



Harrison G. Gough – note biografice

Harrison, așa cum îi spun prietenii este una dintre figurile proeminente ale psihologiei americane contemporane. Este cunoscut mai ales prin *Inventarul Psihologic California* (CPI), care, după MMPI, este cel mai popular chestionar de personalitate. Și-a dedicat întreaga viață psihologiei aplicate creând instrumente de psihodiagnoză și publicând rezultatele a numeroase cercetări pe care le-a derulat cu acestea. Este la cei 83 de ani o persoană activă, preocupată încă de perfecționarea instrumentului său preferat de psihodiagnostic, CPI-ul. Mereu înconjurat de prieteni și colaboratori fideli reușește să imprime și acum un stil de lucru eficient, fiind un manager real. Colaborarea mea cu Harrison a debutat în anul 1970 când mi-a atras atenția asupra dificultăților traducerii și adaptării CPI-ului în România. Mi-a pus la dispoziție toată documentația necesară și îi datorez prima publicare în SUA în *Journal of Cross-Cultural Psychology* a articolului despre validarea scalei Fe, dovada funcționării CPI în mediul nostru cultural. Ne-am întâlnit prima dată în 1992 la Berkeley unde a trebuit să prezint într-o conferință rezultatele obținute cu CPI-ul în România. Au urmat apoi alte întâlniri și lungi convorbiri telefonice cu ocazia deplasărilor pe care le-am făcut la congresele din SUA. La intenția de a-i publica o notiță biografică, a răspuns cu promptitudine punându-mi la dispoziție numeroase materiale. În această notă, le-am utilizat, dar adesea din respect pentru textul scris de însuși Harrison, am considerat benefică formulările și interpretările pe care el le-a dat.

Harrison G. Gough s-a născut în anul 1921 la Buffalo, Minnesota în familia unui administrator școlar. Studiile primare și liceale le-a urmat în St. Cloud unde a absolvit Liceul tehnic în 1938. Iată ce menționează Harrison despre această perioadă: "Cuvântul

<<tehnic>> este important în această denumire, pentru că tuturor elevilor li se cerea să urmeze cursuri ale căror obiective aveau de-a face cu domeniul muncii. Existau însă și programe pregătitoare academice sau de colegiu. Materiile mele practice erau tehnica tipăririi și instalațiile tehnico-sanitare, cele academice fiind matematica, istoria, științele naturii și engleza. Deși existau cursuri și în franceza, germană și latină, nu am optat pentru nici unul dintre acestea. În liceu am fost foarte activ în ceea ce se numesc activități extra-curriculare, în muzică (formație, orchestră, glee club), în sport (fotbal, baschet, atletism) și în jurnalism (ziarul școlii)". A absolvit Universitatea din Minnesota cu distincția *summa cum laude* în *liberal arts*. În această perioadă a avut o serie de colegi care ulterior au devenit faimoși în psihologia americană: Paul Meehl, William K. Estes și Kenneth MacCorquodale. Cel care i-a fost îndrumător în cei patru ani de facultate a fost Elio Monachesi al cărui domeniu de expertiză era delinquența juvenilă, dar și Richard M. Elliott, șeful departamentului de psihologie. În anul 1942, urmând sfatul lui Richard M. Elliott, s-a înrolat în unitățile de cercetare psihologică inițiate de John Flanagan și J. P. Guilford. Iată cum își amintește Harrison acea perioadă: "... am fost trimis la San Antonio, în Texas, să lucrez în unitățile de acolo. J. P. Guilford, pe atunci maior, lucra la aceeași unitate. Obiectivul PRU era să evalueze aplicanții care se antrenau pentru a deveni piloți, navigatori, artileriști. Am avut înscriși aproape 125 de oameni în unitatea noastră (printer care și 10 ofițeri). Programul nostru de evaluare aloca o zi testării de grup și o altă testării psihomotorii. La fiecare a treia zi 400 de noi aplicanți soseau la baza aeriană din Lackland pentru a trece prin procedurile noastre. A fost ca un internship pentru mine învățând despre teste și

exercițiile de laborator și apoi văzând cum toate scorurile și valorile erau analizate și puse în algoritmi pentru a genera predictorii pentru fiecare dintre programele de antrenament. Hans Eysenck scria că acesta era unul dintre cele mai de succes programe ale testării utilizate vreodată în psihologie.

În mai 1943 am fost trimis la un program de pregătire al ofițerilor în Fort Washington, Maryland și 3 luni mai târziu am devenit al doilea locotenent în departamentul adjutantului general. Prima mea sarcină a fost la Loyola University din Playa del Rey, California unde 200 de soldați fuseseră trimiși pentru pregătirea în ingineria elementară. Am activat acolo din septembrie 1943 până în 1944 când s-a încheiat programul și toți studenții au fost reînșarcinați să lupte alături de forțele aflate în pregătire pentru invazia coastei normande (D-Day). Eu am fost trimis la Camp Beale, California, lângă Marysville, având funcția de psiholog clinician într-un spital cu o capacitate de 1800 de paturi. Secția psihiatrică avea 200 de paturi și era condusă de Leopold Erwin Wexberg, un psihiatru de orientare adleriană care a fost un important membru al grupului adlerian din Viena până la plecarea în Statele Unite în 1940. Wexberg era cel mai bun clinician pe care îl cunoscusem și un profesor înăscut. Mi-a dat cărți să citesc, mi-a permis să particip la examinarea pacienților, m-a îndrumat în administrarea testelor Rorschach și TAT și apoi mi-a permis să includ MMPI când acesta a fost autorizat pentru utilizarea în domeniul militar). Prima lucrare scrisă de H.G. Gough a fost "*Diagnostic Patterns on the MMPI*", fiind publicată în 1946 în Journal of Clinical Psychology. Trei alte lucrări au avut la bază date din unitatea psihiatrică în care a activat: "*Simulated Patterns on the MMPI*", "*An Additional study of Food Aversion*" și "*The Frame of Reference of the TAT*". În martie 1946 se reîntoarce pentru absolvirea studiilor la universitatea Minnesota. Era deja familiarizat cu literatura din domeniul psihologiei clinice și psihiatriei și cu utilizarea tehnicilor psihometrice. Și-a încheiat studiile în 1949 când a primit titlul de PhD cu o dizertație asupra *legăturii dintre personalitate și manifestarea intoleranței și a prejudecăților*, condusă de Paul Mehl. Starke Hathaway a fost o altă persoană care a jucat un rol major în formarea ca psiholog a lui Harrison. "El a predat pentru un an un seminar întâlnindu-ne în fiecare marți seară în casa lui. Am urmat timp de 3 ani acest seminar. Nu exista nici o agendă sau o listă formală de

lecturi. De fiecare dată Hathaway începea prin a discuta despre ceea ce citea în acea perioadă, o anume conferință pe care o susținuse, un diagnostic enigmatic, o crimă relată de știri, istoria unui concept psihologic etc. Acesta definea subiectul, schița parametrii și implicațiile, analizând dovezile și apoi trecând la o rezumare coerentă a ceea ce spusese până în acel moment. Discuțiile sale durau de obicei în jur de 45 de minute, după care cei prezenți puteau să pună întrebări, să facă comentarii, să-și prezinte propriile idei etc. Paul Meehl era întotdeauna acolo la fel și toți cei înscriși în programul de psihologi eclinică. Aceste experiențe au fost extrem de clarificatoare și informative".

În primăvara lui 1949 Nevitt Sanford, a vizitat departamentul de psihologie din Minnesota cu scopul prezentării cărții pe care a scris-o, apropiată ca subiect de dizertația lui H.G. Gough. El i-a povestit despre institutul pe care vroia să-l înființeze împreună cu Donald MacKinnon la Berkeley. Scopul acestui institut era să aplice toate instrumentele psihologiei incluzând un centru de evaluare, un departament de psihologie, un laborator de psihologie experimentală, de hipnoză, testare cognitivă și noncognitivă și interviuri biografice în domenii de autocunoaștere, creativitate, autoevaluare și succese constructive. Din vara lui 1949, la invitația lui MacKinnon, Harrison G. Gough și-a început cariera de universitar la Universitatea California (Berkeley) și ca cercetător în colectivul lui MacKinnon. Aici și-a desfășurat întreaga carieră profesională până la retragerea sa în 1986.

Dar să vedem cum relatează Harrison G. Gough experiența de debut la IPAR: "Datorită antrenamentului în testare și psihometriei dobândit în Minnesota, mi s-a încredințat sarcina de a recomanda instrumente pentru evaluare. Bineînțeles una dintre recomandările mele a fost MMPI, de asemenea am propus 16PF, Rorschach și TAT din categoria testelor proiective. Ceea ce părea a fi nereprezentat în întreaga baterie erau chestionarele dedicate în mod explicit aspectelor pozitive ale personalității precum responsabilitatea, flexibilitatea și dominanța caracteristicilor prosociale. Eu dezvoltasem deja scale pentru responsabilitate, toleranță, dominanță și pentru capacitatea de dobândire a statusului, dar nu m-am gândit la un chestionar complet. Colectivul IPAR m-a determinat să merg mai departe pe acest drum și să dezvolt măsuri ale altor atribute pozitive." Inventarul Psihologic California a cunoscut o

versiune nepublicată în anul 1951 cu 15 scale, versiunea următoare publicată de către CPP datând din 1956 – 18 scale și 480 itemi. Următoarea versiune a fost publicată în 1986, ea renunțând la itemii cu conținut sexual și cei cu conotație psihiatrică, broșura conținând 462 de itemi. Au urmat versiunile CPI-434 (1999) și forma scurtă a CPI – Spectrum cu 260 itemi.

Obiectivele CPI așa cum au fost ele formulate în manualul publicat în 1957 pot fi rezumate astfel:

CPI este creat în speranța de a atinge 2 obiective ale evaluării personalității. Primul obiectiv, prin natura sa mai mult teoretic, este acela de a utiliza și dezvolta concepte descriptive care dețin o relevanță personală și socială largă. Multe dintre testele de personalitate standard și mijloacele de evaluare disponibile înainte au fost create pentru a fi utilizate în programe speciale precum psihiatria clinică, sau pentru a face față unei probleme particulare, precum orientarea profesională. Efortul prezent s-a concentrat asupra caracteristicile personalității care au o largă și pervazivă aplicabilitate la comportamentul uman cotidian și care sunt relaționate mai degrabă cu aspectele favorabile și pozitive ale personalității, decât cu cele morbide și patologice.

Cel de al doilea obiectiv al CPI este unul practic de găsire a unor subscale concise, precise și necesare identificării și măsurării variabilelor pentru a fi incluse în chestionar. Un alt considerent a fost acela că instrumentul trebuia să fie ușor de administrat, convenabil și ușor de folosit pe scară largă.

La apariția primei versiuni a CPI, profesorul Laurance F. Shaffer, de la Universitatea Columbia din New York, a subliniat în finalul recenziei sale: „printr-o evaluare atât obiectivă cât și subiectivă CPI pare să fie o realizare majoră. Va folosi în mod cert în cercetări și aplicații practice”. Timpul a confirmat pe deplin predicția lui Shaffer.

O particularitate a versiunii CPI-462 și cele care i-au urmat, a fost introducerea unui model 3-vectorial. Acest sistem conceptual a fost propus pentru prima dată de către Smallest-Space Analyses a lui Eliezer Karni și Joseph Levin din Israel. Ei au sugerat o temă centrală în CPI referitoare la ego-integrarea și actualizarea la un pol, *versus* dezintegrare, demoralizare așa cum apar tratate în literatura MMPI. Fiecare scală dintre cele 20 conține câte ceva din aceste teme centrale. Oricum, două scale aferente factorilor primari ai inventarului au fost dezvoltate astfel încât

acestea să aibe o relație aproape inexistentă cu dimensiunea a 3-a de realizare. Prima scală vectorială (v1) evaluează implicarea interpersonală *versus* intimitate și detașare, iar cea de-a doua scală vectorială (v2) are în vedere tema aprobării sociale. Pentru a face distincția între aceste trei variabile dintre cele 20 de dimensiuni din componența profilului CPI, acestea au fost numite vector 1, vector 2 și vector 3. Combinația acestora a permis circumscrierea a 4 moduri de viață fiecare cu câte 7 nivele diferite de realizare. Modelul are multe implicații incitante, însă numai câteva dintre acestea au fost studiate empiric.

Desigur, activitatea lui Harrison G. Gough, nu s-a rezumat numai la construirea CPI-ului. Astfel el este cel care a pus în valoare *Adjective checklist*, un instrument de evaluare și cercetare util. „Întrucât foloseam diverse metode de evaluare în cadrul centrului (IPAR – nn) trebuia să identificăm mijloacele de evaluare a observatorilor din staff (colectivului) ca element adițional la relatările narative și descriptive. Evaluarea trăsăturilor, un instrument important al psihologiei, oferea o astfel de tehnică. Problema este însă că după 25 sau 30 de astfel de evaluări observatorilor le era greu să meargă mai departe. Am sugerat ca metodă o listă de adjective de verificare, și am fost încurajat de colectiv să dezvolt o listă standard. Prima mea listă de adjective de verificare care avea 284 de itemi, după două revizuri a ajuns la 300. ACL este construit astfel încât să fie utilizat atât în autodescriere cât și pentru înregistrarea impresiilor de observatorilor. Manualul ACL din 1983, are o relatare detaliată a dezvoltării, validării și etalonării ACL. ACL poate fi ușor utilizat transcultural și până astăzi există 25-30 traduceri”.

Carierea profesională desfășurată la IPAR ne este descrisă astfel: "Pentru a mă întoarce acum la cariera mea profesională, în 1967 am fost numit în funcția de șef al catedrei de psihologie de la Berkeley. Am deținut acest post pentru 5 ani (1967-1972). Apoi în 1973 am fost numit director al IPAR având această funcție timp de 10 ani. Aceste poziții administrative mi-au oferit oportunitatea de a conștientiza talentele și realizările colegilor mei.

O altă experiență importantă în viața mea profesională o constituie obținerea unei burse Fulbright în Italia în perioada 1958-1959. Postul meu era în Florența unde am ținut un curs în italiană despre psihologia personalității. Săptămânal predam la Universitatea Bologna

un seminar de psihologia personalității. Prelegerile mele din Bologna au fost strânse într-o carte și publicată în 1962. În Florența principala mea activitate o constituia realizarea unei versiuni a CPI în italiană, prima traducere a inventarului. Un manual italian cu norme italiene a fost publicat de către Organizzazioni Speciali. Până astăzi există o bibliografie italiană a CPI care conține aproximativ 75 de titluri.

În 1965-1966 am primit tot în Italia o bursă a fundației Guggenheim. De această dată am fost afiliat Universității din Roma și Institutului Național de Psihologie. O traducere preliminară a ACL în italiană s-a realizat în acest an. Versiunea italiană a ACL a fost bine primită de psihologii italieni. Cel mai recent manual (1992) are o bibliografie italiană de 25 de titluri".

Aceasta este istoria unei vieți pusă în slujba psihologiei. Pentru prodigioasa sa activitate în acest domeniu, lui Harrison G. Gough i s-au recunoscut meritele de către comunitatea psihologilor americani fiindu-i acordate o serie de premii:

Pentru psihologii din România, Harrison G. Gough este o persoană cunoscută. Atât CPI-ul, cât și ACL-ul sunt utilizate pe scară largă. În multe lucrări de doctorat, de licență sau în cercetări, aceste instrumente au fost utilizate cu succes. Adesea, el a ajutat nemijlocit pe mulți psihologi, le-a îndrumat pașii în proiectarea unor cercetări în care aceștia erau antrenați.

Horia D. Pitariu

H
o
r
i
a

D
.

P
i
t
a
r

H
o
r
i

Scala potențialului managerial pentru California Psychological Inventory

Harrison G. Gough

Institutul de Cercetări și Evaluări a Personalității
Berkeley, California

Cei 206 itemi din cadrul C.P.I. ai scalei care identifică un bun manager elaborată de Goodstein și Schrader în 1963 au fost evaluați prin criteriul competenței manageriale, rezultat din evaluările performanțelor a 200 de ofițeri militari, și criteriului interesului managerial, rezultat din gradul acordului a 49 manageri bancari comparat cu cel al liceenilor, studenților și bărbați adulți în general. Scala de 34 itemi a Potențialului managerial (MP) rezultată a avut un coeficient de corelație de 0.88 și 0.89 cu evaluările inițiale din cadrul eșantionului de control de 1000 bărbați și femei, coeficientul Alpha a fost de 0.75 pentru ambele sexe. MP a avut un coeficient de corelație de 0.20 cu evaluările după criteriu în cadrul eșantionului de 143 ofițeri. Clasificarea a 26 eșantioane de bărbați și 20 de eșantioane de femei după scorurile obținute la MP a fost în acord cu nivelul presupus al funcționarii manageriale. MP este un instrument de diagnostic pentru eficacitate, încredere în sine, orientare spre scopuri, pentru ambele sexe, fără implicații ale egocentrismului și tendințelor de exploatare. Noi cercetări ar trebui efectuate în domeniul măsurătorilor explicite ale performanțelor manageriale pentru ambele sexe, problemelor de interacțiune și studiilor longitudinale.

În 1963, Leonard Goodstein și William Schrader au publicat rezultatul unei analize a itemilor C.P.I., testând personal managerial vs. personal non-managerial din cadrul a 8 U.S. Army Ordinance Corps Field Service Depots. Lotul experimental format din 603 subiecți a fost divizat în subgrupuri de manageri care fac parte din conducere (N=106), manageri intermediari (N=245) și supervizori (N=252). Lotul de control a inclus 1748 bărbați angajați în slujbe non-manageriale în cadrul acelor depozite. Managerii au fost împărțiți la întâmplare în două grupe de 301 și 302 bărbați, iar fiecare grupă a fost comparată cu grupul de control.

Cei 206 de itemi au putut diferenția managerii de nonmanageri la un prag de încredere de 0,01. Managerii au răspuns "afirmativ" la 37 itemi și cu "negativ" la 169 itemi. În cotare a fost acordat câte un punct pentru fiecare acord și a fost scăzut un punct pentru fiecare dezacord. Pentru a evita un rezultat final cu semn negativ, un punctaj constant de 500 puncte a fost adăugat fiecărui scor obținut.

Pentru eșantionul total de 2351 bărbați, scorurile obținute pe scala managerială au fost cuprinse între 394 și 680 puncte. Mediile de 626,6; 605,4; 594,2 au fost obținute pentru managerii din funcțiile superioare, intermediare și inferioare, media pentru toți managerii a fost de 604,5. Bărbații au obținut în general o medie de 550,9. Toate

diferențele între eșantioanele perechi au fost semnificative la un prag de încredere de 0.01 sau sub acest prag.

Evaluările performanțelor managerilor au fost obținute printr-un interviu cu superiorul fiecărei persoane. Evaluările au acoperit 20 de aspecte ale muncii, fiecare cotate pe o scală de la 1 la 5. Evaluările separate au format un index general de performanță. Aceste evaluări au corelat cu scorurile managerilor generând coeficienți de 0,25 pentru managerii din conducere, 0,27 pentru cei intermediari și 0,12 pentru cei de la un nivel inferior. Pentru toți cei 603 manageri, corelația între scorurile scalei și evaluări a fost de 0,23 la un prag de încredere de 0.01.

Scala Goodstein-Schrader a fost aplicată într-un studiu efectuat în Africa de Sud de către Orpen (1972). Acesta a testat 62 de persoane cu funcții manageriale și un lot de control de 162 bărbați care nu ocupau funcții de manager. Managerii au fost evaluați fiecare de către un coleg pe o scală a competenței cu 8 puncte. Scorurile obținute de Orpen pentru acest eșantion de 186 bărbați au variat între 376 și 676 puncte, cu o medie de 608,7 pentru manageri și 524,9 pentru cei care nu erau manageri. Diferența dintre medii a fost semnificativă la un prag de încredere de 0,05. Rezultatele lui Orpen, deși bazate pe eșantioane modeste, sunt similare celor obținute de Goodstein și Schrader și sugerează că această scală poate fi utilizată în

detectarea talentului și potențialului managerial.

Câteva studii în care scalele standard C.P.I. au fost asociate cu performanța managerială pot fi de asemenea menționate. Rawls și Rawls (1968) au comparat 30 de directori bine cotați cu 30 de directori slab cotați dintr-un eșantion de 150 manageri. Diferențe semnificative la un prag mai mic decât 0.05 au fost semnalate la 10 din cele 18 scale ale instrumentului. Directorii bine cotați au obținut rezultate mai bune decât cei slab cotați în cadrul scalelor: dominanță, statut, sociabilitate, prezență socială, acceptare de sine, eficiență intelectuală, inclinație psihologică, flexibilitate și rezultate mai slabe în cadrul scalelor de auto-control și feminitate. Scala de dominanță (Do) din cadrul C.P.I. a fost de asemenea asociată cu competența managerială în analizele realizate de Mahoney, Jerdee și Nash (1960); Brown, Grantsi și Patton (1981). Aceștia au descoperit că Do a constituit o variabilă cheie distingând între ingineri cu interese manageriale accentuate sau insuficiente. Bargon și Egan (1968), în studiul a 37 de manageri din Irlanda au descoperit că bărbații cu scoruri mari la creativitate au avut scoruri mici în cadrul C.P.I. pe scala feminitate. Aceste studii sugerează ca scalele și itemii din cadrul C.P.I. sunt relevanți pentru performanța managerială. Trebuie desigur efectuate analize ulterioare pentru a garanta ca scala Goodstein și Schrader prezintă importanță în acest domeniu.

Harrison G. Gough (1984) a decis să analizeze scala Goodstein și Schrader pentru a vedea dacă poate fi redusă pentru a putea fi cotate mai ușor și îmbunătățită prin eliminarea unor itemi cu validitate redusă. C.P.I. caută să evalueze aspecte ale jocului de rol, caracterului și competenței prin modalități similare vieții cotidiene interpersonale și experienței sociale. Interesele manageriale și competența sunt noțiuni ușor asimilate în această matrice teoretică.

Subiecții și metoda

Ofițeri militari

Din eșantionul de 343 ofițeri din cadrul aviației studiați de MacKinnon și colegii săi (1958) au fost evaluați 100 de subiecți; un alt eșantion de 100 ofițeri tereștri a fost selectat pentru a se realiza analiza itemilor. Pentru acești 200 de subiecți, cei 206 itemi ai scalei Goodstein-Schrader au corelat cu un index de performanță constând în componente cu

pondere egală preluate din rapoartele oficiale ale ofițerilor în ceea ce privește eficacitatea, cercetarea evaluărilor performanței bazate pe interviuri cu superiorul fiecărei persoane, și media evaluărilor realizate de trei consilii. Această analiză a avut drept scop sublinierea importanței criteriului competenței manageriale.

Manageri bancari

Celor 9 manageri selectați de băncile lor pentru un program de training cu o durată de 3 ani pe teme și tehnici manageriale și de conducere li s-a administrat C.P.I. Gradul de aprobare pentru fiecare din cei 206 itemi ai scalei Goodstein-Schrader a fost calculat și comparat cu gradul de acceptare al liceenilor și studenților și al bărbaților în general. Această analiză a avut drept scop sublinierea importanței criteriului interes managerial.

Selecția itemilor

Pentru selecția itemilor au fost folosite 2 criterii. Primul a fost corelația pozitivă la un prag de încredere mai mic decât 0.10 între itemii scalei Goodstein-Schrader și criteriul compozit al eșantionului de 200 ofițeri. Al doilea criteriu a fost gradul ridicat de aprobare pentru managerii bancari când răspunsurile lor au fost comparate cu cele ale celor trei eșantioane. Cele 2 condiții au concentrat atenția asupra itemilor de diagnostic, atât a competenței manageriale, cât și a intereselor manageriale.

Rezultate

Cele două criterii au fost îndeplinite de 34 itemi, 8 dintre aceștia au fost considerați drept "corecți" și anume: 96, 108, 135, 202, 259, 359, 376 și 448 din varianta de 480 itemi a C.P.I. Ceilalți 26 au fost considerați "falși", și anume: 20, 23, 48, 109, 117, 142, 158, 169, 170, 173, 184, 188, 194, 209, 219, 233, 237, 243, 253, 266, 284, 294, 323, 382, 434 și 461.

Câteva exemple ilustrează metoda de selecție a acestor itemi. Să luăm în considerare itemul cu numărul 359: "Cred că de obicei sunt liderul grupului meu". Acest item e considerat "adevărat" pe scala Goodstein-Schrader. În cadrul prezentei analize a avut un coeficient de corelație de 0.17 cu evaluările ofițerilor militari. Gradul de aprobare pentru bancheri a fost de 65%, comparat cu 35% și 49% pentru liceeni și studenți și 42% pentru bărbați în general. Ca urmare, itemul a fost reținut pentru a face parte din scala de evaluare a potențialului managerial.

Itemul 237 "Viitorul este prea nesigur pentru o persoană pentru a realiza planuri serioase" e considerat "fals" pe scala Goodstein-Schrader. În prezenta analiză răspunsurile false au avut un coeficient de corelație de 0.30 cu criteriul compozit al ofițerilor militari. Răspunsuri "false" au fost oferite de 98% manageri bancari, 48% liceeni, 80% studenți și 60% bărbați în general. Acest item a fost de asemenea reținut pentru scala finală.

Un exemplu de item respins este numărul 95 "Ideea de a realiza cercetări îmi surâde". Acest item e considerat "adevărat" pe scala Goodstein-Schrader. În prezenta analiză a obținut un coeficient de corelație de -0.12 cu criteriul compozit al ofițerilor militari și grad de acceptare de 57% pentru manageri bancari, 53% pentru liceeni, 72% pentru studenți și 60% pentru bărbați în general.

Cei 34 itemi care au fost reținuți au fost cotați astfel încât a fost acordat câte un punct pentru cei 8 itemi "adevărați" și câte un alt punct pentru fiecare din cei 26 itemi "falși". Scorul a variat deci între 0 și 34 de puncte.

O primă întrebare a fost aceea dacă noua scală de 34 itemi corelează cu scala inițială de 206 itemi. Pentru a răspunde la această întrebare, scalele originale și cele reduse au fost aplicate unor eșantioane de 1000 bărbați și 1000 femei, fiecare constituind un grup heterogen care aproxima compoziția de bază a populației. Pentru bărbați, media pentru scala Goodstein-Schrader a fost de 576 și abaterea standard de 51,28. Valorile care au reieșit din studiile inițiale au fost de 550,9 și 47,6. Media pe scala Goodstein-Schrader pentru femei a fost de 571,71 și abaterea standard de 53,42. În cadrul studiului inițial nu au fost testate femei. Noua scală a potențialului managerial (Mp) a obținut valori de 19,97 și 20,26 pentru eșantioanele de bărbați și femei cu abateri standard de 5,82 și 6,02. Corelația între Mp și scala Goodstein-Schrader a fost de 0.88 pentru bărbați și 0.89 pentru femei. Se pare că scala Mp evaluează indivizii în aceeași măsură ca și instrumentul original de măsură.

Următorul pas a constat în examinarea validității scalei Mp. Pentru eșantioane de 200 de studenți și 200 de studente a fost obținut un coeficient alpha de 0.75 pentru fiecare grup. Pentru 102 liceeni testați cu C.P.I. (boboci și absolvenți) coeficientul test-retest a fost de 0.65. Pentru 128 de liceene testate la un interval de un an coeficientul test-retest a fost de 0.58.

În cadrul eșantionului de 200 ofițeri utilizați pentru analiza itemilor întreaga scala Goodstein-Schrader a avut un coeficient de corelație de 0.14 cu indexul compozit al performanței, pentru celălalt eșantion format din 143 ofițeri coeficientul de corelație a fost de 0.19. Scala abreviată de 34 itemi a avut un coeficient de corelație de 0.23 cu criteriul eșantionului utilizat pentru analiza itemilor și 0.20 cu criteriul celuilalt eșantion. Deși cele două scale au avut coeficienți de corelație scăzuți, coeficienții au fost semnificativi la un prag de încredere de 0.05.

Un alt indiciu al validității scalei Mp a fost obținut din clasificarea eșantioanelor conform mediei. Aceste date sunt prezentate în tabelul 1. Multe din aceste eșantioane au fost testate în cadrul programelor de cercetare în cadrul Institutului de Cercetări și Evaluare a Personalității pe parcursul a câțiva ani. Scopul studiilor este centrarea atenției asupra activării persoanelor la un nivel ridicat de competență și creativitate.

Eșantionul de bărbați cu cele mai mari scoruri este cel al cercetătorilor științifici. Aceștia sunt oameni la mijlocul carierei cu vârsta cuprinsă între 35-45 ani, angajați în cadrul laboratoarelor de cercetare spațial-industrială. Deși ocupau poziții de cercetare toți aveau orientări pragmatice și mulți erau responsabili de cercetări centrate pe probleme specifice. A fost de așteptat ca managerii bancari să obțină cel mai bun loc pe scala Mp; itemii au fost selectați astfel încât să-i distingă pe aceștia de liceeni și studenți sau de bărbați în general. Al treilea grup clasat a fost cel al managerilor irlandezi (Barron&Egan,1968). Acești bărbați au fost aleși de Institutul de Management Irlandez (IMI) ca remarcabili contribuitoari la renașterea, relansarea economiei irlandeze din anii 1960, și s-a decis ca aceștia să fie subiecții unor evaluări intensive.

Pe baza observațiilor și a contactului personal de-a lungul a 3 zile de evaluări, psihologii au cotați managerii irlandezi prin prisma a 24 de variabile, ca de ex.: fluxul de idei, autonomia și gândirea critică. Fidelitatea interevaluatori a fost de 0.65 până la 0.75, cu o medie de 0.71. În plus, membrii IMI au furnizat evaluări ale originalității pe o scală cu 7 puncte. Aceste 25 de evaluări au fost corelate cu scorurile obținute în cadrul scalei Mp. Semnificative au fost 12 aspecte la un prag de încredere de 0.05 relaționate cu scala Mp. Coeficienții semnificativi la sau sub pragul de încredere de 0.02 au fost obținuți pentru următoarele variabile: curiozitate ($r=0.42$),

agreabilitate ($r=0.41$), competență intelectuală ($n=0.38$), conștiința identității ($n=0.38$). Corelațiile între scala Mp și celelalte evaluări au fost semnificative la un prag de 0.05. Chiar și în cadrul acestui grup de manageri diferențele percepute de observatori au fost relaționate cu scorurile scalei Mp. Evaluările originalității ale IMI au avut un coeficient de corelație de 0.15 cu Mp.

Deși analiza itemilor care a condus la elaborarea scalei s-a făcut pe eșantioane compuse din bărbați, se poate afirma că rezultate similare ar fi putut fi obținute și pe eșantioane feminine. Clasificările rezultatelor femeilor din tabelul 1 susțin această afirmație.

Similaritatea mediilor celor două eșantioane trebuie de asemenea remarcată. De exemplu, studenții absolvenți ai facultății de asistență socială au avut o medie de 26,24, comparativ cu cea a studentelor absolvente ale aceleiași facultăți, care au avut o medie de 25,88. Atât băieții cât și fetele absolvenți ai facultății de psihologie au avut medii de 24,70 respectiv 24,96; studenții și studentele la farmacie au obținut medii de 21,15 și 20,84, iar bărbații și femeile matematicieni au obținut medii de 23,95 și 23,88. Se pare că există o corespondență între mediile bărbaților și ale femeilor care fac parte din același program de instruire.

Tabelul 1. Mediile și deviațiile standard obținute în cadrul scalei Mp pentru eșantioanele indicate

Eșantion	N	M	SD
		Bărbați	
cercetători științifici	45	27,27	3,40
manageri bancari	49	26,65	4,30
manageri irlandezi	37	26,54	4,46
absolvenți asist. soc	254	26,24	3,82
ofițeri de probație	65	26,03	4,83
studenți optică	100	25,74	5,15
directori comerciali	185	25,71	4,42
aplicanți la medicina	70	25,70	3,76
studenți la pedagogie	167	25,48	4,01
ofițeri militari	143	25,20	4,56
agenți de vânzări	85	25,07	4,22
arhitecți	124	24,98	3,71
absolvenți de psihologie	623	24,70	4,01
studenți politehnică	66	24,39	4,46
ofițeri politie	84	24,04	4,74
matematicieni	57	23,95	3,74
studenți asistenți	149	21,93	4,94
rezidenți ai zonei golfului	261	21,91	5,07
ofițeri de corecție	221	21,89	5,00
studenți	3236	21,65	4,90
studenți farmacie	439	21,15	5,46
eșantion de baza	1000	19,87	5,82
pacienți psihiatrie	41	18,46	4,81
delincvenți juvenili	76	17,04	4,67
liceeni	4162	16,18	4,86
detinuți	196	15,88	5,15
		Femei	
asistenți universitari	42	26,48	2,05
absolvenți asist soc	446	25,88	3,60
studente optică	50	25,52	4,14
studente pedagogie	310	25,47	4,03
învățătoare	20	25,30	3,16
studente medicină	90	24,97	4,37
absolvente psihologie	405	24,96	4,10
matematiciene	41	23,88	3,86
funcționari universitari	56	23,82	3,87
studente drept	40	23,40	4,90
asistente medicale	100	22,73	4,61
studente asist. medicale	250	22,48	4,25
studente	4126	22,47	4,47
rezidente ale zonei golfului	261	21,16	5,18
studente farmacie	277	20,84	4,99
eșantion de baza	1000	20,26	6,02
paciente psihiatrie	34	18,00	5,84
liceene	4493	17,12	4,98
deținute	345	14,98	5,79
delincvente juvenile	55	14,79	4,25

Implicații descriptive

O sursă importantă de informație, cu privire la semnificația scorului oricărui test psihologic sau semnificația unei variabile diagnostic, rezultă din diferite evaluări furnizate de observatori ai persoanelor cu scoruri mari sau mici (Gough, 1965). Astfel de date, O-data, (date oferite de observatori) permit S-data (măsurători ale autoevaluărilor) să fie legate, într-o modalitate validă, de relațiile interpersonale ale experiențelor de zi cu zi. Informații bogate de acest tip sunt disponibile în documentele de cercetare ale IPAR (Institutul de Cercetare și Evaluare a Personalității) și, de asemenea, în arhivele CPI-ului.

Cercetarea de acest tip se axează în primul rând pe primele impresii. La IPAR, după primul interviu cu persoana evaluată, intervievatorul completează „lista intervievatorului”, care conține 99 de itemi. Acești itemi se referă la: apariția fizică, postură, expresia facială, folosirea limbajului și detalii referitoare la trecutul familiei. Această listă a fost disponibilă pentru 488 de bărbați și 366 de femei, cărora li s-a aplicat înainte CPI-ul, ale cărui protocoale au putut fi notate pentru scala potențial-managerial (Mp). Corelații biseriale au fost calculate între fiecare item din listă și scorurile la scala Mp.

Aproape jumătate din cei 99 de itemi au avut corelații semnificative la pragul de semnificație (.05) sau dincolo de acest prag. A cita toate corelațiile semnificative înseamnă a trăda scopul analizei, acesta fiind scoaterea la lumină a implicațiilor informative ale scorurile la scala. Din acest motiv sunt prezentate numai cele mai pozitive 6 corelații și cele mai negative 6 corelații. Toți itemii au avut coeficienți semnificativi din punct de vedere statistic (pc. 01) în tot eșantionul și, de asemenea, au avut corelații semnificative statistic la pragul de semnificație (.05) în ceea ce privește eșantionul de bărbați și eșantionul de femei considerate separat.

Ar trebui să se menționeze de la început că, deși corelațiile sunt fidele, magnitudinea lor este scăzută. Este important ca rețeaua nomologică, definită de acești itemi (și alții care vor fi menționați pe parcursul lucrării) să furnizeze descrieri, dar trebuie luate precauții în momentul în care se fac interferențe de la scorul testului la orice element particular. Ținând cont de aceste informații, se pot prezenta cei 6 itemi cu cele mai mari corelații pozitive, implicit itemii cei mai

descriptivi ai persoanelor cu scoruri mari la scala Mp; corelațiile prezentate sunt acelea din eșantionul de 854 persoane:

- are o viziune stabilă și optimistă în ceea ce privește viitorul ($r = .17$)
- creează o bună impresie; deține tehnici interpersonale eficiente ($r = .16$)
- este atins de stări nevrotice, conflictuale sau alte forme de instabilitate ($r = .16$)
- este rațional în gândire și comportament social ($r = .16$)
- neobișnuit de sigur pe sine; se simte în stare să se confrunte cu orice situație ($r = .16$)
- a fost un elev merituos în liceu ($r = .14$)

Cei 6 itemi cu cele mai mari corelații negative, și, prin urmare, mult mai descriptivi ai persoanelor cu scoruri scăzute la scala Mp, sunt după cum urmează:

- face greșeli gramaticale și/sau în folosirea limbajului ($r = -.19$)
- a avut prima relație sexuală în timpul liceului sau înainte de liceu ($r = -.17$)
- este nesigur de el; se îndoiește de propria abilitate ($r = -.16$)
- are o mulțime de griji sau anxietăți ($r = -.16$)
- ciudat și stângaci în mișcare ($r = -.14$)
- se consideră că a fost un elev mediocru în liceu ($r = -.11$).

Următorul set de date evaluative rezultă din evaluările colegilor, folosindu-se de o listă de adjective – Adjective Checklist (ACL; Gough & Heilbrun, 1980) pe un lot de 194 membri ai unor frății de băieți și 192 membre ale unor frății de fete de la University of California. Fiecare student a fost evaluat de către 3 membri ai aceleiași organizații, folosindu-se următoarele măsurători (+2) – pentru termeni foarte potriviți; (+1) – pentru termeni mai puțin potriviți; (-1) – pentru termeni mai degrabă nepotriviți; (02) – pentru termeni foarte nepotriviți. Cele 3 protocoale corespunzătoare fiecărei persoane au fost adunate într-o singură listă, rezultând astfel o scală evaluativă cu măsurători de la (-6) la (+6) pentru fiecare item din cei 300 de itemi ai ACL. Aceste evaluări au fost apoi corelate cu scorurile la scala Mp numai pentru eșantionul de bărbați, numai pentru eșantionul de femei, și apoi pentru întreg eșantionul. Mai mult de 100 de itemi au avut corelații semnificative la pragul de semnificație (.05) sau dincolo de acest prag pentru tot eșantionul. Ca și înainte, pentru a ne concentra atenția asupra implicațiilor importante, vor fi prezentate numai cele mai importante corelații.

Cele 10 adjective cu cele mai mari corelații pozitive și cele 10 adjective cu cele mai mari corelații negative sunt prezentate în continuare. Fiecare evaluare a fost corelată la pragul de semnificație sau dincolo de pragul de semnificație (.01) pentru tot eșantionul, și la pragul de semnificație sau dincolo de pragul de semnificație (.05) și în același sens pentru fiecare eșantion (bărbați, femei) luat separat.

Cele 10 adjective asociate cel mai bine cu scorurile mari la scala Mp, și corelațiile acestora în tot eșantionul sunt, după cum urmează: responsabil (.24), rațional (.23), rezonabil (.22), capabil (.22), de încredere (.22), realist (.20), organizat (.20), stabil (.20), matur (.20) și eficient (.20).

Cele 10 adjective asociate cel mai bine cu scorurile scăzute la scala Mp, și corelațiile acestora în tot eșantionul sunt, după cum urmează: rebel (-.24), defensiv (-.21), imatur (-.20), instabil (-.20), înșelător (-.19), apatic (-.19), nepolitic (-.19), neliniștit (-.18) și iresponsabil (-.18).

A treia sursă a evaluărilor interpersonale rezultă din studiul unui eșantion de 236 de cupluri, în fiecare dintre acestea bărbatul a descris femeia potrivit scalei de ACL și viceversa. Cei 300 de itemi ai scalei ACL au fost apoi corelați cu scorurile la scala Mp, în primul rând numai pentru bărbați, apoi numai pentru femei și apoi pentru tot eșantionul de 472 de persoane. Mai mult de 100 dintre itemi au avut corelații semnificative la pragul de semnificație sau dincolo de pragul de semnificație (.05) în tot eșantionul. Ca și înainte, s-a luat decizia de a prezenta numai 20 din cei mai importanți itemi, 10 dintre aceștia asociați cu scoruri mari la scala Mp și 10 asociați cu scoruri mici la scala Mp.

Pentru toți cei 20 de itemi, corelația din tot eșantionul a fost semnificativă la pragul de semnificație sau dincolo de pragul de semnificație (.01) și pragul de semnificație sau dincolo de pragul de semnificație (.05) și în aceeași direcție pentru fiecare eșantion de bărbați și eșantion de femei considerat separat.

Cele 10 evaluări asociate cel mai bine cu scorurile mari la scala Mp și corelațiile acestora în tot eșantionul, sunt după cum urmează: conștiincios (.24), întreprinzător (.21), rațional (.20), perspicace (.19), matur (.19), asertiv (.18), inteligent (.17), diplomat (.17), optimist (.17), prevăzător (.17).

Cele 10 evaluări asociate cel mai bine cu scorurile mici la scala Mp și corelațiile acestora în tot eșantionul sunt, după cum

urmează: distras (-.23), cu prejudecăți (-.23), confuz (-.22), superstițios (-.22), neserios (-.21), înverșunat (-.21), necăjit (-.21), suspicios (-.20), imatur (-.20) și nesăbuit (-.16).

Cuplurile au fost de asemenea rugate să completeze un chestionar interpersonal (Q-sort) cu 50 de itemi, fiecare bărbat fiind descris de soție sau parteneră și viceversa. Cei 50 de itemi au fost aranjați într-o distribuție fixă de 5 pași. Valorile 5-4-3-2-1 au fost atribuite fiecărei categorii, aceste scoruri fiind apoi corelate cu scorurile obținute la scala Mp. Au fost alese pentru prezentare cele mai importante 6 evaluări. Fiecare a fost corelată cu Mp la pragul de semnificație sau dincolo de pragul de semnificație (.01) în tot eșantionul și pragul de semnificație sau dincolo de pragul de semnificație (.05) și în aceeași direcție pentru fiecare eșantion de bărbați și femei luat separat.

Trei evaluări dintre cele mai importante asociate cu scoruri mari la Mp și corelațiile acestora în tot eșantionul sunt, după cum urmează: „Este un lider eficient, capabil de a solicita răspunsul și cooperarea celorlalți” (.22); „Independent, inteligent și sigur pe sine, prețuiește realizările” (.16) și „Fluent din punct de vedere verbal, se exprimă cu ușurință și claritate” (.13).

Trei evaluări dintre cele mai importante asociate cu scoruri mici la Mp, și corelațiile acestora în tot eșantionul sunt, după cum urmează: „Obișnuit cu rutina, devine anxios în urma schimbării sau incertitudinii” (-.15); „Plin de toane, deseori dificil și recalcitrant” (-.14) și „Stângaci și retras din punct de vedere social, timid și inhibat în relațiile cu ceilalți” (-.13).

O ultimă sursă care furnizează informații evaluative rezultă din studiul efectuat asupra unui eșantion din 465 bărbați și 328 femei care au fost evaluați de-a lungul anilor la IPAR; acestora li s-a aplicat de către echipa de evaluatori setul de chestionare California (California Q-set, Block, 1961), care conține 100 de itemi. Fiecare persoană a fost evaluată de 4 sau mai mulți evaluatori ale căror evaluări au fost combinate și apoi redistribuite într-o formă fixă stabilită de Block. În aceste aplicații, coeficienții au fost cuprinși între .75 și .85. Cei 100 de itemi din listă au fost corelați fiecare cu scorurile la scala Mp pentru tot eșantionul de 793 de persoane și au fost corelați, de asemenea, separat în funcție de eșantionul de bărbați și femei.

Pentru a permite concentrarea asupra celor mai importante implicații au fost selecționate 6 evaluări cu cei mai mari

coeficienți pozitivi și 6 evaluări cu cei mai mari coeficienți negativi. Toți acești itemi au avut corelații pozitive, pentru tot eșantionul, la pragul de semnificație .01, și corelații semnificative la pragul de semnificație .05 și în același sens pentru fiecare eșantion bărbați, femei considerat separat.

Cele 6 evaluări care se asociază cel mai bine cu scorurile mari la scala Mp, precum și corelațiile acestora în tot eșantionul sunt, după cum urmează: „Este productiv, duce lucrurile la bun sfârșit” (.25); „Are un nivel de aspirație crescut” (.24); „Are prezentă și echilibru social, apare din punct de vedere social ca fiind liniștit” (.21); „Valorifică cu adevărat problemele intelectuale și cognitive” (.21); „Tinde să ofere sfaturi” (.19) și „Are o varietate de interese” (.19).

Cele 6 evaluări care se asociază cel mai bine cu scorurile mici la scala Mp, precum și corelațiile acestora în tot eșantionul sunt, după cum urmează: „Renunță și se retrage în fața frustrării și adversității, atunci când se ivește posibilitatea” (-.23); „Simte lipsa unui sens în viață (-.18); „Are stări schimbătoare” (-.18); „Este vulnerabil sau își imaginează lucruri înspăimântătoare; în general este înspăimântat” (-.18); și „Se simte înșelat de viață, se auto-compătimește (-.17).

Dacă toate informațiile prezentate în această secțiune sunt acum revăzute, se observă clar că în ciuda corelațiilor modeste, uneori chiar minimale din orice comparație specifică, există o convergență copleșitoare a implicațiilor atașate scorurilor mari și scorurilor mici; mai mult, aceste implicații se păstrează la fel de bine atât pentru femei cât și pentru bărbați, deși toată munca de dezvoltare a scalelor a fost făcută cu bărbați.

Impresia inițială, creată de persoanele cu scoruri mari la scala Mp tinde să fie favorabilă, conținând elemente ca echilibru, încredere în sine și stabilitate personală. Colegii tind să vadă scorurile mari drept: de nădejde, rațional și bine-organizat.

Persoanele profund asociate (ca de exemplu în căsnicii) care au scoruri mari văd în aceste scoruri: maturitate, inteligență, conștiinciozitate și abilități de lider. Evaluatorii profesioniști caracterizează scorul mare la scala Mp drept: productiv, direcționat spre scopuri, ambițios și priceput din punct de vedere social.

Persoanele cu scoruri scăzute la scala Mp creează prime impresii mai puțin favorabile și sunt văzute drept persoane: nesigure pe ele, anxioase, inhibitate în ceea ce privește relațiile

sociale. Colegii tind să vadă scorurile mici drept: rebeliune, defensivitate, imaturitate. Persoanele profund asociate care au scoruri mici se văd drept persoane: distractibile, pline de prejudecăți, confuze și obișnuite cu rutina. Evaluatorii profesioniști caracterizează scorurile mici la scala Mp drept: inconstanță, vulnerabilitate față de situații înfricoșătoare, stări de spirit schimbătoare.

Din aceste evaluări se poate infera un continuum psihologic: de la eficiență la ineficiență, de la încredere la indecizie, de la claritate în gândire la confuzie; și de la fixarea scopurilor la indiferență. Cu alte cuvinte, scala Mp definește implicit un sindrom psihologic, unul care este relevant față de cerințele contextuale ale performanței manageriale în lumea muncii. Nu este numai o simplă colecție de itemi cu dovezi empirice asupra unei valori predictive și/sau valori clasificatoare modeste, ci lipsă de semnificații sau implicații.

Implicațiile evaluative sugerează, de asemenea, că teoriile potențialului de stres managerial, ambiției excesive, egocentrismului, dispozițiilor exploatare și a modurilor autoritare nu sunt relevante în ceea ce privește scorurile la scala Mp. Scala ACL și seturile de chestionare, toate conțin itemi relevanți față de asemenea fenomene, dar acești itemi nu au fost remarcabili printre corelațiile scalei și în cele mai multe cazuri au fost contraindicați. Să considerăm, pentru a exemplifica, itemul din unul din chestionare: „Creează și exploatează dependența la angajați”. În urma evaluărilor eșantionului de 793 de persoane, acest item a corelat cu scorurile la scala Mp la valoarea (-.01). Corelația pentru același eșantion, între itemul din unul din chestionare: „Încearcă să impună limitele și scorurile la Mp a fost la valoarea de (-.09). Corelația între scala Mp și itemul „Este orientat înspre putere; valorifică puterea atât la el cât și la ceilalți”, a fost de (-.07). În eșantionul de 236 de cupluri, adjectivul „dominant” a corelat la valoarea (.02) cu Mp pentru toate cele 472 de persoane și adjectivul „egocentric” a avut o corelație de (-.11).

Discuții

Din informațiile disponibile în prezent, se pare că scala Mp de 34 de itemi evaluează calitățile personale atât la femei cât și la bărbați care sunt relevante pentru funcția de manager. Totuși, singurul studiu validat asupra performanței într-o situație de lider rezultă în urma studiului asupra a 143 bărbați (ofițeri militari); în acest eșantion, scala Mp a avut o

corelație destul de modestă (.20) cu criteriul folosit pentru a indexa performanța ofițerilor. Este nevoie, într-adevăr, de studii adiționale directe referitoare la calitatea funcției manageriale în serviciul militar pentru a permite o evaluare mai largă a validității scalei. Există o cerință particulară pentru asemenea informații în cazul femeilor.

O a doua constatare se referă la faptul că performanțe într-un post de manager este un fenomen complex, cu multe fațete, bazat pe multă experiență, deprinderi cognitive, training, educație și alți factori pe lângă atributele personale specifice reflectate la scorurile la scla Mp. Asta înseamnă că orice contribuție pe care o poate avea scala în identificarea managerilor buni, trebuie judecată prin prisma contextului interacțional. De exemplu, poate scala să aducă ceva validității predictive a altor măsurători, cum ar fi: măsurătorile în domeniul cognitiv sau biografic?

O a treia chestiune de interes se referă la datele longitudinale. Diferențierea corespunzătoare printre persoanele considerate performante în domeniul managerial este folositoare, dar predecția performanței viitoare este mult mai importantă. Totuși, se ridică întrebări specifice când este vorba de performanța în domeniul managerial. Studenții cu scoruri mai la scla Mp vor ajunge în posturi de manageri la 10 ani după absolvire sau după mai mulți ani? O dată cu timpul noii angajați cu scoruri mai mari decât media la scala Mp, vor ajunge pe o scală mai înaltă a managementului, spre deosebire de noii angajați ale căror scoruri la scala Mp sunt medii sau mai mici decât media?; evaluarea muncii managerilor experimentați corelează pozitiv cu scorurile obținute la scala MP în momentul în care au fost angajați? Fiecare dintre aceste întrebări sunt ipoteze credibile de cercetare.

Bibliografie

- Barron, F., & Egan, D. (1968). Leaders and innovators in Irish management. *Journal of Management Studies*, 5, 41-60
- Brown, J.S., Grant, C., & Patton, M.J. (1981). A CPI comparison of engineers and managers. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 255-264.
- Block, J. (1961). *The Q-sort method in personality assessment and psychiatric research*. Springfield, IL: Charles C. Thomas
- Goodstein, L.D., & Schrader, W. J. (1963). An empirically derived managerial key for the

California Psychological Inventory. *Journal of Applied Psychology*, 47, 42-45

- Gough, H.G. (1957). *Manual for California Psychological Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Gough, H.G. (1965). The conceptual analysis of psychological test scores and other diagnostic variables. *Journal of Abnormal Psychology*, 70, 294-302
- Gough, H.G., & Heilbrun, A.B., Jr. (1980). *The Adjective Check List manual – 1980 edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- MacKinnon, D.W., Crutchfield, R.S., Barron, F., Block, J., Gough, H.G., & Harris, R.E. (1958). *An assessment study of Air Force officers: Part 1. Design of the study and description of variables*. USAF WADC Tech, Rep. 58-91, ASTIA Doc. No. Ad 151-050. Lackland Air Force Base, TX: Personnel Laboratory
- Mahoney, T.A., Jerdee, T.H., & Nash, A.N. (1960). Predicting managerial effectiveness. *Personnel Psychology*, 13, 147-163
- Orpen, C. (1972). The identification and prediction of managerial effectiveness: A pilot study with South African executives. *Journal of Behaviour Science*, 1, 251-253
- Rawls, D.J., & Rawls, J.R. (1968). Personality characteristics and personal history data of successful and less successful executives. *Psychological Reports*, 23, 1032-1034