

**Corelația dintre interesele ocupaționale și personalitate la vârsta adolescență:
concepte, metode, rezultate.**

**The relationship between occupational interests and personality from adolescence: concepts,
methods, results.**

BOIANGIU Carmen Claudia, doctorand, România,
RACU Igor, prof. univ., dr. hab. în psihologie

Summary

The article is devoted to the problem of the link between occupational interests and personality teenager. They describe qualitative and quantitative indicators of interest. They are shown and described some tools for studying interests and personality. Some results are shown and described finding preventive experiment on occupational interests and personality of a teenager.

Key words: occupational interests, personality, age teenager, Holland's theory, Personality Types, finding experiment

Rezumat

În acest articol sunt prezentate rezultatele studiului teoretico-experimental privind legătura dintre interesele ocupaționale și personalitate. Sunt descriși indicatorii calitativi și cantitativi ai intereselor, teoria lui Holland, instrumentele diagnostice administrate. Am prezentat rezultatele și concluziile preventive ale experimentului de constatare realizat pe un număr de 276 de adolescenți.

Cuvinte-cheie: interese ocupaționale, personalitate, vârsta adolescență, teoria Holland, tipuri de personalitate, experiment de constatare.

Interesele se manifestă prin comportamente de apropiere față de anumite activități și pot fi identificate pe baza unor indicatori calitativi și cantitativi.

Tabelul 1. Indicatori calitativi și cantitativi ai intereselor.

Indicatori calitativi	Indicatori cantitativi
<ul style="list-style-type: none">- atenție focalizată pe activitate (concentrare în timpul realizării activității)- afectivitate pozitivă ce acompaniază realizarea activității (plăcerea de a realiza o anumită activitate)- menținerea unei tendințe de apropiere față de activitate (doriința de a se reîntoarce la activitatea respectivă)- implicare în realizarea activității (atitudine activă în realizarea activității)	<ul style="list-style-type: none">- frecvență crescută a activităților specifice domeniului de interes (realizarea activității chiar și în timpul liber)- persistență în timp a preferinței pentru anumite activități (manifestarea preferinței pentru cel puțin 6 luni în ultima perioadă de timp)- intensitatea de manifestare (nivel minim de stimulare necesar pentru declanșarea activității)- persistența în activitate (cât timp continuă să facă activitatea respectivă)

Pentru identificarea intereselor unei persoane este important să urmărim atât aspectele calitative, cât și pe cele cantitative ale comportamentului legat de o anumită activitate. Astfel se pot identifica atât

interese care au fost suficient explorate și care s-au stabilizat, dar și interese care nu au fost suficient explorate din diverse motive: constrângeri externe (lipsa oportunităților, expectanțe diferite din partea părinților) sau convingeri de autoeficacitate scăzută. Activitățile de identificare a domeniilor de interes trebuie să permită copiilor explorarea propriilor interese fără a ține cont de aceste constrângeri [11].

Interesele pot fi descoperite și prin utilizarea inventarelor de interese. Aceste inventare în general sunt alcătuite din liste de activități și ocupații dintre care ni se cere să le selectăm pe cele preferate. Prin gruparea preferințelor pot fi puse în evidență interesele și modul în care pot fi valorificate acestea.

În prezent cel mai cunoscut și mai utilizat chestionar de interese este cel bazat *pe teoria lui Holland*. Holland consideră că oamenii manifestă interese diferite pentru lucrul cu oamenii sau obiecte și preferințe pentru lucrul cu idei sau fapte. Cele șase tipuri de interese sunt: interesele realiste (R); interesele investigative (I); interesele artistice (A); interesele sociale (S); interesele antreprenoriale; interesele de tip convențional (C) [11].

Teoria tipologică a lui John Holland a fost dezvoltată și continuu ameliorată în cărțile publicate în anii 1966, 1973, 1985 și 1992. Teoria deciziei profesionale a avut succes de la început deoarece profesioniștii în domeniu aveau un cadru conceptual ușor de aplicat în practică, iar clienții înțelegeau cum interacționează factorii personali și de mediu, proces care le facilita luarea deciziei. Două instrumente susțin aplicațiile teoriei tipologice Holland: Inventarul de preferințe profesionale – Vocational Preference Inventory – VPI (1985) și Self-Directed Search – SDS (1994).

Self-Directed Search (SDS, Chestionarul de Căutare Auto-Direcționată) este un instrument autoadministrat, autoscorabil și autointerpretabil, pentru consilierea profesională.

Pentru a utiliza SDS, este necesară completarea formularului de evaluare și obținerea *codului ocupațional*, *cod compus din trei litere*. Codul alocat este folosit pentru a localiza profesiile corespunzătoare în clasificarea ocupațională, practic profesiile care se potrivesc cel mai bine respondentului.

Deși SDS a fost creat pentru a se concentra asupra problemelor vocaționale, i s-au găsit multiple alte utilizări [8]. Principalele funcții și zone de utilitate ale SDS sunt: asistența vocațională, organizarea ocupațiilor și a datelor personale și cercetare.

Tipologia și instrumentele sale (clasificarea propriu-zisă, procedura SDS, inventarul preferințelor vocaționale) se pretează la utilizarea în cercetare aplicată în multe domenii, precum educație, afaceri, psihologie și sociologie.

În mod tradițional, inventarele de interese au fost evaluate doar din punctul de vedere al fidelității și al validității. Aceste caracteristici psihometrice sunt importante, dar impactul pe care îl are asupra participantului, trecerea printr-un astfel de inventar de interese este la fel de importantă, deoarece un inventar nu reprezintă doar o evaluare a potențialului vocațional, ci și o intervenție vocațională. Studiile

experimentale demonstrează că SDS crește nivelul de înțelegere a propriei persoane, numărul alternativelor vocaționale luate în considerare, nivelul satisfacției privind actualele aspirații vocaționale și în general autocunoașterea.

SDS se pretează utilizării repetate de către aceeași persoană. Aceste aplicări periodice au la bază conceptul de dezvoltare continuă care este unul din fundamentele consilierii în carieră. Indiferent de vârsta subiectului care completează SDS, limbajul și conținutul său este interesant și relevant pentru introspecția și raționamentele legate de carieră, precum și pentru planificarea vocațională.

Utilizarea adecvată a SDS depinde de înțelegerea corectă a tipologiei [8] care a condus la dezvoltarea sa. Tipologia a fost dezvoltată pentru a organiza volumul mare de date referitoare la caracteristicile persoanelor care au diferite ocupații și date referitoare la diferitele medii de muncă, pentru a arăta modul în care sunt făcute alegerile vocaționale și profesionale și pentru a oferi o explicație asupra modului în care apare satisfacția profesională și realizarea vocațională.

Majoritatea persoanelor pot fi încadrate în unul din cele șase tipuri de personalitate: Realist, Investigativ, Artistic, Social, Întreprinzător și Convențional.

Tipul Realist preferă ocupații precum: mecanic auto, controlor de trafic aerian, inspector, fermier, electrician. El dispune de bune abilități mecanice, dar îi lipsesc deprinderile sociale. Poate fi descris prin:

asocial	inflexibil	practic
conformist	materialist	umil
franc	natural	econom
autentic	normal	lipsit de inițiativă
încăpățânat	tenace	neimplicat

Tipul Investigativ preferă ocupații precum: biolog, chimist, fizician, antropolog, geolog, tehnician medical. El dispune de abilități matematice și științifice, dar de obicei are curențe în ceea ce privește abilitățile de conducere. Poate fi descris prin

analitic	independent	rațional
precaut	intelectual	rezervat
complex	introspectiv	retras
critic	pesimist	nepopular
curios	precis	

Tipul Artistic preferă ocupații precum: compozitor, muzician, director scenarist, scriitor, designer de interior, actor. Dispune de bune abilități artistice, de scriere și muzicale, dar de multe ori îi lipsesc abilitățile funcționărești. Poate fi descris prin:

complicat	cu imaginație	intuitiv
dezordonat	lipsit de abilități practice	nonconformist
emoțional	impulsiv	deschis
expresiv	independent	original
idealist	introspectiv	sensibil

Tipul Social preferă ocupații precum: profesor, ocupații în domeniul religiei, consilier, psiholog, clinician, psihiatru, terapeut în domeniul dizabilităților verbale. Dispune de deprinderi sociale, dar de multe ori îi lipsesc abilitățile matematice și științifice. Poate fi descris prin:

cu autoritate	de ajutor	responsabil
cooperant	idealist	sociabil
empatic	amabil	cu tact
prietenos	răbdător	înțelegător
generos	persuasiv	cald

Tipul Întreprinzător preferă ocupații precum: văzător, manager, director executiv, producător (în televiziune), promotor, agent sportiv. Dispune de abilități de comunicare, însă de multe ori îi lipsesc abilitățile științifice. Poate fi descris prin:

avid	energic	flirteur
aventurier	căutător de plăceri	optimist
plăcut	extravert	încrezător în forțele proprii
autoritar		sociabil
		vorbăreț

Tipul Convențional preferă ocupații precum: bibliotecar, stenograf, analist financiar, bancher, estimator de costuri, expert în taxe. Dispune de abilități funcționărești și aritmetice, însă de multe ori îi lipsesc abilitățile artistice. Poate fi descris prin:

prudent	inflexibil	tenace
conformist	inhibat	practic
conștiincios	metodic	rușinos
defensiv	ascultător	econom
eficient	obișnuit	lipsit de imaginație.

Descrierile fiecărei categorii ne oferă informația aferentă unui tip teoretic sau ideal, acesta fiind un model cu care putem compara persoana reală și nu o descriere perfectă a vreunei persoane reale.

Cele șase scale ale SDS estimează asemănarea unei persoane cu fiecare tip de personalitate, prin indicarea celor trei tipuri cu care o persoană se potrivește cel mai bine. Codul Sumativ format din trei litere rezumă complexitatea personalității umane, reducând în același timp anumite probleme inerente procesului de categorizare a unei persoane într-o tipologie singulară și unică.

Contextul cultural și personal, clasa socială, cultura națională și subcultura din care provine subiectul, precum și mediul modelează persoane diferite în maniere diferite. Trecând prin aceste experiențe, o persoană învață, în primul rând, să prefere anumite activități. Apoi, activitățile preferate devin *interese*, care tind să conducă la dezvoltarea unui grup specific de competențe.

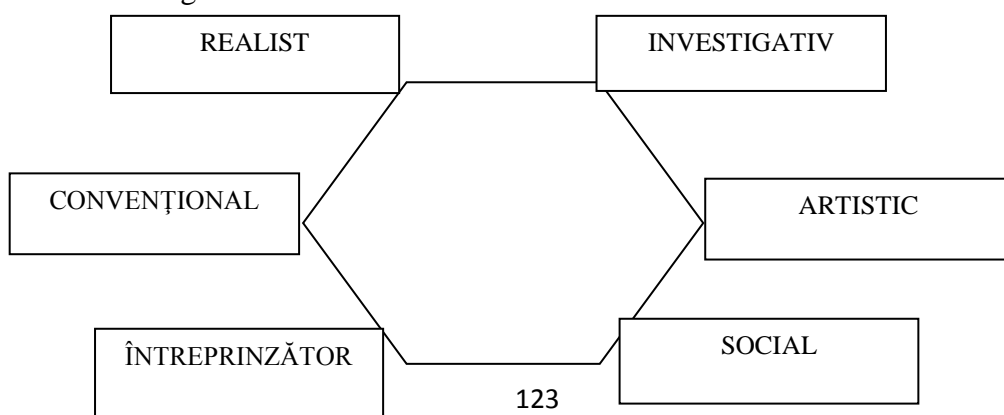
Interesele și competențele unei persoane creează o dispoziție personală specifică, care conduce persoana la un anumit mod de a gândi, de a percepe lucrurile și evenimentele, și implicit la un mod specific de a acționa. Această secvență de dezvoltare nu se termină în perioada adolescenței, ci continuă să evolueze, depinzând de mediile diferite cu care persoana vine în contact. Există șase tipuri de medii: Realist, Investigativ, Artistic, Social, Întreprinzător și Convențional. Fiecare mediu este dominat de un anumit tip de personalitate și este caracterizat de condițiile fizice, care definesc probleme specifice.

Indivizii umani tind să se înconjoare de persoane similare, cu interese, competențe și perspective de viitor asemănătoare cu ale lor. Persoanele creează un mediu care reflectă personalitatea lor, mediul la rândul său poate fi evaluat în același mod ca și persoanele, prin numărarea diferitelor tipuri de oameni care trăiesc în acel mediu și convertirea subsecventă a distribuției tipurilor în procentaje ale numărului total de persoane din mediu.

Indivizii umani caută medii care le permit să își exprime aptitudinile și deprinderile să își exprime atitudinile și valorile, să își asume activități și roluri care le fac plăcere. Tipul realist caută medii realiste, tipul social caută medii sociale și așa mai departe. Într-o măsură mai mică, mediile caută persoane prin intermediul prieteniei și a practicilor de recrutare. Modul în care o persoană caută un mediu poate fi diferit, inclusiv nivelul de conștientizare a modului în care caută mediul poate varia, iar acest proces se poate întinde pe o perioadă mai lungă de timp.

Comportamentul unei persoane e determinat de interacțiunea dintre personalitatea sa și caracteristicile mediului. În funcție de modelul personalității individului și al mediului, unele dintre rezultatele acestor interacțiuni, pot să fie prezise prin cunoștințele și informațiile pe care le deținem despre tipurile de personalitate și modelele de mediu. Astfel de rezultate includ alegerea vocației, schimbarea ocupației, reușita și succesul vocațional, exprimarea competențelor personale, a cunoștințelor provenite din mediul educațional și a comportamentului social. SDS, care reprezintă implementarea explicită a acestor idei, evaluează istoricul unei persoane și îi atribuie un cod din trei litere. Persoana utilizează Codul Sumativ pentru a localiza ocupațiile, care vor fi satisfăcătoare pentru ea. Se așteaptă ca o persoană SIA să găsească satisfacție într-o poziție de tip SIA, deoarece caracteristicile persoanelor SIA, exprimate prin activitățile, competențele, percepțiile, valorile și trăsăturile lor specifice, se aseamănă cu cele ale altor persoane care activează în medii SIA, iar ocupația oferă unei persoane oportunitățile necesare pentru exprimarea acestor caracteristici personale. O persoană SIA și alternative ocupaționale SER sau REC, demonstrează gradul de incompatibilitate sau incongruență care apare pe măsură ce diferențele între tipurile de personalitate și cererile tipice mediului sunt mai divergente una față de cealaltă.

Gradul de congruență (sau potrivire) dintre o persoană și ocupație (mediu) poate fi estimată conform modelului hexagonal.



Cu cât distanța dintre tipul de personalitate și tipul ocupațional este mai mică, cu atât relația este mai apropiată. O persoană R și o ocupație R prezintă cel mai mare grad de congruență. O persoană R într-o funcție S prezintă cel mai înalt nivel de incongruență. Modelul hexagonal poate fi utilizat pentru a obține patru grade, sau niveluri, ale congruenței sau potrivirii persoană-mediu.

Gradul de consistență în cazul unei persoane sau a unui mediu este definit prin utilizarea modelului hexagonal. Tipurile adiacente de pe hexagon sunt cele care prezintă cele mai ridicate niveluri de consistență sau, sunt cele care au interese, dispoziții personale sau obligații comune. Tipurile aflate în opoziție pe modelul hexagonal sunt cele care prezintă cel mai înalt nivel de inconsistență, adică ele combină caracteristici personale cu ocupații care nu sunt relaționate. Un grad intermediar de consistență este definit de tipurile alternative din hexagon. Consistența profilului SDS este asociată cu un istoric mai stabil al ocupației. Se presupune că această consistență este cea care conduce la realizarea vocației și la claritatea scopurilor personale.

Gradul de diferențiere al unei persoane sau al unui mediu modifică predicțiile făcute ca urmare a profilului SDS, în urma unui cod ocupațional sau din interacționarea celor două coduri (persoană-mediu). Unele persoane sau medii sunt mult mai clar definite decât altele. În opoziție, o persoană ce are elemente de la mai multe tipuri sau un mediu care este caracterizat de un număr relativ similar de persoane din fiecare dintre cele șase tipuri va fi etichetat ca fiind nediferențiat sau nu va fi foarte bine definit.

Este foarte probabil ca persoanele sau mediile bine definite să demonstreze caracteristicile atribuite codurilor lor; este foarte puțin probabil ca tipurile sau mediile slab definite să arate caracteristicile sau influențele presupuse. În cazul SDS, gradul de diferențiere este definit ca diferența dintre cele mai mari și cele mai mici scoruri din Codul Sumativ.

Există patru forme ale SDS, fiecare fiind gândită pentru aplicarea pe anumite populații specifice. Aceste forme includ:

- forma obișnuită (Forma R), considerată forma originală a SDS și a fost gândită inițial pentru administrarea la elevi (liceu), studenți și adulți. Această formă a suferit o serie de revizuri începând din 1971, prima ediție, 1975, 1977, 1985 și ajungând la 1994;
- forma simplă (Forma E), a fost dezvoltată pentru adulți și elevi de liceu cu educație sau deprinderi de citire reduse;
- forma de planificare a carierei (Forma CP) a fost creată pentru profesioniștii și adulții aflați în tranziție
- forma de explorare a carierei (SDS Career Explorer) este o variantă a SDS gândită pentru aplicarea la elevii de școală generală și în primele clase de liceu.

Teoria care stă la baza SDS oferă o structură pentru înțelegerea persoanei care susține testul.

Scorurile sumative măsoară asemănarea unei persoane cu fiecare tip de personalitate. Scorurile de la fiecare secțiune a SDS evaluează, de asemenea, asemănarea unei persoane cu tipul de personalitate, dar cu excepția scalelor ocupaționale acestea nu prezintă aceeași fidelitate precum scorurile sumative.

Toate scalele sunt clasificate în funcție de modelul hexagonal [6,7,8]. Această clasificare (RIASEC) implică faptul că scalele adiacente sunt, în medie, mai apropiate decât cele distante. Scala S este mai apropiată de scalele A și E și este mai puțin apropiată de scala R. Prin urmare, *persoanele cu interese și personalitate bine articulate tind să aibă profiluri* – exprimate prin scorurile sumative și prin scorurile aferente fiecărei secțiuni – *cu forme similare. În contrast, persoanele cu interese dezorganizate sau cu personalități complexe vor avea profiluri cu forme diferite.*

Consistența, definită în funcție de distanța dintre oricare două tipuri ale modelului hexagonal, este corelată în mod pozitiv cu stabilitatea alegerii vocaționale a unei persoane. Tipurile adiacente din hexagon sunt mai consistente; tipurile alternative sunt mai puțin consistente; tipurile opuse din hexagon sunt cel mai puțin consistente sau cel mai puțin stabile. Mai mult, consistența codurilor sumative ocupaționale (electrician este RIE, un cod consistent) este asociată cu un istoric ocupațional stabil [3].

Chestionarului de evaluare a intereselor (CEI) este destinat evaluării intereselor unei persoane, adică a preferințelor acesteia pentru o anumită activitate sau domenii de cunoștințe. El poate fi folosit în domeniul consilierii și orientării în carieră, dar și în domeniul psihologiei muncii.

Interesele constituie factori motivaționali esențiali în alegerea carierei și determină gradul de satisfacție și performanță pe care le realizează persoana în activitățile pe care le desfășoară.

Cea mai simplă modalitate de a grupa și identifica tipurile de interese este modelul hexagonal propus de Holland [5]. Cele 6 tipuri de interese sunt determinate în funcție de obiectul activităților preferate: date, idei, lucruri sau persoane.

Teoria corespondenței persoană-mediu elaborată de Holland [4,5,6,7] este una dintre cele mai influente în domeniul psihologiei vocaționale. Conceptele care derivă din această teorie au fost practic asimilate în vocabularul, metodele și practicile generale de asistență a carierei. Holland își descrie teoria ca fiind una structurală și interactivă.

Tipologia propusă de Holland, deși similară cu a lui Adler (1939), Jung (1933) și, mai târziu, cu a lui Gordon (1975) sau Welsh (1975), este inspirată în special de literatura vocațională, iar structura tipologiei, simetrică și paralelă, este oarecum particulară. Simetria este dată de forma hexagonală a tipologiei, iar paralelismul – de tratarea tipurilor în relație cu mediile de muncă.

CEI cuprinde 60 de itemi, grupați în șase scale corespunzătoare celor șase tipuri de interese din teoria lui Holland: realist, investigativ, artistic, social, antreprenorial și convențional. Fiecare scală are un număr de 10 itemi. Pentru fiecare dimensiune evaluată, subiectul poate obține scorul maxim 20 și minim 0.

Pentru acele interese care sunt cel mai puternic cristalizate, persoana va realiza scorul cel mai mare. Așa cum afirma Holland, nu există tipuri pure de personalitate, iar focalizarea pe apartenența unei persoane doar la una dintre aceste tipuri neglijează diferențele individuale care ar putea avea o pondere mare în luarea deciziilor de carieră. Pentru a contracara acest efect, este util să considerăm că pattern-ul de personalitate al individului este dat de profilul de similaritate cu fiecare dintre cele 6 dimensiuni. Astfel, pattern-ul este format dintr-un tip dominant, cel pentru care persoana dovedește gradul cel mai înalt de similaritate, și din tipuri secundare, ordonate în funcție de gradul de similaritate al persoanei cu acestea. Spre exemplu, o persoană poate să prezinte gradul cel mai mare de similaritate cu tipul social, al doilea, în ordinea similarității, cu tipul întreprinzător, al treilea, cu tipul artistic etc. Acestea vor deveni primele în pattern-ul de personalitate al persoanei, după care urmează, în ordinea descrescătoare a similarității, celelalte tipuri. Rezultă, așadar, că, pentru fiecare persoană, vom avea un tip de interese dominant (cu cota cea mai mare) și o serie de interese subsecvente, ordonate în ordinea descrescătoare a cotelor obținute. De regulă, se iau în considerare doar primele tipuri de interese (pattern-uri diadice).

Este un chestionar ușor de aplicat și de scorat. Oferă posibilitatea explorării unui larg câmp al posibilităților ocupaționale. *CEI* poate fi utilizat pentru următoarele situații: pentru persoanele care se află în perioada procesului de luare a deciziei pentru o anumită carieră sau direcție de studiu; pentru persoanele care au terminat școala dar care caută un loc de muncă, cu scopul de a le ajuta a lua o decizie în legătură cu schimbarea ocupației actuale sau de a le ajuta să identifice care ocupații corespund intereselor lor; pentru persoanele care doresc să se orienteze spre anumite cursuri de formare; pentru elevi și studenți care doresc să își aleagă traseul educațional sau profesional.

Identificarea intereselor reprezintă un aspect important deoarece permite: generarea alternativelor educaționale și profesionale; selectarea alternativelor educaționale și ocupaționale optime; identificarea cauzelor insatisfacției academice și profesionale.

Five-Factor Personality Inventory (Chestionarul FFPI) evaluează cei cinci suprafactori din modelul Big Five: *Extraversiunea (E)*, *Amabilitatea (A)*, *Conștiinciozitatea (C)*, *Stabilitatea emoțională (S)* și *Autonomia (D)*. El a fost proiectat cu scopul de a fi utilizat atât pentru autoevaluare, cât și pentru evaluarea subiectului de către persoane care îl cunosc bine.

FFPI poate fi utilizat pentru diagnoza personalității, în domeniul educațional, în domeniul clinic și al psihologiei sănătății.

Chestionarul constă din 100 de itemi. Aceștia sunt grupați în cinci scale. Fiecare scală este alcătuită din 20 de itemi și are denumirea unuia dintre suprafactori. Din cauza faptului că scalele nu sunt ortogonale între ele, autorii chestionarului recomandă ca pentru evaluarea suprafactorilor modelului Big Five să nu se utilizeze scorurile scalelor, ci să se calculeze scoruri ale suprafactorilor cu ajutorul a cinci

ecuații de regresie liniară multiplă, în care scorurile scalelor sunt variabilele independente. S-a ajuns astfel la următoarele interpretări ale scorurilor scalelor:

- pentru scala **Extraversiune**:

Scor mare:

Se simte bine în societate. Participă activ la distracții. Îi place să vorbească. Stabilește cu ușurință contacte cu alții.

Scor mic:

Se izolează de ceilalți. Este tăcut.

- pentru scala **Amabilitate**:

Scor mare:

Manifestă interes pentru cei din jur. Respectă părerile și drepturile celorlalți. Încearcă să se afle în relații bune cu ceilalți.

Scor mic:

Îl interesează doar propria persoană. Se străduiește să atragă atenția asupra sa. Vrea să-și impună punctul de vedere. Îi deranjează pe cei din jur.

- pentru scala **Conștiinciozitate**:

Scor mare:

Respectă normele și regulile. Este ordonat. Își planifică acțiunile. Se străduiește să facă totul bine. Este o persoană de încredere.

Scor mic:

Este nonconformist. Începe acțiuni fără a se gândi la ce servesc și cum se vor termina. Nu se încadrează în termenele fixate.

- pentru scala **Stabilitate emoțională**:

Scor mare:

Gândește pozitiv. Este optimist. Își controlează emoțiile. Are încredere în forțele proprii.

Scor mic:

Își face griji pentru orice. Este mereu neliniștit. În situații stresante se pierde.

- pentru scala **Autonomie**:

Scor mare:

Acționează altfel decât ceilalți. Este creativ. Nu se lasă condus de alții.

Scor mic:

Nu are păreri proprii. Acceptă orice i se spune. Poate fi manevrat cu ușurință.

Construirea chestionarului *FFPI* a constituit obiectul tezei de doctorat elaborată de A.A. Jolijn Hendriks, la Universitatea din Groningen (Olanda), sub conducerea profesorului W.K.B. Hofstee și a lui

B. de Raad. Aceste trei persoane sunt și autorii chestionarului, alături de A. Angleitner, de la Universitatea din Bielefeld, care a participat la realizarea versiunii în limba germană.

FFPI a fost elaborat de la început în trei limbi: olandeză, engleză și germană.

Chestionarul *FFPI* conține 100 de itemi, grupați în cinci scale, fiecare a câte 20 de itemi, fiecare având forma unei propoziții scurte și concrete.

Subiectul trebuie să aprecieze în ce măsură afirmația din fiecare item se potrivește persoanei pe care o evaluează (care poate fi chiar propria persoană) și să răspundă cu una din variantele: „1 = i se potrivește foarte puțin”, „2 = i se potrivește puțin”, „3 = i se potrivește cam pe jumătate”, „4 = i se potrivește mult” și „5 = i se potrivește foarte mult”.

Materialele utilizate pentru testare:

Caietul chestionarului conține instrucțiunile pe care le primește subiectul pentru a răspunde la chestionar și itemii chestionarului *FFPI*, grupați câte 20 pe fiecare pagină.

Pe ***Foaia de răspuns*** sunt notate informațiile pe care subiectul trebuie să le comunice pentru a putea fi identificat (numele, data nașterii și data evaluării) și pentru a se putea interpreta răspunsurile sale.

Urmează, pe ***Foaia de răspuns***, cinci coloane, care corespund celor cinci pagini cu itemi din ***Caietul chestionarului***. Fiecare grup de coloane conține, pentru 20 de itemi, numărul itemului și un spațiu pentru marcarea răspunsului. Subiectul trebuie să noteze cifra corespunzătoare răspunsului ales în dreptul numărului de ordine al itemului.

Pentru a se reduce riscul de a completa răspunsul unui item în dreptul numărului de ordine al altui item, atât în ***Caietul chestionarului***, cât și pe ***Foaia de răspuns***, itemii sunt grupați câte cinci. În ***Caietul chestionarului*** grupurile sunt separate prin rânduri libere, iar pe ***Foaia de răspuns***, printr-o linie orizontală.

În ***Grila de cotare*** a chestionarului *FFPI* sunt indicați itemii care intră în componența fiecărei scale. Pentru fiecare item este notat modul de cotare (cotare directă sau cotare inversă).

Cotele itemilor sunt numere întregi cuprinse între 1 și 5. În cazul itemilor cu cotare directă, cota 1 corespunde răspunsului „i se potrivește foarte puțin”, iar cota 5, răspunsului „i se potrivește foarte mult”. Pentru itemii cu cotare inversă, cota 1 corespunde răspunsului „i se potrivește foarte mult”, iar cota 5, răspunsului „i se potrivește foarte puțin”. Scorul fiecărei scale se obține prin însumarea cotelor itemilor componenți.

Principalul autor al chestionarului *FFPI*, A.A.J. Hendriks, l-a oferit pentru a fi tradus și adaptat în limba română.

Traducerea a fost realizată de M. Albu și I. Czitrom, folosind versiunile în limbile engleză și germană. Ea a fost avizată de autorii chestionarului, după ce două persoane originare din România și

stabilite în Olanda, alese de aceștia, au efectuat retroversiunea itemilor în limba olandeză. Adaptarea chestionarului *FFPI* în limba română a fost realizată de Monica Albu [1,2].

Varianta în limba română a chestionarului *FFPI* poate fi folosită pentru diagnoza personalității, scalele sale având o bună validitate relativă la construct și o consistență internă ridicată. Nu au fost efectuate studii de validare pentru utilizarea sa în scop de predicție.

Din cauza deosebirilor existente între sexe în privința scorurilor scalelor chestionarului *FFPI* s-a decis ca pentru transformarea scorurilor brute ale scalelor în cote *T* să se folosească mediile și abaterile standard calculate separat pentru bărbați și pentru femei, iar pentru obținerea scorurilor suprafactorilor modelului Big Five să se determine ecuațiile de regresie separat pentru bărbați și pentru femei.

Cotele *T* servesc la interpretarea scorurilor subiectului la scalele chestionarului *FFPI*, prin raportarea acestora la rezultatele obținute de persoanele de același sex cu subiectul din eșantionul utilizat la etalonarea chestionarului.

Au fost calculate pentru fiecare scală a chestionarului *FFPI*, cotele *T* corespunzătoare tuturor scorurilor brute posibile, pe sexe.

Se consideră că o cotă *T* este **mică**, dacă este mai mică decât 40 și este **mare**, dacă este mai mare decât 60. Cotele *T* cuprinse între 40 și 60 sunt considerate **medii**.

Interpretările scorurilor „mici” și ale scorurilor „mari” la scalele chestionarului *FFPI* sunt prezentate în tabelul 1.

Tabelul 2. Interpretarea FFPI

Scala	Scoruri „mici”	Scoruri „mari”
<i>Extraversiune</i>	Se izolează de ceilalți. Este tăcut.	Se simte bine în societate. Participă activ la distracții. Îi place să vorbească. Stabilește cu ușurință contacte cu alții.
<i>Amabilitate</i>	Îl interesează doar propria persoană. Se străduiește să atragă atenția asupra sa. Vrea să-și impună punctual de vedere. Îi deranjează pe cei din jur.	Manifestă interes pentru cei din jur. Respectă părerile și drepturile celorlalți. Încearcă să se afle în relații bune cu ceilalți.
<i>Conștiinciozitate</i>	Este nonconformist. Începe acțiuni fără a se gândi la ce servesc și cum se vor termina. Nu se încadrează în termenele fixate	Respectă normele și regulile. Este ordonat. Își planifică acțiunile. Se străduiește să facă totul bine. Este o persoană de încredere.
<i>Stabilitate emoțională</i>	Își face griji pentru orice. Este mereu neliniștit. În situații stresante se pierde	Gândește pozitiv. Este optimist. Își controlează emoțiile. Are încredere în forțele proprii.
<i>Autonomie</i>	Nu are păreri proprii. Acceptă orice i se spune. Poate fi manevrat cu ușurință.	Acționează altfel decât ceilalți. Este creativ. Nu se lasă condus de alții

O măsurare mai precisă a suprafactorilor modelului Big Five decât cea realizată de scalele chestionarului se poate obține calculând scorurile suprafactorilor cu ajutorul unor ecuații liniare în care intervin scorurile scalelor.

Scorurile factoriale sunt cuprinse, în general, între -3 și +3. Valorile mai mici decât -1 sunt considerate „mici”, iar cele mai mari decât 1 sunt considerate „mari”.

Scorurile suprafactorilor calculate pe baza scorurilor scalelor din *FFPI* sunt mai greu de interpretat în termeni comportamentali decât scorurile scalelor. Se pot utiliza, cu prudență, pentru fiecare suprafactor, interpretările scorurilor „mici” și ale scorurilor „mari” ale scalei cu aceeași denumire din *FFPI*.

În experimentul de constatare au participat elevi de liceu (clasele a IX-a - XI-a, aparținând poștelor: pedagogic, umanist și real).

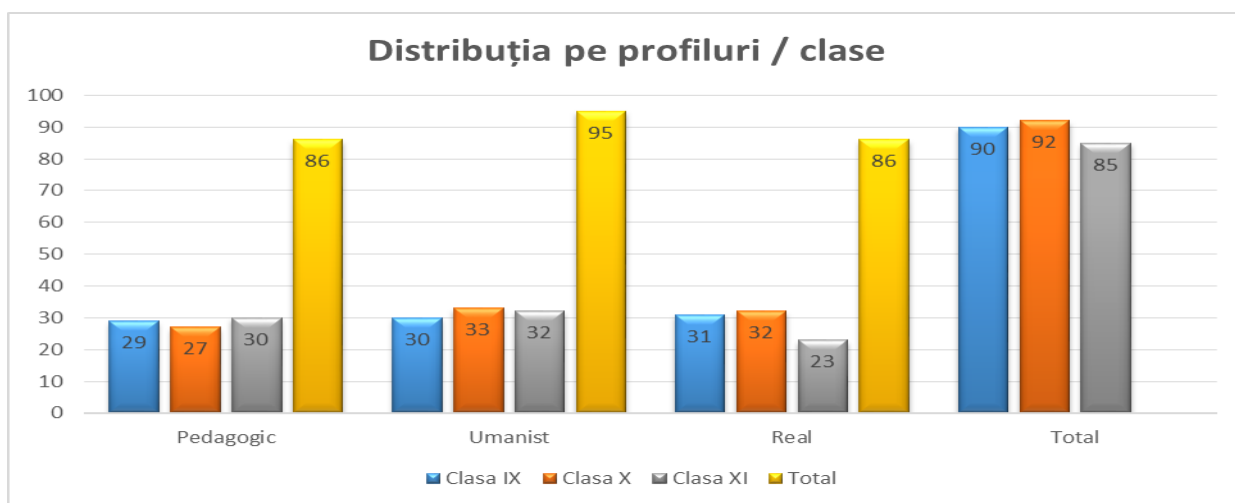


Fig. nr.1. Distribuția subiecților pe profiluri/clase

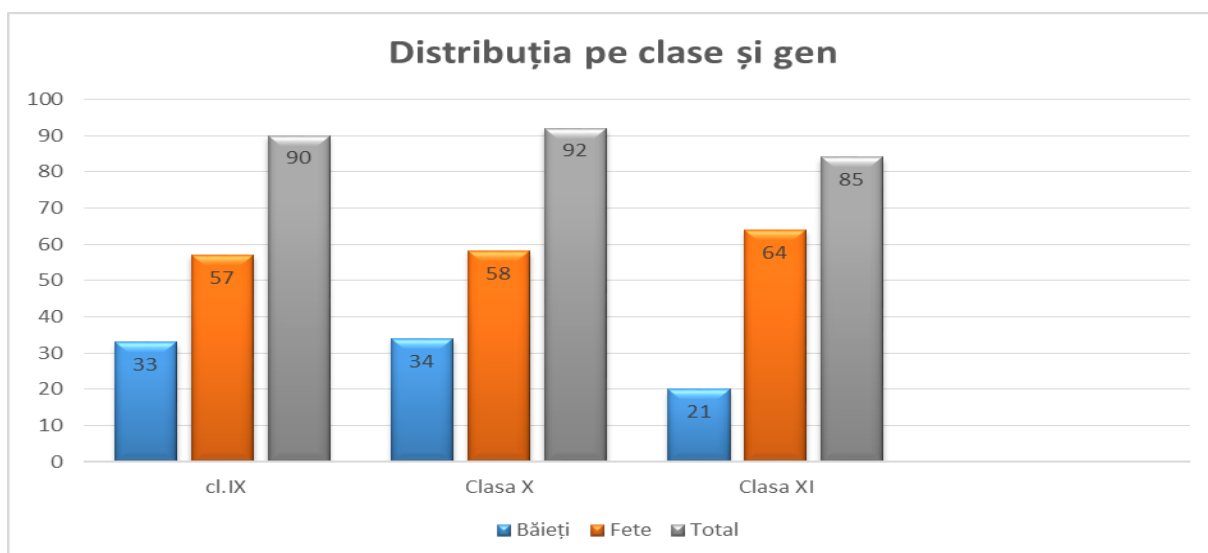


Fig. nr.2. Distribuția subiecților pe clase/gen

Vom prezenta rezultatele preventive obținute prin administrarea chestionarului SDS:

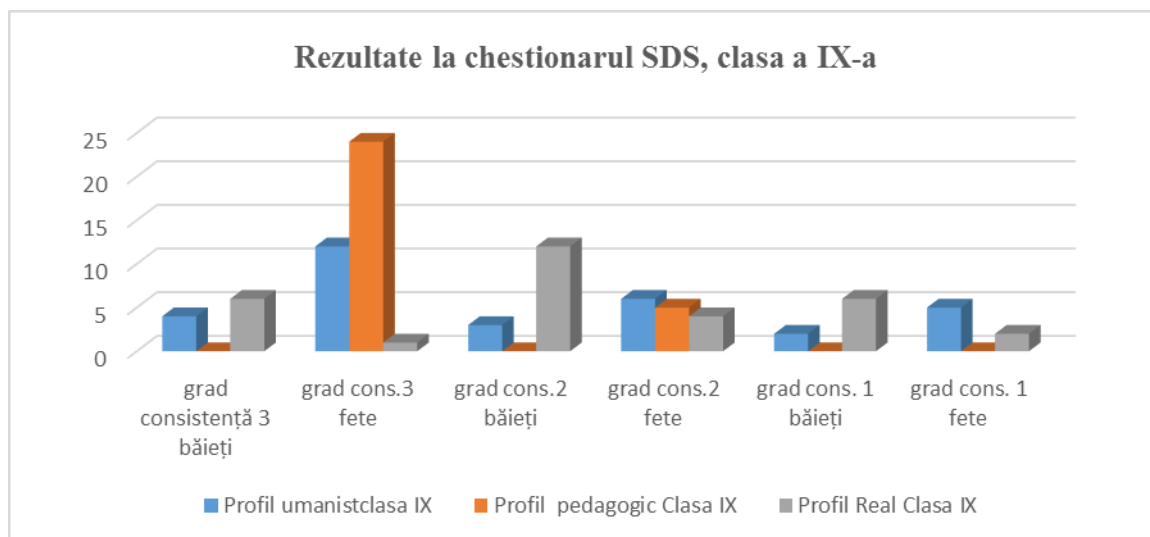


Fig.nr.3. Rezultatele la chestionarul SDS pentru subiecții din clasa a IX-a.

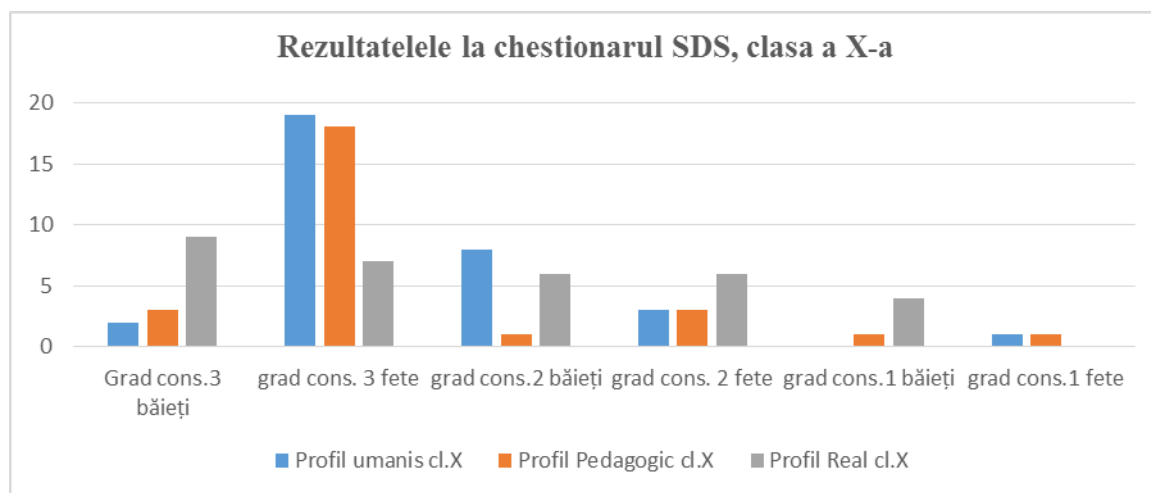


Fig.nr.4. Rezultatele la chestionarul SDS pentru subiecții din clasa a X-a.

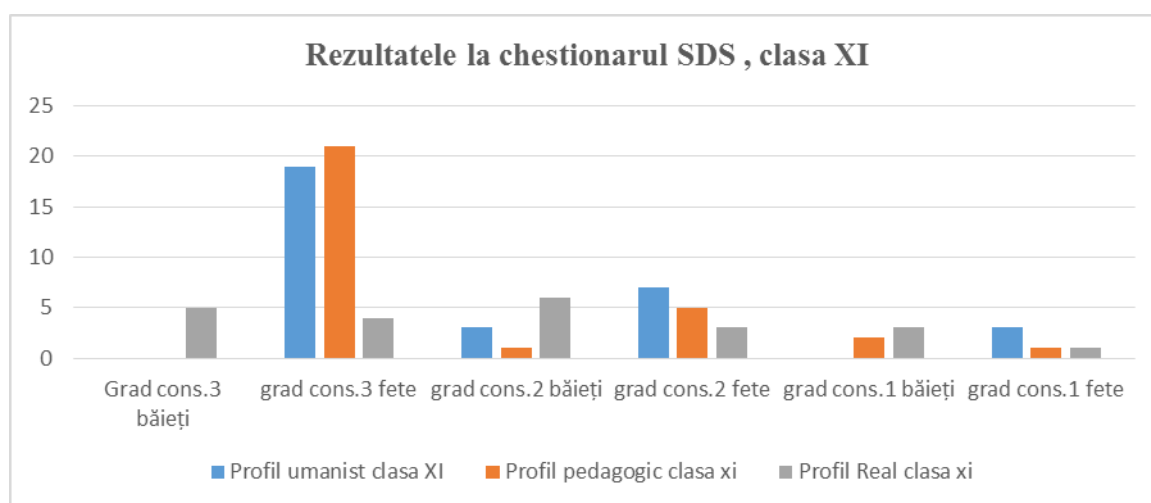


Fig. nr.5. Rezultatele la chestionarul SDS pentru subiecții din clasa a XI-a.

Analiza cantitativă și calitativă a rezultatelor ne permite să generalizăm următoarele: elevii profilului pedagogic au un nivel ridicat al gradului de consistență, care se menține la toate nivelurile de clasă: a IX-a - a XI-a. (Tipurile adiacente de pe hexagon sunt cele care prezintă cele mai ridicate niveluri de consistență sau, sunt cele care au interese, dispoziții personale sau obligații comune. Tipurile aflate în opoziție pe modelul hexagonal sunt cele care prezintă cel mai înalt nivel de inconsistență, adică ele combină caracteristici personale cu ocupații care nu sunt relaționate. Un grad intermediar de consistență este definit de tipurile alternative din hexagon).

Urmează apoi profilul umanist, unde proporția dintre gradul de consistență cu nivel ridicat și cel cu nivel mediu se menține pe niveluri de clasă.

La profilul real, gradul de consistență de nivel mediu deține primul loc. Pe niveluri de clasă se observă o creștere, ajungând la o proporție aproape egală între gradul de consistență cu nivel mediu și cel cu nivel ridicat, la clasele a X- a și a XI-a.

Următorul fapt stabilit: la elevii din clasele de profil pedagogic predomina tipul social și artistic; la cei din clasele de profil umanist predomină tipul întreprinzător și social; la elevii din clasele de profil real putem vorbi de dominarea tipului întreprinzător. Codul sumativ prezintă o mare varietate pentru copiii testați.

Rezultatele obținute ne permit să constatăm că elevii profilului pedagogic au interese ocupaționale mai bine dezvoltate în comparației cu cei din lotul umanist și real.

Bibliografie:

1. Albu, M. *Metode și instrumente de evaluare în psihologie*. Cluj-Napoca: Editura Argonaut, 2000.
2. Albu, M., Pitariu, H.D. Pot fi măsurați superfactorii modelului Big Five folosind Inventarul Psihologic California? *Studii de psihologie*, t. 4 (3-4), 169-179, 2000.
3. Gottfredson, L. S. „A multiple-labor market model of occupational achievement”(Report No. 225), Baltimore, MD: Johns Hopkins University, Center for Social Organization of Schools, 1977.
4. Holland, J. L. „A theory of vocational choice”. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45, 1959.
5. Holland, J. L. *The Self-Directed Search professional manual*. Palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press, 1979.
6. Holland, J. L. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1985.
7. Holland, J. L. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997.

8. Holland, J. L. „Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments”, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992.
9. Holland, J. L., Fritzsche, B. A., Powell, A. B. „SDS Self-Directed Search. Manual tehnic.”, trad. și adapt. de Pitariu, H., Iliescu, D., Vercellino, D., București: O S România. 2009.
10. Holland, J. L., Fritzsche, B. A., Powell, A. B. „SDS Self-Directed Search. Ghid profesional de utilizare.”, trad. și adapt. de Pitariu, H., Iliescu, D., Vercellino, D., București: O S România, 2009.
11. Lemeni, G., Miclea, M., (coord.), Consiliere și orientare – ghid de educație pentru carieră, Editura ASCR, Cluj-Napoca, 2004.
12. Pitariu, H., Albu, M. Inventarul psihologic California: prezentare și rezultate experimentale. *Revista de psihologie*, 3, 249-264, 1993.

Primit 19.02.2016