

BFAQ-2

Big Five Questionnaire - 2

Cel mai cunoscut chestionar Big Five produs în Europa.
Astăzi învățăm cum să-l folosim ca psihologi.



Ce facem împreună azi

Plecăm de la „de ce contează” și ajungem la „cum interpretez un profil”.

01

De unde vine Big Five

Scurt istoric — lexicografi, factorialiști, și de ce 5 (nu 16, nu 3).

02

Ce este BFQ-2

Structura: 5 factori + 10 fațete + scala Minciună. 132 itemi.

03

Cei 5 factori, pe rând

Energie · Amiabilitate · Conștiinciozitate
· Stabilitate emoțională · Deschidere.

04

Cum se administrează

Setting, instrucțiuni, timpi, calificare a utilizatorului.

05

Cum se interpretează

Cote T, profiluri Holland, și scala L ca filtru de validitate.

06

Unde îl folosim

Organizațional · Clinic · Educațional.
Și limite de care să fii conștient.

De ce tocmai Big Five?

Înainte de Big Five existau Cattell (16 factori), Eysenck (3), Guilford (10), Comrey (8).
Nimeni nu era de acord cu nimeni. Big Five a venit din două direcții care s-au întâlnit:

TRADIȚIA LEXICOGRAFICĂ

*„Dacă o diferență între oameni contează,
limba a inventat un cuvânt pentru ea.”*

Ideea de la Cattell (1943): scoți toate adjectivele care descriu oameni din dicționar, le grupezi statistic, vezi câte „familii” de trăsături ies. Studiile au scos consistent 5 — în engleză, germană, italiană, japoneză, română.

TRADIȚIA FACTORIALĂ

*„Iei chestionare existente,
le bagi în analiză factorială.”*

16PF (16 Personality Factors), **GZTS** (Guilford–Zimmerman Temperament Survey), **EPQ** (Eysenck Personality Questionnaire), **CPS** (Comrey Personality Scales) - toate, când le reanalizezi, se reduc la 5 dimensiuni mari. Aceeași concluzie, alt drum. Convergența asta e ce face modelul Big Five mai solid decât competitorii săi.

→ *Două filoane diferite ajung la aceeași concluzie*

Cum se naște BFQ

Caprara, Barbaranelli și Borgogni îl construiesc în Italia pe modelul canonic Big Five — cu trei obiective foarte clare în minte:



Economic

Mai puțini itemi decât NEO-PI-R, dar suficienți cât să iasă structura curat. 132 itemi în total.



Congruent cu tradiția

Să nu reinventeze roata. Operaționalizare clasică a celor 5 factori, cu 2 fațete per factor.



Cu scală de validitate

Adaugă o scală L (Minciună) — captează tendința de a-ți construi o imagine falsă, pozitivă sau negativă.

Bonus: e adaptat și pentru heteroevaluare. Adică poți obține un profil al cuiva de la oamenii care îl cunosc.

ADAPTAREA ROMÂNEASCĂ

Pitariu, Vercellino & Iliescu

2017

2.100 chestionare în eșantion normativ — distribuție pe gen, vârstă (13-60+), educație și zone economice.

Structura factorială s-a replicat perfect — la fel ca în Italia, Spania, Germania, SUA.

Cum e construit BFQ

132

itemi totali

în 5 puncte Likert

5

factori principali

modelul Big Five

10

fațete (2 / factor)

nuanță fiecare factor

20-30

minute administrare

individual sau în grup

Mai sunt câteva alegeri inteligente de design

● ITEMI ECHILIBRAȚI

Jumătate sunt formulați pozitiv, jumătate negativ — controlează tendința de „a fi mereu de acord”.

● SCALĂ DE MINCIUNĂ (L)

12 itemi separați care prind cine se prezintă într-o lumină ireal de bună (sau ireal de rea).

● ETALON DUBLU

Există norme separate pentru „situații normale” și „situații de selecție” — fiindcă oamenii răspund diferit la angajare.

Harta celor cinci dimensiuni

Fiecare factor are două fațete care îl explică mai exact. Le vom lua pe rând în slide-urile următoare.



ENERGIE

Dinamism (Di) · Dominanță (Do)

dinamic, asertiv, vorbăreț vs rezervat, tăcut, supus



AMIABILITATE

Cordialitate (Co) · Cooperare (Cp)

tolerant, altruist, cooperant vs individualist, suspicios



CONȘTIINCIOZITATE

Scrupulozitate (Sc) · Perseverență (Pe)

ordonat, perseverent, precis vs distrat, neordonat



STABILITATE EMOȚIONALĂ

Controlul emoțiilor (Ce) · Controlul impulsurilor (Ci)

calm, răbdător, robust vs anxios, iritabil, vulnerabil



DESCHIDERE MENTALĂ

Deschidere față de cultură (Ac) · față de experiență (Ae)

curios, deschis la cultură nouă vs conservator, refractar

Cum „arată” fiecare factor

E ENERGIE

Energia

CUM ARATĂ SCORUL MARE

Dinamic, activ, energic, dominant, vorbăreț. Socializează ușor, îi plac contextele competitive, e gata să se impună.

DOUĂ FAȚETE

Dinamism (Di): comportamente energice, verbalizare, entuziasm.

Dominanță (Do): asertivitate, capacitatea de a influența pe alții.

A AMIABILITATE

Amicalita

CUM ARATĂ SCORUL MARE

Tolerant, altruist, prietenos. Se înțelege cu lumea, cooperează firesc, are încredere în oameni.

DOUĂ FAȚETE

Cooperare (Cp): vine în întâmpinarea nevoilor altora, cooperează eficient.

Cordialitate (Co): încredere și deschidere în relații.

C CONȘTIINCIOZITATE

Conscienziosita

CUM ARATĂ SCORUL MARE

Meticulos, ordonat, perseverent, precis. Își termină ce începe, ține la detalii și la angajamente.

DOUĂ FAȚETE

Scrupulozitate (Sc): meticulozitate, atenție la detalii, ordine.

Perseverență (Pe): tenacitate în finalizarea sarcinilor.

Cum „arată” fiecare factor

S STABILITATE EMOȚIONALĂ

Stabilita emotiva

CUM ARATĂ SCORUL MARE

Calm, răbdător, robust. Nu reacționează exagerat la emoții, nu se lasă luat de val, păstrează controlul.

DOUĂ FAȚETE

Controlul emoțiilor (Ce): cum gestionezi experiențele emoționale.

Controlul impulsurilor (Ci): cum îți menții comportamentul în situații de conflict sau pericol.

M DESCHIDERE MENTALĂ

Apertura mentale

CUM ARATĂ SCORUL MARE

Curios, „citic”, informat. Caută activ cunoștințe noi, e deschis la culturi și valori diferite, vede mai multe perspective.

DOUĂ FAȚETE

Deschidere față de cultură (Ac): interes pentru lectură, informare, cunoștințe noi.

Deschidere față de experiență (Ae): receptivitate la noutate, la stiluri și culturi diferite.

L MINCIUNĂ (validitate)

Lie / Dezirabilitate socială

CUM ARATĂ SCORUL MARE

Nu măsoară personalitate. Indică tendința de a-ți construi o imagine artificială — pozitivă sau negativă.

DOUĂ FAȚETE

Itemi cu comportamente dezirabile social formulate astfel încât acordul total e improbabil („nu am spus niciodată o minciună”).

Scor mare → posibil fals pozitiv. Scor foarte mic → posibil fals negativ sau autocritică extremă.

Cum sună întrebările din test

Câteva exemple din manual. Răspunsul e pe o scală Likert în 5 puncte: de la „total necaracteristic” la „total caracteristic”.

E · DINAMISM

„Cred că sunt o persoană activă și vivace.”

A · COOPERARE

„Dacă e nevoie nu mă dau în lături să ajut persoane necunoscute.”

C · SCRUPULOZITATE

„În general acord atenție fiecărui minim detaliu.”

S · CONTROL EMOȚII

„Mi se întâmplă rar să reacționez exagerat la emoții puternice.”

M · DESCH. CULTURĂ

„Sunt întotdeauna informat asupra a ceea ce se întâmplă în lume.”

E · DOMINANȚĂ

„În general tind să mă impun decât să fac ce spun alții.”

A · CORDIALITATE

„Consider că în fiecare om există aspecte pozitive.”

C · PERSEVERENȚĂ

„Duc la bun sfârșit deciziile luate.”

S · CONTROL IMPULSURI

„În general nu îmi pierd răbdarea.”

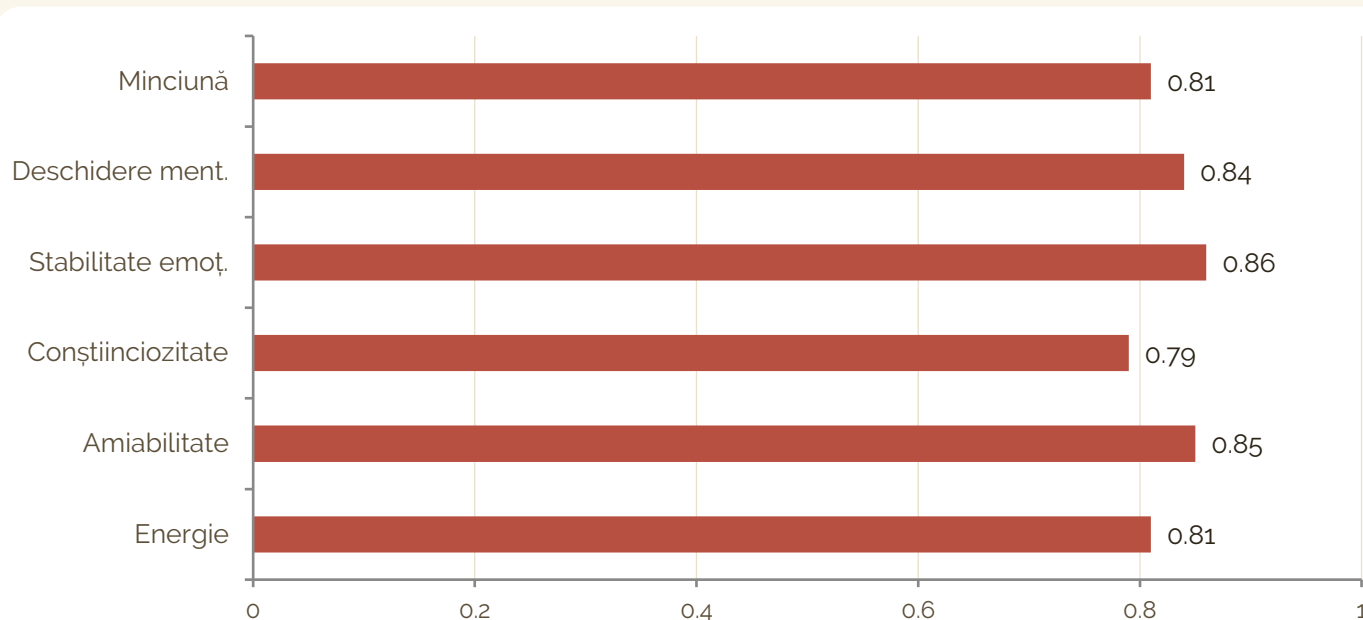
M · DESCH. EXPERIENȚĂ

„Orice noutate mă fascinează.”

De ce avem încredere în el

Cifrele de care ai nevoie ca să răspunzi la „dar e bun, testul ăsta?”

CONSISTENȚĂ INTERNĂ · α Cronbach (eșantion RO, N=2100)



STABILITATE TEST-RETEST

.70 – .91

*la 14 zile, eșantion N=96.
Maxim la Stabilitate emoțională.*

STRUCTURĂ FACTORIALĂ

87,5%

din varianță explicată de cei 5 factori. Structura se replică în IT, RO, ES, DE, USA — nu se „strică” la traducere.

→ În psihometrie, $\alpha > .70$ e considerat bun. BFQ-2 trece pragul cu confort la toate scalele principale.

BFQ-2 vs „competiția”

De ce să alegi BFQ-2 când există și NEO-PI-R, 16PF sau EPQ? Iată ce-l diferențiază.

	BFQ-2	NEO-PI-R	16PF	EPQ
Model teoretic	Big Five canonic	Big Five	16 factori (Cattell)	3 supra-factorii
Număr itemi	132	240	185	100
Timp administrare	20–30 min	35–45 min	35–50 min	10 min
Fațete per factor	2 (clar definite)	6 (uneori redundante)	—	—
Scală de validitate	Da (L)	Limitat	Da	Da
Replicare RO factorial	Perfectă	Bună	Parțială	Bună

PE SCURT

Mai scurt decât NEO-PI-R, mai modern decât 16PF, mai nuanțat decât EPQ. Sweet spot pentru evaluări reale.

Cum îl administrez corect

SETTING-UL DE BAZĂ

FORMAT

Individual sau în grup. Loc liniștit. O singură sesiune dacă se poate.

TIMP

20-30 de minute, fără limită strictă. Notează dacă cineva o face foarte rapid sau foarte lent.

VÂRSTĂ MINIMĂ

13 ani — dar depinde de maturitatea afectivă, nu doar de vârstă.

DATE OBLIGATORII

Sex și vârstă — fără ele nu poți aplica etalonul corect.

ITEMI OMIȘI

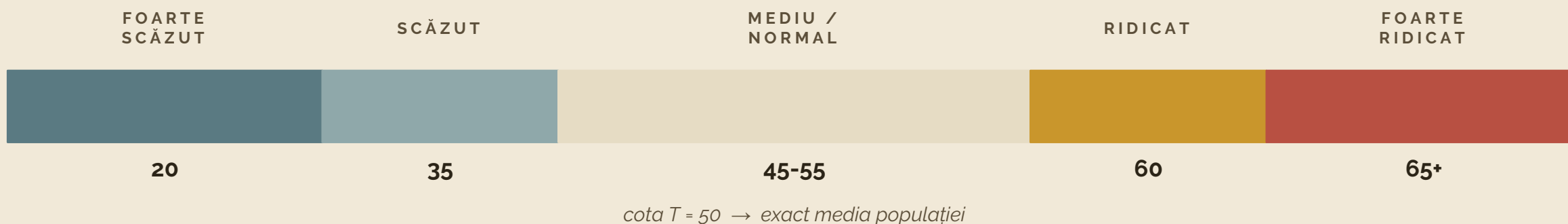
Verifică la final, cere să completeze. Itemii multiple = invalid.

CE SPUI ÎNAINTE SĂ ÎNCEAPĂ

- „Nu există răspunsuri corecte sau greșite.”
- „Nu există un profil dezirabil sau nedezirabil.”
- „Răspunde spontan și sincer — rezultatele vor avea sens pentru tine.”
- „Testul are o scală de validare. Distorsiunile se văd.” (cresc onestitatea cu 20-30%)
- „Dacă nu înțelegi un cuvânt, întreabă-mă — dar nu îți voi sugera răspunsul.”

De la scor brut la cotă T

Scorul brut nu îți spune nimic singur. Convertit în cotă T, te plasezi față de populație.



ALEGE ETALONUL CORECT

Există tabele separate pentru:

- bărbați / femei / combinat
- situații normale vs selecție

Alege etalonul pe contextul evaluării — nu amesteca.

INTERPRETEAZĂ ÎN ANSAMBLU

Un scor singur spune puțin. Combinațiile spun mult: C scăzut + M+S ridicate → potențial creativ.
C+M+S scăzute → tendință spre rebeliune.

VERIFICĂ SCALA L PRIMA

Dacă L>65 (sau <35) + alte 3 scale peste T=65, profilul e probabil falsificat. Discută rezultatele cu prudență.

Şase profiluri tipice (Holland)

Manualul foloseşte tipologia Holland ca să arate cum „arată” combinațiile BFQ-2 pentru lumi profesionale diferite.

<p>REALIST</p> <p><i>Mecanic, tehnician, muncitor.</i></p> <p>C ↑ (responsabil, ordonat) E moderat · A moderat</p>	<p>INVESTIGATIV</p> <p><i>Medic, cercetător, biolog.</i></p> <p>C ↑ M ↑ (curios, meticulos) S ↓ uneori anxios</p>	<p>CREATIV</p> <p><i>Artist, designer, publicitate.</i></p> <p>M ↑↑ (original, inventiv) C ↓ dezordonat · S ↓ nervos</p>
<p>SOCIABIL</p> <p><i>Profesor, asistent, terapeut.</i></p> <p>A ↑↑ (tolerant, cordial) E moderat · S moderat</p>	<p>ÎNTRERINZĂTOR</p> <p><i>Vânzător, politician, manager.</i></p> <p>E ↑ (energic, dominant) M ↑ (deschis la nou)</p>	<p>CONVENȚIONAL</p> <p><i>Birou, bancar, secretariat.</i></p> <p>C ↓ (puțin sânguincios) E moderat · M ↓ tradiționalist</p>

Important: profilurile astea sunt prototipuri, nu cutii. Un real candidat e o nuanță.

Hai să interpretăm un profil real

PERSOANA EVALUATĂ

Andrei, 28 ani

Candidat pentru un post de Project Manager într-o firmă de IT. Etalon de selecție, masculin.

PROFILUL OBȚINUT (cote T)



CE VEZI

C=71 + E=68 + M=64 ridicate. A=42 mai scăzut. L=52 normal - profil valid.

CE GÂNDEȘTI

Combi-nația C+E+M sugerează tipul „întreprinzător”. A scăzut e ok pentru leadership, dar atenție la stilul de echipă.

CONCLUZIE

Bun fit pentru rolul de PM. Recomandare: explorează în interviu cum gestionează conflictele cu echipa.

Scala L — filtrul de adevăr

Înainte să interpretezi orice altceva, întreabă-te: profilul ăsta e real? Scala L te ajută să decizi.

<p>T < 35</p> <p>FOARTE SCĂZUT</p>	<p>Profil falsificat în sens negativ.</p> <p>Persoana se prezintă în lumină proastă. Posibil: imagine de sine reală foarte negativă, autocritică extremă, sau comportamente devianțe / antisociale.</p>
<p>T 35 – 45</p> <p>SCĂZUT</p>	<p>Ușor distorsionat negativ sau autocritic.</p> <p>De multe ori e doar atitudine autocritică, nu falsificare intenționată. Discută cu persoana, vezi contextul.</p>
<p>T 45 – 65</p> <p>NORMAL</p>	<p>Profil de încredere. Mergi mai departe.</p> <p>Răspunsuri sincere și echilibrate. Poți interpreta restul scorurilor cu încredere rezonabilă.</p>
<p>T > 65</p> <p>FOARTE RIDICAT</p>	<p>Profil probabil falsificat pozitiv.</p> <p>Se prezintă mai bine decât e. Atenție: dacă mai sunt și ≥ 3 scale principale peste T=65 → aproape sigur fals. Sau persoana se minte pe sine inconștient (negare).</p>

Ce nu poate face BFQ-2

Orice instrument psihometric are limite. Cunoașterea lor te face un psiholog mai bun, nu mai sceptic.

01

Auto-evaluare = subiectivitate

Persoana se descrie pe sine. Asta înseamnă bias inerent — chiar și fără rea-intenție.

→ *Combină cu heteroevaluare când e posibil.*

02

Trăsături, nu stări

Măsoară tendințe stabile. Nu spune ce simte cineva azi sau săptămâna asta.

→ *Nu folosi BFQ-2 pentru evaluare de stare emoțională.*

03

Vârsta minimă reală

13 ani formal, dar până la 18 ani profilurile pot fi instabile.

→ *La adolescenți, interpretare cu prudență extinsă.*

04

Norme culturale

Etalonul RO e pe populație generală. Subgrupurile mici (etnii, profesii rare) pot ieși din normă.

→ *Verifică reprezentativitatea contextului.*

05

Nu e diagnostic clinic

BFQ-2 nu spune „are anxietate” sau „are depresie”. Doar nuanțe de personalitate.

→ *Pentru clinică, combină cu instrumente diagnostice.*

06

Faking sofisticat scapă

Scala L prinde falsificările grosolane. Pe cele subtile, calibrate inteligent — nu.

→ *În selecție high-stakes, completează cu interviu.*

Unde se folosește în lumea reală

Trei arii mari. Pentru fiecare — ce factori contează cel mai mult.

ORGANIZAȚIONAL

selecție · dezvoltare · echipă

Conștiinciozitate

predictor consistent al performanței la aproape orice job.

Energie

contează la roluri cu mult contact uman (manageri, vânzători).

Deschidere

predictor al capacității de învățare în formare.

Stabilitate emoțională

esențială pentru roluri cu stres ridicat.

CLINIC & SĂNĂTATE

evaluare · diagnostic diferențial

Nevrotism (S inversat)

asociat cu anxietate, depresie, tulburări de evitare.

Amiabilitate scăzută

marker pentru tulburări paranoide, antisociale, narcisice.

Ostilitate (A scăzut)

predictor al afecțiunilor cardiovasculare (Costa et al.).

C + N

împreună sunt asociate cu tulburări obsesiv-compulsive.

EDUCAȚIONAL

consiliere · predicție școlară

Deschidere mentală

corelează puternic cu succesul școlar, mai ales în medii bogate.

Conștiinciozitate

predictor al rezultatelor — studenții ordonați, perseverenți.

Energie

mai relevantă pentru competența socială și sport.

Stabilitate emoțională

semnalizează posibile probleme de adaptare.

Acum e rândul vostru

3 cazuri, în grupuri de câte 2-3. Aveți 10 minute. Apoi discutăm împreună.

CAZ 1

Maria, 24 ani

Aplică pentru un job de cercetător la un institut.

E=38 · A=52 · C=72 · S=55 · M=78 ·
L=48

DE DISCUTAT

1. Ce tip Holland sugerează profilul?
2. Ce-ai întreba-o în interviu?
3. Recomandare finală?

CAZ 2

Vlad, 35 ani

Vine pentru evaluare în context clinic, simptome de stres.

E=45 · A=40 · C=68 · S=28 · M=50 ·
L=32

DE DISCUTAT

1. Ce-ți atrage atenția primul?
2. Cum interpretezi L=32?
3. Ce dimensiune e prioritară?

CAZ 3

Elena, 19 ani

Studentă la psihologie, consilierea carierei.

E=70 · A=68 · C=48 · S=50 · M=72 ·
L=70

DE DISCUTAT

1. Ce profil Holland se conturează?
2. Ce te îngrijorează la L=70?
3. Ce traseu i-ai sugera?

7 lucruri pe care vrem să le țineti minte

Lecții pe care nu le prinde manualul, dar pe care le descoperi după 50 de profile interpretate.

1 **Aplică-ți ție testul înainte să-l administrezi altcuiva.**
Manualul o spune explicit. E singurul mod să simți cum „rezonază” itemii.

3 **Începe interpretarea cu scala L.**
Dacă profilul e distorsionat, restul e zgomot. L primul, mereu.

5 **Fațetele contează la fel de mult cât factorii.**
Doi oameni cu același E=60 pot fi extrem de diferiți: unul scor pe Di, altul pe Do.

7 **Big Five e descriptiv, nu prescriptiv.**
Spune cine e cineva acum. Nu cine ar putea deveni cu terapie, vârstă sau context nou.

2 **Citește profilul ca pe un text, nu ca pe niște numere.**
Combinățiile spun povești. Un C scăzut + M ridicat e altceva decât un C scăzut + M scăzut.

4 **Nu confunda scor scăzut cu „rău”.**
Nu există profil bun sau rău în Big Five. Există profiluri potrivite pentru contexte diferite.

6 **Pentru selecție, folosește etalonul de selecție.**
Oamenii răspund diferit când contează slujba. Etalonul „normal” te induce în eroare.

Întrebări?

SURSA

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. · BFQ — Big Five Questionnaire
Adaptare RO: Pitariu, H. D., Vercellino, D., & Iliescu, D. (2017). OS România.

Formular de feedback

