

UNIVERSITATEA PEDAGOGICĂ DE STAT „ION CREANGĂ” DIN CHIȘINĂU
ȘCOALA DOCTORALĂ DE PSIHOLOGIE

Cu titlul de manuscris
C.Z.U: 159.923:351.74(043.3)

OLARU LENUȚA

DEZVOLTAREA CONȘTIINCIOZITĂȚII LA POLIȚIȘTI

Specialitatea: 511.02 – Psihologia dezvoltării și psihologia educațională

Teză de doctor în psihologie

Conducător științific:

Pleşca Maria, doctor în psihologie,
conferențiar universitar

Autor:



Olaru Lenuța

CHIȘINĂU, 2025

© OLARU Lenuța, 2025

CUPRINS

ADNOTARE	5
ANNOTATION.....	6
АННОТАЦИЯ	7
LISTA TABELELOR	8
LISTA FIGURILOR	9
LISTA ABREVIERILOR.....	10
INTRODUCERE	11
1. ABORDAREA MULTIDIMENSIONALĂ A CONȘTIINCIOZITĂȚII.....	21
1.1. Delimitări conceptuale și abordări privind conștiinciozitatea	21
1.2. Relația dintre conștiinciozitate și alte constructe psihologice.....	32
1.3. Caracteristici de personalitate ale polițistului în literatura de specialitate	44
1.4. Intervenții psihologice utile în creșterea conștiinciozității.....	52
1.5. Concluzii la capitolul 1.....	58
2. STUDIUL EXPERIMENTAL PRIVIND CONȘTIINCIOZITATEA LA POLIȚIȘTI .	60
2.1. Design-ul metodologic al experimentului de constatare	60
2.2. Prezentarea și interpretarea rezultatelor experimentale.....	71
2.3. Concluzii la capitolul 2.....	113
3. DEZVOLTAREA CONȘTIINCIOZITĂȚII ȘI DIMINUAREA CONVINGERILOR	
IRAȚIONALE LA POLIȚIȘTI	115
3.1. Metodologia programului formativ privind dezvoltarea conștiinciozității și diminuarea convingerilor iraționale.....	115
3.2. Implementarea programului de intervenție psihologică	121
3.3. Evaluarea eficienței programului formativ.....	130
3.4. Concluzii la capitolul 3.....	148
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	151
BIBLIOGRAFIE	157
ANEXE	186
Anexa 1 – Instrumente utilizate.....	186
Anexa 2 – Prelucrări statistice – experiment constatativ	196
Anexa 3 – Prelucrări statistice – experiment formativ	231
Anexa 4 - Programul de intervenție psihologică pentru dezvoltarea conștiinciozității și	

diminuarea atitudinilor și convingerilor iraționale	252
DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII	290
CURRICULUM VITAE	291

ADNOTARE

OLARU Lenuța, Dezvoltarea conștiinciozității la polițiști Teză de doctor în psihologie, Chișinău 2025

Structura tezei: Teza este constituită din: adnotări, lista abrevierilor, introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografia din 314 de surse bibliografice; 4 anexe, 153 pagini de text de bază, 31 figuri și 27 tabele. Numărul de publicații la tema tezei: 14 articole științifice.

Cuvinte-cheie: conștiinciozitate, trăsături de personalitate, convingeri iraționale, valori personale.

Domeniul de studiu: Psihologia dezvoltării, Psihologia personalității.

Scopul cercetării: a constata în analiza conștiinciozității și a factorilor determinanți ai acesteia (trăsături de personalitate, valori personale și convingeri iraționale), precum și elaborarea și implementarea unui program de intervenție psihologică centrat pe dezvoltarea conștiinciozității la polițiști.

Obiectivele cercetării au constatat în: analiza abordărilor teoretice și studiilor empirice privind conștiinciozitatea în vederea identificării factorilor care influențează dezvoltarea acestei dimensiuni; determinarea nivelului de dezvoltare a conștiinciozității, precum și identificarea raportului dintre nivelul de conștiinciozitate, trăsăturile de personalitate, valorile personale și convingerile iraționale; evaluarea personalității polițiștilor, analiza convingerilor iraționale, studierea laturii atitudinal-valorice a personalității și surprinderea trăsăturilor specifice acestei categorii profesionale în funcție de gen, vârstă și corp profesional; stabilirea contribuției trăsăturilor de personalitate, convingerilor iraționale și valorilor personale, la predicția nivelului de conștiinciozitate al polițiștilor; proiectarea și implementarea unui program de intervenție psihologică de dezvoltare a conștiinciozității și diminuare a convingerilor iraționale la polițiști; determinarea eficienței programului de intervenție psihologică implementat; formularea unor recomandări practice privind conștiinciozitatea la polițiști, astfel încât prin intervenții psihologice dirijate, să se susțină dezvoltarea personalității acestora în vederea integrării eficiente în mediul profesional.

Rezultatele obținute care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante constau în: abordarea holistică a personalității polițiștilor, identificarea factorilor determinanți ai conștiinciozității și abordarea acestora în funcție de particularități legate de gen, vârstă și corp profesional, precum și elaborarea unui program de intervenție psihologică centrat pe dezvoltarea conștiinciozității, care a contribuit fundamental la creșterea implicării în activitățile profesionale a polițiștilor.

Noutatea și originalitatea științifică: Teza aduce un aport semnificativ la domeniul psihologiei dezvoltării și al intervențiilor psihologice aplicate în sectorul polițienesc, prin dezvoltarea unui program inovativ de intervenție psihologică centrat pe dezvoltarea conștiinciozității și reducerea convingerilor iraționale. În mod specific, lucrarea abordează un subiect nestudiat până acum: impactul intervenției psihologice asupra dezvoltării conștiinciozității în rândul polițiștilor, având în vedere specificitatea profesiei acestora. De asemenea, lucrarea analizează legătura dintre conștiinciozitate, trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale ale polițiștilor, propunând un cadru teoretic și aplicativ pentru îmbunătățirea performanței și echilibrului emoțional al acestora.

Semnificația teoretică a lucrării. Rezultatele cercetării teoretico-experimentale au adus informații importante în domeniul psihologiei dezvoltării, aplicat la o categorie profesională cu un specific aparte, creionând profilul psihologic al polițistului, particularitățile personalității acestuia și a factorilor care influențează dezvoltarea conștiinciozității. Teza are o semnificație teoretică considerabilă, oferind o înțelegere mai profundă a conștiinciozității, trăsăturilor de personalitate, convingerilor iraționale și valorilor personale ale polițiștilor. De asemenea, aceasta abordează un model teoretic integrat care explică modul în care conștiinciozitatea și reducerea convingerilor iraționale pot contribui la îmbunătățirea performanței polițienești. Intervenția psihologică propusă este inovativă prin aplicarea sa în contextul specific al muncii polițienești și prin identificarea legăturilor dintre caracteristicile psihologice și succesul profesional în acest domeniu.

Valoarea aplicativă a lucrării. Teza are un impact direct asupra practicii psihologice în cadrul poliției și al altor structuri organizaționale de tip militar. Programul de intervenție psihologică dezvoltat poate fi aplicat de către psihologii de unitate în scopul dezvoltării conștiinciozității, îmbunătățirii echilibrului emoțional și a performanței profesionale a polițiștilor. Recomandările pentru dezvoltarea programelor de formare continuă sunt extrem de relevante pentru implementarea unor intervenții psihologice care să sprijine dezvoltarea personală și profesională continuă a polițiștilor. De asemenea, rezultatele sugerează că intervențiile psihologice pot contribui la un mediu de lucru mai echilibrat și mai eficient, optimizând atât calitatea vieții lucrătorilor din poliție, cât și performanța acestora în activitatea zilnică. Rezultatele pot fi utilizate atât în vederea îmbunătățirii selecției și formării personalului de poliție, cât și pentru consolidarea încrederii publicului în forțele de ordine, aspect crucial pentru menținerea unui climat de siguranță și ordine publică.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele cercetării teoretico-experimentale au fost implementate cu succes în procesul de pregătire profesională și cel de profilaxie psihologică a polițiștilor la nivelul Inspectoratului de Poliție al Județului Olt, urmând a fi prezentate ca un exemplu de bune practici și putând servi drept model pentru alte unități din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

ANNOTATION

OLARU Lenuța, The Development of Conscientiousness in Police Officers PhD Thesis in Psychology, Chișinău 2025

Thesis Structure: The thesis consists of annotations, list of abbreviations, introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, bibliography with 314 sources; 4 annexes, 153 pages of main text, 31 figures, and 27 tables. The number of publications on the thesis topic: 14 scientific articles.

Keywords: conscientiousness, personality traits, irrational beliefs, personal values

Field of study: Developmental Psychology, Personality Psychology.

The purpose of research: is to analyze conscientiousness and its determining factors (personality traits, personal values, and irrational beliefs), as well as to develop and implement a psychological intervention program focused on fostering conscientiousness among police officers.

Research objectives: analyzing theoretical approaches and empirical studies regarding conscientiousness to identify the factors influencing the development of this dimension; determining the level of conscientiousness development and identifying the relationship between conscientiousness level, personality traits, personal values, and irrational beliefs; evaluating police officers' personality, analyzing irrational beliefs, studying the attitudinal-value aspect of personality, and identifying specific traits of this professional category based on gender, age, and service branch; determining the contribution of personality traits, irrational beliefs, and personal values to predicting the level of conscientiousness among police officers; designing and implementing a psychological intervention program to develop conscientiousness and reduce irrational beliefs in police officers; determining the effectiveness of the implemented psychological intervention program; formulating practical recommendations regarding conscientiousness in police officers so that, through guided psychological interventions, their personality development is supported for efficient integration into the professional environment.

The results obtained, which contribute to solving an important scientific problem, consist of: a holistic approach to the personality of police officers, identifying the determining factors of conscientiousness and addressing them based on gender, age, and service branch, as well as developing a psychological intervention program focused on developing conscientiousness, which fundamentally contributed to increasing police officers' involvement in their professional activities.

Scientific novelty and originality: The thesis makes a significant contribution to the field of developmental psychology and applied psychological interventions in the police sector by developing an innovative psychological intervention program centered on fostering conscientiousness and reducing irrational beliefs. Specifically, it addresses a topic that has not been studied before: the impact of psychological intervention on the development of conscientiousness among police officers, considering the specific nature of their profession. Furthermore, it analyzes the relationship between conscientiousness, personality traits, irrational beliefs, and personal values of police officers, proposing a theoretical and applied framework for improving their performance and emotional balance.

Theoretical significance of paper: The theoretical-experimental research results provide valuable insights in the field of developmental psychology applied to a professional category with specific characteristics, outlining the psychological profile of police officers, the particularities of their personality, and the factors influencing the development of conscientiousness. The thesis has considerable theoretical significance, offering a deeper understanding of conscientiousness, personality traits, irrational beliefs, and personal values among police officers. It also addresses an integrated theoretical model that explains how conscientiousness and reducing irrational beliefs can contribute to improving police performance. The proposed psychological intervention is innovative in its application to the specific context of police work and in identifying the links between psychological characteristics and professional success in this field.

Applicative value of paper: The thesis has a direct impact on psychological practice within the police and other military-type organizational structures. The developed psychological intervention program can be applied by unit psychologists to foster conscientiousness, improve emotional balance, and enhance police officers' professional performance. The recommendations for the development of continuous training programs are highly relevant for implementing psychological interventions that support the ongoing personal and professional development of police officers. Furthermore, the results suggest that psychological interventions can contribute to a more balanced and efficient work environment, optimizing both the quality of life of police personnel and their daily performance. The findings can be used to improve police staff selection and training, as well as to strengthen public trust in law enforcement—an essential aspect for maintaining a climate of safety and public order.

Implementation of scientific results: The results of the theoretical-experimental research have been successfully implemented in the professional training process and psychological prevention of police officers within the Olt County Police Inspectorate, and are to be presented as an example of good practices, potentially serving as a model for other units within the Ministry of Internal Affairs.

АННОТАЦИЯ

Олару Леница, Развитие сознательности у полицейских

Диссертация на соискание степени доктора психологии, Кишинев, 2025

Структура диссертации: Диссертация состоит из: аннотаций, списка аббревиатур, введения, трех глав, общих выводов и рекомендаций, библиографии из 314 источников; 4 приложения, 153 страниц основного текста, 31 рисунка и 27 таблиц. Количество публикаций по теме диссертации: 14 научных статей.

Ключевые слова: сознательность, черты личности, иррациональные убеждения, личные ценности.

Область исследования: Психология развития, Психология личности.

Цель исследования: состояла в анализе добросовестности и её определяющих факторов (черты личности, личные ценности и иррациональные убеждения), а также в разработке и внедрении программы психологического вмешательства, направленной на развитие добросовестности у сотрудников полиции.

Задачи исследования: Задачи исследования заключались в: анализе теоретических подходов и эмпирических исследований, касающихся добросовестности, с целью выявления факторов, влияющих на развитие данного измерения; определении уровня развития добросовестности, а также выявлении соотношения между уровнем добросовестности, чертами личности, личными ценностями и иррациональными убеждениями; оценке личности сотрудников полиции, анализе иррациональных убеждений, изучении ценностно-аттитюдной стороны личности и выявлении специфических черт данной профессиональной категории в зависимости от пола, возраста и профессионального корпуса; установлении вклада черт личности, иррациональных убеждений и личных ценностей в прогнозирование уровня добросовестности сотрудников полиции; проектировании и внедрении программы психологического вмешательства по развитию добросовестности и снижению иррациональных убеждений у сотрудников полиции; определении эффективности внедрённой программы психологического вмешательства; формулировании практических рекомендаций по вопросам добросовестности у сотрудников полиции, с тем чтобы посредством целенаправленных психологических вмешательств поддерживать развитие их личности для эффективной интеграции в профессиональную среду.

Полученные результаты, способствующие решению важной научной проблемы: заключаются в комплексном подходе к личности сотрудников полиции, выявлении определяющих факторов добросовестности и их рассмотрении с учётом особенностей, связанных с полом, возрастом и профессиональным корпусом, а также в разработке программы психологического вмешательства, направленной на развитие добросовестности, которая фундаментально способствовала повышению вовлечённости сотрудников полиции в профессиональную деятельность.

Научная новизна и оригинальность: Диссертация вносит значительный вклад в область психологии развития и прикладных психологических вмешательств в полицейском секторе посредством разработки инновационной программы психологического вмешательства, направленной на развитие добросовестности и снижение иррациональных убеждений. В частности, работа затрагивает ранее не изученную тему: влияние психологического вмешательства на развитие добросовестности среди сотрудников полиции с учётом специфики их профессии. Кроме того, работа анализирует взаимосвязь между добросовестностью, чертами личности, иррациональными убеждениями и личными ценностями сотрудников полиции, предлагая теоретическую и прикладную основу для повышения их профессиональной эффективности и эмоционального равновесия.

Теоретическая значимость работы: Результаты теоретико-экспериментального исследования предоставили важную информацию в области психологии развития, применительно к профессиональной категории со специфическими особенностями, очертив психологический профиль сотрудника полиции, особенности его личности и факторы, влияющие на развитие добросовестности. Диссертация имеет значительную теоретическую ценность, обеспечивая более глубокое понимание добросовестности, черт личности, иррациональных убеждений и личных ценностей сотрудников полиции. Также рассматривается интегрированная теоретическая модель, объясняющая, каким образом добросовестность и снижение иррациональных убеждений могут способствовать повышению полицейской эффективности. Предложенное психологическое вмешательство является инновационным благодаря его применению в специфическом контексте полицейской работы и выявлению взаимосвязей между психологическими характеристиками и профессиональным успехом в данной сфере.

Практическая значимость исследования: Диссертация оказывает прямое влияние на психологическую практику в рамках полиции и других организационных структур военного типа. Разработанная программа психологического вмешательства может применяться штатными психологами для развития добросовестности, улучшения эмоционального равновесия и повышения профессиональной эффективности сотрудников полиции. Рекомендации по разработке программ непрерывного обучения являются чрезвычайно актуальными для внедрения психологических вмешательств, способствующих непрерывному личностному и профессиональному развитию сотрудников полиции. Кроме того, результаты показывают, что психологические вмешательства могут способствовать созданию более сбалансированной и эффективной рабочей среды, оптимизируя как качество жизни сотрудников полиции, так и их повседневную производительность. Результаты могут использоваться как для улучшения отбора и подготовки полицейского персонала, так и для укрепления доверия общества к правоохранительным органам — аспекта, крайне важного для поддержания климата безопасности и общественного порядка.

Внедрение научных результатов: Результаты теоретико-экспериментального исследования были успешно внедрены в процесс профессиональной подготовки и психологической профилактики сотрудников полиции на уровне Инспектората полиции жудеца Олт, будут представлены как пример передовой практики и могут служить моделью для других подразделений Министерства внутренних дел.

LISTA TABELELOR

- Tabelul 1.1. Comparația dintre cele mai importante trei modele Five-Factor
- Tabelul 1.2. Situația sinoptică a celor cinci factori ai personalității
- Tabelul 2.1. Date privind eșantionul cercetării
- Tabelul 2.2. Diferențe semnificative Conștiinciozitate în funcție de gen: medii, deviații standard și rezultate ale testului Mann-Whitney U
- Tabelul 2.3. Diferențe semnificative Amabilitate în funcție de gen: medii, deviații standard și rezultate ale testului Mann-Whitney U
- Tabelul 2.4. Diferențe semnificative iraționalitate în funcție de gen: Medii, deviații standard și rezultate ale testului Mann-Whitney U
- Tabelul 2.5. Diferențe semnificative Valori personale în funcție de gen: medii, deviații standard și rezultate ale testului Mann-Whitney U
- Tabelul 2.6. Diferențe semnificative - dimensiuni personalitate în funcție de vârstă: medii, deviații standard și rezultate ale testului Kruskal–Wallis H
- Tabelul 2.7. Diferențe semnificative - dimensiuni iraționalitate în funcție de vârstă: medii, deviații standard și rezultate ale testului Kruskal–Wallis H
- Tabelul 2.8. Diferențe semnificative – Valori personale în funcție de vârstă: Medii, deviații standard și rezultate ale testului Kruskal–Wallis H
- Tabelul 2.9. Indicatori statistici primari – dimensiuni personalitate
- Tabelul 2.10. Corelația Conștiinciozitate – Trăsături de personalitate
- Tabelul 2.11. Indicatori statistici primari – convingeri iraționale
- Tabelul 2.12. Corelația Conștiinciozitate – Dimensiuni ABS II
- Tabelul 2.13. Indicatori statistici primari – convingeri iraționale
- Tabelul 2.14. Corelația Conștiinciozitate – Valori personale
- Tabelul 2.15. Predictorii semnificativi – trăsături de personalitate
- Tabelul 2.16. Predictorii semnificativi – convingeri iraționale
- Tabelul 2.17. Predictorii semnificativi – valori personale
- Tabelul 3.1. Verificarea omogenității grupului experimental și de control pentru dimensiunile evaluate
- Tabelul 3.2. Design-ul formativ – sumar conținut ședințe
- Tabelul 3.3. Diferențele dintre mediile scorurilor la Scala de Conștiinciozitate GE/test – GE/retest
- Tabelul 3.4. Diferențele dintre mediile scorurilor la scala de atitudini și convingeri iraționale - GE/test – GE/retest
- Tabelul 3.5. Diferențele dintre mediile scorurilor la Scala Conștiinciozității GC/test – GC/retest
- Tabelul 3.6. Diferențele dintre mediile scorurilor la scala de atitudini și convingeri iraționale GC/test – GC/retest
- Tabelul 3.7. Diferențele dintre mediile scorurilor la testul de personalitate în etapa retest GE-GC
- Tabelul 3.8. Diferențele dintre mediile scorurilor la testul de atitudini și convingeri iraționale - în etapa retest GE-GC

LISTA FIGURILOR

- Figura 2.1. Distribuția procentuală a vârstei în eșantion
- Figura 2.2. Corelația dintre scorurile Scalelor de Conștiinciozitate FFPI și UFFM-I
- Figura 2.3. Scorurile medii pentru dimensiunea conștiinciozitate - diferențe semnificative în funcție de gen
- Figura 2.4. Scorurile medii pentru dimensiunea Amabilitate - diferențe semnificative în funcție de gen
- Figura 2.5. Scorurile medii pentru scalele iraționalității - diferențe semnificative în funcție de gen
- Figura 2.6. Scorurile medii pentru scalele valorilor personale - diferențe semnificative în funcție de gen
- Figura 2.7. Scorurile medii pentru dimensiunile care au înregistrat diferențe semnificative în funcție de vârstă
- Figura 2.8. Scorurile medii pentru dimensiunile personalității care au înregistrat diferențe semnificative în funcție de vârstă
- Figura 2.9. Scorurile medii pentru dimensiunile iraționalității care au înregistrat diferențe semnificative în funcție de vârstă
- Figura 2.10. Scorurile medii pentru scalele valorilor personale care au înregistrat diferențe semnificative în funcție de vârstă
- Figura 2.11. Scoruri medii în funcție de corpul profesional
- Figura 2.12. Valorile medii ale scorurilor pentru dimensiunile personalității
- Figura 2.13. Niveluri scoruri Scala conștiinciozitate FFPI/UFFM-I
- Figura 2.14. Distribuția subiecților în funcție de nivelul scorurilor la Chestionarul FFPI
- Figura 2.15. Intensitatea corelațiilor Spearman dintre Conștiinciozitate și trăsăturile de personalitate (Extraversie, Amabilitate, Stabilitate emoțională, Autonomie).
- Figura 2.16. Valorile medii ale scorurilor pentru dimensiunile iraționalității
- Figura 2.17. Distribuția subiecților în funcție de nivelul scorurilor la Scala de atitudini și convingeri iraționale ABS II
- Figura 2.18. Corelațiile dintre Conștiinciozitate și Dimensiunile Convingerilor Iraționale
- Figura 2.19. Valorile medii ale scorurilor pentru Scala de valori personale
- Figura 2.20. Distribuția subiecților în funcție de nivelul scorurilor la Chestionarul de evaluare a valorilor V21
- Figura 2.21. Corelațiile dintre Conștiinciozitate și Valorile personale
- Figura 2.22. Evoluția coeficientului de determinare (R^2) în regresia ierarhică
- Figura 3.1. Valorile medii ale scorurilor pentru Conștiinciozitate și fațetele ei GE/test-GC/test
- Figura 3.2. Valorile medii pentru scala de atitudini și convingeri GE/test-GC/test
- Figura 3.3. Structurarea programului de intervenție psihologică
- Figura 3.4. Grupul experimental test-retest – Fațetele conștiinciozității
- Figura 3.5. Grupul experimental test-retest - Atitudini și convingeri iraționale
- Figura 3.6. Grupul de control test-retest – Fațetele Conștiinciozității
- Figura 3.7. Grupul de control test-retest - Atitudini și convingeri iraționale
- Figura 3.8. Valorile medii pentru fațetele Conștiinciozității GE/retest - GC/retest
- Figura 3.9. Valori medii scala de atitudini și convingeri GE/retest - GC/retest

LISTA ABREVIERILOR

ABS II –Scala de atitudini și convingeri II
CI – Convingeri iraționale
FFPI - Chestionarul Five-Factor Personality Inventory
VAL – Valoare personală
V21 – Chestionarul de evaluare a valorilor V21
df – Grade de libertate (statistică)
Sig. - Prag de siguranță (statistică)
SPSS 16.0 – Statistical Package for the Social Sciences
CCP – Cognitrom Career Planer
N. – număr de subiecți
M – media
SD – abaterea standard
GE – grup experimental
GC – grup de control
E – Extraversie
A – Amabilitate
C – Conștiinciozitate
S – Stabilitate emoțională
D – Autonomie
CAS++ - Cognitrom Assessment System ++
MBSR - Mindfulness-Based Stress Reduction
MBRT - Mindfulness-Based Resilience Training
STIM - Modelul de Intervenție Sociogenomic Trait
TCC – Terapie Cognitiv-Comportamentală
UFFM-I - Unfolding Five Factor Model Inventory

INTRODUCERE

Actualitatea și importanța temei abordate. În societatea contemporană, caracterizată prin instabilitate geopolitică, diversitate culturală și creșterea presiunii sociale asupra instituțiilor statului, rolul structurilor de ordine publică devine esențial pentru menținerea coeziunii sociale și protejarea drepturilor fundamentale ale cetățenilor. În acest context, Poliția – ca instituție responsabilă de aplicarea legii și asigurarea siguranței publice – are nevoie de profesioniști bine pregătiți, stabili emoțional și caracterizați de un înalt nivel de responsabilitate și etică. De aceea, selecția, formarea și dezvoltarea personalului în cadrul acestei instituții nu mai pot fi limitate la evaluarea aptitudinilor cognitive sau competențelor tehnice, ci trebuie să includă și dimensiuni fundamentale ale personalității, cum este conștiinciozitatea.

Din această perspectivă, psihologia dezvoltării și psihologia educațională oferă un cadru relevant pentru analiza și intervenția asupra trăsăturii de conștiinciozitate, una dintre cele mai importante caracteristici predictive ale comportamentului adaptativ, responsabil și etic.

Conștiinciozitatea, parte a modelului Big Five [71], este definită prin tendința de a fi organizat, disciplinat, perseverent și atent la detalii. Din perspectiva psihologiei dezvoltării, această trăsătură este rezultatul unei evoluții psihice complexe, influențată de factori biologici, educaționali și sociali. Studiile longitudinale [256] arată că nivelul conștiinciozității poate crește semnificativ pe parcursul maturizării adulte, mai ales dacă individul este expus la contexte educaționale și profesionale care promovează autodisciplina, asumarea responsabilităților și autoreglarea comportamentală.

Formarea profesională a polițiștilor constituie un astfel de context de dezvoltare, în care pot fi activate mecanisme de învățare autoreglată, motivare internă și consolidare a valorilor personale, toate corelate cu creșterea nivelului de conștiinciozitate. Din punctul de vedere al psihologiei educaționale, este esențial ca aceste procese să fie susținute prin metode formative centrate pe dezvoltarea trăsăturilor de caracter și a competențelor socio-emoționale, nu doar pe achiziția de cunoștințe teoretice [94].

Dezvoltarea conștiinciozității trebuie abordată ca un proces educațional continuu, început încă din etapele incipiente ale formării profesionale și susținut pe parcursul carierei. Psihologia dezvoltării subliniază faptul că autoreglarea, autocontrolul și motivația intrinsecă – componente ale conștiinciozității – pot fi cultivate prin experiențe educaționale semnificative, bazate pe reflecție, feedback constructiv și învățare prin modelare [309]. Astfel, instruirea polițiștilor trebuie

să includă nu doar formarea cognitivă și tactică, ci și o educație socio-morală, axată pe dezvoltarea trăsăturilor de caracter cu impact asupra comportamentului profesional.

În același timp, valorile personale – precum integritatea, respectul pentru lege și responsabilitatea – sunt profund legate de procesul educațional și formativ. Dezvoltarea conștiinciozității este strâns interconectată cu interiorizarea valorilor morale, proces descris în teoria dezvoltării morale a lui Kohlberg [169], potrivit căreia trecerea de la o motivație extrinsecă (respectarea regulilor pentru a evita pedeapsa) la o motivație intrinsecă (respectarea principiilor etice universale) depinde de calitatea intervenției educaționale și a mediului social.

Un alt aspect relevant din perspectiva dezvoltării îl constituie rolul convingerilor iraționale în conturarea comportamentului profesional. Psihologia educațională, prin teoriile învățării sociale și ale restructurării cognitive, oferă mijloace eficiente de intervenție pentru identificarea și reducerea acestor convingeri, care pot afecta semnificativ capacitatea de luare a deciziilor etice. De exemplu, un polițist care dezvoltă convingeri rigide sau generalizări negative despre anumite grupuri sociale riscă să adopte comportamente discriminatorii, ceea ce contravine normelor legale și morale ale profesiei. Intervențiile educaționale bazate pe reflecție critică, dialog moral și consiliere psihologică pot contribui semnificativ la restructurarea acestor convingeri [77].

Mai mult, în contextul actual al schimbărilor generaționale, unde valorile, modelele de autoritate și stilurile de învățare diferă semnificativ de la o cohortă la alta, adaptarea programelor educaționale pentru polițiști trebuie să țină cont de caracteristicile psihosociale ale noilor generații. Psihologia dezvoltării oferă un cadru util pentru înțelegerea acestor diferențe și pentru ajustarea metodelor formative, astfel încât să se maximizeze impactul asupra trăsăturilor esențiale de personalitate.

În plus, din perspectiva dezvoltării umane, profesia de polițist presupune o expunere continuă la stres, ambiguitate și risc. Conștiinciozitatea are un rol protector în fața acestor provocări, contribuind la autoreglarea emoțională și la menținerea motivației în fața dificultăților [231]. Așadar, susținerea dezvoltării acestei trăsături în formarea profesională timpurie are un impact direct asupra rezilienței psihologice a polițistului.

Tema cercetării privind dezvoltarea conștiinciozității la polițiști este de actualitate majoră și relevanță educațională. Ea răspunde unei nevoi reale de reformare a modelului de formare și dezvoltare profesională în domeniul ordinii publice, prin integrarea unei perspective psihologice centrate pe formarea caracterului, pe consolidarea valorilor personale și pe sprijinirea dezvoltării psiho-emoționale. Abordarea conștiinciozității ca dimensiune formabilă, nu doar ca trăsătură

înnăscută, deschide posibilitatea unor intervenții educaționale eficiente, cu impact direct asupra calității actului profesional și asupra încrederii societății în instituțiile de aplicare a legii.

Actualitatea temei este confirmată și de tendințele internaționale privind profesionalizarea instituțiilor de aplicare a legii. Organisme precum Comisia Europeană, Consiliul Europei sau OSCE pun un accent tot mai mare pe formarea personalului polițienesc în spiritul respectării drepturilor omului, al transparenței decizionale și al responsabilității morale. În acest sens, dezvoltarea conștiinciozității la polițiști reprezintă nu doar un deziderat profesional, ci o cerință instituțională la nivel european.

Prin urmare, cercetarea în domeniul dezvoltării conștiinciozității se impune ca o direcție de cercetare prioritară, având implicații semnificative în cadrul organizațional militar, care promovează performanța, etica și respectul pentru drepturile cetățenilor. Această cercetare își propune să analizeze dezvoltarea conștiinciozității la polițiști, evidențiind trăsături de personalitate, credințe și valori personale, în vederea îmbunătățirii selecției și formării personalului de poliție, și chiar a consolidării încrederii publicului în forțele de ordine, aspect crucial pentru menținerea unui climat de siguranță și ordine publică.

Descrierea situației în domeniul de cercetare și identificarea problemei de cercetare.

Psihologia personalității a fost și continuă să fie un domeniu extrem de bogat în investigații științifice. Trăsăturile de personalitate au fost cercetate încă de la începutul secolului XX de autori celebri, cum ar fi: G.W. Allport, W. Mischel, R.B. Cattell, H.J. Eysenck, P.T. Costa și R.R. McCrae. La sfârșitul secolului XX și începutul secolului XXI, cercetările în domeniu au explodat, studiile asupra personalității cunoscând o dezvoltare fantastică [53, 54, 55, 162, 102, 103, 104, 105, 106, 120, 87, 174, 265, 266, 267, 206, 311, 312, 313, 20, 48, 49, 292, 293, 308, 309, 251, 252, 253, 254, 255, ș.a.].

În ceea ce privește conștiinciozitatea ca trăsătură de personalitate, aceasta reprezintă unul din cei cinci factori Big Five și apare descrisă ca dimensiune importantă în lucrările unor autori celebri, cum sunt: R. Hogan, D.S. Ones, A.E. Poropat, O.T. John, S. Srivastava, G. Conti, E. A. Fong, S. Dupre, J.J. Jackson, J. Loevinger, R.R. McCrae, B.W. Roberts [132, 133, 134, 135, 226, 227, 228, 229, 244, 151, 64, 112, 91, 145, 146, 148, 189, 207, 254]. Însă P.T. Costa și R.R. McCrae sunt cei care validează fațetele conștiinciozității.

Meta-analiza realizată de M.R. Barrick și M.K. Mount [30] este considerată un punct de reper în literatura de specialitate, în ceea ce privește rolul conștiinciozității în prezicerea performanței în muncă a ofițerilor de poliție. Personalitatea polițiștilor a fost studiată de foarte

mulți autori, cum ar fi J.G. Varela, L.M.K. Long, I. Okhrimenko, V. Bondarenko, J. Lefkowitz, dar de departe cel mai prolific în acest sens este J. Black [291, 190, 223, 224, 43, 177, 39].

În România și în Republica Moldova există de asemenea foarte mulți cercetători care au abordat personalitatea în studiile lor. Amintim aici nume importante cum sunt M. Zlate, F. Dimitriu, A.C. Dumbravă, M. Minulescu, M. Miclea, A. Muntean, A. Rus, C. Șt. Liță, I. Racu, Iu. Racu, M. Pleșca, V. Oanța, E. Losîi, V. Maximciuc, E. Verza [310, 88, 90, 210, 211, 212, 213, 209, 216, 258, 187, 246, 247, 248, 249, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 221, 196, 204, 294].

Suportul teoretic al cercetării a integrat teorii explicative ale trăsăturilor de personalitate [19, 214, 53, 104, 120, 87, 73, 206, 266, 311, 20] și delimitări conceptuale ale dimensiunilor conștiinciozitate [133, 226, 244, 151, 310, 68, 72, 207], credințe iraționale [97, 28, 154, 37, 163], precum și valori personale [272, 135, 181, 182, 310, 312].

Rolul cunoașterii personalității lucrătorilor în succesul organizațional este unul dintre domeniile de interes pentru cercetătorii contemporani, în psihologia muncii și organizațională [32, 23, 300, 160, 192, 229, 136, 125].

Și, deși, din perspectiva cercetării, personalitatea este un domeniu inepuizabil, în ceea ce privește particularitățile personalității polițiștilor români, investigațiile par a fi insuficiente. Astfel, **problema cercetării**, rezidă în întrebarea: Cum influențăm pozitiv nivelul conștiinciozității la polițiști, considerând trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale, drept factori determinanți ai comportamentului conștiincios?

Direcțiile de soluționare a problemei de cercetare pot fi individualizate prin răspunsurile la o serie de probleme derivate: Care este nivelul de dezvoltare al conștiinciozității la polițiști? Care sunt trăsăturile psihologice ale acestei categorii profesionale, în funcție de gen, vârstă și corp profesional? Care este contribuția trăsăturilor de personalitate, convingerilor iraționale și valorilor personale, la predicția nivelului de conștiinciozitate la polițiști? Cum putem elabora și implementa un program integrativ de intervenție psihologică care să urmărească dezvoltarea conștiinciozității polițiștilor? Aceste direcții de soluționare a problemei sunt reflectate în ipoteza, scopul și ipotezele cercetării realizate.

Scopul studiului constă în analiza conștiinciozității și a factorilor determinanți ai acesteia (trăsături de personalitate, valori personale, convingeri iraționale), precum și elaborarea și implementarea unui program de intervenție psihologică centrat pe dezvoltarea conștiinciozității polițiștilor.

Obiectivele studiului. Potrivit scopului enunțat, au fost stabilite următoarele obiective:

1. Analiza abordărilor teoretice și studiilor empirice privind conștiinciozitatea în vederea identificării factorilor care influențează dezvoltarea acestei dimensiuni;

2. Determinarea nivelului de dezvoltare a conștiinciozității, precum și identificarea raportului dintre nivelul de conștiinciozitate, trăsăturile de personalitate, valorile personale și convingerile iraționale;

3. Evaluarea personalității polițiștilor, analiza convingerilor iraționale, studierea laturii atitudinal-valorice a personalității și surprinderea trăsăturilor specifice acestei categorii profesionale în funcție de gen, vârstă și corp profesional;

4. Stabilirea contribuției trăsăturilor de personalitate, convingerilor iraționale și valorilor personale, la predicția nivelului de conștiinciozitate al polițiștilor;

5. Proiectarea și implementarea unui program de intervenție psihologică de dezvoltare a conștiinciozității și diminuare a convingerilor iraționale la polițiști;

6. Determinarea eficienței programului de intervenție psihologică implementat;

7. Formularea unor recomandări practice privind conștiinciozitatea la polițiști, astfel încât prin intervenții psihologice dirijate, să se susțină dezvoltarea personalității acestora în vederea integrării eficiente în mediul profesional.

Ipoteza cercetării enunță faptul că nivelul de conștiinciozitate manifestat de polițiști este influențat de variabile socio-demografice (precum vârsta, genul și corpul profesional), de alte trăsături de personalitate, de convingeri iraționale și de valori personale, acești factori acționând ca predictorii relevanți ai acestei trăsături, iar printr-un program de intervenție psihologică putem dezvolta conștiinciozitatea și diminua convingerile iraționale.

Metodologia cercetării științifice s-a fundamentat pe un ansamblu de abordări teoretice de bază, precum și pe rezultatele cercetărilor empirice din domeniul psihologiei dezvoltării și psihologiei personalității. Analiza acestor perspective a permis formularea unor postulate de bază:

1) conștiinciozitatea reprezintă o trăsătură fundamentală necesară unui polițist pentru a fi productiv în activitatea profesională și în viața cotidiană;

2) dezvoltarea conștiinciozității este un proces continuu, care începe de la naștere și se desfășoară pe tot parcursul vieții, fiind activat în contexte noi și facilitând integrarea și adaptarea armonioasă a individului la mediul profesional;

3) există factori predictorii ai comportamentului conștiincios la polițiști, intervenția asupra lor ducând la dezvoltarea conștiinciozității acestora.

În cadrul cercetării au fost utilizate următoarele metode. Metode teoretice: analiza bibliografică și documentarea științifică asupra variabilelor cercetării. Metode empirice de colectare a datelor: 1) pentru evaluarea conștiinciozității – Inventarul Unfolding Five Factor Model și Scala conștiinciozității din Chestionarul Five-Factor Personality Inventory (FFPI); 2) pentru evaluarea trăsăturilor de personalitate – Chestionarul Five-Factor Personality Inventory (FFPI); 3) pentru măsurarea valorilor personale – Chestionarul de evaluare a valorilor V21; 4) pentru evaluarea convingerilor iraționale – Scala de atitudini și convingeri II (ABS II); 5) metode statistico-matematice pentru prelucrarea descriptivă și inferențială a datelor, incluzând analiza cantitativă, calitativă și comparativă; 6) cvasi-experimentul utilizat pentru măsurarea efectului formativ al intervenției psihologice elaborate asupra dezvoltării conștiinciozității polițiștilor.

Prin combinarea acestor metode, cercetarea își propune să ofere o înțelegere aprofundată a conștiinciozității la polițiști și să evidențieze măsura în care programele de intervenție psihologică dirijată contribuie la dezvoltarea comportamentului conștiincios și la facilitarea adaptării profesionale a acestora.

Noutatea și originalitatea științifică constă în aportul semnificativ adus în domeniul psihologiei dezvoltării și educaționale și al intervențiilor psihologice aplicate în sectorul polițienesc, prin dezvoltarea unui program inovativ de intervenție psihologică centrat pe conștiinciozitate și reducerea convingerilor iraționale. A fost stabilit impactul intervenției psihologice asupra dezvoltării conștiinciozității în rândul polițiștilor, având în vedere specificitatea profesiei acestora. Au fost analizate relațiile dintre conștiinciozitate, trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale ale polițiștilor. A fost elaborat un cadru teoretic și aplicativ pentru dezvoltarea comportamentului conștiincios, îmbunătățirea performanței și echilibrului emoțional al acestora.

Rezultatele cercetării, care contribuie la soluționarea problemei științifice importante, rezidă în abordarea holistică a personalității polițiștilor, identificarea factorilor determinanți ai conștiinciozității și abordarea acestora în funcție de particularități legate de gen, vârstă și corp profesional, precum și elaborarea unui program de intervenție psihologică centrat pe dezvoltarea conștiinciozității, care a contribuit fundamental la creșterea implicării în activitățile profesionale a polițiștilor.

Semnificația teoretică a lucrării rezidă în următoarele aspecte:

1. Prin revizuirea literaturii existente și sintetizarea cercetărilor anterioare, lucrarea aduce în prim-plan cunoștințele actuale și cuprinzătoare despre conștiinciozitatea la polițiști

într-o manieră inovatoare.

2. Rezultatele cercetării completează și îmbogățesc domeniile psihologiei dezvoltării și psihologiei educației, adăugând noi cunoștințe și înțelegere despre dezvoltarea și optimizarea conștiinciozității la polițiști, oferind un model teoretic integrat care explică modul în care conștiinciozitatea și reducerea convingerilor iraționale pot contribui la îmbunătățirea performanței polițienești, stabilind contribuția trăsăturilor de personalitate, convingerilor iraționale și valorilor personale, la predicția nivelului de conștiinciozitate.

3. Prin identificarea și examinarea mecanismelor relaționale dintre conștiinciozitate, valori personale și convingeri iraționale la polițiști, lucrarea aduce o contribuție semnificativă la înțelegerea factorilor care influențează dezvoltarea conștiinciozității.

4. Rezultatele, explicațiile și concluziile formulate în lucrare sunt esențiale pentru conceptualizarea și actualizarea domeniului dedicat personalității polițistului în disciplinele precum Psihologia dezvoltării, Psihologia vârstelor, Psihologia educației, Sociologie, Antropologie, Managementul resurselor umane și Consiliere psihologică/vocațională.

Valoarea aplicativă a lucrării. Studiul are un impact direct asupra practicii psihologice în cadrul poliției și al altor structuri organizaționale militare. Programul de intervenție psihologică dezvoltat poate fi aplicat de către psihologii de unitate în scopul îmbunătățirii echilibrului emoțional și a performanței profesionale a polițiștilor și poate contribui la un mediu de lucru mai echilibrat și mai eficient, optimizând atât calitatea vieții lucrătorilor din poliție, cât și performanța acestora în activitatea zilnică. Recomandările pentru dezvoltarea programelor de formare continuă și pentru abordarea convingerilor iraționale sunt extrem de relevante pentru implementarea unor intervenții psihologice care să sprijine dezvoltarea personală și profesională continuă a polițiștilor. Rezultatele pot fi utilizate atât în vederea îmbunătățirii selecției și formării personalului de poliție, cât și pentru consolidarea încrederii publicului în forțele de ordine, aspect crucial pentru menținerea unui climat de siguranță și ordine publică.

Rezultatele științifice principale înaintate spre susținere sunt următoarele: a) există trăsături de personalitate, atitudini și valori personale specifice categoriei profesionale a polițiștilor; b) factori demografici legați de gen, vârstă și corp profesional influențează conștiinciozitatea, trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale ale polițiștilor; c) trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale sunt predictorii semnificativi ai nivelului de conștiinciozitate; d) prin implementarea unui program

integrativ de intervenție psihologică a fost dezvoltată conștiinciozitatea și reduse convingerile iraționale ale polițiștilor.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele obținute au fost discutate și aprobate în cadrul ședințelor Comisiei de îndrumare, precum și în cadrul conferințelor naționale și internaționale, în cadrul unor seminarii, workshop-uri organizate în instituții educaționale. Rezultatele cercetării teoretice și experimentale au fost implementate cu succes în procesul de pregătire profesională și cel de profilaxie psihologică a polițiștilor la nivelul Inspectoratului de Poliție al Județului Olt, fiind prezentate ca un exemplu de bune practici și servind drept model pentru alte unități din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

Aprobarea rezultatelor cercetării. Rezultatele cercetării teoretico-experimentale au fost discutate și aprobate în cadrul ședințelor Școlii Doctorale de Psihologie, Catedrei de Psihologie a Universității Pedagogice de Stat "Ion Creangă" din Chișinău, la conferințe științifice organizate de U.P.S. "Ion Creangă" din Chișinău, Universitatea de Stat "Bogdan Petriceicu Hașdeu" din Cahul și Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași, simpozioane organizate de Inspectoratul General al Poliției Române și în reviste științifice. Rezultatele obținute au fost integrate în activitățile psihologice desfășurate la nivelul Inspectoratului de Poliție Județean Olt, fiind prezentate la Convocarea Anuală a Psihologilor din Poliția Română.

Publicații la tema tezei. Rezultatele obținute în urma studiului realizat au fost publicate în 14 lucrări științifice: 5 articole în reviste științifice de specialitate din Republica Moldova și România, iar publicații în volumele conferințelor naționale și internaționale.

Volumul și structura tezei. Lucrarea este constituită din: adnotări (în limbile română, engleză și rusă), lista abrevierilor, introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie (include 314 de surse bibliografice), 4 anexe, 31 de figuri și 27 de tabele. Textul principal al tezei are 153 de pagini.

Cuvinte cheie: conștiinciozitate, trăsături de personalitate, atitudini și convingeri iraționale, valori personale, program de intervenție psihologică, polițiști, dezvoltare personală și profesională.

Sumarul compartimentelor tezei. Structura tezei cuprinde: adnotarea (tradusă în limbile engleză și rusă), lista tabelor, figurilor și abrevierilor, introducerea, trei capitole de conținut, concluziile generale, bibliografia, alcătuită din 314 titluri, precum și patru anexe. Textul de bază însumează 153 de pagini și include 31 de figuri și 27 de tabele.

Introducerea subliniază importanța temei de cercetare și descrierea contextului domeniului investigat. Sunt prezentate scopul, obiectivele și ipotezele cercetării, precum și rezultatele obținute, care contribuie la rezolvarea unei probleme științifice relevante. În plus, sunt evidențiate noutatea și originalitatea științifică a cercetării, semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării. Se argumentează, de asemenea, actualitatea temei și semnificația sa, fiind prezentată implementarea rezultatelor științifice obținute.

Capitolul 1 - Abordarea multidimensională a conștiinciozității, prezintă analiza critică a literaturii de specialitate relevantă pentru clarificarea noțiunii de conștiinciozitate. Sunt trecute în revistă teoriile majore privind trăsăturile de personalitate, accentuându-se importanța conștiinciozității ca dimensiune fundamentală. De asemenea, sunt examinate studiile care investighează legătura dintre conștiinciozitate și alte dimensiuni ale personalității, precum și impactul acesteia asupra comportamentului și performanței individului în diferite contexte. În cadrul acestui capitol, sunt discutate și concepte conexe, cum ar fi convingerile iraționale și valorile personale, care pot influența modul în care conștiinciozitatea se manifestă. Se adresează, de asemenea, diversele intervenții psihologice și strategii educaționale care pot sprijini dezvoltarea și creșterea nivelului de conștiinciozitate, subliniind importanța acestor intervenții în contextul dezvoltării personale și al performanței în viața profesională. Prin integrarea acestor perspective, capitolul oferă o viziune complexă și integrată asupra conștiinciozității, evidențiind atât dimensiunile teoretice, cât și aplicațiile practice ale acestui concept. Capitolul se încheie cu o sinteză a abordărilor teoretice analizate.

Capitolul 2 - Studiul experimental privind conștiinciozitatea la polițiști, se concentrează pe detalierea designului cercetării experimentale realizate, oferind o prezentare amplă a scopului, obiectivelor și ipotezelor acestui studiu. În cadrul capitolului, sunt descrise în mod clar metodologia și tipologia participanților, incluzând informații esențiale despre selecția acestora, caracteristicile demografice (gen, vârstă) și corpul. Se discută, de asemenea, metodele și instrumentele utilizate pentru colectarea și analiza datelor. Pe parcursul capitolului sunt prezentate rezultatele experimentale obținute, iar acestea sunt interpretate în contextul ipotezelor formulate la începutul cercetării. Un aspect important al acestui capitol este analiza caracteristicilor de personalitate ale participanților, care sunt detaliate în funcție de diferite variabile precum genul, vârsta și corpul profesional. Aceste analize permit o înțelegere aprofundată a diversității în manifestarea conștiinciozității și a altor trăsături de personalitate în cadrul grupului de polițiști. Totodată, se explorează relațiile dintre conștiinciozitate și alte trăsături de personalitate, precum și

corelațiile dintre aceasta și valorile personale sau convingerile iraționale ale participanților. Acest capitol adâncește înțelegerea factorilor care influențează dezvoltarea conștiinciozității într-un context profesional specific, stabilind contribuția factorilor evaluați la predicția nivelului de conștiinciozitate, și oferă o bază solidă pentru discuții ulterioare despre posibile intervenții și strategii de dezvoltare personală în cadrul profesiilor de aplicare a legii.

Capitolul 3 - Dezvoltarea conștiinciozității și diminuarea convingerilor iraționale la polițiști, analizează experimentul formativ, prezentând scopul, ipotezele și obiectivele acestuia, precum și instrumentele diagnostice utilizate. Capitolul include descrierea etapelor de realizare a programului de intervenție psihologică, evidențiind caracteristicile eșantionului, contextul de desfășurare, precum și structura și specificul metodelor și tehnicilor aplicate. Ulterior, sunt prezentate și interpretate rezultatele obținute în urma aplicării programului. La final, eficiența intervenției psihologice este evaluată prin compararea rezultatelor grupului experimental cu cele ale grupului de control, fiind identificate diferențe semnificative din punct de vedere statistic, ceea ce demonstrează succesul și eficiența programului implementat.

Concluziile generale și recomandările sintetizează rezultatele cercetării, oferind recomandări pentru implementarea programului de intervenție psihologică, dar și sugestii pentru cercetările de perspectivă.

1. ABORDAREA MULTIDIMENSIONALĂ A CONȘTIINCIOZITĂȚII

1.1. Delimitări conceptuale și abordări privind conștiinciozitatea

Conștiinciozitatea este o trăsătură de personalitate care descrie tendința stabilă a individului de a fi organizat, autodisciplinat, orientat către obiective, responsabil și atent la detalii [69, 70]. În modelul Big Five, este considerată una dintre cele mai predictive trăsături pentru succesul educațional și profesional [244, 255].

Din perspectiva psihologiei dezvoltării, conștiinciozitatea se formează gradual, prin interacțiunea factorilor biologici (dezvoltarea cortexului prefrontal), experiențiali (relațiile familiale și școlare), dar și culturali. Studiile longitudinale au arătat că nivelul acestei trăsături crește de-a lungul copilăriei și adolescenței și cunoaște o consolidare în perioada adultului tânăr [256].

În psihologia educațională, conștiinciozitatea este înțeleasă ca o componentă esențială a învățării autoreglate [309] și a dezvoltării caracterului [94]. Ea este susținută de contexte educaționale care promovează responsabilitatea, perseverența, stabilirea de obiective, feedback-ul constructiv și internalizarea normelor morale [174].

Deși între cele două concepte, aparent, nu există nicio legătură, conștiinciozitatea (ca trăsătură innăscută de personalitate) este asimilată deseori conștiinței profesionale (ca formă de reflectare psihică a realității obiective).

Conștiinciozitatea este asociată deseori profesionalismului (o formă de reflectare a conștiinței profesionale); un om conștiincios fiind descris ca unul care își face datoria, serios, corect, scrupulos, profesionist. Dicționarul Explicativ al Limbii Române [15] descrie cuvântul "Profesionalism s. n. 1. Profesionism. ♦ Conștiință profesională. 2. Cuvânt care aparține unui limbaj profesional. [Pr.: si-o-] – Din fr. Professionnalisme".

Termenul "conștiință" este derivat din termenul latin "conscientia" care înseamnă "cunoaștere", exprimând sentimentul înțelegerii existenței personale și a integrării ei în univers. Este forma cea mai evoluată, proprie omului, de reflectare psihică a realității obiective prin intermediul senzațiilor, percepțiilor și gândirii, sub formă de reprezentări, noțiuni, judecăți, raționamente, inclusiv procese afective și voliționale.

Conștiința este privită ca fiind piatra de temelie a eticii, afectând atât viața personală cât și pe cea profesională a oamenilor [75, p. 181]. Unii cercetători consideră conștiința ca fiind o sursă de acțiuni și cunoștințe etice, în timp ce alții descriu acest concept ca fiind capacitatea de a adopta

sau nu atitudini sau comportamente, capacitate influențată psihologic și social [98, p. 219]. Pentru aceștia din urmă, conștiința este o voce interioară care îi determină pe oameni să recunoască, să înțeleagă și să interpreteze mediul înconjurător și care le restricționează alegerile și comportamentele [121, p. 8211]. Din perspectivă individuală, dezvoltarea conștiinței reflectă modul în care individul se autoevaluează. Din perspectivă socială, dezvoltarea conștiinței reflectă apariția valorilor, nevoilor personale și a moralității [24, p. 1-2].

Unii autori considera că funcția supremă a conștiinței o constituie adaptarea individului la mediul său, prin asigurarea cadrului necesar rezolvării de conflicte, luării deciziilor, detectării erorilor, planificării. Pentru alți autori conștiința ar fi suportul ce asigură prioritatea acțiunilor planificate în detrimentul celor instinctuale. Toate aceste concepte se regăsesc și în sfera conștiinciozității.

Legătura dintre cele două concepte o putem observa chiar și din clasificarea tipurilor de conștiință. Astfel avem o conștiință morală, o conștiință socială, o conștiință de clasă, una națională, dar și o conștiință profesională.

În mediul afacerilor, se utilizează des conceptele de conștiință organizațională și conștiință profesională ("job conscience"). Conștiința profesională se referă la simțul responsabilității, devotamentul și îndeplinirea atribuțiilor la locul de muncă [33, p. 91]. Aceasta este definită ca fiind angajamentul individului de a îndeplini sarcinile de lucru, manifestarea simțului responsabilității și a efortului depus în acest sens [273, p. 1366].

Conștiința umană se exprimă în cea mai mare măsură prin atitudini. Atitudinea, ca fenomen de conștiință, presupune înțelegere (știință), angajare motivată rațional, presupune orientare cognitivă și participare afectivă. De aceea, schimbarea conștiinței oamenilor este în mare măsură o schimbare de atitudini. Aceasta înseamnă schimbarea modului de a gândi, a convingerilor oamenilor și dezvoltarea conștiinciozității ca trăsătură înăscută de personalitate.

Conștiința este unul dintre conceptele centrale în etica profesională. Ea reprezintă responsabilitatea morală a omului pentru faptele sale și necesită o impunere interioară de a proceda în corespundere cu modul său de a percepe dreptatea și bunătatea. Conștiința depinde de nivelul dezvoltării personalității, de cultură, moralitate, de atitudinea față de profesie, față de sine ca profesionist. De cel mai înalt nivel al conștiinței se bucură profesionistul - stoic, principial, curajos, consecvent; el nu se lasă influențat, procedează cum îi dictează conștiința, are curajul să nu se conformeze indicațiilor instanțelor superioare dacă ele contravin legilor [196, p.32].

Conștiința profesională apare în context socio-profesional și se dezvoltă pe fundamentul conștiinciozității – trăsătură de personalitate înăscută. În acest context, putem specula că nu poate exista conștiință profesională fără conștiinciozitate, dar nici conștiinciozitatea nu se poate dezvolta fără conștiință profesională.

În concluzie, deși cele două concepte sunt diferite, ele se întrepătrund atât de profund încât pot fi chiar definite unul prin celălalt.

Abordări privind conștiinciozitatea - teorii ale trăsăturilor de personalitate.

Conștiinciozitatea este o trăsătură de personalitate. Teoria trăsăturilor, numită și teoria dispozițională, reprezintă o abordare a cercetării personalității umane. Teoreticienii trăsăturilor sunt interesați de evaluarea acelor trăsături care pot fi definite ca "modele obișnuite de comportament, gând și emoție" [162]. Conform acestei perspective, trăsăturile sunt aspecte ale personalității care sunt relativ stabile în timp, diferă între indivizi și influențează comportamentul. Trăsăturile sunt în contrast cu stări, care sunt dispoziții mai tranzitorii. O trăsătură reprezintă o caracteristică a unei persoane ce poate fi măsurată. Acest domeniu a suscitat interesul multor cercetători [99, 107, 108, 131, 197].

Există două abordări pentru definirea trăsăturilor: ca proprietăți cauzale interne sau ca rezumate pur descriptive. Definiția cauzală internă afirmă că trăsăturile ne influențează comportamentele, determinându-ne să facem lucruri în conformitate cu acea trăsătură. Pe de altă parte, trăsăturile ca rezumate descriptive sunt descrieri ale acțiunilor noastre care nu încearcă să deducă cauzalitatea.

G. Allport a fost printre primii teoreticieni care au studiat trăsăturile, iar lucrările sale sunt considerate ca fiind începutul studiului psihologic modern al personalității [190]. G. Allport a considerat trăsăturile ca fiind dispoziții, unele care domină și modelează comportamentul oamenilor (trăsături cardinale) – nevoia de bani, faimă, etc.; altele care se regăsesc doar într-un anumit grad la fiecare persoană (trăsături centrale) - ex. onestitatea; și în sfârșit trăsăturile secundare, care se manifestă doar în anumite circumstanțe – ex. simpatii, antipatii, etc.

Pentru G. Allport, o trăsătură este o tendință de a reacționa într-un mod constant în diverse situații. El considera că trăsăturile nu reprezintă doar simple concepte, ci sunt la fel de reale precum înălțimea, greutatea sau culoarea ochilor. G. Allport a scris: „Orice teorie care privește personalitatea ca fiind stabilă, fixă sau invariabilă este greșită" [19, p.175]. G. Allport considera trăsăturile ca fiind învățate și influențate de cultură, mai degrabă decât moștenite genetic. El credea

că aceste trăsături pot suferi modificări, întrucât orice caracteristică învățată poate fi, de asemenea, dezvățată.

În 1968, W. Mischel a provocat o dezbatere care a continuat timp de 20 de ani. El a scris: „Cu o posibilă excepție, cea a inteligenței, consecvențele comportamentale foarte generalizate nu au fost demonstrate și conceptul de trăsături de personalitate ca predispoziții largi este astfel de neconceput” [214]. Această afirmație a fost percepută ca o provocare semnificativă pentru întreaga cercetare științifică în domeniul personalității. Trăsăturile ar trebui să fie caracteristici distinctive sau diagnostice ale personalităților individuale. Dacă aceste trăsături nu rămân constante în timp, atunci nu ar mai exista o știință a personalității. Ulterior, W. Mischel a clarificat că nu a avut intenția de a ataca conceptul întreg al trăsăturilor, ci mai degrabă a dorit să sublinieze importanța luării în considerare a variabilelor situaționale. Explicațiile situaționale se referă la contextul în care se manifestă comportamentul, în timp ce explicațiile dispoziționale se concentrează pe trăsăturile sau dispozițiile de personalitate. Din această perspectivă, G. Allport era un adept al abordării dispoziționale, atribuind comportamentul mai mult trăsăturilor interne ale individului și mai puțin influențelor situaționale.

Cercetătorii în domeniul personalității au răspuns la provocarea lui W. Mischel cu o serie de cercetări intense în anii '70 și '90. Aceștia au încercat să demonstreze că trăsăturile durabile sunt o realitate, revitalizând astfel abordarea trăsăturilor în teoria personalității.

R.B. Cattell a fost un teoretician important în domeniul psihologiei personalității după cel de-al Doilea Război Mondial. El s-a specializat în analiza statistică a trăsăturilor de personalitate utilizând analiza factorială [53]. Această metodă combină datele pentru a identifica factorii care „explică cea mai mare variație” a acestora.

R.B. Cattell a pornit de la o listă ce conținea mai mult de 4.000 de cuvinte care descriau trăsăturile personalității. Ulterior, a utilizat analiza factorială pentru a identifica 15 dimensiuni sau factori care explicau cea mai mare variație în descrierea personalității. Adăugând informațiile generale, cum ar fi cultura și inteligența, ca al 16-lea factor, R.B. Cattell a creat profiluri de personalitate bazate pe cele 16 trăsături. După o analiză suplimentară a datelor sale, Cattell a descoperit două dimensiuni fundamentale: extraversiunea/introversiunea (denumite de el „exvia/invia”) și anxietatea/non-anxietatea. Acestea au fost trăsăturile cele mai pronunțate în diverse tipuri de personalitate, reprezentând dimensiunile pe care oamenii tindeau să varieze cel mai mult.

R.B. Cattell a creat Testul celor 16 factori de personalitate (16-PF), un instrument utilizat pentru evaluarea personalității. Atunci când testul este administrat unor grupuri de persoane din diferite domenii profesionale, se pot observa profiluri tipice pentru fiecare grup. Spre exemplu, persoanele care practică activități literare tind să prezinte un grad mai ridicat de creativitate, pe când piloții de aviație civilă se disting printr-o orientare pragmatică și un temperament mai puțin dominat de emoții. Artiștii creativi sunt descriși drept indivizi inteligenți, sensibili și echilibrați [54, 55].

Un alt teoretician important al trăsăturilor din secolul XX a fost H. Eysenck. Acesta a identificat două dimensiuni fundamentale ale personalității: extraversiune/introversiune și stabilitate/instabilitate. Aceste dimensiuni reflectă concluziile lui R.B. Cattell, având în vedere că „stabil/instabil” ar putea fi considerat un echivalent al „anxios/non-anxios” [102, 54, 55].

L.R. Goldberg a subliniat o explozie a interesului față de teoriile trăsăturii, atrăgând atenția asupra entuziasmului generat de descoperirea unui set comun de trăsături fundamentale. Motivele acestui entuziasm erau că numeroase echipe de cercetare păreau fie să nege, fie să ajungă la un consens complet asupra aceluiași cinci trăsături esențiale pentru personalitatea umană [120].

J.M. Digman a surprins modul în care diverse echipe de cercetare au ajuns la aceeași descoperire. În fiecare caz, cercetările au fost realizate independent, folosind metodologii diferite, însă cercetătorii au identificat aceleași caracteristici fundamentale ale personalității [87].

În urma cercetărilor realizate de-a lungul timpului, au fost identificate cinci trăsături fundamentale, cunoscute sub denumirea de modelul celor cinci factori:

1. Asertivitatea/extraversia (sau afectivitatea pozitivă) - caracterizată prin niveluri ridicate de activitate și emoție pozitivă, impulsivitate, angajament față de mediu, activitate socială, sociabilitate, ambiție și dorința de putere.
2. Agreabilitatea (sau capacitatea de a atrage simpatie) - se referă la lipsa dispoziției paranoice, complianța prietenoasă, dragostea, sociabilitatea și cooperarea.
3. Fiabilitatea (sau conștiinciozitatea) - include trăsături precum orientarea spre sarcini, prudența, munca susținută și lipsa impulsivității.
4. Stabilitatea emoțională (sau nivelul de anxietate/neuroticism) - se referă la capacitatea de a face față stresului și fluctuațiilor emoționale.
5. Inteligența (sau deschiderea către experiență, cultură și intelect) - este legată de curiozitatea intelectuală, imaginație și aprecierea diversității.

Aceasta nu înseamnă că s-a ajuns la un acord total. Replicabilitatea celui de-al cincilea factor este încă subiect de dispută, iar denumirea acestuia nu este uniform acceptată. P.T. Costa și R.R. McCrae îl denumesc „deschidere către experiență” [66, 69], în timp ce alți cercetători îl numesc „Creativitate” [153], „Originalitate” [265] sau „Imaginație” [266, 267].

L.R. Goldberg [120] a asociat trăsăturilor fundamentale, o sută de adjective. G. Saucier [266, 267] revizuieste această listă, reținând doar 40 de adjective, după cum urmează:

1. Corelate pozitiv cu asertivitatea: îndrăzneț, extrovertit, vorbăreț, verbal, afirmativ, dârz, viguros, energic, nerestricționat, activ. Corelate negativ: sfios, liniștit, rușinos, retras, introvertit, timid, singuratic, inhibat, neaventuros, rezervat.

2. Corelate pozitiv cu agreabilitatea: drăguț, înțelegător, grijuliu, cald, generos, serviabil, cooperant, plăcut, amabil, de încredere. Corelat negativ: rece, lipsit de înțelegere, aspru, necuviincios, nepolitic, necooperant, nemilos, neîncrezător, egoist, exigent.

3. Corelate pozitiv cu conștiinciozitatea/faptul de a fi demn de încredere: eficient, organizat, prompt, sistematic, amănunțit, atent, practic, îngrijit, constant, conștiincios. Corelate negativ: dezorganizat, inefficient, indolent, nesistematic, nepăsător, nedemn de încredere, delăsător, nepractic, inconsistent, neplanificat.

4. Corelate pozitiv cu emoționalitatea: anxios, iritat, invidios, gelos, nervos, capricios, sensibil, exaltat, temător, auto-compătimitor, nesigur, temperamental, iritabil, emoțional. Corelate negativ: lipsit de invidie, imperturbabil, relaxat, îngăduitor, non-emoțiv, neexcitabil.

5. Corelate pozitiv cu inteligența: creativ, imaginativ, intelectual, filosofic, artistic, profund, inovator, luminos, introspectiv, complex. Corelate negativ: necreativ, neimaginativ, nereflexiv, lipsit de inteligență sau de profunzime, neinteligent, neiscoditor, lipsit de percepție sau de înțelegere, superficial, simplu, nesofisticat.

Cele Cinci Trăsături Mari (sau Cinci Factori Mari) reprezintă dimensiunile fundamentale pe care oamenii tind să le diferențieze cel mai mult. Un aspect remarcabil a fost faptul că cercetători diferiți, de-a lungul timpului, au ajuns la concluzia că aceiași factori sunt esențiali pentru descrierea personalității [152, 89, 104, 105, 106, 100, 101].

Ulterior s-au dezvoltat o mare varietate de teorii și scale alternative, inclusiv:

- J. P. Guilford - Structura intelectului
- H. Murray - Sistemul nevoilor
- T. Leary - Circumplex interpersonal
- Indicatorul de tip Myers-Briggs

- J.A. Gray - Teoria biopsihologică a personalității

Modelul Circumplex al personalității – reprezintă o alternativă la abordarea factorială a personalității și prezintă trăsăturile de personalitate într-un spațiu factorial bidimensional. T. Leary [175] sugerează că interacțiunile comportamentale pot fi reprezentate în termenii unui pattern circular de-a lungul a două axe, extraversia și agreabilitatea [191].

Modelele teoretice mai populare sunt două la număr:

- Modelul cu trei factori - Folosind analiza factorilor, H. Eysenck a sugerat că personalitatea este reductibilă la trei trăsături majore: nevrotism, extraversiune și psihoticism. Autorul a dezvoltat Chestionarul de personalitate Eysenck (EPQ).
- Modelul cu cinci factori – Modelul Big Five. Mulți psihologi cred în prezent că cinci factori sunt suficienți: nevrotism, extraversiune, deschidere spre experiență, agreabilitate și conștiinciozitate.

Comparând cele două modele, cercetătorii au constatat o corelație puternică între dimensiunile urmărite de acestea: între cei doi factori de extraversie, între anxietate și nevroticism, între autocontrol și conștiinciozitate, între duritate/receptivitate și deschidere către experiență și între independență și dezagreabilitate. Astfel, scalele și itemii din 16PF au jucat un rol important în dezvoltarea modelului celor 5 factori. De exemplu, primul manual NEO descrie elaborarea chestionarului ca începând cu analize cluster ale scalelor 16PF. Potrivit H.E.P. Cattell și A.D. Mead [55] corespondențele dintre modelele Big Five (vezi Tabelul 1.1.) pot fi sumarizate astfel:

Tabelul 1.1. Comparația celor trei modele Five-Factor [170, p. 141]

16 PF (Catell)	Neo-PI-R (Costa și McCrae)	Big Five (Goldberg)
Extraversie/Introversie	Extraversie	Surgency
Anxietate scăzută / anxietate ridicată	Nevrotism	Stabilitate emoțională
Duritate/receptivitate	Deschidere	Intelect sau cultură
Independență/acomodare	Agreabilitate	Agreabilitate
Autocontrol/Impulsivitate	Conștiinciozitate	Conștiinciozitate/fiabilitate

Cu toate acestea, există diferențe importante între cele două modele, majoritatea disputelor vizând limitarea științifică a prelucrărilor statistice.

M. Zuckerman a dezvoltat un model alternativ de personalitate, susținând că structura de personalitate este cel mai bine explicată prin cinci factori generali: căutarea de senzații (ImpSS), nevrotism – anxietate (N – Anx), agresivitate – ostilitate (Agg – Host), sociabilitate (Sy) și

activitate (Act) [312]. Modelul a fost dezvoltat ca un rival al Modelului cu cinci factori și se bazează pe presupunerea că trăsăturile de personalitate de bază sunt cele cu o puternică bază biologic – evolutivă [306]. Una dintre diferențele evidente dintre aceste două modele este că modelului alternativ îi lipsește orice echivalent cu dimensiunea deschidere spre experiență din modelul cu cinci factori.

Scopul lui M. Zuckerman și al colegilor în dezvoltarea modelului alternativ de cinci factori a fost de a identifica factorii „de bază” ai personalității. M. Zuckerman a susținut că factorii de bază au o latură biologic-evolutivă, dovadă fiind trăsăturile comparabile la speciile neumane, markerii biologici și ereditarea [311]. Modelul a fost dezvoltat administrând participanților la cercetare un număr mare de chestionare de personalitate preexistente și supunând rezultatele la analiza factorilor [312]. Chestionarele utilizate au inclus Inventarul personalității Jackson, Formularul de cercetare a personalității, Chestionarul de personalitate Eysenck, Scala căutare de senzații și multe altele, inclusiv o măsură de dezirabilitate socială. Marcatorii „culturii”, „intellectului” și „deschiderii” au fost deliberat excluși pe baza faptului că aceste trăsături nu sunt prezente la speciile neumane. Cercetătorii au comparat modelele cu trei până la șapte factori diferiți. Au descoperit că atât soluțiile cu trei, cât și cele cu cinci factori erau acceptabile, dar au susținut că soluția cu cinci factori era preferabilă din cauza specificității mai mari.

Cei cinci factori ai Modelului alternativ [313] sunt:

1. Neuroticism – anxietate: măsoară anxietatea, frica, emoționalitatea generală, psihastenia și inhibarea agresivității. Factorul este, de asemenea, asociat cu indecizie obsesivă, lipsă de încredere în sine și sensibilitate la critici.
2. Agresivitate - ostilitate vs. dezirabilitate socială: măsoară agresiunea, ostilitatea, furia, lipsa controlului inhibitor și dorința socială scăzută. Factorul este asociat cu grosolănia, comportamentul necugetat și antisocial, răzbunarea, impulsivitatea și nerăbdarea.
3. Căutare de senzații impulsive: măsoară socializarea scăzută și ridicată, psihoticismul, impulsivitatea și căutarea senzațiilor. Elementele de impulsivitate evaluează lipsa de planitudine și tendința de a acționa fără să gândească.
4. Sociabilitate: măsoară afilierea, participarea socială, extraversiunea. Evaluează plăcerea pentru petreceri mari și interacțiunile cu mulți oameni, precum și dezamăgirea de izolare la persoanele sociabile față de plăcerea pentru aceleași aspecte la persoanele nesociabile.
5. Activitate: măsoară comportamentul energetic și persistența. Acest factor este asociat cu necesitatea de a rămâne activ și cu sentimente de neliniște atunci când nu este nimic de făcut.

Chestionarul de personalitate Zuckerman-Kuhlman, formularul III, revizuit (ZKPQ) a fost dezvoltat pentru a evalua aceste cinci trăsături [20]. Este format din 99 de itemi, cu răspunsuri dihotomice adevărat-fals. Scara ImpSS diferă de scara de căutare a senzațiilor prin faptul că omite în mod deliberat elementele care menționează activități specifice, cum ar fi băutul, sexul, drogurile sau sporturile riscante.

Factorii din modelul alternativ Five corespund cu trei trăsăturilor din modelul Eysenck și cu patru din cele cinci trăsături din modelul cu cinci factori [20]. Neuroticismul-anxietate este practic identic cu nevrotismul, în timp ce sociabilitatea este foarte asemănătoare cu extraversiunea din modelele Eysenck și cel cu cinci factori. Căutarea de senzații impulsive este corelată pozitiv cu psihoticismul din modelul lui Eysenck și negativ cu conștiinciozitatea din modelul cu cinci factori. Agresivitatea-ostilitatea este invers legată de agreabilitatea din modelul cu cinci factori. M. Zuckerman și colegii săi au remarcat că activitatea este inclusă sub extraversiune în unele modele de personalitate, dar au susținut că ar trebui considerată o dimensiune independentă a temperamentului, care este distinctă de sociabilitate. Un studiu ulterior care a comparat modelul lui Zuckerman cu modelul celor cinci factori folosind analiza factorială a constatat că activitatea, sociabilitatea și extraversiunea s-au încărcat pe un singur factor, sugerând că activitatea și extraversiunea sunt strâns legate [313].

Decizia lui M. Zuckerman și a colegilor lui de a omite în mod deliberat marcatorii de deschidere spre experiență din analiza lor a fost puternic criticată de P.T. Costa și R.R. McCrae, adepții modelului cu cinci factori (FFM) [70, 71]. P.T. Costa și R.R. McCrae au reexaminat datele folosite de M. Zuckerman și colaboratorii săi și au descoperit că analiza factorilor a evidențiat echivalenți ai tuturor celor cinci factori din modelul FFM, inclusiv al deschiderii. Deși M. Zuckerman și echipa sa au încercat în mod deliberat să excludă trăsăturile asociate cu deschiderea, P.T. Costa și R.R. McCrae au susținut că „structura cognitivă” (cum ar fi antipatia față de ambiguitate sau incertitudinea informațiilor) reprezintă un marker valid pentru deschiderea scăzută. Structura cognitivă a făcut parte dintr-un factor din această analiză împreună cu alte trăsături despre care se știe că sunt asociate cu deschiderea, inclusiv căutarea experienței de la scara de căutare a senzațiilor și „autonomia” din formularul de cercetare a personalității [69, 70]. Un studiu care a comparat modelul lui M. Zuckerman cu modelul celor cinci factori a constatat că deschiderea spre experiență pare a fi o dimensiune separată a personalității față de celelalte trăsături din modelul cu cinci factori și alternativul cinci [21].

Un alt model dezvoltat în anul 1992, de către P.T. Costa și R.R. McCrae, introduce alți factori: Agreabilitatea și Conștiinciozitatea. Cei doi autori au încercat să impună modelul ca un cadru general de evaluare a personalității și să investigheze implicațiile comportamentale ale celor cinci factori. Astfel un nou inventar al trăsăturilor de personalitate (NEO-PI-R) este utilizat în evaluarea personalității. Însă, numeroase studii au arătat că modelele de personalitate mai vechi pot fi integrate în noul instrument, dar și scale din MMPI și MBTI [210, 213]. În același timp, în investigațiile lor, cei doi utilizează noul model în consiliere [68] și în practica clinică [70, 67, 73]. Studiul celor cinci factori în context clinic a continuat și ulterior [83].

La acel moment, modelul Big-Five avea două versiuni: cea lexicală și NEO-PI. Studiile numeroase au convins pe mulți cercetători de utilitatea modelului Big-Five, dar nu pe toți. Astfel, J. Block impune modelul cu două dimensiuni de bază (Ego Control și Ego Resiliency-Controlul); H. Eysenck rămâne tributar celor trei factori (Extraversie, Nevrozism, Psihotism); C.R. Cloninger adoptă un model diferit cu trei dimensiuni: Evitarea vătămării, Căutarea noutății și Dependența de răsplată; iar M. Zuckerman perfecționează modelul său cu cinci factori. Însă, modelul Big-Five rămâne o alternativă bine susținută de studiile empirice. Traducerea și investigarea chestionarului NEO-PI-R în limba română a demarat în 1994, M. Minulescu [210, 211, 212, 213] fiind autoarea cu cea mai mare contribuție în acest sens.

În continuare vom aborda pe scurt conceptele de convingeri iraționale, respectiv valori personale, acestea fiind factori care moderează manifestarea conștiinciozității.

Termenul de convingeri iraționale este utilizat frecvent în ultimii 17 ani, fiind menționat în peste 15000 de lucrări științifice (potrivit Google Scholar). Psihologia empirică modernă promovează ideea potrivit căreia modul de a gândi sau a se comporta al oamenilor nu respectă întotdeauna normele raționalității. Dacă tratăm aceste abateri ca fiind iraționale, ajungem la concepte precum prejudecățile cognitive, credințe bizare, superstiții, teorii ale conspirației, patternuri cognitive sau credințe nefundamentate legate de propria persoană. Astfel de credințe iraționale nu sunt deloc fenomene rare, patologice sau condiționate cultural, ci dimpotrivă, ele sunt larg răspândite și nu țin de un anumit mediu socio-cultural.

Conceptul de convingeri iraționale a fost introdus de terapeutul Albert Ellis în 1955 [95] și reprezintă un element esențial în Terapia Rațional-Emotivă Comportamentală. În cadrul acestei abordări, se pune accent pe dezvoltarea gândirii logice. Și, deși se pornește de la ideea că oamenii sunt predispuși genetic, se consideră că aceștia sunt învățați să gândească irational de mediul în care trăiesc.

În literatura de specialitate, se face o distincție între următoarele tipuri de cogniții: (a) Cognițiile descriptive, care se referă la modul în care sunt descrise percepțiile; (b) Cognițiile inferențiale, care implică interpretarea realității pe baza percepțiilor și concluziilor trase din acestea; (c) Cognițiile evaluative, care sunt considerate fundamentale în apariția distresului emoțional și sunt mai greu de identificat.

A. Ellis [96] face distincția între două categorii de cogniții evaluative: cogniții raționale și iraționale. Conform autorului, convingerile iraționale sunt reprezentări propoziționale exprimate prin cerințe absolutiste, care includ termeni precum „trebuie”, „a fi obligat”, „a fi nevoie” etc.

Cercetările din cadrul abordării rațional-emoțional-comportamentale au identificat următoarele tipuri de convingeri iraționale:

1. Cerințele absolutiste, care includ termeni precum „trebuie” sau „se cuvine” și pot viza sinele, ceilalți sau lumea;
2. Catastrofizarea – tendința individului de a exagera negativitatea și gravitatea evenimentelor negative, utilizând termeni precum „groaznic” sau „teribil”;
3. Toleranța scăzută la frustrare – este legată de convingerea oamenilor că nu sunt capabili să tolereze o anumită situație negativă sau un set de circumstanțe, exprimându-se prin fraze de tipul „Nu pot suporta”;
4. Auto-deprecieri – se referă la tendința individului de a evalua global și negativ; presupune evaluarea oamenilor în termeni de valoare și poate implica ideea că unii sunt mai valoroși decât alții.

Conform lui A. Ellis [97], multe dintre aceste convingeri iraționale sunt învățate în copilărie prin interacțiunea cu adulții semnificativi.

În literatura de specialitate există studii care arată efectele negative pe care convingerile iraționale le au asupra performanței profesionale [28, 154, 37, 163].

Cea mai cunoscută abordare a conceptului de valoare personală este teoria lui Schwartz, care încearcă să explice natura valorilor umane și caracteristicile acestora. Teoria identifică zece valori personale de bază, recunoscute în diferite culturi (autodirecționarea, stimularea, hedonismul, realizarea, puterea, securitatea, conformitatea, tradiția, bunăvoința, universalismul). În centrul teoriei valorilor este ideea că acestea formează o structură circulară care reflectă motivațiile fiecărei valori. Teoria lui Schwartz descrie șase trăsături principale ale valorilor:

1. Valorile sunt convingeri legate strâns de afect;
2. Valorile se referă la scopuri dezirabile care motivează acțiunea;

3. Valorile transcend acțiuni și situații specifice;
4. Valorile servesc drept standarde sau criterii;
5. Valorile sunt ordonate în funcție de importanță una față de alta;
6. Importanța relativă a valorilor multiple ghidează acțiunea. [272, p. 3-4].

Atunci când se încearcă explicarea modului în care oamenii se comportă, de obicei ne referim la atitudini, credințe, trăsături sau norme. Și totuși, aceste concepte diferă de valori, deoarece ele se măsoară diferit, valorile fiind o componentă importantă a sinelui. Valorile variază în funcție de importanță ca principii directe în viață. Trăsăturile, de exemplu, sunt moduri constante de a gândi, simți și acționa peste timp și situații. Același termen poate referi atât o trăsătură cât și o valoare. Cu toate acestea, persoanele care prezintă o trăsătură pot să nu aprecieze valoarea corespunzătoare ei (de ex. O persoană se poate comporta ascultător, dar nu prețuiește ascultarea, sau se poate comporta prostesc, dar prețuiește înțelepciunea). Trăsăturile descriu mai degrabă cum sunt oamenii decât ceea ce consideră ei important. Valorile sunt motivatori critici ai comportamentelor și atitudinilor [272, p. 17].

1.2. Relația dintre conștiinciozitate și alte constructe psihologice

Conștiinciozitatea este una dintre dimensiunile personalității descrise de modelul teoretic al celor Cinci Factori (Big Five). Acest model s-a dovedit solid și general valabil ca și cadru teoretic în culturi diferite [133, p. 849].

Conștiinciozitatea, denumită și fiabilitate, conformism sau voința de a realiza [244], implică atenție, temeinicie, responsabilitate, organizare, orientare în sarcină, sârguință, autodisciplină și perseverență [151, p. 102-138].

Cercetători renumiți în domeniul personalității au descris conștiinciozitatea folosind denumiri diferite, precum ”respectarea normelor” - Gough, ”perseverența” - Cloninger, ”puterea realizării” - Digman și ”forța supraeului” - Cattell, etc. (vezi Tabelul 1.2. – factorul III – Conștiinciozitatea).

Tabelul 1.2. Situația sinoptică a celor cinci factori ai personalității [310]

Autorul/ Factorii	I	II	III	IV	V
Fiske [1949]	autoexpresie	adaptabilitate socială	conformitate	control emoțional	curiozitatea intelectului
Cattell [1957]	exvia	cortertia	forța supraeului	anxietate	inteligentă

Tupes și Christal [1961]	extraversie	agreabilitate	dependență	emoționalitate	cultură
Norman [1963]	extraversie	agreabilitate	conștiinciozitate	emoționalitate	cultură
Borgatta [1964]	afirmare	plăcere	responsabilitate	emoționalitate	inteligentă
Smith [1967]	extraversie	agreabilitate	puterea caracterului	emoționalitate	subtilitate
Costa și McCrae [1985]	extraversie	agreabilitate	conștiinciozitate	neuroticism	deschidere
Hogan [1986]	sociabilitate și ambiție	plăcere	prudență	adaptare	inteligentă
Lorr [1986]	atracție interpersonală	nivelul socializării	autocontrol	stabilitate emoțională	independentă
Digman [1988]	extraversie	amabilitate	puterea realizării	neuroticism	intelect
Peabody și Goldberg [1989]	putere	dragoste	muncă	afect	intelect

De asemenea, M. Zlate [310] oferă o scurtă explicație despre semnificația fiecărei trăsături din modelul celor cinci factori, considerând conștiinciozitatea ca fiind dimensiunea care reflectă modul în care individul abordează sarcinile și responsabilitățile proprii.

Indiferent de denumirea pe care a primit-o de-a lungul timpului, termenii prin care este descrisă conștiinciozitatea pun în evidență aspecte pozitive ale caracterului. Conștiinciozitatea a fost exclusă din unele sisteme de personalitate, deoarece, pentru mult timp, a fost considerată mai degrabă o trăsătură morală decât o caracteristică reală a personalității.

În prima parte a secolului XX, psihologii au susținut divizarea trăsăturilor de personalitate în două categorii: temperament, considerat înnăscut, și caracter, considerat dobândit. Totuși, în urma cercetărilor efectuate de geneticienii behavioriști, s-a demonstrat că cei cinci factori ai personalității sunt puternic influențați de factorii genetici. Astfel, gemenii univitellini prezentau trăsături de personalitate asemănătoare, chiar și atunci când au fost separați la naștere și crescuți în medii diferite, atât din punct de vedere temperamental, cât și al caracterului. Deși părinții și societatea pot influența modul în care conștiinciozitatea se manifestă, aceștia nu au impact și asupra nivelului trăsăturii [35].

Conștiinciozitatea se referă la capacitatea de autocontrol, autoorganizare, planificare, îndeplinirea îndatoririlor. Persoanele conștiincioase își cunosc și urmăresc scopurile, sunt oameni hotărâți, care știu ce vor. Autorii americani consideră că reușita în orice profesie, chiar și în cea

artistică, ține de acest superfactor și de fațetele sale. Conștiincioșii sunt punctuali, demni de încredere și scrupuloși. Opușiilor lor le lipsește simțul moral, ei sunt superficiali în îndeplinirea sarcinilor. Aceștia pot fi caracterizați prin hedonism și interes dominant pentru viața sexuală [66].

Din perspectiva cercetărilor realizate de P.T. Costa și R.R. McCrae au fost validate câte șase fațete pentru fiecare dintre superfactori (Nevrotism, Extraversie, Deschidere, Agreabilitate, Conștiinciozitate).

Fațetele conștiinciozității sunt:

C1: Competența – oameni capabili, eficienți, competenți, prudenți, pregătiți pentru viață. La polul opus se situează cei care au încredere scăzută în forțele proprii. Din cele șase fațete, competența se asociază cel mai bine cu centrul de control interior și cu stima de sine [68].

C2: Ordinea – persoanele conștiincioase sunt ordonate, organizate, clare. La polul opus se situează cei cu autoapreciere scăzută privind organizarea. La extrema negativă, factorul de ordine poate fi simptom al sindromului compulsiv.

C3: Simțul datoriei – indivizi responsabili, conduși de conștiință, cu principii etice stricte, își îndeplinesc scrupulos îndatoririle morale. La polul opus se situează cei cu comportamente haotice, pe care nu te poți baza și în care nu poți avea încredere.

C4: Dorința de realizare – această fațetă evidențiază nivelul de aspirație și perseverența în realizarea lui. Sunt persoane harnice, care își conduc viața în sensul realizării. Un nivel foarte ridicat al acestei fațete poate conduce la sindromul workaholic – ahtierea după muncă. La polul opus se situează leneșii, apaticii, cărora le lipsește ambiția și ținutul în viață, nu își doresc să reușească și nu suferă când nu reușesc.

C5. Auto-disciplina – sunt oamenii care reușesc să ducă la bun sfârșit o sarcină, în ciuda greutăților care apar sau a plictiselii; aceștia se motivează pentru a termina întotdeauna ceea ce încep. La polul opus, se situează cei care amână începerea acțiunii, abandonează ușor, se descurajează repede. Se diferențiază aici autocontrolul care duce la disciplină și cel responsabil de impulsivitate. Conform datelor empirice, impulsivii sunt lipsiți de stabilitate emoțională și nu rezistă tentațiilor, în schimb ceilalți nu se pot forța să facă ceea ce ar dori din lipsa motivării adecvate.

C6: Deliberarea – capacitatea de a gândi înainte de a acționa, precauția și chibzuința fiind cele mai importante aspecte ale fațetei. La polul opus sunt oamenii care acționează fără să gândească, pripiti, fără să judece consecințele.

Unitatea acestui factor a fost contestată de L.M. Hough [138] și S.V. Paunonen și D.N. Jackson [233], care au susținut că fațetele conștiinciozității nu sunt suficient de coerente pentru a defini un singur factor de personalitate. P.T. Costa și R.R. McCrae, 1998, recunosc faptul că construcțiile trăsăturilor de personalitate nu sunt evidente, că adjectivele trăsăturilor pot fi imprecise și ambigue uneori și că denumirea scalelor poate fi incompletă, însă susțin ei că pentru a înțelege ce măsoară scalele este necesar să studiem conținutul, corelatele și funcționarea acestora în cazuri concrete [72].

Studiile și cercetările realizate de-a lungul timpului au demonstrat faptul că conștiinciozitatea se asociază pozitiv cu: alte trăsături de personalitate (ex. extraversia), reușita academică, succesul profesional, valori și comportamente prosociale, dar mai ales cu performanța în activitate. Comportamentul conștiincios diferă în funcție de vârstă, gen, nivel de studii, rol social sau cultură.

Mai multe studii demonstrează faptul că conștiinciozitatea poate prezice puternic reușita academică. În investigațiile meta-analitice ale personalității, conștiinciozitatea apare ca fiind cea mai puternică și mai consistentă trăsătură de personalitate care prezice realizarea academică [222; 244; 288]. Se pare că puterea acestui factor de a prezice performanța este comparabilă cu cea a inteligenței [244]. Datorită validității conștiinciozității ca predictor al realizărilor academice, cercetătorii au sugerat chiar utilizarea evaluării conștiinciozității pentru îndrumarea elevilor în alegerea și dezvoltarea carierei profesionale [186] sau în procesele de admitere și selecție în învățământul superior [62; 114; 161; 168].

Într-o cercetare foarte amplă care încearcă să răspundă la întrebarea ”Are conștiinciozitatea origini în copilărie?”, N. Eisenberg și colab. [93, p. 1331] dovedesc faptul că autoreglarea, hărnicia și responsabilitatea (trei dintre fațetele conștiinciozității) sunt observate la copii destul de mici. Maturitatea autoreglării contribuie la dezvoltarea hărniciei și responsabilității. Deși alți factori joacă un rol în succesul obținerii obiectivelor, respectarea normelor și standardelor personale, precum și responsabilitatea față de ceilalți, abilitățile de a ne concentra atenția, de a integra informațiile, de a planifica sau de a amâna anumite comportamente sunt esențiale în dezvoltarea conștiinciozității. Emoționalitatea ar putea, de asemenea, să modereze relația dintre dezvoltarea conștiinciozității și adoptarea unui comportament conștiincios real, sau să sporească/submineze direct un comportament conștiincios. Fiabilitatea la vârsta adultă este legată nu doar de conștiinciozitate, ci și de stabilitatea emoțională și agreabilitate [252, p. 103].

A. Caspi și R.L. Shiner [52] au sugerat faptul că responsabilitatea se bazează atât pe amabilitate, cât și pe conștiinciozitate. Asta înseamnă că dezvoltarea valorilor și comportamentelor prosoziale în copilărie ar putea fi relevante în manifestarea conștiinciozității adulților.

Cercetătorii chinezi [307, p.18] au studiat dezvoltarea conștiinciozității din copilăria târzie la adolescență, trăgându-se câteva concluzii interesante în această direcție: Nivelul conștiinciozității se modifică pe parcursul trecerii de la copilărie la adolescență. Există diferențe cross-culturale în mecanismul dezvoltării conștiinciozității. Rolurile sociale și valorile culturale diferite influențează modul de manifestare a conștiinciozității. În același sens se îndreaptă și studiile realizate de De Haan și colaboratorii săi [80].

Dezvoltarea conștiinciozității nu înregistrează o evoluție lineară. Rata de creștere este legată strâns de schimbările de rol în perioade diferite. De exemplu, o creștere semnificativă se resimte pe parcursul pregătirii pentru admiterea la colegiu sau pregătirii vocaționale [199, p. 620].

Diferențe semnificative în ceea ce privește nivelul inițial al conștiinciozității au fost surprinse și transcultural. Această descoperire este susținută și de alte studii care arată diferențe notabile în nivelul auto-disciplinei (una dintre fațetele conștiinciozității) între diverse culturi [299].

Sunt surprinse și diferențe între genuri în manifestarea conștiinciozității, fetele fiind mai conștiincioase decât băieții în copilăria târzie. Acest fapt a fost demonstrat și de alte studii [e.g., 290, p. 736]. Diferențele în manifestarea conștiinciozității la fete, respectiv băieți, sunt explicate prin diferențe biologice de sex în dezvoltarea creierului, creierul feminin dezvoltându-se mai rapid decât cel masculin [179, p. 46]. O altă explicație ar putea fi diferențele de socializare în copilărie [78, p. 171].

Una din cele mai importante limitări ale acestui studiu este că nu a urmărit și dezvoltarea individuală a dimensiunilor conștiinciozității. Alte studii indică diferențe longitudinale semnificative în ceea ce privește fațetele conștiinciozității [81, p. 616; 144, p. 446].

În anul 2002, un cercetător [313] a studiat efectul interactiv al extraversiei și conștiinciozității asupra performanței. Autorul a susținut că ”interpretarea unei singure scale în absența altor informații” este o abordare greșită, iar impactul pe care îl are o trăsătură a personalității asupra comportamentului depinde și de alte trăsături [132, p. 470]. Modelul circumplex al personalității sugerează extraversia ca fiind singurul factor ”pur” din Modelul Big Five, această dimensiune regăsindu-se în toate taxonomiile personalității din ultimii 50 de ani. Meta-analizele din literatura de specialitate indică conștiinciozitatea ca fiind cel mai ”robust” predictor Big Five al performanței [215, p. 849]. Extraversia reflectă o ”abordare energică a lumii

sociale și materiale”, incluzând trăsături ca asertivitatea, activismul și sociabilitatea. Conștiinciozitatea implică controlul impulsurilor și îmbunătățește performanța în sarcină [151, p. 121].

L.A. Witt pleacă de la ipoteza că relația dintre extraversie și performanța în muncă este influențată de nivelul de conștiinciozitate. Extraversia ridicată poate duce la creșteri ale performanței la indivizi cu un nivel de conștiinciozitate mare, sau la scăderi ale performanței la indivizi cu un nivel de conștiinciozitate scăzut. Ipoteza sa a fost confirmată, însă a obținut corelații slabe între conștiinciozitate și performanță. Fără extraversie, conștiinciozitatea poate influența foarte puțin performanța în muncă. Fără conștiinciozitate, extraversia determină comportamente disfuncționale la locul de muncă. Extraversia influențează pozitiv performanța în activitate doar la lucrătorii cu un grad ridicat de conștiinciozitate. Această interacțiune poate fi interpretată și în sens invers: extraversia afectează relația dintre conștiinciozitate și performanța în muncă – conștiinciozitatea influențează performanța mai mult la extraverți decât la introverți [142, p. 869].

Conștiinciozitatea este cel mai puternic predictor non-cognitiv al performanței ocupaționale. Într-un studiu realizat de către M. P. Wilmot și D. S. Ones [311], s-a descoperit că efectele de performanță ale conștiinciozității sunt mai slabe în ocupațiile cu un nivel de complexitate mai ridicat, față de ocupațiile cu un nivel de complexitate scăzut până la moderat. Pentru performanțe ocupaționale optime, autorii încurajează factorii decizionali să prețuiască conștiinciozitatea atunci când este vorba despre medii de lucru predictibile. Conștiinciozitatea influențează puternic performanța în medii ocupaționale ordonate și bine structurate, care au așteptări sociale clare. Pentru medii ocupaționale nestructurate, conștiinciozitatea poate fi compensată de cunoștințe și aptitudini specifice domeniului respectiv sau de alte constructe noncognitive (cum ar fi extraversia).

Meghna și V. Dixit [208, p. 7] într-un studiu din anul 2022, plecând de la cercetările anterioare, au demonstrat influența directă a trăsăturilor de personalitate asupra performanței în activitate. Aceasta depinde foarte mult de tipul locului de muncă. Conștiinciozitatea reprezintă cel mai bun indicator într-o varietate de performanțe profesionale. Caracterul, de asemenea, pare să fie valoros în anticiparea altor criterii legate de reușita profesională, cum ar fi împlinirea profesională, identificarea organizațională, leadership-ul, productivitatea, abilitățile mentale generale, etc.

Un studiu realizat de către J.B. Tracey, M.C. Sturman și M.J. Tews [287, p. 313] arată că atât conștiinciozitatea cât și inteligența generală sunt predictorii ai performanței în muncă la

angajații din industria serviciilor (restaurante). Abilitățile mentale generale reprezintă un indicator al performanței în activitate pentru angajații cu vechime mică în muncă, iar conștiinciozitatea este un predictor important al performanței în activitate pentru angajații experimentați.

F. Dimitriu și T. Constantin [88] au realizat o cercetare într-o firmă de vânzări românească, urmărind care din cei cinci factori de personalitate sunt predictorii ai performanței ridicate în vânzări. În ceea ce privește conștiinciozitatea, ei au arătat că trei subfactori ai acestei dimensiuni (eficiența personală, nevoia de autorealizare/ambția și perseverența) au corelat semnificativ cu performanța în vânzări. Totodată, rezultatele studiului au permis construirea unor modele de predicție fiabile pentru performanța în activitățile de vânzare, utilizând cei cinci factori ai personalității și subfactorii corespunzători acestora.

Un studiu recent [126] a investigat modul în care trăsăturile de personalitate influențează orientarea în învățare, orientarea spre performanță și performanța profesională. Autorii au constatat că nivelul ridicat al conștiinciozității se asociază cu o tendință accentuată de orientare atât spre învățare, cât și spre performanță.

J.J. Jackson et al. [145] încearcă să răspundă la întrebarea ”ce fac oamenii conștiincioși?”. Ei identifică, în mai multe studii, comportamente care reprezintă activități concrete ale oamenilor în viața de zi cu zi, încercând să creeze o măsură a comportamentelor conștiincioase (indicatori comportamentali ai conștiinciozității).

Autorii au documentat un set de comportamente asociate conștiinciozității. Apoi le-au ordonat ierarhic pentru a le compara cu structura chestionarelor de personalitate, conceptualizând comportamentul conștiincios. Au rezultat 11 factori ai acestui tip de comportament: evitarea muncii, organizarea, impulsivitatea, antisocialul, curățenia, hărnicia, lenea, păstrarea aparenței, punctualitatea, formalitatea și responsabilitatea.

Efortul lor de a crea un model de comportamente conștiincioase a plecat de la presupunerea că o trăsătură nu este doar o colecție de comportamente, ci, mai degrabă, un compus de gânduri, sentimente și comportamente. Din această perspectivă, comportamentul este doar o parte a ceea ce constituie o trăsătură de personalitate. Oamenii pot avea același nivel de conștiinciozitate latentă, dar diferă ca frecvență și tip de comportamentul lor.

În anul 2016, A.C. Dumbravă a cercetat relația dintre trăsăturile de personalitate și dependența de jocuri, plecând de la ipoteza că factorii Big Five pot prezice dependența de jocuri [90]. Ipoteza sa a fost confirmată în foarte mică măsură. Nevrozismul și introversia sunt singurii factori care pot explica dependența de jocuri (valorile statistice fiind modeste) - agreabilitatea,

conștiinciozitatea și deschiderea spre experiență nu au corelat semnificativ statistic cu variabila dependență de gaming. Studii anterioare au evidențiat totuși corelații semnificative statistic, utilizarea jocurilor video corelând pozitiv cu nevrotismul și negativ cu extraversia și conștiinciozitatea [47, p. 406].

Într-un studiu foarte recent, X. Zhou et al. [308] investighează influența reglării emoțiilor interpersonale și a conștiinciozității asupra inteligenței emoționale a echipei. Studiile anterioare demonstraseră deja faptul că conștiinciozitatea este cel mai important predictor al rezultatelor obținute în echipă [225, p. 25]. Rezultatele au arătat că conștiinciozitatea poate prezice inteligența emoțională a echipei prin medierea inteligenței emoționale individuale, similar cercetărilor anterioare. Potrivit modelului cascadei inteligenței emoționale [155, p. 54], conștiinciozitatea poate prezice percepția emoțiilor, utilizarea și înțelegerea lor. Interacțiunea emoțională pozitivă a liderilor joacă un rol compensator în conștiinciozitate. Modelul de mediere poate fi aplicat pentru îmbunătățirea inteligenței emoționale a echipei. În primul rând permite recrutarea membrilor responsabili. Apoi, în cazul în care membrii echipei sunt rigizi, liderii pot întări interacțiunea emoțională pozitivă, ceea ce va compensa o conștiinciozitate scăzută. În concluzie, reglarea emoțiilor pozitive interpersonale joacă un rol de mediere între conștiinciozitate și inteligența emoțională a echipei.

În anul 2008, A. Rus, încercând să demonstreze relația dintre conștiinciozitate, ca trăsătură de personalitate, și interesele vocaționale, găsește faptul că "superfactorul conștiinciozitate corelează pozitiv și moderat cu interesele convenționale, sociale, investigative și realiste", neconstatând corelații între conștiinciozitate și interesele antreprenoriale și artistice [258, p. 106].

Mergând pe aceeași idee, M. Nauta [218, p. 381] investighează relația dintre factorii modelului Big Five, interesele vocaționale, autopercepția eficienței personale și autoeficacitate (încrederea în capacitatea cuiva de a realiza o sarcină). Autoarea găsește corelații puternice între cei cinci factori de personalitate și toate tipurile de autoeficacitate. Conștiinciozitatea a corelat pozitiv cu interesele sociale, antreprenoriale și autoeficacitatea convențională. O altă concluzie interesantă a acestui studiu a fost aceea că există un efect mediator al autoeficacității în ceea ce privește relațiile dintre factorii Big Five și interesele vocaționale.

E. M. Mac Giolla și P.J. Kajonius [200], N.T. Nguyen et al. [220], H.N. Keizer et al. [164], K. Kling et al. [168], M. Vianello și colab. [295], în urma studiilor efectuate, au descoperit faptul că femeile sunt mult mai conștiincioase decât bărbații. Această trăsătură de personalitate poate explica relația dintre gen și realizările personale. Aceste diferențe de gen sunt abordate din două

perspective: una biologică – care atribuie acest fenomen diferențelor înnăscute între sexe, și una social-psihologică – susține că diferențele de gen derivă din așteptările sociale cu privire la modul în care bărbații și femeile ar trebui să gândească, să simtă sau să se comporte [modelul social – 92]. Aceste roluri de gen sunt interiorizate devreme în viață prin procese de socializare și modelează trăsăturile de personalitate și comportamentele mai târziu în viață [295].

A.R. Verbree et al. [293, p. 2] investighează diferența de gen și rolul conștiinciozității în explicarea diferenței dintre studenți de etnii diferite. Cercetarea a demonstrat faptul că influența genului asupra personalității este mai mare în țările care promovează egalitatea între sexe. Există deosebiri importante între sexe în ceea ce privește rezultatele academice în învățământul superior, care pot fi explicate cel puțin în parte prin conștiinciozitate. Acest decalaj de gen în performanța academică, precum și rolul conștiinciozității în măsurarea decalajului de gen, pot diferi în funcție de specializarea academică. Conștiinciozitatea servește ca mediator al diferenței de gen în performanța academică.

Relația dintre conștiinciozitate și realizări este mediată de motivație (potrivit studiilor făcute de A. Hazrati-Viari et al., [127], M. Richardson și C. Abraham [250]) și comportamentele proximale rezultate (de exemplu prezența scăzută la cursuri – M.A. Conard [62]; timpul petrecut în îndeplinirea sarcinii – M.D. Biderman et al. [38]). Alte comportamente proximale rezultate din conștiinciozitate, importante pentru reușite, sunt și: a fi organizat, diplomat și sânguinos [222] sau adoptarea unor strategii eficiente de învățare [170].

Un concept nou studiat în domeniul managementului resurselor umane este cel de comportament organizațional cetățenesc, esențial pentru creșterea performanței și productivității în organizații. Un studiu recent [129] investighează relația dintre conștiinciozitate și comportamentul organizațional cetățenesc, în rândul angajaților din domeniul financiar și al industriei asigurărilor din Malaysia. Concluzia a fost că dimensiunea conștiinciozitate are efecte pozitive asupra comportamentului organizațional, astfel încât, autorii au recomandat Ministerului Finanțelor concentrarea pe îmbunătățirea comportamentului organizațional, cu accent pe trăsăturile de personalitate ale angajaților. Potrivit unui alt studiu [36], conștiinciozitatea este în esență o combinație între responsabilitate, motivație și perseverență. Din acest punct de vedere, angajații conștiincioși care lucrează cu supervizori conștiincioși, ating un nivel înalt al comportamentului organizațional cetățenesc [126].

Un studiu interesant [283], realizat pe 2000 de perechi de gemeni, examinează influențele fenotipice, genetice și de mediu asupra interrelațiilor dintre patru constructe psihologice legate de

conștiinciozitatea la adolescenții gemeni japonezi (incluzând conștiinciozitatea în sine, efortul controlului, autocontrolul și seriozitatea). Analizele de genetică multivariată au arătat că pentru cele patru măsuri utilizate în evaluarea conștiinciozității, corelațiile genetice sunt mai puternice decât corelațiile corespunzătoare de mediu non-împărtășite. Aceste descoperiri sugerează că diferențele individuale dintre cele patru măsuri ale conștiinciozității nu se disting la nivel de fenotip și comportament genetic, iar suprapunerea este substanțial atribuită factorilor genetici. 30-60% din diferențele individuale în ceea ce privește conștiinciozitatea sunt de natură genetică, 40-70% fiind atribuite unor influențe de mediu neîmpărtășite. De exemplu, pentru conștiinciozitate, 92% din influența genetică s-a datorat unui factor latent și doar 8% unuia specific. Aceasta înseamnă că acest construct este extrem de influențat genetic. Totuși, asta nu înseamnă că influențele de mediu sunt întotdeauna ne semnificative și irelevante în ceea ce privește varianța diferențelor individuale în trăsăturile de personalitate. În 2016, D.M. Dick et al. [86] sugerează că influențele de mediu neîmpărtășite moderează influențele genetice, astfel încât o predispoziție genetică poate fi modelată parțial de mediul înconjurător.

După P.R. Sackett și C.J. DeVore [259], rezultatele a numeroase studii și meta-analize au arătat că trăsăturile de personalitate sunt predictorii utili pentru comportamentele contraproductive. Rezultatele cele mai puternice din punct de vedere statistic sunt pentru dimensiunea conștiinciozitate, urmată de agreabilitate și stabilitate emoțională [226]. Aceste trei dimensiuni au fost utile și în prezicerea absenteismului [157], cifrei de afaceri [31], delincvenței [138], violenței la locul de muncă [228], abuzului de substanțe [269], producerii de daune materiale [227] și alte comportamente criminale violente și non-violente [61; 103]. J.F. Salgado [260, p. 117] realizează o meta-analiză, găsind că conștiinciozitatea prezice comportamentele deviante și cifra de afaceri, iar extraversia, deschiderea, agreabilitatea și stabilitatea emoțională prezic doar cifra de afaceri. Cu toate acestea, potrivit autorului, niciuna dintre dimensiunile personalității nu prezic absenteismul sau accidentele.

Puține studii se referă la conștiinciozitate ca moderator al relației dintre stres, nemulțumire, justiție și comportamentul contraproductiv. Însă, cercetările care abordează răspunsul la stres, arată că indivizii conștiincioși se angajează într-o planificare mai activă, adoptă strategii de coping mai puțin dezadaptativ și caută mai mult sprijinul celorlalți decât indivizii neconștiincioși [150; 296; 297; 301]. Concluzia este că indivizii conștiincioși vor căuta modalități mai constructive de a face față stresului, nemulțumirilor și nedreptăților, ceea ce va conduce la mai puține comportamente contraproductive [74].

J.W. Lounsbury și colaboratorii săi [194, p. 287] au studiat legătura dintre trăsăturile de personalitate și satisfacția în muncă. Trei factori de personalitate, dintre cei cinci, – conștiinciozitatea, extraversia și deschiderea – au prezentat o corelație pozitivă moderată cu satisfacția în muncă.

O altă cercetare care a explorat legătura dintre trăsăturile de personalitate și valorile personale, a demonstrat faptul că agreabilitatea este legată de valorile tradiționale și bunătate, deschiderea de valorile universale și autodirective, iar conștiinciozitatea de nevoia de dezvoltare personală și conformitate [257, p. 789].

Un alt studiu realizat de J. Lodi-Smith și B.W. Roberts [188, p. 68] a confirmat faptul că atât implicarea în muncă cât și în familie, credința și voluntariatul au corelat pozitiv cu amabilitatea, conștiinciozitatea și stabilitatea emoțională.

Conștiinciozitatea a fost studiată chiar și în relația cu unele comportamente vicioase, cum ar fi fumatul. Plecând de la definiția conștiinciozității ca trăsătură de personalitate caracterizată de respectarea normelor sociale [253], C. Lee, M. Gao și C. Ryff [176], într-un studiu publicat în anul 2022, au descoperit că în Statele Unite, unde inacceptarea socială a fumatului a crescut dramatic în ultimul timp, există o asociere inversă între conștiinciozitate și statutul de fumător, pentru ambele sexe. În schimb, în Japonia, unde stigmatizarea asociată fumatului operează pentru femei, nu și pentru bărbați, asocierea dintre conștiinciozitate și statutul de fumător variază în funcție de sex. Pentru bărbații japonezi, nivelul conștiinciozității nu este influențat de statutul de fumător. Pentru femeile japoneze, cele care au fumat anterior prezintă un nivel mai scăzut de conștiinciozitate decât cele care nu au fumat niciodată sau cele care fumează în prezent. Deci nivelul conștiinciozității este influențat de medii culturale diferite și de diferențele de gen.

Un alt studiu a urmărit relația dintre conștiinciozitate și înțelegerea cititului, precum și diferențele între bărbați și femei în realizarea înțelegerii lecturii din perspectiva conștiinciozității [264, p. 107]. Acesta a găsit corelații semnificative între conștiinciozitate și înțelegerea lecturii, atât între genuri (femeile sunt mai conștiincioase decât bărbații), cât și între domeniile studiate (studenții la științe naturale sunt mai conștiincioși decât cei de la științe sociale).

H.J. Kim, K.H. Shin și N. Swanger [167, p. 96] au demonstrat că există o corelație pozitivă între conștiinciozitate și angajamentul față de muncă (work engagement). De asemenea, conștiinciozitatea și agreabilitatea sunt legate de o eficacitate profesională ridicată. Aceeași legătură directă între conștiinciozitate și angajarea în muncă o demonstrează și Moster și Rothmann în 2006 [apud 205, cap. 6].

Conștiinciozitatea a fost studiată chiar și în raport cu aderarea la comportamente sănătoase de consum (cum ar fi consumul de fructe și legume, evitarea alcoolului). Se pare că conștiinciozitatea și fiecare fațetă a acestei dimensiuni corelează pozitiv cu un adoptarea unui comportament sănătos. În această categorie nu intră însă activitatea fizică. T. Bogg și B.W. Roberts [42, p. 887] constată o relație modestă între conștiinciozitate și activitatea fizică. Prin urmare, conștiinciozitatea poate avea efecte diferite și poate fi mai importantă pentru unele comportamente de sănătate, față de altele. Constatările studiului sugerează faptul că conștiinciozitatea poate fi asociată cu respectarea regulilor de comportament în materie de sănătate pentru fumat, consumul de fructe și legume, dar nu și cu activitatea fizică [116, p. 421].

Un alt studiu efectuat în Statele Unite [242], documentează suprapunerea empirică sau gradul de asociere dintre două concepte: conștiinciozitate și determinare ("grit"), extinzând studiul realizat de F.T.C. Schmidt și colab. în 2018 [270]. Autorii constată că dimensiunea "grit" este doar o reetichetare a constructului de conștiinciozitate, reprezentând doar "o eroare clasică de zgomot" așa cum este definită de H.W. Marsh și colab. [202].

Deși majoritatea studiilor arată că conștiinciozitatea se asociază pozitiv cu foarte multe rezultate pozitive în viață, S. Leikas et al. [178] se întreabă pentru prima dată dacă nu cumva abaterea de la nivelul tipic de conștiinciozitate ar implica costuri psihologice. Ideea a fost preluată și cercetată și de E. Kuijpers și colab. [172] care s-au aplecat asupra relației dintre conștiinciozitate și epuizarea resurselor, epuizare emoțională și afecte negative. Aceștia au demonstrat faptul că nivelurile ridicate de conștiinciozitate corelează cu niveluri scăzute de epuizare emoțională, epuizarea resurselor și afecte negative. Căutând eventuale efecte întârziate, nu au fost găsite dovezi ale unor costuri afective sau cognitive în conștiinciozitate.

Explorând "fața întunecată a conștiinciozității", G. Coleman, A. Furnham și L. Treglown [60], încearcă să identifice care sunt diferențele individuale și variabilele situaționale care provoacă deraieri la persoanele extrem de conștiincioase. Rezultatele au arătat că introverții sunt mai predispuși la perfecționismul dezadaptativ, chiar și la un nivel mare de conștiinciozitate. Persoanele conștiincioase pot deraia prin standarde personale excesiv de înalte și eforturi perfecționiste [279, p. 313]. De asemenea, indivizii cu nivel ridicat de conștiinciozitate pot dezvolta narcisism, pot deveni extrem de orgolioși. A. Furnham [115, p. 1879] găsește o relație directă între conștiinciozitate și narcisism. Autorii concluzionează că selecția personalului bazată doar pe conștiinciozitate, neluând în considerare alte trăsături de personalitate sau variabile

situaționale, poate să fie dăunătoare în practică. Chiar și R.R. McCrae și P.T. Costa [206, p. 385] susțin că se poate desprinde o tendință spre hedonism și un interes exacerbant pentru viața sexuală.

Conștiinciozitatea ridicată a fost legată de tulburările obsesiv-compulsive [261; 262; 275]. Persoanele înalt conștiincioase pot fi rigide și inflexibile, neputându-se adapta la schimbare [180, p. 563]. Niveluri ridicate de conștiinciozitate împiedică creativitatea și îngreunează achiziția de abilități noi [286, p. 24].

1.3. Caracteristici de personalitate ale polițistului în literatura de specialitate

Poliția, ca orice altă organizație, se confruntă cu provocarea de a selecta candidați care vor performa ca polițiști ulterior. Societatea a impus anumite standarde acestei meserii. Poate cea mai plastică exprimare a așteptărilor pe care le are societatea de la polițist, a fost cea a lui August Volmer: (societatea se așteaptă ca polițistul) ”Să aibă înțelepciunea lui Solomon, curajul lui David, răbdarea lui Iov, conducerea lui Moise, bunătatea bunului-samaritean, strategia lui Alexandru, credința lui Daniel, diplomația lui Lincoln, toleranța Tâmplarului din Nazaret și, în cele din urmă, cunoștințe adecvate din fiecare domeniu al științelor naturale, biologice și sociale” [citată în 183, p. 128].

Natura muncii polițienești este una periculoasă, însă oferă polițiștilor un statut și o autoritate specială. Selecția psihologică este realizată, în general, cu ajutorul screeningului psihologic. O radiografie a calităților de care au nevoie lucrătorii din instituțiile de ordine și apărare este realizată și de către C. Șt. Liță [187, p. 144].

Autorii au analizat mai multe instrumente de evaluare a lucrătorilor de poliție pentru a stabili trăsăturile de personalitate. L.M.K. Lough și K. Von Treuer [193, p. 737] trece în revistă cele mai uzuale instrumente de evaluare folosite în selecția lucrătorilor de poliție (CPI, AIFP, IFP, MMPI, M-Pulse, etc.).

Nu există încă bine conturat un profil de personalitate la polițiști, dar încercări de a surprinde caracteristici sunt din ce în ce mai frecvente. I. Ohrimenko [224, p. 66], într-un studiu realizat pe studenți ai Academiei de Poliție din Ucraina, diferențiază următoarele caracteristici de personalitate la ofițerul de poliție: persoană educată, cultă, să dețină cunoștințe profesionale profunde și abilități în diverse domenii; el trebuie să fie capabil să-și îmbunătățească permanent nivelul de cunoștințe și abilități. Indiferent de fundamentul lor teoretic, testele și instrumentele de evaluare a personalității au o tradiție îndelungată în analiza și predicția trăsăturilor specifice

personalului operativ — polițiști, gardieni, pompieri și alți specialiști implicați în menținerea securității și ordinii publice [de exemplu 16; 53; 54; 130; 143; 156; 271; 298].

Aceste studii indică faptul că lucrătorii din domeniul securității și siguranței naționale tind să fie calmi și rezistenți la stres (anxietate scăzută, stabilitate emoțională; siguranță de sine și încredere în ceilalți). De asemenea, tind să fie responsabili, autodisciplinați și concentrați pe sarcină (control de sine ridicat; conștienți de reguli; perfecționiști; practici și serioși). Ei au tendința să fie duri și pragmatici (puternici în gândire; nesentimentali; practici; și convenționali). În plus, personalul de protecție este consecvent îndrăzneț și neînfricat (îndrăzneală socială ridicată, dar nu pe alte trăsături extraverte), și oarecum peste medie pe dominanță. Aceste rezultate au fost confirmate pe eșantioane foarte mari. De exemplu, eșantionul lui H. Eber de 30.700 de ofițeri de poliție confirmă toate cele 12 trăsături observate mai sus. S-au găsit chiar și modele de trăsături care să fie elocvente pentru anumite atribuții și funcții, de exemplu, ofițerii care lucrează singuri versus cei care patrulează în echipe, cei care îndeplinesc roluri de investigație sau cei care lucrează cu sarcini de mare stres. [apud 55, p. 150-151].

Un studiu realizat B.S. Connelly și colab., în anul 2021 [63], deduce că utilizarea evaluărilor ”multievaluate” în cercetarea și practica organizațională este foarte importantă. Autorii, având ca subiecți personal militar, utilizează cu succes atât chestionarele cu auto-raportare, cât și evaluarea personalității de către observatori. De regulă, cercetarea personalității s-a realizat prin tehnici de autoevaluare. Cu toate acestea, s-a constatat că aprecierea trăsăturilor de personalitate de către observatori oferă o capacitate predictivă mai mare a performanței la locul de muncă. Acest lucru se datorează faptului că observatorii tind să acorde atenție manifestărilor comportamentale ce reflectă gândurile și emoțiile indivizilor, deducând astfel trăsăturile din modul de adaptare la context (reputație) și nefiind influențați de aspectele interne mai puțin vizibile (identitate). Varianta asociată cu reputația a dominat predicția pentru conștiinciozitate și agreabilitate. Aceste constatări demonstrează faptul că personalitatea este un factor determinant al reușitei mai mult prin descrierea comportamentului angajaților, și mai puțin prin descrierea identității percepute sau auto-percepute a acestora.

F. De Fruyt et al. [79, p. 567], studiind caracteristicile de personalitate ale anchetatorilor de poliție, concluzionează că niveluri înalte de extraversie și conștiinciozitate, combinate cu niveluri scăzute de nevrotism, sunt caracteristici importante pentru această categorie profesională.

J. Black [39] realizează un studiu privind relația dintre trăsăturile de personalitate și performanța în muncă, pe ofițeri de poliție din Noua Zeelandă, absolvenți ai cursurilor de inițiere

în carieră, cu ajutorul chestionarului Neo Pi-R. Aproape toate trăsăturile de personalitate evaluate au corelat semnificativ cu performanța polițiștilor. Polițiștii de încredere, pe care te poți baza, determinați, încrezători în forțele proprii și orientați spre scop, preferă să fie activi, deschiși la nou; sunt fermi și asertivi când este nevoie; cred că oamenii sunt în general onești și bine intenționați; au o toleranță la frustrare ridicată; sunt rezistenți la stres și obțin performanțe ridicate pe timpul antrenamentului. Dimensiunea conștiinciozitate corelează puternic pozitiv cu performanța. Autorul nu a găsit relații semnificative între agreabilitate și performanța polițiștilor. M.R. Barrick și M.K. Mount [30] identificaseră deja relații directe între extraversie, stabilitate emoțională și conștiinciozitate și performanța polițiștilor.

J. Black susține faptul că în selecția lucrătorilor de poliție ar trebui să fie luate în considerare și trăsături de personalitate ”de mijloc” și nu doar cele cinci dimensiuni consacrate, deoarece influența factorilor de personalitate asupra performanței la început de carieră se schimbă. G. Pugh [245] găsește ca predictor important în primii doi ani de activitate – dorința pentru statut, dar după 4 ani, predictorul performanței a devenit stabilitatea, responsabilitatea și abilitățile sociale ale polițiștilor. Aceasta înseamnă că polițiștii aflați la începutul carierei se concentrează pe adaptarea la cultura organizațională (statutul de membru), dar pe măsură ce poziția lor se stabilizează, munca de poliție devine mai importantă decât statutul între colegi.

Analiza teoretică realizată de J. Black îi permite să constate că cele cinci trăsături de personalitate pot fi factori predictivi ai performanței polițiștilor, alături de evaluarea abilităților cognitive.

J. Hogan și B. Holland [134, p. 100], în abordarea lor teoretică, demonstrează că trăsăturile de personalitate pot prezice performanța în activitate a polițiștilor, în funcție de context și de specificul sarcinii. Însă J.G. Varela et al. [291, p. 649] este convins de legătura directă dintre trăsăturile de personalitate și performanța în muncă a polițiștilor. P. Detrick și colaboratorii săi [84, p. 676] au descoperit că deschiderea, extraversia, conștiinciozitatea și stabilitatea emoțională sunt factori predictivi ai performanței în școlile de poliție. Doi ani mai târziu, același autor [85, p. 274] arată că ofițerii de poliție clasați în primii 10% ca și performanță academică, diferă semnificativ de ultimii 10% în ceea ce privește stabilitatea emoțională și conștiinciozitatea.

E.C.P. Orlando et al. [230] realizează un studiu care urmărește conștiinciozitatea și abilitățile cognitive (agilitatea mentală și memoria vizuală) în sfera securității. Analiza statistică a demonstrat că indivizii care se autopercep ca fiind conștiincioși, au sentimentul compatibilității cu munca de securitate. Conștiinciozitatea, agilitatea cognitivă și compatibilitatea cu mediul

profesional pot influența modul în care indivizii își apreciază capacitatea de memorare vizuală. În cazul unui agent de securitate conștiincios, percepția pozitivă asupra propriei agilități mentale și a memoriei vizuale favorizează dezvoltarea unui stil personal de adaptare la cerințele postului.

În 2008, B.A. Sanders [263, p.129] și-a propus să evalueze utilitatea trăsăturilor de personalitate în selecția ofițerilor de poliție. A examinat 96 de polițiști din opt departamente rurale de poliție. Studiul a relevat faptul că vârsta și atitudinea sunt predictorii mai buni ai performanței în muncă decât trăsăturile de personalitate. O atitudine cinică în muncă s-a asociat negativ cu performanța. Vârsta polițiștilor a avut o relație nonlineară cu performanța.

C.A. Winterberg et al. [312, p. 12] a analizat corelația dintre trăsăturile de personalitate și evaluarea performanței polițiștilor de către șefii acestora. Stabilitatea emoțională, agreabilitatea și conștiinciozitatea sunt predictorii ai performanței ridicate, evaluate. Obediența excesivă prezice pozitiv performanța ridicată, de asemenea. În schimb, excitabilitatea, scepticismul și încălcarea regulilor sunt predictorii ai performanței scăzute.

I. Okhrimenko et al. [223, p. 141], într-un alt studiu realizat împreună cu colaboratorii săi, încearcă să identifice caracteristicile individuale și psihologice ale ofițerilor de poliție, încercând să ofere o bază de plecare pentru realizarea selecției de personal. Cercetarea caracteristicilor personale a indicat faptul că ofițerii de poliție au ca și trăsături de personalitate dominante: conștiinciozitatea, deschiderea la experiențe noi, agreabilitate moderată, extraversie și nivel scăzut de neuroticism. Aceasta înseamnă că ofițerii de poliție sunt caracterizați prin ”comportament controlabil și proactiv, atitudine, autocontrol, perseverență, sârguință, acuratețe în muncă, minuțiozitate, responsabilitate, organizare, disciplină și lipsă de anxietate. De asemenea se caracterizează prin imparțialitate, interes, receptivitate la nou, informații și cunoștințe, prezența unor interese largi, imaginație dezvoltată, flexibilitate în gândire, independență și gândire nestandardizată, orientare către căutarea de noi abordări, modalități de rezolvare a problemelor, predispoziție spre introspecție și reflecție, originalitate în percepție. Ofițerii de poliție se caracterizează prin concentrarea asupra lumii exterioare, sociabilitate, capacitatea de a se înțelege bine cu oamenii, aspirații de conducere, atitudine proactivă, impulsivitate, optimism. Conformitatea moderată indică sensibilitate, bunăvoință, încredere, conformism, tendința de subordonare a intereselor personale la nevoile grupului, orientare spre cooperare. Tendințele spre raționalism, rezistență la stres, anduranță, răspuns calm și atitudinea față de ceilalți, sunt observate, de asemenea.” [223, p. 148].

Autorii conchid că caracteristicile individuale comune care determină aptitudinea psihologică pentru activitatea de poliție, includ: activitate nervoasă superioară – tip puternic, lăbilitatea proceselor nervoase, răspuns de tip stenic sau mixt, aptitudini sociale înalte, nivel înalt de conștiinciozitate și deschidere spre experiență, stabilitate emoțională și rezistență la stres, capacitate de comunicare ridicată, conformism, nevrotism scăzut [223, p. 157].

S. Abrahamsen [14] realizează un studiu, corelând rezultatele la scalele de personalitate cu preferința pentru tactica rezolvării conflictelor la polițiști. Autorul nu găsește asocieri în acest sens, polițiștii reprezentând un grup omogen atunci când vorbim despre evaluarea personalității cu ajutorul Big-Five (varianța scorurilor de personalitate fiind foarte scăzută). Comparând scorurile între grupul de polițiști și un alt grup de referință, autorul găsește diferențe semnificative pentru scalele de agreabilitate, conștiinciozitate și stabilitate emoțională, cu scoruri mai mari la grupul de polițiști [14, p. 33]. În comparație cu grupul de referință, participanții din rândul polițiștilor au înregistrat valori mai scăzute ale trăsăturii de deschidere către experiență. Totodată, analiza statistică nu a evidențiat diferențe semnificative între cele două grupuri în ceea ce privește nivelul extraversiei. A. Atamer [26] găsea, de asemenea, că studenții la Academia de Poliție aveau scoruri mai mari pe dimensiunea conștiinciozitate, decât grupul de control.

Aporturi semnificative în teoria personalității polițistului a adus o cercetare realizată pe polițiști arabi [18], care explorează relația dintre trăsăturile de personalitate, inteligența emoțională, rezistența psihică și performanța în activitate. Studiul indică faptul că rezistența psihică, conștiinciozitatea, inteligența emoțională, extraversia și nivelul scăzut de neuroticism, corelează semnificativ cu performanța în muncă. Trei variabile au contribuit semnificativ la predicția performanței în activitate: conștiinciozitatea, rezistența psihologică și inteligența emoțională.

În 2022, M. Hosseini și colab. [137, p. 1-13] au realizat un studiu care analizează conexiunea dintre trăsăturile de personalitate și tulburarea de stres post-traumatic la polițiști și pompieri. Studiul a relevat o corelație pozitivă între tulburarea de stres post-traumatic și neuroticism, precum și o corelație negativă semnificativă între conștiinciozitate, agreabilitate și această tulburare psihică.

Legătura dintre trăsăturile de personalitate și gradul de satisfacție în muncă la polițiștii din Țările de Jos a făcut obiectul unei cercetări în anul 2018, realizată de Anna Keramari (teza de master în victimologie și justiție penală) [165]. Considerând că această relație este subestimată ca importanță în munca de poliție, autoarea pleacă de la ipoteza că cele cinci dimensiuni ale

personalității sunt predictorii ai satisfacției în muncă. Deși studiul nu relevă corelații semnificative în acest sens, autoarea consideră că personalitatea joacă un rol demn de luat în considerare în funcționarea structurilor de ordine și siguranță publică.

A.T. Glasner, în 2005 [119], reia ideea de personalitate a polițistului (police personality), încercând să elucideze ce este și cum se formează aceasta? Autoarea conchide că personalitatea polițistului este o combinație de predispoziție cu experiențe specifice activității polițienești. Analizând literatura de specialitate, autoarea constată că în procesul de selecție, departamentele de poliție încearcă să elimine persoanele care prezintă anumite trăsături de personalitate, alegând candidații care au practicat aceeași construcție a personalității și care pe parcursul carierei lor continuă să-și modeleze personalitatea, experiențele de muncă fiind cele care în cele din urmă definitivează personalitatea polițistului [119, p. 65].

Deși meta-analiza realizată de M.R. Barrick și M.K. Mount este considerată un punct de reper în literatura de specialitate, în ceea ce privește rolul conștiinciozității în prezicerea performanței în muncă a ofițerilor de poliție, totuși, au existat voci [29, p. 497] care au susținut că aceste constatări meta-analitice nu ar trebui aplicate orbește în practică. Acești autori susțin că conștiinciozitatea nu este un predictor al performanței în aplicarea legii, iar utilizarea unui test de personalitate în scopul selecției de personal, nu ar trebui realizată doar pe baza constatărilor meta-analitice. Înțelegerea corectă a atribuțiilor job-ului și a specificului locului de muncă ar trebui să primeze în alegerea bateriilor de selecție. Pentru ca rezultatele meta-analitice să fie utile pentru practicieni în procesul de selecție a personalului, G.V. Barrett propune trei criterii: utilizarea probelor relevante, a testelor adecvate și a criteriilor potrivite. În urma studiului realizat, corelând rezultatele la mai multe teste de personalitate, autorii au găsit faptul că doar stabilitatea emoțională este un predictor valid al performanței în muncă. În ceea ce privește conștiinciozitatea, doar subscala responsabilitate ar avea același efect. În concluzie, autorii studiului conchid că meta-analizele în general sunt adecvate pentru construirea teoriei, însă doar meta-analizele bazate pe criterii specifice de includere sunt utile pentru practica aplicată.

Probleme legate de selecția psihologică a polițiștilor sunt abordate și în studiul realizat de D. Akca [17, p. 76]. Acesta consideră că, în ciuda a peste un secol de cercetare, măsurarea personalității polițiștilor suferă încă de trei probleme majore: lipsa unui cadru teoretic solid, lipsa de congruență în definirea trăsăturilor de personalitate la polițiști și instrumentele de măsurare slabe. Cadrele teoretice elaborate anterior nu au stabilit cu exactitate care sunt trăsăturile de personalitate care prezic performanța în funcție de sarcinile sau locurile de muncă specifice.

Relația dintre personalitate și performanță variază în funcție de tipul locului de muncă, cultura organizațională, specificul activității, astfel că explicațiile teoretice ar trebui să ia în considerare diferențele contextuale dintre locurile de muncă. Autorul susține că doar în urma unei analize temeinice a postului se pot stabili instrumentele psihologice relevante în selecția de personal, testele clasice utilizate pentru evaluarea personalității polițiștilor suferind de lipsă de specificitate în acest sens. Chiar și inventarele de personalitate construite special pentru selecția poliției urmăresc practic eliminarea candidaților nepotrivii pe baza unor criterii care nu sunt legate neapărat de activitatea polițienească (cum ar fi abuz de alcool, conflicte, etc.).

K.R. Murphy și J.L. Dzieweczynski [217, p. 346] afirmă că instrumentele de personalitate utilizate în evaluarea polițiștilor măsoară dimensiuni prea ample ale personalității (cum ar fi conștiinciozitatea), ignorând factorii situaționali care pot influența performanța la locul de muncă. Evaluarea unor trăsături mai înguste ale personalității ar putea avea mai mult succes în predicția unor tipare de comportament specifice. În acest sens, testele care măsoară personalitatea polițiștilor ar trebui dezvoltate pe baza specificității postului, analizând atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile din fișa postului.

Plecând de la studiile enumerate mai sus, în perioada 2022 – 2025, am realizat o serie de cercetări privind trăsăturile de personalitate la polițiștii români. Precizăm faptul că literatura de specialitate românească este extrem de săracă în privința cercetării personalității polițiștilor, studiile privind conștiinciozitatea fiind aproape inexistente.

Studiul desfășurat în anul 2022 a investigat rolul conștiinciozității ca trăsătură de personalitate în conturarea profilului psihologic al candidaților la școlile postliceale din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Rezultatele au indicat un nivel mediu al conștiinciozității autoevaluate în rândul participanților [1].

Având în vedere faptul că determinanții sociali joacă un rol esențial în formarea personalității, consolidarea atitudinilor și valorilor personale, precum și în manifestările comportamentale, un alt studiu, a avut ca scop evaluarea influenței factorilor socio-demografici asupra conștiinciozității. Studiul nu a evidențiat însă influența factorilor socio-demografici asupra conștiinciozității. O posibilă limitare a cercetării ar putea fi absența unei scale de dezirabilitate, iar răspunsurile de fațadă date de candidații aflați într-o situație de concurs ar putea explica scorurile mari obținute la scala de conștiinciozitate [2].

Într-o cercetare realizată pe un lot de 87 de polițiști operativi, am încercat să identificăm trăsăturile de personalitate dominante ale acestora, precum și valorile personale pe care le preferă,

evidențiind faptul că polițiștii din structurile operative sunt persoane sociabile și active. În structurile operative, polițiștii se remarcă prin numeroase contacte sociale și preferința de a interacționa cu oamenii, fiind totodată activi și implicați în activități fizice. Acești polițiști își organizează activitățile cu atenție și nu sunt predispuși la schimbări frecvente. Ei manifestă răbdare față de ceilalți și evită să folosească un limbaj dur, chiar și în momente de supărare. Se caracterizează prin autocontrol și nu se lasă afectați de detalii minore. Valorile personale ale respondenților sunt în concordanță cu valorile instituționale militare, incluzând relațiile sociale, respectarea regulilor, siguranța, autonomia și recunoașterea profesională [3].

Într-un alt studiu, realizat în colaborare cu omologii noștri din Republica Moldova, ne-am propus să identificăm trăsăturile de personalitate dominante la polițiștii din Republica Moldova, respectiv din România, și să surprindem posibile diferențe cross-culturale în acest sens. Acest studiu examinează un eșantion de 100 de polițiști din structurile operative. Rezultatele arată că există diferențe statistic semnificative între polițiștii români și cei moldoveni, în privința sociabilității (polițiștii români sunt mai sociabili decât cei moldoveni), activității (polițiștii români sunt mai activi decât cei moldoveni) și neuroticism-anxietății (polițiștii moldoveni sunt mai anxioși, mai îngrijorați și mai sensibili decât omologii lor din România) [22].

Un alt studiu realizat în aceeași formulă, a evidențiat diferențe semnificative între candidații școlilor de poliție ale MAI, români și moldoveni în privința: sociabilității (subiecții români sunt mai sociabili comparativ cu cei moldoveni), activității (subiecții români sunt mai activi comparativ cu cei moldoveni), neuroticism-anxietății (subiecții moldoveni sunt mai anxioși, mai îngrijorați și mai sensibili comparativ cu cei români), căutării impulsive de senzații (subiecții moldoveni sunt mai impulsivi comparativ cu cei români), agresivității (subiecții moldoveni sunt mai agresivi comparativ cu cei români) și dezirabilității sociale (subiecții din România sunt mai dezirabili social comparativ cu cei din Republica Moldova) [4].

Interesul nostru asupra dezvoltării personalității polițiștilor și în mod special asupra conștiinciozității acestora, a continuat. Am urmărit evoluția acestei dimensiuni, variabilitatea în timp a conștiinciozității, influențele culturale, ale specificului liniei de muncă, precum și relațiile de influență cu alte dimensiuni de personalitate, aptitudinale, valori personale sau convingeri iraționale [5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13].

Valorile joacă un rol important în înțelegerea comportamentului organizațional [135]. În profesia de polițist, valorile personale pot avea influențe asupra performanței. Cercetări anterioare au demonstrat faptul că valori cum ar fi puterea, controlul [182, p. 170], ajutorarea celorlalți [181,

p. 318] și siguranța locului de muncă [310], sunt valori comune și activității polițienești. Cercetări mai recente au identificat valori similare [111, p. 2], însă nu există o unitate în acest sens. Aceasta este posibil și pentru că valorile adoptate pot diferi în funcție de liniile de muncă pe care lucrează polițiștii. Valorile altruiste ar fi mai de dorit să fie adoptate de către polițiști. Cei care caută puterea și controlul asupra cetățenilor, pot dezvolta comportamente dezadaptative pentru mediul polițienesc.

C.A. Winterberg et al. [312, p. 18] sugerează ca în procesul de selecția al polițiștilor, să fie luate în considerare și aplicarea, alături de testele de personalitate, a unor scale subclinice și a unor scale care să evalueze valorile personale ale candidaților.

1.4. Intervenții psihologice utile în creșterea conștiinciozității

Stabilitatea trăsăturilor de personalitate și posibilitatea influențării manifestării acestora au fost subiecte de interes pentru mulți cercetători în decursul timpului. Totuși, nu există o părere comună asupra acestui aspect. Diferențele interindividuale în ceea ce privește transformările de personalitate sunt notabile. Anumiți indivizi manifestă modificări mai accentuate sau, dimpotrivă, mai reduse în structura trăsăturilor lor de personalitate de-a lungul ciclului de viață. De exemplu, deși s-a demonstrat faptul că în timpul trecerii de la adolescență la vârsta adultă nivelul conștiinciozității crește semnificativ, unii indivizi rămân stabili sau chiar înregistrează un regres în acest sens [40, p. 1594; 44, p. 641].

Plecând de la ideea că trăsăturile de personalitate sunt destul de – dar nu complet – stabile în timp, a fost studiată intens relația dintre acestea și vârstă. O constatare importantă în acest sens este aceea că trăsăturile de personalitate cresc în stabilitate de rang, cu un vârf între 50 și 60 de ani, urmat de un platou sau chiar o scădere. Faptul că trăsăturile de personalitate sunt mai predispuse la schimbare înainte de 30 de ani și după 70 de ani, oferă indicii privind momentele optime pentru intervenția asupra personalității. În acest sens, vârsta adultă tânără și bătrânețea par a fi perioadele cele mai sensibile pentru schimbarea personalității.

Influențarea personalității începe încă din copilărie. Toate programele educaționale școlare conțin elemente de formare a personalității elevilor (creșterea autocontrolului, conștiinciozității, stabilității emoționale, etc.).

Psihologii de orientare diversă au ajuns la concluzia că conștiinciozitatea poate fi influențată prin diferite tehnici:

Unul dintre primele programe dezvoltate în anul 1970, rămâne și în prezent unul dintre cele mai eficiente, chiar dacă recent au fost dezvoltate în psihologia personalității noi intervenții non-clinice. Programul Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR), elaborat de Jon Kabat-Zinn la sfârșitul anilor 1970 în cadrul University of Massachusetts Medical School, reprezintă una dintre cele mai bine validate intervenții psihologice de reducere a stresului, utilizând tehnici bazate pe atenție [159]. Conceput inițial pentru pacienți cu durere cronică sau afecțiuni somatice, programul a fost extins ulterior și adaptat în contexte educaționale, clinice și organizaționale.

Modelul integrează practici contemplative bazate pe mecanisme psihologice validate științific (reglarea atenției, autoreglare emoțională, conștientizare corporală, etc.), precum:

1. meditația ghidată (mindfulness sitting meditation) – focalizarea deliberată a atenției asupra experienței prezente, în mod conștient și fără judecată;
2. scanarea corporală (body scan) – cultivarea unei relații de conștientizare sistematică față de propriile senzații corporale, utile în reducerea reactivității la disconfort fizic și emoțional;
3. practici de mișcare conștientă (mindful yoga) – activități fizice lente și adaptate, menite să sprijine integrarea corp-minte, dezvoltarea flexibilității și conștientizarea limitelor personale.

Autorii au demonstrat că introducerea programului conduce spre dezvoltarea autoreglării emoționale, cognitive și comportamentale, prin antrenarea unui stil de atenție caracterizat de deschidere, curiozitate și acceptare. Această formă de antrenament mental susține formarea unui tip de prezență activă – opusă reactivității automate – și favorizează dezvoltarea funcțiilor executive superioare, cum ar fi planificarea, inhibiția și flexibilitatea cognitivă, toate asociate cu trăsătura de conștiinciozitate [285, 140].

În cercetarea lui inițială, R. Göllner [122], a demonstrat că conștiinciozitatea elevilor crește semnificativ în contextul unor relații pozitive profesor-elev și a implicării în activități educaționale structurate. Studiul, desfășurat pe un eșantion larg de adolescenți, a demonstrat că susținerea autoreglării și a responsabilității personale prin feedback constructiv poate stimula dezvoltarea trăsăturilor de personalitate.

Tot în domeniul educațional, un program de mindfulness aplicat în licee din Olanda, investigat de Kuyken [173], a arătat o corelație pozitivă între practica atenției conștiente și creșterea responsabilității personale, motivației intrinseci și conștiinciozității la adolescenți. Acest program, structurat pe 9 săptămâni, a inclus exerciții de auto-observare, scanare corporală și reflecție ghidată, contribuind la scăderea impulsivității și îmbunătățirea autoreglării comportamentale.

În contextul profesiilor cu risc și responsabilitate ridicată, cum este cea de polițist, conștiinciozitatea este un predictor major pentru etica profesională, capacitatea decizională și controlul impulsurilor [291].

M.S. Christofer [56] a dezvoltat un studiu longitudinal, în SUA, în care a investigat impactul unui program de Mindfulness-Based Resilience Training (MBRT) în rândul ofițerilor de poliție. Programul, desfășurat pe o perioadă de 8 săptămâni, a arătat o scădere semnificativă a reactivității emoționale și o creștere a atenției conștiente și conștiinciozității participanților. Această schimbare a fost corelată cu o reducere a comportamentelor impulsive și o îmbunătățire a deciziilor în teren.

În Finlanda, T. Stenlund [276] a testat efectele unei intervenții de tip Mindfulness-Based Resilience Training asupra studenților la medicină și psihologie, arătând că studenții cu niveluri ridicate de conștiinciozitate au beneficiat mai mult de pe urma programului, ceea ce sugerează că mindfulness acționează și ca amplificator al trăsăturilor existente.

De-a lungul timpului, eficiența MBSR a fost confirmată printr-un număr semnificativ de studii clinice randomizate (RCT), demonstrând efecte pozitive asupra reducerii stresului perceput, anxietății, simptomatologiei depresive și îmbunătățirii stării de bine psihologic [27, 166]. Mai mult, în literatura contemporană din psihologia dezvoltării și educațională, MBSR este analizat ca o metodă de intervenție ce poate favoriza formarea trăsăturilor de personalitate adaptative, inclusiv creșterea nivelului de responsabilitate personală și control voluntar, aspecte-cheie ale conștiinciozității.

Într-o intervenție bazată pe mindfulness realizată pe studenți la medicină, s-au produs schimbări la nivelul conștiinciozității, agreabilității, empatiei și stabilității emoționale [171]. Un program de formare a abilităților sociale în vederea recuperării consumatorilor de droguri, a dus la creșteri ale agreabilității, conștiinciozității și stabilității emoționale [234]. De asemenea, o intervenție de antrenament cognitiv pentru adulții în vârstă a produs schimbări în comportament [41, p. 1056]. Astfel de studii reprezintă dovezi ale faptului că trăsăturile de personalitate pot fi influențate prin intervenție activă.

În literatura de specialitate se consideră că trei tipuri de terapii sunt indicate în creșterea nivelului de conștiinciozitate [149, p. 15] :

1. Terapia cognitiv-comportamentală – se centrează pe învățarea abilităților necesare pentru rezolvarea problemelor apărute, prin rezolvarea de sarcini concrete. Limita acestei intervenții este faptul că îndeplinirea sarcinilor presupune un anumit nivel de disciplină,

caracteristică pe care oamenii neconștiincioși nu o posedă. Și totuși, acest tip de terapie aduce schimbări pozitive în comportamentul oamenilor.

2. Tehnici metacognitive legate de obiective – presupun îmbunătățirea procesului cognitiv, prin găsirea unei căi de atingere a obiectivului, anticiparea obstacolelor ce pot apare și imaginarea obținerii rezultatului dorit. Trei tehnici metacognitive sunt mai des utilizate: contrastul mental, intenții de implementare și gândirea episodică în viitor. Folosind imageria dirijată se poate crește nivelul de conștiinciozitate, imaginarea succesului acționând ca factor motivator.

3. Terapia de remediere cognitivă – urmărește îmbunătățirea proceselor cognitive prin exerciții mentale specifice, cu scopul de a utiliza aceste abilități pentru rezolvarea sarcinilor provocatoare. Intervenția urmărește îmbunătățirea funcțiilor neuro-cognitive (atenție, memorie, funcție executivă, cunoașterea socială sau metacogniția).

Intervențiile asistate tehnologic și-au dovedit eficacitatea în schimbarea comportamentului și creșterea conștiinciozității. Aplicațiile utilizate pe smartphone-uri pot ajuta oamenii să-și schimbe trăsăturile de personalitate în direcția dorită [277, 278].

Indiferent de tipul lor, toate intervențiile presupun practica repetată a anumitor tehnici, abilități și sarcini în favoarea conștiinciozității.

B.W. Roberts et al. [255] a elaborat recent Modelul de Intervenție Sociogenomic Trait (STIM). Acest model urmărește schimbarea conștiinciozității, bazându-se pe teoria activării comportamentale – o formă de terapie cognitiv-comportamentală utilizată pentru tratarea depresiei. Autorii consideră că cel mai bun mod de a influența conștiinciozitatea este să fie schimbate stările asociate acesteia, schimbările fiind necesar să devină înrădăcinate și automatizate. Modalitățile de a crea schimbarea stărilor provin din terapia activării comportamentale, care folosește motivația ca mediator al intervenției. Dacă o persoană nu este suficient de motivată pentru schimbarea comportamentelor asociate conștiinciozității, atunci schimbarea nu va apare de la sine. Terapeutul va încerca să dirijeze comportamentul clientului în jurul urmăririi obiectivelor pe termen lung, ajutându-l să-și schimbe gândurile, sentimentele și comportamentele pentru atingerea scopurilor propuse.

Moderatorii acestui proces sunt valorile de pornire a conștiinciozității, mediul înconjurător, timpul și sincronizarea. Exprimându-se plastic, autorii compară dezvoltarea conștiinciozității cu prepararea pâinii din aluat. Pentru a obține o pâine bună sunt necesare: ingrediente de bună calitate, condiții optime de dospire a aluatului, timp pentru creștere și momentul optim pentru coacere.

Pentru ca schimbarea unei trăsături de personalitate să se producă este nevoie ca subiectul să dorească schimbarea și să creadă că aceasta este posibilă. Odată îndeplinite aceste două precondiții se poate trece la adoptarea unor modificări mici, dar regulate în comportament. Aceste comportamente se practică până când devin obișnuințe, iar comportamentele repetate se transformă în trăsături. Această logică a „dezvoltării conștiinciozității” este confirmată și de alte cercetări. De exemplu, N.W. Hudson și R.C. Fraley, în 2015, au arătat că participanții care și-au stabilit intenții concrete de a-și dezvolta conștiinciozitatea, prin obiective comportamentale săptămânale, au înregistrat creșteri semnificative ale trăsăturii [141]. La fel, Fuchs et al. au demonstrat, printr-un program bazat pe o aplicație de autoreglare, că conștiinciozitatea poate fi stimulată activ prin intervenții psihologice structurate [113]. O revizuire sistematică recentă [289] a sintetizat 11 studii experimentale și a concluzionat că nouă dintre acestea au raportat creșteri semnificative la nivelul conștiinciozității, confirmând faptul că intervențiile deliberate au un efect specific și măsurabil asupra acestei trăsături.

Mai mult, studii efectuate în contexte apropiate celui polițienesc, precum instruirea militară, au arătat că antrenamentul intensiv și experiențele organizaționale structurate contribuie la dezvoltarea conștiinciozității și a altor trăsături adaptative. Jackson et al. au demonstrat, într-un studiu longitudinal, că procesul de formare militară determină modificări sistematice ale fațetelor conștiinciozității (ordine, autodisciplină, perseverență), confirmând plasticitatea acestei trăsături sub influența unor programe deliberate [147]. De asemenea, Bekesiene et al. au arătat că trăsăturile de personalitate, inclusiv conștiinciozitatea, sunt predictorii semnificativi ai performanței academice și militare la cadeți, ceea ce sugerează că formarea organizațională și valorile instituționale influențează direct dezvoltarea acestor dimensiuni [33].

Sintetizând metodele de intervenție psihologică care și-au demonstrat eficiența în dezvoltarea conștiinciozității, putem enumera:

1. Intervențiile mindfulness (ex. MBSR) au efecte pozitive asupra studenților, mai ales celor cu conștiinciozitate inițială ridicată, reducând stresul și crescând capacitatea de planificare și control comportamental.
2. TCC și tehnici metacognitive aduc îmbunătățiri practice stabilind rutine și anticipează obstacole, contribuind la exercitarea funcțiilor executive și planificării, piloni ai conștiinciozității.
3. Modelul STIM oferă un cadru teoretic robust, utilizat cu succes în intervenții digitale și în teren, generând schimbări sustenabile ale trăsăturii prin recondiționarea comportamentelor asociate.

4. Aplicațiile smartphone demonstrează că modificarea trăsăturii e realizabilă chiar pe scurt termen, cu instrumente accesibile și scalabile.

Eficiența metodelor de intervenție psihologică variază semnificativ în funcție de valorile personale, motivație și suportul contextului social.

În urma analizării conceptului de conștiinciozitate, am dedus propria **definiție** a conștiinciozității, care va servi drept bază în realizarea studiilor experimentale: *Conștiinciozitatea polițistului reprezintă o trăsătură de personalitate înnăscută, dar susceptibilă de dezvoltare, exprimată prin tendința stabilă de a acționa organizat, responsabil și perseverent, în acord cu normele instituționale, valorile morale și principiile etice ale profesiei.* Ea implică autoreglare cognitivă și emoțională, asumarea sarcinilor, respectarea regulilor și orientarea către obiective profesionale, chiar și în contexte dificile sau ambigue.

Dăm prioritate acestei definiții deoarece reflectă: 1) perspectiva psihologiei dezvoltării, potrivit căreia trăsăturile de personalitate, deși relativ stabile, pot fi modelate în contexte formative specifice; 2) abordarea educațională asupra profesiei de polițist, care implică formarea continuă a competențelor psiho-morale și socio-profesionale; 3) dimensiunea aplicativă a cercetării, întrucât definirea conștiinciozității ca trăsătură „susceptibilă de dezvoltare” justifică necesitatea și eficiența intervențiilor psihologice structurate în cadrul instituțional; 4) corelarea cu realitatea profesională a polițistului, în care autoreglarea, perseverența și responsabilitatea devin criterii definitorii pentru performanță, adaptare și etică.

Având ca punct de plecare analiza literaturii de specialitate și rezultatele studiilor empirice din domeniul psihologiei personalității, a fost formulată următoarea **problemă de cercetare**: în ce mod poate fi influențat pozitiv nivelul conștiinciozității în rândul polițiștilor, prin considerarea trăsăturilor de personalitate, a convingerilor iraționale și a valorilor personale ca factori determinanți ai comportamentului conștiincios?

Direcțiile de soluționare a problemei de cercetare sunt determinate de răspunsurile date la o serie de întrebări derivate: Care sunt factorii socio-demografici care influențează conștiinciozitatea? Care sunt celelalte trăsături de personalitate care se asociază conștiinciozității? Diminuarea convingerilor iraționale duce la optimizarea conștiinciozității? Care sunt valorile personale care se asociază pozitiv cu comportamentul conștiincios? Care sunt predictorii conștiinciozității? Poate fi conceput și implementat un program de intervenție psihologică orientat spre dezvoltarea conștiinciozității în rândul polițiștilor?

Direcțiile de abordare a problemei de cercetare formulate se regăsesc în structura scopului, obiectivelor și ipotezei studiului, după cum urmează:

Scopul studiului constă în cercetarea conștiinciozității la polițiști și a factorilor determinanți ai acesteia (trăsături de personalitate, valori personale și convingeri iraționale), precum și stabilirea influenței programului de intervenție psihologică elaborat, centrat pe dezvoltarea conștiinciozității polițiștilor.

Obiectivele cercetării. Potrivit scopului enunțat, au fost stabilite următoarele obiective:

1. Determinarea nivelului de dezvoltare a conștiinciozității, precum și identificarea raportului dintre nivelul de conștiinciozitate, trăsăturile de personalitate, valorile personale și convingerile iraționale;

2. Evaluarea personalității polițiștilor, analiza convingerilor iraționale, studierea laturii atitudinal-valorice a personalității și surprinderea trăsăturilor specifice acestei categorii profesionale în funcție de gen, vârstă și corp profesional;

3. Stabilirea contribuției trăsăturilor de personalitate, convingerilor iraționale și valorilor personale, la predicția nivelului de conștiinciozitate al polițiștilor;

4. Proiectarea și implementarea unui program de intervenție psihologică de dezvoltare a conștiinciozității și diminuare a convingerilor iraționale la polițiști;

5. Determinarea eficienței programului de intervenție psihologică implementat;

6. Formularea unor recomandări practice privind conștiinciozitatea la polițiști, astfel încât prin intervenții psihologice dirijate, să se susțină dezvoltarea personalității acestora în vederea integrării eficiente în mediul profesional.

Ipoteza cercetării. Se presupune că nivelul de conștiinciozitate manifestat de polițiști este influențat de variabile socio-demografice (precum vârsta, genul și corpul profesional), de alte trăsături de personalitate, de convingerile iraționale și de valorile personale, acești factori acționând ca predictorii relevanți ai acestei trăsături.

1.5. Concluzii la capitolul 1

Cercetând literatura de specialitate din domeniul psihologiei personalității și concluzionând toate cele prezentate în acest capitol, facem următoarele precizări:

1. Conștiinciozitatea este un concept important în cercetările din domeniile psihologiei personalității, educației, dezvoltării și organizaționale, cu un rol esențial în performanța în muncă și succesul profesional. Conceptul a fost denumit diferit de-a lungul timpului de specialiștii în domeniu: conformitate, forța supraeului, dependență, responsabilitate, puterea caracterului,

prudență, autocontrol, puterea realizării, muncă, etc. Indiferent de modul în care a fost conceptualizată, conștiinciozitatea reprezintă o trăsătură pozitivă a personalității. Conștiinciozitatea se referă la capacitatea de autocontrol, autoorganizare, planificare, îndeplinirea îndatoririlor. Persoanele conștiincioase își cunosc și urmăresc scopurile, sunt oameni hotărâți, care știu ce vor. Conștiincioșii sunt punctuali, demni de încredere și scrupuloși.

2. Dezvoltarea conștiinciozității prezintă un proces continuu, se manifestă inconstant în copilărie, însă dezvoltarea valorilor și comportamentelor prosoziale în copilărie ar putea fi relevante în manifestarea conștiinciozității adulților. Literatura de specialitate atestă diferențe cross-culturale în mecanismul dezvoltării conștiinciozității. Rolurile sociale și valorile culturale diferite influențează modul de manifestare a conștiinciozității. Au fost evidențiate diferențe de gen în manifestarea conștiinciozității, fetele fiind mai conștiincioase decât băieții în copilăria târzie.

3. Numeroase studii au indicat o influență puternică a conștiinciozității asupra performanței în activitate. Totuși, influența conștiinciozității asupra performanței în muncă este mediată de factori cum ar fi extraversia, inteligența generală și cea emoțională, motivația, satisfacția în muncă, interesele vocaționale și valorile personale, predictibilitatea mediului de lucru, etc.

4. Literatura de specialitate dovedește că polițiștii au ca trăsături de personalitate dominante: conștiinciozitatea, deschiderea la experiențe noi, agreabilitate moderată, extraversie și un nivel scăzut de neuroticism. Conștiinciozitatea la polițiști se manifestă mai puternic decât la alte categorii profesionale. Aceasta corelează cu alte trăsături de personalitate, valori personale, însă relația dată nu a fost suficient cercetată în funcție de specificul locului de muncă, sarcinile și atribuțiile polițistului, context sau cultură organizațională. Studiile în limba română ce reflectă dezvoltarea conștiinciozității la polițiști sunt limitate, fapt ce determină necesitatea cercetării sistematice a subiectului dat.

Conform concluziilor formulate, deducem necesitatea unor studii experimentale care să cerceteze: 1) nivelul de dezvoltare a conștiinciozității la polițiști; 2) relația dintre conștiinciozitate și trăsăturile de personalitate, valorile personale și convingerile iraționale; 3) nivelul de conștiinciozitate manifestat de polițiști în funcție de variabile socio-demografice (precum vârsta, genul și corpul profesional); 4) implementarea unui program de intervenție psihologică care să urmărească creșterea nivelului de conștiinciozitate și reducerea convingerilor iraționale la polițiști. Rezultatele cercetării vor contribui la creșterea conștiinciozității polițiștilor, prin implementarea unor programe de intervenție psihologică, special dezvoltate în acest sens.

2. STUDIUL EXPERIMENTAL PRIVIND CONȘTIINCIOZITATEA LA POLIȚIȘTI

2.1. Design-ul metodologic al experimentului de constatare

Demersul științific este argumentat de necesitatea investigării nivelului conștiinciozității la polițiști și a factorilor determinanți ai comportamentului conștiincios, ca dimensiuni importante în predicția performanței în activitate. Cercetarea urmărește să evidențieze relațiile dintre conștiinciozitate și trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale, oferind o perspectivă empirică asupra modului în care aceste variabile influențează comportamentul și prezic succesul profesional al polițiștilor.

Scopul cercetării experimentale constă în investigarea conștiinciozității la polițiști și a factorilor determinanți ai acesteia (trăsături de personalitate, valori personale și convingeri iraționale), în vederea conceperii unui program de intervenție psihologică centrat pe dezvoltarea conștiinciozității polițiștilor.

Obiectivele cercetării. Potrivit scopului enunțat, au fost stabilite următoarele obiective:

- a) Elaborarea unui model integrativ de cercetare experimentală constatativă, care să includă evaluarea principalilor factori care influențează dezvoltarea conștiinciozității la polițiști;
- b) Evaluarea personalității polițiștilor, analiza convingerilor iraționale, studierea laturii atitudinal-valorice a personalității și surprinderea trăsăturilor specifice acestei categorii profesionale în funcție de gen, vârstă și corp profesional;
- c) Determinarea nivelului de dezvoltare a conștiinciozității, precum și identificarea raportului dintre nivelul de conștiinciozitate, trăsăturile de personalitate, valorile personale și convingerile iraționale;
- d) Construirea unui model predictiv al conștiinciozității, prin stabilirea contribuției trăsăturilor de personalitate, convingerilor iraționale și valorilor personale, la predicția comportamentului conștiincios al polițiștilor.

În concordanță cu scopul și obiectivele prezentate anterior, **ipoteza generală** a studiului experimental este formulată după cum urmează: Se presupune că nivelul de conștiinciozitate manifestat de polițiști este influențat de variabile socio-demografice (precum vârsta, genul și corpul profesional), de alte trăsături de personalitate, de convingerile iraționale și de valorile personale, acești factori acționând ca predictorii relevanți ai acestei trăsături.

Ipotezele operaționale ale cercetării. În baza analizei teoretice și a modelului variabilelor experimentale, formulăm următoarele ipoteze operaționale, bazate pe predicție.

Ipoteza 1. Ne așteptăm ca scorurile la conștiinciozitate, trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale să difere în funcție de gen, vârstă și corp profesional.

Ipoteza 2. Presupunem existența unei relații semnificative între nivelul de conștiinciozitate și celelalte trăsături de personalitate: extraversie, amabilitate, stabilitate emoțională și autonomie.

Ipoteza 3. Presupunem faptul că nivelul conștiinciozității la polițiști este asociat negativ cu manifestarea convingerilor iraționale, atât în ansamblu, cât și la nivelul dimensiunilor acestora (toleranță scăzută la frustrare, gândire catastrofică, autodeprecieri, imperativul „trebuie”).

Ipoteza 4. Presupunem că nivelul de conștiinciozitate manifestat de polițiști este asociat pozitiv cu valorile personale adoptate, precum respectarea regulilor, autonomia, recunoașterea profesională, relațiile sociale, provocarea și siguranța.

Ipoteza 5. Presupunem că trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale – în calitate de factori motivaționali și cognitivi – contribuie semnificativ la predicția nivelului de conștiinciozitate manifestat de polițiști.

Operaționalizarea variabilelor cercetate. Variabilele cercetării, 17 la număr, au fost operaționalizate prin metode validate, urmărind evaluarea relației dintre conștiinciozitate, trăsături de personalitate, convingeri iraționale și valori personale. *Variabila independentă* – conștiinciozitatea ca trăsătură de personalitate – fiind măsurată cu ajutorul Scalei de conștiinciozitate din Chestionarul FFPI și Chestionarul UFFM-I – Scala conștiinciozității. *Variabilele dependente:* 1) trăsăturile de personalitate: extraversie, amabilitate, stabilitate emoțională și autonomie – măsurate cu ajutorul Chestionarului Five-Factor Personality Inventory; 2) atitudinile și convingerile iraționale: scorul global al iraționalității, Trebuie, toleranța scăzută la frustrare, gândirea catastrofică și autodeprecieri – măsurate cu ajutorul Scalei de atitudini și convingeri II (ABS II); 3) valorile personale: autoritate, autonomie, recunoaștere profesională, relații sociale, respectarea regulilor, provocare și siguranță - măsurate cu ajutorul Chestionarului de evaluare a valorilor V 21.

Cercetarea experimentală constatativă a presupus parcurgerea a patru **etape**:

1. Prima etapă a presupus delimitarea conceptuală a dimensiunilor analizate, determinarea instrumentelor de cercetare și stabilirea eșantionului experimental.

2. A doua etapă a constat în aplicarea instrumentelor psihologice și colectarea datelor de la eșantionul stabilit.

3. În etapa a treia a fost efectuată analiza statistică a datelor obținute, interpretarea și sintetizarea rezultatelor înregistrate.

4. În etapa a patra au fost confirmate ipotezele cercetării și formulate concluziile, precum și recomandările privind dezvoltarea conștiințiozității la polițiști.

Eșantionul cercetării. Cercetarea a fost realizată prin metoda anchetei bazate pe chestionar, aplicată unui eșantion format din 500 de participanți cu vârste cuprinse între 21 și 57 de ani (vârsta medie = 36,86 ani). Eșantionul a fost constituit din lucrători operativi de poliție din structurile de ordine publică și poliție rutieră ale Inspectoratului de Poliție Județean Olt. Din totalul participanților, 85,8% sunt bărbați, iar 14,2% femei..

Din perspectiva corpului profesional, majoritatea subiecților sunt agenți de poliție (92,2%), ofițerii de poliție fiind reprezentați în eșantionul nostru de 7,8% dintre subiecți. 16,8% au funcții de conducere, restul de 83,2% având funcții de execuție. (vezi Tabelul 2.1.)

Tabelul 2.1. Date privind eșantionul cercetării

Gen	Vârstă	Corp profesional
71 femei (14,2%)	21-35 ani (44%)	461 agenți (92,2%)
429 bărbați (85,8%)	36-45 ani (36,4%)	39 ofițeri (7,8%)
	46-57 ani (19,6%)	

Structura eșantionului utilizat în această cercetare reflectă fidel realitatea organizațională a Poliției Române (vezi Tabelul 2.1.). Dezechilibrul numeric între genuri, corpuri profesionale și grupe de vârstă nu reprezintă un viciu metodologic, ci o consecință a structurii reale a personalului: femeile reprezintă aproximativ 15–25% din efective la nivel național și european, ofițerii sunt numeric mai puțini decât agenții, iar în structurile operative prezența cadrelor peste 50 de ani este redusă din cauza pensionării anticipate posibile de la 47 de ani. Acest tip de distribuție asimetrică conferă studiului validitate ecologică, asigurând reprezentativitatea eșantionului față de populația țintă. Mai mult, utilizarea testelor nonparametrice (precum Wilcoxon și Mann–Whitney) este metodologic adecvată în acest context, întrucât literatura de specialitate arată că acestea rămân valide și robuste chiar și atunci când grupurile sunt dezechilibrate numeric [274, 47]. În concluzie, dezechilibrul numeric observat în eșantion nu invalidează rezultatele, ci dimpotrivă, confirmă că datele obținute sunt relevante și aplicabile realității instituționale.

Eșantionul a fost împărțit în trei categorii de vârstă — ≤ 35 ani, 36–45 ani și ≥ 46 ani (vezi Figura 2.1) - pe baza modelelor psihodezvoltării adulte.

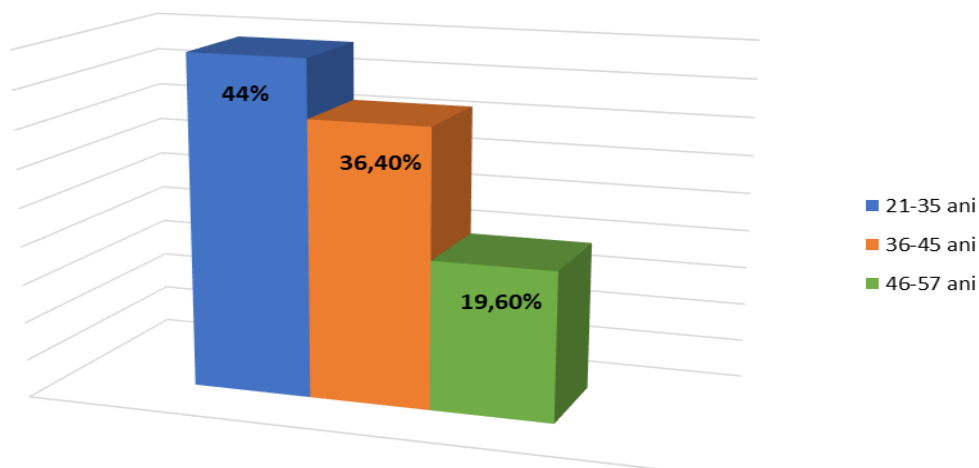


Figura 2.1. Distribuția procentuală a vârstei în eșantion

Prima categorie include, potrivit lui Arnett, cadrele aflate în tranziția de la "emerging adulthood" către formarea profesională [25]. Este o perioadă marcată de explorare identitară și adaptare la rigorile instituționale ale muncii operative în poliție.

Intervalul 36–45 ani reflectă perioada de reevaluare profesională, în care indivizii încep să-și asume roluri de conducere, mentoring sau management operațional, corespunzător tranziției de "mijloc de viață" descrisă de Levinson [184].

Cea de-a treia categorie (≥ 46 ani) vizează cadrele care se află în faza de maturitate profesională, stabilizate în funcție și statut, la care se conturează priorități valorice consolidate și o atitudine mai reflexivă față de propria carieră [280, 124].

Această diviziune permite investigarea diferențelor psihologice nu doar în funcție de vârstă biologică, ci și în raport cu dinamica rolurilor ocupaționale din mediul polițienesc.

În ceea ce privește volumul eșantionului, în cadrul acestei cercetări a fost utilizat un eșantion de 500 de subiecți, reprezentând personal operativ din cadrul structurilor de ordine publică și poliție rutieră. Alegerea acestei dimensiuni nu este întâmplătoare, ci fundamentată științific și metodologic. Criteriile alegerii unui eșantion numeros sunt următoarele:

1. Puterea statistică și stabilitatea estimărilor - Pentru testarea corelațiilor dintre conștiinciozitate și alte trăsături de personalitate sau factori atitudinali, un eșantion de 500 de participanți asigură o putere statistică foarte ridicată. Conform recomandărilor lui Cohen [58], este necesar un eșantion de minim 85 de participanți pentru a evidenția corelații moderate ($\rho = 0.30$) cu o putere statistică de 0.80, aceste valori putând crește cu cât dimensiunea eșantionului este mai mare. Astfel, dimensiunea eșantionului utilizat în această cercetare ($N = 500$) oferă o robustețe

suplimentară a estimărilor, reducând erorile de eşantionare şi permiţând interpretări mai sigure din punct de vedere psihometric. Field [109, p. 89] şi Fritz et al. [110] clarifică modul în care mărimea efectului este raportată şi interpretată în cercetările cu eşantioane mari. Eşantionul utilizat în cercetarea de faţă depăşeşte minimum teoretic, conferind rezultate mai precise, cu erori standard mai mici şi intervale de încredere mai înguste, ceea ce consolidează validitatea concluziilor.

2. Reprezentativitate şi diversitate internă - Eşantionul include subiecţi din toate categoriile de vârstă activă profesională (21–57 ani), cu niveluri diferite de educaţie (medii/superioare), genuri (feminin/masculin) şi grade profesionale (agenţi/ofiţeri). Această diversitate permite analizarea variaţiei comportamentale şi psihologice în funcţie de variabilele demografice, ceea ce ar fi limitat în cazul unui eşantion mai mic sau dezechilibrat.

3. Controlul semnificaţiei statistice prin raportarea mărimii efectului - Un eşantion mare, într-adevăr, poate conduce la obţinerea de valori p foarte mici chiar şi pentru efecte modeste. Tocmai de aceea, analiza rezultatelor nu se bazează exclusiv pe semnificaţia statistică, ci şi pe mărimea efectului (coeficientul p) şi interpretarea practică şi teoretică a relaţiilor observate. În acest mod, sunt evitate concluziile artificial amplificate de volumul de date.

4. Analize complementare validate pe sub-eşantioane - Pentru a testa robusteţea relaţiilor observate, au fost efectuate şi analize suplimentare pe sub-eşantioane stratificate (ex. $N = 180$), iar rezultatele au confirmat aceeaşi direcţie a corelaţiilor, cu valori doar uşor diminuate din cauza reducerii varianţei şi a dimensiunii lotului. Aceasta confirmă faptul că relaţiile identificate nu sunt un artefact al volumului mare de date, ci reflectă o consistenţă psihometrică validă. (Vezi Anexa 2.1.)

Metode şi instrumente utilizate

Pentru realizarea acestei cercetări am folosit teste psihologice din platforma CAS++, fiind licenţiaţi în evaluarea psihologică computerizată. Au fost evaluate **17 dimensiuni psihologice**, după cum urmează:

- conştiinciozitate,
- extraversie,
- amabilitate,
- stabilitate emoţională,
- autonomie,
- scor global iraţionalitate,
- trebuie,

- autodeprecieri,
- toleranță scăzută la frustrare,
- gândire catastrofică,
- autoritate,
- autonomie,
- recunoaștere profesională,
- relații sociale,
- respectarea regulilor,
- siguranța,
- provocarea.

Astfel, am utilizat un număr de patru instrumente, după cum urmează:

1. Unfolding Five Factor Model Inventory (UFFM-I) – Scala conștiinciozității – a fost concepută în 2014, de Carter și LoPilato [50, 51].

UFFM-I este un instrument de evaluare psihologică bazat pe modelul celor Cinci Factori de Personalitate (Big Five). Acest model include următoarele trăsături de personalitate fundamentale: Conștiinciozitate (Conscientiousness); Deschidere către experiență (Openness to Experience); Agreabilitate (Agreeableness); Extraversie (Extraversion); Neuroticism.

UFFM-I este o versiune a acestui model care folosește metoda „unfolding” (dezvăluire treptată) pentru a evalua aceste trăsături. Această abordare este diferită de scala clasică tip Likert prin faptul că presupune că indivizii își exprimă preferințele sau caracteristicile nu doar în funcție de gradul de acord, ci și în funcție de cât de apropiat simt că este un enunț de sinele lor ideal sau de preferințele lor reale – o perspectivă mai nuanțată asupra autoevaluării. Totuși, în practică, UFFM-I este adesea folosit cu o scală Likert standard.

UFFM-I Conștiinciozitate este un instrument de evaluare a personalității compus din 20 de itemi, care măsoară cele șase fațete ale conștiinciozității (Competență – itemii 5, 11, 17, 19; Ordine – itemii 1, 7, 13; Simțul datoriei – itemii 4, 10, 16; Dorința pentru realizare – itemii 2, 8, 14; Autodisciplină – itemii 3, 9, 15; Precauție – itemii 6, 12, 18, 20). Cele șase fațete sunt evaluate folosind o scală Likert de șase puncte, care variază de la „Total de acord” la „Total în dezacord”. (Vezi Anexa 1.1.). Itemi cu cotare inversă sunt: 1, 2, 3, 14, 15.

Scorul total obținut pe scala UFFM-I poate varia între 20 și 120 de puncte. Valoarea minimă, de 20 de puncte, indică un nivel redus al conștiinciozității, în timp ce valoarea maximă, de 120 de puncte, reflectă un nivel ridicat al acestei trăsături de personalitate.

Mai multe studii au testat fidelitatea și validitatea instrumentului UFFM-I. Rezultatele acestor studii au arătat că UFFM-I are o consistență internă bună și o fidelitate test-retest ridicată [50, 51]. Un studiu a constatat că fidelitatea test-retest a UFFM-I a variat între 0.79 și 0.85 pentru bărbați și între 0.86 și 0.95 pentru femei, la cincizeci de zile după finalizarea studiului.

În ceea ce privește validitatea UFFM-I, mai multe studii au arătat că femeile obțin scoruri mai mari la conștiinciozitate comparativ cu bărbații [50, 51]. UFFM-I a fost utilizat în numeroase cercetări.

Chestionarul UFFM-I a fost validat pe un eșantion de 500 de subiecți din rândul personalului de poliție, obținându-se un coeficient α Cronbach de 0,811, ceea ce indică un nivel bun de consistență internă (vezi Anexa 1.2.).

2. Chestionarul Five-Factor Personality Inventory (FFPI) – Anexa 1.4. - evaluează cei cinci suprafactori din modelul Big-Five: conștiinciozitate, extraversiunea, amabilitatea, stabilitatea emoțională și autonomia. *FFPI* poate fi utilizat pentru diagnoza personalității, în domeniul educațional, în domeniul clinic și al psihologiei sănătății. Chestionarul *FFPI* a fost etalonat pe o populație non-clinică, formată din persoane cu vârsta cuprinsă între 14 și 65 de ani.

Chestionarul constă din 100 de itemi, grupați în cinci scale, sub forma unor propoziții scurte, la obiect.

Fiecare scală este alcătuită din 20 de itemi și poartă denumirea unuia dintre suprafactori.

Subiectul trebuie să aprecieze în ce măsură afirmația din fiecare item se potrivește modului său de a se comporta în viața de zi cu zi sau persoanei pe care o evaluează 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.

Pentru a deduce semnificația suprafactorilor, au fost prelucrate prin analiză factorială, pentru fiecare scală în parte, răspunsurile date la itemi de 115 studenți. Au fost grupați itemii care aveau cea mai mare saturație în același factor și apoi s-a analizat conținutul fiecărei grupe. S-a ajuns astfel la următoarele interpretări ale scorurilor scalelor:

- 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 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 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. (vezi Anexa 1.5.)

3. Scala de atitudini și convingeri II (ABS-II) – Anexa 1.6. - evaluează convingerile iraționale și raționale descrise în teoria lui Albert Ellis [97]. Eficiența instrumentului este sporită de faptul că permite calcularea unor scoruri separate pe diferite tipuri de credințe iraționale, precum și estimarea unor valori globale de raționalitate / iraționalitate.

Scala cuprinde 72 de itemi dispuși într-o matrice (4x3x2) alcătuită din trei factori: procese cognitive (cu patru procese de gândire irațională: imperativul ”trebuie”, deprecieră și evaluarea globală, toleranță scăzută la frustrare și gândire catastrofică), arii de conținut (convingeri legate de aprobare, realizare și confort) și mod de frazare (irațional/rațional).

Această scală evaluează credințele care determină modul cel mai probabil al unei persoane de a reacționa emoțional atunci când așteptările sunt infirmate de evenimentele de viață. Scorul global obținut reflectă prezența la un nivel foarte scăzut a credințelor iraționale. Cu cât credințele iraționale sunt mai puternice, cu atât persoana este mai predispusă la dezvoltarea reacțiilor emoționale negative blocante sau dezadaptative (cum ar fi: stări de anxietate sau depresie, sentimente de vinovăție, de furie până la agresivitate), atunci când realitatea nu este în conformitate cu așteptările persoanei. Subscale:

Credințe iraționale de tip „trebuie” - Acest tip de credințe reprezintă tendința unei persoane de a-și construi dorințele, așteptările într-un mod absolutist și rigid, de genul: este obligatoriu, este absolut necesar, să se întâmple un anumit lucru.

Toleranță scăzută la frustrare - Această credință se referă la faptul că o persoană are mari dificultăți în a accepta ceva ce nu a fost anticipat și dorit înainte.

Gândire catastrofică - Această credință se referă la faptul că o persoană evaluează evenimentele nedorite ca fiind extrem de negative, chiar dacă, privite în mod obiectiv, acele situații pot fi neutre sau chiar benefice.

Autodeprecieri/evaluare globală - Această credință se referă la faptul că o persoană etichetează în mod global atât propria persoană, cât și pe cei din jur sau viața în general, ca fiind negative, inutile, urâte, rele etc., atunci când se întâmplă ceva neplăcut sau când se comite o greșeală, chiar și una infimă.

Posibilitățile de răspuns ale subiecților vizează atitudinea lor față de conținutul itemilor, pe o scală în 5 trepte: puternic împotrivă, parțial împotrivă, neutru, parțial de acord, puternic de acord. Cotația se face direct (pentru 36 dintre itemi) și indirect (pentru ceilalți 36). Itemii cotați direct sunt cei formulați irațional, iar cei cotați invers sunt cei formulați rațional. Scorul total (global) indică nivelul cognițiilor iraționale pe care le folosește un individ. Un scor global mic denotă credințe iraționale puține, pe când unul mare credințe iraționale numeroase.

4. Chestionarul de evaluare a valorilor V21 – Anexa 1.7. – evaluează șapte valori personale și a fost derivat din chestionarul de evaluare a valorilor din Platforma de consiliere și orientare profesională Cognitrom Career Planner (CCP), prin eliminarea a 15 itemi și a două scale (Timp liber și Dezvoltarea abilităților) [209].

Chestionarul este compus din 21 de itemi, distribuiți uniform în șapte scale. Fiecare scală evaluează o valoare personală:

Recunoaștere profesională – pentru o astfel de persoană, a fi respectată și admirată de cei din jur este deosebit de important, iar pentru a obține acest respect, consideră că trebuie să fie extrem de competentă în domeniul său de activitate.;

Autoritate – pentru un astfel de individ, este esențial să aibă oportunitatea de a-i ghida pe ceilalți, de a lua decizii și de a-și asuma responsabilitatea atât pentru propriile acțiuni, cât și pentru ale celor din jur; îi place să exercite influență și să aibă un rol dominant în relațiile cu cei cu care colaborează;

Relații sociale – pentru un astfel de individ, este esențial să se concentreze pe stabilirea, cultivarea și păstrarea unor relații plăcute, non-competitive cu persoanele cu care interacționează, fie la școală, la locul de muncă sau în alte contexte;

Autonomie – pentru o astfel de persoană, este esențial să aibă libertate și un grad mare de diversitate în activitățile sale; să poată lua decizii și să își stabilească planuri în funcție de propriile principii și convingeri, considerând că acestea sunt cele mai corecte;

Siguranță – pentru un astfel de individ, este esențial să se angajeze în activități în care să știe clar ce va urma, care sunt factorii implicați, ce sarcini are de îndeplinit și care vor fi rezultatele acestora;

Respectarea regulilor – pentru un astfel de subiect, este esențial să organizeze și să desfășoare activitățile în conformitate cu reguli clar definite de către alții (familie, organizații, societate);

Provocare – o astfel de persoană este atrasă de activități provocatoare, care implică riscuri și un nivel înalt de complexitate, necesitând strategii complexe de planificare, execuție și monitorizare.

Proprietățile psihometrice ale chestionarului V21 au fost analizate într-un eșantion non-clinic format din 14615 elevi cu vârsta cuprinsă între 16 și 20 de ani. S-a constatat că V21 are o validitate bună, o stabilitate în timp bună (la interval de 7-8 zile și la interval de 13-16 zile) și o consistență internă acceptabilă, având în vedere numărul redus de itemi care compun fiecare scală.

Metode statistico-matematice. Pentru a prelucra și analiza datele brute obținute de la subiecții noștri, am folosit statistica descriptivă și inferențială. Prelucrarea statistică a fost efectuată cu ajutorul Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versiunea 16.0. Alegerea testelor utilizate pentru analiza statistică a datelor s-a bazat pe criterii rigurose definite, conform recomandărilor din literatura de specialitate, luându-se în considerare scala de măsurare a datelor, natura variabilelor, caracteristicile eșantionului și numărul participanților [139, 243].

În scopul verificării ipotezelor formulate în cercetarea noastră, datele colectate au fost prelucrate statistic, rezultatele urmând să le prezentăm în continuare, sub formă de tabele sau grafice.

Pentru a verifica dacă distribuția variabilelor psihologice analizate respectă condițiile de normalitate, a fost aplicat testul Kolmogorov–Smirnov. Rezultatele au indicat că, în majoritatea cazurilor, distribuțiile se abat semnificativ de la normalitate ($p < 0,05$), ceea ce a condus la respingerea ipotezei nule a normalității (vezi Anexa 2.2.).

Deși dimensiunea eșantionului este mare ($N = 500$), testul Kolmogorov–Smirnov este cunoscut pentru sensibilitatea sa ridicată în astfel de contexte, detectând ca semnificative chiar și abateri triviale [109]. Cu toate acestea, întrucât testul aplicat a indicat în mod sistematic lipsa normalității, s-a optat pentru utilizarea testelor statistice neparametrice, mai robuste în fața acestor abateri:

1. testul Mann–Whitney U, pentru compararea a două grupuri independente (ex. diferențe în funcție de gen);
2. testul Kruskal–Wallis, pentru compararea a mai mult de două grupuri (ex. în funcție de vârstă sau corp profesional);
3. coeficientul Spearman rho, pentru evaluarea corelațiilor dintre variabile ordinale sau negausiene.

Alegerea testelor neparametrice a permis o analiză riguroasă și conservatoare, evitând asumarea unor condiții metodologice (precum normalitatea sau omogenitatea varianței) care nu au fost îndeplinite. Această decizie este susținută de literatura de specialitate [109, 117], care recomandă utilizarea testelor neparametrice în astfel de situații, chiar și pentru eșantioane mari.

Optarea pentru teste statistice non-parametrice a fost determinată de caracteristicile distribuției datelor și de structura eșantionului. Variabilele analizate nu au respectat condiția normalității, iar grupurile au fost dezechilibrate numeric (femei/bărbați, agenți/ofițeri), situație care ar fi afectat validitatea testelor parametrice. Testele non-parametrice sunt validate de literatura de specialitate ca fiind robuste și aplicabile chiar și în condițiile unor grupuri dezechilibrate numeric [274, 47], deoarece se bazează pe ranguri și nu pe valorile brute, permițând o evaluare mai corectă a diferențelor. În contextul prezentului studiu, această opțiune metodologică asigură adecvarea analizei și limitează riscul de erori de interpretare statistică.

Interpretarea coeficienților de corelație a fost realizată conform recomandărilor clasice ale lui J.A. Cohen [58, 59], care stabilesc valori de 0,10 pentru un efect mic, 0,30 pentru un efect mediu și 0,50 pentru un efect mare. Aceste praguri, utilizate pe scară largă în științele sociale, oferă un cadru de referință comun și evită supraevaluarea sau subevaluarea efectelor. În contextul psihologiei dezvoltării, în grupuri mari, unde variabilele sunt influențate de factori multipli, este rar întâlnită o corelație mai mare de 0,50; de aceea, folosirea reperelor propuse de J.A. Cohen este considerată standard metodologic. Astfel, coeficienții obținuți în cercetarea de față, încadrați ca efecte mici, medii sau mari după această convenție, pot fi considerați relevanți și comparabili cu literatura internațională de specialitate.

Rezultatele studiului constatativ sunt interpretate prin raportare la obiectivele și ipotezele cercetării, urmărindu-se caracteristicile subiecților și relația dintre dimensiunile evaluate.

Întrucât conștiinciozitatea a fost măsurată cu ajutorul a două instrumente (FFPI și UFFM-I), pentru a evalua validitatea convergentă, s-a calculat corelația Spearman între scorurile globale de conștiinciozitate obținute la scala UFFM-I și scala FFPI. Rezultatul a indicat o corelație pozitivă puternică și semnificativă statistic ($\rho = 0,694$, $p < 0,001$), susținând convergența celor două instrumente în măsurarea trăsăturii de conștiinciozitate. (vezi Anexa 1.3.)

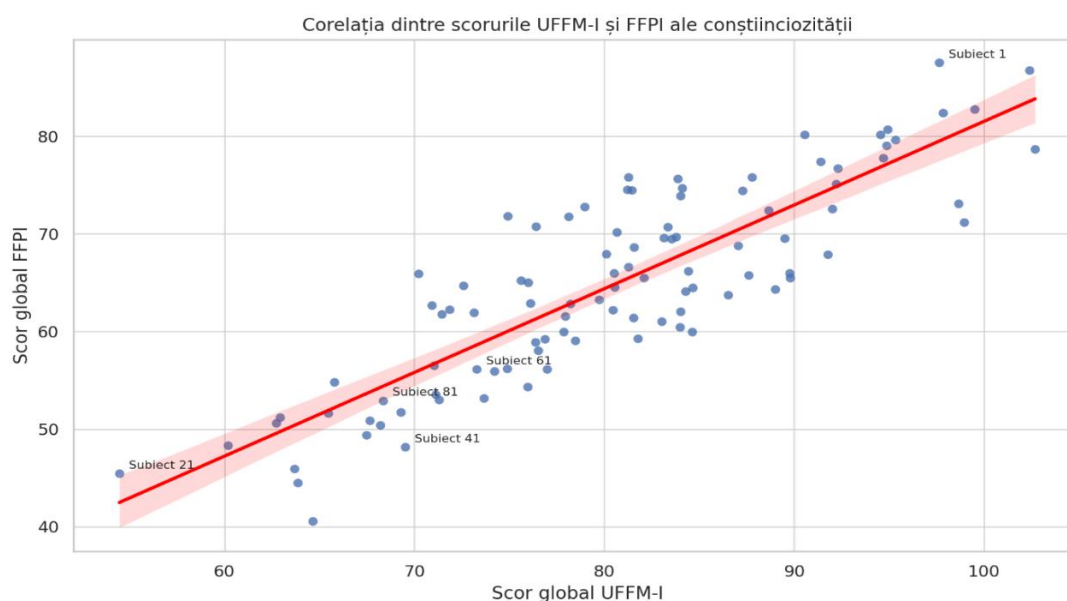


Figura 2.2. Corelația dintre scorurile scalelor de Conștiinciozitate FFPI și UFFM-I

Graficul de mai sus (vezi Figura 2.2.) prezintă corelația dintre scorurile globale ale conștiinciozității măsurate prin UFFM-I și FFPI. Linia roșie reprezintă linia de regresie, iar corelația Spearman de 0,694 indică o asociere moderat puternică între cele două scale.

2.2. Prezentarea și interpretarea rezultatelor experimentale

În vederea evaluării conștiinciozității, factorilor de personalitate, atitudinilor și convingerilor iraționale, precum și a valorilor personale ale polițiștilor, am aplicat Inventarul Unfolding al Modelului celor Cinci Factori (UFFM-I), Chestionarul Five-Factor Personality Inventory (FFPI), Scala de atitudini și convingeri II (ABS-II), respectiv Chestionarul de evaluare a valorilor V21.

În continuare vom parcurge la verificarea fiecărei ipoteze în parte.

Ipoteza 1 - *Ne așteptăm ca scorurile la conștiinciozitate, trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale să difere în funcție de gen, vârstă și corp profesional*, a fost confirmată global de rezultatele obținute.

Pentru verificarea ipotezei formulate, analiza a fost realizată în funcție de variabila „gen”.

În vederea examinării diferențelor dintre bărbați și femei în ceea ce privește nivelurile conștiinciozității, trăsăturilor de personalitate, convingerilor iraționale și valorilor personale, a fost aplicat testul U Mann–Whitney, având în vedere caracterul non-parametric al distribuției datelor (vezi Figura 2.3.). Rezultatele prelucrărilor statistice detaliate sunt prezentate în Anexa 2.7.

În raport cu trăsătura de conștiinciozitate, rezultatele testului Mann–Whitney (vezi Tabelul 2.2.) evidențiază existența unor diferențe statistic semnificative în funcție de gen pentru scorurile obținute la Inventarul UFFM-I ($U = 11.253,5$, $Z = -2,36$, $p = 0.014$). Aceste rezultate sugerează că femeile din eșantion au obținut scoruri semnificativ mai ridicate comparativ cu bărbații, ceea ce este în concordanță cu literatura de specialitate care arată tendința femeilor de a prezenta niveluri mai ridicate de conștiinciozitate, în special pe fațete precum autodisciplina și simțul datoriei.

Valori în același sens au fost obținute și la Scala Conștiinciozitate din FFPI ($U = 14.702,5$, $Z = -2,46$, $p = 0.020$). Aceste rezultate sunt concordante cu cercetările anterioare, care au evidențiat diferențe semnificative de gen în ceea ce privește nivelul conștiinciozității, femeile înregistrând, în mod constant, scoruri mai ridicate la această dimensiune a personalității.

Tabelul 2.2. Diferențe semnificative Conștiinciozitate în funcție de gen: medii, deviații standard și rezultate ale testului Mann-Whitney U

	Media rangurilor (media scorurilor; abaterea standard)		Mann-Whitney U	
	Gen masculin	Gen feminin	U	P
Conștiinciozitate UFFM-I	186,76 ($\bar{X}=92,28$; DS=5,47)	251,12 ($\bar{X}=92,19$; DS=4,95)	11253	0,014
Conștiinciozitate FFPI	196,12 ($\bar{X}=83,05$; DS=7,31)	261,73 ($\bar{X}=82,96$; DS=6,74)	14702	0,020

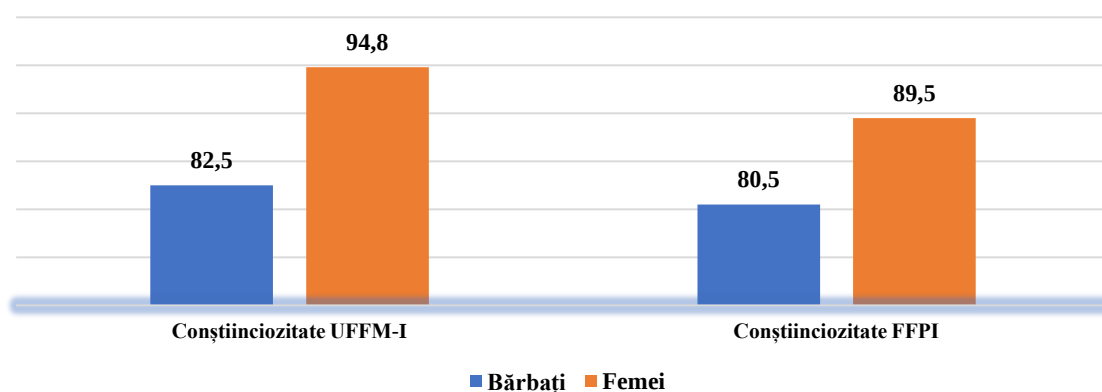


Figura 2.3. Scorurile medii pentru dimensiunea conștiinciozitate - diferențe semnificative în funcție de gen

Dintre cele patru *dimensiuni ale personalității* evaluate prin intermediul instrumentului FFPI (cu excepția conștiinciozității, analizată anterior), doar dimensiunea Amabilitate a prezentat o diferență statistic semnificativă în funcție de gen, femeile obținând scoruri superioare comparativ cu bărbații ($U = 12.513,5$, $Z = -2,41$, $p = 0.016$) – vezi Tabelul 2.3. și Figura 2.4.

Această diferență poate fi pusă în relație cu tendința femeilor de a manifesta comportamente mai prosociale, empatică și de colaborare, ceea ce poate reflecta o adaptare relațională mai pronunțată în contextul profesiei. Celelalte dimensiuni nu au evidențiat diferențe semnificative ($p > 0.05$), ceea ce sugerează o relativă omogenitate între genuri în ceea ce privește trăsăturile generale de funcționare a personalității.

Tabelul 2.3. Diferențe semnificative Amabilitate în funcție de gen: medii, deviații standard și rezultate ale testului Mann-Whitney U

	Media rangurilor (media scorurilor; abaterea standard)		Mann-Whitney U	
	Gen masculin	Gen feminin	U	P
Amabilitate	244,17 ($\bar{X}=83,68$; $DS=7,44$)	288,75 ($\bar{X}=86,06$; $DS=6,5$)	12513	0,016

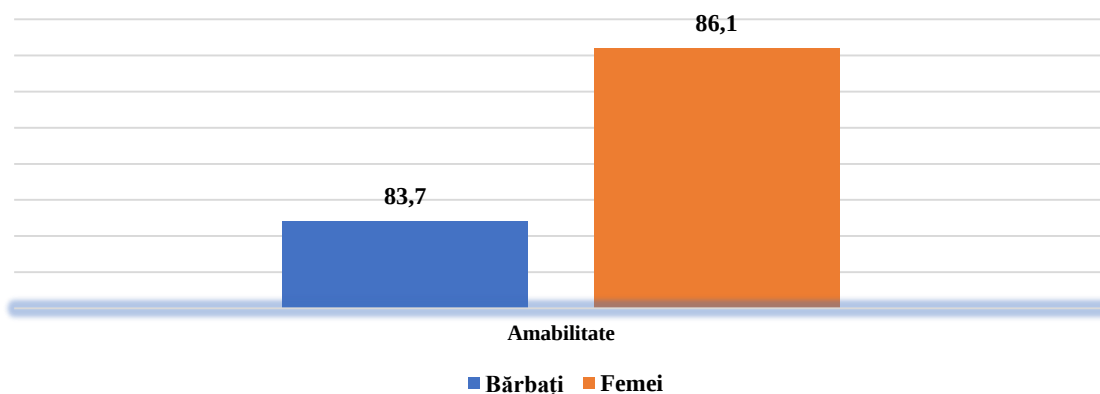


Figura 2.4. Scorurile medii pentru dimensiunea Amabilitate - diferențe semnificative în funcție de gen

Toate cele patru *dimensiuni ale gândirii iraționale*, precum și scorul global ABS-II, au înregistrat diferențe semnificative statistic, bărbații înregistrând scoruri semnificativ mai ridicate comparativ cu femeile (vezi Tabelul 2.4. și Figura 2.5.).

În ceea ce privește scorul global al iraționalității, analiza prin testul U Mann–Whitney a relevat existența unei diferențe statistic semnificative între bărbați și femei ($U = 10.630$, $Z = -4,08$, $p < .001$). Rezultatele indică faptul că participanții de gen masculin au obținut scoruri semnificativ mai mari la scala globală a convingerilor iraționale, comparativ cu participantele de gen feminin. Această diferență, statistic semnificativă, reflectă o tendință generală conform căreia bărbații manifestă, în medie, un nivel mai pronunțat al gândirii iraționale.

Tabelul 2.4. Diferențe semnificative iraționalitate în funcție de gen: Medii, deviații standard și rezultate ale testului Mann-Whitney U

	Media rangurilor (media scorurilor; abaterea standard)		Mann-Whitney U	
	Gen masculin	Gen feminin	U	P
ABS II	261,23 ($\bar{X}=65,2$; DS=32,85)	185,69 ($\bar{X}=48,54$; DS=27,67)	10630	0,000
Trebuie	259,25 ($\bar{X}=21,44$; DS=10,01)	197,64 ($\bar{X}=17,07$; DS=9,82)	11476	0,001
Toleranță scăzută la frustrare	259,05 ($\bar{X}=16,67$; DS=10,13)	198,85 ($\bar{X}=12,37$; DS=7,99)	11562	0,001
Gândire catastrofică	259,81 ($\bar{X}=18,49$; DS=9,41)	194,25 ($\bar{X}=14,27$; DS=8,44)	11235	0,000
Autodeprecieri	260,95 ($\bar{X}=8,62$; DS=8,3)	187,35 ($\bar{X}=4,86$; DS=6,11)	10745	0,000

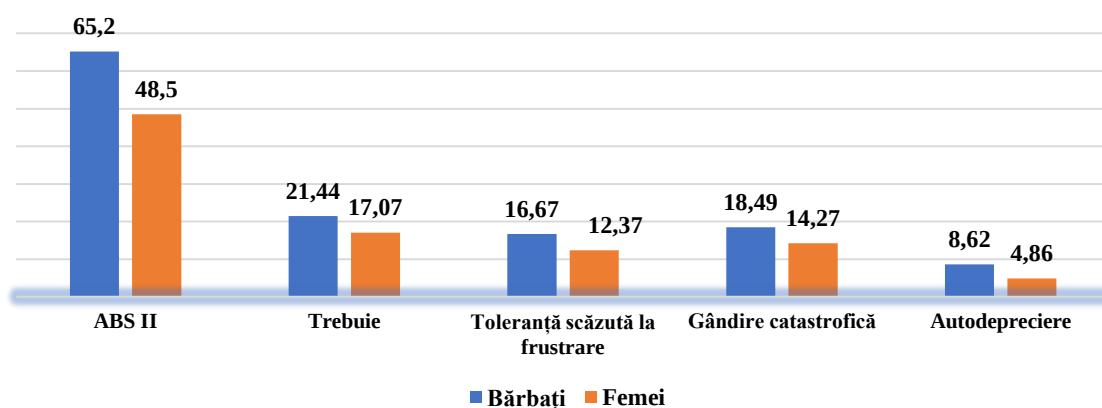


Figura 2.5. Scorurile medii pentru scalele iraționalității - diferențe semnificative în funcție de gen

În ceea ce privește dimensiunea cognitivă „Trebuie”, aplicarea testului Mann–Whitney a evidențiat o diferență statistic semnificativă între cele două genuri ($U = 11.476$, $Z = -3,33$, $p = .001$). Acest rezultat indică faptul că bărbații exprimă mai frecvent tipare de gândire rigide, bazate pe exigențe personale sau externe („trebuie să”), comparativ cu femeile. Diferența este semnificativă și susține ipoteza conform căreia acest tip de gândire irațională este mai frecvent la polițiștii de gen masculin.

Testul U Mann–Whitney a indicat existența unei diferențe statistic semnificative între bărbați și femei și în ceea ce privește dimensiunea toleranței scăzute la frustrare ($U = 11.562$, $Z = -3,25$, $p = .001$). Rezultatele arată că participanții de gen masculin tind să manifeste o capacitate mai redusă de a gestiona disconfortul, obstacolele sau întârzierile, comparativ cu participanții de gen feminin. Din perspectivă psihologică, această constatare poate reflecta o vulnerabilitate mai accentuată a bărbaților la reacții disproporționate în fața stresorilor de natură cotidiană.

Analiza Mann–Whitney a arătat o diferență semnificativă statistic în ceea ce privește gândirea catastrofică între genuri, $U = 11.235$, $Z = -3,54$, $p < .001$. Astfel, bărbații prezintă tendințe semnificativ mai pronunțate de a interpreta situațiile dificile în termeni extremi sau dezastruoși. Această formă de gândire poate contribui la perceperea exagerată a pericolelor și la reacții emoționale intense în fața provocărilor.

În raport cu dimensiunea autodeprecierii, analiza prin testul Mann–Whitney a evidențiat existența unei diferențe statistic semnificative între bărbați și femei ($U = 10.745$, $Z = -3,99$, $p < .001$). Această diferență relevă faptul că bărbații tind să manifeste niveluri mai ridicate de autodevalorizare și auto-critică. Astfel de convingeri pot afecta încrederea în sine și eficiența personală, influențând adaptarea psihologică și performanța în mediul profesional. Aceste rezultate

pot reflecta o tendință mai accentuată a bărbaților din cadrul profesiei de polițist de a manifesta convingeri rigide, auto-critice și catastrofizante, ceea ce poate influența negativ adaptarea emoțională și eficiența decizională în contexte operaționale. Trei dintre cele șapte dimensiuni ale *valorilor personale* au înregistrat diferențe semnificative statistic în funcție de gen (vezi Tabelul 2.5. și Figura 2.6.):

Autoritatea a înregistrat următoarele valori: $U = 8.721$, $Z = -5,80$, $p < 0.001$. Bărbații au valorizat într-o măsură semnificativ mai mare autoritatea, ceea ce poate reflecta o orientare spre statut, control și ierarhie instituțională. În ceea ce privește recunoașterea profesională, valorile obținute sunt următoarele: $U = 13.009$, $Z = -1,99$, $p = 0.047$. Tot bărbații au acordat o importanță mai mare nevoii de apreciere și validare profesională, posibil asociată cu statutul și vizibilitatea în sistem. Cea de-a treia dimensiune valorică ce a evidențiat diferențe semnificative în funcție de gen este Siguranța ($U = 11.455$, $Z = -3,37$, $p = 0.001$). Participantele de gen feminin au obținut scoruri mai ridicate, ceea ce indică o preocupare mai pronunțată pentru securitatea personală, stabilitatea și predictibilitatea în mediul profesional.

Tabelul 2.5. Diferențe semnificative Valori personale în funcție de gen: medii, deviații standard și rezultate ale testului Mann-Whitney U

	Media rangurilor (media scorurilor; abaterea standard)		Mann-Whitney U	
	Gen masculin	Gen feminin	U	P
Autoritate	243,16 ($\bar{X}=9,2$; DS=3,16)	337,27 ($\bar{X}=6,9$; DS=2,53)	8721	0,001
Recunoaștere profesională	247,19 ($\bar{X}=11,1$; DS=2,88)	289,64 ($\bar{X}=10,5$; DS=2,46)	13009	0,047
Siguranță	246,89 ($\bar{X}=9,9$; DS=2,74)	293,23 ($\bar{X}=8,8$; DS=2,24)	11455	0,001

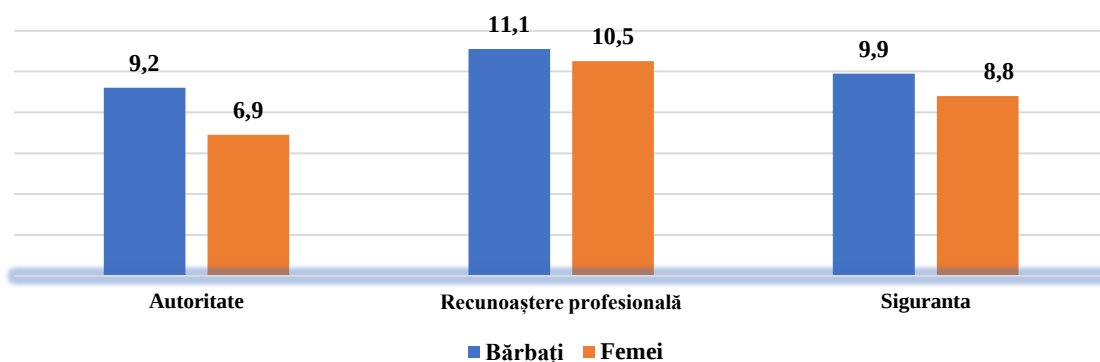


Figura 2.6. Scorurile medii pentru scalele valorilor personale - diferențe semnificative în funcție de gen

Pentru celelalte valori – autonomie, relații sociale, respectarea regulilor și provocare – nu s-au identificat diferențe semnificative între genuri ($p > 0.05$), indicând că aceste valori sunt relativ uniform distribuite între femei și bărbați în cadrul profesiei de polițist.

Pentru a verifica dacă scorurile la conștiinciozitate, trăsături de personalitate, convingeri iraționale și valori personale diferă în funcție de **vârstă**, a fost aplicat testul Kruskal–Wallis, o metodă non-parametrică utilizată pentru compararea a trei sau mai multe grupuri independente. Alegerea acestui test a fost determinată de faptul că variabilele analizate nu respectă distribuția normală, iar grupurile de vârstă (≤ 35 ani, 36–45 ani, ≥ 46 ani) sunt independente. Testul evaluează dacă există diferențe semnificative între distribuțiile scorurilor, fără a face presupuneri stricte despre forma distribuției.

Pentru dimensiunile unde testul a indicat diferențe semnificative ($p < 0.05$), au fost realizate analize post-hoc utilizând testul Mann–Whitney U pentru comparații pereche, cu aplicarea corecției Bonferroni pentru a controla riscul de erori de tip I (comparând fiecare pereche de grupuri: 1–2, 1–3, 2–3). Pragul de semnificație ajustat a fost $\alpha = 0,0167$ ($0,05 / 3$).

Acest demers statistic a permis identificarea precisă a grupurilor între care apar diferențe semnificative, oferind o imagine detaliată asupra evoluției trăsăturilor psihologice în raport cu vârsta lucrătorilor de poliție (vezi Figura 2.7.).

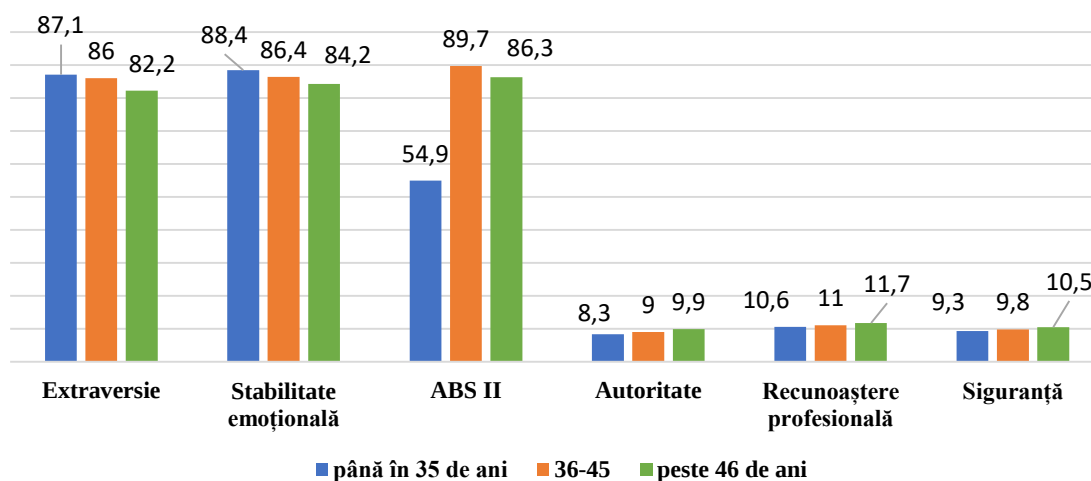


Figura 2.7. Scorurile medii pentru dimensiunile care au înregistrat diferențe semnificative în funcție de vârstă

Testul Kruskal–Wallis H nu a evidențiat valori diferite statistic semnificativ în funcție de vârstă la Scala Conștiinciozitate. În schimb, analiza datelor a evidențiat existența unor diferențe

statistic semnificative între cele trei grupe de vârstă în ceea ce privește scorurile obținute la dimensiunile Extraversie și Stabilitate emoțională (vezi Tabelul 2.6. și Figura 2.8.).

Pentru dimensiunea Extraversie, rezultatele testului Kruskal–Wallis ($H(2) = 21,576$, $p < 0.001$) au evidențiat existența unor diferențe statistic semnificative între grupele de vârstă ≤ 35 ani și ≥ 46 ani, precum și între grupele 36–45 ani și ≥ 46 ani. Scorurile la extraversie scad progresiv odată cu vârsta, cel mai ridicat nivel regăsindu-se la grupa ≤ 35 ani. Polițiștii tineri sunt mai sociabili și mai dispuși să interacționeze direct cu cetățenii. În schimb, cadrele din grupa ≥ 46 ani tind spre un stil relațional mai rezervat, preferând dialogul formal sau delegarea comunicării către colegii mai tineri.

Dimensiunea Stabilitate emoțională – rezultatele obținute: $H(2) = 25,872$, $p < 0.001$ indică scorurile cele mai mari la grupa de vârstă de ≤ 35 ani și cele mai scăzute la grupa de ≥ 46 ani. Stabilitatea emoțională este cea mai ridicată la debutanți și scade semnificativ în grupa de ≥ 46 ani. Toate cele trei comparații au fost semnificative, ceea ce indică o deteriorare treptată a echilibrului emoțional pe măsura avansării în carieră, posibil ca urmare a stresului acumulat.

Tabelul 2.6. Diferențe semnificative - dimensiuni personalitate în funcție de vârstă: medii, deviații standard și rezultate ale testului Kruskal–Wallis H

	Media scorurilor; abaterea standard			Kruskal–Wallis H	
	≤ 35 ani	36–45 ani	≥ 46 ani	H	P
Extraversie	$\bar{X}=87,1$; DS=8,6	$\bar{X}=86,05$; DS=9,1	$\bar{X}=82,2$; DS=9,1	21576	0,001
Stabilitate emoțională	$\bar{X}=88,41$; DS=6,3	$\bar{X}=86,4$; DS=7	$\bar{X}=84,2$; DS=7	25872	0,001

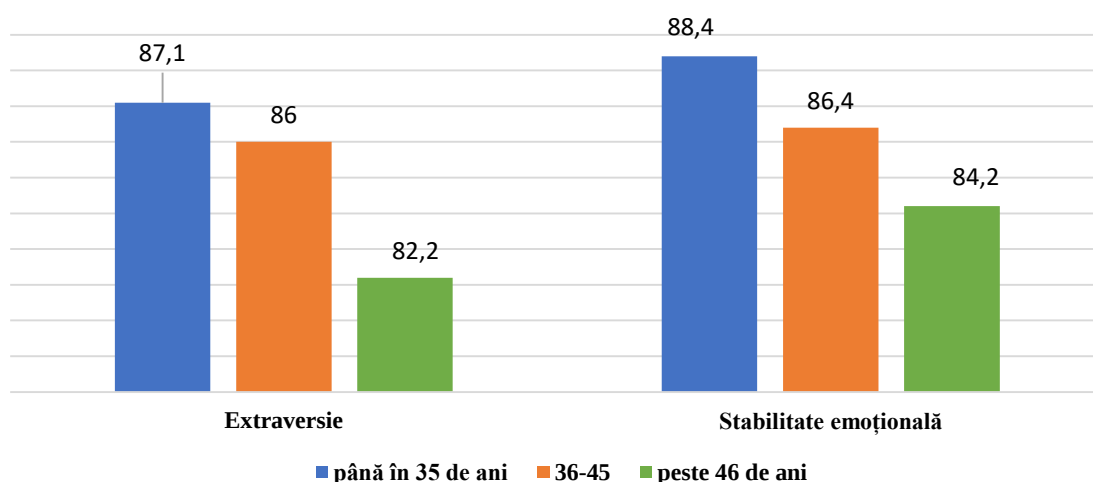


Figura 2.8. Scorurile medii pentru dimensiunile personalității care au înregistrat diferențe semnificative în funcție de vârstă

Pentru celelalte trăsături (Amabilitate, Conștiinciozitate, Autonomie): nu s-au identificat diferențe semnificative ($p > 0.05$).

Testul Kruskal–Wallis a evidențiat existența unor diferențe statistic semnificative între cele trei grupe de vârstă pentru toate dimensiunile evaluate prin intermediul Scalei ABS II (vezi Tabelul 2.7. și Figura 2.9.).

Rezultatele au indicat, de asemenea, o diferență semnificativă din punct de vedere statistic între grupele de vârstă în ceea ce privește scorul global al convingerilor iraționale ($H(2) = 59,278$, $p < 0.001$). Acest rezultat sugerează că nivelul general al gândirii iraționale diferă semnificativ în funcție de etapa profesională. În eșantionul nostru, iraționalitatea crește odată cu vârsta.

Pentru dimensiunea „Trebuie”, testul Kruskal–Wallis a indicat diferențe semnificative între categoriile de vârstă, $H(2) = 28,018$, $p < 0.001$. Acest rezultat reflectă faptul că exprimarea gândirii rigide, bazate pe exigențe inflexibile, variază în funcție de vechimea profesională. Cel mai adesea, polițiștii mai tineri sau în primii ani de activitate sunt mai predispuși să adopte astfel de cogniții prescriptive, în timp ce cei mai în vârstă par să dezvolte un stil cognitiv mai flexibil și adaptativ.

Rezultatele testului Kruskal–Wallis au evidențiat o diferență statistic semnificativă între grupele de vârstă și în ceea ce privește dimensiunea toleranței scăzute la frustrare ($H(2) = 59,262$, $p < 0.001$). Aceste diferențe sugerează că, odată cu înaintarea în vârstă și acumularea experienței profesionale, polițiștii dezvoltă o capacitate sporită de a gestiona obstacolele, disconfortul și situațiile tensionate. Acest rezultat poate fi interpretat ca expresia unui proces de adaptare cognitivă și emoțională asociat maturizării profesionale.

Testul Kruskal–Wallis a relevat diferențe semnificative statistic între grupele de vârstă în privința gândirii catastrofice, $H(2) = 43,951$, $p < 0.001$. Acest rezultat sugerează că tendința de a interpreta evenimentele negative în termeni exagerat de pesimiști și amenințători este mai accentuată în rândul polițiștilor aflați la începutul carierei. Aceștia pot percepe mai intens pericolele, incertitudinile sau dificultățile, comparativ cu cei mai experimentați, care dezvoltă o perspectivă mai realistă și controlată asupra situațiilor provocatoare.

Analiza diferențelor între grupe de vârstă în ceea ce privește autodeprecierea a condus la un rezultat semnificativ statistic, $H(2) = 55,545$, $p < 0.001$. Astfel, tendința de a se critica excesiv, de a se considera inadecvați sau lipsiți de valoare este semnificativ influențată de vârstă. Polițiștii mai tineri tind să manifeste mai frecvent astfel de cogniții disfuncționale, în timp ce cei cu o experiență profesională mai vastă par să fi dezvoltat o încredere de sine mai stabilă și o percepție mai echilibrată asupra propriei valori profesionale și personale.

Toate subscalele ABS-II cresc odată cu vârsta, atingând maxime la grupa ≥ 46 ani. Rigiditatea cognitivă („trebuie să...”, gândire catastrofică) și auto-deprecierea pot genera dificultăți în adaptarea la proceduri noi și pot amplifica stresul în teren. Scorurile crescute în grupul ≥ 46 ani, pot indica o tendință spre rigiditate cognitivă și autoevaluări disfuncționale, posibil legate de uzura profesională sau presiunea acumulată în timp.

Tabelul 2.7. Diferențe semnificative - dimensiuni iraționalitate în funcție de vârstă: medii, deviații standard și rezultate ale testului Kruskal–Wallis H

	Media scorurilor; abaterea standard			Kruskal–Wallis H	
	≤ 35 ani	36–45 ani	≥ 46 ani	H	P
ABS II	$\bar{X}=54,9$; DS=29,2	$\bar{X}=89,7$; DS=31,3	$\bar{X}=86,3$; DS=31,7	59278	0,001
Trebuie	$\bar{X}=19,3$; DS=9,6	$\bar{X}=19,95$; DS=9,7	$\bar{X}=25,88$; DS=10,2	28018	0,001
Toleranță scăzută la frustrare	$\bar{X}=13,68$; DS=9,1	$\bar{X}=15,19$; DS=9,6	$\bar{X}=23,01$; DS=9,2	59262	0,001
Gândire catastrofică	$\bar{X}=16,01$; DS=8,6	$\bar{X}=17,17$; DS=9,4	$\bar{X}=23,44$; DS=8,8	43951	0,001
Autodepreciere	$\bar{X}=6,06$; DS=6,4	$\bar{X}=7,36$; DS=7,5	$\bar{X}=14$; DS=9,6	55545	0,001

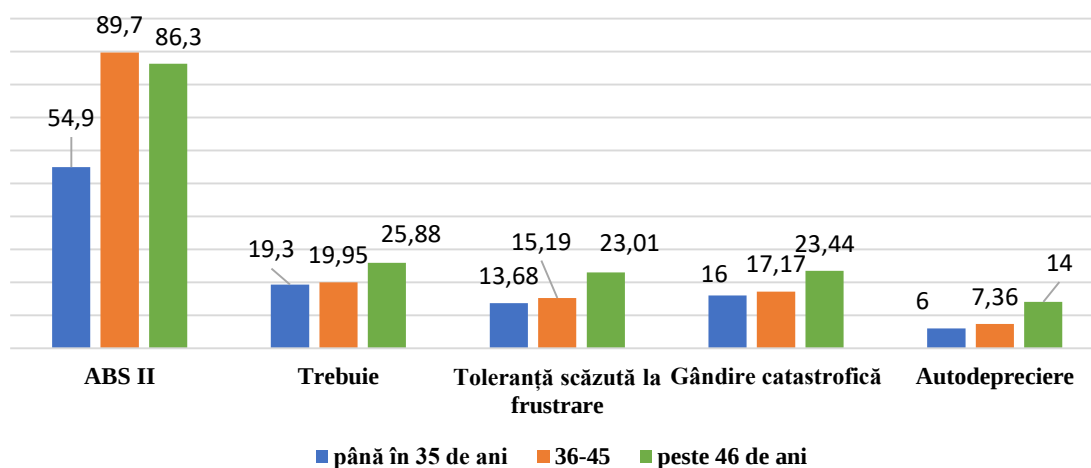


Figura 2.9. Scorurile medii pentru dimensiunile iraționalității care au înregistrat diferențe semnificative în funcție de vârstă

Deși rezultatele pot părea contraintuitive la prima vedere, diferențele identificate între grupele de vârstă pot fi explicate prin prisma etapelor de carieră și a literaturii de specialitate privind dezvoltarea profesională și adaptarea psihosocială.

Studiile internaționale susțin datele noastre. Autorul F. Luthans demonstrează faptul că polițiștii tineri (≤ 35 ani) manifestă scoruri mai ridicate la amabilitate, autonomie și stabilitate emoțională, aspecte care pot fi atribuite capitalului psihologic pozitiv (optimism, reziliență, speranță) prezent la începutul carierei [198], dar și procesului de selecție și instruire, care favorizează indivizii cu profiluri adaptative. În etapa de mijloc a carierei (36–45 ani), conform modelului lui D.J. Levinson [184, 185], apare o reevaluare profesională și personală, ceea ce poate explica o diminuare a resurselor emoționale și o accentuare a presiunilor organizaționale, generate de responsabilități sporite și roluri de conducere. În cazul polițiștilor mai în vârstă (≥ 46 ani), scorurile mai scăzute la amabilitate și autonomie, precum și reducerea stabilității emoționale, pot fi puse în legătură cu fenomenul de uzură profesională (burnout), rigidizare cognitivă și acumularea stresului ocupațional [203].

Totodată, apropierea de finalul carierei determină o schimbare a priorităților valorice, accentul mutându-se de la relaționalitate și flexibilitate spre securitate, predictibilitate și recunoaștere profesională, ceea ce explică atât scăderea extraversiei, cât și creșterea importanței acordate valorilor de tip autoritate sau siguranță. Astfel, variațiile obținute nu reprezintă anomalii statistice, ci reflectă dinamica naturală a rolurilor ocupaționale și a mecanismelor de adaptare în cariera polițienească. Astfel, datele descrise de noi rezonează cu literatura de specialitate.

În ceea ce privește *valorile personale*, testul Kruskal–Wallis a indicat existența unor diferențe statistic semnificative între cele trei grupe de vârstă pentru mai multe dimensiuni analizate (vezi Tabelul 2.8. și Figura 2.10.):

Autoritate: $H(2) = 16,613$, $p < 0.001$ – valorificată mai mult odată cu creșterea vârstei (medianele cresc în mod constant). Dimensiunea este valorizată semnificativ mai mult de grupele 36–45 și ≥ 46 ani, indicând dorința crescândă de a consolida statutul ierarhic și controlul asupra echipei.

Recunoaștere profesională: $H(2) = 10,677$, $p = 0.005$ – scoruri mai mari în rândul celor ≥ 46 ani, ceea ce poate reflecta nevoia de vizibilitate și apreciere după o carieră lungă. Recunoașterea profesională devine prioritară în apropierea pensionării (≥ 46 ani), subliniind nevoia de validare a traseului profesional.

Siguranța: $H(2) = 11,087$, $p = 0.004$ – tinde să devină mai importantă cu vârsta. Importanța siguranței personale și a predictibilității operaționale crește odată cu vârsta, sugerând toleranță scăzută la risc și preferință pentru proceduri clare (diferențele au fost semnificative între ≥ 46 ani și celelalte două grupe).

Tabelul 2.8. Diferențe semnificative – Valori personale în funcție de vârstă: Medii, deviații standard și rezultate ale testului Kruskal–Wallis H

	Media scorurilor; abaterea standard			Kruskal–Wallis H	
	≤ 35 ani	36–45 ani	≥ 46 ani	H	P
Autoritate	$\bar{X}=8,3$; DS=3	$\bar{X}=9$; DS=3,1	$\bar{X}=9,9$; DS=3,2	16613	0,001
Recunoaștere profesională	$\bar{X}=10,6$; DS=2,8	$\bar{X}=11$; DS=2,7	$\bar{X}=11,7$; DS=2,8	10677	0,005
Siguranță	$\bar{X}=9,3$; DS=2,6	$\bar{X}=9,8$; DS=2,4	$\bar{X}=10,5$; DS=3	11087	0,004

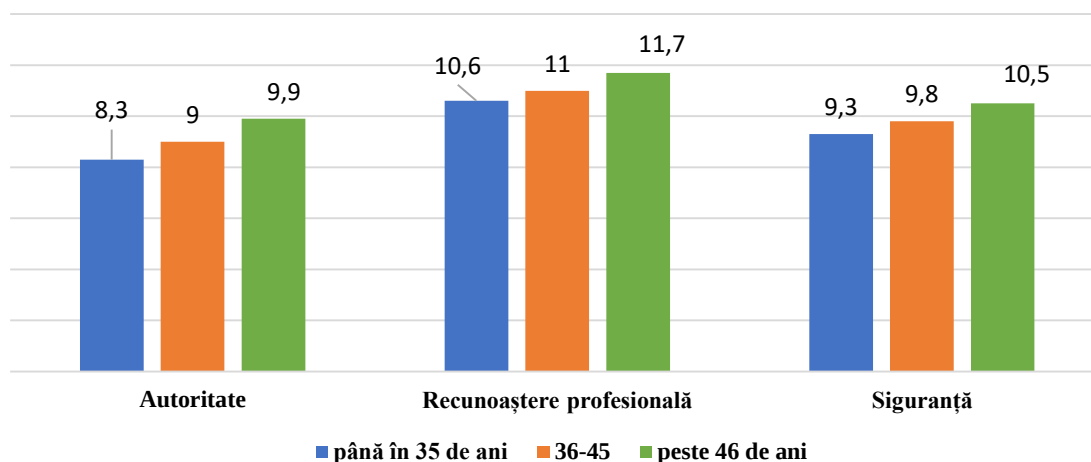


Figura 2.10. Scorurile medii pentru scalele valorilor personale care au înregistrat diferențe semnificative în funcție de vârstă

Valori precum autonomia, provocarea, respectarea regulilor și relațiile sociale nu au prezentat diferențe statistic semnificative între grupele analizate.

Pentru a examina diferențele dintre **agenți și ofițeri** în ceea ce privește variabilele psihologice investigate — conștiințiozitatea, trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale — a fost aplicat testul non-parametric Mann–Whitney U, având în vedere absența unei distribuții normale a datelor și independența celor două grupuri (vezi Anexa 2.8.).

Deși ofițerii au înregistrat scoruri medii mai mari la *dimensiunile personalității*: amabilitate, conștiințiozitate și autonomie, diferențele nu au fost statistic semnificative ($p > 0,05$). Se poate presupune că aceste trăsături sunt relativ stabile între categoriile profesionale, probabil ca urmare a procesului de selecție similar și a culturii instituționale comune.

Nu s-au identificat diferențe semnificative între agenți și ofițeri în ceea ce privește scorurile la iraționalitatea globală și subscalele asociate (Trebuie, Gândire catastrofică, Toleranță scăzută la frustrare, Autodepreciere). Acest rezultat sugerează că nivelul de distorsiuni cognitive este comparabil între cele două categorii, probabil reflectând expunerea similară la stresul profesional.

Singura diferență semnificativă statistic a fost înregistrată în cazul valorii Autoritate ($U = 5605$, $p < 0.001$). Ofițerii au acordat o importanță semnificativ mai mare acestei valori în comparație cu agenții. Acest rezultat este congruent cu specificul funcțional al ofițerilor, care ocupă în general poziții de conducere și au responsabilități decizionale mai ample. Importanța crescută acordată autorității reflectă o orientare accentuată spre ierarhie, control organizațional și consolidarea statutului profesional (vezi Figura 2.12.).

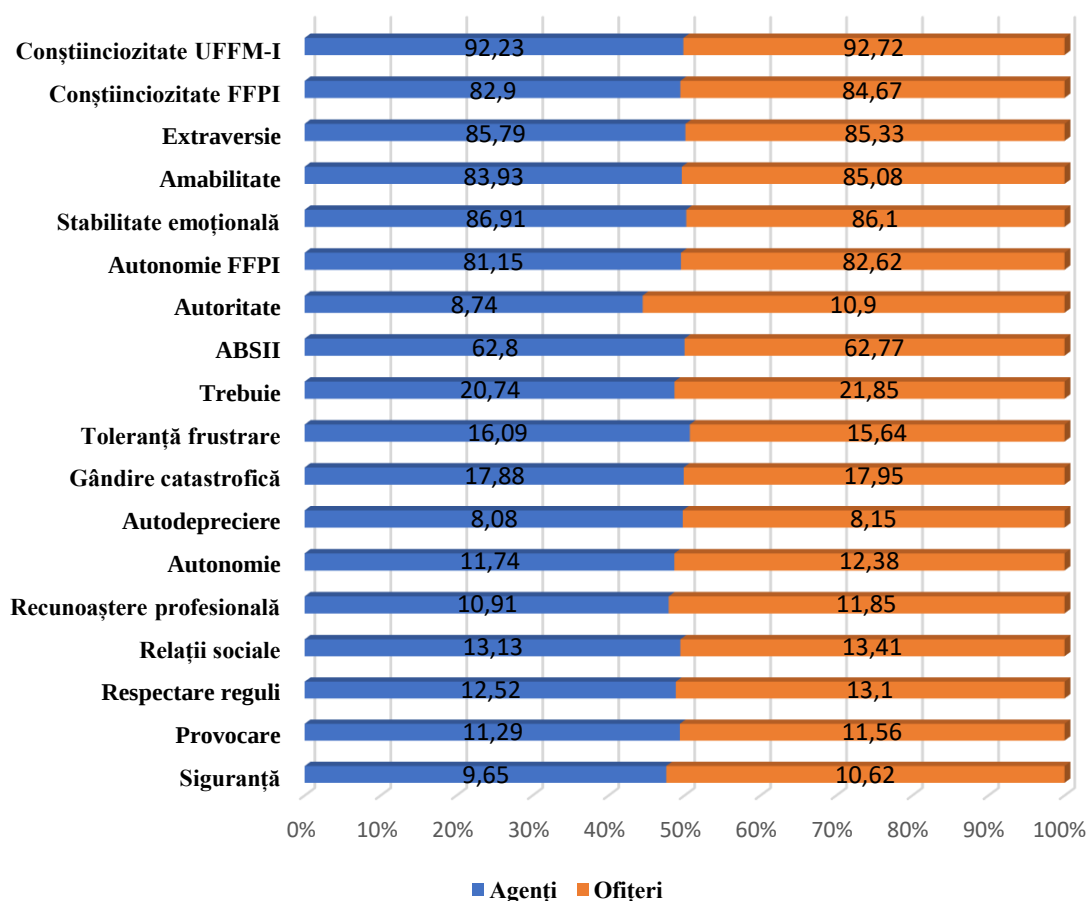


Figura 2.11. Scoruri medii în funcție de corpul profesional

Datele susțin ipoteza conform căreia scorurile la conștiinciozitate, trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale diferă în funcție de variabilele socio-demografice analizate; totuși, amplitudinea efectelor variază. Impactul vârstei este substanțial și

transversal asupra tuturor domeniilor, cel al genului este selectiv, iar diferențele între agenți și ofițeri se concentrează doar pe valoarea Autoritate.

Rezultatele confirmă ipoteza inițială, însă amplitudinea efectelor diferă în funcție de variabila socio-demografică: a) Vârsta are cel mai puternic impact, transversal asupra tuturor domeniilor psihologice analizate; b) Genul influențează selectiv anumite dimensiuni (conștiinciozitate, amabilitate, iraționalitate, valori personale); c) Corpul profesional produce diferențe doar în ceea ce privește valoarea Autoritate.

În continuare vom valida ipoteza 2, conform căreia *Presupunem existența unei relații semnificative între nivelul de conștiinciozitate și celelalte trăsături de personalitate: extraversie, amabilitate, stabilitate emoțională și autonomie*. Aceasta a fost confirmată de prelucrarea statistică a datelor.

Pentru început, prezentăm indicatorii statistici descriptivi pentru fiecare dimensiune analizată cu ajutorul celor două chestionare, pentru eșantionul integru (vezi Figura 2.12, Tabelul 2.9. și Anexa 2.4.). Rezultatele confirmă faptul că polițiștii pot fi descriși ca fiind stabili emoțional, extraverți, amabili, conștiincioși și cu autonomie personală medie.

Tabelul 2.9. Indicatori statistici primari – dimensiuni personalitate

Variabile	Medie	Mediană	Abatere standard	N
UFFM-I				
Conștiinciozitate	92,27	93,00	5,394	500
FFPI				
Conștiinciozitate	83,04	84,00	7,232	500
Extraversie	85,76	87,00	9,078	500
Amabilitate	84,02	84,00	7,362	500
Stabilitate emoțională	86,85	87,50	6,909	500
Autonomie	81,27	81,00	7,899	500

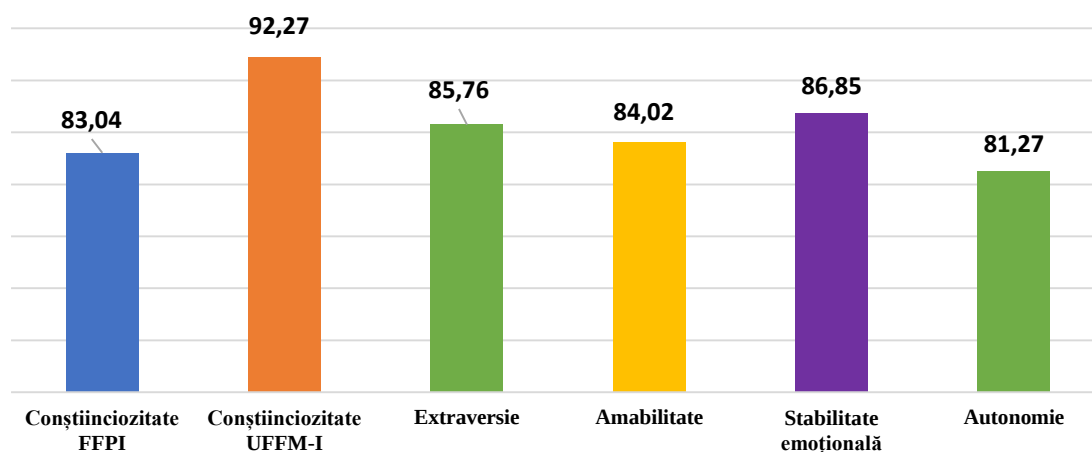


Figura 2.12. Valorile medii ale scorurilor pentru dimensiunile personalității

Valoarea medie cea mai ridicată, la nivelul întregului eșantion de subiecți, se înregistrează la dimensiunea Stabilitate emoțională – 86,85, fiind urmată îndeaproape de Extraversie – 85,76, Amabilitate – 84,02 și Conștiinciozitate FFPI – 83,04. O valoare medie mai mică o înregistrează scala de Autonomie – 81,27. O medie mai mare a scorurilor la Conștiinciozitate se obține la Inventarul UFFM-I – 92,27 (vezi Figura 2.12.).

Rezultatele obținute sugerează faptul că polițiștii din eșantion sunt bine pregătiți psihologic pentru profesia lor. Valoarea ridicată a stabilității emoționale și a extraversiei susține o capacitate bună de a lucra sub presiune și de a interacționa eficient. Totuși, autonomia relativ mai scăzută poate semnală posibile limitări în luarea deciziilor individuale.

După cum am arătat mai sus, scorurile globale la conștiinciozitate obținute prin FFPI și UFFM-I au o corelație pozitivă ($p = 0.694$). Și în ceea ce privește distribuția nivelurilor se înregistrează valori medii similare. Astfel, 55% dintre participanți au fost clasificați ca având o conștiinciozitate ridicată conform UFFM-I, comparativ cu 45,8% în FFPI (vezi Figura 2.13.). Acest rezultat poate reflecta sensibilitatea mai mare a instrumentului UFFM-I în captarea trăsăturii la niveluri înalte, dat fiind caracterul său specializat și structurarea detaliată pe fațete ale conștiinciozității. În oricare din situații, putem afirma că rezultatele înregistrate arată faptul că polițiștii manifestă o conștiinciozitate mediu-ridică. Valorile obținute de către subiecți la scala de Conștiinciozitate indică un scor bun al responsabilității și organizării. Polițiștii își îndeplinesc sarcinile eficient, conform standardelor stabilite, acest lucru fiind crucial pentru menținerea ordinii și disciplinei în cadrul structurilor de poliție.

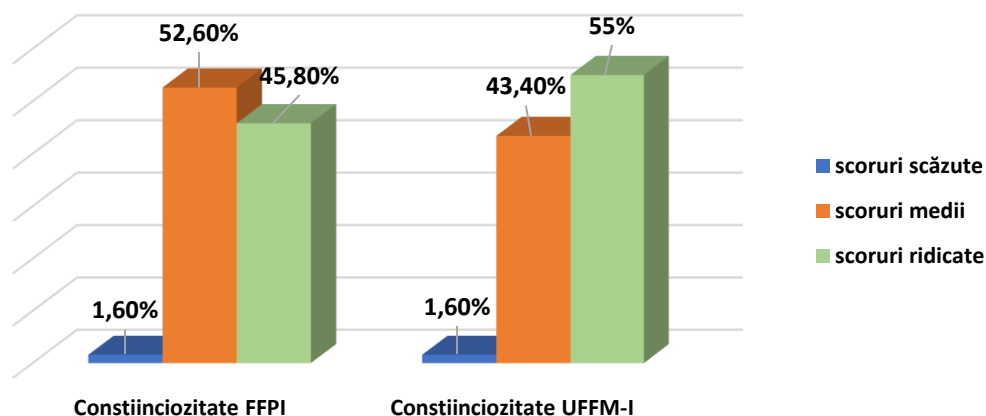


Figura 2.13. Niveluri scoruri Scala conștiinciozitate FFPI/UFFM-I

În ceea ce privește frecvențele și procente pentru răspunsurile la celelalte scale ale Chestionarului Five-Factor Personality Inventory (FFPI) (vezi Anexa 2.3.), observăm în Figura 2.14., faptul că majoritatea trăsăturilor de personalitate înregistrează scoruri mari (extraversie 56,2%, amabilitate 55%, stabilitate emoțională 81,2%). O singură dimensiune de personalitate se situează la nivel mediu - autonomia personală 54,4%.

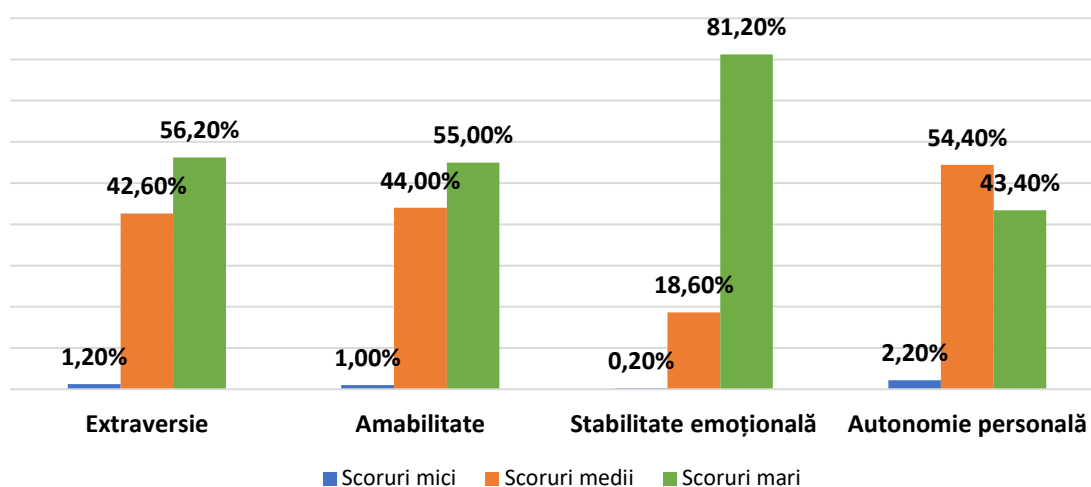


Figura 2.14. Distribuția subiecților în funcție de nivelul scorurilor la Chestionarul FFPI

Nivelul scorurilor înregistrate pentru fiecare dimensiune a personalității oferă o imagine de ansamblu asupra profilului psihologic al polițiștilor din eșantionul cercetării noastre:

Scorurile mari la dimensiunea Stabilitate emoțională ne indică faptul că polițiștii incluși în eșantion au o tendință generală de a fi echilibrați emoțional, sunt capabili să gestioneze stresul și să rămână calmi în situații dificile. Este un aspect esențial pentru această profesie, ținând cont

expunerea repetată la situații critice, decizii rapide și presiune constantă. Rezultatul reflectă o capacitate de adaptare bună la cerințele de ordin psihologic ale meseriei de polițist.

Extraversia ridicată, (scoruri aflate la un nivel superior), arată faptul că subiecții sunt sociabili, comunică și interacționează eficient cu cei din jur. Rezultatul este relevant prin prisma atribuțiilor de serviciu, care implică adesea interacțiuni frecvente cu cetățenii și colaborarea cu colegii de serviciu.

Nivelul ridicat al amabilității, (valori aflate la limita inferioară a scorurilor mari), sugerează că polițiștii sunt oameni prietenoși, cooperanți și înclinați spre sprijinirea celorlalți. Această trăsătură facilitează relațiile armonioase, atât cu cetățenii, cât și cu colegii, contribuind la un climat de încredere și colaborare.

Autonomia, deși la un nivel ridicat, este cea mai mică din dimensiunile analizate. Acest rezultat poate indica o tendință de a prefera conformitatea la reguli și protocoale, situație frecvent întâlnită în profesiile caracterizate printr-o structură ierarhică strictă. De asemenea, poate indica o acomodare la munca în echipă sau un grad de dependență de ghidare în cadrul organizației.

În ceea ce privește relația dintre variabilele analizate există corelații pozitive semnificative statistic între conștiinciozitate și toate celelalte trăsături de personalitate măsurate. În Tabelul 2.10. prezentăm datele statistice rezultate în urma corelării Conștiinciozității (atât scala FFPI, cât și scala UFFM-I) cu celelalte trăsături de personalitate evaluate: Extraversie, Amabilitate, Stabilitate emoțională și Autonomie.

Tabelul 2.10. Corelația Conștiinciozitate – Trăsături de personalitate

			FFPI Conștiinciozitate	UFFM-I Conștiinciozitate
Coeficientul Spearman	Extraversie	Coeficient corelație	.400**	.249**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	500	500
	Amabilitate	Coeficient corelație	.560**	.381**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	500	500
	Stabilitate Emoțională	Coeficient corelație	.484**	.319**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	500	500
	Autonomie	Coeficient corelație	.463**	.299**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000

		N	500	500
**. Corelația este semnificativă la un prag de siguranță de 0.01 (2-tailed).				

Astfel, se înregistrează o corelație pozitivă semnificativă între conștiinciozitate și extraversie (coeficientul Spearman=0,400, DF=498, $p<0,001$). Subiecții cu un nivel ridicat de conștiinciozitate prezintă un grad ridicat de extraversie și viceversa. Coeficientul Spearman de 0,400 indică o relație pozitivă de intensitate moderată între cele două trăsături de personalitate. Aceasta înseamnă că, pe măsură ce nivelul de conștiinciozitate al unui polițist crește, este probabil să crească și gradul său de extraversie. Valoarea $p<0,001$ sugerează că rezultatul este puternic semnificativ statistic, reducând șansele ca această relație să fie întâmplătoare. Polițiștii care prezintă un nivel ridicat al conștiinciozității manifestă o bună adaptare în contexte sociale și o capacitate crescută de a interacționa eficient atât cu colegii, cât și cu cetățenii.

Analiza corelațională a evidențiat o asociere pozitivă semnificativă între conștiinciozitate și amabilitate (coeficientul Spearman = 0,560, DF = 498, $p < 0,001$) (vezi Tabelul 2.10.). Rezultatele indică faptul că persoanele cu un nivel ridicat al conștiinciozității tind să manifeste, de asemenea, un grad crescut de amabilitate și invers. Valoarea coeficientului de 0,560 reflectă o relație pozitivă de intensitate moderat-puternică între cele două trăsături de personalitate, sugerând că polițiștii caracterizați prin responsabilitate, organizare și orientare spre sarcină se remarcă, totodată, prin altruism, empatie și cooperare. Valoarea $p<0,001$ confirmă că relația dintre cele două variabile este semnificativă din punct de vedere statistic, eliminând posibilitatea ca această asociere să fie întâmplătoare. Polițiștii responsabili și orientați spre detalii au un comportament empatic, probabil că abordarea conștiincioasă îi face mai receptivi la nevoile și sentimentele celorlalți. Amabilitatea, ca trăsătură de personalitate, este valoroasă în profesii care necesită interacțiuni pozitive cu colegii și cetățenii, contribuind la gestionarea situațiilor tensionate. Corelația dintre cele două trăsături subliniază faptul că polițiștii care manifestă o atitudine organizată și responsabilă sunt mai predispuși să lucreze bine în echipă, să coopereze și să mențină relații armonioase.

Analiza corelațională a evidențiat, de asemenea, o asociere pozitivă semnificativă între conștiinciozitate și stabilitate emoțională (coeficientul Spearman = 0,484, DF = 498, $p < 0,001$) (vezi Tabelul 2.10.). Rezultatele arată că persoanele cu un nivel ridicat al conștiinciozității tind să manifeste, în același timp, un grad mai mare de stabilitate emoțională și invers. Valoarea coeficientului Spearman de 0,484 indică o relație pozitivă de intensitate moderată, confirmată

statistic prin valoarea $p < 0,001$, ceea ce sugerează că asocierea observată nu este întâmplătoare. În consecință, polițiștii caracterizați printr-un nivel ridicat al conștiinciozității — manifestând organizare, responsabilitate și orientare spre obiective — dispun, de regulă, de o capacitate mai bună de gestionare a emoțiilor și de adaptare eficientă la situațiile stresante. Stabilitatea emoțională indică o predispoziție mai scăzută către emoții negative, cum ar fi anxietatea sau iritabilitatea, ceea ce le permite acestora să își îndeplinească sarcinile chiar și în condiții dificile. Persoanele la care conștiinciozitatea se asociază cu stabilitatea emoțională tind să fie mai profesioniste, deoarece reușesc să își controleze emoțiile și să evite reacțiile impulsive, rămânând concentrate pe sarcină.

Stabilitatea emoțională este crucială în profesii precum cea de polițist, unde situațiile tensionate necesită luarea rapidă de decizii corecte. Corelația moderată cu conștiinciozitatea sugerează că persoanele organizate și responsabile sunt și mai puțin vulnerabile la efectele stresului.

O corelație pozitivă semnificativă se confirmă și între conștiinciozitate și autonomie (coeficientul Spearman=0,463, $DF=498$, $p<0,001$) (vezi Tabelul 2.10). Persoanele cu un nivel ridicat al conștiinciozității prezintă, de regulă, un grad mai mare de autonomie, și invers. Valoarea coeficientului Spearman ($r_s = 0,463$) indică o corelație pozitivă de intensitate moderată, confirmând existența unei asocieri între cele două variabile. Astfel, polițiștii caracterizați printr-un nivel ridicat de conștiinciozitate tind să manifeste o mai mare independență în luarea deciziilor și în organizarea activităților profesionale. Valoarea $p<0,001$ confirmă că această corelație este semnificativă din punct de vedere statistic, ceea ce face ca rezultatul să fie foarte probabil și nu întâmplător. Polițiștii care sunt organizați, responsabili și concentrați pe obiectivele lor tind să manifeste autonomie sporită în îndeplinirea sarcinilor. Aceștia se simt confortabil să ia decizii pe cont propriu și să-și gestioneze activitatea fără a depinde excesiv de supervizori. Corelația dintre conștiinciozitate și autonomie sugerează că polițiștii sunt nu doar capabili să lucreze independent, dar și să își organizeze munca într-un mod responsabil și eficient.

Figura 2.15. ilustrează intensitatea corelațiilor Spearman dintre Conștiinciozitate și celelalte trăsături de personalitate: Extraversie, Amabilitate, Stabilitate emoțională și Autonomie. Valorile coeficientului Spearman (ρ) evidențiază relații pozitive cu intensitate cuprinsă între moderată și moderat–puternică, toate semnificative statistic ($p < 0,001$).

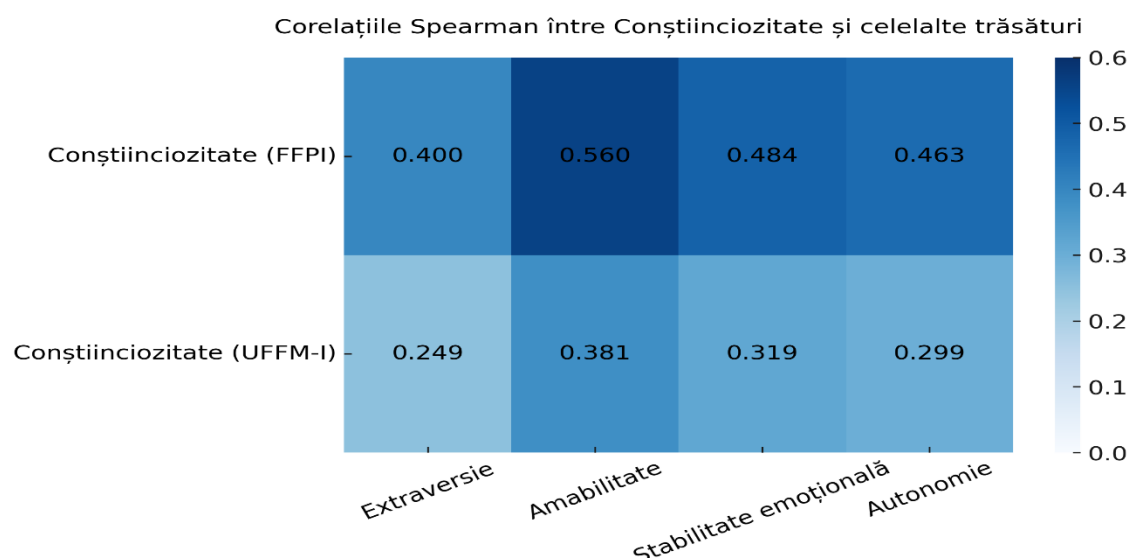


Figura 2.15. Intensitatea corelațiilor Spearman dintre Conștiinciozitate și trăsăturile de personalitate (Extraversie, Amabilitate, Stabilitate emoțională, Autonomie).

Ipoteza conform căreia „există o relație semnificativă între nivelul de conștiinciozitate și celelalte trăsături de personalitate (extraversie, amabilitate, stabilitate emoțională și autonomie)” a fost confirmată de rezultatele obținute în urma aplicării coeficientului de corelație Spearman.

Toate cele patru trăsături analizate au înregistrat corelații pozitive, semnificative statistic ($p < 0,001$) cu conștiinciozitatea, ceea ce indică faptul că aceste dimensiuni de personalitate evoluează în aceeași direcție în cadrul eșantionului analizat. Cu alte cuvinte, pe măsură ce nivelul de conștiinciozitate crește, cresc și nivelurile de extraversie, amabilitate, stabilitate emoțională și autonomie.

Această constatare este relevantă pentru profilul profesional al polițistului, întrucât sugerează că angajații care manifestă un comportament conștiincios – adică sunt organizați, responsabili și orientați spre obiective – prezintă și alte caracteristici funcționale esențiale pentru activitatea polițienească: sunt mai sociabili, mai empatici, mai echilibrați emoțional și capabili să ia decizii autonome.

Aceste asocieri reflectă coerența trăsăturilor adaptative în cadrul populației studiate și întăresc ideea că personalitatea bine conturată poate susține o performanță profesională crescută în domeniul polițienesc.

Compararea rezultatelor Ipotezei 2 cu literatura de specialitate:

În ceea ce privește relația dintre conștiinciozitate și extraversie, analiza a evidențiat o corelație de intensitate moderată ($\rho = 0,400$, $p < 0,001$ în cazul FFPI; $\rho = 0,249$, $p < 0,001$ în cazul

UFFM-I). Literatura de specialitate raportează, în mod constant, corelații pozitive mici între aceste două dimensiuni (în jur de $r = 0.10-0.20$) [290]. Prin urmare, valoarea mai ridicată observată în eșantionul polițiștilor poate fi explicată prin specificul profesional, unde sociabilitatea și energia (extraversiunea) se corelează mai puternic cu responsabilitatea și autodisciplina (conștiinciozitatea).

Pentru conștiinciozitate și amabilitate, corelația obținută a fost una puternică ($\rho = 0,560$, $p < 0,001$ în FFPI; $\rho = 0,381$, $p < 0,001$ în UFFM-I). În general, meta-analizele raportează valori moderate, în jur de $r = 0.20-0.30$ [151]. Valoarea ridicată a coeficientului observată în eșantionul analizat poate fi interpretată în contextul culturii organizaționale caracteristice instituției poliției, în care respectarea regulilor și orientarea spre cooperare sunt strâns corelate cu niveluri înalte de responsabilitate și disciplină profesională.

În ceea ce privește conștiinciozitatea și stabilitatea emoțională, datele noastre indică o corelație semnificativă de intensitate moderată ($\rho = 0,484$, $p < 0,001$ în FFPI; $\rho = 0,319$, $p < 0,001$ în UFFM-I). În literatura internațională, relația inversă dintre conștiinciozitate și neuroticism (opusul stabilității emoționale) este raportată de regulă în intervalul $r = -0.20$ până la -0.35 , ceea ce echivalează cu o corelație pozitivă de $r = 0.20-0.35$ între stabilitate emoțională și conștiinciozitate [46]. Coeficientul mai ridicat obținut în eșantionul nostru reflectă probabil importanța rezilienței emoționale în profesia de polițist, unde autocontrolul și gestionarea stresului sunt indispensabile.

În fine, pentru conștiinciozitate și autonomie, s-a înregistrat o corelație pozitivă moderată ($\rho = 0,463$, $p < 0,001$ în FFPI; $\rho = 0,299$, $p < 0,001$ în UFFM-I). Validările instrumentului FFPI confirmă faptul că autonomia, conceptualizată ca o trăsătură de personalitate, este asociată pozitiv cu conștiinciozitatea [128]. În plus, din perspectiva teoriei autodeterminării, autonomia este corelată cu autoreglarea și motivația intrinsecă, procese strâns legate de responsabilitate și disciplină [82]. Aceste rezultate susțin că persoanele conștiincioase tind să valorizeze autonomia și să manifeste un grad mai ridicat de autoorganizare și control personal.

În concluzie, coeficienții obținuți pentru ipoteza 2 se aliniază valorilor raportate în literatura internațională, chiar dacă în unele cazuri (amabilitate și stabilitate emoțională) intensitatea corelațiilor este mai mare. Acest fapt reflectă probabil specificitatea contextului profesional al polițiștilor, unde responsabilitatea și disciplina se manifestă într-o interdependență mai strânsă cu sociabilitatea, cooperarea și reziliența emoțională decât în populația generală.

În ceea ce privește cea de-a treia ipoteză, *presupuneam faptul că "nivelul conștiinciozității la polițiști este asociat negativ cu manifestarea convingerilor iraționale, atât în ansamblu, cât și la nivelul dimensiunilor acestora (toleranță scăzută la frustrare, gândire catastrofică, autodepreciere, imperativul „trebuie”)*", aceasta a fost confirmată parțial de prelucrarea statistică a datelor.

Prezentăm pentru început, (Tabelul 2.11., Figura 2.16. și Anexa 2.4.), indicatorii statistici descriptivi (media și abaterea standard) pentru fiecare dimensiune analizată cu ajutorul Scalei de atitudini și convingeri iraționale ABSII, pentru eșantionul nostru de 500 de subiecți. Rezultatele confirmă faptul că polițiștii pot fi descriși ca având un nivel global al iraționalității relativ scăzut.

Tabelul 2.11. Indicatori statistici primari – convingeri iraționale

Variable	Medie	Mediană	Abatere standard	N
ABS II				
ABSII	62,80	60,00	32,665	500
Trebuie	20,82	20,00	10,098	500
Toleranță scăzută la frustrare	16,06	16,00	9,963	500
Gândire catastrofică	17,89	18,00	9,394	500
Autodepreciere	8,09	6,00	8,135	500

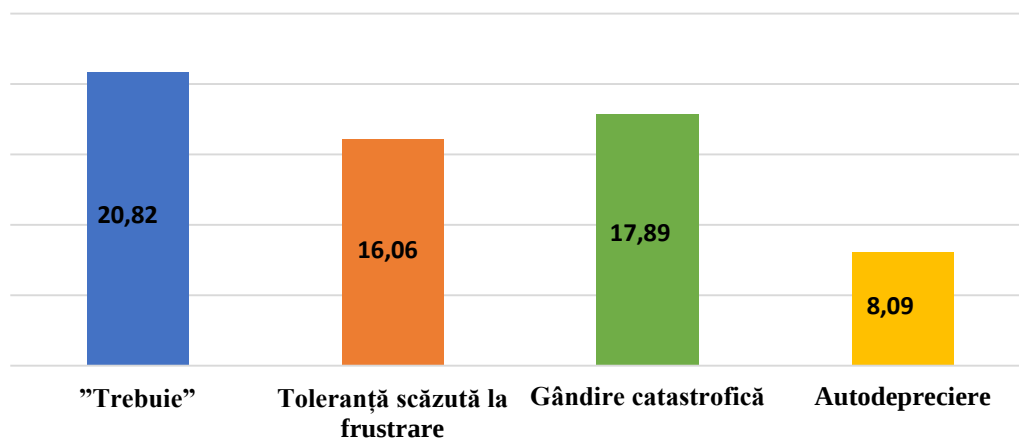


Figura 2.16. Valorile medii ale scorurilor pentru dimensiunile iraționalității

După cum se observă în graficul realizat (vezi Figura 2.16), cele mai ridicate valori la scala de atitudini și convingeri iraționale au fost înregistrate la subscalele "Trebuie" (media – 20,82), Gândire catastrofică (media - 17,89) și Toleranță scăzută la frustrare (media 16,06). La subscala Autodepreciere s-au înregistrat valori scăzute – media 8,09. În ceea ce privește scorul global al iraționalității, acesta a înregistrat o medie de 62,80 la nivelul eșantionului analizat. Întrucât media

scorurilor obținute de subiecți este sub media teoretică, aceasta indică un nivel scăzut de iraționalitate.

Rezultatele obținute sugerează că nivelul global al iraționalității în rândul polițiștilor din eșantion este relativ scăzut, iar majoritatea subiecților au scoruri mai mici decât media teoretică la toate subscalele. Acest lucru indică faptul că subiecții noștri sunt raționali și echilibrați în modul în care percep și reacționează la evenimentele de viață, cu o toleranță decentă la frustrare și o tendință scăzută de a se angaja în gândirea catastrofică sau autodeprecieri.

Pentru a verifica cele afirmate anterior, prezentăm frecvențele și procente pentru răspunsurile la Scala de atitudini și convingeri II (ABS-II) (vezi Anexa 2.5.). Observăm în Figura 2.17., faptul că, deși trei dimensiuni înregistrează scoruri mari (Trebuie 67,4%, Toleranță scăzută la frustrare 67,4% și Gândire catastrofică 64,6%), iar o dimensiune, scoruri mici (Autodeprecieri 59,0%), dimensiunea Scor global al iraționalității are un nivel ridicat de scoruri scăzute – 79%. Asta înseamnă, în ansamblu, că nivelul iraționalității în rândul polițiștilor este unul scăzut.

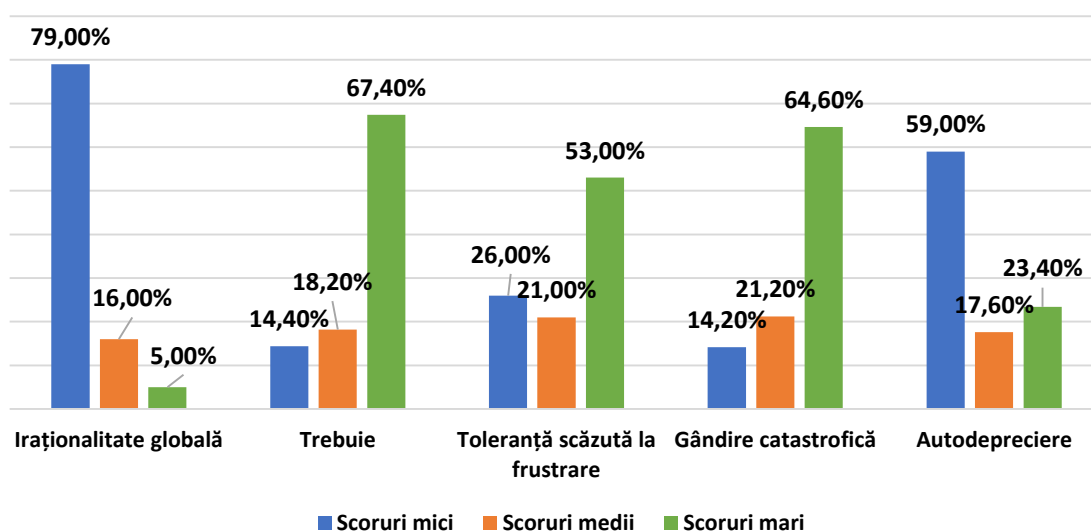


Figura 2.17. Distribuția subiecților în funcție de nivelul scorurilor la Scala de atitudini și convingeri iraționale ABS II

Există corelații negative semnificative statistic între Scala Conștiinciozitate a FFPI și convingerile iraționale măsurate. Corelații mai modeste se obțin și între Scala Conștiinciozitate UFFM-I și dimensiunile ABS II (vezi Tabelul 2.12.).

Tabelul 2.12. Corelația Conștiinciozitate – Dimensiuni ABS II

			FFPI Conștiinciozitate	UFFM-I Conștiinciozitate
		Coeficient corelație	-.126**	-,091*

Coeficientul Spearman	Toleranță la Frustrare	Sig. (2-tailed)	.005	,041
		N	500	500
	Gândire Catastrofică	Coeficient corelație	-.140**	-,093*
		Sig. (2-tailed)	.002	,037
		N	500	500
	Autodepreciere	Coeficient corelație	-.273**	-,229**
		Sig. (2-tailed)	.000	,000
		N	500	500
	Trebuie	Coeficient corelație	-.060	-,033
		Sig. (2-tailed)	.181	,457
		N	500	500
	ABS_II	Coeficient corelație	-.150**	-,108*
		Sig. (2-tailed)	.001	,016
		N	500	500

** . Corelația este semnificativă la un prag de siguranță de 0.01 (2-tailed).

Se înregistrează o corelație negativă semnificativă între conștiinciozitate și toleranța la frustrare (coeficientul Spearman= -0,126, DF=498, $p<0,001$) (vezi Tabelul 2.12.). Persoanele cu un nivel ridicat al conștiinciozității tind să prezinte un nivel mai redus al toleranței scăzute la frustrare, și invers. Valoarea coeficientului Spearman ($r_s = -0,126$) indică o corelație negativă de intensitate slabă, sugerând existența unei asocieri modeste între cele două variabile. Se observă o tendință generală conform căreia polițiștii mai conștiincioși manifestă o capacitate mai bună de gestionare a frustrării, deși relația dintre aceste dimensiuni nu este una puternică. Semnificația statistică a corelației este confirmată de valoarea $p<0,001$, ceea ce indică faptul că rezultatul obținut nu este întâmplător.

Datorită caracteristicilor lor de organizare, disciplină și orientare spre obiective, polițiștii cu un nivel ridicat de conștiinciozitate au tendința de a dezvolta strategii mai eficiente pentru a face față frustrărilor. Aceștia sunt capabili să gestioneze stresul și obstacolele fără a se lăsa copleșiți. Convingerile iraționale legate de toleranța scăzută la frustrare reflectă dificultăți în acceptarea situațiilor neplăcute. Persoanele mai puțin conștiincioase ar putea avea tendința să renunțe sau să reacționeze negativ în fața obstacolelor.

Relația este una bidirecțională – nivelurile scăzute de toleranță la frustrare pot duce la comportamente mai puțin conștiincioase, cum ar fi lipsa de organizare sau renunțarea rapidă în

fața provocărilor. În același timp, o conștiinciozitate ridicată poate favoriza dezvoltarea unei mai bune reziliențe la frustrare.

Deși corelația este semnificativă, intensitatea sa scăzută sugerează că există și alți factori care influențează nivelul de toleranță la frustrare, cum ar fi stabilitatea emoțională sau experiențele de viață ale subiecților.

Și între conștiinciozitate și gândirea catastrofică există o corelație negativă semnificativă (coeficientul Spearman = $-0,140$, $DF=498$, $p<0,001$) (vezi Tabelul 2.12.). Subiecții cu un nivel ridicat de conștiinciozitate prezintă un grad scăzut de gândire catastrofică și viceversa. Valoarea coeficientului Spearman ($r = -0,140$) indică o corelație negativă de intensitate slabă, ceea ce arată că, deși există o asociere între cele două variabile, relația nu este una puternică. Semnificația statistică a rezultatului este confirmată de valoarea $p < 0,001$, ceea ce sugerează că relația observată nu este rezultatul unei variații întâmplătoare.

Polițiștii caracterizați printr-un nivel ridicat al conștiinciozității, datorită organizării și orientării lor spre soluții, manifestă o tendință redusă de a recurge la gândirea catastrofică, specifică supraestimării problemelor sau a consecințelor negative asociate acestora. Gândirea catastrofică reflectă o predispoziție către cogniții exagerat de pesimiste și anxioase. Nivelurile ridicate de conștiinciozitate ajută la menținerea unei perspective mai echilibrate și realiste asupra situațiilor dificile.

Polițiștii care gândesc catastrofic pot fi mai predispuși să își piardă concentrarea sau să reacționeze neadecvat în situații de criză, spre deosebire de cei conștiincioși, care dispun de resurse pentru gestionarea în astfel de contexte. Persoanele conștiincioase au strategii mai eficiente de gestionare a problemelor, cum ar fi planificarea sau analiza logică, ceea ce reduce impactul gândirii catastrofice – conștiinciozitatea acționând ca factor protector în aceste situații.

Relația modestă indică faptul că gândirea catastrofică nu este determinată exclusiv de conștiinciozitate, în astfel de situații fiind implicați și alți determinanți. Și totuși, deși intensitatea relației este slabă, acest rezultat sugerează că dezvoltarea conștiinciozității poate avea efect benefic în reducerea cognițiilor iraționale.

Există o corelație negativă semnificativă între conștiinciozitate și autodeprecieri (coeficientul Spearman = $-0,273$, $DF=498$, $p<0,001$) (vezi Tabelul 2.12.). Persoanele cu un nivel ridicat al conștiinciozității manifestă, de regulă, un grad mai redus de autodeprecieri, și invers. Valoarea coeficientului Spearman ($r = -0,273$) indică o corelație negativă de intensitate moderată, ceea ce evidențiază o asociere clară între cele două variabile. Astfel, polițiștii caracterizați printr-

un nivel ridicat de conștiinciozitate tind să prezinte o percepție de sine mai pozitivă și un nivel diminuat al tendinței de autodeprecieri. Valoarea $p < 0,001$ confirmă semnificația statistică a corelației, ceea ce ne arată că această relație este foarte probabilă și nu întâmplătoare.

Conștiinciozitatea este asociată cu autodisciplina, organizarea și un sentiment al competenței. Indivizii cu un nivel ridicat al conștiinciozității manifestă o încredere sporită în propriile abilități și performanțe, fapt care le reduce susceptibilitatea la gânduri și atitudini de autodeprecieri.

În rândul polițiștilor, persoanele care prezintă un nivel ridicat de autodeprecieri pot întâmpina dificultăți în procesul decizional și în asumarea responsabilităților profesionale. În schimb, indivizii caracterizați printr-un nivel ridicat al conștiinciozității, având o încredere sporită în propriile competențe, tind să manifeste o eficiență mai mare în îndeplinirea sarcinilor și în gestionarea responsabilităților specifice funcției. Autodepreciera poate produce un cerc vicios de performanță scăzută, ceea ce afectează încrederea în sine. În schimb, polițiștii conștiincioși sunt mai predispuși să rupă acest cerc datorită abordării structurate și orientate spre reușită.

Conștiinciozitatea poate acționa și în acest caz ca un factor protector – ea poate reduce vulnerabilitatea la autodeprecieri, ajutând polițiștii să interpreteze provocările și greșelile într-un mod constructiv, mai degrabă decât ca pe o confirmare a inadecvării personale.

Intensitatea moderată a corelației sugerează că dezvoltarea conștiinciozității poate contribui semnificativ la reducerea autodeprecierii, însă și alți factori, cum ar fi stabilitatea emoțională și suportul social, ar putea avea un impact important.

Singurul proces de gândire irațională care nu corelează semnificativ statistic cu trăsătura conștiinciozitate este imperativul "Trebuie". Există o corelație negativă dar nesemnificativă între conștiinciozitate și acest proces (coeficientul Spearman = $-0,060$, $DF=498$, $p < 0,181$) (vezi Tabelul 2.12.). Deși coeficientul Spearman indică o ușoară tendință negativă ($-0,060$), valoarea $p=0,181$ este mult peste pragul de semnificație statistică. Aceasta înseamnă că, deși există o mică tendință ca polițiștii mai conștiincioși să manifeste mai puțin imperativul "Trebuie" în gândire, această relație nu este suficient de puternică pentru a trage concluzii generale.

În context organizațional, este posibil ca anumite trăsături de personalitate și modele de gândire să fie influențate de natura profesiei subiecților, care presupune reguli stricte, structură și un mediu bazat pe conformitate și proceduri clare.

Polițiștii sunt expuși unui mediu în care standardele și procedurile sunt imperative. Acest lucru ar putea diminua semnificația relației dintre conștiinciozitate și imperativul Trebuie,

deoarece "trebuie să" este adesea integrat ca parte a culturii organizaționale. Imperativul poate deveni un reflex profesional, mai degrabă decât o trăsătură psihologică influențată de conștiinciozitate.

Cu toate acestea, putem afirma că, în ansamblu, scorul la trăsătura conștiinciozitate corelează semnificativ negativ cu scorul global la scala de atitudini și convingeri iraționale (coeficientul Spearman = -0,150, DF=498, $p < 0,001$) (vezi Tabelul 2.12.).

Rezultatul obținut subliniază o relație semnificativă între conștiinciozitate și atitudinile și convingerile iraționale, în sensul că un scor mai mare la conștiinciozitate este asociat cu un scor mai mic la scala globală de iraționalitate.

Coeficientul Spearman de -0,150 indică o corelație negativă de intensitate slabă, dar care este totuși semnificativă statistic ($p < 0,001$), ceea ce înseamnă că acest rezultat are o probabilitate foarte mică de a fi apărut întâmplător.

Conștiinciozitatea, trăsătură asociată cu autodisciplina, organizarea și responsabilitatea, pare să contribuie la o tendință generală de a avea gânduri mai raționale. Persoanele conștiincioase sunt mai puțin susceptibile să se angajeze în tipare de gândire iraționale.

Deși relația este semnificativă statistic, intensitatea sa redusă sugerează că există și alți factori importanți care influențează convingerile iraționale, iar conștiinciozitatea este doar unul dintre aceștia.

Rezultatul reflectă totuși influența trăsăturilor de personalitate asupra capacității polițiștilor de a gestiona stresul și cerințele cognitive ale profesiei. Polițiștii cu un nivel mai mare de conștiinciozitate ar putea avea o mai bună capacitate de autoreglare emoțională și cognitivă, reducând astfel predispoziția spre gândirea irațională.

Analizând cele prezentate anterior, putem concluziona faptul că cea de-a treia ipoteză, care prezuma faptul că nivelul conștiinciozității la polițiști este asociat negativ cu manifestarea convingerilor iraționale, atât în ansamblu, cât și la nivelul dimensiunilor acestora (toleranță scăzută la frustrare, gândire catastrofică, autodeprecieri, imperativul „trebuie”), a fost confirmată parțial de prelucrarea statistică a datelor.

În figura 2.18. prezentăm grafic corelațiile dintre Conștiinciozitate și dimensiunile iraționalității. Barele albastre indică corelații semnificative statistic ($p < 0,001$), iar bara roșie (Trebuie) indică lipsa de corelație.

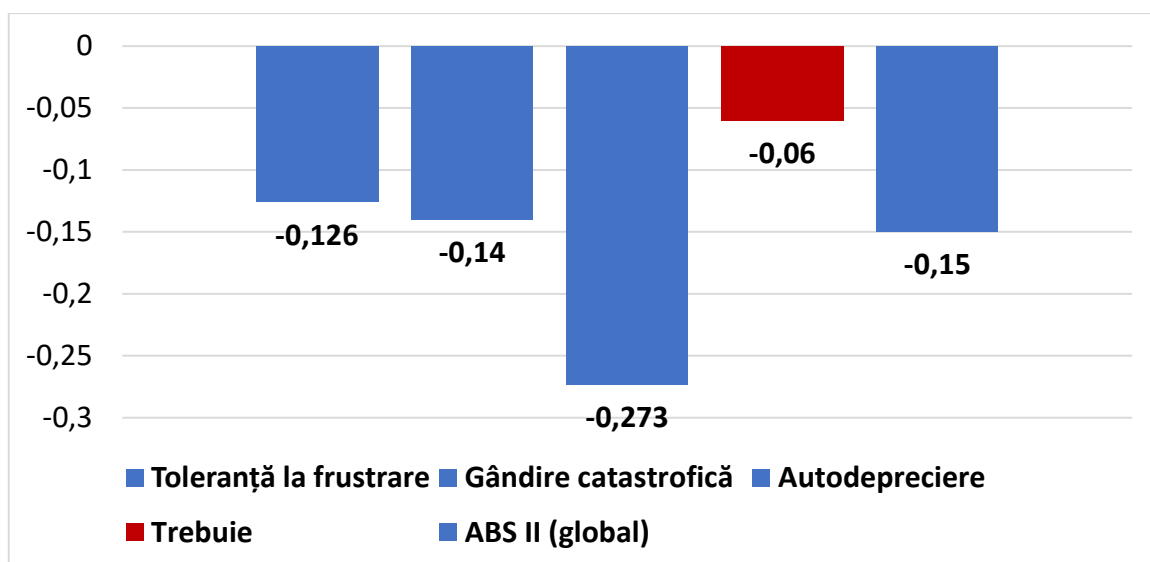


Figura 2.18. Corelațiile dintre Conștiinciozitate și Dimensiunile Convingerilor Iraționale

În literatura de specialitate nu există un consens absolut privind pragurile de interpretare ale coeficienților de corelație (Pearson sau Spearman). Diverși autori propun scheme ușor diferite, adaptate domeniului de cercetare. În psihologie, standardul cel mai utilizat rămâne cel al lui J.A. Cohen [58, 59], care consideră valorile de aproximativ 0,10 ca „slabe”, 0,30 ca „moderate” și 0,50 ca „puternice”. Alte ghiduri aplicate [76] propun praguri similare.

Având în vedere diferențele dintre modelele de interpretare, am ales să raportăm corelațiile conform schemei propuse de J.A. Cohen [58, 59], utilizată pe scară largă în psihologie. În acest cadru, coeficienți precum $\rho = -0,12$ sau $\rho = -0,14$ sunt considerați corelații slabe, dar nu lipsă de relație, ceea ce ne permite să interpretăm existența unei asocieri reale, chiar dacă de intensitate redusă, între conștiinciozitate și dimensiunile iraționalității cognitive.

Analiza statistică a confirmat parțial ipoteza conform căreia nivelul conștiinciozității la polițiști este asociat negativ cu manifestarea convingerilor iraționale. Rezultatele au arătat existența unor corelații negative și semnificative între conștiinciozitate și dimensiuni precum toleranța scăzută la frustrare ($r = -0,126$, $p < 0,001$), gândirea catastrofică ($r = -0,140$, $p < 0,001$) și autodeprecieri ($r = -0,273$, $p < 0,001$). De asemenea, scorul global ABS II corelează negativ cu conștiinciozitatea ($r = -0,150$, $p < 0,001$). Singura dimensiune care nu a prezentat o asociere semnificativă a fost imperativul „Trebuie” ($r = -0,060$, $p = 0,181$).

Chiar dacă magnitudinea acestor corelații este slabă spre moderată, ele sunt totuși semnificative statistic și se aliniază rezultatelor internaționale. De exemplu, F.A. Sava și L.P.

Maricuțoiu [268] au raportat, pe un eșantion românesc, valori similare ($r = -0,27$ pentru autodeprecieri, $r = -0,18$ pentru catastrofizare și $r = -0,15$ pentru toleranța la frustrare). De asemenea, cercetările lui W. Ng și E. Diener [219] sau meta-analizele lui D.J. Ozer și V. Benet-Martínez [231] și J.J. Tackett și B.B. Lahey [281] arată constant corelații negative în intervalul $-0,15 \dots -0,30$ între conștiinciozitate și cogniții dezadaptative sau simptome internalizante. Aceste convergențe întăresc validitatea externă a rezultatelor obținute în studiul de față.

Prin urmare, chiar dacă ipoteza a treia se confirmă doar parțial, se poate afirma că trăsătura de conștiinciozitate funcționează ca un factor protector împotriva manifestării convingerilor iraționale, în special în ceea ce privește gândirea catastrofică și autodeprecieri. În contextul profesiei de polițist, caracterizată prin niveluri ridicate de stres și presiune decizională, această asociere prezintă o relevanță practică semnificativă. Persoanele cu un nivel înalt al conștiinciozității sunt mai puțin vulnerabile la cogniții iraționale și dispun de o capacitate superioară de autoreglare emoțională și cognitivă, aspecte care contribuie direct la menținerea eficienței profesionale și la adaptarea optimă în situații solicitante.

În ceea ce privește cea de-a patra ipoteză ” *Presupunem că nivelul de conștiinciozitate manifestat de polițiști este asociat pozitiv cu valorile personale adoptate, precum respectarea regulilor, autonomia, recunoașterea profesională, relațiile sociale, provocarea și siguranța.*”, aceasta a fost confirmată parțial de prelucrarea statistică a datelor.

Prezentăm pentru început (Tabelul 2.13, Figura 2.19. și Anexa 2.4.) indicatorii statistici descriptivi (media și abaterea standard) pentru fiecare dimensiune analizată cu ajutorul Chestionarul de evaluare a valorilor V21, pentru eșantionul nostru de 500 de subiecți. Rezultatele confirmă cele prezentate mai sus.

Tabelul 2.13. Indicatori statistici primari – convingeri iraționale

Variabile	Medie	Mediană	Abatere standard	N
V21				
Autoritate	8,91	9,00	3,185	500
Autonomie	11,79	12,00	2,500	500
Recunoaștere profesională	10,98	11,00	2,834	500
Relații sociale	13,15	13,00	1,722	500
Respectare reguli	12,57	13,00	2,347	500
Provocare	11,31	11,00	2,437	500
Siguranță	9,72	10,00	2,708	500

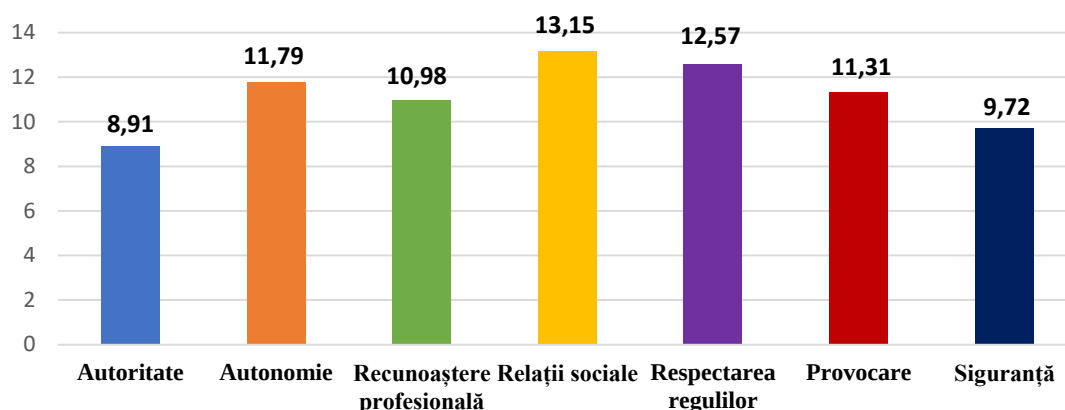


Figura 2.19. Valorile medii ale scorurilor pentru Scala de valori personale

Analizând datele prezentate în graficul de mai sus (vezi Figura 2.19.), constatăm că cea mai ridicată medie se înregistrează la subscala Relații sociale (13,15), urmată de Respectarea regulilor (12,57), Autonomie (11,79) și Provocare (11,31). Scoruri mai scăzute au fost înregistrate la subscalele Recunoaștere profesională (10,98), Siguranță (9,72) și Autoritate (8,91).

În ceea ce privește frecvențele și procente pentru răspunsurile la Chestionarul de evaluare a valorilor V21 (vezi Anexa 2.6.), observăm în Figura 2.20., faptul că toate dimensiunile evaluate înregistrează scoruri mari (autoritate 52,8%, autonomie 89,4%, recunoaștere profesională 83,2%, relații sociale 99%, respectare reguli 95,2%, provocare 88%, siguranță 66,6%).

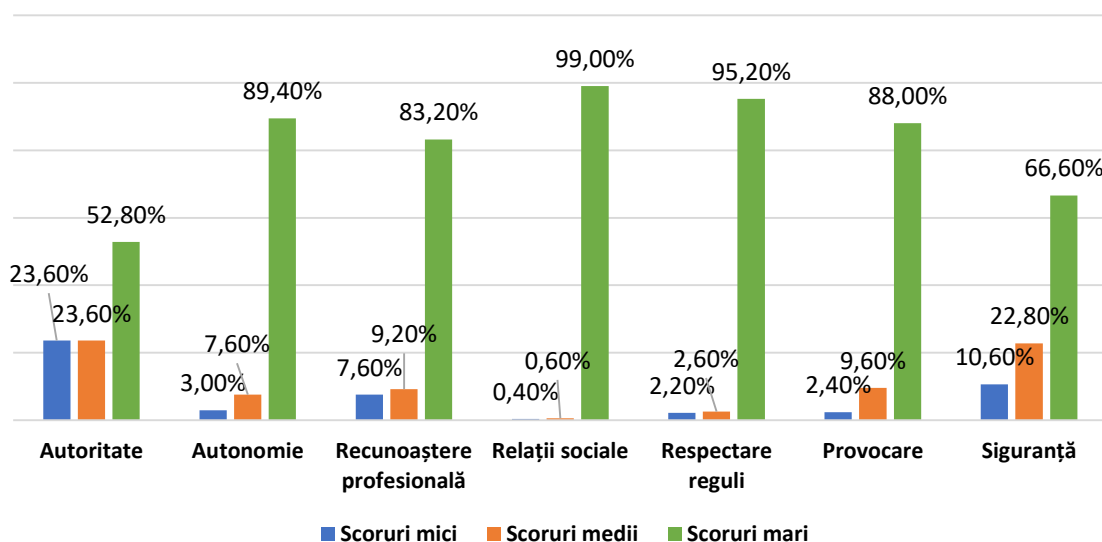


Figura 2.20. Distribuția subiecților în funcție de nivelul scorurilor la Chestionarul de evaluare a valorilor V21

Nivelul scorurilor sugerează câteva tendințe importante în prioritățile valorice ale polițiștilor:

Relații sociale – faptul că această valoare are scorurile cele mai ridicate indică o importanță majoră acordată conexiunilor interpersonale și colaborării. Polițiștii pun accent pe munca în echipă și susținerea colegilor, dar și pe relația cu cetățenii.

Respectarea regulilor – a doua valoare ca pondere, reflectă conformitatea și angajamentul față de reguli și proceduri, ceea ce este de așteptat în contextul acestei profesii reglementate strict, unde disciplina și respectarea regulilor sunt vitale.

Autonomia și Provocarea – două valori personale apropiate ca nivel, sugerează că deși polițiștii apreciază disciplina, aceștia își doresc să dețină controlul asupra propriilor decizii și sunt atrași de provocări, situații care implică rezolvarea problemelor sau depășirea obstacolelor.

Recunoașterea profesională – polițiștii își doresc să fie apreciați pentru munca lor, dar acest aspect pare să fie mai puțin prioritar decât relațiile sociale sau respectarea regulilor.

Siguranța – în mod surprinzător, siguranța, deși importantă, nu se află în topul alegerilor personale ale polițiștilor. Acest lucru poate reflecta o adaptare la riscurile inerente profesiei sau faptul că siguranța personală este percepută ca secundară altor valori poate indica un spirit de sacrificiu ridicat.

Autoritate – procentul cel mai scăzut de scoruri mari (52,8%) pentru această subscală poate indica o abordare orientată mai mult spre colaborare decât spre impunerea puterii.

Rezultatele obținute dovedesc existența unor corelații pozitive semnificative statistic între conștiinciozitate și valorile personale măsurate (vezi Tabelul 2.14.).

Tabelul 2.14. Corelația Conștiinciozitate – Valori personale

			FFPI Conștiinciozitate	UFFM-I Conștiinciozitate
Coeficientul Spearman	Autonomie	Coeficient corelație	.258**	,224**
		Sig. (2-tailed)	.000	,000
		N	500	500
	Recunoaștere Profesională	Coeficient corelație	.295**	,224**
		Sig. (2-tailed)	.000	,000
		N	500	500
	Relații Sociale	Coeficient corelație	.457**	,332**
		Sig. (2-tailed)	.000	,000
		N	500	500

	Respectare Reguli	Coeficient corelație	.622**	,431**
		Sig. (2-tailed)	.000	,000
		N	500	500
	Provocare	Coeficient corelație	.275**	,193**
		Sig. (2-tailed)	.000	,000
		N	500	500
	Siguranță	Coeficient corelație	.256**	,131**
		Sig. (2-tailed)	.000	,003
		N	500	500
	Autoritate	Coeficient corelație	.113*	,059
		Sig. (2-tailed)	.012	,185
		N	500	500

** . Corelația este semnificativă la un prag de siguranță de 0.01 (2-tailed).

Astfel, s-a evidențiat o corelație pozitivă semnificativă între conștiinciozitate și valoarea personală „autonomie”, indicând faptul că un nivel ridicat al conștiinciozității este asociat cu o tendință crescută spre independență și auto-determinare în plan profesional și personal (coeficientul Spearman=0,258, DF=498, $p<0,001$) (vezi Tabelul 2.14.). Subiecții cu un nivel ridicat de conștiinciozitate adoptă ca valoare personală ”autonomia” și viceversa. Rezultatul confirmă o relație semnificativ pozitivă între trăsătura de personalitate conștiinciozitate și valoarea personală autonomie. Coeficientul Spearman de 0,258 indică o corelație pozitivă de intensitate moderată, iar valoarea $p<0,001$ confirmă că această relație este foarte probabil reală și nu este rezultatul unei coincidențe statistice.

Polițiștii cu un nivel înalt de conștiinciozitate tind să adopte autonomia ca valoare personală. Aceasta poate indica faptul că persoanele conștiincioase își valorizează capacitatea de a-și gestiona independent sarcinile, deciziile și viața profesională. De asemenea, acest rezultat poate sugera că autonomia în gândire și acțiune este un aspect central al eficienței și disciplinei personale asociate cu conștiinciozitatea. În profesia de polițist, deși există reguli stricte și un mediu ierarhic, nivelul ridicat de autonomie personală poate fi necesar pentru a lua decizii rapide și responsabile în situații complexe. Acest lucru poate face ca autonomia să fie o valoare personală apreciată de cei conștiincioși. Corelația sugerează și o posibilă relație inversă, conform căreia persoanele care valorizează autonomia tind să fie mai conștiincioase. Aceste persoane ar putea considera responsabilitatea personală și controlul asupra propriei vieți ca esențiale, ceea ce le determină să manifeste mai multă organizare și autodisciplină.

De asemenea, putem afirma existența unei corelații pozitive semnificative între conștiinciozitate și valoarea personală "recunoașterea profesională" (coeficientul Spearman=0,298, DF=498, $p<0,001$) (vezi Tabelul 2.14.). Subiecții cu un nivel ridicat de conștiinciozitate adoptă ca valoarea personală "recunoașterea profesională" și viceversa. Rezultatul evidențiază o relație semnificativă, pozitivă, între conștiinciozitate și recunoașterea profesională ca valoare personală în rândul polițiștilor. Coeficientul Spearman de 0,298 indică o corelație de intensitate moderată, iar valoarea $p<0,001$ confirmă că relația este robustă din punct de vedere statistic.

Polițiștii cu un nivel de conștiinciozitate ridicat tind să aprecieze mai mult recunoașterea profesională ca valoare personală. Acest lucru este logic, deoarece persoanele conștiincioase sunt caracterizate prin dorința de a-și îndeplini sarcinile cu responsabilitate, disciplină și perseverență. Este firesc ca ei să caute și să aprecieze validarea acestor eforturi sub forma recunoașterii profesionale. Recunoașterea profesională poate funcționa ca factor motivator pentru cei conștiincioși. Fiind orientați spre obiective și îndeplinirea sarcinilor, aceștia pot percepe recunoașterea profesională nu doar ca o recompensă, ci și ca o confirmare a valorii lor personale și profesionale. Corelația sugerează și o legătură inversă între variabile: polițiștii care valorizează recunoașterea profesională ar putea dezvolta un nivel mai ridicat de conștiinciozitate, în încercarea de a-și atinge standardele necesare pentru a obține respectul și validarea colegilor sau superiorilor.

În profesia de polițist, recunoașterea profesională poate avea o valoare aparte, deoarece această meserie implică un grad ridicat de expunere publică, risc și responsabilitate. Recunoașterea poate veni din partea colegilor, superiorilor sau a comunității, iar pentru cei cu o conștiinciozitate ridicată, aceasta devine o valoare care motivează performanța continuă.

Există o corelație pozitivă semnificativă între conștiinciozitate și valoarea personală "relații sociale" (coeficientul Spearman=0,457, DF=498, $p<0,001$) (vezi Tabelul 2.14.). Subiecții cu un nivel ridicat de conștiinciozitate adoptă ca valoarea personală "relațiile sociale" și viceversa. Coeficientul Spearman de 0,457 indică o corelație pozitivă puternică între conștiinciozitate și valoarea personală – relații sociale. Această relație este semnificativă statistic ($p<0,001$) și sugerează o legătură strânsă între responsabilitate, autodisciplină și importanța acordată relațiilor interpersonale.

Persoanele conștiincioase, caracterizate prin organizare, responsabilitate și dedicare, pot manifesta aceste trăsături și în sfera socială, construind și menținând relații de calitate. Aceste relații ar putea reflecta nu doar o valoare personală, ci și o strategie de susținere emoțională și profesională. În profesii solicitante, cum este cea de polițist, relațiile sociale sunt cruciale pentru

reducerea stresului și pentru crearea unui sentiment de apartenență, ceea ce poate explica de ce polițiștii conștiincioși le valorizează în mod deosebit. Și acest rezultat are o valoare bidirecțională – relația indică și faptul că persoanele care prețuiesc relațiile sociale sunt mai predispuse să manifeste trăsături conștiincioase. Valorificarea relațiilor sociale presupune adesea un angajament constant, grijă și empatie pentru ceilalți, trăsături care se suprapun cu conștiinciozitatea.

În profesia de polițist, cooperarea și sprijinul din partea colegilor, precum și relațiile cu superiorii și cu comunitatea, sunt factori esențiali pentru performanță și bunăstare. Astfel, valorizarea relațiilor sociale poate fi influențată de specificul profesional, iar conștiinciozitatea ar putea facilita stabilirea acestor relații.

De asemenea, există o corelație pozitivă semnificativă între conștiinciozitate și valoarea personală "respectare reguli" (coeficientul Spearman=0,622, DF=498, $p<0,001$) (vezi Tabelul 2.14.). Subiecții cu un nivel ridicat de conștiinciozitate adoptă ca valoarea personală "respectarea regulilor" și viceversa. Coeficientul Spearman de 0,622 arată o corelație pozitivă foarte puternică între conștiinciozitate și respectarea regulilor ca valoare personală. Relația este semnificativă din punct de vedere statistic ($p<0,001$) și indică o asociere strânsă între responsabilitatea individuală și importanța acordată conformității cu normele.

Persoanele conștiincioase sunt prin definiție ordonate, responsabile și preocupate de respectarea standardelor. În cazul polițiștilor, această trăsătură este în mod natural aliniată cu o valoare personală precum respectarea regulilor, dat fiind că activitatea lor profesională presupune aderarea la legi, reglementări și proceduri. Subiecții cu un nivel ridicat de conștiinciozitate nu doar că respectă regulile, dar le consideră și un principiu fundamental în activitatea lor, demonstrând o corelație bidirecțională între aceste două variabile.

În profesia de polițist, respectarea regulilor este un pilon esențial, fiind vitală pentru menținerea ordinii, disciplinei și eficienței organizaționale. Această cerință profesională poate întări legătura dintre conștiinciozitate și respectarea regulilor, mai ales în rândul celor care adoptă această valoare personală în mod autentic. Coeficientul de corelație ridicat (0,622) sugerează că respectarea regulilor este probabil una din cele mai importante valori personale pentru cei care manifestă un nivel ridicat de conștiinciozitate. Acest lucru poate indica o suprapunere semnificativă între cele două dimensiuni, sugerând o integrare profundă a acestor trăsături în identitatea profesională și personală.

Există o corelație pozitivă semnificativă între conștiinciozitate și valoarea personală "provocare" (coeficientul Spearman=0,275, DF=498, $p<0,001$) (vezi Tabelul 2.14.). Subiecții cu

un nivel ridicat de conștiinciozitate adoptă ca valoare personală ”provocarea” și viceversa. Valoarea coeficientului Spearman ($r_s = 0,275$) evidențiază o corelație pozitivă de intensitate moderată între conștiinciozitate și valoarea personală „provocare”, cu un nivel ridicat de semnificație statistică ($p < 0,001$). Această relație sugerează că polițiștii cu un nivel înalt al conștiinciozității tind să valorizeze mai mult situațiile provocatoare și stimulative, iar cei care apreciază provocarea ca valoare personală manifestă, la rândul lor, un grad mai ridicat de conștiinciozitate.

Persoanele conștiincioase sunt orientate spre atingerea obiectivelor și excelează în situații care necesită planificare, perseverență și organizare. Valoarea provocării reflectă dorința de autodepășire și testare a limitelor proprii, ceea ce este în armonie cu natura celor conștiincioși. Este posibil ca indivizii conștiincioși să perceapă provocările ca pe o oportunitate de a-și demonstra eficiența și competența, transformând situațiile dificile în motivație pentru a-și îmbunătăți performanța.

În profesia de polițist, natura imprevizibilă și solicitantă a muncii oferă numeroase situații care pot fi considerate provocatoare. Cei care adoptă această valoare pot găsi satisfacție în depășirea dificultăților profesionale, iar conștiinciozitatea lor îi ajută să abordeze aceste situații cu rigurozitate și responsabilitate.

Între conștiinciozitate și valoarea personală ”siguranță” există o corelație pozitivă semnificativă (coeficientul Spearman=0,256, DF=498, $p<0,001$) (vezi Tabelul 2.14.). Subiecții cu un nivel ridicat de conștiinciozitate adoptă ca valoare personală ”siguranța” și viceversa. Coeficientul Spearman ($r = 0,256$) indică o corelație pozitivă de intensitate moderată între conștiinciozitate și valoarea personală „siguranța”, relație caracterizată printr-un nivel ridicat de semnificație statistică ($p < 0,001$). Această asociere sugerează că polițiștii cu un nivel mai înalt al conștiinciozității tind să acorde o importanță sporită nevoii de siguranță și stabilitate, iar cei care valorizează această dimensiune manifestă, la rândul lor, un grad mai ridicat de conștiinciozitate.

Persoanele conștiincioase tind să fie atente, organizate și responsabile, caracteristici care corelează cu nevoia de predictibilitate și stabilitate, aspecte esențiale pentru valoarea siguranță. În profesia de polițist, siguranța este o valoare fundamentală atât din perspectivă personală, cât și profesională. Polițiștii conștiincioși sunt probabil mai dedicați respectării regulilor și adoptării unor comportamente care promovează un mediu sigur. Cei care valorizează siguranța pot manifesta o abordare preventivă în fața riscurilor și o tendință de a căuta stabilitate în toate aspectele vieții. Această orientare este congruentă cu caracteristicile celor conștiincioși, care evită

comportamentele impulsive și iau decizii fundamentate. Valorificarea siguranței poate stimula comportamente care susțin conștiinciozitatea, cum ar fi planificarea și respectarea procedurilor. La rândul său, conștiinciozitatea facilitează internalizarea siguranței ca valoare personală.

Singura corelație care nu atinge pragul de semnificație statistică este între conștiinciozitate și "autoritate" ca valoare personală (coeficientul Spearman=0,113, DF=498, $p<0,012$) (vezi Tabelul 2.14.). Rezultatul arată că între conștiinciozitate și valoarea personală "autoritate" există o corelație pozitivă slabă, dar aceasta nu atinge pragul de semnificație statistică în contextul studiului nostru ($p<0,012$). Această asociere slabă sugerează că conștiinciozitatea nu are o legătură consistentă sau predictivă cu adoptarea autorității ca valoare personală. Persoanele conștiincioase tind să fie orientate spre respectarea regulilor, autodisciplină și îndeplinirea responsabilităților, ceea ce nu implică neapărat o preocupare pentru deținerea autorității sau pentru influența asupra altora.

Diferențele individuale în conștiinciozitate nu par să influențeze adoptarea autorității ca valoare personală în mod semnificativ. Autoritatea ar putea fi mai bine explicată prin alte trăsături de personalitate decât prin conștiinciozitate. În profesia de polițist, autoritatea este adesea o cerință funcțională asociată cu exercitarea puterii conferite de poziție, mai degrabă decât o valoare personală profundă. Astfel, conștiinciozitatea, care se referă la trăsături precum organizarea și responsabilitatea, poate să nu aibă o influență semnificativă asupra acestei dimensiuni.

În ceea ce privește cea de-a patra ipoteză, "Presupunem că nivelul de conștiinciozitate manifestat de polițiști este asociat pozitiv cu valorile personale adoptate, precum respectarea regulilor, autonomia, recunoașterea profesională, relațiile sociale, provocarea și siguranța", aceasta a fost confirmată global de prelucrarea statistică a datelor.

În figura 2.21. reprezentăm grafic corelațiile dintre Conștiinciozitate și Valorile personale analizate.

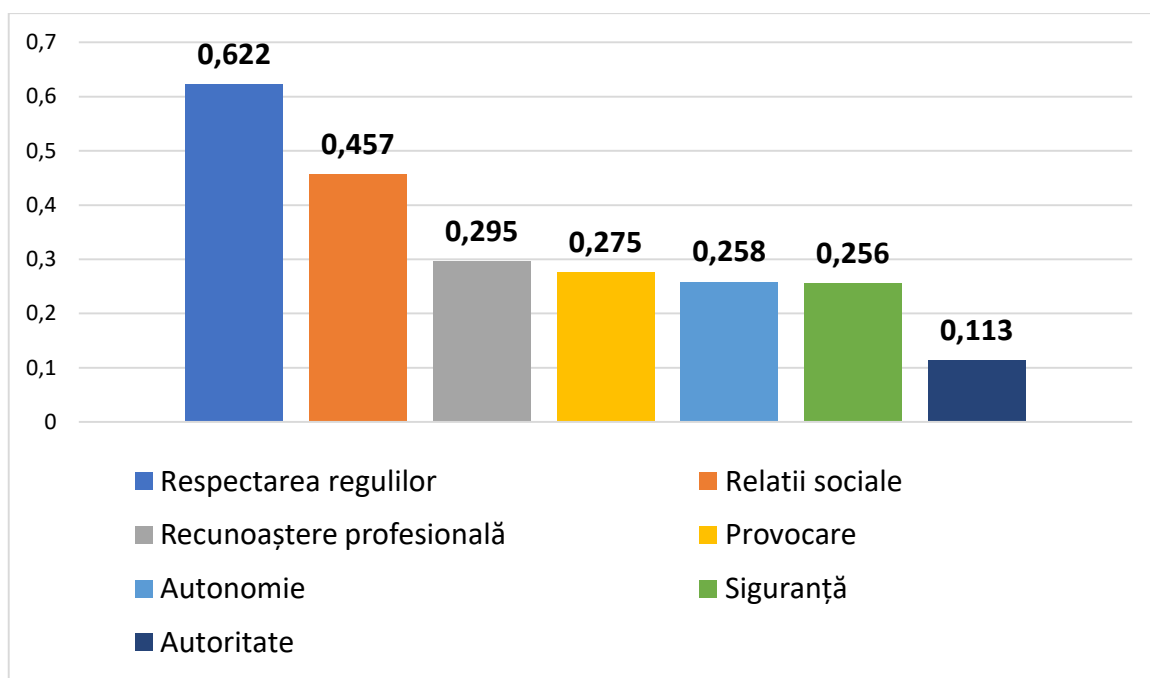


Figura 2.21. Corelațiile dintre Conștiinciozitate și Valorile personale

Rezultatele obținute confirmă, în ansamblu, ipoteza conform căreia nivelul de conștiinciozitate al polițiștilor este asociat pozitiv cu valorile personale adoptate. Toate corelațiile identificate (cu excepția valorii „autoritate”) au fost pozitive și statistic semnificative ($p < 0,001$), ceea ce dovedește că relațiile observate nu sunt întâmplătoare. Chiar dacă o parte dintre coeficienți se situează la niveluri considerate reduse sau moderate (r între 0,20 și 0,30), în științele sociale astfel de valori sunt considerate relevante și cu impact practic, având în vedere complexitatea comportamentului uman și multitudinea de factori care influențează adoptarea valorilor [58, 59].

Mai mult, două dintre corelațiile identificate – respectarea regulilor ($r=0,622$) și relațiile sociale ($r=0,457$) – indică asocieri puternice, ceea ce subliniază faptul că dimensiunile cele mai apropiate de specificul profesiei de polițist sunt strâns legate de trăsătura conștiinciozității. Acest lucru este congruent cu teoriile privind rolul conștiinciozității în conformismul normativ și în menținerea coeziunii organizaționale [30, 253].

În plus, rezultatele noastre sunt în linie cu alte cercetări internaționale care au raportat corelații similare între trăsăturile de personalitate și valorile personale sau atitudinile organizaționale. De exemplu, meta-analizele realizate de Judge și Ilies [158] și Judge et al. [157] arată că relațiile dintre conștiinciozitate și indicatorii motivaționali sau valorici rareori depășesc 0,30–0,40, dar chiar și aceste valori moderate sunt predictive pentru performanță și satisfacție profesională. Prin urmare, corelațiile identificate în studiul de față pot fi considerate robuste și

relevante, mai ales având în vedere dimensiunea mare a eșantionului (N=500) și consistența teoretică a rezultatelor.

Este important de menționat că în literatura de psihologia personalității și a valorilor personale, corelații de magnitudine mică spre medie între trăsături precum conștiinciozitatea și valorile personale nu sunt atipice. De exemplu, Roccas et al. [257] au raportat corelații între conștiinciozitate și valorile „achievement” și „conformity” în intervalul $\sim 0,24$ - $0,39$, Grankvist și Kajonius [123] au găsit relații similare în eșantioane din Suedia, iar meta-analiza lui Parks-Leduc, Feldman și Bardi [232] indică că majoritatea corelațiilor între Big Five și valori se situează între $\sim 0,20$ și $\sim 0,40$. Aceste constatări susțin interpretarea că rezultatele noastre, deși nu toate coeficiențele sunt mari, sunt comparabile cu ce se găsește în cercetarea internațională și au relevanță teoretică și practică.

Astfel, chiar dacă magnitudinea coeficienților diferă, ipoteza se validează în mod semnificativ, confirmând că polițiștii cu un nivel ridicat de conștiinciozitate sunt mai predispuși să adopte valori precum respectarea regulilor, recunoașterea profesională, autonomia, provocarea, relațiile sociale și siguranța, ceea ce are implicații importante pentru selecția, formarea și motivarea personalului din structurile de ordine publică.

Ipoteza 5 ” Presupunem că trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale – în calitate de factori motivaționali și cognitivi – contribuie semnificativ la predicția nivelului de conștiinciozitate manifestat de polițiști.”, aceasta a fost confirmată de prelucrarea statistică a datelor.

Pentru verificarea acestei ipoteze, a fost aplicată o analiză de regresie liniară multiplă, având ca variabilă dependentă conștiinciozitatea, iar ca variabile independente: celelalte trăsături de personalitate, dimensiunile convingerilor iraționale și valorile personale, în total un număr de 16 predictorii (extraversie, amabilitate, stabilitate emoțională, autonomie, scor global ABS_II, trebuie, autodepreciere, toleranță scăzută la frustrare, gândire catastrofică, autoritate, autonomie, recunoaștere profesională, relații sociale, respectarea regulilor, siguranța, provocarea).

În Anexa 2.9. sunt prezentați coeficienții de regresie pentru modelul complet (toți predictorii incluși în analiză).

În analiza ierarhică a predictibilității conștiinciozității am utilizat regresia ierarhică în trei blocuri (metoda enter), introducând predictorii conform categoriilor teoretice:

Modelul 1: trăsături de personalitate – include trăsăturile de personalitate: Extraversie, Amabilitate, Stabilitate emoțională și Autonomie personală.

Modelul 2: + convingeri iraționale. Modelului 1 i-au fost adăugate dimensiunile iraționalității: Trebuie, Toleranță scăzută la frustrare, Gândire catastrofică, Autodeprecieri și Iraționalitate globală.

Modelul 3: + valori personale. Modelului 1 și 2 le-au fost adăugate valorile personale evaluate: Autoritate, Autonomie, Recunoaștere profesională, Relații sociale, Respectare reguli, Provocare și Siguranță.

Primul model, care include trăsăturile de personalitate ca predictor ai conștiințiozității, este semnificativ din punct de vedere statistic: $R^2 = 0,379$, ajustat $R^2 = 0,375$, $F(3,496) = 100,68$, $p < 0,001$ (Anexa 2.10.)

Predictorii semnificativi au fost: amabilitatea, stabilitatea emoțională și autonomia (vezi Tabelul 2.15.).

Tabelul 2.15. Predictorii semnificativi – trăsături de personalitate

Predictor	β (coeficient standardizat)	t	p
Amabilitate	0,307	7,921	<0,001
Stabilitate emoțională	0,224	5,741	<0,001
Autonomie	0,113	2,913	0,004

Această valoare ($R^2 = 0,379$), sugerează că trăsăturile stabile de personalitate explică aproape 38% din variația comportamentelor conștiințioase. În special:

- Amabilitatea – corelată cu cooperarea, empatia și disponibilitatea de a respecta reguli – este predictorul dominant.
- Stabilitatea emoțională – prin reducerea reacțiilor impulsive și a instabilității afective – susține comportamentele ordonate și perseverente.
- Autonomia – prin capacitatea de autoconducere și responsabilitate – reflectă autoorganizarea, o componentă centrală a conștiințiozității.

Aceasta confirmă fundamentele teoretice ale modelului Big Five, unde conștiințiozitatea corelează pozitiv cu celelalte trăsături funcționale adaptative.

Prin adăugarea scorului global la scala ABS_II și a unor dimensiuni semnificative ale iraționalității, *modelul 2* aduce o creștere semnificativă a capacității de predicție: $\Delta R^2 = 0,032$, R^2 total = 0,411, ajustat $R^2 = 0,404$, $F(7,492) = 49,13$, $p < 0,001$ (Anexa 2.10).

Predictorii semnificativi adăugați au fost: scorul global al iraționalității, autodeprecierea și toleranța scăzută la frustrare (vezi Tabelul 2.16.).

Tabelul 2.16. Predictorii semnificativi – convingeri iraționale

Predictor	β (coeficient standardizat)	t	p
ABS_II (scor global)	-0,121	-2,891	0,004
Autodepreciere	-0,105	-2,452	0,015
Toleranță scăzută la frustrare	-0,091	-2,067	0,039

Deși impactul acestor factori este mai redus comparativ cu trăsăturile de personalitate, includerea dimensiunilor cognitive disfuncționale aduce un spor semnificativ de explicație:

Scorul global ABS-II, împreună cu autodeprecierea și intoleranța la frustrare, acționează ca predictorii negativi. Cu alte cuvinte, cu cât gândirea este mai disfuncțională, cu atât este mai puțin probabil ca o persoană să manifeste organizare, responsabilitate și perseverență.

Acest lucru susține importanța intervențiilor cognitive, mai ales în contexte organizaționale stresante precum cel polițienesc. Reducerea gândirii iraționale poate sprijini indirect dezvoltarea trăsăturilor de tip conștiincios.

Adăugarea valorilor personale – *modelul 3* - a crescut semnificativ puterea predictivă a modelului: $\Delta R^2 = 0,158$, R^2 total = 0,569, ajustat $R^2 = 0,561$, $F(10,489) = 64,76$, $p < 0,001$ (Anexa 2.10). Predictorii semnificativi adăugați au fost: respectarea regulilor, siguranța și provocarea (vezi tabelul 2.17.).

Tabelul 2.17. Predictorii semnificativi – valori personale

Predictor	β (coeficient standardizat)	t	p
Respectarea regulilor	0,406	10,611	<0,001
Siguranță	0,112	2,849	0,005
Provocare	-0,089	-2,312	0,021

Adăugarea valorilor personale a produs cea mai mare creștere a R^2 . Astfel, sistemul axiologic are o contribuție majoră la comportamentele conștiincioase:

Respectarea regulilor este cel mai puternic predictor pozitiv din întregul model, reflectând alinierea valorilor interne cu exigențele instituționale.

Siguranța, ca valoare, susține orientarea spre precauție, disciplină și planificare – trăsături înrudite cu conștiinciozitatea.

Provocarea, în schimb, este un predictor negativ. Este posibil ca o orientare excesivă spre risc, noutate sau competiție să intre în conflict cu nevoia de ordine, rutină și structură tipică indivizilor conștiincioși.

În concluzie, ipoteza 5 a fost confirmată pe deplin. Prin utilizarea regresiei ierarhice, s-a demonstrat că:

- Trăsăturile de personalitate explică o proporție considerabilă din variația conștiinciozității ($R^2 = 0,379$);
- Convingerile iraționale aduc un plus semnificativ ($\Delta R^2 = 0,032$), iar scorul global la iraționalitate, autodeprecieri și toleranța scăzută la frustrare se dovedesc predictorii negativi semnificativi;
- Valorile personale au cel mai mare aport suplimentar ($\Delta R^2 = 0,158$), mai ales respectarea regulilor și siguranța.

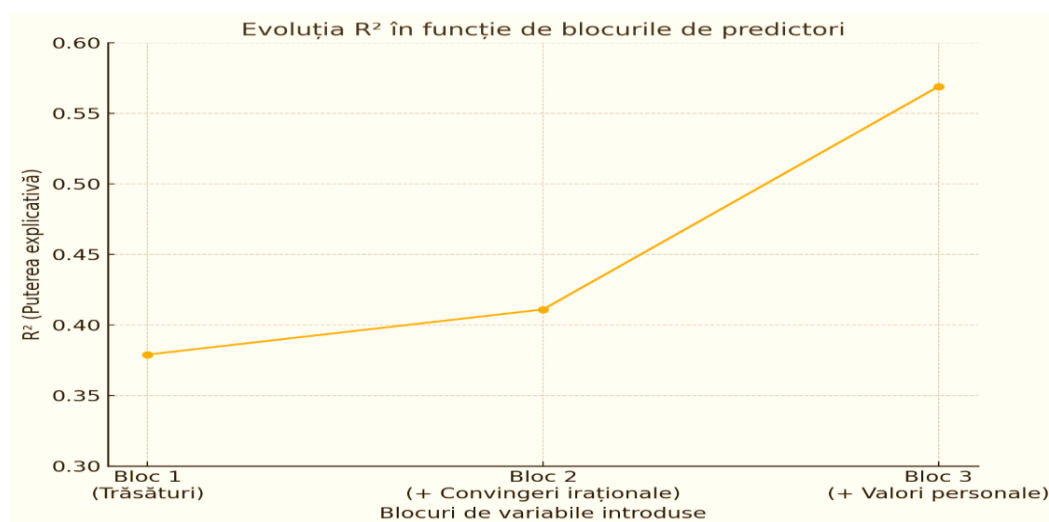


Figura 2.22. Evoluția coeficientului de determinare (R^2) în regresia ierarhică

Acesta este un grafic al evoluției coeficientului R^2 în cadrul regresiei ierarhice (Figura 2.22.), în funcție de blocurile introduse:

- Blocul 1: doar trăsăturile de personalitate ($R^2 = 0.379$)

- Blocul 2: trăsături + convingeri iraționale ($R^2 = 0.411$)
- Blocul 3: trăsături + convingeri iraționale + valori personale ($R^2 = 0.569$)

Se observă că fiecare set nou de predictorii contribuie la creșterea semnificativă a capacității explicative a modelului.

Modelul complet atinge un R^2 total de 0,569, ceea ce în psihologie este considerat o putere explicativă foarte bună. Aproape 57% din variația în conștiinciozitate poate fi explicată prin combinarea factorilor de personalitate, cognitivi și motivaționali.

Acest rezultat oferă un fundament solid pentru intervenții psihologice structurate, atât în formarea inițială a polițiștilor, cât și în dezvoltarea profesională continuă.

Rezultatele obținute pentru ipoteza 5, care arată că trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale explică împreună aproape 57% din variația conștiinciozității, întăresc și confirmă concluziile formulate la ipotezele 3 și 4.

Astfel, în cadrul ipotezei 3 am evidențiat faptul că nivelul ridicat de conștiinciozitate este asociat negativ cu manifestarea convingerilor iraționale, în special cu dimensiuni precum autodeprecierea ($r = -0,273$) și gândirea catastrofică ($r = -0,140$). În analiza de regresie ierarhică (ipoteza 5), aceste dimensiuni au reapărut ca predictorii negativi semnificativi (ABS-II global, autodepreciere și toleranță scăzută la frustrare), confirmând astfel rolul lor explicativ și consolidând observația că gândirea irațională limitează manifestarea conștiinciozității.

De asemenea, ipoteza 4 a arătat că trăsătura conștiinciozității se corelează pozitiv și semnificativ cu valori personale precum respectarea regulilor ($r = 0,622$), relațiile sociale ($r = 0,457$) și siguranța ($r = 0,256$). În modelul de regresie al ipotezei 5, aceleași valori s-au dovedit predictorii puternici (respectarea regulilor $\beta = 0,406$; siguranța $\beta = 0,112$), ceea ce confirmă că orientarea axiologică joacă un rol central în explicarea conștiinciozității.

Prin urmare, analiza integrată arată că rezultatele obținute la ipotezele 3 și 4 nu sunt doar relații bivariante, ci se mențin și în cadrul unui model multivariat complex (ipoteza 5), ceea ce conferă o validitate internă și externă sporită concluziilor. Conștiinciozitatea polițiștilor nu poate fi înțeleasă doar prin prisma unei singure categorii de factori, ci rezultă din interacțiunea dintre trăsături stabile de personalitate, cogniții raționale/iraționale și sistemul de valori personale. Această convergență confirmă robustețea rezultatelor și oferă un fundament solid pentru recomandări aplicative în formarea și dezvoltarea profesională a polițiștilor.

2.3. Concluzii la capitolul 2

1. Scopul general al cercetării a fost de a identifica factorii psihologici și demografici care influențează nivelul de conștiinciozitate la polițiști, cu scopul de a fundamenta o intervenție psihologică adecvată pentru dezvoltarea acestei trăsături în context profesional. Rezultatele obținute permit conturarea unui profil psihologic specific polițistului conștiincios și evidențiază relații relevante între trăsături de personalitate, cogniții iraționale, valori personale și nivelul de conștiinciozitate.

2. Analizele au arătat că variabilele demografice influențează într-o anumită măsură expresia trăsăturilor psihologice. Genul este asociat cu diferențe în dimensiunile personalității – femeile polițiste au obținut scoruri semnificativ mai ridicate la amabilitate și conștiinciozitate decât bărbații, sugerând o predispoziție mai mare către empatie și responsabilitate. Vârsta a fost un alt predictor relevant: agenții aflați în perioada de început a carierei tind să manifeste un nivel mai scăzut de conștiinciozitate, pe când cei cu vechime și experiență profesională dezvoltă trăsături de organizare și perseverență mai accentuate. Însă, conștiinciozitatea nu diferă semnificativ în funcție de vârstă. Diferențele dintre agenți și ofițeri arată că poziția în ierarhia profesională influențează în mod indirect trăsăturile psihologice, prin cerințele rolului și experiențele asociate.

3. La nivelul trăsăturilor de personalitate, amabilitatea și stabilitatea emoțională s-au dovedit a fi predictorii semnificativi pozitivi ai conștiinciozității. Polițiștii care se definesc prin empatie, cooperare și control emoțional ridicat au tendința de a fi mai organizați, mai perseverenți și mai atenți la detalii. Corelațiile dintre extraversie, autonomie și conștiinciozitate nu au fost semnificative, ceea ce sugerează că orientarea spre exterior sau curiozitatea intelectuală nu sunt trăsături esențiale pentru performanța în acest domeniu.

4. Dimensiunile convingerilor iraționale – în special autodeprecieră și toleranța scăzută la frustrare – corelează negativ cu conștiinciozitatea. Polițiștii care se autovalorizează negativ sau nu tolerează bine obstacolele și disconfortul sunt mai puțin organizați, mai puțin responsabili și mai predispuși la comportamente dezordonate sau impulsive. Deși coeficienții acestor corelații au fost moderați, rezultatele evidențiază o direcție clară de intervenție: reducerea convingerilor iraționale poate sprijini creșterea conștiinciozității în rândul angajaților din structurile de ordine publică.

5. Valorile personale joacă un rol major în configurarea conștiinciozității. Cele mai puternice corelații s-au înregistrat între conștiinciozitate și valorile: respectarea regulilor, relațiile sociale și siguranța. Valorile precum autonomia și provocarea, deși corelate pozitiv, au avut o

influență mai slabă. Interesant este faptul că valoarea autoritate nu a fost un predictor semnificativ, deși este adesea asociată cu percepția publică asupra profesiei. Aceasta sugerează că în interiorul profesiei, eficiența și responsabilitatea sunt prioritizate mai mult decât controlul sau puterea.

6. Modelul de regresie ierarhică a evidențiat contribuția distinctă a fiecărei categorii de factori: Trăsăturile de personalitate au explicat o proporție semnificativă a varianței în conștiinciozitate, cele mai relevante fiind amabilitatea și stabilitatea emoțională. Convingerile iraționale – deși cu o influență mai redusă – s-au dovedit a fi predictorii negativi importanți în modelul exploratoriu, în special dimensiunile legate de autodeprecieri și toleranță scăzută la frustrare. Valorile personale, în special respectarea regulilor și siguranța, au avut o contribuție semnificativă, sugerând că alinierea valorilor individuale cu exigențele profesiei facilitează dezvoltarea conștiinciozității. Deși anumiți predictorii, precum extraversia sau autoritatea nu au fost incluși în modelul final din cauza lipsei semnificației statistice, rezultatele oferă totuși un profil psihologic util în fundamentarea unei intervenții.

7. În ansamblu, profilul polițistului conștiincios conturat prin această cercetare este acela al unei persoane disciplinate, cu stabilitate emoțională crescută, empatică, rezilientă cognitiv, motivată de valori precum siguranța, normele și relațiile sociale, și care respinge convingerile iraționale de tip autodepreciativ sau catastrofic. Acest profil poate ghida viitoarele intervenții psihologice în organizații, direcționându-le spre dezvoltarea unor trăsături și atitudini cu impact direct asupra performanței profesionale și a adaptării în situații de stres sau presiune.

3. DEZVOLTAREA CONȘTIINCIOZITĂȚII ȘI DIMINUAREA CONVINGERILOR IRAȚIONALE LA POLIȚIȘTI

3.1. Metodologia programului formativ privind dezvoltarea conștiinciozității și diminuarea convingerilor iraționale

Activitatea polițistului implică o expunere constantă la situații stresante, neprevăzute și solicitante emoțional și cognitiv. În acest context, conștiinciozitatea – trăsătură caracterizată prin organizare, responsabilitate, perseverență și autodisciplină – devine esențială pentru eficiența profesională și echilibrul personal. Cu toate acestea, literatura de specialitate și constatările empirice relevă niveluri variabile ale acestei trăsături în rândul personalului din structurile de ordine publică. Astfel, se ridică întrebarea dacă este posibilă dezvoltarea conștiinciozității printr-o intervenție psihologică structurată, orientată atât asupra cognițiilor iraționale, cât și asupra valorilor personale și resurselor interne.

Etapă formativ-dezvoltativă a cercetării a ridicat probleme de genul: Cum influențăm conștiinciozitatea? Care sunt strategiile cele mai eficiente? Care este demersul intervenției pentru dezvoltarea conștiinciozității? Pe cine implicăm în intervenție/formare/dezvoltare?

Pornind de la faptul că, în experimentul de constatare am determinat care sunt factorii care influențează conștiinciozitatea, vom structura intervenția atât în sensul influențării directe cât și indirecte a acestei trăsături de personalitate.

Scopul experimentului formativ este dezvoltarea conștiinciozității ca trăsătură de personalitate, în sensul creșterii acesteia, prin intervenții psihologice integrative și diminuarea convingerilor iraționale la polițiști, ca urmare a participării la programul de intervenție psihologică.

Conform scopului experimentului formativ, **ipoteza generală** pentru această etapă a cercetării este următoarea: *Presupunem că în urma implementării unui program de intervenție psihologică, centrat pe restructurarea convingerilor iraționale și dezvoltarea personală, se va înregistra o creștere semnificativă a nivelului de conștiinciozitate la polițiștii participanți.*

Ipoteza specifică: Se presupune că implementarea programului de intervenție psihologică va determina o creștere a nivelului conștiinciozității și o reducere a convingerilor iraționale în rândul participanților din grupul experimental, în comparație cu cei din grupul de control.

Obiective generale:

1. Elaborarea unui program de intervenție psihologică destinat dezvoltării conștiinciozității și reducerii convingerilor iraționale dezadaptative;

2. Aplicarea programului formativ la subiecții din grupul experimental;
3. Evaluarea eficienței programului de intervenție psihologică prin intermediul experimentului de control;
4. Formularea concluziilor generale și elaborarea recomandărilor pentru specialiștii din domeniu.

Obiectivele specifice ale cercetării formative au în vedere:

- Dezvoltarea personală prin autocunoaștere și conștientizarea nivelului propriu de conștiinciozitate;
- Înțelegerea importanței atitudinii față de muncă și creșterea gradului de implicare în activitățile profesionale;
- Învățarea unor tehnici de gestionare a timpului;
- Îmbunătățirea capacității de înțelegere și empatie față de cei din jur;
- Reducerea barierelor în comunicare;
- Dezvoltarea capacității de înțelegere a propriilor emoții, stimularea capacității de exteriorizare a emoțiilor și dezvoltarea autocontrolului emoțiilor;
- Creșterea încrederii în forțele proprii/autonomiei personale;
- Diminuarea efectelor iraționalității – gestionarea blocajelor emoționale, dezadaptative;
- Conștientizarea, schimbarea sau/și dezvoltarea valorilor personale adaptative.

Variabila independentă: programul de intervenție psihologică la care polițiștii participă cu scopul dezvoltării conștiinciozității și diminuării iraționalității.

Variabile dependente: conștiinciozitatea ca trăsătură de personalitate și convingerile iraționale.

Instrumente diagnostice utilizate. Întrucât în prima parte a cercetării noastre am constatat sensibilitatea mai mare a instrumentului UFFM-I în captarea trăsăturii la niveluri înalte, dat fiind caracterul său specializat și structurarea detaliată pe fațete ale conștiinciozității, am optat pentru utilizarea acestui chestionar: **Unfolding Five Factor Model Inventory (UFFM-I) – Scala conștiinciozității.** Chestionarul, bazat pe modelul celor Cinci Factori de Personalitate, evaluează cele șase fațete ale Conștiinciozității: Competență, Ordine, Simțul datoriei, Dorința pentru realizare, Autodisciplină și Precauție. **Scala de atitudini și convingeri II (ABS-II)** – evaluează convingerile iraționale și raționale descrise în teoria lui Albert Ellis. Eficiența instrumentului este sporită de faptul că permite calcularea unor scoruri separate pe diferite tipuri de credințe iraționale

(”trebuie”, toleranța scăzută la frustrare, gândire catastrofică, autodeprecieri), precum și estimarea unor valori globale de raționalitate / iraționalitate.

Prezentarea eșantionului și a condițiilor în care a fost implementat programul de intervenție psihologică. Programul de intervenție psihologică a fost implementat pe un eșantion compus din 24 de polițiști tineri, cu vârste cuprinse între 23 și 30 de ani ($M = 26,25$; $SD = 2,72$). Eșantionul experimentului formativ a fost structurat în două grupuri egale, fiecare alcătuit din 12 participanți: Grupul experimental: 12 polițiști (9 de gen masculin și 3 de gen feminin) care au participat la sesiuni de training psihologic de grup și consiliere destinate factorilor de conducere; și Grupul de control: 12 polițiști (9 de gen masculin și 3 de gen feminin) care nu au participat la programul de intervenție și pentru care nu s-au desfășurat activități de consiliere a factorilor de conducere.

Perioada totală de desfășurare a intervenției a fost de 6 luni.

Întrucât cercetările anterioare au demonstrat faptul că nivelul conștiinciozității poate fi crescut doar în cazul în care această trăsătură de personalitate se manifestă deja la nivel mediu, subiecții au fost selectați pe criteriul nivelului de conștiinciozitate obținut anterior în experimentul de constatare (nivel mediu de conștiinciozitate).

De asemenea, ținând cont de faptul că studiile din literatura de specialitate au demonstrat că trăsăturile de personalitate sunt mai predispuse la schimbare înainte de 30 de ani, eșantioanele au fost formate din adulți tineri (cu vârste de maxim 30 de ani).

Grupurile au fost constituite respectând criteriul omogenității rezultatelor obținute la UFFM-I Scala Conștiinciozității, respectiv Scala ABS II. Inițial, am evaluat valorile obținute la factorii de personalitate, precum și la scala de atitudini și convingeri, atât pentru grupul experimental, cât și pentru grupul de control, în scopul de a verifica **omogenitatea** acestora. Testul U Mann Whitney a confirmat faptul că nu există diferențe semnificative statistic în ceea ce privește rezultatele la toate dimensiunile evaluate (vezi Tabelul 3.1.).

Tabelul 3.1. Verificarea omogenității grupului experimental și de control pentru dimensiunile evaluate

Variabile	GE (Medie)	GC (Medie)	U Mann- Whitney	p
UFFM-I Scala Conștiinciozității				
Conștiinciozitate – scor total	94,75	93,33	60,000	0,482
Competență	20,92	19,92	52,500	0,248

Ordine	13,25	13,42	66,500	0,742
Simțul datoriei	12,17	12,75	59,000	0,437
Dorința pentru realizare	14,33	13,83	51,000	0,188
Autodisciplină	13,33	13,08	59,000	0,420
Precauție	20,75	20,33	63,500	0,619
ABS II				
ABSII (scor total)	102.83	90.83	63,500	0,623
Trebuie	29.58	24.75	53,000	0,272
Toleranță scăzută la frustrare	26.58	24.00	59,000	0,452
Gândire catastrofică	27.42	26.17	65,500	0,706
Autodeprecieri	19.25	15.92	62,500	0,582

Pentru a compara **Conștiinciozitatea și fațetele ei, la GE și GC**, la etapa testării, prezentăm în Figura nr. 3.1, valorile medii obținute de cele două grupuri.

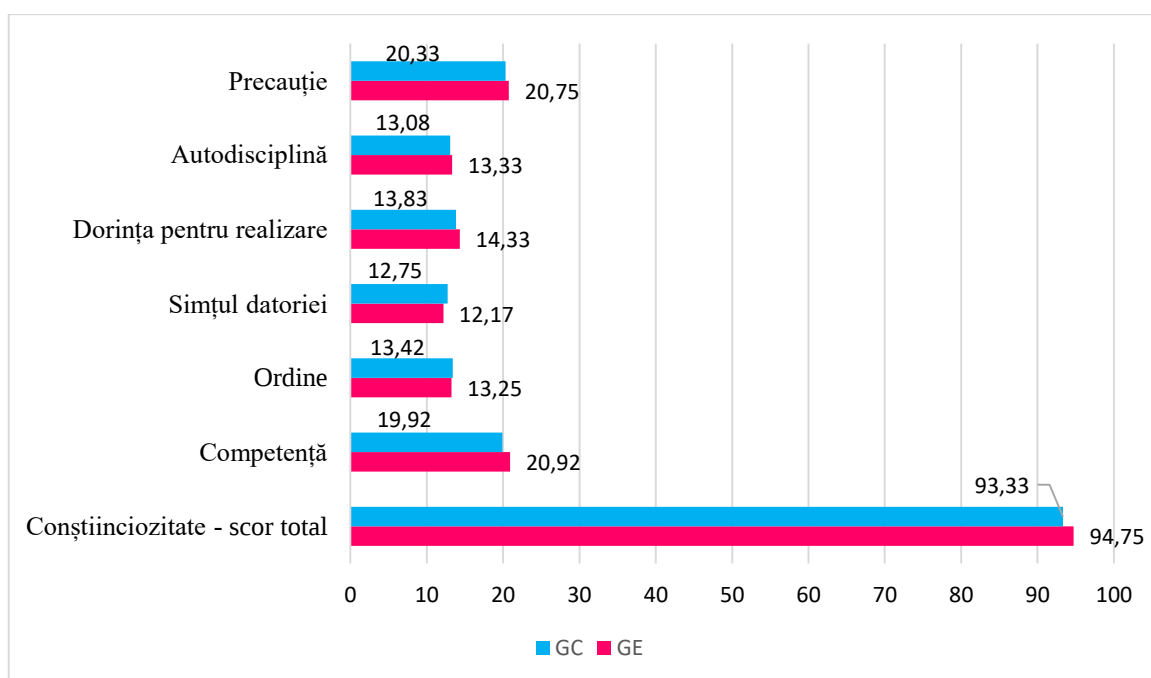


Figura 3.1. Valorile medii ale scorurilor pentru Conștiinciozitate și fațetele ei GE/test-GC/test

Analiza grafică a mediilor scorurilor obținute de grupul experimental (GE) și grupul de control (GC) la Scala de conștiinciozitate, pe fiecare dintre cele șase fațete, în etapa de testare, nu

sugerează diferențe semnificative statistic între cele două loturi de cercetare. Rezultatul obținut evidențiază o omogenitate satisfăcătoare între cele două grupuri, din perspectiva trăsăturilor de personalitate evaluate.

Scorurile medii obținute de subiecții din cele două grupuri sunt următoarele:

- Conștiinciozitate – scor total – GC/test (M=93,33; SD=4,57) și GE/test (M=94,75, SD=5,36);
- Competență – GC/test (M=19,92; SD=2,61) și GE/test (M=20,92, SD=2,53);
- Ordine – GC/test (M=13,42; SD=1,37) și GE/test (M=13,25, SD=1,42);
- Simțul datoriei – GC/test (M=12,75; SD=1,54) și GE/test (M=12,17, SD=1,85);
- Dorința pentru realizare - GC/test (M=13,83; SD=0,93) și GE/test (M=14,33, SD=0,88);
- Autodisciplină - GC/test (M=13,08; SD=0,79) și GE/test (M=13,33, SD=0,77);
- Precauție - GC/test (M=20,33; SD=2,10) și GE/test (M=20,75, SD=2,17);.

(vezi Anexa 3.1. și Tabelul 3.1.)

Pentru a stabili dacă există diferențe semnificative statistic între Scala Conștiinciozității la grupul experimental (GE) și grupul de control (GC), am aplicat testul U Mann-Whitney pentru analiza rezultatelor. Prelucrarea datelor nu a relevat diferențe semnificative statistic între scorurile obținute de subiecții celor două grupuri. Rezultatele testului U Mann-Whitney au confirmat absența unor diferențe semnificative statistic între grupuri (GE/GC), pe toate dimensiunile analizate:

- Conștiinciozitate – scor total – U=60,000, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,482;
- Competență – U=52,500, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,248;
- Ordine – U=66,500, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,742;
- Simțul datoriei – U=59,000, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,437;
- Dorința pentru realizare - U=51,000, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,188;
- Autodisciplină - U=59,000, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,420;
- Precauție - U=63,500, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,619.

(vezi Anexa 3.2. și Tabelul 3.1.)

Aceste rezultate ne arată că cele două grupuri nu se deosebesc semnificativ între ele, fiind omogene. Pentru a putea implementa programul de intervenție psihologică la GE, condiția principală o reprezintă omogenitatea celor două grupuri.

Referitor la Scala de atitudini și convingeri, pentru a compara scorurile obținute de subiecții din GE și GC, la etapa pretestării, prezentăm în Figura nr. 3.2. valorile medii obținute de cele două grupuri.

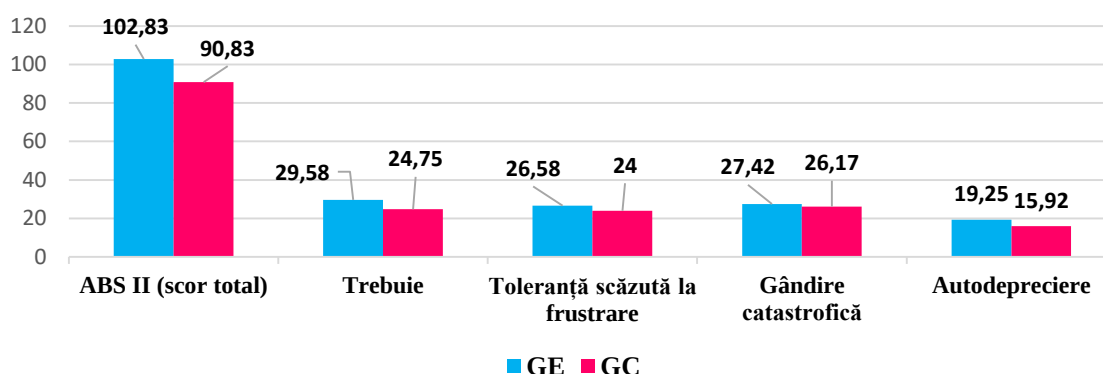


Figura 3.2. Valorile medii pentru scala de atitudini și convingeri GE/test-GC/test

Analiza grafică a mediilor scorurilor obținute de grupul experimental (GE) și grupul de control (GC) la Scala de atitudini și convingeri, pentru fiecare dintre cele patru dimensiuni și scorul total, în etapa de testare, nu sugerează diferențe semnificative statistic între cele două loturi de cercetare. Rezultatul obținut evidențiază o omogenitate satisfăcătoare între cele două grupuri în ceea ce privește atitudinile și convingerile iraționale.

Scorurile medii obținute de subiecții din cele două grupuri sunt următoarele:

- variabila ABS II (scor total) – GE/test ($M=102,83$; $SD=33,89$) și GC/test ($M=90,83$, $SD=14,39$);
- variabila Trebuie – GE/test ($M=29,58$; $SD=11,10$) și GC/test ($M=24,75$, $SD=7,26$);
- variabila Toleranță scăzută la frustrare – GE/test ($M=26,58$; $SD=10,08$) și GC/test ($M=24,00$, $SD=5,29$);
- variabila Gândire catastrofică – GE/test ($M=27,42$; $SD=7,72$) și GC/test ($M=26,17$, $SD=4,15$);
- variabila Autodeprecieri - GE/test ($M=19,25$; $SD=12,41$) și GC/test ($M=15,92$, $SD=7,02$). (vezi Anexa 3.1. și Tabelul 3.1.)

Pentru a verifica diferențele semnificative statistic între dimensiunile Scalei de atitudini și convingeri la grupul experimental (GE) și grupul de control (GC), am utilizat testul U Mann-Whitney pentru analiza rezultatelor. Prelucrarea datelor nu a arătat diferențe semnificative statistic între scorurile obținute de subiecții celor două grupuri. Rezultatele testului U Mann-Whitney au

confirmat absența unor diferențe semnificative statistic între grupuri (GE/GC), pe toate dimensiunile analizate:

- variabila ABS II (scor total) – $U=63,500$, $N_1=12$, $N_2=12$, p two-tailed $p=0,623$;
- variabila Trebuie – $U=53,000$, $N_1=12$, $N_2=12$, p two-tailed $p=0,272$;
- variabila Toleranță scăzută la frustrare – $U=59,000$, $N_1=12$, $N_2=12$, p two-tailed $p=0,452$;
- variabila Gândire catastrofică – $U=65,500$, $N_1=12$, $N_2=12$, p two-tailed $p=0,706$;
- variabila Autodeprecieri - $U=62,500$, $N_1=12$, $N_2=12$, p two-tailed $p=0,582$.

(vezi Anexa 3.3. și Tabelul 3.1.)

Aceste rezultate ne arată, de asemenea, că cele două grupuri nu se deosebesc semnificativ între ele nici în ceea ce privește manifestarea atitudinilor și convingerilor, acestea fiind omogene și în acest sens.

Întrucât condiția legată de omogenitatea grupurilor de subiecți a fost îndeplinită, programul de intervenție a fost implementat la GE, urmând ca în continuare să prezentăm rezultatele obținute.

3.2. Implementarea programului de intervenție psihologică

În vederea realizării scopului și atingerii obiectivelor propuse, intervenția psihologică a fost derulată exclusiv cu grupul experimental și a constat în realizarea a 18 sesiuni de lucru psihologic în grup, desfășurate de trei ori pe lună timp de șase luni (ianuarie – iunie 2024), cu o durată de aproximativ 2 ore fiecare. Intervenția a inclus și consilierea factorilor de conducere ai participanților din grupul experimental. Grupul de control nu a participat la nicio formă de intervenție psihologică și nu a beneficiat de consiliere managerială.

Structura Programului de intervenție psihologică. Caracteristici generale. Programul de intervenție psihologică a constat într-un ansamblu de activități care au folosit metode de lucru, strategii și tehnici de remediere psihologică, prin care am urmărit creșterea nivelului de conștiințiozitate și diminuarea convingerilor iraționale. Conținutul programului de formare are la bază conceptele abordate în capitolul 1 al lucrării, dar și rezultatele obținute la experimentul de constatare – capitolul 2.

Strategia de intervenție psihologică (vezi Figura 3.3) este structurată pe trei dimensiuni:

1. Diminuarea convingerilor iraționale
 - Identificarea erorilor cognitive (ex. suprageneralizarea, gândirea dihotomică) și a convingerilor iraționale (ex. toleranță scăzută la frustrare, gândirea catastrofică, autodeprecieri);

- Verificarea dovezilor pentru gândurile dezadaptative;
- Restructurare cognitivă.
- 2. Dezvoltarea valorilor personale:
 - Dezvoltarea și consolidarea valorilor personale adaptative (ex. recunoaștere profesională, relații sociale, respectarea regulilor, siguranță, etc.);
 - Identificarea factorilor motivaționali intrinseci pentru schimbare;
 - Activarea motivației intrinseci prin conectarea cu valorile personale.
- 3. Dezvoltarea conștiințiozității:
 - Dezvoltarea fațetelor conștiințiozității (competența, ordinea, simțul datoriei, dorința de realizare, auto-disciplina, deliberarea).

Consilierea psihologică a factorilor de comandă urmărește schimbarea atitudinilor și dezvoltarea unei capacități relaționale optime cu subalternii.



Figura 3.3. Structurarea programului de intervenție psihologică

Metoda de bază utilizată pentru dezvoltarea conștiinciozității și diminuarea convingerilor iraționale a fost trainingul, dat fiind faptul că aceasta reprezintă cea mai eficientă metodă de formare a abilităților în cadrul unui grup de subiecți.

La nivelul grupului, am urmărit următoarele:

- Crearea unui mediu de sprijin și înțelegere: Promovarea unei atmosfere de încredere și sprijin între membrii grupului pentru a încuraja deschiderea și împărtășirea experiențelor personale legate de convingerile iraționale și constiințiozitate.
- Promovarea comunicării sănătoase: Încurajarea comunicării deschise și respectuoase între membrii grupului pentru a împărtăși resurse, strategii și experiențe care să faciliteze procesul de creștere personală și dezvoltare.
- Evaluarea progresului și ajustarea strategiilor: Stabilirea unor mecanisme regulate de evaluare a progresului individual și de grup în atingerea obiectivelor stabilite, precum și ajustarea strategiilor și activităților în funcție de nevoile și feedback-ul membrilor.

Prin stabilirea și urmărirea atentă a acestor obiective de grup, programul formativ a oferit un cadru eficient și susținut pentru dezvoltarea personală în ceea ce privește conștiinciozitatea și gestionarea convingerilor iraționale.

Construirea relațiilor interpersonale într-un grup implică câteva aspecte esențiale: comunicare eficientă, încredere în ceilalți, cooperare și colaborare între membrii grupului, respect reciproc, capacitate de gestionare a conflictelor.

Comunicarea eficientă este crucială pentru înțelegerea reciprocă și pentru dezvoltarea unui climat de încredere în grup. Ascultarea activă și exprimarea clară a gândurilor și sentimentelor sunt importante, de asemenea, pentru comunicarea eficientă.

Construirea *încrederii în ceilalți* necesită timp și consecvență. Este important ca membrii grupului să fie sinceri, consecvenți și să respecte confidențialitatea atunci când este necesar.

Crucială pentru construirea relațiilor interpersonale sănătoase este și *capacitatea de a înțelege și de a simți ceea ce simte și gândește celălalt în grup*.

Membrii grupului trebuie să fie dispuși să *lucreze împreună* pentru atingerea obiectivelor comune. Numai așa se dezvoltă un sentiment de apartenență și interdependență.

Respectul pentru opiniile, ideile și nevoile celorlalți membri din grup este esențial. Aceasta implică ascultarea cu atenție, evitarea judecăților și tratamentul tuturor cu respect și considerație.

În cadrul grupurilor, conflictele pot apărea inevitabil. Este esențial ca membrii grupului să manifeste deschidere în abordarea constructivă a conflictelor și să urmărească identificarea unor soluții echilibrate, capabile să răspundă nevoilor și intereselor tuturor părților implicate.

Abordând aceste aspecte și investind timp și efort în construirea și menținerea relațiilor interpersonale în grup, se poate crea un mediu sănătos și productiv, în care membrii să se simtă valorizați și susținuți.

Stabilirea obiectivelor personale și de grup într-un program formativ este o componentă esențială pentru succesul și eficacitatea programului. Astfel, obiectivele stabilite în cadrul programului nostru, la nivel individual și de grup, sunt următoarele:

Obiective individuale:

- Identificarea și conștientizarea propriilor convingeri iraționale sau gânduri distorsionate care pot afecta comportamentul și starea emoțională.
- Dezvoltarea personală/autocunoașterea, recunoașterea și înțelegerea propriilor emoții, motive și reacții contribuie la creșterea conștiinței de sine și la gestionarea mai eficientă a stresului și a situațiilor dificile.
- Un pas important constă în stabilirea unor obiective personale clare, specifice și realizabile pentru îmbunătățirea conștiințiozității și gestionarea convingerilor iraționale (de exemplu: aplicarea tehnicilor de relaxare sau înlocuirea gândirii negative cu gândirea pozitivă).
- Exersarea, învățarea și aplicarea tehnicilor de rezolvare a problemelor pentru a aborda situațiile dificile în mod eficient, ajută în depășirea obstacolelor care apar în procesul de dezvoltare personală.

Obiective de grup:

- Promovarea unei atmosfere de încredere și sprijin între membrii grupului, pentru a încuraja deschiderea și împărtășirea experiențelor personale legate de convingerile iraționale și conștiințiozitate.
- Învățarea și aplicarea unor tehnici și strategii de gestionare a stresului în cadrul grupului, precum meditația, respirația controlată și exercițiile de relaxare.
- Promovarea comunicării deschise și respectuoase între membrii grupului, pentru a împărtăși resurse, strategii și experiențe, care să faciliteze procesul de creștere și dezvoltare personală.

- Evaluarea regulată, strategică, a progresului individual și de grup în atingerea obiectivelor stabilite, precum și ajustarea strategiilor și activităților în funcție de nevoile și feedback-ul membrilor.

Ședințele din cadrul programului formativ au fost structurate conform cerințelor intervenției psihologice. Fiecare ședință a presupus, în genere, parcurgerea a 4 etape:

- Crearea contextului psihologic unic - legătura participant-grup-formator;
- Dirijarea discuției, exercițiului/jocului, reflecției sau analiza temei pentru acasă;
- Abordarea unor probleme specifice, atingerea unor scopuri de remediere sau dezvoltare personală, dobândirea de cunoștințe, dezvoltarea unor deprinderi sau abilități;
- Exerciții de relaxare sau debriefing. Discuții/tema pentru acasă.

Programul de intervenție psihologică a urmărit respectarea a câtorva **principii esențiale** în organizarea activității de psihologie, potrivit Codului deontologic al profesiei de psiholog [57]:

Principiul respectării drepturilor și demnității persoanei - Acest principiu presupune că psihologul trebuie să trateze fiecare persoană cu respect, fără discriminare, protejând confidențialitatea, autonomia și dreptul la informare. Se pune accent pe consimțământul informat și pe respectarea valorilor și opțiunilor clientului.

Principiul competenței - Psihologul trebuie să își desfășoare activitatea doar în limitele formării, experienței și calificărilor sale. Acest principiu implică obligația de formare continuă și de a oferi servicii profesioniste, bazate pe dovezi și bune practici.

Principiul responsabilității profesionale și sociale - Psihologul are datoria de a-și asuma consecințele muncii sale asupra indivizilor, grupurilor și societății. Trebuie să acționeze cu responsabilitate, să evite orice formă de abuz de putere și să contribuie la binele colectiv și la reducerea suferinței psihologice.

Principiul integrității profesionale - Presupune onestitate, transparență și corectitudine în relațiile profesionale. Psihologul trebuie să evite conflictele de interese, înșelarea sau manipularea clienților și orice comportament care ar putea compromite încrederea în profesie.

Principala metodă de lucru în dezvoltarea conștiințiozității a fost trainingul. Această metodă facilitează formarea de noi abilități și permite dezvoltarea de experiențe noi, provocând relațiile interpersonale, precum și autocunoașterea.

Trainingul implică parcurgerea unor etape [196, 258], de care am ținut cont pe tot parcursul programului de intervenție psihologică:

- Etapa de intercunoaștere și orientare – participanții stabilesc primul contact, învață să se descopere reciproc. În această etapă, facilitatorul are un rol foarte important în stabilirea și respectarea regulilor.

- Etapa de relaționare – participanții dezvoltă relații în grup și încep să-și clarifice rolul la nivel de grup. În această etapă pot apare conflicte și tensiuni.

- Etapa de cooperare și conlucrare – participanții stabilesc relații de colaborare, căpătând încredere în parteneri. În acest context, dezvoltarea personală și de grup devine mult mai facilă [196, p. 24-25].

- Etapa destrămării grupului – la finalul trainingului, când obiectivele de grup au fost atinse, participanții se rup de grup și încep să aplice ceea ce au învățat, în viața de zi cu zi. Facilitatorul are, de asemenea, un rol extrem de important și în această etapă, încercând să ușureze această perioadă de tranziție.

În aplicarea programului formativ, am urmărit ca activitățile realizate cu lucrătorii de poliție să fie practice, stimulative, atractive, aplicabile/transferabile și educative. Modul în care s-a desfășurat intervenția psihologică a permis înțelegerea propriilor acțiuni, dar și ale celorlalți.

Descrierea metodelor și tehnicilor de intervenție psihologică. În aplicarea programului formativ am selectat metode și tehnici preluate din diferite teorii explicative cu rol practic (cognitiv-comportamentală, integrativă, tranzațională, NLP):

- Restructurarea cognitivă – reprezintă o tehnică principală în terapia cognitiv-comportamentală, care presupune identificarea și modificarea gândurilor disfuncționale care produc emoții dezadaptative.

- Așezarea convingerilor iraționale pe axa timpului – este o tehnică care ajută la identificarea momentului apariției unei convingeri disfuncționale și a factorilor care au ajutat la consolidarea acesteia în timp, astfel încât să poată fi înțeleasă mai bine și schimbată cu una funcțională.

- Imageria dirijată – reprezintă o tehnică de relaxare mentală, dar și o strategie de a crește motivația prin intermediul imaginației. Urmărește atingerea unui scop sau gestionarea unei situații.

- Metafora cognitivă – una din cele mai folosite tehnici în terapie, presupune acordarea unei semnificații noi printr-o comparație subînțeleasă, unei situații, unui context sau unei convingeri. Această tehnică facilitează învățarea atât la nivel cognitiv, dar mai ales afectiv și comportamental.

- Jocul de rol – este o tehnică folosită foarte mult în psihodramă, care presupune asumarea unor roluri în vederea explorării dintr-o altă perspectivă a anumitor situații, cu scopul conștientizării resurselor, limitelor și soluțiilor.

- Rescrierea scenariului – este o tehnică de schimbare a convingerilor disfuncționale prin dizolvarea gândurilor iraționale limitative și eliberarea emoțiilor negative.

- Autoreglajul emoțional – reprezintă o tehnică de gestionare a emoțiilor, în vederea adaptării la situații provocatoare de viață.

- Ancorarea strategiilor adaptative – constă în consolidarea comportamentelor adaptative învățate, în vederea utilizării strategiilor eficiente în contextul real de viață.

[118, 201, 314] (vezi Tabelul 3.2.)

Tabelul 3.2. Design-ul formativ – sumar conținut ședințe

(ședințele sunt prezentate integral în Anexa 4)

Nr. ședință	Luna/an	Conținut ședință	Metode și tehnici psihologice utilizate	Modalitate de realizare
1	Ianuarie 2024	Deschiderea programului formativ	Construirea relației interpersonale (stabilirea obiectivului personal și de grup)	Prelegere psiholog Exerciții de intercunoaștere: "Portretul partenerului" și "Harta intereselor" (anexa 4) Lucru în grup
2	Ianuarie 2024	Identificarea convingerilor iraționale	Așezarea convingerilor iraționale pe axa timpului (anexa 4) Exercițiu de grup	Lucru în grup Feedback general de grup
3	Ianuarie 2024	Identificarea erorilor cognitive Diminuarea efectelor iraționalității	Conștientizarea și înțelegerea erorilor cognitive Restructurare cognitivă	Exercițiul "Detectivii de erori cognitive" (anexa 4) Lucru în grup Feedback general de grup
4	Februarie 2024	Înțelegerea importanței atitudinii față de muncă - identificarea factorilor	Restructurare cognitivă	Lucru în grup Exercițiul "Atitudinea contează!" (anexa 4) Exercițiul: "Motivația din Interior" (anexa 4)

		motivatori intrinseci pentru schimbare		Feedback general de grup
5	Februarie 2024	Creșterea gradului de implicare în activitățile profesionale	Imagerie dirijată	Ghidaj imagerie psiholog (anexa 4) Lucru individual Feedback general de grup
6	Februarie 2024	Însușirea unor tehnici de gestionare a timpului și a priorităților	Matricea Eisenhower Tehnica Pomodoro	Lucru în grup Exercițiul "Gestionarea timpului" (anexa 4) Feedback general de grup
7	Martie 2024	Dezvoltarea capacității de înțelegere și empatie față de cei din jur	Metafora cognitivă	Lucru în grup Exercițiul "Acceptăm și tolerăm" (anexa 4) Feedback general de grup
8	Martie 2024	Diminuarea barierelor în comunicare	Jocul de rol Înțelegerea și practicarea asertivității	Lucru în grup Exercițiul "Asertivitate și comunicare eficientă" (anexa 4) Feedback general de grup
9	Martie 2024	Dezvoltarea capacității de înțelegere a propriilor emoții	Imagerie dirijată Rescriere scenariu	Ghidaj imagerie psiholog "Ce simt acum? Ce am simțit atunci?" (anexa 4) Lucru în grup Lucru individual Feedback general de grup
10	Aprilie 2024	Stimularea capacității de exteriorizare a emoțiilor	Tehnici de autoreglaj emoțional	Ghidaj general Exercițiul „Cercul Emoțiilor” (anexa 4) Lucru în grup Lucru individual Feedback general de grup
11	Aprilie 2024	Dezvoltarea autocontrolului emoțiilor	Tehnici de autoreglaj emoțional	Ghidaj general

				Exercițiul „Stația de Control Emoțional” (anexa 4) Lucru în grup Lucru individual Feedback general de grup
12	Aprilie 2024	Creșterea încrederii în forțele proprii/autonomiei personale	Restructurare cognitivă	Exercițiul „Turnul Încrederii” (anexa 4) Lucru în grup Lucru individual Feedback general de grup
13	Mai 2024	Conștientizarea, schimbarea sau/și dezvoltarea valorilor personale adaptative.	Ancorarea strategiilor adaptative	Exercițiul „Colajul Valorilor Personale” (anexa 4) Lucru în grup Lucru individual Feedback general de grup
14	Mai 2024	Ancorarea în valorile personale adaptative	Explorarea și colaborarea într-un cadru ludic	Exercițiul „Insula Valorilor Adaptative” (anexa 4) Lucru în grup Lucru individual Feedback general de grup
15	Mai 2024	Evaluarea nivelului de conștiinciozitate	Exercițiu de grup crearea și gestionarea unei sarcini comune	Lucru în grup Exercițiul ”Gestionarea proiectului” (anexa 4) Feedback general de grup
16	Iunie 2024	Dezvoltarea fațetelor conștiinciozității: competența, ordinea și simțul datoriei	Jocul de rol	Lucru în grup Lucru individual Exercițiul ”Săptămâna conștiincioasă” (anexa 4) Feedback general de grup
17	Iunie 2024	Dezvoltarea fațetelor conștiinciozității: realizarea, auto-	Jocul de rol	Lucru în grup Lucru individual Exercițiul ”Cercul conștiinciozității” (anexa 4) Feedback general de grup

		disciplina și deliberarea		
18	Iunie 2024	Concluzii și închiderea programului formativ	Sumarizarea	Prelegere psiholog

Referitor la consilierea factorilor de comandă în vederea dezvoltării unei capacități relaționale optime cu subordonații, această activitate a presupus parcurgerea a trei etape:

- Organizarea unei sesiuni de training cu șefii lucrătorilor cuprinși în grupul experimental (5 persoane, șefi în structura de ordine publică, cu atribuții ce presupun interacțiuni directe zilnice cu lucrătorii din grupul experimental). Trainingul a vizat formarea unor competențe esențiale, precum: dezvoltarea abilităților de comunicare eficientă (ascultare activă, feedback constructiv, comunicarea non-verbală și para-verbală), dezvoltarea inteligenței emoționale (înțelegerea și gestionarea propriilor emoții și ale subordonaților), precum și dezvoltarea relațiilor interpersonale și rezolvarea conflictelor.

- Introducerea în programul de pregătire profesională a factorilor de comandă, a unor teme de pregătire profesională care să vizeze dezvoltarea și menținerea unor relații sănătoase și productive cu subordonații, în vederea facilitării succesului și eficienței echipei și organizației în ansamblu.

- Menținerea unei legături permanente cu factorii de comandă și observarea interacțiunilor cu subordonații, pentru înțelegerea dinamicii echipei și oferirea suportului psihologic constant, pe tot parcursul experimentului.

Prin implementarea acestor pași, factorii de comandă au fost susținuți psihologic permanent, în vederea dezvoltării și menținerii unor relații sănătoase și productive cu subordonații.

Trainingul factorilor de comandă a fost realizat într-o singură sesiune, înainte de lansarea programului de intervenție psihologică, în prima parte a lunii ianuarie 2024, având o durată de aproximativ 5 ore.

3.3. Evaluarea eficienței programului formativ

Pentru a valida eficiența programului, vom realiza studiul de stabilire a diferențelor dintre grupurile incluse în experimentul formativ, pe următoarele direcții:

- a) compararea datelor obținute de GE la etapele test/retest;
- b) compararea datelor obținute de GC etapele test/retest;
- c) compararea datelor între GE și GC la etapa retest.

După cum am precizat anterior, în vederea evaluării eficienței și utilității programului de intervenție, am aplicat următoarele instrumente psihologice: Unfolding Five Factor Model Inventory (UFFM-I) – Scala conștiinciozității și Scala de atitudini și convingeri II (ABS-II).

Analiza statistică a datelor a fost efectuată cu ajutorul programului SPSS 16, utilizând metode neparametrice, respectiv testul U Mann-Whitney pentru compararea diferențelor între grupurile experimental și de control în etapa de retest și testul Wilcoxon pentru analiza diferențelor pre-post în cadrul GE/GC.

a) Pentru a putea determina în ce măsură schimbarea menționată anterior se datorează programului de intervenție psihologică, vom analiza mai departe rezultatele subiecților din **grupul experimental la etapa de test și cea de retest**.

Prezentăm în continuare rezultatele obținute de subiecții din GE, la *Scala de conștiinciozitate, test-retest*. (Anexa 3.7., Figura 3.4. și Tabelul 3.3.)

Scorurile medii obținute de subiecții din grupul experimental, test/retest, sunt următoarele:

- Conștiinciozitate – scor total – GE/test (M=94,75; SD=5,36) și GE/retest (M=106,83, SD=5,37);
- Competență – GE/test (M=20,92; SD=2,53) și GE/retest (M=22,83, SD=2,29);
- Ordine – GE/test (M=13,25, SD=1,42) și GE/retest (M=15,17, SD=1,33);
- Simțul datoriei – GE/test (M=12,17, SD=1,85) și GE/retest (M=14,58, SD=2,61);
- Dorința pentru realizare - GE/test (M=14,33, SD=0,88) și GE/retest (M=16,17, SD=0,71);
- Autodisciplină - GE/test (M=13,33, SD=0,77) și GE/retest (M=15,58, SD=1,31);
- Precauție - GE/test (M=20,75, SD=2,17) și GE/retest (M=22,5, SD=2,19);

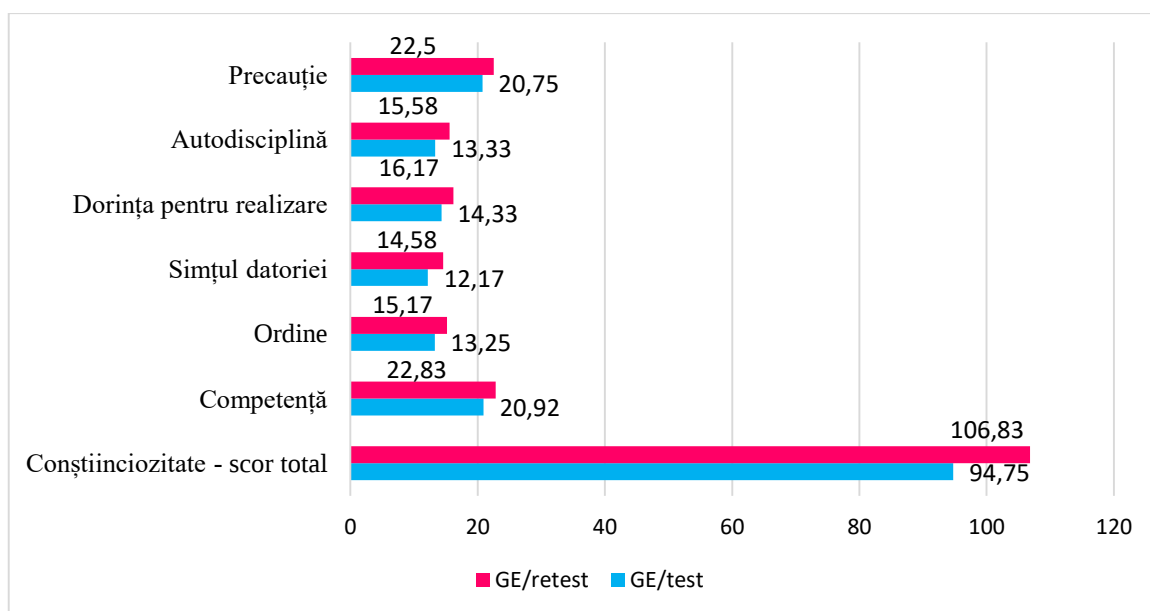


Figura 3.4. Grupul experimental test-retest – Fațetele conștiinciozității

Potrivit rezultatelor prezentate grafic, se înregistrează diferențe între media scorurilor obținute de subiecții din grupul experimental în etapa test-retest. *Analizând rezultatele obținute, putem concluziona faptul că activitățile realizate pe parcursul programului de intervenție psihologică, au produs o modificare pozitivă semnificativă în scorurile aferente unor dimensiuni ale personalității.*

Pentru a surprinde aceste diferențe și din punct de vedere statistic, am aplicat testul Wilcoxon. La nivelul mediilor scorurilor am determinat diferențe pentru toate fațetele conștiinciozității analizate. Prelucrarea statistică a rezultatelor a confirmat aceste diferențe la toate variabilele studiate.

Testul Wilcoxon a arătat că scorurile obținute de subiecți la Scala de Conștiinciozitate sunt semnificativ diferite la GE/test față de GE/retest (Anexa 3.8. și Tabelul 3.3.):

- Conștiinciozitate – scor total – Wilcoxon: $N=12$, $z=-3,109$, two-tailed $p=0,002$;
- Ordine – Wilcoxon: $N=12$, $z=-3,134$, two-tailed $p=0,002$;
- Dorința pentru realizare – Wilcoxon: $N=12$, $z=-3,115$, two-tailed $p=0,002$;
- Autodisciplină – Wilcoxon: $N=12$, $z=-3,213$, two-tailed $p=0,001$;
- Simțul datoriei - Wilcoxon: $N=12$, $z=-3,165$, two-tailed $p=0,002$;
- Competența - Wilcoxon: $N=12$, $z=-3,123$, two-tailed $p=0,001$;
- Precauție - Wilcoxon: $N=12$, $z=-3,140$, two-tailed $p=0,002$.

**Tabelul 3.3. Diferențele dintre mediile scorurilor la Scala de Conștiinciozitate
GE/test – GE/retest**

Variabile	Grup experimental (medii)		Wilcoxon (z)	p
	Test	Retest		
Conștiinciozitate – scor total	94,75	106,83	-3,109	0,002
Ordine	13,25	15,17	-3,134	0,002
Dorința pentru realizare	14,33	16,17	-3,115	0,002
Autodisciplina	13,33	15,58	-3,213	0,001
Simțul datoriei	12,17	14,58	-3,165	0,002
Competența	20,92	22,83	-3,123	0,001
Precauție	20,75	22,50	-3,140	0,002

Analiza rezultatelor a evidențiat existența unor diferențe semnificative între scorurile obținute în etapa de test și cele din etapa de retest de către participanții din grupul experimental. Toate valorile calculate au atins pragul de semnificație statistică, confirmând eficiența intervenției aplicate.

Participarea la programul de formare a consolidat la polițiști sentimentul de competență și încredere în sine, fapt ce i-a determinat să fie mai proactivi și să adopte atitudini mai binevoitoare față de ceilalți (creșterea amabilității) și să-și asume responsabilități sporite, implicându-se activ în sarcinile de serviciu (creșterea conștiinciozității). Încurajarea deciziilor autonome și consolidarea autocontrolului au favorizat creșterea dus la creșterea autonomiei personale și stabilității emoționale.

Rezultatele confirmă faptul că programul de intervenție psihologică implementat a avut un impact semnificativ asupra participanților din grupul experimental. La toate fațetele conștiinciozității s-au înregistrat creșteri semnificative statistic între etapa de test și cea de retest, ceea ce indică o eficiență ridicată a programului. Modificările pozitive, uniforme la toți subiecții, sugerează că activitățile de formare au contribuit la dezvoltarea competențelor psihologice și a trăsăturilor de personalitate relevante pentru profesia de polițist.

Programul elaborat de noi a oferit un mediu de susținere, unde comportamentele dorite sunt modelate și încurajate. Interacțiunea constantă într-un astfel de mediu poate facilita o schimbare reală și durabilă în toate dimensiunile de personalitate studiate. Intervenția formativă a declanșat

un proces de creștere și dezvoltare continuă în perioada dintre test-retest, efectul de învățare continuând să acționeze probabil chiar și după finalizarea programului.

În concluzie, creșterea scorurilor la Conștiinciozitate obținute de către subiecții din GE în etapa retest, sugerează faptul că intervenția a avut un efect transformativ pozitiv, dezvoltarea personalității fiind posibilă chiar și într-un timp relativ scurt, atunci când participanții beneficiază de un mediu de învățare structurat și de practică continuă. Aceste schimbări sunt semnificative și pentru că ele implică nu doar o adaptare temporară, ci o modificare observabilă în expresivitatea trăsăturii evaluate, cu potențial de consolidare pe termen lung.

Prezentăm în continuare rezultatele obținute de subiecții din GE, la *scala de atitudini și convingeri ABSII, test-retest*.

S-au obținut următoarele medii ale scorurilor subiecților din grupul experimental, test/retest:

- variabila ABS II (scor total) – GE/test (M=102,83; SD=33,89) și GE/retest (M=39,42; SD=13,00);
- variabila Trebuie – GE/test (M=29,58; SD=11,10) și GE/retest (M=14,08; SD=5,35);
- variabila Toleranță scăzută la frustrare – GE/test (M=26,58; SD=10,08) și GE/retest (M=10,25; SD=5,91);
- variabila Gândire catastrofică – GE/test (M=27,42; SD=7,72) și GE/retest (M=11,58; SD=4,10);
- variabila Autodepreciere - GE/test (M=19,25; SD=12,41) și GE/retest (M=3,50; SD=2,35). (Anexa 3.7., Figura 3.5., Tabelul 3.4.)

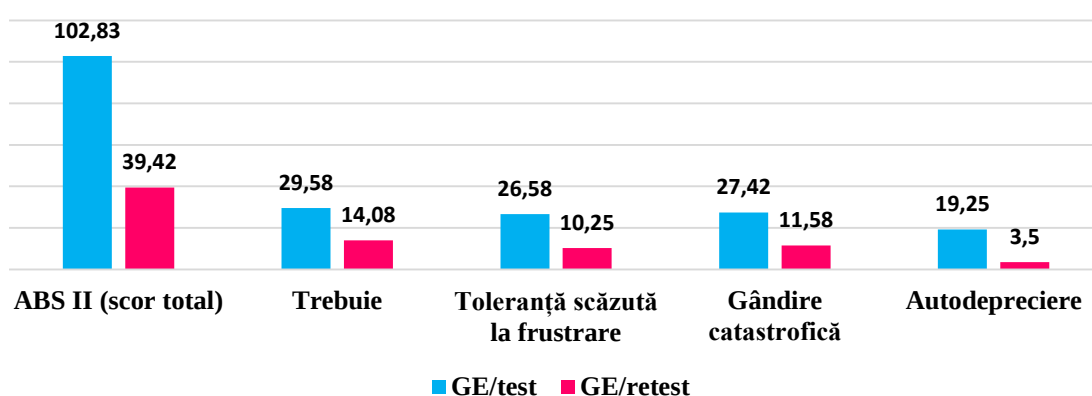


Figura 3.5. Grupul experimental test-retest - Atitudini și convingeri iraționale

Potrivit rezultatelor prezentate grafic, stabilim diferențe între media scorurilor obținute de subiecții din grupul experimental în etapa test-retest, la proba de atitudini și convingeri iraționale. *Analizând rezultatele obținute, putem concluziona faptul că activitățile realizate pe parcursul programului de intervenție psihologică, au avut un efect pozitiv asupra atitudinilor și convingerilor iraționale ale subiecților, influențând în sens descrescător scorurile la toate dimensiunile evaluate.*

De asemenea, pentru a surprinde aceste diferențe și din punct de vedere statistic, am aplicat testul Wilcoxon. La nivelul mediilor scorurilor au fost evidențiate diferențe pentru toate dimensiunile scalei iraționalității analizate, după cum am prezentat anterior. Aceste diferențe au fost confirmate și de prelucrarea statistică, la toate variabilele studiate.

Testul Wilcoxon a arătat că scorurile obținute de subiecți la proba de atitudini și convingeri iraționale sunt semnificativ diferite la GE/retest față de GE/test:

- variabila ABS II (scor total) – Wilcoxon: N=12, z=3,062, two-tailed p=0,002;
- variabila Trebuie – Wilcoxon: N=12, z=2,825, two-tailed p=0,005;
- variabila Toleranță scăzută la frustrare – Wilcoxon: N=12, z=3,061, two-tailed p=0,002;
- variabila Gândire catastrofică – Wilcoxon: N=12, z=2,936, two-tailed p=0,003;
- variabila Autodepreciere - Wilcoxon: N=12, z=2,936, two-tailed p=0,003.

(Anexa 3.9. și Tabelul 3.4.)

Tabelul 3.4. Diferențele dintre mediile scorurilor la scala de atitudini și convingeri iraționale - GE/test – GE/retest

Variabile	Grup experimental (medii)		Wilcoxon (z)	p
	Test	Retest		
ABSII (scor total)	102,83	39,42	3,062	0,002
Trebuie	29,58	14,08	2,825	0,005
Toleranță scăzută la frustrare	26,58	10,25	3,061	0,002
Gândire catastrofică	27,42	11,58	2,936	0,003
Autodepreciere	19,25	3,50	2,936	0,003

Analiza rezultatelor indică faptul că au fost stabilite diferențe semnificative între scorurile înregistrate în etapa retest și etapa test, de către subiecții din grupul experimental. Toate valorile ating nivelul de semnificație statistică. Acest rezultat indică faptul că intervenția psihologică

implementată a avut un impact pozitiv asupra reducerii atitudinilor și convingerilor iraționale în rândul participanților din grupul experimental.

Aceste rezultate sugerează faptul că intervenția psihologică a reușit să promoveze o schimbare durabilă în modul de gândire și atitudinea participanților din GE, ajutându-i să își gestioneze mai rațional și mai eficient convingerile limitative. Prin identificarea și înlocuirea convingerilor rigide-iraționale cu unele funcțional-adaptative, participanții au devenit mai deschiși la alternative și la abordări constructive. Această schimbare indică o diminuare a atitudinilor de tip ”trebuie” și o creștere a capacității de adaptare. Prin utilizarea metodelor de gestionare a emoțiilor și a frustrării, subiecții au învățat să își controleze reacțiile emoționale în situații nefavorabile. Astfel, în etapa de retestare, aceștia au manifestat o toleranță mai mare la frustrare, tendința de a reacționa impulsiv fiind diminuată. Programul formativ a susținut subiecții în procesul de corectare a gândirii catastrofice, încurajând o evaluare mai echilibrată a situațiilor cu potențial stresant. Această schimbare a redus scenariile de tip ”totul sau nimic” și a ajutat participanții să diminueze tendința de a exagera gravitatea unor situații, ducând la o diminuare a gândirii catastrofice. Exercițiile de autocunoaștere și de valorizare personală au avut ca rezultat o reducere a tendințelor de autodeprecieri, participanții formându-și o viziune obiectivă asupra propriei persoane.

Practica continuă și introspecția ghidată, oferite de programul formativ, au avut un rol important în consolidarea acestor schimbări cognitive și atitudinale. Participanții au avut ocazia să reflecteze asupra propriilor convingeri, să recunoască tiparele iraționale și să exerseze gândirea rațională în mod repetat. Această repetare a contribuit la întărirea schimbărilor și la stabilizarea unor modele de gândire rațională adaptativă.

În concluzie, diferențele semnificative ale scorurilor obținute în etapa test și retest, arată că programul formativ a avut un impact pozitiv, diminuând convingerile și atitudinile iraționale ale subiecților din GE. Această schimbare se traduce printr-o mai bună adaptare emoțională și o capacitate sporită de gestionare a situațiilor dificile, favorizând o dezvoltare personală semnificativă.

b) Pentru verificarea eficienței experimentului formativ, vom analiza rezultatele obținute de către subiecții din **grupul de control în etapa test și retest** a cercetării noastre.

Prezentăm în continuare rezultatele obținute de subiecții din GC, la *Scala Conștiinciozității, cu cele șase fațete ale sale, etapa test-retest*.

Mediile scorurilor obținute de subiecții din grupul de control, test/retest, sunt următoarele:

- Conștiinciozitate – scor total – GC/test (M=93,33, SD=4,57) și GC/ retest (M=93,67, SD=3,91);
- Ordine – GC/test (M=13,42, SD=1,37) și GC/ retest (M=13,25, SD=1,60);
- Dorința pentru realizare – GC/test (M=13,83, SD=0,93) și GC/ retest (M=13,58, SD=1,37);
- Autodisciplina – GC/test (M=13,08, SD=0,79) și GC/ retest (M=13,33, SD=1,49);
- Simțul datoriei - GC/test (M=12,75, SD=1,54) și GC/ retest (M=12,67, SD=2,06);
- Competența - GC/test (M=19,92, SD=2,61) și GC/ retest (M=20,08, SD=2,64);
- Precauție - GC/test (M=20,33, SD=2,10) și GC/ retest (M=20,83, SD=1,58).

(Anexa 3.10., Figura 3.6. și Tabelul 3.5.)

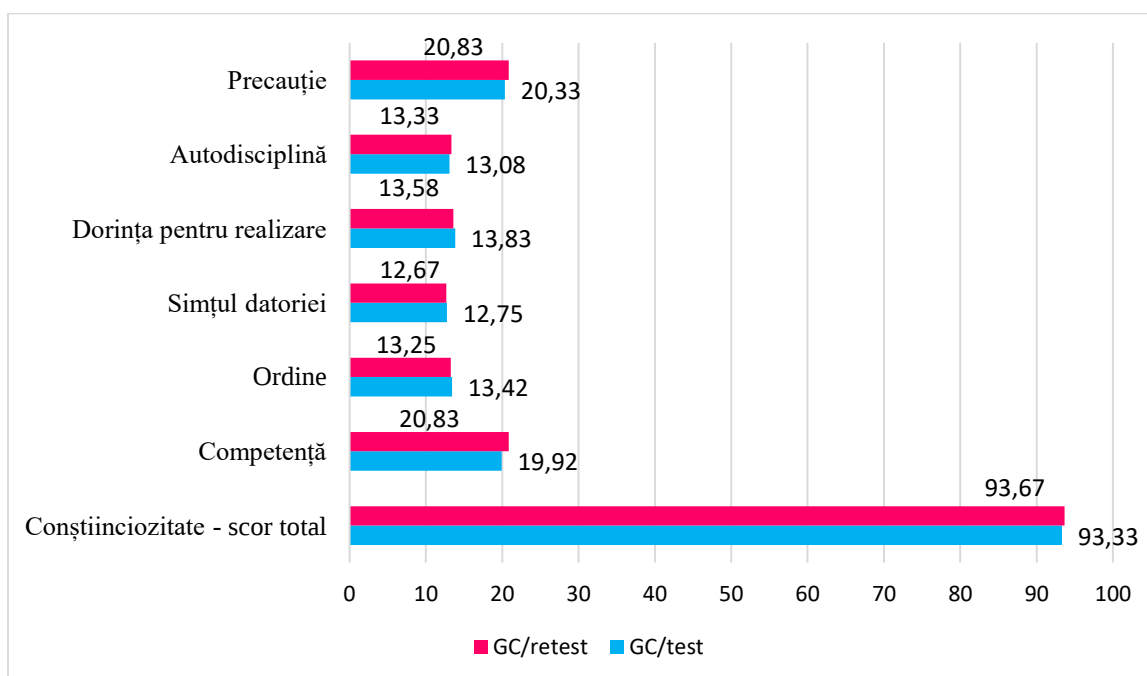


Figura 3.6. Grupul de control test-retest – Fațetele Conștiinciozității

Potrivit rezultatelor ilustrate grafic, se constată absența unor diferențe semnificative între valorile medii ale scorurilor obținute de participanții din grupul de control în etapa de retest, atât pentru scorul total al Conștiinciozității, cât și pentru fiecare dintre cele șase fațete componente ale acesteia.

Pentru a surprinde aceste rezultate și din punct de vedere statistic, am aplicat testul Wilcoxon. Acesta a arătat următoarele:

- Conștiinciozitate – scor total – Wilcoxon: N=12, z=-0,517, two-tailed p=0,605;
- Ordine – Wilcoxon: N=12, z=-0,525, two-tailed p=0,599;
- Dorința pentru realizare – Wilcoxon: N=12, z=-0,577, two-tailed p=0,564;
- Autodisciplină – Wilcoxon: N=12, z=-0,359, two-tailed p=0,720;
- Simțul datoriei - Wilcoxon: N=12, z=-0,135, two-tailed p=0,892;
- Competența - Wilcoxon: N=12, z=-0,361, two-tailed p=0,781;
- Precauție - Wilcoxon: N=12, z=-1,150, two-tailed p=0,250.

Aplicarea testului Wilcoxon pentru a evalua diferențele dintre scorurile obținute la test și retest în grupul de control (N = 12) a arătat că niciuna dintre valorile p nu a atins pragul de semnificație statistică ($p > 0,05$). Concret, pentru scorul total de Conștiinciozitate, precum și pentru fiecare dintre cele șase fațete – Ordine, Dorința pentru realizare, Autodisciplină, Simțul datoriei, Competența și Precauția – diferențele dintre cele două momente de evaluare nu sunt semnificative statistic. (Anexa 3.11. și Tabelul 3.5.)

Tabelul 3.5. Diferențele dintre mediile scorurilor la Scala Conștiinciozității
GC/test – GC/retest

Variabile	Grup de control (medii)		Wilcoxon (z)	p
	Test	Retest		
Conștiinciozitate – scor total	93,33	93,67	-0,517	0,605
Ordine	13,42	13,25	-0,525	0,599
Dorința pentru realizare	13,83	13,58	-0,577	0,564
Autodisciplină	13,08	13,33	-0,359	0,720
Simțul datoriei	12,75	12,67	-0,135	0,892
Competența	19,92	20,08	-0,361	0,781
Precauție	20,33	20,83	-1,150	0,250

Rezultatele obținute arată că nu s-au înregistrat diferențe semnificative statistic între scorurile obținute la test și retest în grupul de control, nici pentru scorul total de Conștiinciozitate, nici pentru cele șase fațete.

În absența unei intervenții formative, nivelul Conștiinciozității rămâne stabil în timp, ceea ce este de așteptat pentru o trăsătură de personalitate.

Micile variații ale mediilor și ale medianelor (creșteri sau scăderi punctuale) nu depășesc fluctuațiile normale, fiind cel mai probabil efecte ale erorilor de măsurare sau ale contextului de administrare, nu modificări reale ale constructului. Lipsa schimbărilor semnificative a fațetelor conștiințiozității poate fi atribuită absenței intervenției formative. Aceste dimensiuni tind să fie mai stabile în timp și necesită stimulare externă pentru a se modifica. Fără un program special creat, care să-i expună la experiențe noi și instrumente de autocunoaștere, participanții din GC sunt mai puțin predispuși să își modifice comportamentele sociale, emoționale și de auto-gestionare.

Prezentăm în continuare rezultatele obținute de subiecții din GC, la *proba de atitudini și convingeri iraționale, etapa test-retest*.

Mediile scorurilor obținute de subiecții din grupul de control, test/retest, sunt următoarele:

- variabila ABS II (scor total) – GC/test (M=90,83, SD=14,39) și GC/ retest (M=87,33, SD=26,56);
- variabila Trebuie – GC/test (M=24,75, SD=7,26) și GC/retest (M=22,17, SD=9,49);
- variabila Toleranță scăzută la frustrare – GC/test (M=24,00, SD=5,29) și GC/retest (M=17,58, SD=7,89);
- variabila Gândire catastrofică – GC/test (M=26,17, SD=4,15) și GC/retest (M=20,33, SD=8,32);
- variabila Autodepreciere - GC/test (M=15,92, SD=7,02) și GC/retest (M=7,25, SD=4,73). (Anexa 3.10., Figura 3.7., Tabelul 3.6.)

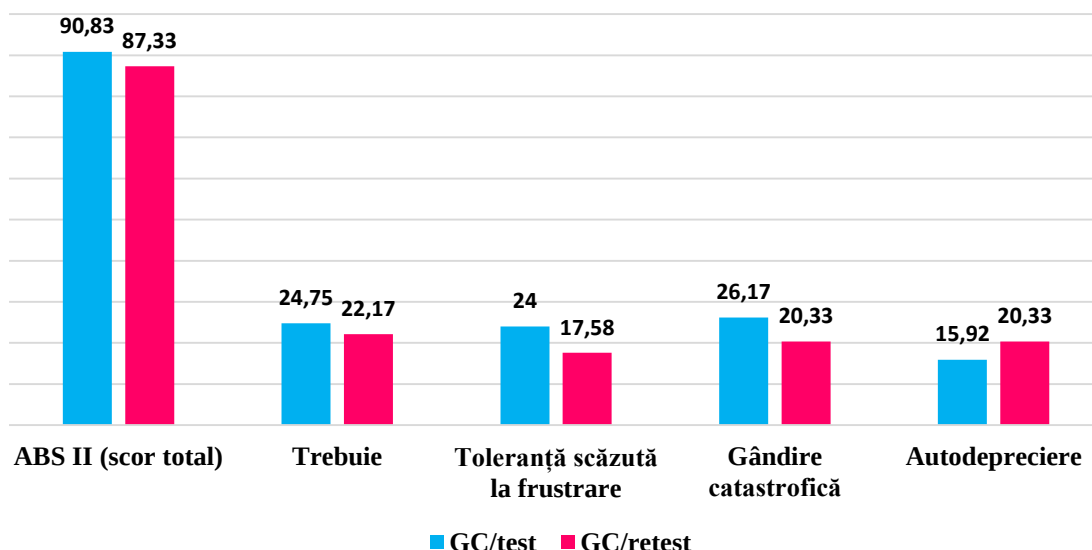


Figura 3.7. Grupul de control test-retest - Atitudini și convingeri iraționale

Potrivit datelor prezentate grafic, constatăm diferențe între medii pentru variabilele trebuie, toleranță scăzută la frustrare, gândire catastrofică, în sensul scăderii acestora în etapa retest. O diferență, în același sens, se înregistrează și la nivelul scorului global de iraționalitate. Singura dimensiune care a înregistrat o creștere în etapa retest a fost autodeprecierea, ceea ce poate reflecta o deteriorare a modului în care participanții din GC își percep valoarea personală, în lipsa unui suport psihologic structurat.

Pentru verificarea acestor rezultate și din perspectivă statistică, a fost aplicat testul Wilcoxon, care a evidențiat următoarele aspecte:

- În cazul variabilei ABS II – scor total, s-au constatat diferențe nesemnificative statistic între scorurile obținute de participanții din grupul de control în etapele de test și retest (Wilcoxon: $N = 12$, $z = 1,803$, $p = 0,075$, two-tailed). Acest rezultat sugerează că, deși media scorului global al iraționalității scade în etapa de retestare, diferența nu atinge pragul de semnificație statistică;
- Pentru variabila „Trebuie”, nu s-au identificat diferențe semnificative între scorurile înregistrate în cele două etape (Wilcoxon: $N = 12$, $z = 1,429$, $p = 0,153$, two-tailed), ceea ce indică niveluri similare ale autoimpunerii între test și retest;
- În ceea ce privește variabila Toleranță scăzută la frustrare, nu s-au observat diferențe semnificative între scorurile din etapa de test și cele din etapa de retest (Wilcoxon: $N = 12$, $z = 1,549$, $p = 0,091$, two-tailed), participanții obținând valori comparabile la ambele măsurători;
- Pentru variabila Gândire catastrofică, diferențele dintre scorurile celor două etape nu sunt semnificative statistic (Wilcoxon: $N = 12$, $z = 1,852$, $p = 0,054$, two-tailed);
- În cazul variabilei Autodepreciere, s-au identificat diferențe semnificative statistic între scorurile din etapele de test și retest (Wilcoxon: $N = 12$, $z = 2,668$, $p = 0,008$, two-tailed). Media scorurilor obținute în etapa de retest este mai ridicată comparativ cu cea din etapa de test, indicând un nivel crescut al autodeprecierii în rândul participanților din grupul de control (Vezi Anexa 3.12. și Tabelul 3.6.)

Tabelul 3.6. Diferențele dintre mediile scorurilor la scala de atitudini și convingeri iraționale GC/test – GC/retest

Variabile	Grup control (medii)		Wilcoxon (z)	p
	Test	Retest		
ABSII (scor total)	90,83	87,33	1,803	0,075
Trebuie	24,75	22,17	1,429	0,153

Toleranță scăzută la frustrare	24,00	17,58	1,549	0,091
Gândire catastrofică	26,17	20,33	1,852	0,054
Autodepreciere	15,92	20,33	2,668	0,008

Studiul rezultatelor indică următoarele:

- ABS II – scor total: scădere a mediei la retest, dar fără semnificație statistică ($z = 1,803$, $p = 0,075$). Apare o tendință de reducere a iraționalității globale, dar instabilă.
- Trebuie: scădere ușoară, nesemnificativă ($z = 1,429$, $p = 0,153$). Subiecții își reduc autoimpunerile rigide, dar schimbarea nu este consistentă.
- Toleranță scăzută la frustrare: diferență aproape semnificativă ($z = 1,549$, $p = 0,091$). Există o tendință de scădere a nivelului de intoleranță, dar nu suficient de puternică statistic.
- Gândire catastrofică: aproape de pragul de semnificație ($z = 1,852$, $p = 0,054$). Această dimensiune tinde să scadă în retest, dar efectul nu este confirmat ca fiind semnificativ.
- Autodepreciere: singura variabilă cu diferență semnificativă statistic ($z = 2,668$, $p = 0,008$), indicând o creștere a scorurilor la retest. → Participanții din GC își percep valoarea personală mai scăzută la retest, ceea ce arată o deteriorare a autoevaluării în absența unei intervenții formative.

La nivel global, precum și pentru majoritatea dimensiunilor iraționalității — Trebuie, Toleranță scăzută la frustrare și Gândire catastrofică — nu s-au evidențiat diferențe statistic semnificative între etapele de test și retest, ceea ce indică o relativă stabilitate a iraționalității ca ansamblu de atitudini și convingeri în cadrul grupului de control. Cu toate acestea, se observă tendințe de diminuare a scorurilor la retest pentru ABS II total, Trebuie, Toleranță scăzută la frustrare și Gândire catastrofică, sugerând o posibilă orientare spre o ușoară reducere a manifestărilor iraționale, fără a atinge însă pragul de semnificație statistică. Acestea nu ating pragul de semnificație, dar pot indica o ușoară modificare a stilului cognitiv pe termen scurt, independentă de o intervenție. Autodeprecierea reprezintă o excepție: scorurile cresc semnificativ la retest, ceea ce sugerează o creștere a percepției negative de sine la participanții din grupul de control. Această modificare negativă, în lipsa unui suport psihologic structurat, subliniază fragilitatea dimensiunii autodepreciative și relevă faptul că ea poate fluctua chiar și fără o intervenție formală.

Rezultatele obținute la proba de atitudini și convingeri iraționale în grupul de control arată că, în ansamblu, scorurile nu se modifică semnificativ între test și retest, ceea ce confirmă o relativă

stabilitate a iraționalității ca trăsătură cognitivă. Cu toate acestea, s-au înregistrat tendințe de scădere a scorurilor pentru variabilele Trebuie, Toleranță scăzută la frustrare, Gândire catastrofică și ABS II total, care nu ating însă pragul de semnificație statistică. Singura diferență semnificativă a fost observată la dimensiunea Autodepreciere, unde scorurile cresc la retest, sugerând o deteriorare a autoevaluării participanților în lipsa unei intervenții formative. Această constatare susține ipoteza că anumite dimensiuni ale iraționalității pot fluctua în timp, dar și că sprijinul psihologic structurat are un rol esențial în prevenirea accentuării convingerilor dezadaptative.

Rezultatele sugerează că, deși grupul de control nu a beneficiat de intervenția formativă, anumite schimbări în atitudinile și convingerile iraționale pot apărea ca răspuns la expunerea și adaptarea la mediul profesional. Și totuși stabilitatea unor dimensiuni sau accentuarea altora, subliniază importanța intervențiilor active pentru a aborda trăsăturile cognitive mai profunde și mai rigide. *Astfel impactul programului formativ este pus în evidență de faptul că în grupul experimental toate aceste dimensiuni au fost influențate pozitiv, în mod direct și semnificativ.*

c) Următoarea etapă a cercetării din experimentul formativ a fost stabilirea diferențelor dintre **GE și GC la etapa retest**.

Următorul pas constă în prezentarea diferențelor apărute în *etapa de retest, între grupul experimental (GE) și grupul de control (GC), în ceea ce privește nivelul dezvoltării fațetelor Conștiinciozității* (Figura 3.8.).

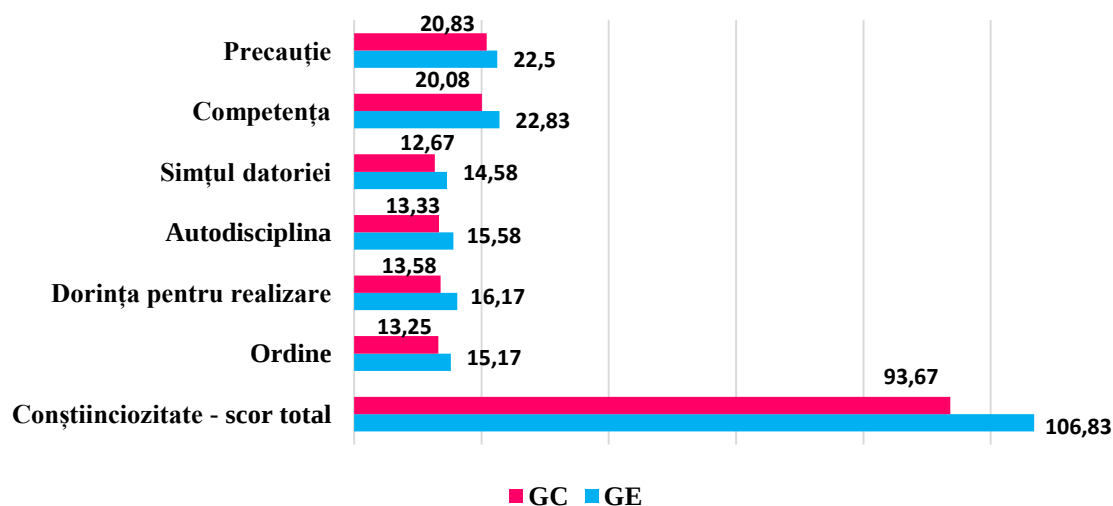


Figura 3.8. Valorile medii pentru fațetele Conștiinciozității GE/retest - GC/retest

Reprezentarea grafică a rezultatelor la testul de personalitate sugerează diferențe între mediile scorurilor la toate cele șase fațete ale Conștiinciozității, pe care le vom verifica statistic în continuare.

Astfel, mediile scorurilor obținute de subiecții din cele două grupuri sunt următoarele:

- Conștiinciozitate – scor total – GE/retest (M=106,83; SD=5,37) și GC/ retest (M=93,67, SD=3,91);
- Ordine – GE/ retest (M=15,17; SD=1,33) și GC/ retest (M=13,25, SD=1,60);
- Dorința pentru realizare – GE/ retest (M=16,17; SD=0,71) și GC/ retest (M=13,58, SD=1,37);
- Autodisciplină – GE/ retest (M=15,58; SD=1,31) și GC/ retest (M=13,33, SD=1,49);
- Simțul datoriei - GE/ retest (M=14,58; SD=2,61) și GC/ retest (M=12,67, SD=2,06);
- Competența - GE/ retest (M=22,83; SD=2,29) și GC/ retest (M=20,08, SD=2,67);
- Precauția - GE/ retest (M=22,50; SD=2,19) și GC/ retest (M=20,83, SD=1,58). (Anexa 3.4 și Tabelul 3.7)

După cum se observă, mediile scorurilor dimensiunilor personalității sunt mai mari la grupul experimental decât la grupul de control.

Pentru a determina existența unor diferențe statistic semnificative între grupul experimental (GE) și grupul de control (GC) în etapa de retest, a fost aplicat testul U Mann–Whitney, vizând scorurile obținute la Scala Conștiinciozității. Analiza datelor a evidențiat diferențe semnificative statistic între rezultatele celor două grupuri pentru toate fațetele conștiinciozității, confirmând efectul pozitiv al programului de intervenție asupra acestei trăsături de personalitate. Testul U Mann-Whitney a concluzionat că scorurile obținute de subiecți la Scala Conștiinciozitate sunt semnificativ diferite la GE/retest față de GC/retest:

- Conștiinciozitate – scor total – U=4,000, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,000;
- Ordine – U=27,000, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,008;
- Dorința pentru realizare – U=7,000, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,000;
- Autodisciplină – U=18,000, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,001;
- Simțul datoriei - U=32,000, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,021;
- Competența - U=28,500, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,011;
- Precauție - U=29,500, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,013. (Anexa 3.5. și Tabelul 3.7.)

Tabelul 3.7. Diferențele dintre mediile scorurilor la testul de personalitate în etapa retest GE-GC

Variabile	GE (Medie)	GC (Medie)	U Mann-Whitney	p
Conștiinciozitate – scor total	106,83	93,67	4,000	0,000
Ordine	15,17	13,25	27,000	0,008
Dorința pentru realizare	16,17	13,58	7,000	0,000
Autodisciplină	15,58	13,33	18,000	0,001
Simțul datoriei	14,58	12,67	32,000	0,021
Competența	22,83	20,08	28,500	0,011
Precauție	22,50	20,83	29,500	0,013

Rezultatele indică faptul că, după realizarea intervenției psihologice la GE, au crescut semnificativ indicatorii la toate cele șase fațete ale Conștiinciozității, precum și la scorul global al dimensiunii investigate. Prin urmare, putem constata că subiecții din GE spre deosebire de cei din GC, datorită intervenției psihologice realizate și a eficienței acesteia, au obținut rezultate semnificativ mai mari la toate dimensiunile conștiinciozității investigate.

Astfel, în etapa de retest, compararea scorurilor dintre grupul experimental și grupul de control evidențiază niveluri semnificativ superioare ale Conștiinciozității în GE, atât la scorul total, cât și la toate fațetele scalei. Diferențele sunt de amploare mare pentru scorul total, Dorința pentru realizare și Autodisciplină, respectiv mediu–mari pentru Ordine și Competență. Având în vedere stabilitatea anterioară a scorurilor în grupul de control (test–retest), aceste rezultate susțin eficacitatea intervenției formative în dezvoltarea Conștiinciozității ca trăsătură de personalitate.

Analizând efectele programului formativ asupra conștiinciozității polițiștilor, putem lua în considerare câteva aspecte-cheie pentru a explica creșterea scorurilor la dimensiunile investigate, la GE. Astfel, programul a inclus sesiuni de auto-reflecție, care au ajutat participanții să se autocunoască, să-și conștientizeze trăsăturile și să dezvolte o mai bună autoreglare. Auto-reflexia și feedbackul oferit au stimulat dezvoltarea conștiinciozității și stabilității emoționale, oferindu-le un control mai bun al impulsurilor și emoțiilor. Totodată, exercițiile de comunicare și de lucru în echipă au contribuit la creșterea extraversiei și amabilității, ajutându-i pe lucrătorii de poliție să se simtă mai confortabil în interacțiunile sociale și să dezvolte o empatie sporită față de ceilalți. Dezvoltarea autonomiei funcționale a fost rezultatul exercițiilor care au încurajat deciziile autonome și asumarea responsabilității.

În concluzie, îmbunătățirea semnificativă a Conștiinciozității la subiecții din GE poate fi explicată prin interacțiunea dintre componenta formativă a programului, suportul emoțional oferit la nivel de grup, activitățile de auto-cunoaștere și auto-reflecție și creșterea sentimentului de control și eficacitate personală. *Aceste rezultate evidențiază faptul că intervenția formativă a avut un impact holistic și benefic asupra dezvoltării personalității participanților din grupul experimental, diferențele GE–GC la retest putând fi atribuite cu probabilitate ridicată intervenției formative, nu trecerii timpului sau erorilor de măsurare.*

Privitor la rezultatele obținute la scala de *atitudini și convingeri*, pentru a compara scorurile obținute de subiecții din GE și GC, în *etapa retestării*, prezentăm în Figura nr. 3.9. valorile medii obținute de cele două grupuri.

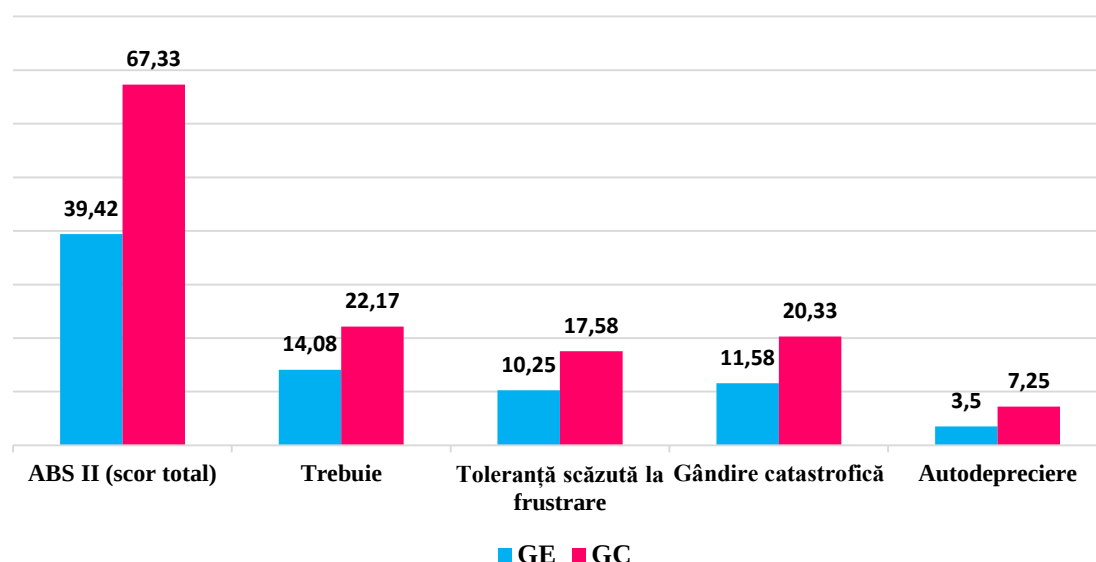


Figura 3.9. Valori medii scala de atitudini și convingeri GE/retest - GC/retest

Reprezentarea grafică a mediilor scorurilor obținute de GE și GC la Scala de atitudini și convingeri, pentru fiecare dintre cele patru dimensiuni și scor total, în etapa retest, sugerează diferențe între cele două loturi, care vor fi în continuare testate statistic.

Astfel, mediile scorurilor obținute de subiecții din cele două grupuri sunt următoarele:

- variabila ABS II (scor total) – GE/retest ($M=39,42$; $SD=13,00$) și GC/ retest ($M=67,33$, $SD=26,56$);
- variabila Trebuie – GE/retest ($M=14,08$; $SD=5,35$) și GC/retest ($M=22,17$, $SD=9,49$);

- variabila Toleranță scăzută la frustrare – GE/retest (M=10,25; SD=5,91) și GC/retest (M=17,58, SD=7,89);
- variabila Gândire catastrofică – GE/retest (M=11,58; SD=4,10) și GC/retest (M=20,33, SD=8,32);
- variabila Autodepreciere - GE/retest (M=3,50; SD=2,35) și GC/retest (M=7,25, SD=4,73). (Anexa 3.4 și Tabelul 3.8)

Pentru a verifica existența unor diferențe semnificative statistic între dimensiunile Scalei de atitudini și convingeri la GE/retest și GC/retest, am utilizat testul statistic U Mann-Whitney. Analiza datelor arată diferențe semnificative statistic între rezultatele obținute de subiecții celor două grupuri. Testul U Mann-Whitney a arătat că scorurile Scalei de atitudini și convingeri sunt semnificativ diferite la GE față de GC:

- variabila ABS II (scor total) – U=26,000, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,008;
- variabila Trebuie – U=36,500, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,040;
- variabila Toleranță scăzută la frustrare – U=34,500, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,030;
- variabila Gândire catastrofică – U=29,000, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,013;
- variabila Autodepreciere - U=36,500, N1=12, N2=12, p two-tailed p=0,039.

(Anexa 3.6. și Tabelul 3.8.)

Tabelul 3.8. Diferențele dintre mediile scorurilor la testul de atitudini și convingeri iraționale - în etapa retest GE-GC

Variabile	GE (Medie)	GC (Medie)	U Mann-Whitney	p
ABSII (scor total)	39,42	67,33	26,000	0,008
Trebuie	14,08	22,17	36,500	0,040
Toleranță scăzută la frustrare	10,25	17,58	34,500	0,030
Gândire catastrofică	11,58	20,33	29,000	0,013
Autodepreciere	3,50	7,25	36,500	0,039

Analiza rezultatelor indică faptul că, după realizarea intervenției psihologice la GE, au scăzut semnificativ indicatorii la toate cele patru dimensiuni ale scalei de atitudini și convingeri, precum și scorul total. Prin urmare, putem constata că subiecții din GE spre deosebire de cei din

GC, datorită intervenției psihologice realizate, au obținut date semnificativ mai mici la toate dimensiunile scalei de atitudini și convingeri.

Rezultatele înregistrate pentru GE comparativ cu GC în etapa retest, indică faptul că *intervenția psihologică a contribuit la o schimbare pozitivă în modul în care aceștia își percep și își gestionează emoțiile și reacțiile în fața dificultăților.*

Tehnicile de restructurare cognitivă, care au implicat identificarea și corectarea gândirii iraționale, au permis participanților să își reevalueze convingerile de tip ”trebuie” și să își ajusteze așteptările nerealiste. Această abordare i-a ajutat să dezvolte atitudini mai flexibile și să își reducă rigiditatea, atrăgând după sine scoruri mai mici la dimensiunea ”trebuie”. Programul formativ a inclus exerciții de gestionare a stresului și toleranței la frustrare, ajutând lucrătorii de poliție să accepte mai ușor situațiile care nu se desfășoară potrivit dorințelor lor. Exercițiile de expunere controlată sau de gestionare a situațiilor dificile i-au ajutat pe participanți să dezvolte reziliență și o toleranță mai mare la frustrare. Reducerea tendinței de a gândi catastrofic, a fost realizată cu ajutorul tehnicilor de restructurare cognitivă, încurajând o analiză mai realistă și mai echilibrată a situațiilor. În ceea ce privește reducerea autodeprecierii, intervenția a conținut sesiuni axate pe auto-acceptare și consolidarea încrederii în sine, diminuând autodeprecieră. Exercițiile de imagerie dirijată au încurajat viziunile pozitive asupra propriei persoane și au redus tendința de autodeprecie, subiecții percepuându-și mai realist valoarea și resursele personale.

În concluzie, scorurile mai mici obținute de subiecții din GE la toate cele patru dimensiuni ale scalei de atitudini și convingeri iraționale sugerează faptul că programul formativ a fost eficient și a provocat o schimbare cognitivă și emoțională profundă. Participanții au învățat să gestioneze mai bine cerințele, să dezvolte toleranță la frustrare, să evite scenariile catastrofice și să-și construiască o imagine mai pozitivă asupra propriei persoane. Acest set de schimbări poate contribui la o mai bună adaptabilitate și reziliență în fața provocărilor profesionale și personale.

Rezultatele obținute de subiecții din grupul experimental, atât la Scala Conștiinciozității cât și la cea de atitudini și convingeri iraționale, ne demonstrează faptul că un program de intervenție psihologică pentru dezvoltarea personalității sub toate aspectele ei, susținut în mod planificat, bine organizat și structurat, favorizează optimizarea trăsăturilor de personalitate și diminuează convingerile iraționale, facilitând adaptarea la condițiile organizaționale și sporind eficiența în activitate. Toate acestea ne permit să afirmăm faptul că ipoteza formulată inițial, *”Presupunem că implementarea programului de intervenție psihologică va conduce la creșterea*

nivelului de conștiinciozitate și la reducerea convingerilor iraționale la subiecții din grupul experimental, comparativ cu cei din grupul de control.”, a fost confirmată.

În urma rezultatelor prezentate anterior, putem concluziona că programul de intervenție psihologică și-a atins scopul și a produs efecte așteptate, acestea fiind confirmate de prelucrările statistice realizate.

Implementarea unui astfel de program de intervenție psihologică în mediul organizațional polițienesc ar influența adaptarea, eficiența în activitate și starea de bine a lucrătorilor, precum și dezvoltarea personală și socială a acestora.

3.4. Concluzii la capitolul 3

În urma analizei rezultatelor obținute și prezentate mai sus, putem trage următoarele concluzii referitoare la cercetarea realizată:

1. Unul din obiectivele principale pe care le-am urmărit în experimentul formativ, a fost dezvoltarea conștiinciozității ca trăsătură de personalitate. Rezultatele obținute ne-au confirmat atingerea acestui deziderat, și nu numai. Ca urmare a participării la programul formativ, conștiinciozitatea lucrătorilor de poliție a fost influențată pozitiv.

Astfel, în etapa de retest, participanții din grupul experimental, comparativ cu cei din grupul de control, au obținut scoruri mai ridicate la toate fațetele conștiinciozității — Ordine, Dorința de realizare, Autodisciplină, Simțul datoriei, Competență și Precauție — precum și la scorul total al Conștiinciozității, evidențiind o îmbunătățire generală a acestei trăsături ca urmare a intervenției psihologice. Astfel, se constată diferențe puternic semnificative statistic între cele două grupuri, mai ales pentru fațetele Dorința pentru realizare și Autodisciplină.

2. Un alt obiectiv asumat la începutul programului formativ, a fost diminuarea efectelor iraționalității. Gândurile iraționale au un impact semnificativ asupra capacității de gestionare a emoțiilor, iar controlul acestora joacă un rol esențial în procesul de dezvoltare personală, deoarece o minte mai echilibrată contribuie la o mai bună autoreglare emoțională și la luarea deciziilor mai eficiente. Identificarea erorilor cognitive, conștientizarea efectelor distructive ale acestora, dar și învățarea unor tehnici de restructurare cognitivă, au condus la diminuarea iraționalității. La proba de atitudini și convingeri iraționale, în etapa retest, se evidențiază diferențe semnificative statistic între GE și GC, subiecții din grupul experimental obținând scoruri mult mai mici la toate dimensiunile analizate. Diferențele puternic semnificative statistic au fost identificate pentru scorul global al iraționalității și pentru dimensiunea Gândire catastrofică. De asemenea, se remarcă o reducere semnificativă a scorurilor la dimensiunile Trebuie, Toleranță scăzută la frustrare și

Autodeprecieri, ceea ce indică o diminuare generală a manifestărilor iraționale în rândul participanților din grupul experimental.

3. În urma programului formativ, toate cele șase fațete ale Conștiinciozității au crescut semnificativ la GE (pre–post), iar la retest GE le depășește clar pe cele ale GC. Cele mai mari efecte apar la Dorința pentru realizare și Autodisciplină (urmate de scorul total), indicând o accelerare a orientării spre scop și a perseverenței/autoreglării. Ordinea și Competența prezintă diferențe mediu–mari, semnalând organizare mai bună și eficiență sporită în executarea sarcinilor. Simțul datoriei și Precauția sunt, de asemenea, semnificativ mai ridicate, sugerând creșterea responsabilității, respectării procedurilor și a deliberării înaintea acțiunii. În contrast, fațetele au rămas stabile în GC (fără intervenție), ceea ce susține că schimbările din GE se datorează intervenției, nu trecerii timpului. Practic, intervenția a activat ambele „brațe” ale conștiinciozității—orientarea spre obiective și autocontrolul comportamental—cu beneficii directe pentru activitatea polițienească: planificare mai riguroasă, respectarea protocoalelor, reducerea erorilor și o capacitate sporită de a menține standarde în condiții de stres.

4. După implementarea programului de intervenție psihologică, valorile obținute de subiecții din grupul experimental la proba de atitudini și convingeri iraționale au fost favorabile, indicând o scădere a acestora. Atât iraționalitatea globală, cât și celelalte dimensiuni examinate (Trebuie, Toleranța scăzută la frustrare, Gândirea catastrofică și Autodeprecieră) au înregistrat scoruri mai mici în etapa retest.

Analizând rezultatele obținute, putem concluziona că activitățile desfășurate în cadrul programului de intervenție psihologică au avut un impact pozitiv asupra atitudinilor și convingerilor iraționale ale subiecților, determinând o scădere semnificativă a scorurilor pe toate dimensiunile evaluate. Diferențele constatate au fost semnificative din punct de vedere statistic, confirmând validitatea efectelor observate în urma intervenției.

5. Referitor la rezultatele obținute la proba de atitudini și convingeri iraționale în grupul de control, la retest se observă tendințe de scădere pentru iraționalitatea globală, toleranța scăzută la frustrare și gândirea catastrofică, însă diferențele nu sunt semnificative statistic. Autodeprecieră crește semnificativ, sugerând o deteriorare a autoevaluării în absența unui suport psihologic structurat. „Trebuie” rămâne neschimbată, ceea ce este de așteptat având în vedere rigiditatea acestor convingeri. În ansamblu, fără o intervenție dedicată, unele credințe pot fluctua spontan, însă modificările consistente apar preponderent sub efectul programului formativ. În cadrul GE, pe fondul intervenției psihologice, reducerea convingerilor iraționale (ABS-II) – în special

catastrofarea și intoleranța la frustrare – se leagă funcțional de creșterea Autodisciplinei, Ordinii, Simțului datoriei și Dorinței pentru realizare. Practic, subiecții devin mai organizați, mai perseverenți și mai consecvenți în respectarea procedurilor, cu reactivitate emoțională mai scăzută în situații stresante.

6. Raportând rezultatele obținute la obiectivele asumate la începutul programului formativ, putem afirma că în urma acestui demers am atins dezideratele inițiale: dezvoltarea personală – creșterea încrederii în forțele proprii și autonomiei personale, dezvoltarea capacității de comunicare și empatie față de cei din jur, autocontrolul emoțiilor și diminuarea efectelor iraționalității. Învățarea unor tehnici de gestionare a timpului și de recunoaștere a priorităților în activitate, au fost extrem de benefice. Toate acestea au condus într-un mod natural la schimbarea atitudinii față de muncă, la implicarea mai atentă în sarcinile de serviciu și invariabil la dezvoltarea conștiinciozității lucrătorilor de poliție participanți la programul formativ.

7. Rezultatele obținute în urma parcurgerii programului formativ, au confirmat așteptările noastre legate de impactul pe care îl au activitățile de intervenție psihologică asupra dezvoltării personalității. Este evident că astfel de programe de intervenție psihologică contribuie la dezvoltarea conștiinciozității, ca dimensiune a personalității, și nu numai, favorizând optimizarea personalității în ansamblul ei. Efecte favorabile au fost obținute și asupra atitudinilor și convingerilor iraționale, reducând amplitudinea manifestărilor acestora.

8. Programul formativ, completat de consilierea factorilor de comandă, produce schimbări consistente, mari și utile: crește Conștiinciozitatea (organizare, responsabilitate, autodisciplină, perseverență) și reduce convingerile iraționale (mai puțină catastrofă și rigiditate, toleranță la frustrare mai mare). În termeni operaționali, aceste rezultate înseamnă fiabilitate mai bună, decizii mai echilibrate, gestionare superioară a stresului și calitate mai ridicată a execuției – exact competențele critice pentru profesia de polițist. Implementarea ca program standard (cu monitorizare și sesiuni booster) este justificată atât științific, cât și managerial.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Studiul a avut drept scop analiza particularităților personalității lucrătorilor de poliție și elaborarea unui program de intervenție psihologică orientat spre dezvoltarea conștiinciozității și reducerea convingerilor iraționale în rândul acestora.

Cercetarea privind dezvoltarea conștiinciozității la polițiști, a adus contribuții semnificative în înțelegerea caracteristicilor psihologice ale acestora, având ca scop îmbunătățirea aspectelor legate de trăsăturile de personalitate, convingerile iraționale și valorile personale.

Vom evidenția în continuare o parte din rezultatele experimentului de constatare și ale experimentului formativ, pentru a evidenția impactul pozitiv al intervenției psihologice asupra personalității lucrătorilor de poliție și modul în care aceasta a influențat dezvoltarea conștiinciozității:

1. În cadrul experimentului de constatare, s-au realizat evaluări ale conștiinciozității, trăsăturilor de personalitate, convingerilor iraționale și valorilor personale la polițiști. Aceste evaluări au permis identificarea unor trăsături dominante și a unor corelații semnificative între diferite dimensiuni ale personalității, ceea ce a oferit o bază solidă pentru analiza efectelor intervenției de dezvoltare personală din experimentul formativ.

2. Rezultatele experimentului de constatare au arătat că polițiștii din eșantionul studiat prezintă trăsături de personalitate favorabile activității lor profesionale, cum ar fi stabilitatea emoțională, extraversia, amabilitatea și conștiinciozitatea ridicată. Aceștia sunt echilibrați emoțional, sociabili, amabili și responsabili. În ceea ce privește autonomia, s-a constatat o valoare mai redusă, fapt ce poate reflecta o tendință de conformare la reguli și proceduri instituționale, precum și o adaptare la munca în echipă. Aceste caracteristici sunt esențiale pentru performanța profesională în domeniul polițienesc, unde stabilitatea emoțională și responsabilitatea constituie repere fundamentale ale eficienței operaționale.

3. În ceea ce privește nivelul de iraționalitate, rezultatele experimentului de constatare au indicat faptul că polițiștii au un nivel relativ scăzut de credințe iraționale, ceea ce sugerează o gândire rațională și echilibrată în perceperea și gestionarea evenimentelor de viață. Totuși, s-au identificat anumite subscale cu scoruri mai mari, cum ar fi „Trebuie” și „Gândirea catastrofică”. Acestea sugerează o tendință de rigiditate mentală și o sensibilitate mai mare la stres și frustrare, dar, în general, subiecții au prezentat un nivel scăzut de autodeprecieri și o toleranță decentă la frustrare.

4. Referitor la valorile personale, s-a constatat că cele mai înalte scoruri au fost obținute la subscalele „Relații sociale” și „Respectarea regulilor”, ceea ce sugerează că polițiștii pun un accent mare pe colaborare și integrarea în echipă, respectând norme și reguli. În schimb, scorurile mai scăzute la „Recunoaștere profesională” și „Siguranță” sugerează o mai mică preocupare pentru statutul profesional și protecția personală.

5. Un alt aspect important identificat a fost diferențierea în funcție de vârstă, gen și corp profesional. Polițiștii mai tineri (sub 35 de ani) au înregistrat scoruri mai mari la trăsăturile de extraversie, amabilitate, conștiinciozitate și autonomie, iar scorurile de iraționalitate erau mai scăzute comparativ cu cei mai în vârstă. De asemenea, s-au observat diferențe de gen și corp profesional, femeile fiind mai conștiincioase, sociabile și mai amabile, iar bărbații fiind mai autonomi și având o tendință mai mare de a manifesta convingeri iraționale.

6. Concluziile obținute au evidențiat rolul determinant al contextului profesional și personal în modelarea trăsăturilor de personalitate ale polițiștilor, iar rezultatele cercetării au conturat necesitatea implementării unor intervenții psihologice orientate spre optimizarea și dezvoltarea echilibrată a personalității acestora.

7. Experimentul formativ a avut ca obiectiv principal dezvoltarea conștiinciozității în rândul polițiștilor, prin implementarea unui program de intervenție psihologică structurat. Rezultatele obținute au fost semnificative, evidențiind o creștere consistentă a nivelului conștiinciozității, o îmbunătățire generală a trăsăturilor de personalitate și o reducere considerabilă a convingerilor iraționale, aspecte care confirmă eficiența programului de intervenție propus.

8. După participarea la programul formativ, subiecții din grupul experimental au înregistrat creșteri semnificative în toate fațetele Conștiinciozității evaluate. Cele mai puternice diferențe statistice au fost observate la fațetele Dorința pentru realizare și Autodisciplină (urmate de scorul total), indicând o accelerare a orientării spre scop și a perseverenței/autoreglării. Ordinea și Competența prezintă diferențe mediu–mari, semnalând organizare mai bună și eficiență sporită în executarea sarcinilor. Simțul datoriei și Precauția sunt, de asemenea, semnificativ mai ridicate, sugerând creșterea responsabilității, respectării procedurilor și a deliberării înaintea acțiunii.

9. Aceste rezultate sugerează că programul de intervenție psihologică a avut un impact pozitiv asupra dezvoltării conștiinciozității polițiștilor, sporind trăsăturile de responsabilitate, organizare, autonomie și echilibru emoțional. Aceste trăsături sunt esențiale în activitatea polițienească, având un impact direct asupra performanței profesionale.

10. Un alt obiectiv important al programului a fost reducerea convingerilor iraționale, care pot afecta negativ gestionarea emoțiilor și performanța profesională. Rezultatele experimentului formativ au arătat o scădere semnificativă a scorurilor la toate dimensiunile de iraționalitate evaluate. Cele mai pronunțate îmbunătățiri au fost constatate la dimensiunile Gândire catastrofică, Toleranță scăzută la frustrare și Autodeprecieri, unde participanții din grupul experimental au înregistrat scoruri semnificativ mai scăzute în etapa de retest, comparativ cu cei din grupul de control.

11. Aceste diferențe au fost semnificative statistic și sugerează că programul a avut un efect pozitiv asupra schimbării modului de gândire al polițiștilor, ajutându-i să dezvolte o abordare mai rațională și echilibrată a situațiilor de stres și conflict, esențială în munca lor zilnică.

12. În ansamblu, rezultatele experimentului de constatare și ale experimentului formativ sunt semnificative și confirmă eficiența programului de intervenție psihologică în dezvoltarea conștiinciozității și reducerea iraționalității la polițiști. Programul a avut un impact pozitiv semnificativ asupra gestionării emoțiilor, creșterea conștiinciozității și reducerea convingerilor iraționale. Aceste rezultate sugerează că intervențiile psihologice pot contribui semnificativ la optimizarea performanței profesionale și a calității vieții lucrătorilor din sistemul polițienesc.

Recomandări pentru implementare. Programul de intervenție psihologică centrat pe dezvoltarea conștiinciozității și reducerea convingerilor iraționale poate fi folosit de către psihologii Ministerului Afacerilor Interne, și nu numai, consilieri psihologici sau psihoterapeuți în evaluarea și dezvoltarea personalității. Informațiile teoretice și aplicative din lucrare vor fi împărtășite atât specialiștilor, cât și publicului larg, prin publicarea unui ghid de bune practici.

În implementarea programului de intervenție la polițiști, recomandăm următoarele aspecte:

1. *Dezvoltarea programelor de formare continuă:* Având în vedere rezultatele favorabile obținute în urma participării la programul formativ, recomandăm implementarea de programe similare pentru toți lucrătorii din structurile polițienești. Acestea ar trebui să vizeze nu doar dezvoltarea conștiinciozității, ci și îmbunătățirea competențelor emoționale, cognitive și sociale, pentru a contribui la o mai bună adaptare a polițiștilor în fața provocărilor profesionale.

2. *Abordarea convingerilor iraționale:* Deși majoritatea polițiștilor au un nivel scăzut de iraționalitate, este recomandabil să se includă module de formare care să abordeze convingerile de tip „Trebuie” și alte forme de gândire rigidă. Reducerea acestora poate contribui semnificativ la creșterea flexibilității comportamentale și la o mai bună gestionare a stresului.

3. *Crearea unui mediu de lucru suportiv*: Se recomandă adaptarea mediului de muncă astfel încât acesta să favorizeze dezvoltarea autonomiei și a responsabilității individuale. Implementarea unor programe care să promoveze colaborarea și inițiativa personală, fără a accentua rigiditatea comportamentală, poate contribui la creșterea satisfacției profesionale și la consolidarea angajamentului față de activitățile zilnice.

4. *Integrarea valorilor personale în formarea profesională*: Este esențial ca programele de formare să integreze nu doar dezvoltarea trăsăturilor de personalitate, dar și formarea unui set clar de valori personale care să sprijine principiile organizaționale și etica profesională a polițistului. În mod particular, valori precum respectul, relațiile sociale și autonomia ar trebui promovate constant.

5. *Personalizarea intervențiilor psihologice*: Având în vedere diferențele semnificative între grupuri (în funcție de vârstă, gen, corp profesional), se recomandă personalizarea intervențiilor psihologice pentru a răspunde nevoilor specifice ale fiecărui grup. Astfel, se pot dezvolta programe de formare adaptate, care să țină cont de particularitățile fiecărei categorii profesionale.

6. *Monitorizarea și evaluarea continuă a impactului*: Este recomandabil ca impactul programelor de formare să fie evaluat periodic prin metode statistice și psihologice riguroase. Acest lucru va permite ajustarea și îmbunătățirea continuă a intervențiilor pentru a maximiza eficiența acestora.

Deși rezultatele obținute confirmă ipotezele formulate și aduc contribuții semnificative la înțelegerea dezvoltării conștiințiozității în rândul polițiștilor, prezenta cercetare comportă anumite **limite** ce trebuie avute în vedere în interpretarea și valorificarea acestora: a) În primul rând, eșantionul investigat a fost constituit din 500 de polițiști aparținând în special structurilor de ordine publică și poliție rutieră din cadrul Inspectoratului de Poliție al Județului Olt. Această concentrare limitează generalizarea concluziilor la întregul corp polițienesc din România și, cu atât mai mult, la alte sisteme de aplicare a legii din afara contextului cultural și organizațional românesc; b) În al doilea rând, structura eșantionului reflectă un dezechilibru în ceea ce privește genul și statutul profesional: majoritatea covârșitoare a participanților au fost bărbați (85,8%) și agenți de poliție (92,2%). Această distribuție reduce relevanța concluziilor pentru populația de ofițeri și pentru femeile din cadrul instituției; c) O altă limită este legată de metodologia de colectare a datelor, bazată preponderent pe chestionare de auto-raportare. În lipsa introducerii unei scale de control al dezirabilității sociale, există riscul ca o parte dintre răspunsuri să fi fost influențate de tendința

participanților de a se prezenta într-o lumină favorabilă. Astfel, nivelurile ridicate de conștiinciozitate identificate pot reflecta, parțial, răspunsuri de fațadă; d) De asemenea, cercetarea are un caracter transversal, surprinzând datele la un moment determinat, ceea ce nu permite formularea de concluzii ferme cu privire la dinamica dezvoltării conștiinciozității în timp sau la persistența pe termen lung a efectelor programului de intervenție psihologică; e) Nu în ultimul rând, analiza s-a realizat într-un context cultural și organizațional specific, ceea ce limitează aplicabilitatea directă a rezultatelor în alte medii polițienești sau profesionale.

Aceste limite deschid direcții viitoare de cercetare, precum extinderea studiului pe eșantioane mai mari și mai diversificate, utilizarea unor metode mixte de evaluare (inclusiv observație directă și evaluări din partea superiorilor), precum și realizarea unor studii longitudinale care să surprindă evoluția conștiinciozității și eficiența intervențiilor psihologice pe termen lung.

Sugestii pentru cercetările de perspectivă – rezultatele obținute în această lucrare sunt doar un prim pas către descoperirea de noi perspective în studiul personalității polițiștilor. Este posibil să constituie interes următoarele domenii de cercetare:

1. *Cercetarea aprofundată a conștiinciozității în contextul profesional:* Întrucât conștiinciozitatea este o trăsătură importantă a personalității polițiștilor, recomandăm continuarea cercetărilor pentru a înțelege mai bine cum se dezvoltă și se influențează conștiinciozitatea în contextul diferitelor roluri profesionale. Aceasta ar putea implica studii longitudinale și observaționale pentru a analiza evoluția acestei trăsături pe termen lung.

2. *Impactul diferențiat al intervențiilor în funcție de gen, corpul profesional și vârstă:* Studiile viitoare ar putea explora cum diferitele forme de intervenție psihologică influențează diferitele categorii de polițiști, în funcție de vârstă, sex și corp profesional. Aceste cercetări ar putea ajuta la dezvoltarea unor programe mai eficiente, personalizate.

3. *Cercetarea relației dintre valorile profesionale și comportamentele organizaționale:* Având în vedere importanța valorilor personale, o direcție de cercetare viitoare ar putea include studiul interacțiunii dintre valorile profesionale ale polițiștilor și comportamentele organizaționale, inclusiv impactul asupra performanței și satisfacției la locul de muncă.

4. *Studierea efectelor pe termen lung ale intervențiilor:* Eventualele cercetări ar putea evalua efectele pe termen lung ale intervențiilor de formare continuă asupra personalității, valorilor și atitudinilor polițiștilor, pentru a înțelege mai bine sustenabilitatea acestor efecte și necesitatea unor intervenții repetate sau susținute.

5. *Investigarea factorilor organizaționali care influențează conștiinciozitatea:* Este important să se studieze mai departe cum factorii organizaționali (cum ar fi cultura organizațională, stilurile de leadership și mediul de lucru) influențează conștiinciozitatea și alte trăsături de personalitate, în scopul optimizării proceselor de selecție și formare în cadrul instituțiilor de poliție.

În concluzie, această cercetare oferă o bază solidă pentru îmbunătățirea dezvoltării profesionale și personale a polițiștilor, cu scopul de a spori eficiența și echilibrul emoțional al acestora în activitățile cotidiene, contribuind astfel la o activitate polițienească mai eficientă și mai adaptată la cerințele unei societăți în continuă schimbare.

BIBLIOGRAFIE

1. OLARU, L. Conștiinciozitatea – trăsătură de personalitate importantă în procesul de selecție, În: *Conferința "Probleme actuale ale științelor umanistice". Analele științifice ale doctoranzilor*. Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", mai 2022, vol. 20, partea 1. pp. 241-247. ISBN 978-9975-46-420-8.
2. OLARU, L. Influența factorilor socio-demografici asupra conștiinciozității personalului militar. În: *Conferința Științifică "Asistența psihologică la etapa contemporană: realități și perspective"*. ediția a III-a. Bălți: CEP UPS "Ion Creangă", oct. 2022. pp. 352-357. ISBN 978-9975-50-295-5.
3. OLARU, L. Trăsături de personalitate la polițiștii operativi. În: *Conferința științifică Internațională "Știință și Educație: Noi abordări și perspective"*. Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", mart. 2023, seria 25, vol. 1. pp. 47-51. ISBN 978-9975-46-773-5.
4. OLARU, L. și V. ANTON. Profilul psihologic al candidatului pentru angajarea în MAI – studiu comparativ. În: *Conferința Internațională "Perspectivele și Problemele Integrării în Spațiul European al Cercetării și Educației"*. Cahul: Tipografia CentroGrafic, 7 iunie 2023, vol. 10, partea 2. pp. 177-184. ISSN 2587-3563.
5. OLARU, L. și V. ANTON. Personalitate și aptitudini ale polițiștilor (studiu comparativ între polițiștii din Republica Moldova și România). *Revista Univers Pedagogic*. Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", 2024, vol. 82, nr. 2. pp. 78-86. ISSN 1811-5470.
6. OLARU, L. Constanță și variabilitate în personalitatea lucrătorilor de poliție (studiu longitudinal). În: *Conferința "Știință și educație: noi abordări și perspective"*. Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", 2024, seria 26, vol. 1. pp. 103-110. ISBN 978-9975-46-944-9.
7. OLARU, L. Particularități ale personalității polițistului din trupele de intervenție speciale. *Revista Univers Pedagogic*. Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", 2024, vol. 83, nr. 3. pp. 77-84. ISSN 1811-5470.
8. OLARU, L. și V. ANTON. Un profil de tip big five al personalității polițiștilor: o analiză comparativă România-Moldova. *Revista de Psihologie*. București: Editura Academiei Române, 2024, vol. 70, nr. 3. pp. 205-216. ISSN 0034-8759.
9. OLARU, L. Conștiinciozitatea la polițiști – repere teoretice. În: *Simpozionul național de Psihologie al Poliției Române "Abordarea holistică a efectelor pandemice"* (volum), ediția 13. București: Editura Ministerului Afacerilor Interne, 2024. 154 p. ISSN 2068-1445.

10. OLARU, L. și V. ANTON. Aspecte ale copingului cognitiv-emoțional la polițiști – studiu comparativ între polițiștii din Republica Moldova și România. În: *Simpozionul national de Psihologie al Poliției Române "Abordarea holistică a efectelor pandemice"* (volum), ediția 13. București: Editura Ministerului Afacerilor Interne, 2024. 167 p. ISSN 2068-1445.
11. OLARU, L. Diminuarea convingerilor iraționale. *Revista Studia Universitatis*. Chișinău: USM, 2025, vol. 5, nr. 185. pp. 197-205. ISSN 1857-2103.
12. OLARU, L. Autonomia personală la polițiști. *Revista Psihologie*. Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", 2025, vol. 46, nr. 1. pp. 67-77. ISSN 1857-2502.
13. OLARU, L. Conștiinciozitate sau conformism organizational? În: *Simpozionul national de Psihologie al Poliției Române "Securitatea psihologică în era digitală. Abordare multidisciplinară."* (volum), ediția a XIV-a. București: Editura Ministerului Afacerilor Interne, 2025. pp. 157-168. ISSN 2068-1445.
14. ABRAHAMSEN, S. *Police personality and the relationship between personality and preferences for conflict resolution tactics*. Politihogskolen: PHS Forskning, 2006. pp. 1-78. ISBN 82-7808-048-8.
15. ACADEMIA ROMÂNĂ – Institutul de Lingvistică "Iorgu Iordan-Al. Rosetti". *Dicționarul Explicativ al Limbii Române*. București: Ed. Univers Enciclopedic, 2016. ISBN 9786067041613.
16. ADCOX, K.; W. TAYLOR and A.D. MEAD. Leveraging personality assessment to reduce law enforcement officers' accidents. In: *Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*. Atlanta: GA, 1999. ISBN lips.
17. AKCA, D. The theoretical and methodological problems in the usage of police personality measurement to predict job performance. *Psychreg Journal of Psychology*. 2017, vol.1, nr.2. pp. 76-86. ISSN 2515-138X.
18. AL ALI, O. E. Personality profile of high performing police officers. In: *Conference Paper – Singapore Conference on Applied Psychology*. Singapore, 2018. ISBN 978-981-11-6604-4.
19. ALLPORT, G. W. *Pattern and growth in personality*. 14 print. Ed. New York: Holt, Rinehart și Winston, 1961. 175 p. ISBN 978-0030108105.
20. ALUJA, A.; Ó. GARCÍA and L.F. GARCÍA. Replicability of the three, four and five Zuckerman's personality super-factors: exploratory and confirmatory factor analysis of the EPQ-RS, ZKPQ and NEO-PI-R. *Personality and Individual Differences*. 2004, vol. 36, nr.5. 1093 p. ISSN 0191-8869.

21. ALUJA, A.; Ó. GARCÍA and L.F.GARCÍA. A comparative study of Zuckerman's three structural models for personality through the NEO-PI-R, ZKPQ-III-R, EPQ-RS and Goldberg's 50-bipolar adjectives. *Personality and Individual Differences*. 2002, vol. 33, nr. 5. 713 p. ISSN 0191-8869.
22. ANTON, V. și L. OLARU. Trăsături de personalitate la polițiști – diferențe transculturale. În: *Kaleidoscope. International Conference for Doctoral, Post-Doctoral Students and Young Researchers in Humanities and Social Sciences*. Iași: Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", 2023. 66 p. ISBN 978-606-714-780-3.
23. ANTONEVICI, N. și E. LOSÎL. Starea de bine la locul de muncă – premise a unui climat organizational sănătos. *Practica psihologică modernă*. ed. 7. Chișinău: CEP UPS Ion Creangă, 2024. pp. 62-68. ISBN 978-9975-46-942-5.
24. ANDERSSON, M. and M. NORDENSON. *Exploring the latest paradigm shift in organizational conscience development, by using the framework from reinventing organizations*. Master Thesis. Technology Management. Sweden: Lund University, 2015. ISSN 1651-0100.
25. ARNETT, J. J. Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 2000, vol. 55, nr. 5. pp. 469–480. ISSN 0003-066X.
26. ATAMER, A. The personality traits of police college students and the impact of police education on personality traits. *Forensic Science International*. 2003, nr. 136. pp. 289-290. ISSN 0379-0738.
27. BAER, R.A. Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*. 2003, vol. 10, nr. 2. pp. 125–143. ISSN 0969-5893.
28. BALKIS, M. Academic procrastination, academic life satisfaction, and academic achievement: The mediation role of rational beliefs about studying. *Journal of Cognitive and Behavioral Psychotherapies*. Cluj-Napoca, 2013, vol. 13. pp. 57–74. ISSN 1584-7101.
29. BARRETT, G.V.; R.F. MIGUEL; J.M. HURD; S.B. LUEKE and J.A. TAN. Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*. 2003, vol. 32. pp. 497-517. ISSN 00910260.
30. BARRICK, M.R. and M.K. MOUNT. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*. 1991, vol. 44, nr. 1. pp. 1-26. ISSN 0031-5826.

31. BARRICK, M.R. and M.K. MOUNT. Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs. *Journal of Applied Psychology*. 1996, vol. 81. pp. 261–272. ISSN 0021-9010.
32. BARRICK, M.R.; T.R. MITCHELL and G.L. STEWART. *Situational and Motivational Influences on Trait-Behavioral Relationship, Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 2003. pp. 63-68. ISBN 0-7879-6037-3.
33. BEKESIENE, S.; J. RIMKEVICIENE and R. KAZLAUSKAITE. Impact of personality on cadet academic and military performance within the mediating role of self-efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023, vol. 20, nr. 20, 7056 p. ISSN 1660-4601.
34. BEHESHTIFAR, M. and M.N. MOGHADAM. Organizational cynicism factors and job conscience. *Bulletin of environment. Pharmacology and Life Sciences*. 2016, vol. 1. pp. 91-96. ISSN 2277-1808.
35. BERGEMAN, C.S.; H.M. CHIPUER; R. PLOMIN; N.L. PEDERSEN; G.E. McCLEARN; J.R. NESSELROADE; P.T. COSTA Jr. and R.R. McCRAE. Genetic and environmental effects on openness to experience, agreeableness, and conscientiousness: an adoption/twin study. *Journal of Personality*. Iunie 1993, Vol. 61, Nr. 2. pp. 59–79. ISSN 0022-3506.
36. BERINSTEROVA, M.; M. BOZOGANOVA; B. MAGDOVA; K. KAPOVA and K. FUCHSOVA. Procrastination and Self Concept in More/Less Conscientious Students. *Psychological Applications and Trends*. 2021. pp. 162-166. ISBN 978-989-54815-5-2.
37. BERNARD, M.E. Teacher Beliefs and Stress. *Journal of Rational–Emotive and Cognitive–Behavior Therapy*. 2016, Vol. 34. pp. 209–224. ISSN 0894-9085.
38. BIDERMAN, M.D.; N.T. NGUYEN and J. SEBREN. Time-on-task mediates the conscientiousness-performance relationship. *Personality and Individual Differences*. 2008, vol. 44, nr. 4. 8 p. ISBN 978-1-118-77303-1.
39. BLACK J. Personality testing and police selection: utility of the "Big Five". *New Zealand Journal of Psychology*. 2000, vol. 29, nr. 1. ISSN 1179-7924.
40. BLEIDORN, W. Hitting the road to adulthood: Short-term personality development during a major life transition. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2012, vol. 38. pp. 1594-1608. ISSN 0146-1672.

41. BLEIDORN, W.; P.L. HILL; M.D. BACK; J.J.A. DENISSEN; M. HENNECKE; C.J. HOPWOOD; M. JOKELA; C. KANDLER; R.E. LUCAS; M. LUHMANN; U. ORTH; J. WAGNER; C. WRZUS; J. ZIMMERMANN and B. ROBERTS. The policy relevance of personality traits. *American Psychologist*. 2019, vol. 74, nr. 9. pp. 1056-1067. ISSN 0003-066X.
42. BOGG, T. and B.W. ROBERTS. Conscientiousness and health-related behaviors: A meta-analysis of the leading behavioral contributors to mortality. *Psychological Bulletin*. 2004, vol. 130. pp. 887-919. ISSN 0033-2909.
43. BONDARENKO, V.; I. OKHRIMENKO; I. TVERDOKHVALOVA; K. MANNAPOVA and K. PRONTENKO. Formation of the Professionally Significant Skills and Competencies of Future Police Officers during Studying at Higher Educational Institutions. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*. 2020, vol. 12, nr. 3. pp. 246-267. ISSN 2066-7329.
44. BORGHUIS, J.; J.J.A. DENISSEN; D. OBERSKI; K. SIJTSMA; W.H.J. MEEUS; S. BRANJE and W. BLEIDORN. Big Five personality stability, change, and co-development across adolescence and early adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2017, vol. 113. pp. 641-657. ISSN 0022-3514.
45. BRAUN, B.; J.M. STOPFER; K.W. MÜLLER; M.E. BEUTEL and B. EGLOFF. Personality and video gaming: Comparing regular gamers, nongamers, and gaming addicts and differentiating between game genres. *Computers in Human Behavior*. 2016, vol. 55. pp. 406-412. ISSN 0747-5632.
46. BUECKER, S.; M. MAES; J.J.A. DENISSEN and S. LICHTENFELD. Loneliness and the Big Five personality traits: A meta-analysis. *European Journal of Personality*. 2020, vol. 34, nr. 1, pp. 8–28. ISSN 0890-2070.
47. BÜRKNER, P.-C.; P. DOEBLER and H. HOLLING. Optimal design of the Wilcoxon–Mann–Whitney test. *Biometrical Journal*. 2022, vol. 64, nr. 6, pp. 1002–1022. ISSN 0323-3847.
48. CANTOR, N. From Thought to Behavior: „Having“ and „Doing“ in the Study of Personality and Cognition. *American Psychologist*. 1990, vol. 45. pp. 735-750. ISSN 0003-066X.
49. CANTOR, N. and S. ZIRKEL. Personality, Cognition and Purposive Behavior. În L. Pervin (ed.). *Handbook of Personality: Theory and Research*. The Guilford Press. New York. 1990. pp. 135-164. ISBN 9781593858360.

50. CARTER, N.T.; D.K. DALAL; A.S. BOYCE; M.S. O'CONNELL; M.C. KUNG and K.M. DELGADO. Uncovering curvilinear relationships between conscientiousness and job performance: How theoretically appropriate measurement makes an empirical difference. *Journal of Applied Psychology*. 2014, vol. 99. pp. 564–586. ISSN 0021-9010.
51. CARTER, N. T. and A. LoPILATO. *GUMSCORE SPSS [software program]*. University of Georgia: Athens, GA, 2014. Disponibil:
http://appliedpsychometriclab.uga.edu/Free_Software_Programs.html [accesat 2022-05-12]
52. CASPI, A. and R.L. SHINER. Personality development. In Eisenberg N, Damon W, Lerner RL, editors. *Handbook of child psychology: Social, emotional, and personality development*. New York: Wiley, 2006, vol. 3, nr. 6. pp. 300–365. ISBN 0-471-27290-6.
53. CATTELL, R.B.; H.W. EBER and M.M. TATSUOKA. *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire*. Champaign. IL: Institute for Personality and Ability Testing, 1970. ISBN lips.
54. CATTELL, R.B.; A.K. CATTELL; H.E.P. CATTELL and M.L. KELLY. *The 16PF Select Manual*. Champaign. IL: Institute for Personality and Ability Testing, 1999. ISBN lips.
55. CATTELL, H.E.P. and A.D. MEAD. The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). In: Boyle G. J., Matthews G., Saklofske D.H. (Eds.). *The SAGE handbook of personality theory and assessment. Vol. 2. Personality measurement and testing*. Sage Publications. Inc., 2008. pp. 135–159. ISBN 978-1-4129-4652-0.
56. CHRISTOPHER, M.S.; R.J. GOERLING; B.S. ROGERS; J.C. PRUESSNER; M. MUSE and E.L. GARLAND. A Pilot Study Evaluating the Effectiveness of a Mindfulness-Based Intervention for Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2018, vol. 33, nr. 2. pp. 192–202. ISSN 0882-0783.
57. COD DEONTOLOGIC din 24 noiembrie 2018 al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, EMITENT Colegiul Psihologilor din România, Aprobata prin Hotărârea nr. 1 din 24 noiembrie 2018. *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 143 din 22 februarie 2019.
58. COHEN, J.A. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1988. ISBN 9780805802832.
59. COHEN, J.A. Power Primer. *Psychological Bulletin*. 1992, vol. 112, nr.1. pp. 155–159. ISSN 0033 2909.

60. COLEMAN, G.; A. FURNHAM and L. TREGLOWN. Exploring the Dark side of conscientiousness. The relationship between conscientiousness and its potential derailers: perfectionism and narcissism. *Current Psychology*. Springer Nature, 2022. ISSN 1046-1310.
61. COLLINS, J.M. and F.L. SCHMIDT. Personality, integrity, and white collar crime: A construct validity study. *Personnel Psychology*. 1993, vol. 46. pp. 295–311. ISSN 0031-5826.
62. CONARD, M. A. Aptitude is not enough: How personality and behavior predict academic performance. *Journal of Research in Personality*. 2006, vol. 40, nr. 3. pp. 339–346. ISSN 0092-6566.
63. CONNELLY, B.S.; S.T. MCABEE; I.S. OH; Y. JUNG and C.W. JUNG. A Multirater Perspective on Personality and Performance: An Empirical Examination of the Trait–Reputation–Identity Model. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication, 2021. ISSN 0021-9010.
64. CONTI, G. and J. HECKMAN, Understanding Conscientiousness Across the Lifecourse: An Economic Perspective. *Developmental Psychology*. 2014. pp. 1451-1459. ISSN 0012-1649.
65. COOPER, C.L. and P.L. PERREWÉ (eds.). *The Routledge companion to wellbeing at work*. London: Routledge. 2016. pp. 85–108. ISBN 978-1-138-96034-6.
66. COSTA, P.T. and R.R. MCCRAE. *The NEO Personality Inventory Manual*. Psychological Assessment Resources. Odessa, Florida. 1985. ISBN lips.
67. COSTA, P.T. and R.R. MCCRAE. Personality Disorders and the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality Disorders*. 1990, vol. 4, nr. 4. pp. 362–371. ISSN 0885-579X.
68. COSTA, P.T.; R.R. MCCRAE and D.A. DYE. Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness: a revision of NEO-PI. *Personality and Individual Differences*. 1991. pp. 887-898. ISSN 0191-8869.
69. COSTA, P.T. and R.R. MCCRAE. *NEO-PI-R Professional Manual*. Psychological Assessment Resources. Odessa, Florida, 1992. pp. 16-18. ISBN lips.
70. COSTA, P.T. and R.R. MCCRAE. The Five Factor Model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*. 1992, vol. 6. ISSN 0885-579X.
71. COSTA, P.T. and R.R. MCCRAE. Four ways the five factors are basic. *Personality and Individual Differences*. 1992, vol. 13, nr. 6. pp. 653–665. ISSN 0191-8869.

72. COSTA, P.T. and R.R. MCCRAE. Six approaches to the explication of facet-level traits: examples from conscientiousness. *European Journal of Personality*. 1998, vol. 12. pp. 117-134. ISSN 0890-2070.
73. COSTA, P.T. and R.R. MCCRAE. Trait and Factor Theories. *Comprehensive handbook of personality and psychopathology*. John Wiley and Sons. Inc., 2006, vol. 1. pp. 96-114. ISBN 13 978-0-471-47945-1.
74. CULLEN, M.J. and P.R. SACKETT. *Personality and Counterproductive Workplace Behavior, Personality and work*. Reconsidering the role of personality in organization. Cap. 6. Jossey-Bass A Wiley Imprint., 2003. pp. 150-182. ISBN 0-7879-6037-3.
75. DAHLQVIST, V.; S. ERIKSSON; A. GLASBERG; E. LINDAHL; K. LUTZEN; G. STRANDBERG; A. SÖDERBERG; V. SORLIE and A. NORBERG. Development of the perceptions of conscience questionnaire. *Nursing Ethics*. 2007, vol. 14, nr.2. pp. 181-193. ISSN 0969-7330.
76. DANCEY, C.P. and J. REIDY. *Statistics without maths for psychology*. 3rd ed. Harlow: Pearson Education, 2004. ISBN 9780131249417.
77. DAVID, D. *Tratat de psihoterapii cognitive și comportamentale*. Cluj-Napoca: Editura ASCR. 2006. ISBN 9789737973676.
78. DE BOLLE, M.; F. DE FRUYT; R. R. MCCRAE; C.E. LÖCKENHOFF; P.T. COSTA JR; M.E. AGUILAR-VAFAIE and A. TERRACCIANO. The emergence of sex differences in personality traits in early adolescence: A cross-sectional, cross-cultural study. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2015, vol. 108, nr. 1. 171 p. ISSN 0022-3514.
79. DE FRUYT, F.; M. BOCKSTAELE; R. TARIS and A. VAN HIEL. Police interview competences: Assessment and associated traits. *European Journal of Personality*. 2006, vol. 20. pp. 567-584. ISSN 0890-2070.
80. DE HAAN, A.D.; M. DEKOVIĆ; A.L. VAN DEN AKKER; S.E.M.J. STOLTZ and P. PRINZIE. Developmental personality types from childhood to adolescence: Associations with parenting and adjustment. *Child Development*. 2013, vol. 84, nr. 6. pp. 2015–2030. ISSN 0009-3920.
81. DE HAAN, A.D.; S. DE PAUW; A. VAN DEN AKKER; M. DEKOVIĆ and P. PRINZIE. Long-term developmental changes in children's lower-order big five personality facets. *Journal of Personality*. 2017, vol. 85, nr. 5. pp. 616-631. ISSN 0022-3506.

82. DECI, E.L. and R.M. RYAN. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. 2000, vol. 11, nr. 4. pp. 227–268. ISSN 1047-840X.
83. DEYOUNG, C.G.; J.B. PETERSON and D.M. HIGGINS. Sources of Openness/Intellect: Cognitive and Neuropsychological Correlates of the Fifth Factor of Personality. *Journal of Personality*. 2005, vol. 73, nr. 4. pp. 25–58. ISSN 0022-3506.
84. DETRICK, P.; J.T. CHIBNALL and M.C. LEUBBERT. The Revised NEO Personality Inventory as predictor of police academy performance. *Criminal Justice and Behavior*. 2004, vol. 31. pp. 676-694. ISSN 0093-8548.
85. DETRICK, P. and J.T. CHIBNALL. NEO PI-R personality characteristics of high-performing entry-level police officers. *Psychological Services*. 2006, vol. 3. pp. 274-285. ISSN 1541-1559.
86. DICK, D.M.; A.E. ADKINS and S.I. KUO. Genetic influences on adolescent behavior. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*. 2016, vol. 70. pp. 198–205. ISSN 0149-7634.
87. DIGMAN, J. M. Personality structure: Emergence of the Five Factor model. *Annual Review of Psychology*. 1990, vol. 41. pp. 417–440. ISSN 0066-4308.
88. DIMITRIU, F. și T. CONSTANTIN. Factori predictivi ai performanței personalului de vânzări. În: *Cercetarea modernă în psihologie: Cercetări cantitative vs. Cercetări calitative*. București: Ed. Universitară, 2010. pp. 59-66. ISBN 978-606-591-027-0.
89. DRAYCOTT, S.G. and P. KLINE. The Three Big or the Big Five - EPQ-R vs NEO-PI: a research note, replication and elaboration. *Personality and Individual Differences*. 1995, vol. 18, nr. 6. pp. 801–804. ISSN 0191-8869.
90. DUMBRAVĂ, A.C. Relația dintre factorii de personalitate Big Five și dependența de gaming. *Studia Doctoralia. Psychology and Educational Science*. 2016/2018. pp. 11-12. pp. 20-38. ISSN 2248-3896.
91. DUPRÉ, S.; F. HEYDE; J. VERGAUWE and B. WILLE. Too little, just right or too much? Assessing how people evaluate their conscientiousness levels. *Personality and Individual Differences*. 2022. 197 p. ISBN 978-1-118-77303-1.
92. EAGLY, A.H. *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Erlbaum. 1987. ISBN 978-0898598049.

93. EISENBERG, N.; A. DUCKWORTH; T. SPINRAD and C. VALIENTE. Conscientiousness: Origins in Childhood? *Development Psychology*. National Institutes of Health, 2014 May, vol. 50, nr. 5. pp. 1331–1349. ISSN 0012-1649.
94. EISENBERG, N.; T.L. SPINRAD and A.S. MORRIS. Moral cognition and prosocial responding in childhood. In: Killen, M. & Smetana, J. G. (Eds.), *Handbook of Moral Development*, 2nd ed., Psychology Press. 2014. pp. 184–207. ISBN 9781848729260.
95. ELLIS, A. New approaches to psychotherapy techniques. *Journal of Clinical Psychology*. 1955, vol. 11, nr. 3. pp. 207-260. ISSN 1097-4679.
96. ELLIS, A. *Reason and emotion in psychotherapy*. Carol Publishing Group. 1994. 479 p. ISBN 978-1559722483.
97. ELLIS, A. Early theories and practices of Rational Emotive Behavior Therapy and How they have been augmented and revised during the last three decades. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*. 2003, vol. 21. pp. 219-243. ISSN 0894-9085.
98. ELUKE, P. The human conscience as a determinant of morality: it's implication for the nigerian society. *International Journal of Philosophy and Theology*. 2014, vol. 2, nr. 3. pp. 219-234. ISSN 2333-5750.
99. ENGLER, B. *Personality Theories – An Introduction*. Wadsworth, Cengage Learning, 2014. ISBN 9781426648656.
100. ERSKINE, R.G. Script cure: Behavioral, intrapsychic and physiological. *Transactional Analysis Journal*. 1980, nr. 10. pp.102-106. ISSN 0362-1537.
101. ERSKINE, R.G. The ABC's of effective psychotherapy. *Transactional Analysis Journal*. 1975, nr. 5. pp. 163-165. ISSN 0362-1537.
102. EYSENCK, H.J. *The biological basis of personality*. Springfield, IL: Thomas, 1967. ISBN lips.
103. EYSENCK, H.J. and G.H. GUDJONSSON. *The causes and cures of criminality*. New York: Plenum Press, 1988. ISBN 978-1-4419-3210-5.
104. EYSENCK, H.J. The Dimensions of Personality: 16, 5, or 3? Criteria for a Taxonomic Paradigm. *Personality and Individual Differences*. 1991, vol. 12, nr. 8. pp. 773–790. ISSN 0191-8869.
105. EYSENCK, H. J. Dimensions of personality: The biosocial approach to personality. In J. Strelau & A. Angleitner (Eds.). *Explorations in temperament: International perspectives on theory and measurement*. Plenum Press., 1991. pp. 87–103. ISBN 978-1-4899-0643-4 7.

- 106.EYSENCK, H. The Biological Dimensions of Personality. In L. A. Pervin (Ed.). *Handbook of Personality: Theory and Research*. New York: Guilford, 1990. pp. 244-276. ISBN 978-0898624304.
107. EWEN, B. R. *An Introduction To Theories Of Personality*. New York: Psychology Press, 2014. ISBN 9781317740728.
108. FEIST, J. and G. FEIST. *Theories of Personality*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 1998. ISBN 9780697275653.
109. FIELD, A. *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5th ed.)*, 2020. 89 p. ISBN 9781529737672.
110. FRITZ, C.O.; P.E. MORRIS and J.J. RICHLER. Effect Size Estimates: Current Use, Calculations, and Interpretation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 2012, vol. 141, nr. 1. pp. 2–18. ISSN: 0096 3445.
111. FOLEY, P.F.; C. GUARNERI and M.E. KELLEY. Reasons for choosing a police career: Changes over two decades. *International Journal of Police Science and Management*. 2008, vol. 10. pp. 2-8. ISSN 1461-3557.
112. FONG, E.A. and H.L. TOSI Jr. Effort, Performance and Conscientiousness: An Agency Theory Perspective. *Journal of Management*. April 1, 2007, vol. 33, nr. 2. pp. 161 - 179. ISSN 0149-2063.
113. FUCHS, C.; J. SCHEER and T. NOLTE. Preliminary support of a behavioral intervention for trait conscientiousness. *Frontiers in Psychology*. 2021, vol. 12, 660410. ISSN 1664-1078.
114. FURNHAM, A.; T. CHAMORRO-PREMUZIC and F. MCDOUGALL. Personality, cognitive ability, and beliefs about intelligence as predictors of academic performance. *Learning and Individual Differences*. 2003, vol. 14, nr. 1. pp. 49–66. ISSN 1041-6080.
115. FURNHAM, A. The dark side of conscientiousness. *Psychology*. 2017, vol. 8. pp. 1879–1893. ISSN 2152-7180.
116. GARTLAND, N.; A. WILSON and R. LAWTON. Conscientiousness and engagement with national health behaviour guidelines. *Psychology, Health & Medicine*. 2021, vol. 26, nr. 4. pp. 421-432. ISSN 1354-8506.
117. GHASEMI, A. and S. ZAHEDIASL. Normality tests for statistical analysis: A guide for non statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 2012, vol. 10, nr. 2. pp. 486–489. ISSN 1726 913X.

118. GILBERT, M. și V. ORLANS. *Terapie integrativă: 100 de puncte cheie și tehnici*. Craiova: Liber Mundi, 2013. 219 p. ISBN 978-606-92325-7-6.
119. GLASNER, A.T. Police Personality: What Is It and Why Are They Like That?. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2005, vol. 20, nr. 1. pp. 56-67. ISSN 0882-0783.
120. GOLDBERG, L.R. The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*. 1992, vol. 4, nr. 1. pp. 26–42. ISSN 1040-3590.
121. GORBANZADEH, B.; A. RAHMANI; S. MOGADASSIAN; M. BEHSHID; A. AZADI and S. TAGHAVY. Levels of conscience and related factors among Iranian oncology nurses. *Asian Pacific Journal of Cancer Prevention*. 2015, vol. 16. pp. 8211-8214. ISSN 1513-7368.
122. GÖLLNER, R.; R.I. DAMIAN; B. NAGENGAST; B.W. ROBERTS and U. TRAUTWEIN. It's not only who you are but who you are with: High school composition and individuals' development of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2017, vol. 113, nr. 5. pp. 767-784. ISSN 0022-3514.
123. GRANKVIST, G. and P. KAJONIUS. Personality traits and personal values: a replication with a Swedish sample. *International Journal of Personality Psychology*. 2015. vol. 1, nr. 1, pp. 8-14. ISSN 2451-9243.
124. GRAVETTER, F.J. and L.B. WALLNAU. *Statistics for the Behavioral Sciences* (10th ed.). Boston, MA: Cengage Learning. 2017. ISBN 978-1337098120.
125. GUAY, R.P.; Y.J. KIM; I.S. OH and R.M. VOGEL. The Interaction Effects of Leader and Follower Conscientiousness on Person-Supervisor Fit Perceptions and Follower Outcomes: A Cross-Level Moderated Indirect Effects Model. *Human Performance*. 2019, vol. 32, nr. 3-4. pp. 181-199. ISSN 0895-9285.
126. HASANAH, K.; A. KUSMANINGTYAS and S. RIYADI. The effect of extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability and openness to experience towards learning orientation, performance orientation and job performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*. 2022, vol. 16, nr. 3. pp. 905-923. ISSN 2581-9615.
127. HAZRATI-VIARI, A.; A.T. RAD and S.S. TORABI. The effect of personality traits on academic performance: The mediating role of academic motivation. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*. 2012, vol. 32. pp. 367–371. ISSN 1877-0428.
128. HENDRIKS, A.; W.K.B. HOFSTEE and B. DE RAAD. The Five-Factor Personality Inventory (FFPI). *Personality and Individual Differences*. 1999, vol. 27, nr. 2, pp. 307–325. ISSN 0191-8869.

- 129.HENG, G. and J. CHANG. Conscientiousness, Person Supervisor Fit and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Human Resource Studies*. 2022, vol. 12, nr. 4. ISSN 2162-3058.
- 130.HOFER, S.M.; J.L. HORN and H.W. EBER. A robust five-factor structure of the 16PF: Strong evidence from independent rotation and confirmatory factorial invariance procedures. *Personality and Individual Differences*. 1997, vol. 23, nr. 2. pp. 47–69. ISBN 978-1-118-77303-1.
- 131.HOFSTEE, W.K.B.; B. DE RAAD and L. GOLDBERG. Integration of the big five and circumplex approaches to trait structure. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1992, vol. 65. pp. 563–576. ISSN 0022-3514.
- 132.HOGAN, R.; J. HOGAN and B.W. ROBERTS. Personality measurement and employment decisions. *American Psychologist*. 1996, vol. 51. pp. 469–477. ISSN 0003-066X.
- 133.HOGAN, J. and D.S. ONES. Conscientiousness and integrity at work. In R. Hogan & J. A. Johnson (Eds.). *Handbook of personality psychology*. Academic Press. 1997. pp. 849–870. ISBN 0080533175.
- 134.HOGAN, J. and B. HOLLAND. Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*. 2003, vol. 88. pp. 100-112. ISSN 0021-9010.
- 135.HOGAN, J. and R. HOGAN. *Motives, Values, Preferences Inventory manual* (2nd ed.). Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems, 2010. ISBN 978-0-9840969-6-1.
- 136.HOLLAND, J.L. and J.R. RAYMAN. The Self-Directed Search, în *Advances. Vocational Psychology, vol. I: The Assessment of Interests*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 1986. 60 p. ISBN 9780898597554.
- 137.HOSSEINI, M.; H. DARUSHI; S.M. AHMADI; F. ABAZARI; H. AMIRIYAN; M. SEDIGHI and H. BIGDELI. The Personality Characteristics and Post-Traumatic Stress Disorder among the Staff of Fire Departments and Police Officers of Kermanshah. *Research Square*. 2022. pp. 1-13. ISSN 2693-5015.
- 138.HOUGH, L.M. The ``Big Five" personality variables-construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*. 1992, vol. 5. pp. 139-155. ISSN 0895-9285.
- 139.HOWITT, D. and D. CRAMER. *Introducere în SPSS pentru psihologie*. Ed a 2 a. Iași: Polirom, 2010. 421 p. ISBN 978 973 46 1649 7.

- 140.HÖLZEL, B. K. Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry Research: Neuroimaging*. 2011, Vol. 191, Nr. 1. pp. 36–43. ISSN 0925-4927.
- 141.HUDSON, N.W. and R.C. FRALEY. Volitional personality trait change: Can people choose to change their personality traits? *Journal of Personality and Social Psychology*. 2015, vol. 109, nr. 3, pp. 490-507. ISSN 0022-3514.
- 142.HURTZ, G.M. and J.J. DONOVAN. Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*. 2000, vol. 85. pp. 869–879. ISSN 0021-9010.
- 143.IPAT. *The Protective Service Report manual*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing. 2003. ISBN 217-352-4739.
- 144.JACKSON, J. J.; T. BOGG; K.E. WALTON; D. WOOD; P.D. HARMS; J. LODI-SMITH; G.W. EDMONDS and B.W. ROBERTS. Not all conscientiousness scales change alike: A multimethod, multisample study of age differences in the facets of conscientiousness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2009, vol. 96, nr. 2. pp. 446–459. ISSN 0022-3514.
- 145.JACKSON, J.J.; D. WOOD; T. BOGG; K.E. WALTON; P.D. HARMS and B.W. ROBERTS, What do conscientious people do? Development and validation of the Behavioral Indicators of Conscientiousness. *Journal of Research in Personality*. 2010 August 1, vol. 44, nr. 4. pp. 501–511. ISSN 0092-6566.
- 146.JACKSON, J.J.; P.L. HILL; B.R. PAYNE; B.W. ROBERTS and E.A.L. STINE-MORROW. Can an old dog learn (and want to experience) new tricks? Cognitive training increases openness to experience in older adults. *Psychology and Aging*. 2012, vol. 27. pp. 286-292. ISSN 0882-7974.
- 147.JACKSON, J.J.; R.J. THOMPSON and A. WEISS. Military training and personality trait development: Does the military make the man, or does the man make the military? *Psychological Science*. 2012, vol. 23, nr. 11, pp. 1066-1072. ISSN 0956-7976.
- 148.JACKSON, J.J. and P.L. HILL. Lifespan development of conscientiousness. In D. P. Conscientiousness Development. vol. 29. McAdams, R. L. Shiner, J. L. Tackett (Eds.). *Handbook of personality development*. Guilford Press, 2018. pp. 153–170. ISBN 9781462536979.
- 149.JAVARAS, K.N.; M. WILLIAMS and A.R. BASKIN-SOMMERS. Psychological Interventions Potentially Useful for Increasing Conscientiousness. *Personality Disorders: Theory, Research and Treatment*. 2019, vol 10, nr. 1. pp. 13-24. ISSN 1949-2715.

150. JELINEK, J. and M.E. MORF. Accounting for variance shared by measures of personality and stress-related variables: A canonical correlation analysis. *Psychological Reports*. 1995, vol. 76. 959 p. ISSN 0033-2941.
151. JOHN, O.P. and S. SRIVASTAVA. The “Big Five” trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In: L. Pervin and O. P. John (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research* (ed. 2). New York: Guilford, 1999. pp. 102-138. ISBN 9781572306950.
152. JOHNSON, J.A. and F. OSTENDORF. Clarification of the five-factor model with the abridged big five dimensional circumplex. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1993, vol. 65. pp. 563–576. ISSN 0022-3514.
153. JOHNSON, J.A. Clarification of factor five with the help of the AB5C model. *European Journal of Personality*. 1994, vol. 8. pp. 311-334. ISSN 0890-2070.
154. JOOSTE, J.; S. WOLFSON and A. KRUGER. Irrational Performance Beliefs and Mental Well-Being Upon Returning to Sport During the COVID-19 Pandemic: A Test of Mediation by Intolerance of Uncertainty. *Research Quarterly for Exercise and Sport*. 2023, vol. 94. pp. 802–811. ISSN 0270-1367.
155. JOSEPH, D.L. and D.A. NEWMAN. Emotional intelligence: an integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*. 2010, vol. 95. pp. 54–78. ISSN 0021-9010.
156. JONES, J.W.; N.K. NEWHOUSE and M.R. STOWERS. *Civilian Police Officer Profiles: An IPAT Technical Report*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing, 2006. ISBN 217-352-4739.
157. JUDGE, T.A.; J.J. MARTOCCHIO and C.J. THORESEN. Five-Factor Model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*. 1997, vol. 82. pp. 745–755. ISSN 0021-9010.
158. JUDGE, T.A. and R. ILIES. Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*. 2002, vol. 87, nr. 4. pp. 797-807. ISSN 0021-9010
159. KABAT-ZINN, J. *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. Ed. Delacorte Press. 1990. ISBN 978-0385303125.
160. KANTEN, P.; M.G. DURMAZ and B. ARDA. Organizational Conscience in the Service Industry: A Scale Development. *Istanbul Management Journal*. 2021, vol. 90. pp. 1-47. ISSN 2619-9254.

- 161.KAPPE, R. and H. VAN DER FLIER. Predicting academic success in higher education: What's more important than being smart? *European Journal of Psychology of Education*. 2012, vol. 27, nr. 4. pp. 605–619. ISSN 0256-2928.
- 162.KASSIN, S. *Psychology*. SUA: Prentice-Hall, Inc. 2003. ISBN 9780130496416.
- 163.KATSIKI, A.; A. MINNAERT and D. KATSIKIS. Relationships between self-downing beliefs and math performance in Greek adolescent students: A predictive study based on Rational-Emotive Behavior Education (REBE) as theoretical perspective. *Journal of Family Medicine and Community Health*. 2017, vol. 4. 1132 p. ISSN 2379-0547.
- 164.KEISER, H.N.; P.R. SACKETT; N.R. KUNCEL and T. BROTHEN. Why women perform better in college than admission scores would predict: Exploring the roles of conscientiousness and course-taking patterns. *Journal of Applied Psychology*. 2016, vol. 101, nr. 4. pp. 569–581. ISSN 0021-9010.
- 165.KERAMARI A. *Personality Traits and Job Satisfaction among Police Officers*. Thesis for the Degree of Master of Science in Victimology and Criminal Justice. Tilburg Law School, 2018. pp. 1–40. ISBN lips.
- 166.KHOURY, B.; M. SHARMA; S.E. RUSH and C. FOURNIER. Mindfulness-based stress reduction for healthy individuals: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*. 2015, vol. 78, nr. 6. pp. 519–528. ISSN 0022-3999.
- 167.KIM, H.J.; K.H. SHIN and N. SWANGER. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*. 2009, vol. 28. pp. 96–104. ISSN 0278-4319.
- 168.KLING, K.; E.E. NOFTLE and R.W. ROBINS. Why do standardized tests underpredict women's academic performance? The role of conscientiousness. *Social Psychological and Personality Science*. 2012, vol. 4, nr. 5. pp. 600–606. ISSN 1948-5506.
- 169.KOHLBERG, L. *Essays on Moral Development, Volume II: The Psychology of Moral Development*. 1984, New York: Harper & Row. ISBN 9780060647605.
- 170.KOMARRAJU, M.; S.J. KARAU; R.R. SCHMECK and A. AVDIC. The big five personality traits, learning styles, and academic achievement. *Personality and Individual Differences*. 2011, vol. 51, nr. 4. pp. 472–477. ISBN 978-1-118-77303-1.
- 171.KRASNER, M.S.; R.M. EPSTEIN; H. BECKMAN; A.L. SUCHMAN; B. CHAPMAN; C.J. MOONEY and T.E. QUILL. Association of an educational program in mindful communication with burnout, empathy, and attitudes among primary care physicians. In:

- Journal of the American Medical Association*. 2009, vol. 302. pp. 1284-1293. ISSN 0002-9955.
- 172.KUIJPERS E.; J. PICKETT; B. WILLE and J. HOFMANS. Does it Pay Off to Act Conscientiously, Both Now and Later? Examining Concurrent, Lagged, and Cumulative Effects of State Conscientiousness. *European Journal of Personality*. 2022, vol. 38, nr. 4. ISSN 0890-2070.
 - 173.KUYKEN, W.; K. WEARE; O.C. UKOUMUNNE; R. VICARY; N. MOTTON; R. BURNETT; C. CULLEN; S. HENNELLY and F.A. HUPPERT. Effectiveness of the Mindfulness in Schools Programme: Non-randomised controlled feasibility study. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. 2013, vol. 54, nr. 11. pp. 1267–1275. ISSN 0021-9630.
 - 174.LAPSLEY, D.K. and D. NARVAEZ. Character Education. *Handbook of Educational Psychology*. 2nd ed., Lawrence Erlbaum, 2006. pp. 248–260. ISBN 9780805859656.
 - 175.LEARY, T. *Interpersonal diagnosis of personality*. New York: Ronald Press, 1957. ISBN lips.
 - 176.LEE, C.; M. GAO and C. RYFF. Conscientiousness and Smoking: Do Cultural Context and Gender Matter? *Frontiers in Psychology*. 2020, nr. 11. 1593 p. ISSN 1664-1078.
 - 177.LEFKOWITZ, J. Psychological Attributes of Policemen: A Review of Research and Opinion. *Journal of Social Issues*. April 2010, vol. 31, nr. 1. pp. 3–26. ISSN 1540-4560.
 - 178.LEIKAS, S.; L. KUULA and A.K. PESONEN. Does counter-habitual behavior carry psychological costs? *Journal of Research in Personality*. 2021, vol. 92, art. nr. 104077. ISSN 0092-6566.
 - 179.LENROOT, R.K. and J.N. GIEDD. Sex differences in the adolescent brain. *Brain and Cognition*. 2010, vol. 72, nr. 1. pp. 46-55. ISSN 0278-2626.
 - 180.LEPINE, J.A.; J.A. COLQUITT and A. EREZ. Adaptability to changing task contexts: effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel Psychology*. 2000, vol. 53, nr. 3. pp. 563–593. ISSN 0031-5826.
 - 181.LESTER, D.; A. ARCURI and M. GUNN. Police roles: Discretion and danger. *Perceptual and Motor Skills*. 1980, vol. 51. 318 p. ISSN 0031-5125.
 - 182.LESTER, D. Why do people become police officers: A study of reasons and their predictions of success. *Journal of Police Science and Administration*. 1983, vol. 11. pp. 170-174. ISSN 0090-9084.

183. LEONARD, V.A. and H.W. MORE. *Police organization and management* (3d ed.). N.Y.: The Foundation Press, 1971. ISBN lips.
184. LEVINSON, D. J. *The Seasons of a Man's Life*. New York: Alfred A. Knopf. 1986. ISBN 978-0399900559.
185. LEVINSON, D. J. *The seasons of a woman's life*. New York: Alfred A. Knopf. 1996. ISBN 978-0-679-43476-3.
186. LIEVENS, F.; P. COETSIER; F. DE FRUYT and J. DE MAESENEER. Medical students' personality characteristics and academic performance: A five-factor model perspective. *Medical Education*. 2002, vol. 36, nr. 11. pp. 1050–1056. ISSN 1365-2923.
187. LIȚĂ, C.ȘT. Calitățile unui polițist ideal – între expectațiile sociale și exigențele profesionale. *Revista de Psihologie*. București: Academia Română, 2018, vol. 64, nr. 3. pp. 143-155. ISSN 0034-8759.
188. LODI-SMITH, J. and B.W. ROBERTS. Social Investment and Personality: A MetaAnalysis of the Relationship of Personality Traits to Investment in Work, Family, Religion, and Volunteerism. *Personality and Social Psychology Review*. 2007, vol. 11, nr. 1. pp. 68-86. ISSN 1088-8683.
189. LOEVINGER, J. Conformity and conscientiousness: One factor or two stages? In D. C. Funder, R. D. Parke, C. Tomlinson-Keasey and K. Widaman (Eds.). *Studying lives through time: Personality and development*. American Psychological Association, 1993. 189 p. ISBN 978-1557981936.
190. LONG, L.M.K.; A. ADLER and G.W. ALLPORT. A Comparison on Certain Topics in Personality Theory. *American Journal of Individual Psychology*. Chicago, Ill. 1952, vol. 10, Iss. 1. 43 p. ISSN 0091-7788.
191. LORR, M. and R.P. YOUNISS. An inventory of interpersonal style. *Journal of Personality Assessment*. 1974, vol. 37. pp. 165–173. ISSN 0022-3891.
192. LOSÎI, E. Atitudinea față de muncă, particularitățile relaționale și comunicative ale educatorului. *Psihologie. Pedagogie Specială. Asistență socială*. Chișinău, 2016, vol. 42, nr. 1. pp. 54-62. ISSN 1857-0224.
193. LOUGH, J. and K. VON TREUER. A critical review of psychological instruments used in police officer selection. *Policing*. 2013, vol. 36, nr. 4. pp. 737-751. ISSN 1363-951X.
194. LOUNSBURY, J.W.; J.M. LOVELAND; E.D. SUNDSTROM; L.W. GIBSON; A.W. DROST and F.L. HAMRICK. An investigation of personality traits in relation to career

- satisfaction. *Journal of Career Assessment*. 2003, vol. 11, nr. 3. pp. 287-307. ISSN 1069-0727.
- 195.LUAN, Z.; W. LUAN and B. W. ROBERTS. Maturation or disruption? Conscientiousness development from early adolescence to emerging adulthood. *International Journal of Behavioral Development*. 2022. vol. 46, nr. 5, pp. 436-448. ISSN 0165-0254.
- 196.LUNGU, V. *Etica Profesională - Suport de curs*. Universitatea de Stat din Moldova. Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației. Catedra Științe ale Educației. Chișinău, 2011. 32 p. ISBN 978-9975-71-103-6.
- 197.LUO, X.; H.R. KRANZLER; L. ZUO; S. WANG and J. GELERNTER. Personality traits of agreeableness and extraversion are associated with ADH4 variation. *Biological Psychiatry*. 2007, vol. 61, nr. 5. pp. 599–608. ISSN 0006-3223.
- 198.LUTHANS, F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive* [online]. 2002. vol. 16, nr. 1. pp. 57–72. ISSN 1079-5545. [cit. 2025-09-15]. DOI 10.5465/AME.2002.6640181.
- 199.LÜDTKE, O.; B.W. ROBERTS; U. TRAUTWEIN and G. NAGY. A random walk down university avenue: Life paths, life events, and personality trait change at the transition to university life. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2011, vol. 101, nr. 3. pp. 620–637. ISSN 0022-3514.
- 200.MAC GIOLLA, E.M. and P.J. KAJONIUS. Sex differences in personality are larger in gender equal countries: Replicating and extending a surprising finding. *International Journal of Psychology*. 2018, vol. 54, nr. 6. pp. 705–711. ISSN 0020-7594.
- 201.MANES, S. *83 de jocuri psihologice pentru animarea grupurilor*. Iași: Polirom, 2008. 204 p. ISBN 973-46-1213-0.
- 202.MARSH, H.W.; R. PEKRUN; P.D. PARKER; K. MURAYAMA; J. GUO; T. DICKE and A.K. ARENS. The murky distinction between self-concept and self-efficacy: Beware of lurking jingle-jangle fallacies. *Journal of Educational Psychology*. 2019, vol. 111. pp. 331–353. ISSN 0022-0663.
- 203.MASLACH, C. and P.L. MICHAEL. Burnout: A multidimensional perspective. In: VAN Der Linden, D.; J. TE NIJENHUIS and A.B. BAKKER. The general factor of personality: A meta-analysis of Big Five intercorrelations and a criterion-related validity study. *Journal of Research in Personality*. 2010. vol. 44, nr. 3, pp. 315-327. ISSN 0092-6566.

204. MAXIMCIUC, V. și G.I. PURCARU. Stima de sine-componentă a personalității. În: *Probleme ale științelor socioumanistice și modernizării învățământului*. Chișinău: CEP UPS I. Creangă, 2021, seria 23, vol. 1. pp. 179-187. ISBN 978-9975-46-559-5.
205. MÄKIKANGAS, A.; T. FELDT; U. KINNUNEN and S. MAUNO. Does Personality Matter? A Review of Individual Differences in Occupational Well-Being. *Advances in positive organizational psychology*. vol. 1. Publisher: Emerald Chapter 6. 2013. pp. 107-143. ISBN 9781780520018.
206. MCCRAE, R.R. and P.T. COSTA. Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of Personality*. 1986, vol. 54, nr. 2. pp. 385–405. ISSN 0022-3506.
207. MCCRAE, R.R. Conscientiousness. *Encyclopedia of Applied Psychology*. vol. 1, Elsevier Academic Press, 2004. pp. 469-472. ISBN 9780126574104.
208. MEGHNA and V. DIXIT. Relationship of conscientiousness and job performance in service sector: A literature review. *International Journal of Research in Human Resource Management*. 2022, vol. 4, nr. 2. pp. 7-11. ISSN 2663-3213.
209. MICLEA, M.; M. PORUMB; M. COTÂRLEA și M. ALBU. CAS++ *Cognitrol Assessment System*. Cluj-Napoca: Editura ASCR, 2009. ISBN 978-973-7973-70-2.
210. MINULESCU, M. *Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică*. București: Garell Publishing House, 1996. ISBN 973-97471-2-4.
211. MINULESCU, M. Replicarea modelului Big Five în limba română. Specificul socio-cultural exprimat în conținutul factorilor. Chestionarul ABCD-M. În: *Zlate M. Psihologia vieții cotidiene*. București, 1997. ISBN 973-9248-79-9.
212. MINULESCU, M. Experimentarea și adaptarea NEO PR în limba română. În: vol. *Conferinței Naționale de Psihologie*. Neptun, 2002. ISSN lips.
213. MINULESCU, M. *Psihodiagnoza modernă. Chestionarele de personalitate*. București: Ed. Fundației România de Măine, 2004. ISBN 973-582-802-2.
214. MISCHEL, W. *Personality and assessment*. John Wiley & Sons Inc., 1968. ISBN 978-0471609254.
215. MOUNT, M.K. and M.R. BARRICK. Five reasons why the big five article has been frequently cited. *Personnel Psychology*. 1998, vol. 51. pp. 849–857. ISSN 0031-5826.
216. MUNTEAN, A. *Psihologia dezvoltării umane*. Iași: Polirom, 2006. 23 p. ISBN 973-46-0095-8.

- 217.MURPHY, K.R. and J.L. DZIEWECZYNSKI. Why don't measures of broad dimensions of personality perform better as predictors of job performance? *Human Performance*. 2005, vol. 18, nr. 4. pp. 343–357. ISSN 0895-9285.
- 218.NAUTA, M.M. Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment*. 2004, vol. 12, nr. 4. pp. 381-394. ISSN 1069-0727.
- 219.Ng, W. and E. Diener. Personality differences in emotions: Openness predicts positive emotions and neuroticism predicts negative emotions. *Personality and Individual Differences*. 2009. vol. 47, nr. 8, pp. 691-696. ISSN 0191-8869.
220. NGUYEN, N.T.; L.C. ALLEN and K. FRACCASTORO. Personality predicts academic performance: Exploring the moderating role of gender. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2005, vol. 27, nr. 1. pp. 105–117. ISSN 1360-080X.
- 221.OANȚA, V. și M. PLEȘCA. Stima de sine a preadolescentului și dinamica ei la vârsta adultă. În: *Știință și educație: noi abordări și perspective*. Chișinău, 2023, seria 25, vol. 1. pp. 129-134. ISBN 978-9975-46-773-5.
- 222.O'CONNOR, M.C. and S.V. PAUNONEN. Big five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*. 2007, vol. 43, nr. 5. pp. 971–990. ISBN 978-1-118-77303-1.
- 223.OKHRIMENKO, I.; V. OSTAPOVICH; V. BARKO; O. SMIRNOVA; I. HRUZYNSKA and O. MARCHENKO. Individual and Psychological Characteristics of Law Enforcement Officers as a Basis for Effective Psychological Selection of Personnel for Modern Police Organizations. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2022, vol. 13, nr. 4. pp. 141-162. ISSN 2068-0473.
- 224.OKHRIMENKO, I.; R. PERKATYI; H. TOPCHII; Y. ANDRUSYSHYN and A. PONOMARENKO. Level of SelfEducational Competence of Cadets of Higher Educational Institutions with Specific Training Environment. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*. 2022, vol. 14, nr. 3. pp. 66-87. ISSN 2066-7329.
- 225.O'NEILL, T.A. and N.J. ALLEN. Personality and the prediction of team performance. *European Journal of Personality*. 2011. 25 p. ISSN 0890-2070.
- 226.ONES, D.S.; C. VISWESVARAN and F.L. SCHMIDT. Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*. 1993, vol. 78. pp. 679–703. ISSN 0021-9010.

- 227.ONES, D.S. and C. VISWESVARAN. Integrity testing in organizations. In R. W. Griffin and A. O’Leary-Kelly (Eds.). *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior*. Greenwich: JAI Pres, 1998. pp. 243–276. ISBN 9780762304547.
- 228.ONES, D.S. and C. VISWESVARAN. Integrity tests and other criterion focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*. 2001, vol. 9. pp. 31–39. ISSN 1468-2389.
- 229.ONES, D.S. and C. VISWESVARAN. Personal Selection. *Encyclopedia of Applied Psychology*. 2004, vol. 3. pp. 35 - 43. ISBN 978-0-12-657410-4.
- 230.ORLANDO, E.C.-P.; J.C. LESMEZ-PERALTA and E.M.-A. HUGO. Conscientiousness and cognitive skills in security sphere: Associations and configurations. *Problems and Perspectives in Management*. 2022, vol. 20, nr. 4. pp. 181-194. ISSN 1727-7051.
- 231.OZER, D.J. and V. BENET-MARTINEZ. Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*. 2006, nr. 57. pp. 401–421. ISSN 0066-4308.
- 232.PARKS-LEDUC, L.; G. FELDMAN and A. BARDI. Personality Traits and Personal Values: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*. 2015. ISSN 1088-8683.
- 233.PAUNONEN, S.V. and D.N. JACKSON. The Jackson Personality Inventory and the Five Factor Model of personality. *Journal of Research in Personality*. 1996. ISSN 0092-6566.
- 234.PIEDMONT, R. L. Cracking the plaster cast: Big Five personality change during intensive outpatient counseling. *Journal of Research in Personality*. 2001, vol. 35. pp. 500-520. ISSN 0092-6566.
- 235.PLEȘCA, M. Factorii reușitei profesionale a tinerilor. *Revistă de științe socioumane*. Chișinău, 2013, vol. 23, nr. 1. pp. 79-84. ISSN 1857-0119.
- 236.PLEȘCA, M. Dimensiuni al persormanței profesionale a cadrelor didactice universitare. *Revistă de științe socioumane*. Chișinău, 2014, vol. 28, nr. 3. pp. 20-27. ISSN 1857-0119.
- 237.PLEȘCA, M. Profilul psihoemoțional al tânărului activ social. *Revistă de științe socioumane*. Chișinău, 2020, vol. 44, nr. 1. pp. 26-30. ISSN 1857-0119.
- 238.PLEȘCA, M. Motivația pentru dezvoltarea personală ca factor al satisfacției de viață la adolescenți. În: *Probleme ale științelor socioumanistice și modernizării învățământului*. Chișinău, 2020, seria 22, vol. 1. pp. 36-42. ISBN 978-9975-46-450-5.
- 239.PLEȘCA, M. Motivația școlară și autodeterminarea profesională la adolescenți. În: *Probleme ale științelor socioumanistice și modernizării învățământului*. Chișinău, 2022, seria 24, vol. 1. pp. 22-27. ISBN 978-9975-46-651-6.

- 240.PLEȘCA, M. Developing conscientiousness in adolescents. *Journal of Romanian Literary Studies (JRLS)*. Târgu Mureș: Alpha Institute for Multicultural Studies, 2025, nr. 41, pp. 451-466. Baze de date internaționale: CEEOL, Global Impact Factor, Google Academic, Research Gate, Academic.edu, WorldCat, SSRN, BDD. ISSN 2248-3004.
- 241.PLEȘCA, M. Conscientiousness as a factor of subjective well-being in students. *Journal of Romanian Literary Studies (JRLS)*. Târgu Mureș: Alpha Institute for Multicultural Studies, 2025, nr. 41. pp. 463-474. Baze de date internaționale: CEEOL, Global Impact Factor, Google Academic, Research Gate, Academic.edu, WorldCat, SSRN, BDD. ISSN 2248-3004.
- 242.PONNOCK, A.; K. MUENKS; M. MORELL; S. YANG JI; J.R. GLADSTONE and A. WIGFIELD. Grit and conscientiousness: Another jangle fallacy. *Journal of Research in Personality*. 2020, vol. 89, art. nr.104021. ISSN 0092-6566.
- 243.POPA, M. *Statistică pentru psihologie. Teorie și aplicații SPSS*. ed. a II-a revăzută și adăugită. Iași: Ed. Polirom, 2008. ISBN 978-973-46-1045-7.
- 244.POROPAT, A.E. A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*. 2009, vol. 135, nr. 2. pp. 322–338. ISSN 0033-2909.
- 245.PUGH, G. The California Psychological Inventory and Police Selection. *Journal of Police Science and Administration*. 1985, vol. 13, nr. 2. pp. 172-177. ISSN 0090-9084.
- 246.RACU, I. și Iu. Racu. *Psihologia dezvoltării*. Chișinău : UPS Ion Creangă, 2013. ISBN 978-9975-71-478-5.
- 247.RACU, I. *Psihodiagnoza și statistica psihologică*. Chișinău : UPS Ion Creangă, 2005. pp. 124-126. ISBN 978-9975-136-61-7.
- 248.RACU, I.U. și E. LOSÎL. *Activitatea psihologului cu copiii și adulții*. Chișinău: UPS Ion Creangă, 2018. 183 p. ISBN 978-9975-46-381-2.
- 249.RACU, I.U. și E. LOSÎL. *Ghid pentru practica psihologică. Ciclul II – masterat*. Chișinău: UPS Ion Creangă, 2019. 269 p. ISBN 978-9975-46-405-5.
- 250.RICHARDSON, M. and C. ABRAHAM. Conscientiousness and achievement motivation predict performance. *European Journal of Personality*. 2009, vol. 23, nr. 7. pp. 589–605. ISSN 0890-2070.
- 251.ROBERTS, B.W. and R.W. ROBIN. Broad Dispositions, Broad Aspirations. The Intersection of the Big Five Dimensions and Life Goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2000, vol. 26. pp. 1284-1296. ISSN 0146-1672.

- 252.ROBERTS, B.W.; O.S. CHERNYSHENKO; S. STARK and L.R. GOLDBERG. The structure of conscientiousness: An empirical investigation based on seven major personality questionnaires. *Personnel Psychology*. 2005, vol. 58. pp. 103–139. ISSN 0031-5826.
- 253.ROBERTS, B.W.; J.J. JACKSON; J.V. FAYARD; G. EDMONDS and J. MEINTS. Conscientiousness. In: *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*. eds Leary M., Hoyle R. New York: Guilford Press, 2009. pp. 369–381. ISBN 9781593856472.
- 254.ROBERTS, B.W.; C. LEJUEZ; R.F. KRUEGER; J.M. RICHARDS and P.L. HILL. What is conscientiousness and how can it be assessed? *Developmental Psychology*. 2014, vol. 50, nr. 5. pp. 1315–1330. ISSN 0012-1649.
- 255.ROBERTS, B.W.; P.L. HILL and J.P. DAVIS. How to change conscientiousness: The sociogenomic trait intervention model. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*. 2017, vol. 8, nr. 3. pp. 199–205. ISSN 1949-2715.
- 256.ROBERTS, B.W.; K.E. WALTON and W. VIECHTBAUER. Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, vol. 132, nr. 1, 2006. pp. 1–25. ISSN 1939-1455.
- 257.ROCCAS, S.; L. SAGIV; S.H. SCHWARTZ; A. KNAFO. The Big Five Personality Factors and Personal Values. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2002, vol. 28, nr. 6. pp. 789- 801. ISSN 0146-1672.
- 258.RUS, A. Relația dintre conștiinciozitate, ca trăsătură de personalitate, și interesele vocaționale. În: *Studii și cercetări din domeniul științelor socio-umane*. vol. 17. Cluj-Napoca: Academia Română. Institutul de Istorie "George Barițiu". Departamentul de Cercetări Socio-Umane, 2008. pp. 106-113. ISBN 978-973-109-065-8.
- 259.SACKETT, P.R. and C.J. DEVORE. Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, C. Viswesvaran (Eds.). *International handbook of work psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001. pp. 145–164. ISBN 0 7619 6488 6.
- 260.SALGADO, J.F. The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal Of Selection And Assessment*. March/June 2002, vol. 10, nr. 1/2. pp. 117-125. ISSN 1468-2389.
- 261.SAMUEL, D.B. and W.L. GORE. Maladaptive variants of conscientiousness and agreeableness. *Journal of Personality*. 2012, vol. 80, nr. 6. pp. 1669–1696. ISSN 0022-3506.

- 262.SAMUEL, D.B. and T.A. WIDIGER. Conscientiousness and obsessive-compulsive personality disorder. *Personality Disorders: Theory Research and Treatment*. 2011, vol. 2, nr. 3. pp. 161–174. ISSN 1949-2715.
- 263.SANDERS, B.A. Using personality traits to predict police officer performance. *Policing: An International Journal*. 2008, vol. 31, nr. 1. pp. 129-147. ISSN 1363-951X.
- 264.SARI, I.P.; I. ROSMALINA and ERLINA. Correlation between conscientiousness and reading comprehension achievement. *The Journal of English Literacy Education*. nov 2019, vol. 6, nr. 2. pp. 107-119. ISSN 2355-7486.
- 265.SAUCIER, G. Openness versus intellect: Much ado about nothing? *European Journal of Personality*. 1992, vol. 6. pp. 381-386. ISSN 0890-2070.
- 266.SAUCIER, G. Mini-Markers: A Brief Version of Goldberg's Unipolar Big-Five Markers. *Journal of Personality Assessment*. 1994, vol. 63. pp. 506-516. ISSN 0022-3891.
- 267.SAUCIER, G. Trapnell versus the lexical factor: More ado about nothing? *European Journal of Personality*. 1994, vol. 8. pp. 291-298. ISSN 0890-2070.
- 268.SAVA, F.A. și L.P. MARICUȚOIU. Cognitive vulnerabilities and the five-factor model of personality. *Cognitive Therapy and Research*. 2012. vol. 36, nr. 6, pp. 596-604. ISSN 0147-5916.
- 269.SCHMIDT, F.L.; V. VISWESVARAN and D.S. ONES. *Validity of integrity tests for predicting drug and alcohol abuse: A meta-analysis*. National Institute on Drug Abuse Research Monograph, 1997, vol. 170. pp. 69–95. ISSN 0361-8595.
- 270.SCHMIDT, F.T.C.; G. NAGY; J. FLECKENSTEIN; J. MÖLLER and J. RETELSDORF. Same, but Different? Relations between Facets of Conscientiousness and Grit. *European Journal of Personality*. 2018, vol. 32, nr. 6. pp. 705–720. ISSN 0890-2070.
- 271.SCHUERGER, J.M. and D.G. WATTERSON. *Occupational Interpretation of the 16PF Questionnaire*. Cleveland, OH: Watterson and Associates. 1998. ISBN lips.
- 272.SCHWARTZ, S.H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2012, vol. 2 *Theoretical and Methodological Issues*. art. 11. ISSN 2307-0919.
- 273.SHEIKHY, A.; K. GHANBARI; H.H. NASERABAD and M. JABLGHA. Determination of relation between the working conscience, social discipline and organizational commitment (case study, the social security organization). *International Journal of Humanities and Cultural Studies*. Special Issue, 2016. pp. 1364-1376. ISSN 2356-5926.

- 274.SHESKIN, D.J. *Handbook of Parametric and Nonparametric Statistical Procedures*. 5th edition. Boca Raton: Chapman & Hall/CRC. 2011. ISBN 9781439858019.
- 275.STAIRS, A.M.; G.T. SMITH; T.C.B. ZAPOLSKI; J.L. COMBS and R.E. SETTLES. Clarifying the construct of perfectionism. *Assessment*. 2012, vol. 19, nr. 2. pp. 146–166. ISSN 1073-1911.
- 276.STENLUND, T.; K. JÄRVHOLM and H. WESTERLUND. The effect of mindfulness-based interventions on stress and psychological well-being among students in higher education: A randomized controlled trial. *Journal of Contextual Behavioral Science*. 2022, vol. 24. pp. 1–9. ISSN 2212-1447.
- 277.STIEGER, M.; S. WEPFER; D. RÜEGGER; T. KOWATSCH; B.W. ROBERTS and M. ALLEMAND. Becoming More Conscientious or More Open to Experience? Effects of a Two-Week Smartphone-Based Intervention for Personality Change. *European Journal of Personality*. 2020, vol. 34, nr. 3. pp. 345–366. ISSN 0890-2070.
- 278.STIEGER, M.; C. FLÜCKIGER; D. RÜEGGER; T. KOWATSCH; B.W. ROBERTS and M. ALLEMAND. Changing personality traits with the help of a digital personality change intervention. *Proceedings of the National Academy of Sciences of USA*. 2021 Feb 23, vol. 118, nr. 8. ISSN 0027-8424.
- 279.STOEBER, J. and K. OTTO. Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*. 2006, vol. 10. pp. 295–319. ISSN 1088-8683.
- 280.TABACHNICK, B.G. and L.S. FIDELL. *Using Multivariate Statistics* (7th ed.). Boston, MA: Pearson Education. 2019. ISBN 978-0134790541.
- 281.TACKETT, J.L. and B.B. LAHEY. Neuroticism, Conscientiousness, and the emerging structure of personality pathology. *Journal of Personality*. 2017. vol. 85, nr. 6, pp. 793-806. ISSN 0022-3506.
- 282.TACKMAN, A.M.; R.W. ROBINS and S. SRIVASTAVA. Development of conscientiousness in childhood and adolescence. *Journal of Research in Personality*. 2017. vol. 67, pp. 1-13. ISSN 0092-6566.
- 283.TAKAHASHI, Y.; C. SHIKISHIMA; J. ANDO and S. YAMAGATA. Genetic and environmental architecture of conscientiousness in adolescence. *Scientific Reports*. 2021. vol. 11, nr. 1, 2044 p. ISSN 2045-2322.

- 284.TAKAHASHI, Y.; A .ZHENG; S. YAMAGATA and J. ANDO. Genetic and environmental architecture of conscientiousness in adolescence. *Scientific reports*. 2021. ISSN 2045-2322.
- 285.TANG, Y.-Y.; B.K. HÖLZEL and M.I. POSNER. The neuroscience of mindfulness meditation. *Nature Reviews Neuroscience*. 2015, vol. 16, nr. 4. pp. 213–225. ISSN 1471-003X.
- 286.TETT, R.P. Is Conscientiousness always positively related to job performance? *The Industrial–Organizational Psychologist*. 1998, vol.36. pp. 24–29. ISBN 978-0-495-60106-7.
- 287.TRACEY, J.B.; M.C. STURMAN and M.J. TEWS. Ability versus Personality: Factors that predict employee job performance. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 2007, vol. 48, nr. 3. pp. 313-322. ISSN 0010-8804.
- 288.TRAPMANN, S.; B. HELL; J.O.W. HIRN and H. SCHULER. Meta-analysis of the relationship between the Big Five and academic success at university. *Journal of Psychology*. 2007, vol. 215, nr. 2. pp. 132–151. ISSN 0044-3409.
- 289.TURNER, R.N. and F. A. HODIS. Strengthening conscientiousness by means of interventions: A systematic review. *Educational Psychology Review*. 2025. vol. 37, nr. 1, pp. 1-27. ISSN 1040-726X.
- 290.VAN DEN AKKER, A. L.; M. DEKOVIĆ; J. ASSCHER and P. PRINZIE. Mean-level personality development across childhood and adolescence: A temporary defiance of the maturity principle and bidirectional associations with parenting. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2014, vol. 107, nr. 4. 736 p. ISSN 0022-3514.
- 291.VARELA, J.G.; M.T. BOCCACCINI; F. SCOGIN; J. STUMP and A. CAPUTO. Personality testing in law enforcement employment settings: A meta-analytic review. *Criminal Justice and Behavior*. 2004, vol. 31. pp. 649-675. ISSN 0093-8548.
- 292.VERBREE, A.R.; L. MAAS; L. HORNSTRA and L.D.N.V. WIJNGAARDS-DE MEIJ. Personality predicts academic achievement in higher education: Differences by academic field of study? *Learning and Individual Differences*. 2021, vol. 92, art. nr. 102081. ISSN 1041-6080.
- 293.VERBREE, A.R.; L. HORNSTRA; L. MAAS and L.D.N.V. WIJNGAARDS-DE MEIJ. Conscientiousness as a predictor of the gender gap in academic achievement. *Research in Higher Education*. 2022. pp. 1-23. ISSN 0361-0365.
- 294.VERZA, E. și F. VERZA. Psihologia vârștelor. București: Pro Umanitate, 2000. 310 p. ISBN 973-99734-4-4.

- 295.VIANELLO, M.; K. SCHNABEL; N. SRIRAM and B. NOSEK. Gender differences in implicit and explicit personality traits. *Personality and Individual Differences*. 2013, vol. 55, nr. 8. pp. 994–999. ISSN 0191-8869.
- 296.VOLLRATH, M.; E. BANHOLZER; C. CAVIEZEL; C. FISCHLI and D. JUNGO. Coping as a mediator or moderator of personality in mental health? In B. De Raad, W.K.B. Hofstee, G.L.M. VanHeck (Eds.). *Personality psychology in Europe*. Tilburg University Press., 1994, vol. 5. pp. 262–273. ISBN 90-361-9814-3.
- 297.VOLLRATH, M.; S. TORGERSEN and R. ALNAES. Personality as long-term predictor of coping. *Personality and Individual Differences*. 1995, vol. 18. pp. 117–125. ISSN 0191-8869.
- 298.WALTER, V. 16PF Personal Career Development Profile Technical and Interpretive Manual. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing, 2000. ISBN lips.
- 299.WANLESS, S.B.; M.M. MCCLELLAND; X. LAN; S.H. SON; C.E. CAMERON; F.J. MORRISON; F.M. CHEN; J.L. CHEN; S. LI; K. LEE and M. SUNG. Gender differences in behavioral regulation in four societies: The United States, Taiwan, South Korea, and China. *Early Childhood Research Quarterly*. 2013, vol. 28, nr. 3. pp. 621–633. ISSN 0885-2006.
- 300.WATRIN, L.; L. WEIHRAUCH and O. WILHELM. The criterion-related validity of conscientiousness in personnel selection: A meta-analytic reality check. *International Journal of Selection and Assessment*. 2022. pp. 1–16. ISSN 1468-2389.
- 301.WATSON, D. and B. HUBBARD. Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the Five-Factor Model. *Journal of Personality*. 1996, vol. 64. pp. 737–774. ISSN 0022-3506.
- 302.WATSON, D. and L.A. CLARK. Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, R. Johnson, S. Briggs (Eds.). *Handbook of personality psychology*. New York: Academic Press, 1997. pp. 767–794. ISBN 0080533175.
- 303.WESTLEY, W.A. *Violence and the police: A sociological study of law, custom and morality*. MIT Press, 1970. ISBN 9780262230421.
- 304.WILMOT, M.P. and D.S. ONES. A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. 2019, vol. 116, nr. 46. pp. 23004–23010. ISSN 00278424.
- 305.WINTERBERG, C.A.; M.A. TAPIA and B.J. BRUMMEL. Using Workplace Personality to Guide Improvement of Law Enforcement Selection. *Personnel Assessment and Decisions*. 2022, nr. 8, Iss. 2, art. 2. pp. 5-26. ISSN 2377-8822.

306. WITT, L. The Interactive Effects of Extraversion and Conscientiousness on Performance. *Journal of Management*. 2002. pp. 835-851. ISSN 0149-2063.
307. YUE, N.; G. GELDHOF; B.B. CHEN and R. STAWSKI. Maturation or disruption? Conscientiousness development in the transition into adolescence. *International Journal of Behavioral Development*. 2022, vol. 47. ISSN 0165-0254.
308. ZHOU, X.; X. SUN; Z. WANG and T. JIANG. Association between conscientiousness and team emotional intelligence: A moderated mediation model. *Medicine*. 2022, vol. 101, nr. 42. ISSN 1536-5964.
309. ZIMMERMAN, B.J. Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In: M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation*. Academic Press. 2000. pp. 13–39. ISBN 9780121098902.
310. ZLATE, M. *Eul și personalitatea*. ed. a III-a. București: Editura Trei, 2004. ISBN 973-8291-30-5.
311. ZUCKERMAN, M. What is a basic factor and which factors are basic? Turtles all the way down. *Personality and Individual Differences*. 1992, vol. 13, nr. 6. pp. 675–681. ISSN 0191-8869.
312. ZUCKERMAN, M.; M.D. KUHLMAN; M. THORNQUIST and H. KIERS. Five (or three) Robust Questionnaire Scale Factors of Personality without Culture. *Personality and Individual Differences*. 1991, vol. 12, nr. 9. pp. 929-941. ISSN 0191-8869.
313. ZUCKERMAN, M. Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire (ZKPQ): An alternative five-factorial model. In B. de Raad & M. Perugini (Eds.). *Big Five assessment*. Göttingen, Germany: Hogrefe & Huber. 2002. pp. 377–396. ISBN 9780889372429.
314. *855 de Jocuri și Activități – Ghidul Animatorului*. Proiectul ”Centrul Național de Resurse pentru Tineri”. Chișinău: Asociația European Youth Exchange Moldova. Unicef în Moldova, 2005. ISBN lips.

ANEXE

Anexa 1 – Instrumente utilizate

A 1.1. Inventarul Unfolding al Modelului celor Cinci Factori (UFFM-I) – Scala Conștiinciozității (20 itemi)

Scară de răspuns: 1 – Total dezacord; 2 – Dezacord; 3 – Ușor în dezacord; 4 – Ușor de acord; 5 – De acord; 6 – Total de acord

		Total dezacord	Dezacord	Ușor în dezacord	Ușor de acord	De acord	Total de acord
1	Obişnuiesc să muncesc doar atât cât este necesar ca să mă descurc.	1	2	3	4	5	6
2	Am tendința să amân mult lucrurile.	1	2	3	4	5	6
3	Performanța mea la muncă este întotdeauna potrivită, nici mai mult, nici mai puțin.	1	2	3	4	5	6
4	Sunt bun(ă) la a termina lucrurile la timp, dar uneori nu îmi gestionez bine timpul.	1	2	3	4	5	6
5	Aș spune că înțeleg lucrurile într-un ritm normal.	1	2	3	4	5	6
6	Aș spune că autodisciplina mea este aproximativ la fel ca a majorității oamenilor.	1	2	3	4	5	6
7	Aș vrea să spun că sunt mai disciplinat(ă) decât majoritatea, dar sunt mulți oameni cu o autodisciplină mai bună decât a mea.	1	2	3	4	5	6
8	Prefer să fiu peste medie în ceea ce fac, dar nu trebuie să fiu cel/cea mai bun(ă).	1	2	3	4	5	6
9	De obicei excelez în ceea ce fac, dar ocazional mai am și rezultate mediocre.	1	2	3	4	5	6
10	Îmi place să câștig, dar nu sunt un „perdant ranchiunos”.	1	2	3	4	5	6
11	Dacă apare o problemă, de obicei pot să o rezolv.	1	2	3	4	5	6
12	Întotdeauna depășesc așteptările celorlalți.	1	2	3	4	5	6
13	Întotdeauna îmi duc planurile la bun sfârșit.	1	2	3	4	5	6
14	Nu îmi păstrez camera curată.	1	2	3	4	5	6
15	Îmi las camera puțin în dezordine, dar nu o las să scape de sub control.	1	2	3	4	5	6
16	Nu m-aș descrie nici ca dezordonat(ă), nici ca ordonat(ă); organizarea mea este medie.	1	2	3	4	5	6
17	Respect regulile cam în aceeași măsură ca majoritatea oamenilor.	1	2	3	4	5	6
18	Nu aș face niciodată ceva fără să mă gândesc înainte.	1	2	3	4	5	6
19	Sunt foarte bine organizat(ă).	1	2	3	4	5	6
20	Respect întotdeauna autoritățile, chiar dacă nu sunt de acord cu ele.	1	2	3	4	5	6

A 1.2. Verificarea consistenței interne a Inventarului UMMF-I

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	500	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	500	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	20

A 1.3. Validitatea convergentă Scala conștiinciozitate FFPI-UFFM-I

Correlations

			FFPI Constiinciozitate	UFFM Constiinciozitate
Spearman's rho	FFPI_Constiinciozitate	Correlation Coefficient	1,000	,694**
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	500	500
	UFFM_Constiinciozitate	Correlation Coefficient	,694**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	500	500

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

A 1.4. Chestionarul FFPI

Ați primit un caiet intitulat Chestionarul FFPI și o foaie numită Foaie de răspuns. Cu ajutorul lor, vă rugăm să caracterizați persoana al cărei nume este scris pe foaia de răspuns, sub titlu.

În caiet găsiți o listă cu 100 de comportamente. Vă rugăm să notați pentru fiecare dintre ele în ce măsură i se potrivește persoanei în cauză. Pentru acesta, scrieți pe Foaia de răspuns, în dreptul numărului respectiv, una dintre cifrele 1, 2, 3, 4 și 5, care înseamnă:

- 1 = i se potrivește foarte puțin;
- 2 = i se potrivește puțin;
- 3 = i se potrivește cam pe jumătate;
- 4 = i se potrivește mult;
- 5 = i se potrivește foarte mult.

Iată un exemplu:

Să presupunem că găsiți în caiet, la un număr oarecare N, propoziția

Îi place să mănânce bine.

Dacă sunteți de părere că această descriere „i se potrivește foarte mult” persoanei respective, scrieți pe Foaia de răspuns, în dreptul numărului N, cifra 5.

Nu vă gândiți prea mult la răspunsurile dumneavoastră!

Dacă aveți îndoieli, comparați persoana respectivă cu alte persoane pe care le cunoașteți bine.

Aveți grijă să scrieți răspunsul în locul corect. La sfârșitul fiecărei pagini cu descrieri de comportamente, verificați dacă ați ajuns la sfârșitul unei coloane din Foaia de răspuns.

Vă rugăm să răspundeți la toate punctele.

Nu scrieți nimic pe caiet! Scrieți numai pe Foaia de răspuns!

Răspunsurile dumneavoastră sunt confidențiale.

Timpul de răspuns nu este limitat.

1. Caută prilejuri de a povesti cu alții.
2. Îi repede pe ceilalți.
3. Lucrează fără să-și facă un plan de acțiune.
4. Se simte disperat.
5. Acceptă ordinele fără să le judece.
6. Se pricepe să învioreze o petrecere.
7. Îi ajută pe ceilalți.
8. Îi place ordinea și regularitatea.
9. Se gândește că ceea ce face se va termina cu bine.
10. Repetă ceea ce spun alții.
11. Rămâne pe planul al doilea.
12. Ascultă cu răbdare ceea ce povestesc ceilalți.
13. Îi place să aibă un program de viață fix.
14. Își face probleme pentru lucruri mărunte.
15. Ia hotărâri în privința sa fără a le cere altora părerea.
16. Se simte stingherit în prezența altora.
17. Este atent să nu îi deranjeze pe ceilalți.
18. Își lasă lucrurile vrayște.
19. Vede partea bună a lucrurilor.
20. Conduce acțiuni.
21. Vorbește pe ton scăzut.
22. Respectă drepturile celorlalți.
23. Face lucruri cu care ceilalți nu și-ar pierde vremea.
24. Se teme că acționează greșit.
25. E în stare să creadă orice.
26. Se distrează de minune.
27. Îi acceptă pe ceilalți așa cum sunt.
28. Începe să lucreze fără să știe la ce va folosi ceea ce face.
29. Își ascunde emoțiile.
30. Se lasă influențat de părerile celorlalți.
31. Evită compania celorlalți.

32. Se gândește în primul rând la el însuși.
33. Face lucrurile în ultima clipă.
34. Vede viitorul în culori întunecate.
35. Își asumă riscuri.
36. Îi plac petrecerile.
37. Încearcă să-i mulțumească pe toți.
38. Își termină munca la timp.
39. Se teme că se va întâmpla ce e mai rău.
40. Lasă pe alții să hotărască.
41. Îi place să discute.
42. Provoacă certuri.
43. Se comportă corect.
44. Trece cu ușurință peste eșecurile proprii.
45. Privește lucrurile din diferite puncte de vedere.
46. Cunoaște puține persoane.
47. Ține seama de sentimentele altora.
48. Respectă regulile.
49. Face față cu bine situațiilor stresante.
50. Propune acțiuni.
51. Creează bună dispoziție.
52. Se folosește de alții pentru scopurile proprii.
53. Se angajează în acțiuni riscante.
54. Îi dau lacrimile.
55. Face așa cum vor alții.
56. Se ține deoparte de alții.
57. Împărtășește bucuria și tristețea altora.
58. Vrea ca totul să meargă perfect.
59. Găsește motive de bucurie.
60. E ușor de supus.
61. Intră în vorbă cu alții.
62. Povestește despre situații în care le-a fost superior celorlalți.
63. Își lasă munca neterminată.
64. Își lasă la o parte grijile.
65. Înainte de a acționa așteaptă să vadă ce fac ceilalți.
66. Ține pe alții la distanță.
67. Îi place să facă ceva pentru alții.
68. Face lucrurile așa cum scrie la carte.
69. Își stăpânește nervii.
70. Acționează la fel ca majoritatea celor din jur.
71. Preferă să fie singur.
72. Râde de părerile celorlalți.
73. Muncește cu râvnă.
74. Are încredere în forțele sale.
75. Reacționează rapid.
76. În societate se simte în largul lui.
77. Se amestecă în treburile altora.
78. Își abandonează cu ușurință munca.
79. Intră în panică.
80. Se simte atras de sarcinile grele.
81. Visează cu ochii deschiși.
82. Îi împiedică pe alții să își spună părerea.
83. Își respectă promisiunile.
84. E nemulțumit.
85. Își fixează scopuri clare.
86. În prezența străinilor se închide în sine.
87. Respectă părerile altora.
88. Își pregătește bine acțiunile.

89. Își iese din fire.
90. E ușor de păcălit.
91. Își face ușor prieteni.
92. Își impune părerile proprii.
93. Face doar ceea ce-i place.
94. Se frământă pentru diverse lucruri.
95. E plin de idei.
96. Își arată bucuria.
97. Vorbește doar despre sine.
98. Își neglijează îndatoririle.
99. Își păstrează sângele rece.
100. Găsește soluții originale.

A 1.5. Interpretările scorurilor „mici” și ale scorurilor „mari” la scalele chestionarului

FFPI

Scala	Scoruri „mici”	Scoruri „mari”
Extraversiune	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.
Amabilitate	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.	Manifestă interes pentru cei din jur. Respectă părerile și drepturile celorlalți. Încearcă să se afle în relații bune cu ceilalți.
Conștiinciozitate	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.
Stabilitate emoțională	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.
Autonomie	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.

A 1.6. Scala de Atitudini și Convingeri II (ABS II)

Citiți cu atenție următoarele afirmații. Alegeți apoi, pentru fiecare afirmație, unul dintre următoarele răspunsuri care corespunde cel mai bine atitudinii dv. față de situațiile descrise.

- A. dacă sunteți PUTERNIC ÎMPOTRIVĂ
- B. dacă sunteți PARȚIAL ÎMPOTRIVĂ
- C. dacă sunteți NEUTRU
- D. dacă sunteți PARȚIAL DE ACORD
- E. dacă sunteți PUTERNIC DE ACORD

Nu lăsați ca răspunsul dv. la un item să influențeze răspunsul dv. la un alt item. Nu există răspunsuri corecte sau incorecte; suntem interesați doar în atitudinile dv. într-o serie de situații descrise mai jos.

Notați pe foaia de răspuns, pentru fiecare afirmație în parte, litera care corespunde răspunsului ales de dumneavoastră.

1. Este insuportabil să mă simt tensionat sau nervos, și nu pot tolera stările acestea atunci când le am.
2. Dacă oameni importanți pentru mine nu mă plac, asta îmi arată că sunt o persoană lipsită de valoare.
3. Este dezamăgitor să nu fiu plăcut de oameni importanți pentru mine, dar știu că asta este doar neplăcut și nu ceva îngrozitor.
4. Atunci când mă simt tensionat, nervos sau inconfortabil, mă gândesc că asta arată ce om lipsit de valoare sunt.
5. Dacă oameni importanți pentru mine nu mă plac, este din cauză că sunt o persoană nesuferită.
6. Este insuportabil să eșuez în lucrurile importante, și nu suport să nu reușesc să le duc la bun sfârșit.
7. Este regretabil atunci când există necazuri în viața mea, dar înțeleg că a avea parte de necazuri este numai dezamăgitor și nu ceva îngrozitor.
8. Va fi un dezastru dacă nu îndeplinesc bine lucrurile importante.
9. Îmi doresc foarte mult să fiu plăcut de anumite persoane, dar înțeleg că nu trebuie neapărat ca acestea să mă placă.
10. Atunci când oameni importanți pentru mine nu mă plac, înțeleg că aceasta nu se răsfrânge asupra valorii mele ca persoană.
11. Trebuie în mod absolut să fac bine lucrurile importante, și nu voi accepta să nu le fac bine.
12. Nu îmi face plăcere să mă simt inconfortabil, tensionat sau nervos, dar pot suporta stările acestea atunci când apar.
13. Atunci când nu reușesc într-o sarcină importantă, mă pot accepta pe mine însumi cu greșelile și limitele mele, și pot să nu mă condamn pentru că nu am reușit.
14. Este îngrozitor să ai performanțe slabe în sarcini importante, și cred că este un dezastru dacă obțin rezultate slabe.
15. Pot suporta ca oameni importanți pentru mine să nu mă placă sau să nu fie de acord cu mine.
16. Sunt o persoană bună, valoroasă și mă pot accepta pe mine însumi chiar dacă eșuez în unele sarcini importante pentru mine.
17. Atunci când viața este grea și mă simt inconfortabil, înțeleg că a te simți inconfortabil sau tensionat nu este îngrozitor ci doar neplăcut, iar viața merge înainte.
18. Nu pot suferi să fiu tensionat sau nervos și cred că aceste stări sunt de nesuportat.
19. Dacă nu îndeplinesc bine sarcinile foarte importante pentru mine, este din cauză că sunt o persoană incapabilă și lipsită de valoare.
20. Nu vreau să eșuez în sarcinile importante pentru mine, dar înțeleg că nu este absolut obligatoriu să le îndeplinesc perfect doar pentru că vreau eu asta.
21. Este neplăcut să fii tensionat, dar pot suporta o astfel de neplăcere.
22. Nu pot suferi să nu fiu plăcut de oamenii importanți pentru mine, și este insuportabil dacă aceștia nu mă plac.
23. Este îngrozitor să nu fiu plăcut de oamenii importanți pentru mine, și este un dezastru dacă ei nu mă plac.
24. Nu suport să nu îndeplinesc bine sarcinile importante pentru mine.
25. Este important să fiu plăcut de anumiți oameni, dar înțeleg că ei nu trebuie să mă placă numai pentru că vreau eu asta.
26. Este o dezamăgire dacă nu îndeplinesc bine sarcinile importante pentru mine, dar înțeleg că nu este îngrozitor sau cel mai rău lucru de pe fața pământului dacă nu le îndeplinesc bine.
27. Am valoare ca persoană, chiar dacă nu îndeplinesc întotdeauna bine îndatoririle importante pentru mine.
28. Chiar și atunci când mă simt tensionat, nervos sau inconfortabil, știu că sunt la fel de valoros ca și ceilalți.
29. Este esențial să îndeplinesc bine sarcinile importante pentru mine; așa că trebuie cu necesitate să le fac bine.

30. Uneori cred că certurile și nemulțumirile vieții de zi cu zi sunt îngrozitoare și sunt cea mai rea parte din viața mea.
31. Este important să ai o viață plăcută în cea mai mare parte a timpului; totuși, înțeleg că nu este absolut obligatoriu să am o viață plăcută numai pentru că vreau eu asta.
32. Este dezamăgitor dacă nu sunt plăcut de unii oameni pe care eu îi plac, și înțeleg că dacă ei nu mă plac este doar regretabil, nu și îngrozitor.
33. Trebuie cu necesitate să fiu plăcut de oamenii importanți pentru mine și nu voi accepta să nu fiu plăcut de ei.
34. Dacă nu voi reuși în ceea ce fac, chiar atât de bine cât mi-aș dori, aceasta va fi doar o dezamăgire și ceva regretabil.
35. Nu pot accepta să nu îndeplinesc bine sarcinile importante, iar eșecul este insuportabil.
36. Dacă cineva important pentru mine nu este de acord cu mine sau mă respinge, îmi dau seama că pot accepta și suporta faptul că el / ea nu mă place.
37. Vreau să îndeplinesc bine unele lucruri, dar nu este absolut obligatoriu să iasă bine numai pentru că îmi doresc eu asta.
38. Dacă nu îndeplinesc perfect lucrurile importante pentru mine aceasta va fi un dezastru.
39. Trebuie cu necesitate să am o viață plăcută și confortabilă aproape tot timpul, și nu pot accepta viața atunci când aceasta este plină de neazuri și eșecuri.
40. Dacă sunt respins de cineva pe care eu îl/o plac, pot să mă accept pe mine însumi și să îmi recunosc valoarea ca ființă umană.
41. Atunci când mă simt tensionat sau nervos, mă gândesc că este numai neplăcut să te simți astfel, și nu ceva îngrozitor.
42. Este neplăcut să nu îmi îndeplinesc bine sarcinile importante, dar pot suporta disconfortul de a fi făcut lucrurile mai puțin bine decât mi-ar fi plăcut mie.
43. Nu pot suferi cearta în viața mea.
44. Vreau să fiu plăcut și acceptat de oamenii pe care îi plac, dar înțeleg că nu este obligatoriu ca ei să mă placă doar pentru că vreau eu asta.
45. Este îngrozitor să existe ceartă în viața unui om, și este un dezastru să fii certat.
46. Nu pot suferi să nu fiu plăcut de anumiți oameni, și nu suport ideea că ei s-ar putea să nu mă placă.
47. Este dorit să fii plăcut de anumiți oameni, dar înțeleg că este doar regretabil dacă acestia nu mă plac.
48. Este absolut esențial să fii plăcut de oamenii importanți pentru tine, și nu voi accepta ca aceștia să nu mă placă.
49. Cred că este îngrozitor și înspăimântător să trăiești în tensiune, nervozitate sau nemulțumire, și să trăiești asemenea stări este cel mai rău lucru care mi se poate întâmpla.
50. Mă supăr dacă nu îmi îndeplinesc bine sarcinile importante, dar pot suporta supărarea provocată de eșecul în lucrurile importante.
51. Vreau să îmi îndeplinesc bine sarcinile importante, dar înțeleg că nu este absolut obligatoriu să reușesc în aceste sarcini numai pentru că îmi doresc eu asta.
52. Trebuie cu necesitate să am o viață plăcută și nu voi accepta problemele atunci când nu le doresc.
53. Dacă nu sunt plăcut de unii oameni importanți pentru mine, îmi dau seama că pot suporta faptul că ei nu mă plac.
54. Este neplăcut să fii certat, dar pot suporta această nemulțumire.
55. Este îngrozitor și înspăimântător să fiu respins de oamenii care trebuie să mă placă.
56. Atunci când mă confrunt cu certuri și / sau când viața mea este neplăcută, cred că sunt o persoană fără valoare pentru că am parte de certuri și / sau o viață neplăcută.
57. Este nemulțumitor să nu îmi îndeplinesc bine unele sarcini, dar știu că pot suporta nemulțumirea de a le îndeplini mai puțin bine.
58. Aș fi o persoană lipsită de valoare dacă aș obține rezultate slabe la sarcinile foarte importante pentru mine.
59. Trebuie cu necesitate să fiu plăcut și acceptat de persoanele care vreau să mă placă, și nu voi accepta ca ele să nu mă placă.
60. Atunci când mă simt tensionat, nervos sau inconfortabil, înțeleg că nu e obligatoriu să mă simt confortabil numai pentru că vreau eu asta.
61. Nu voi fi o persoană cu valoare dacă continui să am eșecuri la serviciu, la școală sau în alte activități importante pentru mine.
62. Atunci când oamenii pe care eu îi plac mă resping sau nu mă plac, este deoarece sunt o persoană rea și lipsită de valoare.

63. Când oamenii care vreau eu să mă placă nu sunt de acord cu mine sau mă resping, nu pot suporta această situație.
64. Atunci când în viața mea există disconfort și ceartă, am tendința să cred că nu sunt o persoană bună.
65. Când mă confrunt cu multe neazuri, îmi dau seama că neazurile sunt parte a vieții și că nu este obligatoriu ca ele să dispară doar pentru că vreau eu asta.
66. Dacă nu reușesc în sarcinile importante pentru mine, înțeleg că este doar o dezamăgire să nu reușești, și nu ceva îngrozitor.
67. Nu trebuie să mă simt tensionat, nervos sau inconfortabil, și cred că n-aș putea accepta să mă simt astfel.
68. Atunci când oamenii care vreau eu să mă placă nu sunt de acord cu mine, știu că rămân în continuare o persoană valoroasă.
69. Chiar și atunci când viața mea este grea și dificilă, înțeleg că sunt o persoană la fel de bună ca oricare alta, chiar dacă mă confrunt cu certuri sau neazuri.
70. Trebuie absolut să am succes în activitățile pe care le consider importante, și nu voi accepta altceva decât reușita.
71. Dacă cei iubiți sau prietenii mă resping, acest lucru nu este doar neplăcut, ci este cel mai rău lucru care mi s-ar putea întâmpla mie.
72. Atunci când viața mea devine dezagreabilă, înțeleg că sunt în continuare o persoană bună, chiar dacă mă simt inconfortabil.

A 1.7. CHESTIONARUL DE EVALUARE A VALORILOR V21

Instrucțiuni

În continuare vi se vor prezenta 21 de descrieri ale unor persoane (21 de itemi).

Citiți cu atenție fiecare descriere și apreciați, utilizând scala de mai jos, cât de mult seamănă acea persoană cu dumneavoastră.

- 1 = Seamănă foarte puțin cu mine.
- 2 = Seamănă puțin cu mine.
- 3 = Seamănă într-o oarecare măsură cu mine.
- 4 = Seamănă mult cu mine.
- 5 = Seamănă foarte mult cu mine.

Încercuiți răspunsul pe **Foaia de răspuns**, în dreptul numărului de ordine al itemului.

☐ Răspundeți la itemi în ordinea în care vă sunt prezentați.

☐ Răspundeți la toți itemii.

☐ Când răspundeți la itemi este important:

☐ să evaluați fiecare descriere numai în funcție de ceea ce credeți dumneavoastră, fără a lua în considerare păreri ale altora;

☐ să fiți cât mai sincer în legătură cu aprecierile pe care le faceți, chiar dacă credeți că ceilalți nu ar fi de acord cu părerea dumneavoastră.

☐ Nu există răspuns corect sau răspuns greșit.

☐ Nu există limită de timp pentru a răspunde.

1.	Consideră că este important ca fiecare activitate să „o pună la încercare”. Îi place să realizeze mereu lucruri noi, pe care nu le-a mai făcut niciodată.
2.	Consideră că este important să poată organiza și coordona activități. Îi place să le dea sarcini celorlalți și consideră că știe să facă acest lucru.
3.	Consideră că este important să fie originală în realizarea activităților. Îi place să construiască modalități noi de abordare a unei probleme sau situații.
4.	Consideră că este important să fie apreciată de ceilalți în funcție de ceea ce face. Îi place să fie admirată și respectată de oamenii cu care lucrează.
5.	Consideră că este important să controleze deciziile celorlalți. Îi place să ia decizii pentru ceilalți și își asumă responsabilitatea acestui lucru.
6.	Consideră că este important să fie independentă. Îi place să aibă libertatea de a alege acțiunile în care se implică, urmând propriile planuri.
7.	Consideră că este important să îi ajute pe ceilalți. Îi place să realizeze o serie de activități în care poate să facă acest lucru.
8.	Consideră că este important să își promoveze competențele în fața celorlalți. Îi place să arate altora ce știe și poate să facă.
9.	Consideră că este important să se ghideze după norme. Îi place să respecte cât mai exact instrucțiunile și cerințele unei sarcini.
10.	Consideră că este important să cunoască exact cerințele și normele de realizare a unei activități. Îi place să-și planifice activitățile în funcție de acestea.
11.	Consideră că este important să fie acceptată de grupul de apartenență. Îi place să ia parte activ la activitățile grupului.
12.	Consideră că este important să se orienteze spre activități noi și cu un nivel mare de dificultate. Îi place să caute situații și contexte care îi depășesc propriile posibilități.
13.	Consideră că este important să se implice în activități certe. Îi place mai degrabă să execute sarcini repetitive, decât să nu știe ce are de făcut a doua zi.
14.	Consideră că este important să îi conducă pe ceilalți. Îi place să își asume rolul de coordonator/șef în activitățile pe care le realizează.
15.	Consideră că este important să lucreze împreună cu alți oameni. Îi place să realizeze activități în echipă.
16.	Consideră că este important să fie foarte disciplinată. Îi place să își impună și să urmeze un traseu clar de realizare a activităților.
17.	Consideră că este important să îi fie recunoscute meritele. Îi place să fie evaluată și apreciată în funcție de ceea ce știe să facă.

18.	Consideră că este important ca strategiile de rezolvare a unei sarcini să fie clar stabilite. Îi place „să meargă la sigur”, alegând strategia cea mai simplă și sigură.
19.	Consideră că este important să aibă control asupra deciziilor personale. Îi place să își aleagă singură strategiile și opțiunile.
20.	Consideră că este important să își asume riscuri minime în ceea ce face. Îi place să se implice în activități în care probabilitatea unui eșec este foarte mică.
21.	Consideră că este important să se ghideze după propriile standarde și principii. Îi place să facă lucrurile așa cum crede că este corect.

Anexa 2 – Prelucrări statistice – experiment constatativ

A 2.1. Paralelă între corelațiile calculate pe lotul întreg (N = 500) și pe lotul stratificat (N = 180)

Trăsătură de personalitate (FFPI)	ρ Spearman – lot N = 500	ρ Spearman – lot N = 180	Diferență absolută	Observație
Extraversie	0,40	0,38	0,02	Practic identic – relația se menține robustă.
Amabilitate	0,56	0,53	0,03	Cea mai puternică asociere în ambele loturi.
Stabilitate emoțională	0,48	0,41	0,07	Ușoară scădere, dar mărimea efectului rămâne moderată.
Autonomie personală	0,46	0,39	0,07	Mică atenuare; relația rămâne semnificativă.

Toate corelațiile sunt statistic semnificative la $p < .001$ în ambele eșantioane.

Diferențele de numai 0,02 – 0,07 puncte arată că selecția stratificată păstrează fidel relațiile:

1. **Diminuarea N** (500 → 180) lărgeste intervalul de încredere, deci coeficientul estimat variază ușor.
2. **Eșantionarea aleatoare** poate omite câteva scoruri extreme care ridicau coeficientul în lotul complet.
3. **Varianța puțin mai mică** în sub-eșantion reduce marginal covarianța și, implicit, ρ .

În concluzie, **nu este necesară reducerea eșantionului**: coeficienții pe lotul complet sunt puțin mai mari și mai preciși, iar lotul stratificat confirmă robustețea relațiilor.

A 2.2. Testul de normalitate a datelor

Dimensiuni	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
ABS_II	.060	500	.000
CI_Trebuie	.056	500	.001
CI_TolerFrustrare	.076	500	.000
CI_GandCatastrof	.053	500	.002
CI_Autodepreciere	.160	500	.000
FFPI_Extraversie	.086	500	.000
FFPI_Amabilitate	.061	500	.000
FFPI_Constiinciozitate	.068	500	.000
FFPI_StabilitEmot	.086	500	.000
FFPI_Autonomie	.039	500	.073
VAL_Autoritate	.101	500	.000
VAL_Autonomie	.114	500	.000
VAL_RecProfes	.120	500	.000
VAL_RelSoc	.168	500	.000
VAL_RespReguli	.164	500	.000
VAL_Provocare	.107	500	.000
VAL_Siguranta	.091	500	.000
UFFM-I Conștiinciozitate	.072	500	.000
a. Lilliefors Significance Correction			

A 2.3. Distribuția frecvențelor și procentelor pentru factorii de personalitate analizați

FFPI_Extraversie		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52	1	,2	,2	,2
	55	1	,2	,2	,4
	60	1	,2	,2	,6
	61	1	,2	,2	,8
	62	2	,4	,4	1,2
	63	3	,6	,6	1,8
	64	5	1,0	1,0	2,8
	65	4	,8	,8	3,6
	66	5	1,0	1,0	4,6
	67	2	,4	,4	5,0
	69	2	,4	,4	5,4
	70	6	1,2	1,2	6,6
	71	7	1,4	1,4	8,0
	72	3	,6	,6	8,6
	73	3	,6	,6	9,2
	74	7	1,4	1,4	10,6
	75	12	2,4	2,4	13,0
	76	11	2,2	2,2	15,2
	77	14	2,8	2,8	18,0
	78	9	1,8	1,8	19,8
	79	17	3,4	3,4	23,2
	80	23	4,6	4,6	27,8
	81	16	3,2	3,2	31,0
	82	12	2,4	2,4	33,4
	83	19	3,8	3,8	37,2
	84	22	4,4	4,4	41,6
	85	11	2,2	2,2	43,8
	86	15	3,0	3,0	46,8
	87	23	4,6	4,6	51,4
	88	22	4,4	4,4	55,8
	89	20	4,0	4,0	59,8
	90	23	4,6	4,6	64,4
	91	20	4,0	4,0	68,4
	92	22	4,4	4,4	72,8
	93	23	4,6	4,6	77,4
	94	17	3,4	3,4	80,8
	95	25	5,0	5,0	85,8
	96	29	5,8	5,8	91,6
	97	14	2,8	2,8	94,4
	98	10	2,0	2,0	96,4
	99	9	1,8	1,8	98,2
	100	9	1,8	1,8	100,0
Total		500	100,0	100,0	

FFPI_Amabilidade		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52	1	,2	,2	,2
	58	1	,2	,2	,4
	63	1	,2	,2	,6
	64	2	,4	,4	1,0
	65	2	,4	,4	1,4
	68	1	,2	,2	1,6
	69	3	,6	,6	2,2
	70	4	,8	,8	3,0
	71	5	1,0	1,0	4,0
	72	9	1,8	1,8	5,8
	73	6	1,2	1,2	7,0
	74	13	2,6	2,6	9,6
	75	13	2,6	2,6	12,2
	76	20	4,0	4,0	16,2
	77	19	3,8	3,8	20,0
	78	21	4,2	4,2	24,2
	79	18	3,6	3,6	27,8
	80	21	4,2	4,2	32,0
	81	21	4,2	4,2	36,2
	82	30	6,0	6,0	42,2
	83	14	2,8	2,8	45,0
	84	27	5,4	5,4	50,4
	85	24	4,8	4,8	55,2
	86	22	4,4	4,4	59,6
	87	29	5,8	5,8	65,4
	88	26	5,2	5,2	70,6
	89	19	3,8	3,8	74,4
	90	21	4,2	4,2	78,6
	91	19	3,8	3,8	82,4
	92	34	6,8	6,8	89,2
	93	12	2,4	2,4	91,6
	94	9	1,8	1,8	93,4
	95	9	1,8	1,8	95,2
	96	14	2,8	2,8	98,0
	97	2	,4	,4	98,4
	98	1	,2	,2	98,6
	99	2	,4	,4	99,0
	100	5	1,0	1,0	100,0
	Total	500	100,0	100,0	

FFPI_Constiinciozitate		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48	1	,2	,2	,2
	55	1	,2	,2	,4
	59	2	,4	,4	,8
	62	1	,2	,2	1,0
	63	3	,6	,6	1,6
	67	1	,2	,2	1,8
	68	5	1,0	1,0	2,8
	69	1	,2	,2	3,0
	70	8	1,6	1,6	4,6
	71	10	2,0	2,0	6,6
	72	6	1,2	1,2	7,8
	73	8	1,6	1,6	9,4
	74	11	2,2	2,2	11,6
	75	14	2,8	2,8	14,4
	76	16	3,2	3,2	17,6
	77	18	3,6	3,6	21,2
	78	18	3,6	3,6	24,8
	79	22	4,4	4,4	29,2
	80	21	4,2	4,2	33,4
	81	28	5,6	5,6	39,0
	82	22	4,4	4,4	43,4
	83	27	5,4	5,4	48,8
	84	27	5,4	5,4	54,2
	85	25	5,0	5,0	59,2
	86	24	4,8	4,8	64,0
	87	33	6,6	6,6	70,6
	88	38	7,6	7,6	78,2
	89	22	4,4	4,4	82,6
	90	22	4,4	4,4	87,0
	91	13	2,6	2,6	89,6
	92	16	3,2	3,2	92,8
	93	10	2,0	2,0	94,8
	94	6	1,2	1,2	96,0
	95	4	,8	,8	96,8
	96	13	2,6	2,6	99,4
	98	2	,4	,4	99,8
	100	1	,2	,2	100,0
Total		500	100,0	100,0	

FFPI_StabilitEmot		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	59	1	,2	,2	,2
	66	1	,2	,2	,4
	67	1	,2	,2	,6
	68	2	,4	,4	1,0
	69	2	,4	,4	1,4
	70	1	,2	,2	1,6
	71	3	,6	,6	2,2
	72	3	,6	,6	2,8
	73	5	1,0	1,0	3,8
	74	4	,8	,8	4,6
	75	9	1,8	1,8	6,4
	76	8	1,6	1,6	8,0
	77	10	2,0	2,0	10,0
	78	12	2,4	2,4	12,4
	79	14	2,8	2,8	15,2
	80	18	3,6	3,6	18,8
	81	19	3,8	3,8	22,6
	82	16	3,2	3,2	25,8
	83	27	5,4	5,4	31,2
	84	17	3,4	3,4	34,6
	85	22	4,4	4,4	39,0
	86	34	6,8	6,8	45,8
	87	21	4,2	4,2	50,0
	88	24	4,8	4,8	54,8
	89	22	4,4	4,4	59,2
	90	24	4,8	4,8	64,0
	91	30	6,0	6,0	70,0
	92	38	7,6	7,6	77,6
	93	21	4,2	4,2	81,8
	94	16	3,2	3,2	85,0
	95	25	5,0	5,0	90,0
	96	36	7,2	7,2	97,2
	97	6	1,2	1,2	98,4
	98	1	,2	,2	98,6
	99	3	,6	,6	99,2
	100	4	,8	,8	100,0
	Total	500	100,0	100,0	

FFPI_Autonomie		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48	1	,2	,2	,2
	59	1	,2	,2	,4
	60	1	,2	,2	,6
	61	1	,2	,2	,8
	62	1	,2	,2	1,0
	63	1	,2	,2	1,2
	64	5	1,0	1,0	2,2
	65	4	,8	,8	3,0
	66	2	,4	,4	3,4
	67	6	1,2	1,2	4,6
	68	3	,6	,6	5,2
	69	6	1,2	1,2	6,4
	70	7	1,4	1,4	7,8
	71	10	2,0	2,0	9,8
	72	15	3,0	3,0	12,8
	73	11	2,2	2,2	15,0
	74	21	4,2	4,2	19,2
	75	14	2,8	2,8	22,0
	76	29	5,8	5,8	27,8
	77	21	4,2	4,2	32,0
	78	17	3,4	3,4	35,4
	79	25	5,0	5,0	40,4
	80	22	4,4	4,4	44,8
	81	29	5,8	5,8	50,6
	82	30	6,0	6,0	56,6
	83	27	5,4	5,4	62,0
	84	22	4,4	4,4	66,4
	85	23	4,6	4,6	71,0
	86	18	3,6	3,6	74,6
	87	22	4,4	4,4	79,0
	88	18	3,6	3,6	82,6
	89	9	1,8	1,8	84,4
	90	16	3,2	3,2	87,6
	91	10	2,0	2,0	89,6
	92	16	3,2	3,2	92,8
	93	6	1,2	1,2	94,0
	94	4	,8	,8	94,8
	95	7	1,4	1,4	96,2
	96	9	1,8	1,8	98,0
	97	2	,4	,4	98,4
	100	8	1,6	1,6	100,0
Total		500	100,0	100,0	

A 2.4. Indicatori descriptivi ai dimensiunilor analizate

Variabile	Medie	Mediană	Abatere standard	N
UFFM-I				
Conștiinciozitate	92,27	93,00	5,394	500
FFPI				
Extraversie	85,76	87,00	9,078	500
Amabilitate	84,02	84,00	7,362	500
Conștiinciozitate	83,04	84,00	7,232	500
Stabilitate emoțională	86,85	87,50	6,909	500
Autonomie	81,27	81,00	7,899	500
ABS II				
ABSII	62,80	60,00	32,665	500
Trebuie	20,82	20,00	10,098	500
Toleranță scăzută la frustrare	16,06	16,00	9,963	500
Gândire catastrofică	17,89	18,00	9,394	500
Autodeprecieri	8,09	6,00	8,135	500
V21				
Autoritate	8,91	9,00	3,185	500
Autonomie	11,79	12,00	2,500	500
Recunoaștere profesională	10,98	11,00	2,834	500
Relații sociale	13,15	13,00	1,722	500
Respectare reguli	12,57	13,00	2,347	500
Provocare	11,31	11,00	2,437	500
Siguranță	9,72	10,00	2,708	500

A 2.5. Distribuția frecvențelor și procentelor pentru factorii iraționali

ABS_II		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,2	,2	,2
	4	1	,2	,2	,4
	5	1	,2	,2	,6
	6	3	,6	,6	1,2
	7	1	,2	,2	1,4
	8	3	,6	,6	2,0
	10	1	,2	,2	2,2
	11	2	,4	,4	2,6
	12	1	,2	,2	2,8
	13	6	1,2	1,2	4,0
	14	1	,2	,2	4,2
	15	1	,2	,2	4,4
	16	3	,6	,6	5,0
	17	4	,8	,8	5,8
	18	5	1,0	1,0	6,8
	19	3	,6	,6	7,4
	20	6	1,2	1,2	8,6
	21	2	,4	,4	9,0
	22	2	,4	,4	9,4
	23	5	1,0	1,0	10,4
	24	6	1,2	1,2	11,6
	25	4	,8	,8	12,4
	26	6	1,2	1,2	13,6
	27	3	,6	,6	14,2
	28	7	1,4	1,4	15,6
	29	5	1,0	1,0	16,6
	30	6	1,2	1,2	17,8
	31	3	,6	,6	18,4
	32	6	1,2	1,2	19,6
	33	9	1,8	1,8	21,4
	34	5	1,0	1,0	22,4
	35	3	,6	,6	23,0
	36	3	,6	,6	23,6
	37	4	,8	,8	24,4
	38	6	1,2	1,2	25,6
	39	7	1,4	1,4	27,0
	40	4	,8	,8	27,8
	41	5	1,0	1,0	28,8
	42	8	1,6	1,6	30,4
	43	9	1,8	1,8	32,2
	44	9	1,8	1,8	34,0
	45	5	1,0	1,0	35,0
	46	5	1,0	1,0	36,0
	47	5	1,0	1,0	37,0
	48	5	1,0	1,0	38,0
	49	5	1,0	1,0	39,0
	50	4	,8	,8	39,8
	51	7	1,4	1,4	41,2
	52	9	1,8	1,8	43,0
	53	3	,6	,6	43,6
	54	8	1,6	1,6	45,2

55	4,8	,8		46,0
56	5	1,0	1,0	47,0
57	3,6	,6		47,6
58	5	1,0	1,0	48,6
59	5	1,0	1,0	49,6
60	4,8	,8		50,4
61	9	1,8	1,8	52,2
62	4,8	,8		53,0
63	7	1,4	1,4	54,4
64	2,4	,4		54,8
65	8	1,6	1,6	56,4
66	9	1,8	1,8	58,2
67	4,8	,8		59,0
68	7	1,4	1,4	60,4
69	7	1,4	1,4	61,8
70	5	1,0	1,0	62,8
71	3,6	,6		63,4
72	5	1,0	1,0	64,4
73	5	1,0	1,0	65,4
74	3,6	,6		66,0
75	8	1,6	1,6	67,6
76	6	1,2	1,2	68,8
77	4,8	,8		69,6
78	5	1,0	1,0	70,6
79	4,8	,8		71,4
80	4,8	,8		72,2
81	2,4	,4		72,6
82	6	1,2	1,2	73,8
83	7	1,4	1,4	75,2
84	4,8	,8		76,0
85	6	1,2	1,2	77,2
86	3,6	,6		77,8
87	1,2	,2		78,0
88	1,2	,2		78,2
89	4,8	,8		79,0
90	2,4	,4		79,4
91	7	1,4	1,4	80,8
92	4,8	,8		81,6
93	2,4	,4		82,0
94	3,6	,6		82,6
95	3,6	,6		83,2
97	6	1,2	1,2	84,4
98	1,2	,2		84,6
99	2,4	,4		85,0
100	3,6	,6		85,6
101	2,4	,4		86,0
102	3,6	,6		86,6
103	2,4	,4		87,0
104	2,4	,4		87,4
105	4,8	,8		88,2
106	3,6	,6		88,8
107	2,4	,4		89,2
108	1,2	,2		89,4
109	3,6	,6		90,0
110	3,6	,6		90,6

111	1,2	,2	90,8
114	1,2	,2	91,0
115	2,4	,4	91,4
116	1,2	,2	91,6
117	3,6	,6	92,2
118	2,4	,4	92,6
119	5	1,0	93,6
120	1,2	,2	93,8
121	3,6	,6	94,4
123	2,4	,4	94,8
124	1,2	,2	95,0
125	1,2	,2	95,2
126	1,2	,2	95,4
127	4,8	,8	96,2
129	1,2	,2	96,4
130	1,2	,2	96,6
131	2,4	,4	97,0
132	3,6	,6	97,6
133	1,2	,2	97,8
135	1,2	,2	98,0
136	1,2	,2	98,2
137	1,2	,2	98,4
140	2,4	,4	98,8
142	1,2	,2	99,0
143	1,2	,2	99,2
147	2,4	,4	99,6
148	1,2	,2	99,8
155	1,2	,2	100,0
Total	500	100,0	100,0

CI_Trebuie	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	3	,6	,6	,6
1	4	,8	,8	1,4
2	2	,4	,4	1,8
3	3	,6	,6	2,4
4	6	1,2	1,2	3,6
5	7	1,4	1,4	5,0
6	3	,6	,6	5,6
7	10	2,0	2,0	7,6
8	21	4,2	4,2	11,8
9	13	2,6	2,6	14,4
10	9	1,8	1,8	16,2
11	12	2,4	2,4	18,6
12	18	3,6	3,6	22,2
13	17	3,4	3,4	25,6
14	19	3,8	3,8	29,4
15	16	3,2	3,2	32,6
16	23	4,6	4,6	37,2
17	16	3,2	3,2	40,4
18	14	2,8	2,8	43,2
19	20	4,0	4,0	47,2
20	20	4,0	4,0	51,2
21	15	3,0	3,0	54,2
22	20	4,0	4,0	58,2
23	19	3,8	3,8	62,0
24	17	3,4	3,4	65,4
25	13	2,6	2,6	68,0
26	19	3,8	3,8	71,8
27	13	2,6	2,6	74,4
28	20	4,0	4,0	78,4
29	8	1,6	1,6	80,0
30	10	2,0	2,0	82,0
31	11	2,2	2,2	84,2
32	14	2,8	2,8	87,0
33	9	1,8	1,8	88,8
34	13	2,6	2,6	91,4
35	4	,8	,8	92,2
36	7	1,4	1,4	93,6
37	4	,8	,8	94,4
38	3	,6	,6	95,0
39	5	1,0	1,0	96,0
40	4	,8	,8	96,8
41	4	,8	,8	97,6
42	2	,4	,4	98,0
43	2	,4	,4	98,4
44	3	,6	,6	99,0
48	3	,6	,6	99,6
54	1	,2	,2	99,8
62	1	,2	,2	100,0
Total	500	100,0	100,0	

CI_TolerFru strare	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	18	3,6	3,6	3,6
1	13	2,6	2,6	6,2
2	4,8	,8	,8	7,0
3	8	1,6	1,6	8,6
4	20	4,0	4,0	12,6
5	14	2,8	2,8	15,4
6	12	2,4	2,4	17,8
7	22	4,4	4,4	22,2
8	19	3,8	3,8	26,0
9	26	5,2	5,2	31,2
10	16	3,2	3,2	34,4
11	17	3,4	3,4	37,8
12	20	4,0	4,0	41,8
13	9	1,8	1,8	43,6
14	17	3,4	3,4	47,0
15	14	2,8	2,8	49,8
16	22	4,4	4,4	54,2
17	23	4,6	4,6	58,8
18	23	4,6	4,6	63,4
19	12	2,4	2,4	65,8
20	13	2,6	2,6	68,4
21	14	2,8	2,8	71,2
22	12	2,4	2,4	73,6
23	15	3,0	3,0	76,6
24	13	2,6	2,6	79,2
25	9	1,8	1,8	81,0
26	10	2,0	2,0	83,0
27	10	2,0	2,0	85,0
28	12	2,4	2,4	87,4
29	6	1,2	1,2	88,6
30	5	1,0	1,0	89,6
31	10	2,0	2,0	91,6
32	15	3,0	3,0	94,6
33	4,8	,8	,8	95,4
34	6	1,2	1,2	96,6
35	3,6	,6	,6	97,2
36	1,2	,2	,2	97,4
37	5	1,0	1,0	98,4
38	1,2	,2	,2	98,6
39	2,4	,4	,4	99,0
40	2,4	,4	,4	99,4
43	1,2	,2	,2	99,6
52	2,4	,4	,4	100,0
Total	500	100,0	100,0	

CI_GandCa tastrof	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	6	1,2	1,2	1,2
1	7	1,4	1,4	2,6
2	5	1,0	1,0	3,6
3	6	1,2	1,2	4,8
4	11	2,2	2,2	7,0
5	12	2,4	2,4	9,4
6	12	2,4	2,4	11,8
7	12	2,4	2,4	14,2
8	19	3,8	3,8	18,0
9	13	2,6	2,6	20,6
10	17	3,4	3,4	24,0
11	19	3,8	3,8	27,8
12	18	3,6	3,6	31,4
13	20	4,0	4,0	35,4
14	18	3,6	3,6	39,0
15	16	3,2	3,2	42,2
16	16	3,2	3,2	45,4
17	21	4,2	4,2	49,6
18	21	4,2	4,2	53,8
19	19	3,8	3,8	57,6
20	13	2,6	2,6	60,2
21	20	4,0	4,0	64,2
22	20	4,0	4,0	68,2
23	19	3,8	3,8	72,0
24	21	4,2	4,2	76,2
25	15	3,0	3,0	79,2
26	10	2,0	2,0	81,2
27	13	2,6	2,6	83,8
28	20	4,0	4,0	87,8
29	7	1,4	1,4	89,2
30	7	1,4	1,4	90,6
31	7	1,4	1,4	92,0
32	9	1,8	1,8	93,8
33	3,6	,6		94,4
34	9	1,8	1,8	96,2
36	5	1,0	1,0	97,2
37	5	1,0	1,0	98,2
38	3,6	,6		98,8
39	2,4	,4		99,2
40	1,2	,2		99,4
43	1,2	,2		99,6
54	1,2	,2		99,8
57	1,2	,2		100,0
Total	500	100,0	100,0	

CI_Autodeprecie	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	91	18,2	18,2	18,2
1	38	7,6	7,6	25,8
2	25	5,0	5,0	30,8
3	26	5,2	5,2	36,0
4	42	8,4	8,4	44,4
5	18	3,6	3,6	48,0
6	29	5,8	5,8	53,8
7	26	5,2	5,2	59,0
8	20	4,0	4,0	63,0
9	21	4,2	4,2	67,2
10	20	4,0	4,0	71,2
11	18	3,6	3,6	74,8
12	9	1,8	1,8	76,6
13	12	2,4	2,4	79,0
14	7	1,4	1,4	80,4
15	4,8	,8		81,2
16	11	2,2	2,2	83,4
17	8	1,6	1,6	85,0
18	10	2,0	2,0	87,0
19	3,6	,6		87,6
20	12	2,4	2,4	90,0
21	8	1,6	1,6	91,6
22	2,4	,4		92,0
23	7	1,4	1,4	93,4
24	3,6	,6		94,0
25	2,4	,4		94,4
26	5	1,0	1,0	95,4
27	4,8	,8		96,2
28	7	1,4	1,4	97,6
29	4,8	,8		98,4
31	2,4	,4		98,8
32	3,6	,6		99,4
34	1,2	,2		99,6
35	2,4	,4		100,0
Total	500	100,0	100,0	

A 2.6. Distribuția frecvențelor și procentelor pentru valorile personale analizate

VAL_Autori tate	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	4,0	4,0	4,0
4	22	4,4	4,4	8,4
5	32	6,4	6,4	14,8
6	44	8,8	8,8	23,6
7	70	14,0	14,0	37,6
8	48	9,6	9,6	47,2
9	58	11,6	11,6	58,8
10	44	8,8	8,8	67,6
11	53	10,6	10,6	78,2
12	42	8,4	8,4	86,6
13	16	3,2	3,2	89,8
14	15	3,0	3,0	92,8
15	36	7,2	7,2	100,0
Total	500	100,0	100,0	

VAL_Autono mie	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3,6	,6	,6	,6
4	2,4	,4	,4	1,0
5	2,4	,4	,4	1,4
6	8	1,6	1,6	3,0
7	12	2,4	2,4	5,4
8	26	5,2	5,2	10,6
9	28	5,6	5,6	16,2
10	52	10,4	10,4	26,6
11	77	15,4	15,4	42,0
12	107	21,4	21,4	63,4
13	44	8,8	8,8	72,2
14	33	6,6	6,6	78,8
15	106	21,2	21,2	100,0
Total	500	100,0	100,0	

VAL_Rec Profes	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	2,2	2,2	2,2
4	3,6	,6		2,8
5	7	1,4	1,4	4,2
6	17	3,4	3,4	7,6
7	25	5,0	5,0	12,6
8	21	4,2	4,2	16,8
9	46	9,2	9,2	26,0
10	61	12,2	12,2	38,2
11	74	14,8	14,8	53,0
12	99	19,8	19,8	72,8
13	32	6,4	6,4	79,2
14	35	7,0	7,0	86,2
15	69	13,8	13,8	100,0
Total	500	100,0	100,0	

VAL_RelS oc	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	1,2	,2	,2	,2
5	1,2	,2	,2	,4
7	1,2	,2	,2	,6
8	2,4	,4	,4	1,0
9	9	1,8	1,8	2,8
10	13	2,6	2,6	5,4
11	46	9,2	9,2	14,6
12	116	23,2	23,2	37,8
13	71	14,2	14,2	52,0
14	87	17,4	17,4	69,4
15	153	30,6	30,6	100,0
Total	500	100,0	100,0	

VAL_Res pReguli	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1,2	,2	,2	,2
3	4,8	,8	,8	1,0
4	2,4	,4	,4	1,4
5	1,2	,2	,2	1,6
6	3,6	,6	,6	2,2
7	6	1,2	1,2	3,4
8	7	1,4	1,4	4,8
9	19	3,8	3,8	8,6
10	34	6,8	6,8	15,4
11	43	8,6	8,6	24,0
12	128	25,6	25,6	49,6
13	58	11,6	11,6	61,2

14	43	8,6	8,6	69,8
15	151	30,2	30,2	100,0
Total	500	100,0	100,0	

VAL_Pr ovocare	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1,2	,2	,2	,2
4	5	1,0	1,0	1,2
5	1,2	,2	,2	1,4
6	5	1,0	1,0	2,4
7	19	3,8	3,8	6,2
8	29	5,8	5,8	12,0
9	54	10,8	10,8	22,8
10	57	11,4	11,4	34,2
11	92	18,4	18,4	52,6
12	96	19,2	19,2	71,8
13	36	7,2	7,2	79,0
14	31	6,2	6,2	85,2
15	74	14,8	14,8	100,0
Total	500	100,0	100,0	

VAL_Sig uranta	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	2,4	2,4	2,4
4	3,6	,6	,6	3,0
5	5	1,0	1,0	4,0
6	33	6,6	6,6	10,6
7	56	11,2	11,2	21,8
8	58	11,6	11,6	33,4
9	58	11,6	11,6	45,0
10	84	16,8	16,8	61,8
11	74	14,8	14,8	76,6
12	47	9,4	9,4	86,0
13	23	4,6	4,6	90,6
14	10	2,0	2,0	92,6
15	37	7,4	7,4	100,0
Total	500	100,0	100,0	

A 2.7. Testul Mann–Whitney U – diferențe de gen

Ranks

	Gen	N	Mean Rank	Sum of Ranks
UFFM-I_Conștiinciozitate	Masculin	429	186,76	113544,50
	Feminin	71	251,12	13902,50
	Total	500		
FFPI_Extraversie	Masculin	429	247,66	106244,50
	Feminin	71	267,68	19005,50
	Total	500		
FFPI_Amabilitate	Masculin	429	244,17	104748,50
	Feminin	71	288,75	20501,50
	Total	500		
FFPI_Conștiinciozitate	Masculin	429	196,12	107991,50
	Feminin	71	261,73	17258,50
	Total	500		
FFPI_StabilitEmot	Masculin	429	250,14	107309,50
	Feminin	71	252,68	17940,50
	Total	500		
FFPI_Autonomie	Masculin	429	252,97	108523,50
	Feminin	71	235,58	16726,50
	Total	500		
ABS_II	Masculin	429	261,23	112066,00
	Feminin	71	185,69	13184,00
	Total	500		
CI_Trebuie	Masculin	429	259,25	111217,50
	Feminin	71	197,64	14032,50
	Total	500		
CI_TolerFrustrare	Masculin	429	259,05	111131,50
	Feminin	71	198,85	14118,50
	Total	500		
CI_GandCatastrof	Masculin	429	259,81	111458,50
	Feminin	71	194,25	13791,50
	Total	500		
CI_Autodepreciere	Masculin	429	260,95	111948,50
	Feminin	71	187,35	13301,50
	Total	500		
VAL_Autoritate	Masculin	429	265,67	113972,50
	Feminin	71	158,84	11277,50
	Total	500		
VAL_Autonomie	Masculin	429	254,66	109250,50
	Feminin	71	225,35	15999,50
	Total	500		
VAL_RecProfes	Masculin	429	255,67	109684,50
	Feminin	71	219,23	15565,50
	Total	500		
VAL_RelSoc	Masculin	429	251,90	108065,50
	Feminin	71	242,04	17184,50
	Total	500		
VAL_RespReguli	Masculin	429	254,11	109013,00

	Feminin	71	228,69	16237,00
	Total	500		
VAL_Provocare	Masculin	429	251,19	107762,00
	Feminin	71	246,31	17488,00
	Total	500		
VAL_Siguranta	Masculin	429	259,30	111238,50
	Feminin	71	197,35	14011,50
	Total	500		

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
UFFM-I Conștiinciozitate	11253,500	113544,500	-2,361	,014
Extraversie	14009,500	106244,500	-1,083	,279
Amabilitate	12513,500	104748,500	-2,411	,016
Conștiinciozitate	14702,500	107991,50	-2,468	,020
Stabilitate emoțională	15074,500	107309,500	-,138	,891
Autonomie	14170,500	16726,500	-,940	,347
ABSII	1,063E4	1,318E4	-4,081	,000
Trebuie	11476,500	14032,500	-3,330	,001
Toleranță scăzută la frustrare	11562,500	14118,500	-3,254	,001
Gândire catastrofică	11235,500	13791,500	-3,544	,000
Autodepreciere	10745,500	13301,500	-3,992	,000
Autoritate	8721,500	11277,500	-5,798	,000
Autonomie	13443,500	15999,500	-1,604	,109
Recunoaștere profesională	13009,500	15565,500	-1,986	,047
Relații sociale	14628,500	17184,500	-,547	,585
Respectare reguli	13681,000	16237,000	-1,407	,159
Provocare	14932,000	17488,000	-,267	,790
Siguranță	11455,500	14011,500	-3,371	,001

A 2.8. Testul Mann–Whitney U – diferențe de corp profesional

Ranks

	Corp	N	Mean Rank	Sum of Ranks
FFPI_Extraversie	Agent	461	251,12	115768,50
	Ofiter	39	243,12	9481,50
	Total	500		
FFPI_Amabilitate	Agent	461	248,20	114420,50
	Ofiter	39	277,68	10829,50
	Total	500		
FFPI_Constiinciozitate	Agent	461	247,80	114237,50
	Ofiter	39	282,37	11012,50
	Total	500		
FFPI_StabilitEmot	Agent	461	251,60	115988,00
	Ofiter	39	237,49	9262,00
	Total	500		
FFPI_Autonomie	Agent	461	248,22	114428,00
	Ofiter	39	277,49	10822,00
	Total	500		
ABS_II	Agent	461	250,30	115389,00
	Ofiter	39	252,85	9861,00
	Total	500		
CI_Trebuie	Agent	461	250,13	115311,00
	Ofiter	39	254,85	9939,00
	Total	500		
CI_TolerFrustrare	Agent	461	250,66	115554,00
	Ofiter	39	248,62	9696,00
	Total	500		
CI_GandCatastrof	Agent	461	250,33	115402,50
	Ofiter	39	252,50	9847,50
	Total	500		
CI_Autodepreciere	Agent	461	250,24	115361,00
	Ofiter	39	253,56	9889,00
	Total	500		
VAL_Autoritate	Agent	461	243,16	112096,50
	Ofiter	39	337,27	13153,50
	Total	500		
VAL_Autonomie	Agent	461	247,62	114153,00
	Ofiter	39	284,54	11097,00
	Total	500		
VAL_RecProfes	Agent	461	247,19	113954,00
	Ofiter	39	289,64	11296,00
	Total	500		
VAL_RelSoc	Agent	461	248,68	114640,00
	Ofiter	39	272,05	10610,00
	Total	500		
VAL_RespReguli	Agent	461	247,77	114222,00
	Ofiter	39	282,77	11028,00
	Total	500		
VAL_Provocare	Agent	461	249,20	114883,00

	Ofiter	39	265,82	10367,00
	Total	500		
VAL_Siguranta	Agent	461	246,89	113814,00
	Ofiter	39	293,23	11436,00
	Total	500		

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Extraversie	8701,500	9481,500	-,333	,739
Amabilitate	7929,500	114420,500	-1,225	,221
Conștiințiozitate	7746,500	114237,500	-1,436	,151
Stabilitate emoțională	8482,000	9262,000	-,586	,558
Autonomie	7937,000	114428,000	-1,216	,224
ABSII	8,898E3	1,154E5	-,106	,916
Trebuie	8820,000	1,153E5	-,196	,845
Toleranță scăzută la frustrare	8916,000	9696,000	-,085	,932
Gândire catastrofică	8911,500	115402,500	-,090	,928
Autodeprecieri	8870,000	115361,000	-,138	,890
Autoritate	5605,500	112096,500	-3,924	,000
Autonomie	7662,000	114153,000	-1,552	,121
Recunoaștere profesională	7463,000	113954,000	-1,777	,076
Relații sociale	8149,000	114640,000	-,995	,320
Respectare reguli	7731,000	114222,000	-1,488	,137
Provocare	8392,000	114883,000	-,697	,486
Siguranță	7323,000	113814,000	-1,937	,053

A 2.9. Coeficienții de regresie pentru modelul complet (toți predictorii incluși)

Predictor	B (nestandardizat)	β (standardizat)	t	p-value
(Constant)	16,901	—	4,364	< .001
FFPI – Amabilitate	0,309	0,315	7,670	< .001
FFPI – Stabilitate emoțională	0,149	0,143	3,120	0,002
FFPI – Autonomie	0,187	0,204	4,481	< .001
FFPI – Extraversie	−0,005	−0,006	−0,143	0,886
VAL – Respectarea regulilor	1,337	0,434	10,684	< .001
VAL – Siguranță	0,212	0,079	2,106	0,036
VAL – Provocare	−0,316	−0,107	−2,646	0,008
VAL – Autoritate	−0,027	−0,012	−0,306	0,760
VAL – Autonomie	−0,098	−0,034	−0,877	0,381
VAL – Recunoaștere profesională	0,059	0,023	0,567	0,571
VAL – Relații sociale	−0,251	−0,060	−1,322	0,187
ABS_II (scor global iraționalitate)	0,287	0,129	1,740	0,083 †
CI – Trebuie	−0,296	−0,413	−1,880	0,061 †
CI – Toleranță scăzută la frustrare	−0,229	−0,315	−1,279	0,201
CI – Gândire catastrofică	−0,255	−0,332	−1,491	0,137
CI – Autodeprecieri	−0,307	−0,345	−1,824	0,069 †

A 2.10. Coeficienții de regresie pentru modelul complet (toți predictorii incluși)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FFPI_Autonomie, FFPI_Amabilitate, FFPI_Extraversie, FFPI_StabilitEmot ^a		. Enter
2	CI_Trebuie, CI_Autodepreciere, CI_GandCatastrof, CI_TolerFrustrare, ABS_II ^a		. Enter
3	VAL_Siguranta, VAL_Autoritate, VAL_Autonomie, VAL_RespReguli, VAL_Provocare, VAL_RecProfes, VAL_RelSoc ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: FFPI_Constiinciozitate

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,616 ^a	,379	,374	5,722	,379	75,538	4	495	,000
2	,641 ^b	,411	,400	5,601	,032	5,301	5	490	,000
3	,754 ^c	,569	,555	4,826	,158	25,292	7	483	,000

a. Predictors: (Constant), FFPI_Autonomie, FFPI_Amabilitate, FFPI_Extraversie, FFPI_StabilitEmot

b. Predictors: (Constant), FFPI_Autonomie, FFPI_Amabilitate, FFPI_Extraversie, FFPI_StabilitEmot, CI_Trebuie, CI_Autodepreciere, CI_GandCatastrof, CI_TolerFrustrare, ABS_II

c. Predictors: (Constant), FFPI_Autonomie, FFPI_Amabilitate, FFPI_Extraversie, FFPI_StabilitEmot, CI_Trebuie, CI_Autodepreciere, CI_GandCatastrof, CI_TolerFrustrare, ABS_II, VAL_Siguranta, VAL_Autoritate, VAL_Autonomie, VAL_RespReguli, VAL_Provocare, VAL_RecProfes, VAL_RelSoc

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9891,897	4	2472,974	75,538	,000 ^a
	Residual	16205,455	495	32,738		
	Total	26097,352	499			
2	Regression	10723,516	9	1191,502	37,976	,000 ^b
	Residual	15373,836	490	31,375		
	Total	26097,352	499			
3	Regression	14847,285	16	927,955	39,840	,000 ^c
	Residual	11250,067	483	23,292		
	Total	26097,352	499			

a. Predictors: (Constant), FFPI_Autonomie, FFPI_Amabilitate, FFPI_Extraversie, FFPI_StabilitEmot

b. Predictors: (Constant), FFPI_Autonomie, FFPI_Amabilitate, FFPI_Extraversie, FFPI_StabilitEmot, CI_Trebuie, CI_Autodepreciere, CI_GandCatastrof, CI_TolerFrustrare, ABS_II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,616 ^a	,379	,374	5,722	,379	75,538	4	495	,000
2	,641 ^b	,411	,400	5,601	,032	5,301	5	490	,000
3	,754 ^c	,569	,555	4,826	,158	25,292	7	483	,000

a. Predictors: (Constant), FFPI_Autonomie, FFPI_Amabilitate, FFPI_Extraversie, FFPI_StabilitEmot

b. Predictors: (Constant), FFPI_Autonomie, FFPI_Amabilitate, FFPI_Extraversie, FFPI_StabilitEmot, CI_Trebuie, CI_Autodepreciere, CI_GandCatastrof, CI_TolerFrustrare, ABS_II

c. Predictors: (Constant), FFPI_Autonomie, FFPI_Amabilitate, FFPI_Extraversie, FFPI_StabilitEmot, CI_Trebuie, CI_Autodepreciere, CI_GandCatastrof, CI_TolerFrustrare, ABS_II, VAL_Siguranta, VAL_Autoritate, VAL_Autonomie, VAL_RespReguli, VAL_Provocare, VAL_RecProfes, VAL_RelSoc

d. Dependent Variable: FFPI_Constiinciozitate

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,154	3,619	6,121	,000	15,043	29,266		
	FFPI_Extraversie	-,058	,040	-,073	-,145	-,136	,020	,504	1,986
	FFPI_Amabilitate	,391	,043	,398	9,138	,307	,475	,661	1,514
	FFPI_StabilitEmot	,157	,054	,150	2,883	,050	,263	,466	2,145
	FFPI_Autonomie	,238	,042	,260	5,727	,157	,320	,606	1,649
2	(Constant)	14,800	4,380	3,379	,001	6,194	23,406		
	FFPI_Extraversie	-,039	,040	-,050	-,997	-,117	,038	,487	2,055
	FFPI_Amabilitate	,409	,042	,417	9,681	,326	,493	,649	1,542
	FFPI_StabilitEmot	,179	,055	,171	3,271	,072	,287	,438	2,284
	FFPI_Autonomie	,236	,041	,258	5,783	,156	,316	,606	1,650
	ABS_II	,430	,190	1,943	2,258	,056	,804	,002	615,773
	CI_Trebuie	-,364	,182	-,508	-2,002	-,720	-,007	,019	53,494
	CI_TolerFrustrare	-,343	,206	-,473	-1,667	-,748	,061	,015	67,039
	CI_GandCatastrof	-,419	,198	-,544	-2,119	-,808	-,030	,018	54,909
	CI_Autodepreciere	-,488	,194	-,549	-2,517	-,870	-,107	,025	39,623
3	(Constant)	16,901	3,873	4,364	,000	9,291	24,510		
	FFPI_Extraversie	-,005	,035	-,006	-,143	-,075	,064	,453	2,206
	FFPI_Amabilitate	,309	,040	,315	7,670	,230	,389	,529	1,890
	FFPI_StabilitEmot	,149	,048	,143	3,120	,055	,244	,426	2,345
	FFPI_Autonomie	,187	,042	,204	4,481	,105	,269	,430	2,326
	ABS_II	,287	,165	1,298	1,740	-,037	,612	,002	623,367
	CI_Trebuie	-,296	,157	-,413	-1,880	-,605	,013	,018	54,129
	CI_TolerFrustrare	-,229	,179	-,315	-1,279	-,580	,123	,015	68,083
	CI_GandCatastrof	-,255	,171	-,332	-1,491	-,592	,081	,018	55,487
	CI_Autodepreciere	-,307	,168	-,345	-1,824	-,637	,024	,025	40,060
	VAL_Autoritate	-,027	,089	-,012	-,306	-,202	,147	,584	1,714
	VAL_Autonomie	-,098	,112	-,034	-,877	-,317	,121	,600	1,667
	VAL_RecProfes	,059	,104	,023	,567	-,146	,264	,536	1,866
	VAL_RelSoc	-,251	,189	-,060	-1,322	-,623	,122	,439	2,280
	VAL_RespReguli	1,337	,125	,434	10,684	1,091	1,583	,541	1,848
	VAL_Provocare	-,316	,120	-,107	-2,646	-,551	-,081	,550	1,817
	VAL_Siguranta	,212	,101	,079	2,106	,014	,410	,629	1,590

a. Dependent Variable: FFPI_Constiinciozitate

Excluded Variables^c

		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	ABS_II	,159 ^a	4,008	,000	,177	,772	1,296	,449
	CI_Trebuie	,137 ^a	3,718	,000	,165	,906	1,104	,459
	CI_TolerFrustrare	,166 ^a	4,292	,000	,190	,806	1,241	,452
	CI_GandCatastrof	,120 ^a	3,147	,002	,140	,845	1,184	,456
	CI_Autodepreciere	,065 ^a	1,551	,122	,070	,705	1,418	,440
	VAL_Autoritate	,098 ^a	2,541	,011	,114	,830	1,205	,466
	VAL_Autonomie	,067 ^a	1,653	,099	,074	,768	1,301	,466
	VAL_RecProfes	,163 ^a	4,429	,000	,195	,895	1,117	,466
	VAL_RelSoc	,129 ^a	2,819	,005	,126	,589	1,697	,456
	VAL_RespReguli	,455 ^a	13,207	,000	,511	,782	1,278	,464
	VAL_Provocare	-,049 ^a	-1,111	,267	-,050	,650	1,537	,465
	VAL_Siguranta	,248 ^a	7,320	,000	,313	,987	1,013	,466
2	VAL_Autoritate	,061 ^b	1,541	,124	,070	,770	1,298	,002
	VAL_Autonomie	,060 ^b	1,519	,129	,069	,758	1,319	,002
	VAL_RecProfes	,133 ^b	3,538	,000	,158	,833	1,201	,002
	VAL_RelSoc	,119 ^b	2,640	,009	,119	,582	1,717	,002
	VAL_RespReguli	,439 ^b	12,528	,000	,493	,744	1,344	,002
	VAL_Provocare	-,058 ^b	-1,330	,184	-,060	,639	1,564	,002
	VAL_Siguranta	,225 ^b	6,423	,000	,279	,906	1,104	,002

a. Predictors in the Model: (Constant), FFPI_Autonomie, FFPI_Amabilitate, FFPI_Extraversie, FFPI_StabilitEmot

b. Predictors in the Model: (Constant), FFPI_Autonomie, FFPI_Amabilitate, FFPI_Extraversie, FFPI_StabilitEmot, CI_Trebuie, CI_Autodepreciere, CI_GandCatastrof, CI_TolerFrustrare, ABS_II

c. Dependent Variable:
FFPI_Constiinciozitate

A 2.11. Corelații Vârstă – Convingeri iraționale

			Varsta	ABS_II	CI Trebuie	CI TolerFrustrare	CI GandCatastrof	CI Autodeprecieri
Spearman's rho	Varsta	Correlation Coefficient	1.000	.303**	.203**	.301**	.261**	.301**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	500	500	500	500	500	500
	ABS_II	Correlation Coefficient	.303**	1.000	.882**	.919**	.877**	.791**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
		N	500	500	500	500	500	500
	CI Trebuie	Correlation Coefficient	.203**	.882**	1.000	.759**	.708**	.554**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
		N	500	500	500	500	500	500
	CI TolerFrustrare	Correlation Coefficient	.301**	.919**	.759**	1.000	.721**	.703**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
		N	500	500	500	500	500	500
	CI GandCatastrof	Correlation Coefficient	.261**	.877**	.708**	.721**	1.000	.637**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
		N	500	500	500	500	500	500
	CI Autodeprecieri	Correlation Coefficient	.301**	.791**	.554**	.703**	.637**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
		N	500	500	500	500	500	500
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

A 2.12. Corelații Vârstă – Extraversie/Stabilitate emoțională

			Varsta	FFPI Extraversie	FFPI StabilitEmot
Spearman's rho	Varsta	Correlation Coefficient	1.000	-.204**	-.225**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	500	500	500
	FFPI Extraversie	Correlation Coefficient	-.204**	1.000	.667**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	500	500	500
	FFPI StabilitEmot	Correlation Coefficient	-.225**	.667**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	500	500	500
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

A 2.13. Corelații Vârstă – Valori personale

			Varsta	VAL Autoritate	VAL RecProfes	VAL Siguranta
Spearman's rho	Varsta	Correlation Coefficient	1.000	.182**	.141**	.130**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.002	.004
		N	500	500	500	500
	VAL Autoritate	Correlation Coefficient	.182**	1.000	.495**	.222**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	500	500	500	500
	VAL RecProfes	Correlation Coefficient	.141**	.495**	1.000	.408**
		Sig. (2-tailed)	.002	.000	.	.000
		N	500	500	500	500
	VAL Siguranta	Correlation Coefficient	.130**	.222**	.408**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.
		N	500	500	500	500
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

A 2.14. Comparare ranguri
Corp professional – Convingeri iraționale

Ranks				
	Corp	N	Mean Rank	Sum of Ranks
CI_Trebuie	Agent	461	250.13	115311.00
	Ofiter	39	254.85	9939.00
	Total	500		
CI_TolerFrustrare	Agent	461	250.66	115554.00
	Ofiter	39	248.62	9696.00
	Total	500		
CI_GandCatastrof	Agent	461	250.33	115402.50
	Ofiter	39	252.50	9847.50
	Total	500		
CI_Autodepreciere	Agent	461	250.24	115361.00
	Ofiter	39	253.56	9889.00
	Total	500		

Test Statistics^a				
	CI_Trebuie	CI_Toler Frustrare	CI_Gand Catastrof	CI_ Autodepreciere
Mann-Whitney U	8820.000	8916.000	8911.500	8870.000
Wilcoxon W	1.153E5	9696.000	115402.500	115361.000
Z	-.196	-.085	-.090	-.138
Asymp. Sig. (2-tailed)	.845	.932	.928	.890
a. Grouping Variable: Corp				

Corp profesional – Trăsături de personalitate

Ranks				
	Corp	N	Mean Rank	Sum of Ranks
FFPI_Extraversie	Agent	461	251.12	115768.50
	Ofiter	39	243.12	9481.50
	Total	500		
FFPI_Amabilitate	Agent	461	248.20	114420.50
	Ofiter	39	277.68	10829.50
	Total	500		
FFPI_Constiinciozitate	Agent	461	247.80	114237.50
	Ofiter	39	282.37	11012.50
	Total	500		
FFPI_StabilitEmot	Agent	461	251.60	115988.00
	Ofiter	39	237.49	9262.00
	Total	500		
FFPI_Autonomie	Agent	461	248.22	114428.00
	Ofiter	39	277.49	10822.00
	Total	500		

Test Statistics ^a					
	FFPI_Extroversie	FFPI_Amabilitate	FFPI_Constiinciozitate	FFPI_StabilitEmot	FFPI_Autonomie
Mann-Whitney U	8701.500	7929.500	7746.500	8482.000	7937.000
Wilcoxon W	9481.500	114420.500	114237.500	9262.000	114428.000
Z	-.333	-1.225	-1.436	-.586	-1.216
Asymp. Sig. (2-tailed)	.739	.221	.151	.558	.224
a. Grouping Variable: Corp					

Corp profesional – Valori personale

Ranks				
	Corp	N	Mean Rank	Sum of Ranks
VAL_Autoritate	Agent	461	243.16	112096.50
	Ofiter	39	337.27	13153.50
	Total	500		
VAL_Autonomie	Agent	461	247.62	114153.00
	Ofiter	39	284.54	11097.00
	Total	500		
VAL_RecProfes	Agent	461	247.19	113954.00
	Ofiter	39	289.64	11296.00
	Total	500		
VAL_RelSoc	Agent	461	248.68	114640.00
	Ofiter	39	272.05	10610.00
	Total	500		
VAL_RespReguli	Agent	461	247.77	114222.00
	Ofiter	39	282.77	11028.00
	Total	500		
VAL_Provocare	Agent	461	249.20	114883.00
	Ofiter	39	265.82	10367.00
	Total	500		
VAL_Siguranta	Agent	461	246.89	113814.00
	Ofiter	39	293.23	11436.00
	Total	500		

Test Statistics ^a							
	VAL_Autoritate	VAL_Autonomie	VAL_Rec Profes	VAL_RelSoc	VAL_Resp Reguli	VAL_Provocare	VAL_Siguranta
Mann-Whitney U	5605.500	7662.000	7463.000	8149.000	7731.000	8392.000	7323.000
Wilcoxon W	112096.500	114153.000	113954.000	114640.000	114222.000	114883.000	113814.000
Z	-3.924	-1.552	-1.777	-.995	-1.488	-.697	-1.937
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.121	.076	.320	.137	.486	.053
a. Grouping Variable: Corp							

A 2.15. Comparare ranguri

Gen – Convingeri iraționale

Ranks				
	Gen	N	Mean Rank	Sum of Ranks
CI_Trebuie	Masculin	429	259.25	111217.50
	Feminin	71	197.64	14032.50
	Total	500		
CI_TolerFrustrare	Masculin	429	259.05	111131.50
	Feminin	71	198.85	14118.50
	Total	500		
CI_GandCatastrof	Masculin	429	259.81	111458.50
	Feminin	71	194.25	13791.50
	Total	500		
CI_Autodepreciere	Masculin	429	260.95	111948.50
	Feminin	71	187.35	13301.50
	Total	500		

Test Statistics ^a				
	CI_Trebuie	CI_Toler Frustrare	CI_Gand Catastrof	CI_ Autodepreciere
Mann-Whitney U	11476.500	11562.500	11235.500	10745.500
Wilcoxon W	14032.500	14118.500	13791.500	13301.500
Z	-3.330	-3.254	-3.544	-3.992
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000
a. Grouping Variable: Gen				

Gen – Trăsături de personalitate

Ranks				
	Gen	N	Mean Rank	Sum of Ranks
FFPI_Extraversie	Masculin	429	247.66	106244.50
	Feminin	71	267.68	19005.50
	Total	500		
FFPI_Amabilitate	Masculin	429	244.17	104748.50
	Feminin	71	288.75	20501.50
	Total	500		
FFPI_Constiinciozitate	Masculin	429	251.73	107991.50
	Feminin	71	243.08	17258.50
	Total	500		
FFPI_StabilitEmot	Masculin	429	250.14	107309.50
	Feminin	71	252.68	17940.50
	Total	500		
FFPI_Autonomie	Masculin	429	252.97	108523.50
	Feminin	71	235.58	16726.50
	Total	500		

Test Statistics ^a					
	FFPI_ Extraversie	FFPI_ Amabilitate	FFPI_ Constiinciozitate	FFPI_ StabilitEmot	FFPI_ Autonomie
Mann-Whitney U	14009.500	12513.500	14702.500	15074.500	14170.500
Wilcoxon W	106244.500	104748.500	17258.500	107309.500	16726.500
Z	-1.083	-2.411	-.468	-.138	-.940
Asymp. Sig. (2-tailed)	.279	.016	.640	.891	.347
a. Grouping Variable: Gen					

Gen – Valori personale

Ranks				
	Gen	N	Mean Rank	Sum of Ranks
VAL_Autoritate	Masculin	429	265.67	113972.50
	Feminin	71	158.84	11277.50
	Total	500		
VAL_Autonomie	Masculin	429	254.66	109250.50
	Feminin	71	225.35	15999.50
	Total	500		
VAL_RecProfes	Masculin	429	255.67	109684.50
	Feminin	71	219.23	15565.50
	Total	500		
VAL_RelSoc	Masculin	429	251.90	108065.50
	Feminin	71	242.04	17184.50
	Total	500		
VAL_RespReguli	Masculin	429	254.11	109013.00
	Feminin	71	228.69	16237.00
	Total	500		
VAL_Provocare	Masculin	429	251.19	107762.00
	Feminin	71	246.31	17488.00
	Total	500		
VAL_Siguranta	Masculin	429	259.30	111238.50
	Feminin	71	197.35	14011.50
	Total	500		

Test Statistics ^a							
	VAL_Autoritate	VAL_Autonomie	VAL_RecProfes	VAL_RelSoc	VAL_RespReguli	VAL_Provocare	VAL_Siguranta
Mann-Whitney U	8721.500	13443.500	13009.500	14628.500	13681.000	14932.000	11455.500
Wilcoxon W	11277.500	15999.500	15565.500	17184.500	16237.000	17488.000	14011.500
Z	-5.798	-1.604	-1.986	-.547	-1.407	-.267	-3.371
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.109	.047	.585	.159	.790	.001
a. Grouping Variable: Gen							

Anexa 3 – Prelucrări statistice – experiment formativ

A 3.1. Semnificația diferențelor dintre GE și GC în etapa test

Variable	GE (Medie)	GC (Medie)	U Mann-Whitney	p
UFFM-I Scala Conștiinciozității				
Conștiinciozitate – scor total	94,75	93,33	60,000	0,482
Competență	20,92	19,92	52,500	0,248
Ordine	13,25	13,42	66,500	0,742
Simțul datoriei	12,17	12,75	59,000	0,437
Dorința pentru realizare	14,33	13,83	51,000	0,188
Autodisciplină	13,33	13,08	59,000	0,420
Precauție	20,75	20,33	63,500	0,619
ABS II				
ABSII (scor total)	102.83	90.83	63,500	0,623
Trebuie	29.58	24.75	53,000	0,272
Toleranță scăzută la frustrare	26.58	24.00	59,000	0,452
Gândire catastrofică	27.42	26.17	65,500	0,706
Autodeprecieri	19.25	15.92	62,500	0,582

A 3.2. Verificarea omogenității grupului experimental și de control (fațetele Conștiinciozității) - rezultate testul U Mann-Whitney

Ranks				
	Grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
CTotal	Control	12	13,50	162,00
	experimental	12	11,50	138,00
	Total	24		
Ordine	Control	12	12,04	144,50
	experimental	12	12,96	155,50
	Total	24		
Dorinta_realizare	Control	12	14,25	171,00
	experimental	12	10,75	129,00
	Total	24		
Autodisciplina	Control	12	13,58	163,00
	experimental	12	11,42	137,00
	Total	24		
Simtul_datoriei	Control	12	11,42	137,00
	experimental	12	13,58	163,00
	Total	24		
Competenta	Control	12	14,12	169,50
	experimental	12	10,88	130,50
	Total	24		
Precautie	Control	12	13,21	158,50
	experimental	12	11,79	141,50
	Total	24		

Test Statistics ^b							
	CTotal	Ordine	Dorinta_realizare	Autodisciplina	Simtul_datoriei	Competenta	Precautie
Mann-Whitney U	60,000	66,500	51,000	59,000	59,000	52,500	63,500
Wilcoxon W	138,000	144,500	129,000	137,000	137,000	130,500	141,500
Z	-,703	-,330	-1,317	-,806	-,778	-1,154	-,497
Asymp. Sig. (2-tailed)	,482	,742	,188	,420	,437	,248	,619
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,514 ^a	,755 ^a	,242 ^a	,478 ^a	,478 ^a	,266 ^a	,630 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Grup

A 3.3. Verificarea omogenității grupului experimental și de control (atitudini și convingeri iraționale) - rezultate testul U Mann-Whitney

Ranks				
	Grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ABSII	GE	12	13.21	158.50
	GC	12	11.79	141.50
	Total	24		
Trebuie	GE	12	14.08	169.00
	GC	12	10.92	131.00
	Total	24		
Tol_scaz_frustr	GE	12	13.58	163.00
	GC	12	11.42	137.00
	Total	24		
Gand_catastrof	GE	12	13.04	156.50
	GC	12	11.96	143.50
	Total	24		
Autodepreciere	GE	12	13.29	159.50
	GC	12	11.71	140.50
	Total	24		

Test Statistics^b					
	ABSII	Trebuie	Tol_scazfrustr	Gand_catastrof	Autodepreciere
Mann-Whitney U	63.500	53.000	59.000	65.500	62.500
Wilcoxon W	141.500	131.000	137.000	143.500	140.500
Z	-.491	-1.099	-.752	-.377	-.550
Asymp. Sig. (2-tailed)	.623	.272	.452	.706	.582
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.630 ^a	.291 ^a	.478 ^a	.713 ^a	.590 ^a
a. Not corrected for ties.					
b. Grouping Variable: Grup					

A 3.4. Semnificația diferențelor dintre GE și GC în etapa retest

Variabile	GE (Medie)	GC (Medie)	U Mann-Whitney	p
Conștiinciozitate – scor total	106,83	93,67	4,000	0,000
Ordine	15,17	13,25	27,000	0,008
Dorința pentru realizare	16,17	13,58	7,000	0,000
Autodisciplină	15,58	13,33	18,000	0,001
Simțul datoriei	14,58	12,67	32,000	0,021
Competența	22,83	20,08	28,500	0,011
Precauție	22,50	20,83	29,500	0,013

Variabile	GE (Medie)	GC (Medie)	U Mann-Whitney	p
ABSII (scor total)	39,42	67,33	26,000	0,008
Trebuie	14,08	22,17	36,500	0,040
Toleranță scăzută la frustrare	10,25	17,58	34,500	0,030
Gândire catastrofică	11,58	20,33	29,000	0,013
Autodepreciere	3,50	7,25	36,500	0,039

A 3.5. Rezultate testul U Mann-Whitney – fațetele Conștiinciozității

Etapa retest GE - GC

Ranks

	Grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ctotal_retest	GE	12	18,17	218,00
	GC	12	6,83	82,00
	Total	24		
Ordine_retest	GE	12	16,25	195,00
	GC	12	8,75	105,00
	Total	24		
Dorinta_realizare_retest	GE	12	17,92	215,00
	GC	12	7,08	85,00
	Total	24		
Autodisciplina_retest	GE	12	17,00	204,00
	GC	12	8,00	96,00
	Total	24		
Simtul_datoriei_retest	GE	12	15,00	180,00
	GC	12	10,00	120,00
	Total	24		
Competenta_retest	GE	12	16,12	193,50
	GC	12	8,88	106,50
	Total	24		
Precautie_retest	GE	12	14,88	178,50
	GC	12	10,12	121,50
	Total	24		

Test Statistics^b

	Ctotal_retest	Ordine_retest	Dorinta_realizare_retest	Autodisciplina_retest	Simtul_datoriei_retest	Competenta_retest	Precautie_retest
Mann-Whitney U	4,000	27,000	7,000	18,000	32,000	28,500	29,500
Wilcoxon W	82,000	105,000	85,000	96,000	120,000	106,500	121,500
Z	-3,939	-2,657	-3,834	-3,181	-1,747	-2,535	-1,679
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,001	,021	,011	,013
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,000 ^a	,008 ^a	,000 ^a	,001 ^a	,089 ^a	,010 ^a	,101 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Grup

A 3.6. Rezultate testul U Mann-Whitney - Scala de atitudini și convingeri
Etapa retest GE - GC

Ranks				
	Grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ABSII	GE	12	8.67	104.00
	GC	12	16.33	196.00
	Total	24		
Trebuie	GE	12	9.54	114.50
	GC	12	15.46	185.50
	Total	24		
Tol_scaz_frustr	GE	12	9.38	112.50
	GC	12	15.62	187.50
	Total	24		
Gand_catastrof	GE	12	8.92	107.00
	GC	12	16.08	193.00
	Total	24		
Autodepreciere	GE	12	9.54	114.50
	GC	12	15.46	185.50
	Total	24		

Test Statistics^b					
	ABSII	Trebuie	Tol_scaz_frustr	Gand_catastrof	Autodepreciere
Mann-Whitney U	26.000	36.500	34.500	29.000	36.500
Wilcoxon W	104.000	114.500	112.500	107.000	114.500
Z	-2.657	-2.052	-2.168	-2.490	-2.068
Asymp. Sig. (2-tailed)	.008	.040	.030	.013	.039
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.007 ^a	.039 ^a	.028 ^a	.012 ^a	.039 ^a
a. Not corrected for ties.					
b. Grouping Variable: Grup					

A 3.7. Semnificația diferențelor dintre GE/test și GE/retest

Variabile	Grup experimental (medii)		Wilcoxon (z)	p
	Test	Retest		
Conștiinciozitate – scor total	94,75	106,83	-3,109	0,002
Ordine	13,25	15,17	-3,134	0,002
Dorința pentru realizare	14,33	16,17	-3,115	0,002
Autodisciplină	13,33	15,58	-3,213	0,001
Simțul datoriei	12,17	14,58	-3,165	0,002
Competența	20,92	22,83	-3,123	0,001
Precauție	20,75	22,50	-3,140	0,002

Variabile	Grup experimental (medii)		Wilcoxon (z)	p
	Test	Retest		
ABSII (scor total)	102,83	39,42	3,062	0,002
Trebuie	29,58	14,08	2,825	0,005
Toleranță scăzută la frustrare	26,58	10,25	3,061	0,002
Gândire catastrofică	27,42	11,58	2,936	0,003
Autodeprecieri	19,25	3,50	2,936	0,003

A 3.8. Rezultate testul Wilcoxon – Fațetele Conștiinciozității
GE/test – GE/retest

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Precautie_retest - Precautie_test	Negative Ranks	0 ^a	,00	,00
	Positive Ranks	12 ^b	6,50	78,00
	Ties	0 ^c		
	Total	12		

a. Precautie_retest < Precautie_test

b. Precautie_retest > Precautie_test

c. Precautie_retest = Precautie_test

Test Statistics^b

	Precautie_retest - Precautie_test
Z	-3,140 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Competenta_retest - Competenta_test	Negative Ranks	0 ^a	,00	,00
	Positive Ranks	12 ^b	6,50	78,00
	Ties	0 ^c		
	Total	12		

a. Competenta_retest < Competenta_test

b. Competenta_retest > Competenta_test

c. Competenta_retest = Competenta_test

Test Statistics^b

	Competenta_retest - Competenta_test
Z	-3,213 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Simtul_datoriei_retest - Simtul_datoriei_test	Negative Ranks	0 ^a	,00	,00
	Positive Ranks	12 ^b	6,50	78,00
	Ties	0 ^c		
	Total	12		

a. Simtul_datoriei_retest < Simtul_datoriei_test

b. Simtul_datoriei_retest > Simtul_datoriei_test

c. Simtul_datoriei_retest = Simtul_datoriei_test

Test Statistics^b

	Simtul_datoriei_retest - Simtul_datoriei_test
Z	-3,165 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Autodisciplina_retest - Autodisciplina_test	Negative Ranks	0 ^a	,00	,00
	Positive Ranks	12 ^b	6,50	78,00
	Ties	0 ^c		
	Total	12		

a. Autodisciplina_retest < Autodisciplina_test

b. Autodisciplina_retest > Autodisciplina_test

c. Autodisciplina_retest = Autodisciplina_test

Test Statistics^b

	Autodisciplina_retest - Autodisciplina_test
Z	-3,213 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Dorinta_realizare_retest - Dorinta_realizare_test	Negative Ranks	0 ^a	,00	,00
	Positive Ranks	12 ^b	6,50	78,00
	Ties	0 ^c		
	Total	12		

a. Dorinta_realizare_retest < Dorinta_realizare_test

b. Dorinta_realizare_retest > Dorinta_realizare_test

c. Dorinta_realizare_retest = Dorinta_realizare_test

Test Statistics^b

	Dorinta_realizare_retest - Dorinta_realizare_test
Z	-3,115 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ordine_retest - Ordine_test	Negative Ranks	0 ^a	,00	,00
	Positive Ranks	12 ^b	6,50	78,00
	Ties	0 ^c		
	Total	12		

a. Ordine_retest < Ordine_test

b. Ordine_retest > Ordine_test

c. Ordine_retest = Ordine_test

Test Statistics^b

	Ordine_retest - Ordine_test
Z	-3,134 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ctotal_retest - CTotal_test	Negative Ranks	0 ^a	,00	,00
	Positive Ranks	12 ^b	6,50	78,00
	Ties	0 ^c		
	Total	12		

a. Ctotal_retest < CTotal_test

b. Ctotal_retest > CTotal_test

c. Ctotal_retest = CTotal_test

Test Statistics ^b	
	Ctotal_retest - CTotal_test
Z	-3,109 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

A 3.9. Rezultate testul Wilcoxon – Atitudini și convingeri iraționale

GE/test – GE/retest

ABS II (SCOR TOTAL) Ranks				
GE		N	Mean Rank	Sum of Ranks
ABSII_retest ABSII_test	- Negative Ranks	12 ^a	6.50	78.00
	Positive Ranks	0 ^b	,00	,00
	Ties	0 ^c		
	Total	12		
a. ABSII_retest < ABSII_test				
b. ABSII_retest > ABSII_test				
c. ABSII_retest = ABSII_test				

Test Statistics ^b	
GE	ABSII_retest - ABSII_test
Z	-3.062 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002
a. Based on positive ranks.	
b. Wilcoxon Signed Ranks Test	

TREBUIE Ranks				
GE		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Trebuie_retest Trebuie_test	- Negative Ranks	11 ^a	6.82	75.00
	Positive Ranks	1 ^b	3.00	3.00
	Ties	0 ^c		
	Total	12		
a. Trebuie_retest < Trebuie_test				
b. Trebuie_retest > Trebuie_test				
c. Trebuie_retest = Trebuie_test				

Test Statistics^b	
GE	Trebuie_retest - Trebuie_test
Z	-2.825 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.005
a. Based on positive ranks.	
b. Wilcoxon Signed Ranks Test	

TOLERANȚĂ SCĂZUTĂ LA FRUSTRARE Ranks				
GE		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Tol_scaz_frus_retest Tol_scaz_frus_test	- Negative Ranks	12 ^a	6.50	78.00
	Positive Ranks	0 ^b	.00	.00
	Ties	0 ^c		
	Total	12		
a. Tol_scaz_frus_retest < Tol_scaz_frus_test				
b. Tol_scaz_frus_retest > Tol_scaz_frus_test				
c. Tol_scaz_frus_retest = Tol_scaz_frus_test				

Test Statistics^b	
GE	Tol_scaz_frus_retest - Tol_scaz_frus_test
Z	-3.061 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002
a. Based on positive ranks.	
b. Wilcoxon Signed Ranks Test	

GÂNDIRE CATASTROFICĂ Ranks				
GE		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Gand_catastrofica_retest - Gand_catastrofica_test	Negative Ranks	11 ^a	6.00	66.00
	Positive Ranks	0 ^b	.00	.00
	Ties	1 ^c		
	Total	12		
a. Gand_catastrofica_retest < Gand_catastrofica_test				
b. Gand_catastrofica_retest > Gand_catastrofica_test				
c. Gand_catastrofica_retest = Gand_catastrofica_test				

Test Statistics^b	
GE	Gand_catastrofica_retest - Gand_catastrofica_test
Z	-2.936 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.003
a. Based on positive ranks.	
b. Wilcoxon Signed Ranks Test	

AUTODEPRECIERE Ranks				
GE		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Autodepreciere_retest - Autodepreciere_test	Negative Ranks	11 ^a	6.00	66.00
	Positive Ranks	0 ^b	.00	.00
	Ties	1 ^c		
	Total	12		
a. Autodepreciere_retest < Autodepreciere_test				
b. Autodepreciere_retest > Autodepreciere_test				
c. Autodepreciere_retest = Autodepreciere_test				

Test Statistics^b	
GE	Autodepreciere_retest - Autodepreciere_test
Z	-2.936 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.003
a. Based on positive ranks.	
b. Wilcoxon Signed Ranks Test	

A 3.10. Semnificația diferențelor dintre GC/test și GC/retest

Variabile	Grup de control (medii)		Wilcoxon (z)	p
	Test	Retest		
Conștiinciozitate – scor total	93,33	93,67	-0,517	0,605
Ordine	13,42	13,25	-0,525	0,599
Dorința pentru realizare	13,83	13,58	-0,577	0,564
Autodisciplina	13,08	13,33	-0,359	0,720
Simțul datoriei	12,75	12,67	-0,135	0,892
Competența	19,92	20,08	-0,361	0,781
Precauție	20,33	20,83	-1,150	0,250

Variabile	Grup control (medii)		Wilcoxon (z)	p
	Test	Retest		
ABSII (scor total)	90,83	87,33	1,803	0,075
Trebuie	24,75	22,17	1,429	0,153
Toleranță scăzută la frustrare	24,00	17,58	1,549	0,091
Gândire catastrofică	26,17	20,33	1,852	0,054
Autodeprecieri	15,92	20,33	2,668	0,008

A 3.11. Rezultate testul Wilcoxon – Fațetele Conștiinciozității

GC/test – GC/retest

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
CTotal_retest - CTotal_test	Negative Ranks	4 ^a	8,12	32,50
	Positive Ranks	8 ^b	5,69	45,50
	Ties	0 ^c		
	Total	12		

a. CTotal_retest < CTotal_test

b. CTotal_retest > CTotal_test

c. CTotal_retest = CTotal_test

Test Statistics^b

	CTotal_retest - CTotal_test
Z	-,517 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,605

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Precautie_retest - Precautie_test	Negative Ranks	3 ^a	4,33	13,00
	Positive Ranks	6 ^b	5,33	32,00
	Ties	3 ^c		
	Total	12		

a. Precautie_retest < Precautie_test

b. Precautie_retest > Precautie_test

c. Precautie_retest = Precautie_test

Test Statistics^b

	Precautie_retest - Precautie_test
Z	-1,150 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,250

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Competenta_retest - Competenta_test	Negative Ranks	6 ^a	4,83	29,00
	Positive Ranks	5 ^b	7,40	37,00
	Ties	1 ^c		
	Total	12		

a. Competenta_retest < Competenta_test

b. Competenta_retest > Competenta_test

c. Competenta_retest = Competenta_test

Test Statistics^b

	Competenta_retest - Competenta_test
Z	-,361 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,718

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Simtul_datoriei_retest - Simtul_datoriei_test	Negative Ranks	5 ^a	6,90	34,50
	Positive Ranks	6 ^b	5,25	31,50
	Ties	1 ^c		
	Total	12		

a. Simtul_datoriei_retest < Simtul_datoriei_test

b. Simtul_datoriei_retest > Simtul_datoriei_test

c. Simtul_datoriei_retest = Simtul_datoriei_test

Test Statistics^b

	Simtul_datoriei_retest - Simtul_datoriei_test
Z	-,135 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,892

a. Based on positive ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Autodisciplina_retest - Autodisciplina_test	Negative Ranks	3 ^a	5,17	15,50
	Positive Ranks	5 ^b	4,10	20,50
	Ties	4 ^c		
	Total	12		

a. Autodisciplina_retest < Autodisciplina_test

b. Autodisciplina_retest > Autodisciplina_test

c. Autodisciplina_retest = Autodisciplina_test

Test Statistics^b

	Autodisciplina_retest - Autodisciplina_test
Z	-,359 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,720

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Dorinta_realizare_retest - Dorinta_realizare_test	Negative Ranks	5 ^a	5,40	27,00
	Positive Ranks	4 ^b	4,50	18,00
	Ties	3 ^c		
	Total	12		

a. Dorinta_realizare_retest < Dorinta_realizare_test

b. Dorinta_realizare_retest > Dorinta_realizare_test

c. Dorinta_realizare_retest = Dorinta_realizare_test

Test Statistics^b

	Dorinta_realizare_retest - Dorinta_realizare_test
Z	-,577 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,564

a. Based on positive ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ordine_retest - Ordine_test	Negative Ranks	5 ^a	6,50	32,50
	Positive Ranks	5 ^b	4,50	22,50
	Ties	2 ^c		
	Total	12		

a. Ordine_retest < Ordine_test

b. Ordine_retest > Ordine_test

c. Ordine_retest = Ordine_test

Test Statistics^b

	Ordine_retest - Ordine_test
Z	-,525 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,599

a. Based on positive ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

A 3.12. Rezultate testul Wilcoxon – Atitudini și convingeri iraționale

GC/test – GC/retest

ABS II (SCOR TOTAL)				
Ranks				
GC		N	Mean Rank	Sum of Ranks
ABSII_retest ABSII_test	- Negative Ranks	10 ^a	5.50	55.00
	Positive Ranks	0 ^b	.00	.00
	Ties	2 ^c		
	Total	12		
a. ABSII_retest < ABSII_test				
b. ABSII_retest > ABSII_test				
c. ABSII_retest = ABSII_test				

Test Statistics ^b	
GC	ABSII_retest - ABSII_test
Z	-1.803 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.075
a. Based on positive ranks.	
b. Wilcoxon Signed Ranks Test	

TREBUIE Ranks				
GC		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Trebuie_retest Trebuie_test	- Negative Ranks	6 ^a	5.75	34.50
	Positive Ranks	3 ^b	3.50	10.50
	Ties	3 ^c		
	Total	12		
a. Trebuie_retest < Trebuie_test				
b. Trebuie_retest > Trebuie_test				
c. Trebuie_retest = Trebuie_test				

Test Statistics ^b	
GC	Trebuie_retest - Trebuie_test
Z	-1.429 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.153
a. Based on positive ranks.	
b. Wilcoxon Signed Ranks Test	

TOLERANȚĂ SCĂZUTĂ LA FRUSTRARE Ranks				
GC		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Tol_scaz_frus_retest - Tol_scaz_frus_test	Negative Ranks	8 ^a	5.50	44.00
	Positive Ranks	1 ^b	1.00	1.00
	Ties	3 ^c		
	Total	12		
a. Tol_scaz_frus_retest < Tol_scaz_frus_test				
b. Tol_scaz_frus_retest > Tol_scaz_frus_test				
c. Tol_scaz_frus_retest = Tol_scaz_frus_test				

Test Statistics^b	
GC	Tol_scaz_frus_retest - Tol_scaz_frus_test
Z	-1.549 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.091
a. Based on positive ranks.	
b. Wilcoxon Signed Ranks Test	

GÂNDIRE CATASTROFICĂ Ranks				
GC		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Gand_catastrofica_retest - Gand_catastrofica_test	Negative Ranks	10 ^a	6.50	65.00
	Positive Ranks	1 ^b	1.00	1.00
	Ties	1 ^c		
	Total	12		
a. Gand_catastrofica_retest < Gand_catastrofica_test				
b. Gand_catastrofica_retest > Gand_catastrofica_test				
c. Gand_catastrofica_retest = Gand_catastrofica_test				

Test Statistics^b	
GC	Gand_catastrofica_retest - Gand_catastrofica_test
Z	-1.852 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.054
a. Based on positive ranks.	
b. Wilcoxon Signed Ranks Test	

AUTODEPRECIERE Ranks				
GC		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Autodepreciere_retest - Autodepreciere_test	Negative Ranks	9 ^a	5.00	45.00
	Positive Ranks	0 ^b	.00	.00
	Ties	3 ^c		
	Total	12		
a. Autodepreciere_retest < Autodepreciere_test				
b. Autodepreciere_retest > Autodepreciere_test				
c. Autodepreciere_retest = Autodepreciere_test				

Test Statistics^b	
GC	Autodepreciere_retest - Autodepreciere_test
Z	-2.668 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.008
a. Based on positive ranks.	
b. Wilcoxon Signed Ranks Test	

Anexa 4 - Programul de intervenție psihologică pentru dezvoltarea conștiinței și diminuarea atitudinilor și convingerilor iraționale

Notă: înainte de începerea fiecărei ședințe, participanților:

- *li se reamintesc regulile de participare la activitate (acestea rămân scrise și sunt afișate la vedere în sala de lucru);*
- *li se prezintă tema care va fi abordată în ședința respectivă și sunt stabilite obiectivele întâlnirii;*
- *li se oferă suportul teoretic asupra conceptelor care vor fi dezbătute.*

Fiecare ședință debutează cu un exercițiu de spargerea gheții și se încheie cu debriefing/temă pentru acasă. În fiecare ședință se efectuează un exercițiu de relaxare (tehnica de relaxare progresivă Jacobson) – participanții fiind încurajați să execute acest exercițiu și singuri, acasă.

Sedința 1 – ianuarie 2024

Ședința nr. 1 (deschiderea programului formativ) a urmărit construirea relației interpersonale:

- ***stabilirea obiectivului personal și de grup;***
- ***cunoașterea colegilor din grup;***
- ***dezvoltarea empatiei și înțelegerii reciproce;***
- ***cunoașterea propriilor interese și trăiri;***
- ***conectarea membrilor grupului și identificarea intereselor comune.***

Exerciții de intercunoaștere

❖ **Exercițiul 1 - Portretul Partenerului** - Acest exercițiu încurajează membrii grupului să își cunoască și să își înțeleagă mai bine colegii, facilitând construirea unei relații mai apropiate și empatice între ei.

Scopul exercițiului:

- Să încurajeze membrii grupului să își cunoască mai bine colegii.
- Să dezvolte empatia și înțelegerea reciprocă între membrii grupului.

Desfășurarea exercițiului:

1. Membrii grupului sunt împărțiți în perechi, asigurându-ne că fiecare membru are un partener.

2. Se explică participanților că vor avea sarcina să creeze un "portret" al partenerului lor. Acest portret nu va fi un desen fizic, ci o descriere verbală sau scrisă a partenerului lor, concentrându-se pe calități, interese, trăsături distinctive și alte aspecte semnificative.

3. Se acordă timp pentru ca fiecare membru al perechii să reflecteze asupra partenerului lui și să își facă notițe despre ceea ce dorește să includă în portret. Membrii echipelor pot discuta între ei, își pot adresa întrebări și își pot observa partenerul.

4. Fiecare membru al perechii își descrie partenerul într-un mod cât mai detaliat posibil, evidențiind calități, atitudini, trăsături de caracter sau alte aspecte relevante.

5. După ce ambii parteneri au terminat de creat portretele, fiecare membru al perechii prezintă portretul partenerului lui în fața întregului grup.

6. Feedback și discuții – sunt facilitate discuții despre modul în care membrii se percep unul pe celălalt și despre aspectele care i-au surprins sau i-au impresionat.

7. Exercițiul se încheie cu o scurtă sesiune de reflecție, în care membrii grupului pot împărtăși gândurile și sentimentele lor cu privire la experiența de a crea și de a prezenta portretul partenerului lor.

Reguli suplimentare:

- Încurajați membrii să fie sinceri și respectuoși în descrierile lor, evitând stereotipurile și prejudecățile!

- Asigurați-vă că fiecare membru al perechii are oportunitatea de a se exprima și de a fi ascultat în timpul prezentării!

Acest exercițiu oferă o modalitate interactivă de a construi conexiuni puternice și profunde între membrii grupului, contribuind la creșterea încrederii și a coeziunii în echipă.

❖ **Exercițiul 2 - "Harta Intereselor"**. Acest exercițiu permite membrilor grupului să își împărtășească interesele, pasiunile și experiențele lor, creând astfel o bază pentru înțelegere și colaborare la nivel de grup.

Scopul exercițiului:

- Să permită membrilor grupului să își cunoască mai bine interesele și trăirile.
- Să faciliteze conectarea între membrii grupului și identificarea punctelor comune.

Desfășurarea exercițiului:

1. Sunt necesare foi de hârtie și markere colorate pentru fiecare membru al grupului.
2. Asigurăm membrii grupului că este acesta este un exercițiu pentru a-și împărtăși interesele și nu există răspunsuri corecte sau greșite.
3. Fiecare membru al grupului primește o foaie de hârtie și un marker. Pe foaie, participanții trebuie să creeze o hartă a intereselor lor. Acest lucru poate include hobby-uri, pasiuni, călătorii, experiențe de viață sau orice altceva consideră relevant.
4. După ce toți participanții au completat hărțile lor individuale, fiecare persoană prezintă grupului harta creată, explicând de ce anumite interese sunt importante pentru ea sau ce experiențe are legat de acele interese.
5. După ce toți membrii au prezentat hărțile lor, se discută în grup despre punctele comune sau interesele comune pe care le-au observat. Acestea pot fi baze pentru viitoare activități de grup sau proiecte.
6. Exercițiul se încheie cu o scurtă sesiune de reflecție, în care membrii grupului pot împărtăși gândurile și sentimentele lor cu privire la exercițiu și la interacțiunile care au avut loc.

Reguli suplimentare:

- Respectați confidențialitatea și dreptul fiecărui membru de a împărtăși cât de mult sau cât de puțin dorește!
- Încurajați participanții să asculte cu atenție și să fie deschiși la experiențele și perspectivele celorlalți!

Acest exercițiu este o alternativă interactivă și distractivă de a dezvolta conexiuni puternice între membrii grupului și de a crea un mediu solid de lucru în echipă.

Sedința 2 – ianuarie 2024

Sedința nr. 2 a urmărit identificarea convingerilor iraționale ale fiecărui participant, conștientizarea modului în care acestea ne influențează comportamentul, reevaluarea convingerilor iraționale și dezvoltarea unor strategii de modificare rațională a acestor convingeri.

❖ Exercițiul 1 - Așezarea convingerilor irrationale pe axa timpului

Scopul exercițiului:

- Să ajute participanții să identifice convingerile iraționale și originile acestora.

- Să faciliteze conștientizarea modului în care aceste convingeri le-au influențat comportamentele și emoțiile de-a lungul vieții.
- Să reformuleze aceste convingeri iraționale într-un mod rațional și benefic.
- Să-și însușească strategii de schimbare a convingerilor, pe care să le poată aplica apoi în viața de zi cu zi.
- Ajută participanții să identifice și să reevalueze propriile convingeri iraționale pe care le-au acumulat de-a lungul vieții și să le așeze într-o perspectivă temporală, facilitând astfel procesul de schimbare a acestor convingeri.

Durață: Aproximativ 60-90 minute.

Materiale necesare: foi de hârtie sau flipchart, pixuri sau creioane, post-it-uri colorate, markere, bandă adezivă (pentru a fixa axa timpului pe perete sau pe podea)

Desfășurarea exercițiului:

1. Formatorul explică scopul tehnicii și cum aceasta poate ajuta participanții să-și identifice convingerile iraționale și să le reevalueze în contextul vieții lor.
2. Pe o foaie mare de hârtie sau pe flipchart, se desenează o axă a timpului, împărțită în segmente de 5 sau 10 ani (de exemplu: 0-10 ani, 10-20 ani, etc.). Aceasta va reprezenta parcursul vieții participanților, de la copilărie până în prezent.
3. Participanții sunt invitați să reflecteze asupra convingerilor lor iraționale. Convingerile iraționale sunt gânduri sau idei nefondate pe realitate, care pot crea anxietate și stres. Exemple comune includ *Trebuie să fiu perfect pentru a fi iubit* sau *Dacă fac o greșeală, sunt un eșec*.
4. Fiecare participant scrie aceste convingeri pe post-it-uri colorate, câte una pe fiecare post-it.
5. Participanții iau post-it-ul pe care au scris o convingere irațională și îl plasează pe axa timpului în segmentul în care cred că a apărut pentru prima dată (de exemplu, *Trebuie să fiu perfect* ar putea fi plasat în segmentul 10-20 ani, dacă a apărut în pre/adolescență).
6. Facilitatorul îi încurajează pe participanți să analizeze convingerile plasate pe axa timpului. Participanții pot discuta despre experiențele și evenimentele care au contribuit la dezvoltarea acestor convingeri în segmentele respective de timp. Se poate discuta despre cum convingerile respective au influențat comportamentele și emoțiile lor de-a lungul vieții.
7. Facilitatorul îndeamnă participanții să reflecteze asupra validității acestor convingeri în prezent. Sunt aceste convingeri încă relevante sau adevărate? Au fost vreodată adevărate?

Participanții pot discuta despre cum au fost afectați de aceste convingeri și despre evidențele care contrazic aceste gânduri iraționale.

8. Participanții sunt invitați să reformuleze convingerile iraționale într-un mod rațional și constructiv. De exemplu, *Trebuie să fii perfect pentru a fi iubit* ar putea deveni *Este în regulă să fac greșeli; acestea fac parte din procesul de învățare și nu îmi afectează valoarea ca persoană*. Fiecare participant scrie aceste convingeri reformulate pe noi post-it-uri și le plasează pe axa timpului, dar în secțiunea prezentului.

9. Facilitatorul încheie sesiunea prin rezumarea importanței identificării și reevaluării convingerilor iraționale.

10. Participanții sunt invitați să-și stabilească angajamente personale pentru a continua să lucreze la schimbarea convingerilor lor și pentru a-și îmbunătăți bunăstarea emoțională și mentală.

Sedința 3 – ianuarie 2024

Sedința nr. 3 a avut drept scop identificarea erorilor cognitive, conștientizarea acestora și înțelegerea modului în care ne influențează comportamentul, dezvoltarea gândirii critice și raționalității prin restructurare cognitivă și, nu în ultimul rând, diminuarea efectelor iraționalității asupra comportamentului manifest.

❖ Exercițiul 1 - Detectivii de Erori Cognitive

Obiective:

- Identificarea și corectarea erorilor cognitive.
- Îmbunătățirea abilităților de gândire critică și rațională.
- Promovarea discuțiilor și colaborării în grup.

Materiale necesare:

- Cartonase sau foi de hârtie cu exemple de erori cognitive.
- Pixuri și hârtie pentru fiecare participant.
- Un tabel de erori cognitive (poate fi un poster sau foi distribuite fiecărui participant) care să includă tipuri de erori cognitive și descrieri ale acestora.

Desfășurarea exercițiului:

1. Formatorul explică ce sunt erorile cognitive și oferă exemple ale celor mai comune erori, cum ar fi suprageneralizarea (trăgând concluzii largi pe baza unui singur incident) sau gândirea dihotomică (văzând lucrurile doar în termeni de alb sau negru, fără nuanțe de gri).

2. Participanții sunt împărțiți în grupuri mici de 3-5 persoane.

3. Fiecare grup primește un set de cartonașe sau foi de hârtie cu diferite scenarii care conțin erori cognitive. Exemple de scenarii:

Am picat la un test. Sunt un ratat complet și nu voi reuși niciodată în viață.
(Suprageneralizare)

Dacă nu sunt perfect, sunt un eșec total. (Gândire dihotomică)

Toată lumea crede că sunt ridicol pentru că am făcut o greșeală. (Lectura gândurilor)

4. Fiecare grup analizează scenariile și identifică tipul de eroare cognitivă prezentă în fiecare scenariu. Pot folosi tabelul de erori cognitive pentru a se ajuta.

5. După ce identifică eroarea, grupurile trebuie să reformuleze scenariile într-un mod realist și echilibrat. De exemplu, pentru suprageneralizare: *Am picat la un test, dar asta nu înseamnă că sunt un ratat. Pot să învăț din greșeli și să mă descurc mai bine data viitoare.*

6. Fiecare grup prezintă scenariile originale și reformulările lor în fața întregului grup. Facilitatorul și ceilalți participanți pot oferi feedback și se poate discuta despre modalitățile de a recunoaște și corectare a acestor erori în viața de zi cu zi.

7. Psihologul încheie sesiunea printr-o discuție despre importanța identificării erorilor cognitive și aplicarea gândirii raționale. Dacă participanții doresc, se pot adresa și exemple din viața lor de zi cu zi, pentru a le discuta și analiza împreună.

Beneficii ale jocului:

- Promovează conștientizarea și înțelegerea erorilor cognitive.
- Încurajează gândirea critică și capacitatea de auto-corectare.
- Îmbunătățește comunicarea și colaborarea în grup.
- Oferă un mediu sigur și suportiv pentru discutarea problemelor personale și a modurilor de gândire.

Sedința 4 – februarie 2024

Sedința nr. 4 și-a propus să evidențieze importanța atitudinii față de muncă asupra performanței în activitate și să stimuleze angajamentele personale față de muncă prin identificarea factorilor motivatori intrinseci pentru schimbare.

❖ **Joc de Grup: Atitudinea Contează!**

Obiectivele jocului:

- Să demonstreze impactul atitudinii față de muncă asupra rezultatelor și mediului de lucru.
- Să provoace reflecția asupra comportamentului propriu și modul în care acesta poate fi îmbunătățit.
- Să stimuleze angajamente personale pentru a menține și dezvolta o atitudine pozitivă la locul de muncă.
- Înțelegerea importanței atitudinii față de muncă și cum influențează aceasta performanța și mediul de lucru.

Acest joc este conceput pentru a fi interactiv și reflexiv, ajutând participanții să înțeleagă mai bine importanța atitudinii lor față de muncă și cum pot contribui la un mediu de lucru pozitiv și productiv.

Durață: Aproximativ 60 - 90 minute.

Număr de participanți: 12 persoane.

Materiale necesare:

- Foi de hârtie
- Pixuri sau creioane
- Flipchart sau tablă albă
- Markere
- Post-it-uri colorate
- Cartonașe sau bilețele cu scenarii de muncă

Desfășurarea jocului:

Partea 1: Introducere și încălzire (10 minute)

Facilitatorul explică scopul jocului și subliniază importanța atitudinii față de muncă, menționând cum aceasta afectează atât performanța individuală cât și pe cea a echipei.

Facilitatorul împarte participanții în perechi și le cere să discute timp de 5 minute despre o experiență personală în care atitudinea față de muncă (pozitivă sau negativă) a influențat rezultatul unei activități sau unui proiect.

Partea 2: Jocul principal – Scenarii de Atitudine (40 minute)

Participanții sunt împărțiți în echipe mici (4 persoane).

Fiecare echipă primește un cartonaș sau bilețel cu un scenariu de muncă care ilustrează o situație specifică (de exemplu, un termen limită strâns, un coleg dificil, o sarcină neclară).

Fiecare echipă discută scenariul și identifică două moduri de a reacționa la situație:

- O reacție cu atitudine pozitivă (proactivă, constructivă).
- O reacție cu atitudine negativă (defensivă, reactivă).

Fiecare echipă prezintă scenariul și cele două reacții identificate. Discuția trebuie să includă:

- Impactul reacției pozitive asupra rezultatului și mediului de muncă.
- Impactul reacției negative asupra rezultatului și mediului de muncă.

Partea 3: Discuție și reflecție (30 minute)

Facilitatorul conduce o discuție în care fiecare echipă poate comenta pe marginea prezentărilor celorlalte echipe. Participanții sunt încurajați să își împărtășească gândurile și să discute despre importanța atitudinii pozitive în situații dificile.

Participanții primesc câte o foaie de hârtie și sunt invitați să scrie despre:

- O situație recentă la locul de muncă în care au avut o atitudine pozitivă sau negativă.
- Cum a influențat atitudinea lor rezultatul acelei situații.
- Ce ar putea face diferit în viitor pentru a menține o atitudine pozitivă.

Partea 4: Concluzii și angajamente (10-20 minute)

Participanții sunt invitați, dacă se simt confortabil, să împărtășească reflecțiile lor cu grupul.

Fiecare participant este rugat să noteze un angajament personal pentru a îmbunătăți atitudinea față de muncă și să-l prezinte grupului (opțional).

Facilitatorul încheie sesiunea rezumând importanța unei atitudini pozitive și încurajează participanții să aplice ceea ce au învățat în activitățile lor zilnice.

❖ Joc de Grup: Motivația din Interior

Obiectivele jocului:

- Să ajute participanții să identifice și să clarifice factorii lor motivatori intrinseci.
- Să promoveze discuțiile și reflecțiile asupra motivației personale.
- Să sprijine dezvoltarea unor planuri de acțiune bazate pe motivația intrinsecă.
- Identificarea factorilor motivatori intrinseci pentru schimbare.

Acest joc este conceput pentru a ajuta participanții să se cunoască mai bine pe ei înșiși și pe ceilalți, și să dezvolte o înțelegere mai profundă a motivației lor interioare.

Durată: Aproximativ 60-90 minute.

Număr de participanți: 12 persoane.

Materiale necesare:

- Foi de hârtie
- Pixuri sau creioane
- Flipchart sau tablă albă
- Markere
- Post-it-uri colorate

Desfășurarea exercițiului:

1. Introducere și încălzire (10 minute)

Facilitatorul explică scopul jocului și importanța identificării factorilor motivatori intrinseci pentru schimbare.

Participanții sunt împărțiți în grupuri mici (3-4 persoane). Fiecare grup primește câte o foaie de hârtie și un pix. Grupurile trebuie să noteze câte un motiv pentru care fiecare membru al grupului a decis să participe la acest joc. După 5 minute, fiecare grup își prezintă concluziile.

2. Explorarea factorilor motivatori (30 minute)

Facilitatorul întreabă grupul ce înseamnă pentru ei motivația intrinsecă și oferă câteva exemple (de exemplu, dorința de a învăța, pasiunea pentru un subiect, sentimentul de împlinire personală).

Participanții sunt invitați să scrie pe post-it-uri colorate ce îi motivează pe ei personal să facă schimbări în viața lor. Aceștia trebuie să scrie câte un factor motivator pe fiecare post-it.

Facilitatorul colectează toate post-it-urile și le grupează pe flipchart sau tablă albă, în categorii largi (de exemplu: realizare personală, curiozitate, dezvoltare personală, relații interpersonale).

3. Prioritizarea factorilor motivatori (20 minute)

Participanții primesc 5 puncte fiecare (pot fi în formă de steluțe sau alte simboluri). Fiecare persoană folosește aceste puncte pentru a vota factorii motivatori care sunt cei mai importanți pentru ei. Ei pot distribui punctele cum doresc (de exemplu, toate punctele pe un singur factor sau câte un punct pe mai mulți factori).

Facilitatorul rezumă rezultatele votului și deschide o discuție despre factorii motivatori cei mai votați. Participanții sunt invitați să împărtășească povești sau exemple concrete despre cum acești factori i-au motivat să facă schimbări în trecut.

4. Reflexie și concluzii (20-30 minute)

Fiecare participant primește o foaie de hârtie și este rugat să scrie cum vor folosi informațiile despre factorii lor motivatori intrinseci pentru a-și susține schimbările viitoare. Participanții își pot stabili obiective personale bazate pe acești factori motivatori.

Participanții sunt invitați să împărtășească ceea ce au scris, dacă se simt confortabil să facă acest lucru.

Facilitatorul încheie sesiunea rezumând importanța înțelegerii motivației intrinseci și încurajează participanții să folosească aceste cunoștințe în viața lor de zi cu zi.

Sedința 5 – februarie 2024

Ședința nr. 5 are ca scop stimularea implicării în activitățile profesionale și creșterea motivației intrinseci pentru performanță, prin vizualizarea ghidată a unor experiențe imaginate care pot asocia ușor succesul profesional.

❖ Imagerie dirijată: Creșterea gradului de implicare în activitățile profesionale

Obiectivele imageriei dirijate:

- Să ajute participanții să vizualizeze succesul și implicarea în munca lor.
- Să crească motivația și satisfacția prin experiențe pozitive imaginate.
- Să promoveze o atitudine pozitivă și proactivă față de activitățile profesionale.
- Să ajute participanții să-și crească gradul de implicare și motivația în activitățile profesionale prin vizualizare ghidată.

Acest exercițiu este conceput pentru a relaxa și motiva, ajutând participanții să-și imagineze și să-și creeze mental starea de implicare maximă la locul de muncă.

Durată: Aproximativ 20-30 minute.

Număr de participanți: 12 persoane

Materiale necesare:

- Un loc liniștit pentru desfășurarea exercițiului
- Muzică relaxantă (opțional)
- Covorașe sau scaune confortabile

Desfășurare:

Introducere (5 minute)

Asigurați-vă că participanții sunt așezați confortabil, fie pe scaune, fie pe covorașe. Dacă utilizați muzică relaxantă, începeți să o redați la un volum scăzut.

Explicați participanților scopul exercițiului și cum le poate ajuta să își crească implicarea și motivația în activitățile profesionale. Subliniați importanța relaxării și deschiderii minții în timpul vizualizării.

Exercițiul de Imagerie Dirijată (15-20 minute)

Relaxare: *Închideți ochii și respirați adânc. Inspirați încet pe nas și expirați ușor pe gură. Relaxați-vă și lăsați tensiunea să dispară cu fiecare expirație.*

Vizualizarea unei zile de succes: *Imaginați-vă că vă aflați la locul de muncă într-o zi perfectă. Este dimineață și vă simțiți complet odihniți și plini de energie. Simțiți o senzație de entuziasm și anticipare pentru ziua care urmează.*

Setarea obiectivelor: *Vizualizați-vă la birou sau în spațiul vostru de lucru. Pe birou aveți o listă de sarcini clară și bine organizată. Fiecare sarcină este aliniată cu obiectivele voastre profesionale și personale. Simțiți o motivație puternică să începeți ziua și să vă implicați în aceste activități.*

Începerea activităților: *Începeți cu prima sarcină de pe listă. Imaginați-vă cum abordați fiecare activitate cu entuziasm și concentrare maximă. Vă simțiți complet absorbiți de ceea ce faceți, timpul trece fără să îl simțiți, iar rezultatele muncii voastre sunt excelente.*

Interacțiuni pozitive: *Vizualizați interacțiunile cu colegii sau cetățenii. Vă vedeți colaborând eficient, comunicând clar și oferind și primind feedback constructiv. Aceste interacțiuni vă dau energie și vă motivează și mai mult.*

Momente de recunoaștere: *Imaginați-vă că la sfârșitul zilei, superiorul sau colegii vă recunosc munca depusă. Primiți aprecieri sincere pentru eforturile și contribuțiile voastre. Simțiți un profund sentiment de împlinire și satisfacție.*

Încheierea zilei: *Pe măsură ce ziua de muncă se încheie, reflectați asupra realizărilor voastre. Simțiți o bucurie autentică pentru ceea ce ați realizat și o dorință de a reveni mâine cu același nivel de implicare.*

Trecerea la realitate: *Acum, începeți să reveniți încet la momentul prezent. Începeți să conștientizați camera în care vă aflați. Mișcați-vă ușor degetele și picioarele. Când sunteți gata, deschideți ochii încet.*

Reflecție și Concluzii (5 minute)

Oferiți participanților câteva momente pentru a reflecta asupra experienței lor. Întrebați-i cum s-au simțit și ce imagini sau senzații au fost cele mai puternice pentru ei.

Invitați participanții să împărtășească gândurile și sentimentele lor despre exercițiu. Discutați despre cum pot aplica aceste vizualizări în viața lor profesională pentru a-și crește implicarea.

Încheiați sesiunea reamintindu-le participanților importanța unei atitudini pozitive și implicate la locul de muncă și încurajați-i să practice acest tip de vizualizare ori de câte ori simt nevoia de motivație suplimentară.

Sedința 6 – februarie 2024

Sedința nr. 6 a avut ca scop învățarea unor tehnici de gestionare a timpului și a priorităților, care să îi ajute pe participanți să stabilească ordine de prioritate pentru sarcini, să planifice activitățile într-un mod eficient, să delege responsabilități și să își administreze timpul petrecut la serviciu într-un mod optim.

❖ În această etapă se prezintă participanților **Matricea Eisenhower** ca tehnică de gestionare a timpului și a priorităților, care ajută la clasificarea sarcinilor în funcție de importanță și urgență. A fost popularizată de fostul președinte al Statelor Unite, Dwight D. Eisenhower, care obișnuia să folosească această metodă pentru a-și prioritiza activitățile. Matricea Eisenhower împarte sarcinile în patru categorii:

1. Urgent și important: Sarcinile din această categorie trebuie rezolvate imediat, deoarece au un impact semnificativ și sunt esențiale pentru atingerea obiectivelor imediate sau pentru gestionarea incidentelor critice.

2. Important, dar nu urgent: Sarcinile din această categorie sunt prioritare, chiar dacă nu sunt urgente pe termen scurt. Ele sunt esențiale pentru atingerea obiectivelor pe termen lung și necesită o planificare eficientă pentru a evita să devină urgente.

3. Urgent, dar nu important: Aceste sarcini necesită o atenție promptă, însă nu au un impact semnificativ asupra obiectivelor principale sau asupra progresului pe termen lung. Ele pot fi delegate sau rezolvate rapid pentru a elibera timp pentru activitățile cu adevărat relevante.

4. Nici urgent, nici important: Aceste sarcini pot fi amânate sau eliminate, deoarece nu au un impact semnificativ asupra obiectivelor principale sau a rezolvării situațiilor urgente.

Scopul: clarificarea priorităților și gestionarea eficientă a timpului, asigurând că resursele sunt direcționate către activitățile care aduc cele mai mari beneficii și contribuie la atingerea obiectivelor pe termen scurt și lung.

❖ Tot în această ședință le este prezentată participanților și **Tehnica Pomodoro** - o metodă de gestionare a timpului care implică împărțirea zilei în intervale de timp concentrate, numite *pomodori*, urmate de scurte pauze de odihnă. Această tehnică a fost dezvoltată de Francesco Cirillo în anii 1980 și a devenit populară pentru capacitatea sa de a îmbunătăți concentrarea și productivitatea.

Iată cum funcționează tehnica Pomodoro:

1. Setarea unui cronometru: Alegeți o sarcină pe care doriți să o realizați și setați un cronometru pentru un interval de timp fix, de obicei 25 de minute, cunoscut sub numele de *pomodoro*.

2. Concentrare și lucru intens: Lucrați la sarcină fără întreruperi sau distragere timp de 25 de minute. Încercați să vă concentrați complet pe sarcină pe parcursul acestui interval.

3. Pauză scurtă: Odată ce pomodoro-ul este încheiat, faceți o pauză scurtă de 5 minute pentru a vă odihni și relaxa. Folosiți această pauză pentru a vă ridica, a face câteva exerciții ușoare sau pentru a bea apă.

4. Repetare: După ce ați completat o pauză, începeți un nou pomodoro și reluați procesul. După fiecare patru pomodori consecutive, faceți o pauză mai lungă, de obicei între 15 și 30 de minute.

Scopul: crearea unui ritm de lucru concentrat și evitarea supraîncărcării cognitive, permițând creierului să se odihnească și să se regenereze în intervale regulate. De asemenea, încurajarea unei abordări mai deliberate de gestionare a timpului și a priorităților.

❖ **Exercițiu de Grup: Gestionarea Timpului**

Obiectivele exercițiului:

- Să ajute participanții să-și prioritizeze sarcinile în funcție de urgență și de importanță.
- Să încurajeze planificarea eficientă a activităților importante, dar care nu sunt urgente.
- Să promoveze delegarea sarcinilor care nu sunt importante pentru a economisi timp și energie.
- Să susțină eliminarea sarcinilor neimportante și neurgente pentru a optimiza gestionarea timpului.
- Să ajute participanții să-și gestioneze mai eficient timpul și sarcinile prin utilizarea Matricei Eisenhower.

Acest exercițiu este conceput pentru a fi interactiv și reflexiv, ajutând participanții să-și îmbunătățească abilitățile de gestionare a timpului și să-și crească productivitatea atât în viața personală, cât și în cea profesională.

Durată: Aproximativ 60-90 minute.

Număr de participanți: 12 persoane.

Materiale necesare:

- Foi de hârtie mari sau flipchart
- Markere
- Post-it-uri colorate
- Pixuri sau creioane

Desfășurare:

1. Introducere și prezentare (10 minute)

Facilitatorul explică din nou Matricea Eisenhower și cum aceasta poate ajuta la prioritizarea sarcinilor. Matricea este împărțită în patru cadrane:

- Cadrantul I: Urgent și Important (Faceți imediat)
- Cadrantul II: Nu este urgent, dar este important (Planificați)
- Cadrantul III: Urgent, dar nu este important (Delegați)
- Cadrantul IV: Nu este urgent și nu este important (Eliminați)

2. Activitatea principală (40-50 minute)

Participanții sunt împărțiți în echipe mici de 4 persoane.

Fiecare echipă primește post-it-uri și este rugată să identifice și să scrie pe fiecare post-it sarcinile sau activitățile lor obișnuite la locul de muncă sau în viața personală.

Plasarea sarcinilor pe Matrice:

Facilitatorul desenează o Matrice Eisenhower mare pe un flipchart sau pe o foaie de hârtie mare pentru fiecare echipă.

Fiecare echipă plasează sarcinile scrise pe post-it-uri în cadranul corespunzător al Matricei, discutând și ajungând la un consens în echipă.

După ce toate sarcinile au fost plasate în matrice, fiecare echipă discută următoarele:

- Cadranul I (Urgent și Important): Ce sarcini se află aici? Cum pot fi gestionate mai eficient?
- Cadranul II (Nu este urgent, dar este important): Cum pot fi planificate aceste sarcini pentru a preveni ca acestea să devină urgente?
- Cadranul III (Urgent, dar nu este important): Ce sarcini pot fi delegate? Cine ar putea prelua aceste sarcini?
- Cadranul IV (Nu este urgent și nu este important): Ce sarcini pot fi eliminate pentru a elibera timp și energie?

3. Prezentare și reflecție (20-30 minute)

Fiecare echipă prezintă matricea sa și împărtășește concluziile la care a ajuns în urma discuțiilor.

Facilitatorul conduce o discuție în grup mare în care participanții reflectă asupra exercițiului. Întrebări de ghidare:

- Ce a fost surprinzător în identificarea și clasificarea sarcinilor?
- Cum s-a schimbat perspectiva asupra gestionării timpului în urma exercițiului?
- Ce pași concreți pot fi făcuți pentru a implementa ceea ce au învățat în viața lor de zi cu zi?

4. Concluzii și angajamente (10 minute)

Facilitatorul rezumă principalele lecții învățate din exercițiu, subliniind importanța prioritizării și planificării.

Participanții sunt invitați să noteze pe o foaie de hârtie un angajament personal pentru a-și îmbunătăți gestionarea timpului folosind Matricea Eisenhower.

Facilitatorul încheie sesiunea mulțumind participanților pentru participare și încurajându-i să aplice ceea ce au învățat în activitățile lor zilnice.

Sedința 7 – martie 2024

Sedința nr. 7 are ca obiectiv dezvoltarea capacității de înțelegere și empatie față de cei din jur, precum și încurajarea asumării angajamentelor pentru îmbunătățirea relațiilor cu ceilalți, totul cu ajutorul metaforei cognitive.

❖ **Exercițiu: Acceptăm și tolerăm**

Obiectivele exercițiului:

- Să ajute participanții să folosească metafore cognitive pentru a înțelege și a accepta comportamentele și trăsăturile altor oameni.
- Să promoveze dezvoltarea empatiei și a toleranței față de diversitatea umană.
- Să încurajeze reflecția personală și angajamentul pentru îmbunătățirea relațiilor interpersonale.

Acest exercițiu folosește puterea metaforelor pentru a facilita înțelegerea și acceptarea, oferind participanților instrumente practice pentru a crește toleranța și empatia în viața lor de zi cu zi.

Scop: Acest exercițiu ajută participanții să folosească metafore cognitive pentru a-și dezvolta empatia, acceptarea și toleranța față de alți oameni, înțelegând și respectând diversitatea opiniilor și experiențelor.

Durață: Aproximativ 60-90 minute.

Număr de participanți: 12 persoane.

Materiale necesare:

- Foi de hârtie sau flipchart
- Markere
- Post-it-uri colorate
- Pixuri sau creioane

Desfășurare:

1. Introducere și pregătire (10-15 minute)

Facilitatorul explică ce sunt metaforele cognitive și cum acestea pot fi utilizate pentru a înțelege mai bine perspectivele și experiențele altor oameni. O metaforă cognitivă ajută la explicarea unui concept abstract printr-un exemplu concret și familiar.

Facilitatorul distribuie post-it-uri și pixuri sau creioane fiecărui participant.

2. Activitatea principală (30-40 minute)

Brainstorming individual:

Fiecare participant este rugat să reflecteze asupra unei persoane din viața sa cu care are dificultăți în a se înțelege sau pe care o găsește dificilă.

Participanții sunt invitați să scrie pe un post-it un atribut sau o caracteristică a acelei persoane pe care o consideră provocatoare (de exemplu, "încăpățânat", "critică", "introvertit").

Metafore cognitive:

Facilitatorul îi cere fiecărui participant să transforme caracteristica respectivă într-o metaforă cognitivă. De exemplu, "încăpățânat" ar putea deveni "o stâncă imobilă în mijlocul unui râu curgător".

Participanții scriu aceste metafore pe post-it-uri noi.

Plasarea și explorarea metaforelor:

Facilitatorul creează un spațiu pe perete sau pe podea unde participanții pot plasa post-it-urile cu metaforele lor.

Fiecare participant își explică metafora și motivul pentru care a ales-o.

Discuția de grup:

Facilitatorul conduce o discuție de grup, încurajând participanții să exploreze cum metaforele create pot ajuta la înțelegerea și acceptarea comportamentelor și trăsăturilor altor oameni.

Întrebări de ghidare:

- Cum vă ajută metafora să vedeți persoana respectivă într-o lumină diferită?
- Ce calități pozitive ar putea avea acea persoană, în ciuda provocărilor pe care le prezintă?
- Cum puteți aplica această perspectivă pentru a îmbunătăți relația cu persoana respectivă?

3. Reflectare și concluzii (15-20 minute)

Participanții sunt invitați să reflecteze asupra modului în care folosirea metaforelor cognitive i-a ajutat să vadă lucrurile dintr-o perspectivă diferită și cum pot aplica această abordare în viața lor de zi cu zi.

Participanții împărtășesc concluziile lor și cum intenționează să utilizeze ceea ce au învățat pentru a crește toleranța și acceptarea față de cei din jur.

Participanții sunt invitați să noteze pe o foaie de hârtie un angajament personal pentru a aplica ceea ce au învățat în relațiile lor zilnice.

Facilitatorul încheie sesiunea oferind feedback asupra exercițiului și încurajând participanții să continue să folosească metaforele cognitive pentru a dezvolta empatia și toleranța.

Facilitatorul mulțumește participanților pentru implicarea și deschiderea lor.

Sedința 8 – martie 2024

Sedința nr. 8 își propune diminuarea barierelor în comunicare, prin dezvoltarea unor abilități asertive care să-i ajute pe participanți să comunice eficient și constructiv cu cei din jur.

❖ Exercițiul: Asertivitate și comunicare eficientă

Obiectivele exercițiului:

- Să ajute participanții să identifice și să depășească barierele în comunicare.
- Să ofere participanților strategii și tehnici practice pentru a dezvolta abilități asertive.
- Să ofere oportunități de practică și experimentare a abilităților asertive într-un mediu sigur și suportiv.
- Să ajute participanții să identifice și să depășească barierele în comunicare și să-și dezvolte abilitățile asertive pentru a comunica mai eficient și în mod constructiv.

Acest exercițiu este conceput pentru a oferi participanților experiențe practice și strategii tangibile pentru a-și îmbunătăți abilitățile de comunicare și asertivitate în diferite contexte de viață și de muncă.

Durată: Aproximativ 60-90 minute.

Număr de participanți: 12 persoane.

Materiale necesare:

- Foi de hârtie sau flipchart
- Markere
- Role play cards (optional)
- Timer

Desfășurare:

1. Introducere și pregătire (10-15 minute)

Facilitatorul explică importanța comunicării eficiente și a asertivității în relațiile interpersonale și profesionale.

Facilitatorul distribuie foi de hârtie și pixuri fiecărui participant.

2. Activitatea principală (40-50 minute)

Identificarea barierele în comunicare:

Fiecare participant scrie pe o foaie de hârtie una sau mai multe bariere pe care le întâmpină în comunicare. Acestea pot include frica de respingere, lipsa de încredere în sine sau teama de conflict.

Participanții își pot împărtăși experiențele și exemplele personale cu grupul, dacă se simt confortabil.

Brainstorming și soluționare:

Facilitatorul conduce un brainstorming în grup pentru a identifica strategii și tehnici pentru a depăși aceste bariere în comunicare. Exemple de strategii pot include comunicarea deschisă și sinceră, stabilirea limitelor personale și dezvoltarea încrederii în sine.

Participanții pot împărtăși și exemple de situații în care au utilizat cu succes aceste strategii.

Role-play (joc de rol) sau simulări:

Facilitatorul poate propune jocuri de rol sau simulări de situații de comunicare dificile sau conflictuale pentru a permite participanților să practice abilitățile asertive și să experimenteze utilizarea strategiilor discutate anterior.

Fiecare participant poate fi încurajat să joace rolul atât al emițătorului, cât și al receptorului, pentru a înțelege mai bine din ambele perspective.

3. Reflectare și concluzii (15-20 minute)

Participanții sunt invitați să reflecteze asupra experiențelor lor în exercițiile de comunicare și asertivitate.

Facilitatorul conduce o discuție în grup, încurajând participanții să-și împărtășească observațiile și să ofere feedback unul altuia.

Fiecare participant este îndemnat să identifice un obiectiv personal pentru a-și îmbunătăți abilitățile de comunicare și asertivitate în viitor.

Facilitatorul încheie exercițiul mulțumind participanților pentru implicare și subliniind importanța practicării regulate a abilităților de comunicare și asertivitate.

Sedința 9 – martie 2024

În ședința nr. 9, participanții sunt ajutați să-și dezvolte abilitatea de a-și surprinde și înțelege mai bine propriile emoții, pentru a reduce efectele distructive ale reacțiilor emoționale exagerate.

❖ Ghidaj imagerie: Ce simt acum? Ce am simțit atunci?

Obiectivele exercițiului:

- Să ajute participanții să-și exploreze și să-și înțeleagă mai bine propriile emoții.
- Să ofere participanților un spațiu sigur pentru a reflecta asupra reacțiilor lor emoționale și pentru a dezvolta abilități de gestionare a acestora.
- Să încurajeze dezvoltarea de strategii constructive pentru rezolvarea problemelor și pentru îmbunătățirea stării emoționale generale.

Acest exercițiu oferă participanților un cadru structurat și suportiv pentru a explora și a gestiona mai bine propriile emoții, contribuind la creșterea conștientizării și la dezvoltarea unor abilități de rezolvare a problemelor mai eficiente.

Scop: Scopul acestui exercițiu este de a ajuta participanții să-și exploreze și să-și înțeleagă emoțiile într-un mod mai profund prin imagerie dirijată, urmând ca apoi să-și dezvolte abilități de rezolvare a problemelor, rescriind un scenariu emoțional negativ într-unul pozitiv.

Durață: Aproximativ 90-120 de minute.

Număr de participanți: 12 persoane.

Materiale necesare:

- Foi de hârtie sau jurnale
- Pixuri sau creioane colorate
- Un mediu liniștit și confortabil pentru exercițiul de imagerie dirijată
- Flipchart sau tablă albă și markere

Desfășurare:

1. Introducere și pregătire (15-20 de minute)

Facilitatorul explică scopul exercițiului și importanța înțelegerii și gestionării propriilor emoții.

Participanții primesc foi de hârtie sau jurnale și pixuri sau creioane colorate.

2. Exercițiul de imagerie dirijată (30-40 de minute)

Participanții sunt îndrumați să se așeze confortabil și să se concentreze pe respirație pentru a-și relaxa mintea și corpul.

Facilitatorul conduce o scurtă meditație sau relaxare ghidată pentru a-i ajuta pe participanți să intre într-o stare de calm și liniște.

Facilitatorul îi îndeamnă pe participanți să-și imagineze o situație recentă sau frecventă în care au experimentat emoții puternice sau negative. Fiecare participant este încurajat să-și creeze propriul scenariu, concentrându-se pe detaliile vizuale, auditive și tactile ale acelei situații.

Pe măsură ce participanții își imaginează această scenă, facilitatorul îi îndeamnă să observe ce emoții și senzații apar în corpul lor. Participanții sunt încurajați să-și exprime liber emoțiile și trăirile pe hârtie, folosind pixuri sau creioane colorate pentru a ilustra experiențele lor.

3. Rescrierea scenariului (30-40 de minute)

Pe baza scenariului imaginat, participanții sunt îndrumați să identifice și să scrie gândurile și emoțiile pe care le-au experimentat în acea situație.

Facilitatorul îi îndeamnă pe participanți să rescrie scenariul original într-unul nou, pozitiv și constructiv. Aceștia sunt încurajați să vină cu soluții sau strategii alternative pentru a gestiona situația într-un mod mai eficient și sănătos emoțional.

4. Reflectare și concluzii (20-30 de minute)

Participanții sunt invitați să reflecteze asupra experiențelor lor în timpul exercițiului și să noteze observațiile și învățămintele lor în jurnalele personale.

Facilitatorul conduce o discuție în grup, încurajând participanții să-și împărtășească experiențele și să ofere feedback unul altuia. Se pot discuta, de asemenea, modalități de aplicare a tehnicilor de gestionare a emoțiilor în viața de zi cu zi.

5. Planuri de acțiune și angajamente personale (10-15 de minute)

Participanții sunt îndemnați să identifice un obiectiv personal pentru a-și îmbunătăți abilitățile de gestionare a emoțiilor și a rezolvării problemelor.

Participanții își stabilesc pașii concreți pe care intenționează să îi urmeze pentru a atinge obiectivul lor.

Facilitatorul oferă feedback asupra exercițiului și subliniază importanța practicării continue a abilităților de înțelegere și gestionare a emoțiilor.

Facilitatorul mulțumește participanților pentru deschiderea și implicarea lor în exercițiu, subliniind că practica constantă a acestor abilități poate duce la o mai mare stăpânire emoțională și la o viață mai echilibrată și mai fericită.

Sedința 10 – aprilie 2024

Sedința nr. 10 își propune să stimuleze capacitatea de exteriorizare a emoțiilor participanților, prin analizarea reacțiilor emoționale în situații diferite și găsirea modalităților adaptative de comportament.

❖ **Exercițiul - Cercul Emoțiilor**

Scop: Îmbunătățirea capacității de a recunoaște, exterioriza și gestiona emoțiile într-un mod sănătos, în cadrul unui grup suportiv.

Obiective:

- Identificarea și recunoașterea emoțiilor trăite în diverse situații.
- Exprimarea deschisă și sinceră a emoțiilor, atât în scris, cât și verbal.
- Explorarea și discutarea strategiilor de gestionare a emoțiilor.
- Ascultarea activă și oferirea de suport constructiv colegilor de grup.
- Crearea unui spațiu sigur pentru împărtășirea experiențelor emoționale.
- Analizarea reacțiilor emoționale și discutarea modalităților de răspuns mai adaptative.
- Explorarea modului în care gândurile influențează emoțiile și comportamentele și modificarea acestor gânduri într-un mod pozitiv.

Durată: 45-60 minute

Materiale necesare:

- Foi de hârtie
- Creioane sau pixuri
- Post-it-uri colorate
- Un panou sau o tablă
- Markere

Desfășurare:

1. Introducere și crearea cadrului sigur (5-10 minute):

Facilitatorul explică scopul exercițiului și subliniază importanța unui cadru sigur și confidențial.

Participanții sunt încurajați să fie deschiși și sinceri și să respecte emoțiile și perspectivele celorlalți.

2. Exercițiu de respirație (5 minute):

Facilitatorul conduce un scurt exercițiu de respirație pentru a ajuta participanții să se relaxeze și să se concentreze.

Participanții sunt rugați să stea confortabil, să închidă ochii și să inspire profund pe nas timp de 4 secunde, să-și țină respirația pentru 4 secunde și să expire încet pe gură timp de 6 secunde, repetând de 5-10 ori.

3. Identificarea emoțiilor (10-15 minute):

Facilitatorul distribuie foi de hârtie și creioane/pixuri fiecărui participant.

Participanții sunt invitați să reflecteze asupra unei situații recente care le-a provocat o emoție puternică (pozitivă sau negativă) și să scrie despre aceasta timp de 5-10 minute, descriind situația, emoțiile trăite și reacțiile lor.

4. Compartimentarea emoțiilor (15-20 minute):

Facilitatorul pregătește panoul/tabla și o împarte în trei secțiuni: „Situație”, „Emoție”, „Reacție”.

Participanții sunt invitați să scrie pe post-it-uri colorate un cuvânt sau o frază scurtă care descrie situația, emoția trăită și reacția lor, folosind culori diferite pentru fiecare categorie (ex. galben pentru situație, albastru pentru emoție, verde pentru reacție).

Fiecare participant lipește post-it-urile pe panou, în secțiunea corespunzătoare.

5. Discuție de grup și reflecție (15-20 minute):

Facilitatorul conduce o discuție de grup în care participanții împărtășesc experiențele lor și reflectează asupra modului în care au gestionat emoțiile respective.

Se discută despre alternative de reacție și moduri de gestionare mai eficiente a emoțiilor în situații similare.

Participanții sunt încurajați să ofere suport și feedback constructiv.

6. Încheiere și evaluare (5 minute):

Facilitatorul încheie exercițiul, mulțumind participanților pentru participare și deschidere.

Participanții sunt invitați să reflecteze asupra a ceea ce au învățat și să împărtășească un aspect pozitiv pe care l-au descoperit în timpul exercițiului.

Sedința 11 – aprilie 2024

Sedința nr. 11 continuă firesc demersul început în ședința anterioară și vizează dezvoltarea autocontrolului emoțiilor în situații de viață obișnuite, folosindu-se scenarii emoționale provocatoare.

❖ **Exercițiul - Stația de Control Emoțional**

Scop: Dezvoltarea autocontrolului emoțiilor prin tehnici de autoreglaj emoțional într-un cadru de grup interactiv.

Durață: 45-60 minute

Materiale necesare:

- Foi de hârtie
- Creioane sau pixuri
- Cartonaje cu scenarii
- Un cronometru
- Un panou sau o tablă
- Markere

Desfășurare:

1. Introducere și crearea cadrului sigur (5 minute):

Facilitatorul explică scopul exercițiului și subliniază importanța unui cadru sigur și confidențial.

Participanții sunt încurajați să fie deschiși și sinceri și să respecte emoțiile și perspectivele celorlalți.

2. Exercițiu de respirație (5 minute):

Facilitatorul conduce un scurt exercițiu de respirație pentru a ajuta participanții să se relaxeze și să se concentreze.

Participanții sunt rugați să stea confortabil, să închidă ochii și să inspire profund pe nas timp de 4 secunde, să țină respirația pentru 4 secunde și să expire încet pe gură timp de 6 secunde, repetând de 5-10 ori.

3. Explicarea jocului (5 minute):

Facilitatorul explică regula jocului *Stația de Control Emoțional*.

Participanții vor fi împărțiți în grupuri mici și vor primi cartonașe cu scenarii diferite care descriu situații emoționale provocatoare.

4. Împărțirea în grupuri și alocarea scenariilor (5 minute):

Facilitatorul împarte participanții în grupuri de 3-4 persoane și distribuie câte un cartonaș cu un scenariu fiecărui grup.

Fiecare grup discută timp de câteva minute despre scenariul primit și emoțiile pe care le-ar putea simți în acea situație.

5. Identificarea tehnicilor de autoreglaj (10 minute):

Fiecare grup primește un set de cartonașe cu diferite tehnici de autoreglaj emoțional (ex. respirație profundă, reîncadrarea cognitivă, gândirea pozitivă, tehnici de relaxare).

Grupurile discută și aleg tehnicile pe care le consideră cele mai eficiente pentru a gestiona emoțiile din scenariul lor.

6. Simularea scenariilor și aplicarea tehnicilor (15-20 minute):

Fiecare grup prezintă scenariul lor printr-o scurtă scenetă, în care un membru al grupului joacă rolul principal și ceilalți membri interpretează alte personaje sau situații.

În timpul scenei, membrii grupului aplică tehnicile de autoreglaj emoțional discutate anterior pentru a demonstra cum ar gestiona emoțiile respective.

Facilitatorul și ceilalți participanți oferă feedback și sugerează alternative de gestionare a emoțiilor.

7. Discuție de grup și reflecție (10-15 minute):

Facilitatorul conduce o discuție de grup în care participanții reflectează asupra experienței de a juca scenariile și de a aplica tehnicile de autoreglaj emoțional.

Participanții discută despre ce au învățat și cum pot aplica aceste tehnici în viața lor de zi cu zi.

8. Încheiere și evaluare (5 minute):

Facilitatorul încheie exercițiul, mulțumind participanților pentru participare și implicare.

Participanții sunt invitați să reflecteze asupra a ceea ce au învățat și să împărtășească un aspect pozitiv pe care l-au descoperit în timpul exercițiului.

Exemple de Scenarii pentru Exercițiul *Stația de Control Emoțional*

Scenariul 1: Situație de Stres la Locul de Muncă

Descriere:

Maria lucrează într-un birou aglomerat și are un termen limită strâns pentru finalizarea unui proiect important. În timpul unei întâlniri, șeful ei o critică public pentru progresul lent al proiectului, iar colegii ei par să nu o susțină.

Emoții posibile:

- Frustrare
- Anxietate
- Tristețe
- Rușine

Tehnici de autoreglaj sugerate:

- Respirație profundă: Maria își poate lua câteva momente să respire adânc pentru a se calma.
- Reîncadrarea cognitivă: Maria poate încerca să-și schimbe perspectiva, concentrându-se pe soluții și nu pe critică.
- Gândirea pozitivă: Maria poate să-și amintească de succesele sale anterioare și de competențele ei.

Scenariul 2: Conflict cu un Prieten**Descriere:**

Alex și prietenul său, Mihai, au planificat o excursie de weekend. Cu o zi înainte de plecare, Mihai anulează brusc planurile fără o explicație clară. Alex se simte dezamăgit și trădat.

Emoții posibile:

- Dezamăgire
- Furie
- Tristețe
- Confuzie

Tehnici de autoreglaj sugerate:

Tehnici de relaxare: Alex poate practica relaxarea musculară progresivă pentru a reduce tensiunea.

Gândirea pozitivă: Alex poate încerca să găsească aspecte pozitive ale situației, cum ar fi timpul liber suplimentar.

Comunicare asertivă: Alex poate decide să vorbească calm cu Mihai pentru a clarifica situația și a exprima cum s-a simțit.

Sedința 12 – aprilie 2024

Sedința nr. 12 are drept scop creșterea încrederii în forțele proprii și dezvoltarea autonomiei personale în interacțiunea cu cei din jur.

❖ Exercițiul „Turnul Încrederii”

Scop: Creșterea încrederii în forțele proprii și a autonomiei personale prin colaborare și auto-reflecție într-un cadru de grup.

Durată: 60-75 minute

Materiale necesare:

- Blocuri de construcție (de tip Jenga sau cuburi de lemn)
- Foi de hârtie
- Creioane sau pixuri
- Post-it-uri colorate
- Un panou sau o tablă
- Markere

Desfășurare:

1. Introducere și crearea cadrului sigur (5 minute):

Facilitatorul explică scopul exercițiului și subliniază importanța unui cadru sigur și confidențial.

Participanții sunt încurajați să fie deschiși, sinceri și să respecte emoțiile și perspectivele celorlalți.

2. Împărțirea în grupuri și explicarea jocului (10 minute):

Facilitatorul împarte participanții în grupuri de 4 persoane.

Fiecare grup primește un set de blocuri de construcție și instrucțiuni despre jocul „Turnul Încrederii”.

Fiecare bloc reprezintă o calitate sau abilitate personală pozitivă pe care participanții o identifică și o recunosc în sine sau în ceilalți membri ai grupului.

3. Identificarea calităților personale (10-15 minute):

Fiecare participant ia câteva minute pentru a reflecta asupra calităților lor personale și a momentelor în care au demonstrat încredere și autonomie.

Participanții scriu aceste calități pe post-it-uri colorate și le împărtășesc cu grupul.

Grupurile discută despre aceste calități și cum au fost demonstrate în diverse situații.

4. Construirea turnului (15-20 minute):

Fiecare grup începe să construiască turnul folosind blocurile de construcție.

Fiecare bloc trebuie să aibă o calitate sau abilitate scrisă pe el, iar participanții trebuie să justifice alegerea calității respective și să împărtășească o experiență legată de aceasta.

Pe măsură ce turnul crește, grupurile trebuie să lucreze împreună, demonstrând încredere și cooperare.

5. Reflecție individuală și de grup (10-15 minute):

După ce turnurile sunt construite, participanții iau câteva minute pentru a reflecta individual asupra procesului și a calităților pe care le-au recunoscut la sine și la ceilalți.

Facilitatorul conduce o discuție de grup în care participanții împărtășesc ce au învățat despre ei înșiși și despre colegii lor în timpul exercițiului.

6. Stabilirea obiectivelor personale (10-15 minute):

Participanții scriu pe o foaie de hârtie un obiectiv personal legat de creșterea încrederii în sine și a autonomiei pe care doresc să-l atingă în următoarea lună.

Fiecare participant împărtășește obiectivul său cu grupul și discută despre pașii concreți pe care îi va urma pentru a-l atinge.

Grupurile oferă feedback și suport pentru planurile individuale ale fiecărui membru.

7. Încheiere și evaluare (5 minute):

Facilitatorul încheie exercițiul, mulțumind participanților pentru participare și implicare.

Participanții sunt invitați să reflecteze asupra a ceea ce au învățat și să împărtășească un aspect pozitiv pe care l-au descoperit în timpul exercițiului.

Sedința 13 – mai 2024

În ședința nr. 13, participanții sunt ajutați să conștientizeze, să schimbe sau/și să-și dezvolte valorile personale adaptative, să identifice valorile comune cu ceilalți din jur, dar și să înțeleagă modul în care acestea le pot schimba viața.

❖ **Exercițiul „Colajul Valorilor Personale”**

Scop: Identificarea și clarificarea valorilor personale prin activități de grup și auto-reflecție. Acest exercițiu ajută participanții să își clarifice și să își valorizeze propriile valori, să înțeleagă cum acestea le influențează viața și să descopere valori comune cu ceilalți, într-un cadru creativ și interactiv.

Durată: 60-75 minute

Materiale necesare:

- Reviste și ziare vechi
- Foarfece
- Lipici
- Foi de hârtie A3 sau carton
- Markere și creioane colorate
- Post-it-uri
- Un panou sau o tablă

Desfășurarea exercițiului

1. Introducere și crearea mediului sigur (5 minute):

Facilitatorul explică scopul exercițiului și subliniază importanța unui cadru sigur și confidențial.

Participanții sunt încurajați să fie deschiși și sinceri și să respecte emoțiile și perspectivele celorlalți.

2. Discuție introductivă despre valori (10 minute):

Facilitatorul explică ce sunt valorile personale și de ce sunt importante.

Participanții sunt invitați să împărtășească câteva valori personale pe care le consideră esențiale în viața lor.

3. Activitate de colaj (25-30 minute):

Fiecare participant primește o foaie de hârtie A3 sau un carton și reviste vechi.

Participanții răsfoiesc revistele și taie imagini, cuvinte sau fraze care reprezintă valorile lor personale.

Participanții lipesc imaginile și cuvintele pe foaia de hârtie pentru a crea un colaj care să reflecte valorile lor personale.

4. Prezentarea colajelor (15-20 minute):

Fiecare participant prezintă colajul său grupului, explicând de ce au ales anumite imagini și cuvinte și cum reflectă acestea valorile lor personale.

Facilitatorul și colegii oferă feedback pozitiv și discută despre similaritățile și diferențele dintre valorile participanților.

5. Identificarea valorilor comune (10-15 minute):

Facilitatorul colectează cuvintele și frazele de pe colajele participanților și le scrie pe post-it-uri.

Post-it-urile sunt lipite pe un panou sau o tablă, grupate pe categorii similare.

Grupul discută despre valorile comune care au apărut și despre modul în care aceste valori influențează comportamentele și deciziile lor.

6. Reflecție individuală și de grup (10-15 minute):

Participanții iau câteva minute pentru a reflecta asupra valorilor personale identificate și asupra modului în care acestea le influențează viața.

Facilitatorul conduce o discuție de grup în care participanții împărtășesc ce au învățat despre ei înșiși și despre colegii lor în timpul exercițiului.

Participanții discută despre cum pot integra aceste valori în viața lor de zi cu zi și în deciziile pe care le iau.

7. Încheiere și evaluare (5 minute):

Facilitatorul încheie exercițiul, mulțumind participanților pentru participare și implicare.

Participanții sunt invitați să reflecteze asupra a ceea ce au învățat și să împărtășească un aspect pozitiv pe care l-au descoperit în timpul exercițiului.

Sedința 14 – mai 2024

Sedința 14 urmărește ancorarea participanților în valorile personale adaptative identificate anterior, urmărind înțelegerea și integrarea acestor valori în propriile vieți.

❖ Exercițiul „Insula Valorilor Adaptative”

Scop: Identificarea și ancorarea în valorile personale adaptative prin explorare și colaborare într-un cadru ludic de grup. Prin intermediul acestui joc, participanții vor explora și vor ancora valorile personale adaptative în contexte reale sau imaginare, consolidând astfel înțelegerea și integrarea acestor valori în propriile vieți.

Durată: 60-75 minute

Materiale necesare:

- Cartonașe cu valori personale adaptative scrise pe ele
- Un panou sau o tablă
- Markere
- Foi de hârtie și creioane/pixuri

Etapele jocului

1. Introducere și crearea atmosferei (5 minute):

Facilitatorul explică scopul jocului și importanța valorilor personale adaptative în gestionarea situațiilor dificile.

Participanții sunt încurajați să fie deschiși și să se implice activ în joc.

2. Explicarea regulilor și distribuirea valorilor (5 minute):

Facilitatorul explică regulile jocului și distribuie cartonașele cu valorile personale adaptative printate pe ele.

Valorile pot include reziliența, empatia, adaptabilitatea, perseverența, recunoștința etc.

3. Formarea echipelor și distribuirea misiunilor (10 minute):

Participanții sunt împărțiți în echipe de 3-5 persoane.

Fiecare echipă primește o misiune pe un cartonaș: să găsească o situație reală sau imaginară în care valoarea lor asignată să fie esențială pentru rezolvarea unei probleme.

4. Explorarea și identificarea situațiilor (20-25 minute):

Echipele discută și aleg o situație pe care o consideră relevantă pentru valoarea lor asignată.

Fiecare echipă scrie scurt situația pe o foaie de hârtie, precizând de ce valoarea lor este esențială pentru rezolvarea acestei probleme.

5. Prezentarea și ancorarea valorilor (15-20 minute):

Fiecare echipă prezintă situația și explică modul în care valoarea lor a fost crucială în abordarea și soluționarea problemei.

Celelalte echipe ascultă și notează situațiile și valorile prezentate.

6. Dezbatere și reflecție (10-15 minute):

Facilitatorul inițiază o dezbatere deschisă despre situațiile prezentate și valorile ancorate.

Participanții discută despre cum pot aplica aceste valori în propriile lor vieți și în provocările viitoare.

7. Încheiere și evaluare (5 minute):

Facilitatorul încheie jocul, mulțumind participanților pentru implicare și deschidere.

Participanții sunt invitați să împărtășească un aspect pozitiv pe care l-au descoperit în timpul jocului și să reflecteze asupra modului în care valorile personale adaptative pot influența comportamentul și alegerile lor.

Sedința 15 – mai 2024

Sedința nr. 15 urmărește evaluarea nivelului de conștiinciozitate asumarea responsabilităților și respectarea termenelor limită, într-o sarcină comună.

❖ **Exercițiul "Gestionarea Proiectului"** – permite evaluarea nivelului de conștiinciozitate prin crearea și gestionarea unei sarcini comune, urmărind modul în care membrii grupului cooperează, își asumă responsabilități și respectă termenele limită.

Scopul exercițiului:

- evaluarea propriului nivel de conștiinciozitate reflectând asupra modului în care fiecare membru al grupului și-a îndeplinit responsabilitățile, a comunicat și a contribuit la succesul proiectului;
- observarea și evaluarea comportamentului celorlalți membri, în contextul gestionării unei sarcini comune.

Desfășurarea exercițiului:

Alegeți un proiect sau o sarcină simplă, dar relevantă pentru grupul vostru. Poate fi vorba despre organizarea unui eveniment, crearea unei prezentări sau orice altă sarcină care necesită colaborare și coordonare între membrii grupului.

Împărțiți sarcinile și responsabilitățile între membrii grupului, asigurându-vă că fiecare membru are un rol definit și o contribuție clară la proiect.

Definiți termene limită realiste pentru fiecare etapă a proiectului și asigurați-vă că toți membrii sunt conștienți de ele.

Urmați progresul proiectului în mod regulat și asigurați-vă că există canale deschise de comunicare între membrii grupului pentru a rezolva orice probleme sau întârzieri care pot apărea.

Lucrați împreună pentru a finaliza proiectul conform specificațiilor și termenelor limită stabilite.

După finalizarea proiectului, organizați o sesiune de feedback în grup pentru a evalua modul în care s-a desfășurat colaborarea, respectarea termenelor limită și distribuirea sarcinilor.

Discutați despre aspectele pozitive și despre eventualele probleme sau dificultăți întâlnite în proces.

Fiecare membru al grupului poate fi încurajat să își evalueze propriul nivel de conștiinciozitate în cadrul exercițiului, reflectând asupra modului în care și-a îndeplinit responsabilitățile, a comunicat și a contribuit la succesul proiectului.

Acest exercițiu oferă oportunitatea pentru membrii grupului să observe și să evalueze comportamentul lor și al celorlalți în contextul gestionării unei sarcini comune. Este important să subliniem că scopul acestui exercițiu nu este doar finalizarea proiectului, ci și învățarea și dezvoltarea în ceea ce privește conștiinciozitatea și abilitățile de lucru în echipă.

Sedința 16 – iunie 2024

Ședința nr. 16 are ca scop dezvoltarea fațetelor conștiinciozității: competența, ordinea și simțul datoriei, prin stabilirea unor obiective în activitate și urmărirea modului de realizare a acestora.

❖ Exercițiul „Săptămâna Conștiincioasă”

Scop: Dezvoltarea fațetelor conștiinciozității, cum ar fi competența, ordinea și simțul datoriei, prin planificare și implementare într-un cadru de grup.

Durată: 7 zile (cu o sesiune inițială de 60-90 minute și sesiuni zilnice de 10-15 minute)

Materiale necesare:

- Foi de hârtie
- Creioane sau pixuri
- Un panou sau o tablă
- Markere
- Planificator personal (opțional)

Etapele exercițiului

Sesiunea Inițială

1. Introducere și stabilirea obiectivelor (15 minute):

Facilitatorul explică scopul exercițiului și importanța dezvoltării conștiinciozității.

Participanții își stabilesc obiective personale legate de competență, ordine și simțul datoriei pentru următoarea săptămână.

2. Planificarea și crearea unui plan de acțiune (30-45 minute):

Participanții își împart obiectivele în sarcini zilnice sau săptămânale.

Fiecare participant își creează un plan de acțiune detaliat, notând ce va face în fiecare zi pentru a-și dezvolta fațetele conștiinciozității.

3. Împărtășirea și angajarea (15-30 minute):

Participanții împărtășesc planurile lor de acțiune cu grupul.

Fiecare participant se angajează să urmeze planul său și să ofere suport celorlalți în timpul săptămânii.

Sesiunile Zilnice

4. Reîmprospătarea obiectivelor zilnice (10 minute):

În fiecare dimineață, participanții își reamintesc obiectivele și planurile pentru ziua respectivă.

Se pot face ajustări ale planurilor în funcție de nevoi sau circumstanțe noi.

5. Implementarea și monitorizarea progresului (10-15 minute):

Participanții își urmează planurile și notează progresul în caietele lor sau într-un planificator personal.

La sfârșitul fiecărei zile, fiecare participant reflectă asupra modului în care și-a atins obiectivele și își notează observațiile sau lecțiile învățate.

Sesiunea Finală

6. Evaluare și reflecție (30-45 minute):

La sfârșitul săptămânii, participanții se adună pentru a evalua progresul lor în dezvoltarea competenței, ordinii și simțului datoriei.

Fiecare participant împărtășește experiențele și observațiile lor cu grupul, evidențiind succesele și provocările întâmpinate.

7. Stabilirea obiectivelor următoare (15-30 minute):

Participanții își stabilesc noi obiective pentru dezvoltarea conștiinciozității în viitor și discută strategiile pe care le vor utiliza pentru a-și atinge aceste obiective.

Grupul oferă feedback și susținere pentru noile obiective stabilite de fiecare participant.

Note pentru Facilitator:

- Asigură-te că fiecare participant are un plan de acțiune clar și realizabil!
- Încurajează comunicarea și sprijinul între participanți pe parcursul săptămânii!

- Fii deschis la ajustările planurilor de acțiune în funcție de nevoile și feedback-ul participanților!

Acest exercițiu structurat pe o săptămână încurajează participanții să-și dezvolte competența, ordinea și simțul datoriei prin planificare și implementare consistentă, oferind în același timp oportunități pentru reflecție și ajustare a strategiilor.

Sedința 17 – iunie 2024

Ședința nr. 17 urmărește dezvoltarea celorlalte fațete ale conștiinciozității (dorința de realizare, auto-disciplina și deliberarea), prin auto-reflexie și stabilirea unor obiective specifice de dezvoltare a acestora.

❖ Exercițiul „Cercul Conștiinciozității”

Scop: Dezvoltarea fațetelor conștiinciozității, cum ar fi dorința de realizare, auto-disciplina și deliberarea, prin auto-reflecție și colaborare într-un cadru de grup.

Durață: 60-90 de minute

Materiale necesare:

- Foi de hârtie
- Creioane sau pixuri
- Un panou sau o tablă
- Markere
- Ceas sau cronometru

Etapele exercițiului

1. Introducere și stabilirea obiectivelor (10 minute):

Facilitatorul explică scopul exercițiului și importanța dezvoltării conștiinciozității.

Participanții sunt încurajați să își stabilească obiective personale legate de dorința de realizare, auto-disciplină și deliberare.

2. Evaluarea fațetelor conștiinciozității (10 minute):

Fiecare participant completează un scurt chestionar pentru a evalua nivelul lor actual de dorință de realizare, auto-disciplină și deliberare.

Scorurile sunt înregistrate în mod anonim de facilitator.

3. Discuție și clarificare a conceptelor (15 minute):

Facilitatorul oferă o explicație clară a fiecărei fațete a conștiinciozității: dorința de realizare, auto-disciplina și deliberarea.

Participanții sunt încurajați să împărtășească experiențe personale legate de aceste concepte și să pună întrebări pentru clarificare.

4. Sesiunea de auto-reflecție (20 minute):

Fiecare participant ia câteva momente pentru a reflecta asupra nivelului lor actual de dorință de realizare, auto-disciplină și deliberare.

Folosind foi de hârtie, ei notează observații și gânduri despre fiecare fațetă, inclusiv punctele lor tari și zonele pentru îmbunătățire.

5. Discuție în grup și schimb de experiențe (20 minute):

Participanții se împart în grupuri mici și își împărtășesc observațiile și gândurile din sesiunea de auto-reflecție.

Fiecare grup discută despre strategii și tehnici pe care le pot folosi pentru a-și dezvolta fațetele conștiinciozității.

6. Planificare și stabilirea obiectivelor (15 minute):

În grupurile mici, participanții își stabilesc obiective specifice legate de dorința de realizare, auto-disciplină și deliberare.

Aceste obiective trebuie să fie SMART (Specifice, Măsurabile, Realiste, Tangibile și Limitate în timp).

7. Împărtășirea obiectivelor și angajarea (10 minute):

Fiecare grup împărtășește obiectivele stabilite cu întregul grup.

Participanții se angajează să lucreze la aceste obiective și să ofere sprijin și responsabilitate reciprocă în timpul procesului.

Acest exercițiu oferă participanților oportunitatea de a reflecta asupra fațetelor lor de conștiinciozitate și de a-și stabili obiective specifice pentru dezvoltarea acestora. Prin colaborare și sprijin reciproc în cadrul grupului, ei vor putea să-și îmbunătățească competențele și să-și atingă potențialul maxim.

Sedința 18 – iunie 2024

Ultima ședință din programul formativ de intervenție psihologică oferă o recapitulare cuprinzătoare a activităților desfășurate timp de șase luni, subliniind progresul și realizările individuale ale participanților. De asemenea, în această ședință reaplicăm instrumentele psihologice Chestionarul FFPI și Scala ABS-II.

Aceasta este structurată în următoarele secțiuni:

1. Rezumatul programului formativ

O prezentare generală a obiectivelor și a structurii programului, evidențiind principalele domenii de intervenție și scopurile specifice.

2. Identificarea convingerilor iraționale și diminuarea iraționalității

Discuția despre procesul de identificare a convingerilor iraționale și tehnicile utilizate pentru a diminua iraționalitatea.

Exemple de convingeri iraționale comune și modul în care participanții le-au adresat în timpul programului.

3. Identificarea factorilor motivatori pentru schimbare

Reflecții asupra factorilor interni și externi care au fost motivația pentru participanți să își dorească schimbarea.

Exerciții și discuții care au explorat și au consolidat motivația pentru schimbare.

4. Dezvoltarea și consolidarea valorilor personale

Sumarizarea activităților care au explorat și au dezvoltat valorile personale ale participanților.

Exemple de moduri în care participanții și-au integrat valorile în viața lor de zi cu zi.

5. Creșterea autocontrolului emoțional

Rezumatul tehnicilor și exercițiilor utilizate pentru a ajuta participanții să își dezvolte autocontrolul emoțional.

Exemple de situații în care participanții au aplicat cu succes aceste tehnici pentru a gestiona emoțiile.

6. Dezvoltarea fațetelor conștiințiozității

Recapitularea exercițiilor și discuțiilor care au vizat dezvoltarea conștiințiozității, inclusiv competența, ordinea, simțul datoriei, dorința de realizare, auto-disciplina și deliberarea.

Observații asupra progresului înregistrat de participanți în aceste domenii și identificarea punctelor lor tari.

7. Evaluarea progresului și a obiectivelor personale

Un moment de auto-reflecție în care participanții își evaluează progresul și își recunosc realizările.

Oportunitatea pentru participanți să își revizuiască și să își actualizeze obiectivele personale în funcție de progresul realizat.

8. Încheiere și urări de succes

O concluzie calduroasă și încurajatoare pentru participanți, subliniind importanța progresului lor și încurajându-i să continue să aplice învățămintele din program în viața lor de zi cu zi.

9. Feedback și evaluare

Oportunitatea pentru participanți să ofere feedback despre program și să împărtășească experiențele lor.

Evaluarea facilitatorului și a programului în general pentru a identifica punctele tari și punctele care pot fi îmbunătățite în viitoarele programe similare.

DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII

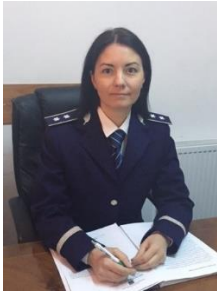
Subsemnata Olaru Lenuța, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat "Dezvoltarea conștiinciozității la polițiști" sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

Numele, prenumele: Olaru Lenuța

Semnătura

Data

CURRICULUM VITAE

			
Curriculum vitae Europass			
Informații personale			
Nume / Prenume	OLARU LENUȚA		
Adresă(e)	Ale. Tineretului nr. 5, bl. FB25B, sc. B, ap. 8, Slatina, Olt, cod poștal 230042		
Telefon(oane)	0249/406.500 int. 20117	Mobil:	0766.593.510
E-mail(uri)	logoped_n@yahoo.com olarulenuța59@gmail.com		
Naționalitate(-ități)	Română		
Data nașterii	04.04.1980		
Sex	Feminin		
Domeniul ocupațional	Universitatea Pedagogică de Stat "Ion Creangă" din Chișinău, Școala Doctorală în Psihologie – Psihologia dezvoltării și psihologia educațională		
Experiența profesională			
Perioada	2005 – până în prezent		
Funcția sau postul ocupat	Ofițer psiholog		
Activități și responsabilități principale	Evaluarea, explicarea, predicția și optimizarea comportamentului personalului unității; Selecția de personal; Asistența psihologică primară a polițiștilor și familiilor acestora; Asistența psihologică primară a persoanelor private de libertate; Asigurarea suportului psihologic misiunilor operative; Diagnoză și intervenție organizațională; Pregătirea profesională continuă a polițiștilor (cursuri de formare și perfecționare); Dezvoltarea unor programe de profilaxie psihologică.		
Numele și adresa angajatorului	Inspectoratul de Poliție al Județului Olt, str. M. Eminescu nr. 19, Slatina, Olt		
Tipul activității sau sectorul de activitate	Poliție / Psihologie / Apărare și securitate națională		

Perioada	2013 – până în prezent
Funcția sau postul ocupat	Formator - Intervențiile în neuropsihologie - recuperarea psihoneurologopedică
Activități și responsabilități principale	Concepere suport curs, susținere curs, evaluare activitate
Numele și adresa angajatorului	Asociația Psihologilor și Medicilor din România, str. Puțul lui Zamfir, nr. 30, sect. 1, București
Tipul activității sau sectorul de activitate	Formare psihologi / Psihologie clinică / Defectologie
Perioada	2003 – 2005
Funcția sau postul ocupat	Logoped
Activități și responsabilități principale	Identificarea, evaluarea și corectarea deficiențelor de vorbire, dezvoltare și comportament la copii
Numele și adresa angajatorului	Inspectoratul Școlar Județean Olt, str. Ec. Teodoroiu, nr. 64, Slatina, Olt
Tipul activității sau sectorul de activitate	Psihologie / Logopedie / Defectologie
Educație și formare	
Perioada	2018
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire – program de specializare Inspector sănătate și securitate în muncă
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Prevederile legale în domeniul sănătății și securității în muncă; competențe comune pentru ocupația Inspector sănătate și securitate în muncă
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Asociația Legum-Ro-Fruct Sud-Vest Oltenia – avizat Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților și Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului
Perioada	2017
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire – Formator
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Pregătirea programului/stagiului de formare; Pregătirea formării practice; Realizarea activităților de formare; Evaluarea participanților la formare; Evaluarea programului/stagiului de formare
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Institutul De Studii Pentru Ordine Publică – Autoritatea Națională Pentru Calificări
Perioada	2016
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire – formare profesională continuă
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Evaluarea personalității individuale – de la normalitate la patologie

Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Agencia Regională de Consultanță în Managementul Resurselor Umane
Perioada	2011
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire – Formator Psihologie Clinică
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Psihologie clinică, Metode și tehnici de formare
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Asociația Psihologilor și Medicilor din România
Perioada	2011
Calificarea / diploma obținută	Diplomă de absolvire – program de formare profesională continuă „Managementul serviciilor psihologice în domeniul securității naționale”
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Psihologie, Management
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Asociația de psihologie aplicată în domeniul securității naționale din România
Perioada	2008
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire – calificat pentru a conduce școlarizări de educație comportamentală (TACT)
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Analiză tranzacțională
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Swiss Agency for Development and Cooperation / Poliția Română
Perioada	2007 - 2008
Calificarea / diploma obținută	Diplomă de absolvire – curs de formare profesională continuă „Psihologia și psihopatologia dezvoltării. Metode și tehnici de intervenție utilizate în psihologia clinică”
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Psihologie clinică, Psihopatologie
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Asociația psihologilor și medicilor din România

Perioada	2006-2008									
Calificarea / diploma obținută	Diplomă de master - Management Organizațional și al Resurselor Umane									
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Psihologie organizațională, Recrutare și selecție a personalului, Evaluarea performanțelor profesionale, Psihologia muncii, Aplicații ale psihologiei muncii, Statistică – SPSS, etc.									
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Universitatea Spiru Haret, Facultatea de Sociologie - Psihologie									
Perioada	2005									
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire a cursului de perfecționare în informatică – Operare WINDOWS, WORD, EXCEL și INTERNET									
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Informatică									
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Asociația Națională a Experților Formatori în Informatică – Centrul de pregătire în informatică SA									
Perioada	2003									
Calificarea / diploma obținută	Diplomă de absolvire curs Inspector Resurse Umane									
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Legislația muncii									
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	International Computer School / A.J.O.F.M. Ilfov									
Perioada	1999-2003									
Calificarea / diploma obținută	Diplomă de licență									
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Consiliere vocațională, Psihologie generală, Psihologie organizațională, Psihologia muncii, Psihologie educațională, Pedagogie, Psihologia vârstelor, Psihiatrie, Defectologie, Psihologie socială, Statistică, Psihologia transporturilor, etc.									
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Universitatea București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației									
Aptitudini și competențe personale										
Limba(i) maternă(e)	Română									
Limba(i) străină(e) cunoscută(e)	Limba engleză									
Autoevaluare	Înțelegere				Vorbire				Scriere	
Nivel european (*)	Ascultare		Citire		Participare la conversație		Discurs oral		Exprimare scrisă	
	B2	Utilizator independent	B2	Utilizator independent	B1	Utilizator independent	B1	Utilizator independent	B1	Utilizator independent
	(*) Nivelul Cadrului European Comun de Referință Pentru Limbi Străine									

Competențe și abilități sociale	Bună capacitate de comunicare; spirit de echipă; capacitate de adaptare socială; spirit de cooperare; flexibilitate; aptitudini pedagogice dezvoltate;
Competențe și aptitudini organizatorice	Spirit organizatoric; capacitate de analiză și sinteză; aptitudini manageriale generale și speciale în domeniul resurselor umane
Competențe și aptitudini de utilizare a calculatorului	pachetele Microsoft Office și XP: experiență în Word, Excel, Power Point, Adobe, SPSS
Alte competențe și aptitudini	Eficiență în condiții de stres, rapiditate în luarea deciziilor, spirit organizatoric și managerial.
Permis(e) de conducere	Categoria B din 1999
Informații suplimentare	
Atestate de liberă practică/licențe	Atestate de liberă practică eliberate de Colegiul Psihologilor din România, în următoarele specialități:
	- psihologie militară - securitate națională – principal autonom
	- psihologie clinică – principal autonom
	Certificat de formator în specialitatea psihologie clinică.
	Certificat de licență platforma Cognitrom Assessment System++
Publicații	Conștiinciozitate sau conformism organizațional? În: <i>Simpozionul național de Psihologie al Poliției Române "Securitatea Psihologică în era digitală – abordare multidisciplinară"</i> (volum), București: Editura Ministerului de Interne, 2025;
	Autonomia personală la polițiști. În: <i>Revista Psihologie</i> . Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", 2025;
	Diminuarea convingerilor iraționale. În: <i>Revista Studia Universitatis</i> . Chișinău: USM, 2025;
	Un profil de tip big five al personalității polițiștilor: o analiză comparativă România-Moldova (co-autor). În: <i>Revista de Psihologie</i> . București: Editura Academiei Române, vol. 70, nr. 3, 2024;
	Personalitate și aptitudini ale polițiștilor (studiu comparativ între polițiștii din Republica Moldova și România (co-autor). În: <i>Revista Univers Pedagogic</i> . Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", vol. 82, nr. 2, 2024;
	Particularități ale personalității polițistului din trupele de intervenție speciale. În: <i>Revista Univers Pedagogic</i> . Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", vol. 83, nr. 3, 2024;
	Aspecte ale copingului cognitiv-emoțional la polițiști – studiu comparativ între polițiștii din Republica Moldova și România (co-autor). În: <i>Simpozionul național de Psihologie al Poliției Române "Abordarea holistică a efectelor pandemice"</i> (volum), ediția 13. București: Editura Ministerului de Interne, 2024;

	Conștiinciozitatea la polițiști – repere teoretice. În: <i>Simpozionul național de Psihologie al Poliției Române "Abordarea holistică a efectelor pandemice"</i> (volum), ediția 13. București: Editura Ministerului de Interne, 2024;
	Constanța și variabilitate în personalitatea lucrătorilor de poliție (studiu longitudinal). În: <i>Conferința "Știință și educație: noi abordări și perspective"</i> . Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", seria 26, vol. 1, 2024;
	Trăsături de personalitate la polițiști – diferențe transculturale (co-autor). În : <i>Kaleidoscope. International Conference for Doctoral, Post-Doctoral Students and Young Researchers in Humanities and Social Sciences</i> . Iași: Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", 2023;
	Profilul psihologic al candidatului pentru angajarea în MAI – studiu comparativ (co-autor). În: <i>Conferința Internațională "Perspectivele și Problemele Integrării în Spațiul European al Cercetării și Educației"</i> . Cahul: Tipografia CentroGrafic, vol. 10, partea 2, 7 iunie 2023;
	Trăsături de personalitate la polițiștii operativi. În: <i>Conferința științifică Internațională "Știință și Educație: Noi abordări și perspective"</i> . Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", seria 25, vol. 1, mart. 2023;
	Influența factorilor socio-demografici asupra conștiinciozității personalului militar. În: <i>Conferința Științifică "Asistența psihologică la etapa contemporană: realități și perspective"</i> . ediția a III-a. Bălți: CEP UPS "Ion Creangă", oct. 2022;
	Conștiinciozitatea – trăsătură de personalitate importantă în procesul de selecție, În: <i>Conferința "Probleme actuale ale științelor umanistice"</i> . Analele științifice ale doctoranzilor. Chișinău: CEP UPS "Ion Creangă", vol. 20, partea 1, mai 2022;
	Rolul echipei de comandă în construirea performanței organizaționale și a sentimentului de satisfacție față de muncă, Bipolaritatea performanței: individ – organizație, ed. Universității Naționale de Apărare "Carol I", București, 2009;
	Specificul relațiilor oficiale cu publicul în munca de poliție, Psihologie – Învățare – Performanță, ed. PsihoMedia, București, 2007;
	Satisfacție în muncă și strategii de coping la polițiștii din mediul rural, co-autor, Psihologia Organizației Militare și Selecția Psihologică a Resursei Umane, ed. Universității Naționale de Apărare "Carol I", București, 2007;
	Motivație proactivă la polițiștii din județele Neamț și Olt, co-autor, Psihologia Organizației Militare și Selecția Psihologică a Resursei Umane, ed. Universității Naționale de Apărare "Carol I", București, 2007;
	Stresul psihic în lupta armată, Psihologie aplicată în mediul militar, ed. Universității Naționale de Apărare "Carol I", București, 2006;
Conferințe/manifestări științifice creditate COPSI	Certificat de participare la Simpozionul Național de Psihologie al Poliției Române "Securitatea Psihologică în era digitală – abordare multidisciplinară", Centrul de Psihosociologie al MAI, Inspectoratul General al Poliției Române și Colegiul Psihologilor din România, 2025;
	Certificat de participare la Programul de formare continuă "Evaluarea tulburărilor legate de uzul de substanțe psihoactive", Centrul de Psihosociologie al Ministerului Afacerilor Interne, 2024;
	Certificat de participare la Workshopul "Semnificația nonverbalului și microexpresiilor în comunicare", Centrul de Psihosociologie al MAI, Inspectoratul General al Poliției Române și Colegiul Psihologilor din România, 2024;

	Certificat de participare la Simpozionul Național de Psihologie al Poliției Române "Abordarea holistică a efectelor pandemice", Centrul de Psihosociologie al MAI, Inspectoratul General al Poliției Române și Colegiul Psihologilor din România, 2024;
	Certificat de participare la Conferința Științifică Internațională "Știință și educație: noi abordări și perspective", Universitatea Pedagogică de Stat "Ion Creangă" din Chișinău, 2024;
	Certificat de participare la Programul de formare continuă "Raportul de psihodiagnostic și evaluare clinică – provocări și limite", Centrul de Psihosociologie al Ministerului Afacerilor Interne, 2023;
	Diplomă de participare la Conferința "ePSY: Entuziasm pentru Psihologie (ediția I)/2023", Asociația Națională a Editorilor de Teste Psihologice și Educaționale, 2023;
	Certificat de participare la Conferința Științifică Internațională "Perspectivele și problemele integrării în spațiul european al cercetării și educației", Universitatea de Stat "Bogdan Petriceicu Hașdeu" din Cahul, 2023;
	Book of abstract - Conferința Internațională pentru doctoranzi, studenți post-doctoranzi și tineri cercetători în științe umanistice și sociale Kaleidoscope, Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași, 2023;
	Certificat de participare la Conferința Științifică Internațională "Știință și educație: noi abordări și perspective", Universitatea Pedagogică de Stat "Ion Creangă" din Chișinău, 2023;
	Certificat de participare la Conferința de formare profesională continuă - Psihologia mediului "A secure environment, a secure future", Diplomacy, Security and Defence Research Organization, 2023;
	Certificat de participare modulul tematic "Elaborarea și prezentarea posterelor și articolelor în cadrul manifestărilor științifice", Universitatea Pedagogică de Stat "Ion Creangă" din Chișinău – Centrul de formare continuă și leadership, 2022;
	Certificat de participare la Conferința de specialitate a ofițerilor psiholog din Poliția Română, Centrul de Psihosociologie al MAI, Inspectoratul General al Poliției Române și Colegiul Psihologilor din România, 2022;
	Certificat de participare la Conferința Științifică Internațională "Asistența psihologică în era contemporană: realități și perspective", Universitatea de Stat "Alecu Russo" Bălți, 2022;
	Certificat de participare la Conferința Științifică anuală a Doctoranzilor "Probleme actuale ale Științelor Umanistice", Universitatea Pedagogică de Stat "Ion Creangă" din Chișinău, 2022;
	Certificat de participare la programul de formare – Școala de iarnă "Meta-analiza în limbajul R", Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației Iași – Școala Doctorală FPSE, 2022;
	Certificat de participare curs "Psychological First Aid Online", National Center for Traumatic Stres, 2022;
	Certificat de participare la programul de formare profesională "Terapia centrată pe obiective și soluții", Filiala Teritorială a Colegiului Psihologilor din România Brașov, 2021;
	Certificat de participare la programul de formare profesională "Influența stresului la nivel organizațional", Filiala Teritorială a Colegiului Psihologilor din România Brașov, 2021;
	Certificat de participare la cursul de formare profesională continuă "Actualități în evaluarea clinică psihologică a Tulburărilor de Personalitate în conformitate cu criteriile DSM-V și ICD-11", Asociația IPADSM, 2020;

	Adeverință de participare la workshopul de formare profesională continuă "Norme și reguli de bune practici în activitatea de organizare, desfășurare și finalizare a intervențiilor psihologice în domeniul securității naționale", Asociația de Psihologie Ocupațională, 2019;
	Diplomă de participare la workshopul "Abordarea tulburărilor de personalitate în psihologia clinică", IGPR-CPS, 2019;
	Diplomă de participare la workshopul "Fragilitate versus agresivitate ca factor de selecție profesională în cadrul poliției", IGPR-CPS, 2019;
	Diplomă de participare la workshopul "Abordarea colaborativă a copilului și familiei", IGPR-CPS, 2019;
	Diplomă de participare la Simpozionul Național de Psihologie al Poliției Române "Siguranța și încrederea valorizate în relația psiholog-beneficiar", IGPR-CPS, 2019;
	Certificat de participare la cursul de formare profesională continuă "Dislexia, disgrafia și discalculia la copil: strategii de psihodiagnostic clinic și intervenție educațională", Institutul de Psihologia Dezvoltării, 2019;
	Diplomă de participare la workshopul "Abordarea tulburărilor anxios-depresive în psihologia clinică", IGPR-CPS, 2018;
	Diplomă de participare la Simpozionul Național de Psihologie al Poliției Române "Psihologul – consilier în domeniul factorului uman în organizație", IGPR-CPS, 2018;
	Adeverință de participare la programul de formare profesională continuă "Aspecte psihologice ce evidențiază comportamente inadecvate pentru cel care solicită sau deține permis de port armă", Asociația de Psihologie Ocupațională, 2018;
	Diplomă de participare la cursul de formare continuă "Managementul modern al serviciilor de psihologie aplicată în domeniul securității naționale", ediția a IV-a, Asociația de Psihologie Aplicată, 2017;
	Diplomă de participare la Simpozionul Național de Psihologie al Poliției Române "Valorizarea psihologiei – profesie cu profesionalism", IGPR-CPS, 2017;
	Diplomă de participare la workshopul "Mijloace non-verbale în evaluarea și intervenția terapeutică cu familia", IGPR-CPS, 2017;
	Diplomă de participare la Simpozionul Național de Psihologie al Poliției Române "Direcții de cercetare a personalității în context european", IGPR-CPS, 2016;
	Diplomă de participare la workshopul "Evaluarea clinică a persoanelor traumatizate cu ajutorul Inventarului clinic multiaxial MCMI-III și a Testelor (Bender-Gestalt Test, Testul Rorschach și Testul T.A.T)", IGPR-CPS, 2017;
	Diplomă de participare la cursul de formare continuă "Managementul modern al serviciilor de psihologie aplicată în domeniul securității naționale", ediția a III-a, Asociația de Psihologie Aplicată, 2016;
	Diplomă de participare la cursul de formare continuă "Managementul modern al serviciilor de psihologie aplicată în domeniul securității naționale", ediția a II-a, Asociația de Psihologie Aplicată, 2015;
	Diplomă de participare la cursul de formare continuă "Managementul modern al serviciilor de psihologie aplicată în domeniul securității naționale", ediția a I-a, Asociația de Psihologie Aplicată, 2014;
	Diplomă de participare la Convocarea de specialitate a ofițerilor psihologi din Poliția Română, IGPR-CPS, 2014;
	Diplomă de participare, în calitate de audient cu lucrare, la Convocarea de specialitate a ofițerilor psihologi din Poliția Română, IGPR-CPS, 2013;

	Adeverință de participare la Stagiul de pregătire – Comunicarea eficientă folosind instrumente NLP, Institutul de Studii pentru Ordine Publică, 2013;
	Diplomă de participare la workshopul "Tulburarea de stres posttraumatic – studii de caz", IGPR-CPS, 2012;
	Diplomă de participare, în calitate de autor lucrare, la Convocarea de specialitate a ofițerilor psihologi din Poliția Română, IGPR-CPS, 2012;
	Diplomă de participare la Simpozionul Național "Ziua Internațională a Familiei – Antreprenoriatul în Familie", Asociația Social Impact – COPSI, 2012;
	Diplomă de participare la workshopul "Tulburările de personalitate și evaluările globale în psihopatologie", Asociația Psihologilor și Medicilor din România, 2012;
	Certificat de participare la Conferința Națională "Psihoncologie și psihoneuroalergologie", a Societății de Psihosomatică Aplicată și Medicină Comportamentală din România, 2011;
	Diplomă de participare la Simpozionul Național "Ziua Internațională a Familiei", Asociația Social Impact – COPSI, 2011;
	Diplomă de participare la Conferința Internațională "Psihologia și realitățile lumii contemporane", PSIWORLD – Asociația Română de Psihologie Experimentală Aplicată, 2010;
	Diplomă de participare la workshopul "Managementul stresului organizațional în structurile sistemului de securitate națională", Conferința Internațională "Psihologia și realitățile lumii contemporane", PSIWORLD – Asociația Română de Psihologie Experimentală Aplicată, 2010;
	Diplomă de participare la Simpozionul de Comunicări Științifice PSIROPOL III, IGPR, 2009;
	Diplomă de participare la workshopul "Eficiență relațională", Simpozionul de Comunicări Științifice PSIROPOL III, IGPR, 2009;
	Certificat de participare la Conferința Națională "Tandemul medic somatician-psiholog clinician în ecuația terapeutică a Medicinii Psihosomatice / Calitatea vieții pacientului cu tulburări și boli psihosomatice", a Societății de Psihosomatică Aplicată și Medicină Comportamentală din România, 2009;
	Certificat de participare la Conferința Națională "Normalitatea psihică / Psihosomatica bolilor cardiovasculare", a Societății de Psihosomatică Aplicată și Medicină Comportamentală din România, 2008;
	Diplomă de participare la Simpozionul de Comunicări Științifice PSIROPOL II, IGPR, 2008;
	Diplomă de participare la workshopul "Intervenții scurte în asistența psihologică a personalului din instituțiile de apărare", Simpozionul de Comunicări Științifice PSIROPOL II, IGPR, 2008;
	Diplomă de participare la Simpozionul Național de Psihologie Militară Aplicată "PSIHOMIL V", Secția Psihologie Militară a Statului Major General, 2008;
	Certificat de absolvire a Seminarului "Analiza Tranzacțională 1" – Educația comportamentală în probleme de poliție și abordarea momentelor conflictuale pe baza analizei tranzacționale, IGPR, 2007;
	Certificat de participare la Conferința Națională "Art-terapia în bolile psihosomatice și patologia de distress", a Societății de Psihosomatică Aplicată și Medicină Comportamentală din România, 2007;
	Diplomă de participare la Sesiunea anuală de comunicări științifice "Calitatea învățământului românesc, secțiunea psihologie", Centrul de Studii Postuniversitare, MIRA, 2007;

	Diplomă de participare la Simpozionul Național de Psihologie Militară Aplicată "PSIHOMIL IV", Secția Psihologie Militară a Statului Major General, 2007;
	Diplomă de participare la Simpozionul de Comunicări Științifice PSIHOPOL I, IGPR, 2007;
	Diplomă de participare la "Cursul de perfecționare în carieră pentru psihologi, personalul de specialitate și personalul operativ" – modulul pentru psihologi, Centrul de Studii Postuniversitare, MAI, 2007;
	Diplomă de participare la Conferința Națională de Psihologie, Asociația Psihologilor din România, 2006;
	Diplomă de participare la Sesiunea de comunicări științifice "Psihologia și integrarea europeană", Centrul de Studii Postuniversitare, MAI, 2006;
	Diplomă de participare la Simpozionul Național de Psihologie Militară Aplicată "PSIHOMIL III", Secția Psihologie Militară a Statului Major General, 2006;
	Diplomă de participare la Simpozionul "Rolul psihosociologiei în configurarea profilului european al lucrătorului din M.A.I.", Centrul de Psihosociologie al MAI, 2006;
	Diplomă de participare la cursul "Train the Trainers" – pentru psihologii din Poliția Română, IGPR – E.V.D. The Netherlands, Justice and Home Affairs Sector, 2006;
	Diplomă de participare la Conferința Națională de Psihologie "Psihologia românească și integrarea europeană", Asociația Psihologilor din România, 2004.