

UN PROFIL DE TIP BIG FIVE AL PERSONALITĂȚII POLIȚIȘTILOR: analiză comparativă România-Moldova

LENUȚA OLARU*, VICA ANTON
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, Chișinău

Abstract

Personality factors play a significant role in determining the choice of a profession. Military organizations select workers based on specific personality traits. The purpose of this study is to identify the personality traits prevalent among the sampled police officers and to examine the factors that may influence the development of these traits, such as age, gender, and nationality. The research sample consists of 100 police officers (50 Romanian and 50 Moldovan), who work in operative structures. Personality structure was assessed using the Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire targeting five personality factors: impulsive sensation seeking, sociability, neuroticism-anxiety, aggression-hostility, and activity. The results show that police officers are mostly sociable and active people. Age is negatively associated with activity ($p < 0.01$) and impulsive sensation seeking ($p < 0.05$), and positively with anxiety ($p < 0.01$). Also, there are statistically significant differences between Romanian and Moldovan police officers, regarding sociability ($p < 0.01$). Regarding the influence of personality by the gender factor, no significant differences were recorded between women and men (the uniformity of workers being specific to the military organizational environment). The results obtained in this research provide important information about the personality of police officers, useful both in the personnel selection process and in the psychological assistance of police workers.

Cuvinte-cheie: personalitate; polițiști; naționalitate; mediu polițienesc

Keywords: personality; police officers; nationality; police environment

1. INTRODUCERE

Angajații poliției au atribuții multiple zi de zi. Pe lângă culegerea de probe, audierea suspectilor, victimelor și martorilor, pregătirea rapoartelor de investigație și îndeplinirea altor sarcini legale și administrative, ei trebuie să combată o varietate de activități criminale, inclusiv infracțiuni de proprietate, infracțiuni violente, crimă organizată, acte de terorism și abateri financiare (Akca, 2017). Fiecare dintre aceste atribuții de serviciu poate necesita seturi unice de abilități, iar repartizarea sarcinilor este crucială pentru funcționarea calitativă a unei instituții de

* Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, strada Ion Creangă, nr. 1, Chișinău, Republica Moldova, E-mail: olarulenuța59@gmail.com

forță. Atunci când astfel de instituții pot identifica cu precizie angajații cei mai potriviți pentru sarcini specifice, pot reduce costurile pentru forța de muncă și sarcinile administrative, crescând simultan numărul de candidați pentru promovare și calitatea generală a furnizării serviciilor (Masood *et al.*, 2017).

În anul 2005, Glasner (p. 65) explorează conceptul de personalitate a polițistului (*police personality*), încercând să înțeleagă ce este și cum se dezvoltă aceasta. Autoarea ajunge la concluzia că personalitatea polițistului este rezultatul unei combinații între predispozițiile individuale și experiențele specifice întâlnite în activitatea polițienească. Analiza literaturii de specialitate a arătat că procesul de selecție a viitorilor polițiști caută să excludă persoanele cu anumite trăsături de personalitate, preferând candidații cu structuri de personalitate similare. Acești candidați sunt cei care, pe parcursul carierei lor, continuă să-și modeleze personalitatea, experiențele de muncă având un rol determinant în definirea personalității polițiștilor.

Caracteristicile de bază asociate de obicei personalității polițienești sunt: curajul, autoritarismul, cinismul și agresivitatea, pe când caracteristicile suplimentare sunt: suspiciozitatea, solidaritatea, conservatorismul (Balch, 1977). Într-adevăr, noțiunea actuală de personalitate polițistă este departe de noțiunea de acum trei-patru decenii. În zilele noastre, cei mai mulți oameni consideră ofițerii de poliție ca super-polițiști idealizați sau, dimpotrivă, ca polițiști brutali.

Cultura populară, precum și mass-media ne modelează percepțiile despre cum sunt ofițerii de poliție și cum se comportă. Cu toate acestea, ceea ce este rar recunoscut, este faptul că ofițerii de poliție sunt supuși unor proceduri stricte de verificare înainte de a fi angajați. Proiecțiile servesc mai multor scopuri (unele discutate aici), în principal pentru a ajuta la angajarea celor mai buni candidați.

Evaluarea trăsăturilor de personalitate ale angajaților poliției a fost folosită deseori pentru a investiga modul în care caracteristicile unice individuale ale acestora se raportează la performanța la locul de muncă. Această evaluare poate lua diferite forme, cum ar fi evaluări efectuate în timpul procesului de recrutare, evaluări de „aptitudine pentru serviciu” și oferirea de sprijin psihologic ofițerilor care se confruntă cu provocări personale (Weiss, Inwald, 2010).

Din punct de vedere istoric, încă de la începutul secolului al XX-lea, testele de evaluare au fost folosite pentru a prezice performanța poliției. Cercetările au indicat o corelație semnificativă între trăsăturile de personalitate ale ofițerilor de poliție și performanța lor la locul de muncă, subliniind ideea că acestea pot influența eficiența la locul de muncă (Masood *et al.*, 2017). Inițial, evaluarea s-a concentrat pe evaluarea IQ-ului și a sănătății mintale a viitorilor recruți de poliție (Weiss, Inwald, 2010). Folosind scara Stanford-Binet, unul dintre cele mai vechi teste de inteligență, Barrick și Mount (1991) au prezis performanța viitorilor ofițeri de poliție.

Testele care evaluează tulburările psihopatologice, cum sunt Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI), și testele de personalitate Five Factor

Model (FFM) s-au dezvoltat ca două tipuri principale de testare pentru evaluarea personalității poliției de-a lungul deceniilor (Robert *et al.*, 2019; Bartol, 1991). Inclusiv în România, MMPI a fost utilizat intens în activitatea de evaluare psihologică a polițiștilor (Liță, Stoian, 2004; Liță, 2006). La sfârșitul secolului al XX-lea, poliția a pus un mare accent pe aplicarea inventarelor de personalitate pentru selecția resurselor umane. Inventarul de personalitate Inwald (IPI), care constă din 25 de scale de personalitate, a fost dezvoltat de Robin Inwald în 1979 (Weiss, Inwald, 2010). În special, un număr semnificativ de scale IPI sunt dedicate evaluării atitudinilor deviante din punct de vedere social, cum ar fi abuzul de alcool și probleme familiale. Prin urmare, scopul major al acestui inventar este de a exclude candidații necalificați și de a-i identifica pe cei care ar putea excela în activitatea de poliție (Sanders, 2008). Absentismul și problemele disciplinare ale ofițerilor de siguranță publică pot fi prezise cu acuratețe folosind IPI, conform cercetărilor care analizează validitatea predictivă a acestuia (Sanders, 2008; Cortina *et al.*, 1992).

În ciuda aplicării instrumentelor de personalitate pentru a prognoza performanța la locul de muncă al angajaților de poliție, rezultatele testelor s-au dovedit adesea nesatisfăcătoare (Roberts *et al.*, 2019; Cortina *et al.*, 1992). Metodele date au limitări atunci când este vorba de evaluarea personalității poliției și a impactului acesteia asupra performanței la locul de muncă. În primul rând, testele care evaluează tulburările psihopatologice precum Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) nu au fost create inițial pentru selectarea candidaților pentru anumite posturi, ci, mai degrabă, acestea au fost concepute pentru a identifica problemele psihologice care ar putea duce la probleme de performanță sau preocupări disciplinare (Sanders, 2008). Psihologii au criticat utilizarea testelor care evaluează tulburările psihopatologice ca instrumente de evaluare a personalității polițienești, deoarece scopul lor inițial a fost de a diagnostica psihopatia, neexistând dovezi care să susțină MMPI ca un predictor de încredere al performanței poliției (Roberts *et al.*, 2019). Metaanalizele cercetărilor anterioare au demonstrat, de asemenea, că testele care evaluează tulburările psihopatologice nu sunt deosebit de eficiente în prezicerea performanței la locul de muncă al ofițerilor de poliție (Roberts *et al.*, 2019; Daniels, King, 2002).

Drept urmare, instrumentele de evaluare a personalității poliției și-au schimbat focalizarea de la psihopatie la factorii de personalitate (Weiss, Inwald, 2010), urmând tendințele din alte profesii, punându-se accent pe utilizarea sporită a testelor de personalitate, care subliniază trăsăturile de personalitate ale indivizilor obișnuiți în viața lor de zi cu zi (Roberto *et al.*, 2019).

Un exemplu elocvent este Modelul celor Cinci Factori (creat de McCrae și John în 1992), care clasifică trăsăturile de personalitate în cinci grupuri majore: Extroversie, Agreabilitate, Conștiinciozitate, Stabilitate emoțională și Deschidere către experiențe. Studiile efectuate în întreaga lume au descoperit că acest model este cuprinzător și aplicabil (McCrae, John, 1992). Acesta oferă un cadru

standardizat pentru cercetători pentru a examina și a rezuma caracteristicile personale în aceste cinci dimensiuni de bază. Modelul celor Cinci Factori este utilizat frecvent în activitatea de asistență psihologică, precum și în selecția de personal, la nivelul Poliției Române, unul din studiile relevante în acest sens fiind cel realizat de Liță C.Ș. și Grigoraș M., în anul 2007.

Cu toate acestea, eficacitatea generală a testelor de personalitate în prezicerea performanței la locul de muncă este similară cu testele care evaluează tulburările psihopatologice utilizate anterior (Murphy *et al.*, 2013). Doar unele scale din cadrul acestor teste sunt corelate în mod semnificativ cu succesul în sarcini sau cu abilități specifice, cum ar fi deschiderea către experiență care prezice performanța și stabilitatea emoțională care prezice problemele disciplinare (Murphy *et al.*, 2013).

Preocupări cu privire la limitările teoriilor personalității au existat și în trecut, în special legate de variabilitatea și puterea studiilor care examinau relația dintre trăsăturile de personalitate și comportamentele la locul de muncă. Acestea i-au determinat pe unii practicieni să descurajeze utilizarea testelor de personalitate în luarea deciziilor de angajare (Guion, Gottier, 1965). Îndoiala cu privire la utilizarea acestora a persistat până atunci când mai multe cercetări au început să evidențieze relevanța dintre personalitate și performanța la locul de muncă, inclusiv în contextul evaluărilor personalității polițiștilor (Murphy *et al.*, 2013).

Un alt test ce evaluează trăsăturile de personalitate este Zuckerman-Kuhlman – ZKPQ, care are la bază Modelul Alternativ cu Cinci Factori (ZKPQ). Acesta evaluează 5 factori ai personalității, și anume Căutarea impulsivă de senzații, Sociabilitatea, Neuroticismul-anxietatea, Agresivitatea-ostilitatea, Activitatea, dar și Dezirabilitate socială. ZKPQ a fost și este, chiar și în prezent, un instrument folosit intens în activitatea de asistență psihologică și selecția de personal, în Poliția Română (Liță, Grigoraș, 2007), dar și în Poliția Moldoveană. Ca urmare a faptului că testul dat este validat pe populația din România, ne-am propus să-l utilizăm în studiul nostru.

În ceea ce privește existența unor factori (cum ar fi vârsta, naționalitatea sau genul) care să influențeze personalitatea, studiile în domeniu au demonstrat faptul că personalitatea se modifică continuu pe parcursul trecerii de la copilărie la vârsta adultă (Caspi și Shiner, 2006). Aceeași autori constată că există diferențe cross-culturale în mecanismul dezvoltării personalității, legate de rolurile sociale și valorile culturale. Diferențele de gen în manifestarea personalității sunt explicate prin diferențe biologice în dezvoltarea creierului, creierul feminin dezvoltându-se mai rapid decât cel masculin (Lenroot & Giedd, 2010, p. 46). O altă explicație ar putea fi diferențele de socializare în copilărie (De Bolle *et al.*, 2015, p. 171).

2. METODOLOGIE

2.1. SCOP ȘI IPOTEZĂ

Valorificând informațiile din studiile de specialitate, ne-am propus să identificăm trăsăturile de personalitate dominante la polițiștii români și moldoveni

și să examinăm factorii care pot influența dezvoltarea acestor trăsături, precum vârsta, sexul și naționalitatea.

Astfel, ne-am ghidat în cercetare pe următoarele ipoteze cu caracter exploratoriu:

H1. Trăsăturile de personalitate sunt influențate de genul și vârsta subiecților;

H2. Există diferențe între polițiștii moldoveni și cei români în ceea ce privește trăsăturile de personalitate, naționalitatea influențând manifestarea acestora.

2.2. PARTICIPANȚI ȘI PROCEDURĂ

Cercetarea a folosit ancheta pe bază de chestionar pe un eșantion alcătuit din 100 de subiecți, cu vârste cuprinse între 20 și 55 ani (media de vârstă fiind 34,31 – *Tabelul nr. 2*), respectiv 50 de angajați ai Poliției din România și 50 de angajați ai Poliției din Republica Moldova. 85% dintre subiecți sunt de gen masculin și 15% de gen feminin (*Tabelul nr. 1*).

Tabelul nr. 1
Distribuția subiecților în funcție de gen

Variabile măsurate	Frecvență	Procent	Procentul valid	Procentul cumulativ
masculin	85	85.0	85.0	85.0
feminin	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Tabelul nr. 2
Distribuția subiecților în funcție de vârstă

	Minimum	Maximum	Media
Vârsta	20	55	34,31

Cercetarea a fost desfășurată cu ocazia evaluării psihologice periodice a lucrătorilor din cadrul celor două instituții. Aplicarea chestionarului s-a realizat computerizat, cu ajutorul platformei de evaluare CAS++, sistem de evaluare psihologică funcțional la nivelul Ministerului Afacerilor Interne, atât în România, cât și în Republica Moldova.

2.3. INSTRUMENTE DE CERCETARE

Structura personalității a fost evaluată cu ajutorul Chestionarului ZKPQ, care face parte din platforma de evaluare computerizată CAS++ (Miclea *et al.*, 2009).

Chestionarul de personalitate Zuckerman-Kuhlman – ZKPQ are la bază Modelul Alternativ cu Cinci Factori (the Alternative Five-Factor Model – AFFM) și evaluează cinci factori de personalitate: căutarea impulsivă de senzații,

sociabilitatea, neuroticismul–anxietatea, agresivitatea–ostilitatea și activitatea. Pe lângă factorii enunțați mai sus, chestionarul mai dispune și de o scală ce evaluează dezirabilitatea socială.

Potrivit Manualului de utilizare a CAS++ (Miclea *et al.*, 2009), varianta în limba română a chestionarului de personalitate prezintă consistență internă bună (Scala Neuroticism–anxietate – 0,83, Scala Căutare impulsivă de senzații – 0,79, Scala Agresivitate–ostilitate – 0,75, Scala Activitate – 0,70, Scala Sociabilitate – 0,81, Scala Dezirabilitate socială – 0,46). Coeficienții de consistență internă sunt comparabili ca mărime cu cei obținuți pentru variante în alte limbi.

Chestionarul a fost etalonat pe populație românească (Miclea *et al.*, 2009), constatându-se diferențe semnificative între mediile scorurilor obținute de bărbați și femei, precum și corelații semnificative între scorurile scalelor și vârstă. Astfel, etaloanele au fost constituite pe sexe și pe grupe de vârstă.

3. PRELUCRAREA ȘI INTERPRETAREA REZULTATELOR

Datele colectate au fost analizate cu ajutorul programului de prelucrare statistică SPSS 16.0. Întrucât volumul eșantionului cercetat este relativ mic, am analizat normalitatea distribuției acestuia (*Tabelul nr. 3*). Din datele statistice obținute, rezultă faptul că nu avem o distribuție normală a scorurilor, astfel că am utilizat, în prelucrarea statistică a datelor, doar proceduri neparametrice de calcul.

Tabelul nr. 3

Testarea normalității datelor

	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sociabilitate	.125	100	.001	.952	100	.001
Căutare impulsivă de senzații	.101	100	.013	.958	100	.003
Activitate	.144	100	.000	.949	100	.001
Neuroticism–Anxietate	.255	100	.000	.790	100	.000
Agresivitate–Ostilitate	.183	100	.000	.908	100	.000
Dezirabilitate socială	.146	100	.000	.954	100	.002

a. Lilliefors Significance Correction

Din prelucrarea datelor cu ajutorul analizei descriptive (*Tabelul nr. 4*), am obținut următoarele rezultate:

Tabelul nr. 4
Mediile scorurilor obținute la scalele de personalitate

	N	Minimum	Maximum	Media
Sociabilitate	100	2	17	10.38
Căutare impulsivă de senzații	100	1	16	6.40
Activitate	100	2	16	10.97
Neuroticism–Anxietate	100	0	15	1.67
Agresivitate–Ostilitate	100	0	12	3.64
Dezirabilitate socială	100	0	9	3.77

Valoarea medie a scorurilor obținute la factorul Sociabilitate este 10,38, urmată îndeaproape de media scorurilor la factorul Activitate – 10,97. Valori scăzute se înregistrează la factorii de personalitate Căutare impulsivă de senzații – 6,40, Neuroticism–Anxietate – 1,67 și Agresivitate–Ostilitate – 3,64. Media valorilor la factorul Dezirabilitate se situează sub media teoretică – 3,77.

H1. Referitor la prima ipoteză: „Trăsăturile de personalitate sunt influențate de genul și vârsta subiecților”, studiul a evidențiat faptul că nu există diferențe statistice semnificative legate de gen în ceea ce privește trăsăturile de personalitate.

Testul U Mann-Whitney (*Tabelul nr. 5*) a arătat că scorurile trăsăturilor de personalitate nu sunt semnificativ diferite la femei față de bărbați: sociabilitate ($U=565,5$, $N_1=85$, $N_2=15$, p two-tailed $p=0,485$), căutare impulsivă de senzații ($U=601$, $N_1=85$, $N_2=15$, p two-tailed $p=0,724$), activitate ($U=614$, $N_1=85$, $N_2=15$, p two-tailed $p=0,819$), neuroticism-anxietate ($U=489$, $N_1=85$, $N_2=15$, p two-tailed $p=0,133$), agresivitate - ostilitate ($U=632$, $N_1=85$, $N_2=15$, p two-tailed $p=0,957$), dezirabilitate ($U=544,5$, $N_1=85$, $N_2=15$, p two-tailed $p=0,365$).

Tabelul nr. 5
Gen – trăsături de personalitate

	Genul	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sociabilitate	masculin	85	51.35	4364.50
	feminin	15	45.70	685.50
Căutare impulsivă de senzații	masculin	85	50.93	4329.00
	feminin	15	48.07	721.00
Activitate	masculin	85	50.22	4269.00
	feminin	15	52.07	781.00
Neuroticism–Anxietate	masculin	85	48.75	4144.00
	feminin	15	60.40	906.00
Agresivitate– Ostilitate	masculin	85	50.56	4298.00
	feminin	15	50.13	752.00
Dezirabilitate socială	masculin	85	51.59	4385.50
	feminin	15	44.30	664.50

Test Statistics^a

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Sociabilitate	565.500	685.500	-.698	.485
Căutare impulsivă de senzații	601.000	721.000	-.354	.724
Activitate	614.000	4.269E3	-.228	.819
Neuroticism–Anxietate	489.000	4.144E3	-1.503	.133
Agresivitate– Ostilitate	632.000	752.000	-.054	.957
Dezirabilitate socială	544.500	664.500	-.905	.365

a. Grouping Variable: Gen

În ceea ce privește corelația vârstă – trăsături de personalitate (*Tabelul nr. 6*), au fost înregistrate corelații semnificative negative între vârstă și căutare impulsivă de senzații (Coeficientul Spearman = -0,238, DF=98, p=0,017), precum și între vârstă și activitate (Coeficientul Spearman = -0,299, DF=98, p=0,003), iar o corelație semnificativă pozitivă a fost constatată între vârstă și neuroticism-anxietate (Coeficientul Spearman = 0,497, DF=98, p=0,000).

Tabelul nr. 6

Vârstă – trăsături de personalitate

	N	Spearman's rho	Sig. (2-tailed)
Sociabilitate	100	-.025	.801
Căutare impulsivă de senzații	100	-.238*	.017
Activitate	100	-.299**	.003
Neuroticism–Anxietate	100	.497**	.000
Agresivitate– Ostilitate	100	.002	.982
Dezirabilitate socială	100	.043	.673

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Datele obținute ne demonstrează că nu există corelații semnificative între variabila vârstă și variabilele: sociabilitate (Coeficientul Spearman = -0,025, DF=98, p=0,801), agresivitate-ostilitate (Coeficientul Spearman = 0,002, DF=98, p=0,982) sau dezirabilitate socială (Coeficientul Spearman = 0,043, DF=98, p=0,673).

H2. Cu privire la cea de-a doua ipoteză: „Există diferențe între polițiștii moldoveni și cei români în ceea ce privește trăsăturile de personalitate, naționalitatea influențând manifestarea acestora”, aceasta a fost confirmată de prelucrarea statistică a datelor.

Există diferențe semnificative statistic între polițiștii moldoveni și cei români în ceea ce privește trăsăturile de personalitate (*Tabelul nr. 7*). Analizând media rangurilor, observăm faptul că polițiștii români sunt mai sociabili (62,28), mai impulsivi (51,15), mai activi (56,41), mai puțin anxioși (42,24), dar și mai dezirabili social (54,35) decât cei moldoveni.

Tabelul nr. 7
Naționalitate – trăsături de personalitate

	Naționalitate	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sociabilitate	Română	50	62.28	3114.00
	Moldovenească	50	38.72	1936.00
Căutare impulsivă de senzații	Română	50	51.15	2557.50
	Moldovenească	50	49.85	2492.50
Activitate	Română	50	56.41	2820.50
	Moldovenească	50	44.59	2229.50
Neuroticism–Anxietate	Română	50	42.24	2112.00
	Moldovenească	50	58.76	2938.00
Agresivitate– Ostilitate	Română	50	50.01	2500.50
	Moldovenească	50	50.99	2549.50
Dezirabilitate socială	Română	50	54.35	2717.50
	Moldovenească	50	46.65	2332.50

Test Statistics^a

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Sociabilitate	661.000	1936.000	-4.079	.000
Căutare impulsivă de senzații	1.218E3	2.492E3	-.225	.822
Activitate	954.500	2.230E3	-2.052	.040
Neuroticism–Anxietate	837.000	2.112E3	-2.986	.003
Agresivitate– Ostilitate	1225.500	2500.500	-.171	.864
Dezirabilitate socială	1057.500	2332.500	-1.338	.181

a.Grouping Variable: Nationalitate

În urma prelucrării rezultatelor cu Testul U Mann-Whitney, putem concluziona:

- scorurile la scala de sociabilitate sunt semnificativ mai mari la polițiștii de naționalitate română decât la cei de naționalitate moldovenească ($U=661$, $N_1=50$, $N_2=50$, p two-tailed $p=0,000$);
- scorurile la scala activitate sunt semnificativ mai mari la polițiștii de naționalitate română decât la cei de naționalitate moldovenească ($U=954,5$, $N_1=50$, $N_2=50$, p two-tailed $p=0,040$);
- scorurile la scala de neuroticism–anxietate sunt semnificativ mai mari la polițiștii de naționalitate moldovenească decât la cei de naționalitate română ($U=837$, $N_1=50$, $N_2=50$, p two-tailed $p=0,003$).

Nu au fost constatate diferențe semnificative statistic între cele două naționalități în ceea ce privește impulsivitatea, agresivitatea și dezirabilitatea socială.

3.1. DISCUȚII ȘI CONCLUZII

Analiza mediilor scorurilor obținute la scalele de personalitate a evidențiat valori ridicate la factorul Sociabilitate și factorul Activitate. Valori scăzute sunt înregistrate la factorii Căutare Impulsivă de Senzații, Neuroticism–Anxietate și Agresivitate–Ostilitate, indiferent de naționalitatea polițiștilor analizați.

Studiul a evidențiat faptul că nu există diferențe statistice semnificative legate de gen în ceea ce privește trăsăturile de personalitate. Rezultatele obținute de femei la scalele de personalitate nu diferă semnificativ de cele obținute de bărbați. Însă dezechilibrul mare dintre numărul subiecților de gen masculin și cei de gen feminin poate reprezenta un factor de distorsionare a rezultatelor, impunând abordarea circumspectă a acestora și reprezentând o limită a cercetării noastre.

Testul Spearman a evidențiat corelații semnificative negative între variabila vârstă și dimensiunile impulsivitate și activitate. Aceasta înseamnă că pe măsură ce avansează în vârstă polițiștii devin mai puțin impulsivi, dar și mai puțin activi.

În ceea ce privește influența naționalității asupra trăsăturilor de personalitate, testul Mann-Whitney U relevă diferențe semnificative între polițiștii moldoveni și cei români în ceea ce privește trăsăturile de personalitate: polițiștii români sunt mai sociabili, mai activi și mai puțin anxioși decât cei moldoveni.

Studiul a evidențiat faptul că polițiștii sunt persoane sociabile și active. Ei sunt înconjurați de oameni și le place să lucreze cu cei din jur. De asemenea, aceștia simt nevoia să fie permanent în activitate și practică activități fizice. Persoanele sociabile planifică fiecare activitate și nu sunt amatoare de schimbare. Ele au răbdare cu cei din jur și nu adoptă un comportament agresiv, chiar dacă sunt provocate. Au stăpânire de sine și nu își fac griji pentru lucruri lipsite de

importanță. Relevant în acest sens este studiul realizat de Liță C.Ș. (2018), care a demonstrat faptul că aptitudinile sociale sunt mai importante decât aptitudinile cognitive în activitatea de poliție.

Nu există diferențe de gen semnificative din punct de vedere statistic în ceea ce privește trăsăturile de personalitate. Sistemul militar, în general, are tendința de a uniformiza sarcinile lucrătorilor, fără a face diferențe de gen între aceștia. Atât femeile, cât și bărbații care lucrează în poliție prezintă trăsături de personalitate comune, specifice militarilor de carieră.

În general, oamenii dezvoltă o mai mare capacitate de autocontrol și parcurg un proces de reducere a impulsivității pe măsură ce îmbătrânesc și câștigă experiență de viață. Acest lucru se datorează, în mare parte, dezvoltării cognitive și emoționale ce are loc pe parcursul vieții. Desigur este posibil ca tendința polițiștilor de a fi mai puțin activi și mai puțin impulsivi odată cu înaintarea în vârstă să aibă legătură cu mediul organizațional în care aceștia activează.

Înțelegerea diferențelor de personalitate între indivizi sau grupuri poate fi influențată de o varietate de factori, cum ar fi cultura, educația, mediul de lucru, stresul și alții. Pe de o parte, tendința spre dezirabilitate socială a polițiștilor români este un factor care poate denatura profilul de personalitate al acestora. Pe de altă parte, aceste diferențe în modul de a gândi și de a se comporta al celor două naționalități ar putea fi explicate și prin diferențele sociale și culturale, potențate de situația geopolitică nesigură și imprevizibilă în care se află Republica Moldova în acest moment.

Ne propunem, în studiile viitoare, să evaluăm și alte aptitudini, atitudini și trăsături de personalitate la polițiștii moldoveni și români, pentru a surprinde eventuale influențe ale culturii organizaționale asupra personalității lucrătorului militar.

Primit în redacție la: 23.04.2024

BIBLIOGRAFIE

1. AKCA, D., *The theoretical and methodological problems in the usage of police personality measurement to predict job performance*, Psychreg Journal of Psychology, 2017.
2. BALCH, R., *The police personality: Fact or fiction*. In D.B. Kennedy (Ed.). *The dysfunctional alliance: Emotion and reason in justice administration*, Cincinnati, OH: Anderson Publishing Company, 1977, p. 10–25.
3. BARTOL, C. R., *Predictive validation of the MMPI for officers who fail*, Professional Psychology, Research and Practice, 1991, p. 32–127.

4. BARRICK, M. R. & MOUNT, M. K., *The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis*, Personnel Psychology, 1991, p. 1–26.
5. CASPI, A, SHINER, R.L. *Personality development* în EISENBERG, N., DAMON, W., LERNER, RL. (Editors), *Handbook of child psychology: Social, emotional, and personality development*, 3, 6, New York: Wiley, 2006, p. 300–365.
6. CORTINA, J. M., DOHERTY, M. L., SCHMITT, N., KAUFMAN, G. & SMITH, R. G., *The big five personality factors in the IPI and MMPI: predictors of police performance*, Personnel Psychology, 1992, p. 40–119.
7. DE BOLLE, M., DE FRUYT, F., MCCRAE, R. R., LÖCKENHOFF, C. E., COSTA JR, P. T., AGUILAR-VAFAIE, M. E., TERRACCiano, A. *The emergence of sex differences in personality traits in early adolescence: A cross-sectional, cross-cultural study*. Journal of Personality and Social Psychology, 108, 1, 2015, 171 p., <http://dx.doi.org/10.1037/a0038497>.
8. GLASNER, A.T., *Police Personality: What Is It and Why Are They Like That?*, Journal of Police and Criminal Psychology, 20, 1, 2005, p. 56–67, DOI: 10.1007/BF02806707.
9. GUION, R. M. & GOTTIER, R. F., *Validity of personality measures in personnel selection*, Personnel Psychology, 1965, p. 135–164.
10. LENROOT, R.K., GIEDD, J.N., *Sex differences in the adolescent brain*, Brain and Cognition, 72, 1, 2010, p. 46–55, <https://doi.org/10.1016/j.bandc.2009.10.008>.
11. LIȚĂ, C.Ș., STOIAN, B., *Studiu asupra relevanței și adecvării MMPI2 în selecția personalului ce participă la misiuni cu grad crescut de risc*. În Perțea Gh. (coord.), Psihologie aplicată în forțele armate, București, Editura U.N.Ap., 2004, p. 58-75.
12. LIȚĂ, C.Ș., *Utilizarea MMPI/MMPI-2 în domeniul ordinii și siguranței publice: o sinteză a studiilor din ultimii 50 de ani*. În Stan A (coord.) Exigențe și standarde ale psihologiei aplicate, Iași, Casa Editorială Demiurg, 2006.
13. LIȚĂ, C.Ș., GRIGORAȘ, M., *The role of personality traits in police leader's behavior*. Polish Journal of Applied Psychology, vol 5, nr.1, Editura Universității Wrocław, 2007.
14. LIȚĂ, Ș.C., *Calitățile unui polițist ideal*, Revista de Psihologie, 64, 3, București, 2018, p. 143–155.
15. MASOOD, A., RAFIQUE, R., QAISAR, S. & MUSARAT, R., *Personality Traits as Predictor of Job Performance in Police Officers*, Bahria Journal of Professional Psychology, 2017.
16. MCCRAE, R. R. & JOHN, O. P., *An introduction to the five-factor model and its applications*, Journal of Personality, 1992, p. 175–215.
17. MICLEA, M., PORUMB, M., COTÂRLEA, P., ALBU, M., *Cognitrom Assessment System*, 2009.
18. MURPHY, K. R., DECKERT, P. J. & HUNTER, S. T., *What personality does and does not predict and why: Lesson learned and future directions*, Handbook of personality at work, 2013, p. 633–650.

19. ROBERTS, R. M., TARESCAVAGE, A. M., BEN-PORATH, Y. S. & ROBERTS, M. D., *Predicting post probationary job performance of police officers using CPI and MMPI-2-RF test data obtained during preemployment psychological screening*, Journal of Personality Assessment, 2019, p. 544–555.
20. SANDERS, B. A., *Using personality traits to predict police officer performance*. *Policing, An International Journal of Police Strategies & Management*, 2008, p. 129–147.
21. WEISS, P. A. & INWALD, R., *A brief history of personality assessment in police psychology* in WEISS, P.A. (Ed.), *Personality assessment in police psychology: A 21st-century perspective (5–28)*, Springfield, Ill.: Charles C Thomas Pub Ltd., 2010.