii pentru a se simți acceptat, deși interiorizarea valorilor grupului de care aparține o face în mod artificial, din nevoia de conformare. Așa cum era așteptat, această dimensiune prezintă corelații puternice, pozitive, cu factorul *autodepreciere* și negative cu factorul *stima de sine* (Tabelul 3). Conform corelațiilor înregistrate cu factorii chestionarului Big Five III (Tabelul 4), *dependentul* are mei degrabă tendințe defensive (*nevrozism*) este mai puțin sociabil (*extraversiune*), mai puțin ambițios (*conștiințiozitate*) și mai puțin deschis spre experimentare și explorare (*deschidere*).

Discuții și concluzii

Din cele descrise mai sus, sunt evidente legăturile stabilite atât între factorii chestionarului D.A. cât și cele dintre factorii chestionarului D.A. și alte variabile ale personalității. Aceste elemente, care țin mai degrabă de validitatea convergentă sau de validitatea de construct, oferă indicii despre utilitatea probei în examenele de evaluare psihologică, fie că este vorba de procedurile de selecție profesională la angajare, fie de cele ce țin evaluările periodice din medicina muncii.

În acest context trebuie precizat faptul că acest chestionar *nu permite formularea unui diagnostic clinic*. Cu ajutorul lui putem surprinde tendințele individuale spre una dintre cele 12 dimensiuni evaluate, tendințe mai vagi sau mai clar conturate. Atunci când aceste tendințe sunt clar conturate (scoruri în clasele 8, 9 și 10) putem afirma ca acea dimensiune accentuată este prezentă la persoana evaluată și ne putem pune problema modului în care acea accentuare îi va afecta viața personală și profesională. Conform teoriei trăsăturilor accentuate (Leonhard, 1972) aspectul funcțional /disfuncțional nu este dat atât de intensitatea de manifestare a trăsăturii accentuate, ci mai degrabă de capacitatea /incapacitatea persoanei de a a-și menține sau crea un echilibru psihologic, de a folosi acea trăsătură accentuată în folosul său, în scopul adaptării sale socio-profesionale. De exemplu, un *demonstrativ* va avea dificultăți de integrare și afirmare profesională în domenii tehnice care cer rigurozitate, precizie, constanță și mai puțină interacțiune socială, în schimb va fi printre puținii care pot rezista ca, indiferent de starea sa de spirit, seara de seară de seară, luni de zile, să facă „spectacol” sau ”animație” într-un program de divertisment în sezonul estival.

Un alt aspect important care trebuie subliniat este acela că, pentru fiecare dintre cele 12 dimensiuni evaluate, în momentul în care acestea sunt bine

conturate (scoruri mari) putem vorbi atât de riscuri /vulnerabilități /puncte slabe cât și de avantaje /atuuri /puncte tari. De exemplu, la aceeași personalitate accentuată de tip „demonstrativ”, la avantaje putem descrie faptul că este „empatică, se face ușor simpatizată; se adaptează rapid la interlocutor; bun negociator, animator sau agent de vânzări” (D.A.3. – Manual de interpretare, nepublicat, pag 3), în timp ce la dezavantaje putem puncta faptul că este „lăudăroasă, nesinceră sau chiar mitomană (în face plăcere să exagereze sau minte din plăcere fără a urmări un scop pragmatic); abandonează dacă nu este admirată; tendințe spre isterie sau exhibiționist” (D.A. – Manual de interpretare, nepublicat, pag 3). În funcție de intensitatea de manifestare a factorului, de valorile celorlalți factori și de valorile obținute la alte probe de evaluare a personalității putem formula o concluzie finală ținând cont atât de posibilele avantaje cât și de posibilele riscuri.

În plus, luând în considerare caracterul și eticheta negativă atașată acestor tendințe individuale, trebuie să subliniem recomandarea că toate concluziile care pot fi formulate pe baza rezultatelor la acest chestionar trebuie dublate de validarea lor în cadrul unui interviu, structurat pe verificarea acestor prime concluzii. Simpla lor consemnare nu este suficientă pentru atașarea etichetei de „accentuat”. Interviul se cere condus în direcția identificării profunzimii și generalității manifestării acestor tendințe potențial maladaptative pe plan social și profesional. Identificarea modalităților în care o astfel de trăsătură se manifestă în situațiile profesionale poate fi susținută de un interviu comportamental, prin adresarea de întrebări țintite, referitoare la aspecte din trecutul profesional al individului vizând probleme specifice și modul în care au fost gestionate de către acesta. În urma folosirii acestor metode complementare se pot extrage concluzii valide referitoare la generalitatea și gravitatea trăsăturilor accentuate evaluate, cu alte cuvinte, poate fi, sau nu, confirmată probabilitatea ridicată ca, în situații de criză, aceste trăsături accentuate să dea naștere unor comportamente disfuncționale la locul de muncă.

*

Chestionarul propus de noi este unul comprehensiv, acoperind o gamă largă de dispoziții individuale cu potențial risc și conține concepte și descrieri familiare atât psihologului practician cât și publicului larg. Mai mult, este ușor de administrat, sensibil la tendința de fațadă, fiind un instrument de evaluare psihologică economic și versatil, atractiv atât pentru selecție cât și dezvoltarea personalului cât și pentru evaluarea personalității în context clinic. Aceasta probă poate fi deosebit e utilă 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 al solicitările job-ului), în activitatea de

orientare vocațională sau consiliere profesională (orientarea persoanei evaluate spre categorii de activități au filiere de dezvoltarea profesională compatibile cu structura personală) sau în cele în care se urmărește optimizarea *satisfacției profesionale și a performanței colective* (gestionarea personalităților „accentuate” dificile pentru a nu perturba activitatea grupului și direcționarea acestor personalități spre activități în care atuurilor lor pot fi folosite în mod optim).

Proba prezintă desigur și o serie de limite. Profilul oferit este exploratoriu, permițând doar semnalarea posibilei prezențe a unor tendințe dezadaptative, fără o valoare decizională critică, cu alte cuvinte fără a-i atașa o valoare predictivă în ceea ce privește traseul profesional al candidatului. De asemenea, un alt inconvenient este insuficienta validare a modelului lui Karl Leonhard, abandonat în defavoarea altor abordări dimensionale mai recente. Cu toate acestea, cert este că abordarea aspectelor cu potențial disfuncțional nu a fost neglijată în practica și cercetarea evaluării personalității în context profesional. Studiile empirice planificate pentru următorii ani ne vor oferi credem suportul empiric necesar pentru realizarea unor predicții statistice având ca variabile independente factorii chestionarului D.A.3. și ca variabile dependente. Vizăm atât evaluarea unor indicatori a randamentului/ performanței profesionale cât și indicatori ai comportamentelor contraproductive (accidente de muncă, incidente cu colegii, neimplicarea în sarcină, absenteism, alcoolism, fraudă, vandalism, sabotaj etc.). Ne propunem să studiem și nivelul de asociere ale tendințelor individuale accentuate cu alte criterii profesionale, specifice diferitelor tipuri de job-uri (agent de vânzări, manager resurse umane, conducător auto profesionist etc.) obținute prin evaluări la 360° de la supervizori sau colegi /clienți. În acest sens construim o rețea de colaboratori (care *obțin dreptul de a utiliza gratuit chestionarul* în evaluarea psihologică individuală cu condiția să ne ofere bazele de date, nenominale, obținute), cu ajutorul cărora dorim să realizăm verificarea și validarea chestionarului în diverse contexte organizaționale și clinice.

Este evident faptul că pentru a proba cele menționate mai sus, chestionarul construit de noi trebuie să se dovedească a fi o probă validă în evaluarea personalității, probă care să respecte standardele de fidelitate și de validitate acceptate la nivel internațional. În acest sens în lucru avem încă două studii vizând verificarea calităților psihometrice ale chestionarului D.A.3. Un prim studiu (aflat în etapa de analiză a datelor și formulare a concluziilor) vizează verificarea validității concurente și a constat în aplicarea chestionarului construit de noi (versiunea D.A. 307 care a rezultat în urma analizelor prezentate în acest articol) în paralel cu chestionarul „Personalități accentuate” (P.A.) realizat de H. Schmieschek (tradus și adaptat în România în anul 1975, de Nestor). Datele, culese pe un lot de 752 de subiecți, ne permit analiza corelațiilor dintre factorii celor două probe și testarea celui mai bun model predictiv. Un al doilea studiu vizează analiza fidelității test-retest atât a chestionarului D.A.307. cât și a chestionarului P.A., la

un interval de un an, pe un pe un lot panel de 574 de subiecți. Aceste date ne vor permite analiza indicatorilor de fidelitate a celor două probe. În final, cu ajutorul acestor date empirice vom descrie calitățile psihometrice ale chestionarului D.A.307 și vom putea pune la dispoziția practicienilor argumente solide pentru a putea considera chestionarul D.A. 307 o probă validă de explorare a personalității în context profesional.

Așa cum am descris mai sus, chestionarul D.A. 3 are deja capacitatea de a surprinde tendințele accentuate sau aspectele vulnerabile ale personalității fiind gândit și construit pentru a fi aplicat în cu referire

la activitatea profesională. Versiunile sale viitoare (D.A 401) poate acoperi o lacună în domeniul probelor de evaluare a personalității existente în România, aceea de a explora în mod declarat și detaliat tendințele individuale spre una din formele accentuate ale personalității, fie în forma lor ușoară, non-disfuncțională, fie în cea disfuncțională, în care se poate pune problema și unei evaluări aprofundate de natură psihiatrică. Sperăm ca în curând să aducem noi dovezi în favoarea validității și utilității probei și să o propunem spre acreditare Colegiului Psihologilor din România, pentru a putea fi folosită de psihologii practicienii români.

Bibliografie

- Constantin T., Hojbotă A. M., Niculescu A., Iarcuczewicz I., Amariei C. (2008). Este modelul „personalităților accentuate” un model valid? Strategii de construcție a unui chestionar standardizat de evaluare a dimensiunilor accentuate ale personalității, *Revista „Psihologie Organizațională”*, Nr 1, 2 /2008.
- Costa, P.T., & Widiger, T.A. (2002). *Personality disorders and the five-factor model of personality* (2nd ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Feist, J., Feist G. (2005). *Theories of Personality* (6th ed.), Boston: Mc Graw Hill.
- Gorgos, C. (1985). *Vademecum in psihiatrie*, București: Ed. Medicală.
- Groth-Marnat, G. (2003), *Handbook of Psychological Assessment*, (4th ed.), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Lăzărescu, M., Nireștean, A. (2007). *Tulburările de personalitate*, Iași: Editura Polirom.
- Leonhard, K., (1979). *Personalități accentuate în viață și în literatură*, București: Editura Enciclopedică Română.
- Millon, Th. (2000). *Personality Disorders in Modern Life*, (2nd ed.), New York: John Wiley and Sons.
- Macarie A. Constantin T., Orzan A., Constantin L. Fodorea A. (2008). Modelul Big Five al personalității; abordări teoretice și modelarea empirică a unui chestionar standardizat, *Revista „Psihologia Resurselor Umane”*, 2 (6), 62 – 74.
- Macarie A., Constantin T, Iliescu M, Fodorea A, Prepelită G. (2008). Stima de sine - între normalitate și trăsătură accentuată, *Psihologie si societate: noutăți în psihologia aplicată*, Iași: Editura Performantica.
- Minulescu M. (2004). *Psihodiagnoza modernă. Chestionare de personalitate*, București: Editura Fundației România de mâine.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Saulsman, L. M., & Page, A. C. (2004). The Five-Factor Model and personality disorder empirical literature: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 23, 1055-1085.
- Schmieschek, H. (1970). Questionnaire for the determination of accentuated personalities, *Psychiatrie, Neurologie und Medizinische Psychologie*, 22(10), 378-381.