

O ALTA LECTURA A MODELULUI CELOR CINCI FACTORI: CATRE O TEORIE A DISTANTEI NORMATIVE

PASQUIER Daniel¹

¹ Avenir & Entreprise, Unité de Recherche Psychopathologie Clinique (URPC) - Equipe Modèles Psychométriques, Tunis. Courrier électronique : dpasquier@avenirentreprise.fr

Résumé

Ma communication à ce dernier congrès en 2007 portait sur la critique du postulat de la stabilité de l'image de soi telle que ressortie des questionnaires de personnalité basés sur le modèle des cinq facteurs. Nous avons montré qu'une procédure expérimentale de contextualisation des consignes de passation permettait d'orienter les réponses des sujets dans le sens attendu, par une majoration de leurs choix vers le pôle du facteur induit par la consigne.

Dans cette nouvelle communication, nous présenterons un nouveau paradigme de mise en forme et de mise en œuvre du modèle des cinq facteurs tenant compte de l'importance des contextes évoqués. Ce paradigme fonctionne dans un format de *Q-sort* (Stephenson, 1935). Une consigne contextualisée offre au répondant la possibilité de s'imaginer et de se décrire dans une situation de travail.

Des experts ont été appelés pour élaborer à partir des items du questionnaire un prototype du travailleur intègre d'une part et un prototype de désirabilité sociale d'autre part. On obtient ainsi une mesure corrélacionnelle étalonée de la réponse désirabilité sociale du sujet, de sa réponse intégrité professionnelle et de sa réponse intégrité professionnelle ajustée après minoration de la part de désirabilité. En seconde analyse, un profil personnnologique est produit qui peut déboucher sur l'énoncé d'objectifs de développement personnel.

Les qualités psychométriques de ce paradigme ont été établies, ainsi que la validité critérielle, concourante et prédictive, cette dernière sur la base d'une étude menée à Timisora.

Mots clés : *big five*, variabilité, image de soi, travail, prédictivité, *Q-sort*.

Abstract

My last communication to this Congress in 2007 focused on a critique of the assumption of a stable self-image as reflected by personality questionnaires based on the five factors model. We showed that an experimental method where test instructions were related to a specific context guided the responses of subjects in the expected direction: subjects increased their choices to the pole of the factor induced by the instructions.

In this communication, we present a new paradigm for the formulation and implementation of the five factors taking into account the importance of the context evoked. This paradigm works in a *Q-sort* format (Stephenson, 1935). Contextualized instructions offer respondents the opportunity to imagine and describe themselves in a work situation.

Using the items from the questionnaire, experts were asked to elaborate a prototype of the worker with integrity on the one hand and a prototype of social desirability on the other. This method gives a measure of the correlational calibrated social desirability response of the subject, from his professional integrity response and his professional integrity adjusted response after reduction of the desirability factor. In a second analysis, a personnnologique profile is produced that can lead to the identification of personal development goals.

The psychometric qualities of this paradigm have been established, as has the criterion validity, both concurrent and predictive, the latter based on a study Timisora.

Key-words : *big five*, variability, self-image, work, predictivity, *Q-sort*.

O ALTA LECTURA A MODELULUI CELOR CINCI FACTORI: CATRE O TEORIE A DISTANTEI NORMATIVE

PASQUIER Daniel¹

¹ Avenir & Entreprise, www.avenirentreprise.fr, Unité de Recherche Psychopathologie Clinique (URPC) - Equipe Modèles Psychométriques, Tunis. Courrier électronique :

dpasquier@avenirentreprise.fr

Introducere

Evaluarea personalității se face de cele mai multe ori cu ajutorul chestionarelor auto-descriptive inspirate de modelul celor cinci factori (MCF). Pentru utilizarea rezultatelor atât în scop diagnostic cât și în scop prognostic, ar trebui ca profilurile personologice să prezinte o stabilitate satisfăcătoare în spațiile sociale în care evoluează subiectul.

Un studiu anterior, prezentat la Timisoara în 2007, a contestat aceasta stabilitate: s-a arătat că variind instructajul unui chestionar, în direcția unei contextualizări situaționale, respondenții aceluiași chestionar, produc profile de răspunsuri diversificate, diversificare echivalentă cu de 4,4 ori stabilitatea furnizată de un test-retest aplicat non-contextualizat. De asemenea, s-a arătat că se poate induce alegerea respondenților într-o direcție previzibilă cu privire la dimensiunile MCF, în funcție de informațiile suplimentare din consemn. S-a arătat, în final, că biais-ul de dezirabilitate socială, cota de 2/3 din varianță pe care o explică, micșorează diferențele psihologice ale imaginii de sine, estimată la 10% din varianță.

La un nivel practic consecințele nu sunt neutre. Astfel, în cadrul unei aplicări non-contextualizate de tip "Descrieți-va cum sunteți dvs în general" putem presupune că respondentul alege mai mult sau mai puțin conștient, o anumită situație care corespunde răspunsului dorit și, astfel, rămâne ușa larg deschisă unor strategii de auto-prezentare. Profilul personologic obținut în aceste condiții prezintă un grad ridicat de ambiguitate și interpretarea acestuia devine extrem de delicată, chiar și discutabilă.

În mod specific, aceste prime rezultate permit luarea în considerare a altor idei, altor practici și altor modalități de lectură a chestionarelor de personalitate bazate pe MCF. În această lucrare vom prezenta o nouă paradigmă pentru conturarea și punerea în aplicare a modelului celor cinci factori ținând cont de importanța contextelor explicit menționate: *chestionarul imaginii de sine la locul de muncă* sau Q-ISAT.

Metodă

Q-ISAT este un chestionar de tip Q-sort (Stephenson, 1935), care constă în a clasifica itemii în trei sortări succesive. În modelul original, itemii erau scrise pe cartonase. Q-ISAT este complet computerizat în Excel, ceea ce duce la evitarea oricărei manipulari fizice. Formatul Q-sort este, după Stephenson, adaptat descrierii faptelor mentale subiective (opinii, atitudini, gusturi, personalitate ...) și permite scoaterea în evidență a factorilor operativi. Imaginea de sine, fie ea obținută prin intermediul unui chestionar auto-descriptiv, se încadrează în domeniul subiectivității. În acest tip de format nu se cotează itemii separat, ci se ține cont de toate răspunsurile, adică de întregul clasament făcut de respondent. Valoarea mediană revine itemilor neutrii, adică aceluia care au fost ignorați de către respondent.

Scorul global este o corelație care exprimă legătura dintre pattern-ul de răspunsuri ale unui respondent și pattern-ul de răspunsuri de referință elaborat de un grup de experți. În Q-ISAT,

există, în prezent, două pattern-uri de răspunsuri de referință¹: dezirabilitatea socială și integritatea profesională. Aceste modele prototipice au fost stabilite de către grupuri de experți.

Potrivit Paulhus (1984), dezirabilitatea socială este văzută din două perspective: fie ca o tendință inconștientă de a alege acei descriptori valorizati social (auto-înșelăciune sau supraevaluare de sine), fie ca un răspuns biasat aflat în dezacord cu fateta imaginii de sine vizată (hetero-înșelăciune sau strategie de auto-prezentare).

În cele ce urmează vom folosi definiția lui Goffman dată integritatii (1974, p.180): "Din punctul de vedere al organizării sociale, una dintre trăsăturile fundamentale ale caracterului este integritatea, și anume tendința (propensiunea) de a rezista tentației în momentul în care când ar fi foarte profitabil și puțin riscant de a se îndepărta puțin de la moralitate. Integritatea are aparent o importanță deosebită atunci când activitatea fatală are loc fără martori. "Integritatea este trăsătură care permite predicția cea mai bună a succesului în formarea profesională sau la locul de muncă, mai ales atunci când completează un test de aptitudini generale".

Scorul (corelațiile) exprimă, deci, distanța dintre imaginea de sine descrisă de respondent prin clasamentul realizat și un prototip de personalitate elaborat de experți. Cu cât corelația se apropie de 1, cu atât profilul respondentului se aseamănă mai mult cu prototipul. Când corelația se apropie de 0 asemănarea dintre cele două profile este mică. Cu cât corelația se apropie de -1, cu atât profilul respondentului este în raport invers cu prototipul.

Itemii sunt în legătură cu modelul celor cinci factori. Fiecare item este asociat cu polul pozitiv sau negativ al unuia dintre acești factori². Se obțin astfel zece scale compuse fiecare din 10 descriptori. Pentru a vizualiza profilul personologic al respondentului se compară scorul respondentului, corespunzător fiecăreia dintre aceste scale, cu scorul mediu dat de panelul integritate profesională. În final se ia în considerare coerența alegerilor în interiorul fiecărei scale³.

Fidelitatea test-retest este de 0.93. Eroarea standard ($m=100$; $\sigma=15$) este de 4.05 puncte. Proba a fost etalonată pe baza a 764 de aplicări pe subiecți francezi adulți, de ambele sexe, de diferite vârste și diferite niveluri de calificare. Vârstele variaza între 16 - 77 de ani, cu o medie de 27 de ani și o deviație standard de 10 ani. Femei sunt 64% și bărbații 36%. Nivelul de calificare IV este majoritar (46%), urmat de nivelul III (27%) și la nivel II (15%) și V (7%) și I (4%) și VI (1%). Pentru o înțelegere mai profundă a principiilor care au dus la elaborarea Q-ISAT, vedeți Pasquier (2007).

În continuare va vom prezenta succesiv trei studii de validitate criterială, primele două referitoare la validitatea concurentă, și al treilea referitor la validitatea predictivă. Acesta din urmă, efectuat în orașul dvs, va fi mai detaliat.

Rezultate

Două studii de validitate concurentă:

Primul studiu⁴ a fost efectuat în timpul pregătirii și dezvoltării a trei chestionare de aculturație (Q-sort viața cotidiană, Q-sort muncă, Q-sort sănătate) pe un eșantion de 115 respondenți, dintre care 10 studenți (8,7%) și 105 studente (91,3%) la psihologie, vârsta medie fiind de 22 de ani ($\sigma=4.79$).

¹ Pot fi stabilite și alte pattern-uri de referință, precum "manager", "vanzator", "elev bun"...; tipuri de profile specifice pot fi stabilite la cererea uneia sau alteia dintre firmele sau organismele de formare

² Validarea acestei asocieri s-a realizat în raport cu chestionarul Alter Ego

³ Corelația itemilor pari cu itemii impari

⁴ Studiu realizat în colaborare cu René Mokoukolo de la Universitatea din Tours

Acești studenți au răspuns la cele trei Q-sort de aculturație, la Q-ISAT (versiunea scurtă redusă la 50 itemi, creion-hârtie), și la un chestionar compozit alcătuit din 6 variabile, câte 10 itemi fiind alocați pentru fiecare din cele șase variabile: “*stima de sine*” (10 itemi din chestionarul lui Rosenberg (1965), 5 pozitivi și 5 negativi; scoruri inversate), “*a face față unei probleme*” (10 itemi din chestionarul WCC, (Lazarus și Folkman, 1984), 5 pozitivi și 5 negativi; scoruri inversate), “*stilul relațional*” (10 itemi din chestionarul *Experiences in Close Relationships Inventory* (Brennan, Clark & Shaver, 1998); “*securitate în proximitate*”, 5 pozitivi și 5 negativi; scoruri inversate), “*orientare spre aculturație*” (10 itemi din chestionarul *Stephenson Multigroup Acculturation Scale* al lui Stephenson (2000); legătura cu cultura franceză, 5 pozitivi și 5 negativi; scoruri inversate), “*localizarea controlului intaririlor*” (10 itemi din chestionarul NELC-IE; Pasquier și Lucot, 1999), 5 pozitivi și 5 negativi; scoruri inversate), “*interferența cognitivă*” (10 itemi din chestionarul Cognitive Interference Questionnaire de Sarason, Sarason, Keefe, Hayes, et Shearin, 1986); 5 pozitivi « *Positive Personal Thoughts* » și 5 negativi « *Negative Personal Thoughts* » ; scoruri inversate).

Cel de-al doilea studiu⁵ a fost realizat cu ocazia unei cercetări privind legătura dintre implicarea organizațională și anxietatea la locul de muncă. Q-ISAT împreună cu alte chestionare (a se vedea mai jos) au fost aplicate pe un eșantion de 313 respondenți adulți, sensibil reprezentativ cu populația franceză activă. În ceea ce privește sexul respondenților, proporțiile au fost următoarele: 54% bărbați și 46% femei. În fiecare dintre grupuri, s-au aplicat următoarele proporții în ceea ce privește vârsta: 22% pentru 15-29 ani, 57% pentru 30-49 ani, 21% pentru 50 ani și mai în vârstă. Ultima aplicare se referă la sectoarele de activitate profesională: 3,8% pentru agricultură, 23% pentru industrie, 72,8% pentru sectorul terțiar și, în final 0,3% pentru alte sectoare.

Au fost aplicate următoarele chestionare: chestionarul de implicare organizațională al lui Allen și Meyer (1990) care oferă patru scoruri pentru implicare: IA pentru implicare afectivă, IN pentru implicarea normativă, ICLA pentru implicarea prin lipsa unor alternative, ICI pentru implicarea prin investire, 18 itemi din chestionarul de anxietate-trasatură al lui Spielberger (1983) itemi care au fost administrați evocându-se situația următoare: “Sunteți la domiciliul dvs, acasă”, obținându-se un scor *anx_domi* ; 18 itemi ai chestionarului de anxietate-stare al lui Spielberger care au fost administrați evocându-se situația următoare: “Sunteți la locul de muncă, în compania care vă angajează” și s-a obținut un scor *anx_trav* ; 18 itemi din DS36 (Tournois, Mesnil și Kop, 2000), chestionarul de dezirabilitate socială, evocându-se situația următoare: “Vă uitați la dvs într-o oglindă” obținându-se un scor *auto_dup* de auto-inselaciune și un scor *hetero_d* de inselarea-celuilalt ; au mai fost administrați 18 itemi din NELC-IE (Pasquier și Lucot, 1996), chestionarul de localizarea controlului intaririlor, obținându-se un scor *loc_int* de internalitate și un scor de externalitate *loc_ext*.

Sinteza a două studii

S-au realizat o serie de analize de regresie descendente pentru cei trei indici de distanță ai imaginii de sine față de prototipurile elaborate de către experți și pentru cele 10 scoruri relative la dimensiunile psihologice. Am luat în considerare modelele atunci când F de Snedecor a fost egal sau mai mic decât 0.05 și în interiorul modelelor reținute, am clasat variabilele în funcție de valoarea coeficientului beta, această valoare trebuind să fie mai mare de 0.10.

Într-o primă tabel (tabelul 1), vom observa variabilele explicative și distanțele față de

⁵ Studiu realizat cu Patrick Valéau, I.A.E. Saint-Denis de la Réunion

prototipurile elaborate de experți. Variabilele favorabile proximitatii prototipurilor sunt in număr de trei. “Inselarea-celorlalti” intervine pentru trei distante la prototipuri, “a face fata problemelor” favorizeaza “integritatea profesională” și “integritatea profesională ajustata”; “stima de sine” însoțeste “dezirabilitatea sociala” în timp ce “aculturația la locul de muncă” se aliaza cu “integritate profesională ajustata”.

Tabel 1 : variabilele explicative ale distantelor fata de prototipuri.

Variabila explicata	Covariatie pozitiva	Covariatie negativa
dezirabilitate sociala	stime de sine inselarea-celorlalti	anxietate la domiciliu anxietate la locul de muncă implicare prin lipsa alternativelor
integritate profesionala	a face fata problemelor inselarea celorlalti	anxietate la domiciliu anxietate la locul de muncă implicare prin lipsa alternativelor
integritate profesionala ajustata	aculturație la locul de muncă a face fata problemelor inselarea celorlalti	anxietate la domiciliu anxietate la locul de muncă implicare prin lipsa alternativelor

Variabilele nefavorabile, acelea care se indeparteaza de prototipuri, sunt in număr de trei pentru cele trei distante: anxietate la domiciliu, anxietate la locul de muncă și implicare prin lipsa alternativelor

Tabel 2 :variabile explicative ale polurilor celor 5 dimensiuni personologice.

Pol explicat	Covariatie pozitiva	Covariatie negativa
+ constiinciozitatea	➤ A face fata unei probleme	➤ anxietate la locul de muncă
- imaturitate	➤ anxietate la locul de munca ➤ auto-inselare	➤ A face fata unei probleme ➤ inselarea celorlalti
+ deschidere (spirit deschis)	➤ stima de sine	➤ <i>anxietate la domiciliu</i> ➤ anxietate la locul de munca
- inchidere (spirit inchis)	➤ <i>anxiété à domicile</i> ➤ acculturation à la santé	
+ agreabilitatea		➤ anxietate la locul de muncă ➤ auto-inselaciune ➤ implicare normativa
- duritate	➤ auto-inselare implicare prin lipsa de alternative	➤ <i>anxietate la domiciliu</i> ➤ implicare prin investitie
+ extraversiune	➤ auto-inselare ➤ implicare afectiva ➤ internalitate	➤ <i>anxietate la domiciliu</i> ➤ anxietate la locul de muncă ➤ interferenta cognitiva
- introversiune	➤ anxietate la locul de muncă ➤ implication affective	
+ stabilitate emotionala	➤ stima de sine	➤ <i>anxietate la domiciliu</i> ➤ anxietate la locul de muncă

- neuroticism	➤ <i>anxietate la domiciliu</i> ➤ anxietate la locul de muncă	➤ stima de sine
---------------	---	-----------------

Vom lua în considerare în primul rând variabilele care explică pozitiv polii pozitivi și eventualele lor simetrii cu polii negativi corespunzători.

Pentru prima dimensiune a MCF, “conștiințiozitatea”: “a face fața problemei” explică pozitiv conștiințiozitatea și negativ imaturitatea. Se face legătura cu integritatea profesională, de asemenea, explicată prin această variabilă. Am constatat, în mod asemănător o simetrie cu “anxietatea la locul de muncă”, o nouă legătură fiind de făcut cu integritate profesională.

Pentru a doua dimensiune M.C.F. “deschiderea (spirit deschis)”: “stima de sine” favorizează “deschiderea”, care trimite la legătura cu dezirabilitatea socială, în timp ce “anxietatea la locul de muncă” sau “anxietatea la domiciliu” zădărnicește evoluția acestuia din urmă amplificând “îngustarea spiritului”, așa cum o face și “aculturația pentru sănătate”.

În ceea ce privește a treia dimensiune, “agreabilitatea”, intervin, în special, fatetele implicării: “implicarea normativă” care se opune “agreabilității”, “implicarea prin investire” care se opune “durității”, “duritate” amplificată de “implicare prin lipsa unor alternative”; în acest ultim punct, se va face legătura cu distanța față de prototipuri.

Când luăm în considerare a patra dimensiune, “extraversiunea”, regăsim influențele “anxietății la locul de muncă”, la care se adaugă acelea ale “anxietății de la domiciliu” care se opune “extraversiunii” și “interferenței cognitive”, “implicarea afectivă” favorizând atât “introversiunea” cât și “extraversiunea”, “auto-inselarea”, favorizând de asemenea, “extraversiunea”.

În cele din urmă, pentru a cincea dimensiune a MCF, “neuroticismul”, la influențele celor două forme de anxietate se adaugă rolul “stimei de sine”, care se opune celor două forme de anxietate, făcând legătura între echilibrul psihoafectiv și dezirabilitatea socială.

În concluzie, contextualizarea consemnului permite extragerea unui ansamblu coerent de elemente care înglobează lumea muncii, ilustrând teoria stadiilor afective la locul de muncă (Weiss și Cropanzano, 1996). Anxietatea la locul de muncă, uneori legată de anxietatea la domiciliu, îndepartează, pe de o parte, subiecții de reprezentările prototipic valorizate social, iar pe de altă parte afectează pozitiv patru din cei cinci poli personologici: conștiințiozitatea, deschiderea, agreabilitatea, extraversiunea și stabilitatea emoțională.

Această constatare contravine teoriilor actuale dominante care pun accentul pe localizarea internă a întăririlor: actorul este responsabil pentru ceea ce se întâmplă cu el (*Cf.* erorii fundamentale de atribuire, Ross 1977). Observăm aici importanța situației, și **anxietatea este inerentă acestor situații**, care determină modul în care oamenii se descriu ca fiind oameni de bine sau nu, stimulându-se, autovalorizându-se sau devalorizându-se. Aceasta este o pista euristică care trebuie explorată în profunzime.

Studiu de validitate predictivă

Primele studii de validitate predictivă ale chestionarelor rezultate din MCF propun concluzii mai degrabă pesimiste cu privire la posibilitatea de a prevedea performanța plecând de la inventarele de personalitate (Ellis și Conrad, 1948; Gottier și Guion, 1965, Schmitt, Gooding, Noe și Kirsch, 1984). Ghiselli și Barthol (1953) calculează corelațiile predictor/criterii, rezultatele lor variind de la 0.14 la 0.36, cu o tendință centrală de 0.22. Gottier și Guion (1965) ajung la concluzia că validitatea predictivă a inventarelor de personalitate depășește rareori o corelație de 0.30. Schmitt și alții (1984) determină valori medii de 0.21.

Dupa anii 1990, au fost publicate studii care prezintă rezultate mult mai optimiste insistând pe garantiile puternice oferite de utilizarea MCF, care ar da o bază de analiza mai bună în raport cu fiabilitatea și omogenizarea criteriilor de evaluare a reusitei profesionale, și în raport cu tehnicile de analiză utilizate, fiind mai bine adaptat pentru rezolvarea acestei probleme. Tett și Jackson (1991) arată că prin intermediul unor studii confirmatoare și după corectarea valorilor criteriului și predictorului, obținem validitățile următoare: -0.22 pentru neuroticism, 0.15 pentru extraversiune, 0.27 pentru deschidere, 0.32 pentru agreabilitate și 0.17 pentru conștiinciozitate. În același an, Barrick și Mount (1991) propune 0.08 pentru stabilitate a emotionala, 0.13 pentru extraversiune, 0.04 pentru deschidere, 0.07 pentru agreabilitate și 0.22 pentru conștiinciozitate. După ei extrovertiunea este, în esență legată de succesul vânzătorilor (0.15) și manageri (0.18), în timp ce deschiderea ar fi un predictor mai bun al reusitei în formare (0.25).

Reluând ansamblul studiilor de meta-analiză realizate în ultimii doisprezece ani, referitoare la legăturile dintre performanța și personalitate, Kanfer și Kantowitz (2002) identifica corelații scăzute până la moderate pentru conștiinciozitate (de la 0.12 la 0.31), pentru extraversiune (de la 0.09 la 0.16) și pentru stabilitate emotionala (de la 0.08 la 0.22). Luate împreună, aceste date sugerează că persoanele cu valori ridicate la dimensiunile conștiinciozitate și extraversiune, și cu valori scăzute la dimensiunea stabilitate emotionala ar realiza, în medie, performanțe ridicate în activitatea lor. În cele din urmă, în situații de muncă saturate în relații sociale, Salgado (1997) identifica corelații de același ordin de mărime (de la 0.14 la 0.28, pentru șapte esantioane).

Omogenizarea procedurilor de evaluare, prin introducerea MCF și a rafinamentului statistic, conduc la valori predictive reduse până la moderate ale MCF în ceea ce privește performanța la locul de muncă. Comparativ cu alte șaptesprezece metode predictive (Schmidt și Hunter, 1998)⁶, găsim dimensiunea conștiinciozitate (0,31) pe locul al treisprezecelea, metodele cele mai fiabile fiind probele profesionale (0,54), testele de aptitudini intelectuale și interviurile de angajare structurate (0.51). Chestionarele de integritate ar fi mai fiabile (0,41) ca aceasta dimensiune a MCF, conștiinciozitatea.

În general, dincolo de valoarea lor predictivă puțin convingătoare, interesul principal al utilizării testelor de personalitate, în general, și acelor de tip MCF, în special, ar fi în recrutare. Aportul acestora s-ar traduce în termeni de validitate incrementală, în cadrul procedurilor multi-metode sau multi-test, și ar consta în aplicarea unor teste sau metode diferite având fiecare în parte, o bună validitate predictivă, dar rămânând în același timp relativ independente unele față de altele. Se limitează, astfel, redundanța legată de factorul general, și, prin urmare, specificitatea predictorilor permite ca efectele lor să se combine în beneficiul fiabilității valorii predictive.

Se conturează astfel, un consens considerându-se că la baza predicției trebuie să fie o probă de aptitudine intelectuală, atât la angajare (0.51) cât și pentru formarea profesională (0,56): "... dintre toate procedurile care ar putea fi utilizate pentru orice post, nivel debutant sau nivel avansat, aceasta are cea mai mare validitate și cel mai scăzut cost de aplicare." (Schmidt și Hunter, 1998).

În procedura complementară și în termeni de creștere a validității (Schmidt și Hunter, 1998), dimensiunea conștiinciozitate ($R_{\text{multiplu}} = 0.60$), se ridică pe locul al patrulea în urma testelor de integritate ($R_{\text{multiplu}} = 0.65$), a probelor profesionale, precum și în urma interviurilor

⁶ Valorile indicate de acești autori sunt valori corectate

structurate ($R_{\text{multiplu}} = 0,63$). Interesul practic al M.C.F. ar fi, în principal, ca proba complementara probelor de inteligenta generala, și acest interes s-ar limita, în special, la dimensiunea conștiințozitate.

Scopul acestui al treilea studiu este de a replica acest tip de concluzie și de a stabili în ce măsură datele de la Q-ISAT prezinta un interes în termeni de valabilitate incrementală în raport cu o proba de aptitudine mentala generala.

Metodologie

Studiul⁷ a fost realizat pe 120 de studenti an I, de la diferite facultăți ale Universitatii Politehnica din Timisoara. La inceputul anului universitar, studentilor li s-au aplicat D70 (Pichot, 1970) ca un test de aptitudine mentala generala și Q-ISAT ca descriptor de personalitate. Mediile rezultatelor universitare (notele) au fost colectate la sfarsitul anului universitar și au fost considerate drept criteriu de predictie a reusitei.

Prototipul integrității profesionale a fost construit pe baza răspunsurilor date de un panel de 34 de cadre didactice universitare, de diferite discipline și la diferite facultăți din Timișoara: hidrotehnica, mecanica, constructii, automatizari si calculatoare, management, economie, finanțe, contabilitate, matematica, psihologie, chimie organica, electrotehnica, ... Aceștia au fost invitați sa raspunda la urmatorul consemn: "Stabiliti profilul studentului model care va reusi in cariera sa profesionala".

Itemi rezultati din prima alegere (adjective care descriu/se potrivesc "cel mai bine" studentului model) : activ, ambițios, constiincios, stapan pe el, pasionat. Itemii rezultati din a doua alegere ("foarte bine"): cooperant; hotarat, echilibrat, inventiv, cu vederi largi, cititor, meticulos, ordonat, perseverent, atent, sociabil. Itemi rezultati din a treia alegere ("bine"): acomodabil, agreabil, cerebral, conciliant, controlat, cultivat, curios, relaxat, determinat, devotat, direct, umanist, minutios, inovator, deschis, progresist, controlat, solid, temator, sigur de sine; tenace.

Descriptori care nu sunt folositi: avid de cultura; calm; conservator; curtenitor; dezinvolt; discret; dominator; in retragere; etnocentric; expeditiv; introvertit; normativ, suspicios; pașnic; persuasiv; puțin combativ; punctual; bătaios; rezervat; rutinier; cu sânge rece; sincer solitar; supus; tradiționalist; zen.

Itemi rezultati din prima respingere ("care descriu cel mai puțin bine/cel mai rau studentul model)": superficial ; incult ; indolent ; iresponsabil ; turbulent. Itemii din a doua respingere ("foarte rău"): agitat; asocial; om de nimic; dezordonat; îngust la minte; agresiv, ignorant, necioplit; de nezdruncinat; iritabil; necomunicativ. Itemii din a treia respingere ("rau"): încrâncenat; anxios; neplăcut; distant; sters; egocentric; enervat; slab; închis; individualist; neliniștit; insensibil; intolerant; suspicios; retras în sine; secretos; tăcut; neincredzator; ezitant ; vulnerabil.

Reținem că alegerile vizeaza doar caracteristici pozitive, valorizate social, iar respingerile vizeaza doar caracteristici negative, social nedorite. Tabelul 3, de mai jos, prezinta mediile și deviațiile standard pentru fiecare dintre polii de dimensiunilor MCF.

Tabel 3 : mediile și deviațiile standard pentru fiecare dintre polii de dimensiunilor MCF

Polii dimensiunilor	m	σ
C+	5,30	1,16
C-	2,50	1,27
O+	5,20	0,63

⁷ Studiu realizat cu Alina Mazilescu, Universitatea Politehnica din Timisoara.

O-	3,10	3,10
G+	4,90	0,74
G-	2,90	0,57
E+	5,10	1,66
E-	3,30	0,67
N+	4,90	0,99
N-	2,80	1,14

Luand în considerare polii dimensiunilor modelului celor cinci factori (MCF), observăm ordinea descrescătoare a alegerilor: conștiinciozitatea (5.30), deschiderea (5.20), extraversiunea (5.10) agreabilitate și stabilitate emotionala (4.90). și ordinea descrescătoare a respingerilor: introversiunea (3.30) închiderea (ingustimea spiritului) (3.10), duritatea (2.90), neuroticismul (2.80) imaturitatea (2.50). Tabelul de corelații între prototipuri (tabelul 4) indică valori pozitive și ridicate.

Tabel 4 : corelații între prototipuri.

	DS	IP	Et
DS	1		
IP	0,86	1	
Et	0,76	0,75	1

DS : dezirabilitate sociala ; IP : integritate profesionala ; Et : student model

Se observa că prototipul Student elaborat în România intretine corelații pozitive și ridicate cu prototipurile dezirabilitate socială și integritatea profesională elaborate în Franța, ceea ce se explica prin faptul că aceste prototipuri iau în considerare pentru alegeri doar itemii pozitivi și pentru respingeri doar itemii negativi. Putem concluziona că alegerile grupurilor de experți sunt infiltrate de dezirabilitate sociala, pe fundalul unor consemne explicite de integritate și student model, pentru ambele contexte culturale, francez și roman.

Rezultate

Vom studia succesiv corelațiile dintre predictorii și criteriu, regresii predictorii criteriu și în final relațiile implicative între predictorii și criteriu. Pentru a limita diferențele dintre sistemele de notare ale diferitelor facultăți, notele colectate au fost exprimate în cote standard. Astfel, grupele de note de la diferite facultăți au aceeași medie (0) și aceeași deviație standard de (1). Corelații între acest criteriu al reusitei academice și diferiții predictorii sunt incluse în coloana a doua din tabelul 5.

Predictorii sunt de naturi diferite. Nota obținută la D70, evaluează nivelul aptitudinii mentale generale. Să ne amintim că Q-ISAT furnizează trei tipuri de indici. Primii trei exprimă distanțele față de prototipurile dezirabilității sociale (DÉS_SOC), față de prototipurile integrității profesionale, (bazate pe prototipul modelului student INT_PROF), și față de prototipurile integrității profesionale ajustate. Cei zece indici următori sunt scorurile pentru fiecare dintre polii pozitivi și negativi ale celor cinci dimensiuni ale MCF (de la C + la N-). Ultimul indice este un indice suplimentar, care exprimă gradul de coerență al alegerilor raportat la polii dimensiunilor MCF.

Indicele de coerență arată cea mai bună valoare predictivă ($r = 0.31$, sau 9.61% din varianța explicată), urmată de integritatea profesională ajustată ($r = 0.20$, sau 4% din varianța explicată), și apoi polii G- ($r = -0.19$ sau 3.61% din varianța explicată), și C + ($r = 0.17$, sau

2.89% din varianța explicată). D70 nu pare a fi un bun predictor pentru o populație deja selectată.

În comparație cu studiile de validitate prezentate în introducere, observăm că, contrar așteptărilor noastre, D70 nu se distinge ca un predictor al succesului studenților. Din contra, indicii rezultați din Q-ISAT furnizează valori ale corelațiilor care se situează în raza valorilor înregistrate de către autori.

În ceea ce privește poliile dimensiunilor personologice, regăsim valoarea predictivă a dimensiunii conștiințiozitate (C+). La aceasta se adaugă într-o manieră originală duritatea (G-), ca un factor negativ pentru reușita. Poate că acesta este efectul culturii române unde dimensiunea colectivă rămâne încă puternic marcată în contradicție cu țările occidentale unde individualismul ocupă domeniul preocupărilor mentale și reglementează comportamentul între indivizi.

Tabel 5 : corelații între predictorii și criteriul

predictori	corelații / note	p	semnificații	d de Cohen	marimea efectului ⁸
D70	0,14	0,13	NS	0,28	neglijabil
DÉS_SOC	0,05	0,62	NS	0,10	neglijabil
INT_PROF	0,13	0,15	NS	0,26	neglijabil
int prof aj	0,20	0,03	S	0,41	intermediar
C+	0,17	0,06	QS	0,35	intermediar
C-	-0,08	0,36	NS	0,16	neglijabil
O+	-0,01	0,94	NS	0,02	neglijabil
O-	-0,08	0,39	NS	0,16	neglijabil
G+	0,02	0,85	NS	0,04	neglijabil
G-	-0,19	0,04	S	0,39	intermediar
E+	-0,07	0,45	NS	0,14	neglijabil
E-	0,06	0,50	NS	0,12	neglijabil
N+	0,01	0,92	NS	0,02	neglijabil
N-	0,10	0,29	NS	0,20	neglijabil
coerenta	0,31	0,00	TS	0,65	notabil
complexitate	0,08	0,83	NS	0,16	neglijabil
Stima de sine	0,07	0,48	NS	0,14	neglijabil

În comparație cu studiile anterioare raportate, originalitatea Q-ISAT în materie de predictivitate ar fi indicele de coerență. Acest indice se calculează ca și corelație corectată între scorurile a două subliste cuprinzând fiecare jumătate dintre descriptorii poliilor dimensiunilor. Un indice de coerență ridicat reflectă faptul că respondentul rămâne stabil în alegerile sale, atât pentru itemii pari cât și pentru itemii impari. Putem concluziona că aceste alegeri se supun unei logici și unor criterii stabile pe toată durata probei, și că imaginea de sine rămâne aproape de componentele personologice ale MCF. Acest indice reflectă într-un grad ridicat maturitatea personologică, o bună cunoaștere de sine, fiind și un bun indicator al succesului. Dimpotrivă, un indice scăzut indică o instabilitate a alegerilor, care se referă fie la o anumită nedeterminare a imaginii de sine, fie la o anumită distanțare față de modelul MCF, alegerile făcându-se după o logică diferită.

⁸ Referindu-ne la Cohen (1977), un efect este neglijabil dacă d este în jur de 0.20, un efect este intermediar dacă d este în jur de 0.50, un efect este semnificativ în cazul în care d este în jur de 0.80 ; Corroyer și Marion (2003, p. 243) propun următoarele limite: de la 0 la 0.35 efect neglijabil; de la 0.35 la 0.65 efect intermediar; mai mult de 0.65 efect notabil.

Tabelul de mai jos reunește calculele regresiei predictor/criteriu (mediile notelor academice) pentru a studia validitatea incrementală. Tabelul este împărțit în cinci părți. Prima coloană arată variabilele introduse. Cele patru coloane care urmează dau greutatea fiecărei variabile în regresie sub forma unui beta standardizat, t Student, prag și semnificația statistică. Următoarele coloane oferă caracteristicile de regresie, corelația multiplă (R), varianța (R^2), Snedecor F, pragul de semnificație statistică. Ultima linie a fiecărui bloc arată câștigul realizat prin introducerea variabilelor psihologice.

În general, rezultatele sunt în concordanță cu validitatea incrementală, așa cum prezintă literatura de specialitate. Câștigul raportat la testul de aptitudini mentale generale (D70) a ajuns la 10%, atunci când s-au introdus toți predictorii semnificativi pentru Q-ISAT. Prin el însăși, indicele de coerență generează creșteri de 9%. Alte variabile produc câștiguri mai moderate: 4% pentru integritate profesională ajustată, 3% pentru duritate (G-) și 2% pentru conștiințiozitate (C+). În ceea ce privește coeficienții beta, se observă că acest indice nu este semnificativ pentru variabila D70, cu excepția asocierii sale cu integritatea (QS). Spre deosebire de studiile prezentate în reviste, care plasează aptitudinea mentală generală pe primul loc în predictivitate, rezultatele acestui studiu plasează indicatorii psihologici pe primul loc.

Tabel 6 : regresia predictor / criteriu

variabile	bêta st	t	p	semnificatie ⁹	R	R ²	F	p	Semnificatie ¹⁶
D70	0,15	1,66	0,10	QS	0,25	0,06	3,85	0,02	S
int prof ajustata	0,21	2,29	0,02	S					
				crestere /D70		0,04	fie 4%		
D70	0,12	1,26	0,21	NS	0,20	0,04	2,56	0,08	QS
C+	0,15	1,65	0,10	QS					
				crestere /D70	0,06	0,02	fie 2%		
D70	0,12	1,35	0,18	NS	0,22	0,05	3,06	0,05	S
G-	-0,17	-	1,93	0,06	QS				
				crestere /D70		0,03	fie 3%		
D70	0,12	1,40	0,17	NS	0,33	0,11	7,09	0,00	TS
cohérence	0,30	3,41	0,00	TS					
				crestere /D70		0,09	fie 9%		
D70	0,12	1,35	0,18	NS	0,34	0,12	3,04	0,01	TS
int prof ajustée	0,08	0,79	0,43	NS					
C+	0,01	0,06	0,95	NS					
G-	-0,06	-	0,67	0,51	NS				
Cohérence	0,23	2,15	0,03	S					
				crestere /D70		0,10	fie 10%		

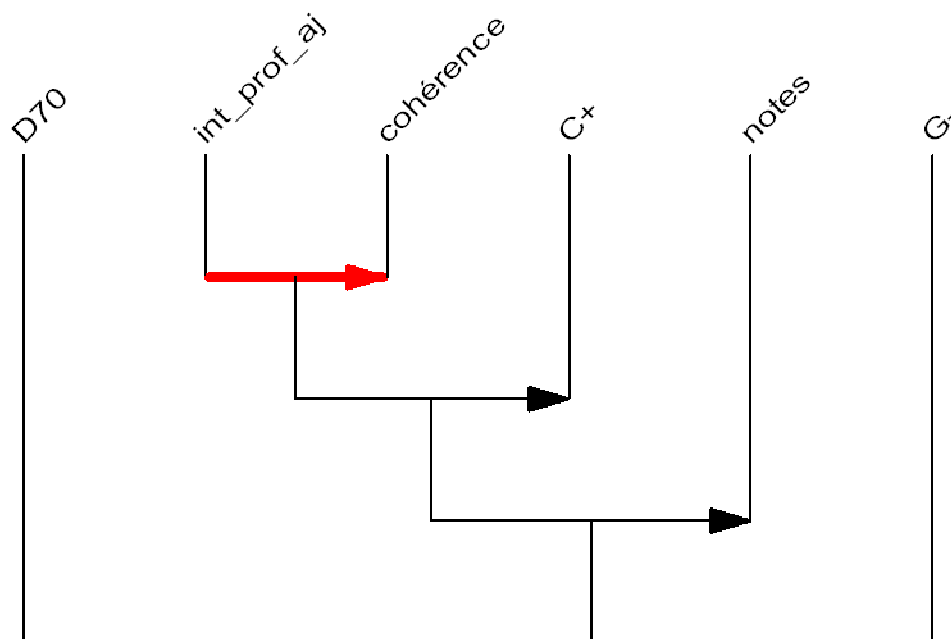
Când introducem toți indicatorii Q-ISAT în ecuația de regresie, obținem $r = 0.51$ și $r^2 = 0.26$ sau 26% din varianța explicată și atunci când adăugăm D70, r devine 0.53 și $r^2 = 0.28$ sau 28% din varianța explicată, ceea ce reunește valorile observate cu utilizarea testelor de aptitudini.

⁹ QS : cvasi-semnificativ pentru p cuprins între 0,05 și 0,10 ; S : semnificativ pentru p cuprins între 0,01 și 0,5 ; TS : foarte semnificativ pentru p egal sau inferior cu 0,01.

Analiza cvasi-implicativa (Gras, Briand și Kuntz, 2001) realizata sub CHIC permite gruparea variabilelor în clase care se constituie într-o logica implicativa de tip $A \Rightarrow B$, dar nu și invers. Variabile se ordoneaza atunci după reguli între perechi de variabile ($A \Rightarrow B$) și meta-reguli între o implicare și o variabilă ($(A \Rightarrow B) \Rightarrow C$ sau între două implicari precum $(A \Rightarrow B) \Rightarrow (C \Rightarrow D)$.

Graficul coezitiv produs (fig. 1) vizeaza doar predictorii a căror validitate a fost aratata. Se observă că D70 și G- funcționeaza în mod autonom, fără legături implicative între ele sau cu alte variabile. Nu putem deduce, prin urmare, nimic în termeni de proces secvențial de cunoaștere a valorilor lor.

Figura 1 : grafic coezitiv.



Arbre cohésitif: I:\CHIC\passage CHIC.csv

Primul nivel implicativ, cu un indice de coeziune ridicat (0.80) definește o regulă care spune ca integritatea profesională ajustată implica coerență, dar nu și invers. Cu alte cuvinte, pentru oamenii apropiați de prototipul studentului modelul, epurati de dezirabilitate sociala, se poate spune ca ofera o probabilitate mare de a prezenta un bun nivel de coerență personologica, în timp ce cunoașterea numai a nivelului de coerență nu permite concluzii privind integritatea. Putem, de asemenea, enunța contrariul, și anume că oamenii lipsiti de coerență personologica sunt, probabil, departe de prototipul studentului model.

La nivelul următor, o prima meta-regula ne spune că implicatia anterioară implică polul pozitiv al dimensiunii conștiinciozitate (C+). La ultimul nivel, o a doua meta-regulă leaga implicativ acest ansamblu de relații cu notele.

Din aceste observații, este specificată o schemă de cauzalitate, care postulează că primul

factor determinant al succesului academic este apropierea de prototipul ajustat al studentului model, adica gradul de interiorizare al unui prototip, prin urmare, o normă socială. Si aceasta pentru ca la un individ norma personalologica a fost corect interiorizata daca acest individ pot fi coerent în auto-descrierea sa și poate raspunde așteptărilor profesorilor sai.

Mai mult decat o problema de competenta intelectuala, mai mult decât trăsături de personalitate eventual genetic sau epigenetic determinate, pentru un public selectate anterior, succesul apare ca o formă a legii de homogamie sociala (Cf. lucrarilor lui Pasquier și Valéau). Este în primul rând o chestiune de normativitate și de conformism social, produse in cursul socializarilor succesive care marcheaza istoricul unei vieti. Distanța normativa la care se situeaza un individ la unversitate sau la locul de munca nu face, la urma urmei, decat sa reflecte interiorizarea relațiilor sociale: "Esența omului nu este o abstracție inerentă unei singure persoane; efectiv, aceasta esenta sa rezida in ansamblul relațiilor sociale. "(Marx, 2009. Cf.mai recent, Ferrarotti, 1983, 2009). Se instaleaza astfel o dialectică între norma de supunere învățata sau complianta față de relațiile sociale (Gangloff, 2003) și rezonanța psihoafectiva a acestei dialectici, aici, sub formă de anxietate la locul de muncă.

Bibliographie :

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 69, 3, 1-18.

Barrick, M.P., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance : a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 1-25.

Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment. In J. A. Simpson W. S. Rholes (Eds.), *Attachment Theory and Close Relationships*. New York: Guilford Press.

Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for behavioral sciences*. New York : Academic Press.

Corroyer, D., & Wolf, M. (2003). *L'analyse des données en psychologie*. Paris : Armand Collin.

Ellis, A., & Conrad, H. S. (1948). The validity of personality inventories in military practice. *Psychological Bulletin*, 45, 385-426.

Ferrarotti, F. (1983). *Histoire et histoires de vie*. Paris : Librairie des Méridiens.

Ferrarotti, F. (2009). *Les miettes d'Epulon. Récit initiatique d'un pionnier des histoires de vie*. Trad. Paris : L'Harmattan.

Gangloff, B. (2003). Et si les tests dits de personnalité ne mesuraient que des adhésions normatives ? *Les Cahiers de Psychologie politique*, 4. [en ligne]. Disponible : <http://www.cahierspsypol.fr/>

Goffman, E. (1974). *Les rites d'interaction*. Paris : Les Editions de Minuit.

Ghiselli, E.E., & Barthol, R.P. (1953). The validity of personality inventories in the selection of employees. *Journal of Applied Psychology*, 37, 18-20

Gras, R., Kuntz, P., & Briand, H. (2001). Les fondements de l'analyse statistique implicative et quelques prolongements pour la fouille de données. *Mathématiques et Sciences Humaines*, 154-155, 9-29.

Guion, R.M., & Gottier, R.F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18, 135-164.

Kanfer, R., & Kantrowitz, T. M. (2002). Ability and non-ability predictors of performance. In S. Sonnentag (Ed.), *The psychological management of individual performance: A handbook in the psychology of management in organizations*. Chichester: Wiley.

Lazarus, R., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York : Springer.

Marx, K. (2009). *Feuerbach - Conception Matérialiste Contre Conception Idéaliste*. 6ème thèse sur Feuerbach. Trad. Paris : Editions Gallimard.

Paulhus, D. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of personality and social psychology*, 46, 598-609.

Pasquier, D. (2007). *Evaluation de la personnalité à l'aide des questionnaires auto-descriptifs : approche critique du postulat de la stabilité de l'image de soi. Pour une autre utilisation et une autre lecture du modèle des cinq facteurs*. Lille : Atelier national de reproduction des thèses.

Pasquier, D., & Lucot, J.C. (1999). Une nouvelle échelle de localisation du contrôle - interne externe. *Pratiques Psychologiques*, 2, 77-84.

Pichot, P. (1970). *D70*. Paris : Editions du centre de psychologie appliquée.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-image*. Princetown, N.J.: Princetown University Press.

Ross, L. (1997). The intuitive psychologist and his shortcomings : Distortions in the attribution process. In L. Berkowitz (dir.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 10, pp. 173–220). New York : Academic Press.

Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.

Sarason, I. G., Sarason, B. R., Keefe, D. E., Hayes, B. E., & Shearin, E. N. (1986). Cognitive interference: Situational determinants and trait-like characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 215-226.

Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology. Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124, 2, 262-274.

Schmitt, N., Gooding, R. Z., Noe, R. A., & Kirsch, M. (1984). Meta-analyses of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology, 37*, 407-422.

Spielberger, C.D. (1983). *Manual for the State Trait Anxiety Inventory* (form Y). Palo Alto, Ca : Consulting Psychologists Press.

Stephenson, W. (1935). Technique of factor analysis. *Nature, 136*, 297.

Stephenson, M. (2000). Development and validation of the Stephenson Multigroup Acculturation Scale (SMAS). *Psychological Assessment, 12* (1), 77-88.

Tett, R.P., & Jackson, D.N. (1991). Personality measures as predictors of job performance : a meta-analytic review. *Personnel Psychology, 44*, 703-742.

Tournois, J., Mesnil, F., & Kop, J.L. (2000). Autotricherie et hétérotricherie : Un instrument de mesure de la désirabilité sociale. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée, 50*, 1, p 219-232.

Weiss, H.M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory : a theoretical discussion of the structure causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior, 18*, 1-74.

Valéau, P., & Pasquier, D. (2007). L'attribution de la valeur socioprofessionnelle entre pairs : un passage par des réseaux psychosociaux latents. *Psychologie du Travail et des Organisations, 13*, 1, 7-27.