



# CERC DE EVALUARE PSIHOLOGICĂ

**CPI® 260**

**California Psychological Inventory® (260)**

**11.12.2025**

Eveniment organizat de profesorii și studenții  
programului masteral  
Comportament Organizațional și Consiliere Psihologică.



## Ce este CPI?



- Inventar de personalitate pentru populația normală (non-clinică)
- Construit empiric, pornind de la comportamente și descrieri reale
- Accent pe felul în care oamenii funcționează în interacțiuni sociale
- Gândit ca „fratele sănătos” al MMPI



# Originea CPI



- Autor: Harrison G. Gough
- Pornit din nevoia practică de a înțelege persoana, nu de a confirma o teorie
- Se bazează pe situațiile reale în care psihologii au nevoie de predicție comportamentală
- Orientat spre utilizare în consiliere, educație, mediul organizațional, selecție de personal



## CPI vs. alte modele (Big Five etc.)



- Big Five este un model teoretic, derivat factorial
- CPI este un instrument empiric, derivat din criterii comportamentale
- CPI surprinde stilul social și moral (norme, responsabilitate, roluri sociale)
- În practică, CPI poate prezice mai bine anumite comportamente în muncă și leadership



# Axioma 1 – Conceptele populare



- Scalele sunt construite pe baza termenilor folosiți în limbajul cotidian
- Ex.: „responsabil”, „tolerant”, „dominant” – termeni care apar natural în descrieri
- Ideea: testul trebuie să fie ancorat în modul în care oamenii chiar se descriu unii pe alții



## Axioma 2 – Sistemul deschis



- Numărul de scale nu este fix; structura este ajustabilă
- Dacă un criteriu important nu poate fi prezis – se poate adăuga o scală nouă
- Dacă o scală nu mai are valoare predictivă – poate fi eliminată
- CPI a trecut prin mai multe revizii (versiuni 1951–2002)



## Axioma 3 – Principiul instrumental



- Fiecare scală trebuie să facă două lucruri:
  - 1) să prezică ce fac sau spun oamenii în situații concrete
  - 2) să identifice persoane pe care ceilalți le descriu în mod consistent într-un anumit fel
- Accent pe utilitate practică, nu pe eleganță factorială



## Axioma 4 – Principiul topografic



- Scalele au voie să coreleze între ele
- Obiectivul NU este ortogonalitatea psihometrică
- Structura de covariație a scalelor ar trebui să reflecte cum se asociază conceptele în viața reală
- Ex.: o persoană foarte responsabilă e adesea și conformistă și cu autocontrol ridicat



## Axioma 5 – Intensificarea măsurării



- Dimensiunile largi (ex.: extraversiunea) sunt măsurate prin familii de scale intercorelate
- Nu există o singură „scală de extraversiune”, ci mai multe fațete (Sy - Sociabilitate, Sp - Prezență socială, Do – Dominanță etc.)
- Permite surprinderea nuanțelor – tipuri diferite de extraversiune sau responsabilitate



## Structura CPI 260 – macro



- 20 scale primare – nucleul interpretării
- 8 scale secundare / speciale – orientate spre muncă, leadership, creativitate etc.
- 3 scale vectoriale – vectorii care definesc modelul cuboid
- modelul cuboid – 4 tipuri de personalitate
  
- Versiunea românească – etalon local, traducere și adaptare culturală
- 260 itemi (versiunea 2002)
- Adevărat / Fals
- 13+ ani



# Scale primare

## Grupa 1 – Orientarea interpersonală



- Dominanță (Do) – influență, assertivitate, inițiativă
- Capacitate de statut (Cs) – ambiție, potențial de roluri importante
- Sociabilitate (Sy) – dorință de interacțiune, confort în grup
- Prezență socială (Sp) – ușurință sub atenția celorlalți
- Acceptare de sine (Sa) – încredere în propria persoană
- Independență (In) – autonomie, decizie proprie
- Empatie (Em) – sensibilitate la nevoile altora



# Scale primare

## Grupa 2 – Management de sine



- Responsabilitate (Re) – conștiinciozitate, seriozitate, fiabilitate
- Conformism social (So) – atașament față de norme și obiceiuri
- Autocontrol (Sc) – comportament precaut, autoreglare
- Impresie bună (Gi) – preocuparea pentru imaginea pozitivă
- Comunalitate (Cm) – răspunsuri „normale”, tipice, fără excentricități
- Stare de bine / Sănătate (Wb) – optimism, tonus afectiv pozitiv
- Toleranță (To) – acceptare și respect pentru diferențe



# Scale primare

## Grupa 3 – Motivații și stil de gândire



- Realizare prin conformism (Ac) – realizare în structuri bine organizate
- Realizare prin independență (Ai) – realizare în contexte mai libere
- Fluență conceptuală (Cf) – interes pentru idei, concepte, probleme intelectuale



# Scale primare

## Grupa 4 – Caracteristici personale



- Intuiție psihologică (Py) – „simțul” motivațiilor altora
- Flexibilitate (Fx) – adaptare la nou și schimbare
- Femeinitate (F) / Masculinitate (M) – orientare spre roluri și valori mai „tari” vs. mai „tandre”



## Scale secundare / speciale



- Utilizate mai ales în organizațional și cercetare
- Reflectă constructe legate de muncă, roluri sociale, leadership
- Versiunea românească include și Hs (Ostilitate) și Fght (Luptător)



## Scale secundare / speciale



- Mp – Potențial managerial
- Wo – Orientare spre muncă
- CT – Temperament creativ
- Lp – Leadership
- Ami – Amabilitate
- Leo – Orientare spre aplicarea legii
- Tm – Obiectivitate în gândire
- Anx – Anxietate
- Nar – Narcisism
- Hs – Ostilitate
- Fght – Spirit de luptător



## Scale secundare / speciale



- B-Ms – Scala Baucom pentru feminitate
- B-Fm – Scala Baucom pentru masculinitate
- D-SD – Scala lui Dicken pentru dezirabilitate socială
- D-AC – Scala lui Dicken pentru supunere



# Scale vectoriale



- V1 – Extraversie vs. Introversie
- V2 – Aderență la normă vs. Contestare a normei
- V3 – Autorealizare



## Cei 3 vectori CPI



- Vector 1 – Extraversiune / Ascendancy / Self-assurance
- Vector 2 – Norm-favoring vs. norm-questioning
- Vector 3 – Nivelul de integrare și maturitate al tipului personal
- Vectorii sunt derivați factorial și stau la baza modelului cuboid

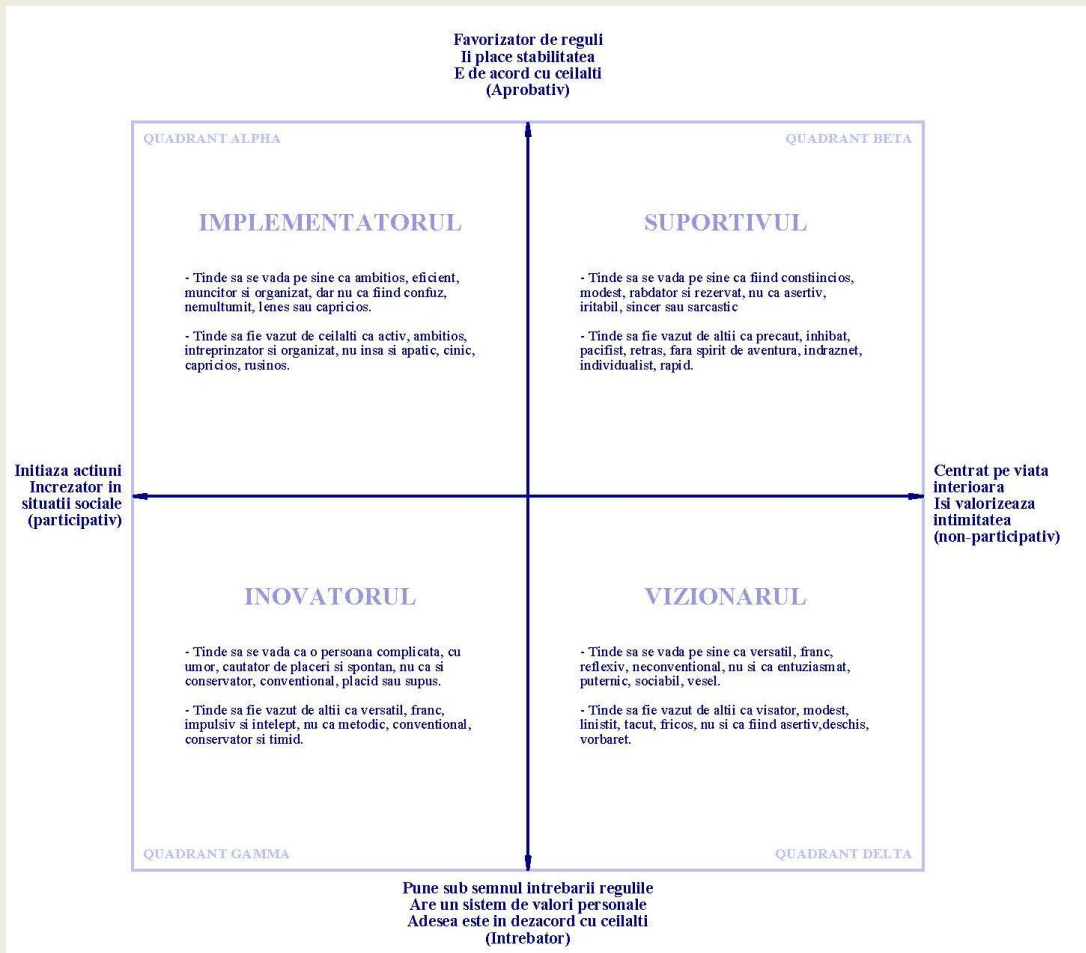


## Modelul cuboid – cele 4 tipuri



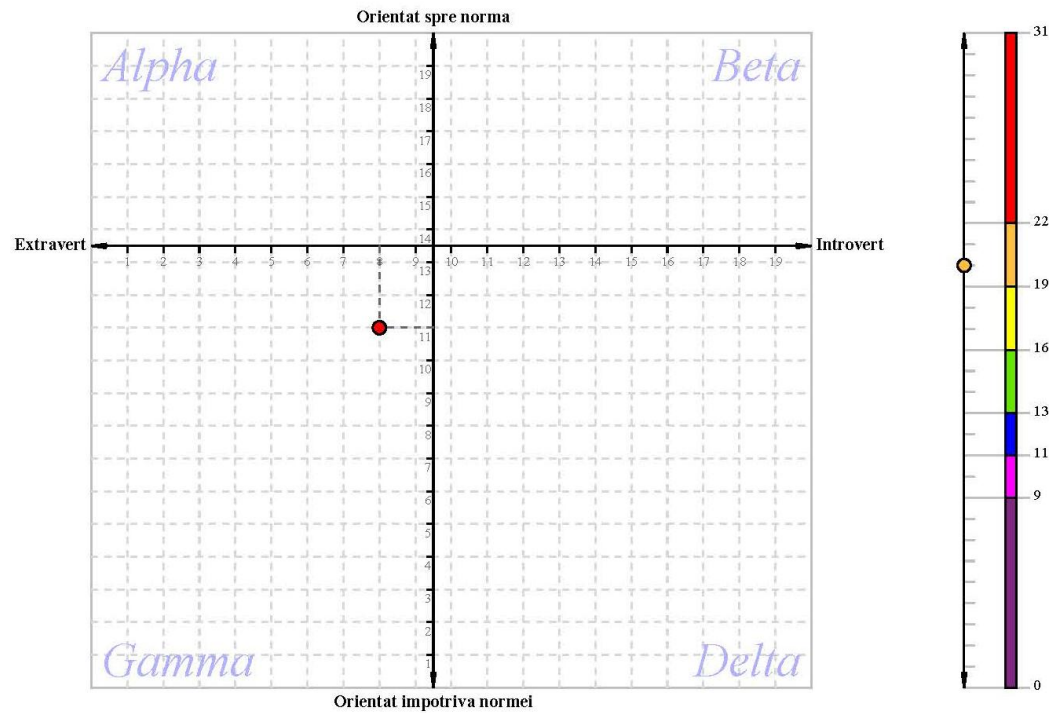
- ALFA – Norme + extraversie → stil implementator, managerial
- BETA – Norme + introversie → stil suportiv, stabil
- GAMMA – Contestă normele + extraversie → stil inovator, vizionar
- DELTA – Contestă normele + introversie → stil reflexiv, analitic

# Modelul cuboid – cele 4 tipuri



# Modelul cuboid – cele 4 tipuri

## MODELUL CUBOID: GAMMA 6





# Tipul ALFA



- Focalizat pe sarcini, productiv, eficient
- Perceput ca puternic, asertiv, influent
- Ca manager: orientat pe obiective și rezultate
- La scoruri foarte mari – lideri carismatici; la scoruri joase – pot deveni autoritari și egocentrici



## Tipul BETA



- Introvert, responsabil, stabil
- Păstrează normele și valorile grupului
- Preferă roluri executive clare
- La scoruri înalte – modele de corectitudine; la scoruri joase – conformism temător, rigiditate



# Tipul GAMMA



- Vizionar, contestă status quo-ul
- Orientat spre schimbare și inovație
- Ca lider: poate schimba direcția unei organizații
- La scoruri înalte – creativ, imaginative
- La scoruri joase – rebel, impulsiv, disruptiv



# Tipul DELTA



- Reflexiv, detașat, analitic
- Adesea în roluri de expert tehnic sau științific
- Preferă autonomie și colective mici
- La scoruri înalte – idealist, vizionar; la scoruri foarte joase – fragmentare și dezorganizare (posibilă simptomatologie severă)



# Interpretarea profilului CPI



- Nu este o simplă listă de trăsături
- Se lucrează cu ipoteze → integrarea informațiilor
- Necesită cunoașterea teoriilor personalității, dezvoltării, motivației
- Ideal: învățare prin supervizare, pe profiluri reale



## Pasul 1 – Verificarea validității



- Se analizează Gi – Impresie bună, Cm - Comunalitate, Wb – Stare de bine / Sănătate
- Scoruri mici la Wb - Stare de bine / Sănătate și Cm - Comunalitate → tendință de „Fake Bad”
- Scoruri mici la Gi - Impresie bună → accentuează simptomele, auto-deprecieri
- Scoruri foarte mari la Gi - Impresie bună → tendință de „Fake Good” (idealizare)
- Profilul nu este aruncat, dar interpretarea se face cu prudență



## Pasul 2 – Analiza vectorilor



- Identificarea tipului (Alfa, Beta, Gamma, Delta)
- Estimezi nivelul de integrare (1–7)
- Un scor 7 la un tip → tip pe deplin realizat
- Scoruri foarte joase la vectorul 3 pot indica probleme de coerență a personalității



## Pasul 3 – Scale individuale



- Notezi scalele cu scoruri foarte înalte și foarte joase
- Te uiți la distribuția scorurilor în cele 4 grupe
- Cauți eventuale contradicții (ex.: Do foarte mare + Em foarte mică)



## Pasul 4 – Pattern-uri între scale



- Exemple clasice:
- $Do \uparrow + Gi \uparrow \rightarrow$  lider asertiv, dar cu respect pentru ceilalți
- $Do \uparrow + Gi \downarrow \rightarrow$  conducător egocentric, cu risc de abuz de putere
- $So \uparrow + Sc \uparrow \rightarrow$  stabilitate comportamentală, consistență
- $So \downarrow + Sc \downarrow \rightarrow$  impulsivitate, comportament refractar, agresivitate
- $In \uparrow$  vs.  $Ac \uparrow \rightarrow$  conflict între autonomie și conformism



## Pasul 5 – Analiza pe grupe de scale



- Grupa 1 – cum funcționezi interpersonal
- Grupa 2 – cât de matur, responsabil și reglat ești
- Grupa 3 – cât de mult vrei să realizezi și cum gândești
- Grupa 4 – stilul tău personal, felul în care aduci nuanță și creativitate

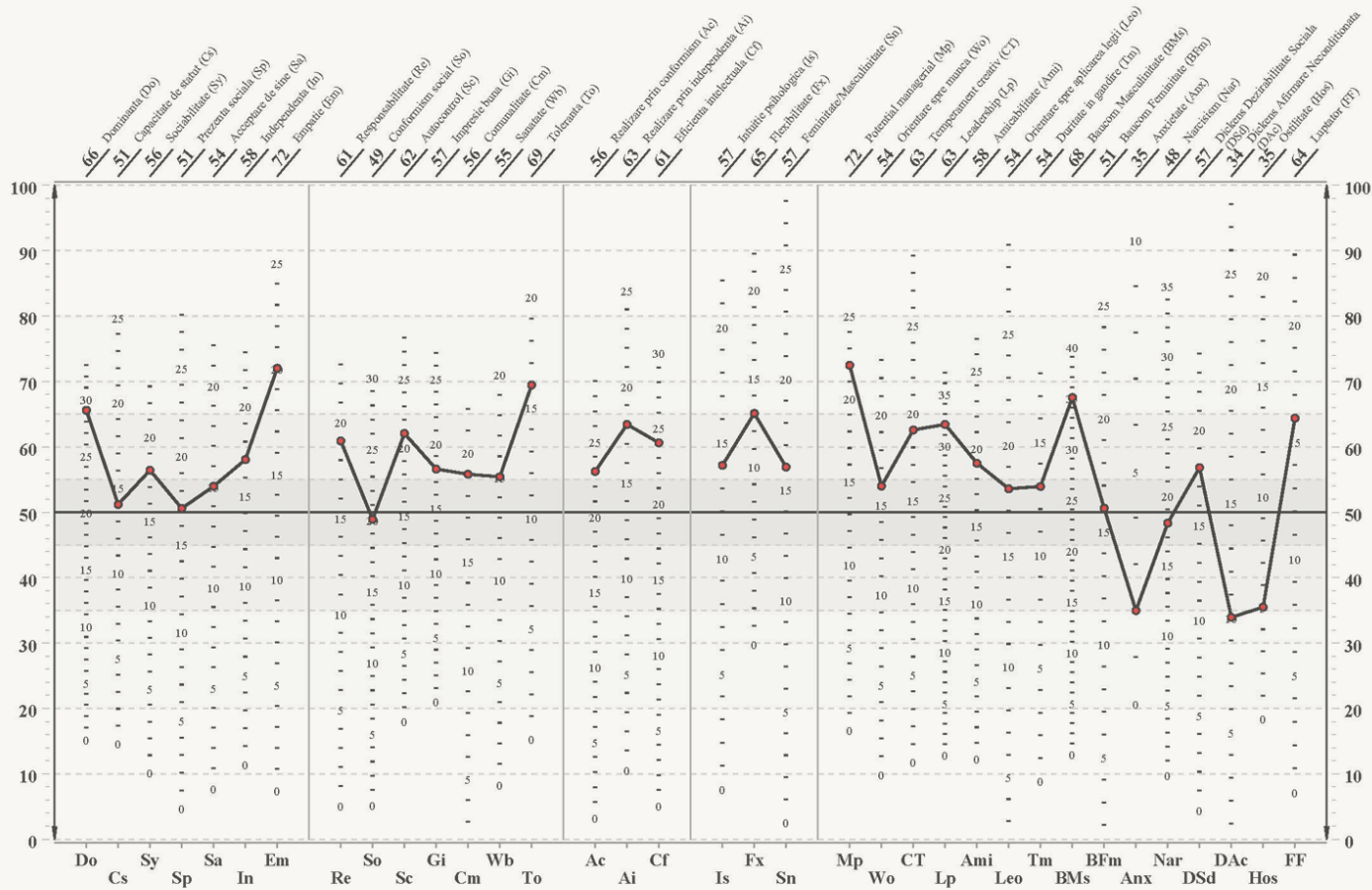


## Pasul 6 – Integrarea cu alte date



- Se corelează rezultatele CPI cu:
  - Interviu clinic sau organizațional
  - Observație și istoricul profesional
  - Alte teste (ex.: MCMI, NEO, 16PF)
- Scopul: o poveste coerentă, nu etichete izolate

# Profil CPI – exemplu vizual





## Critici aduse CPI



1. Validitate de construct – unii autori critică ambiguitatea unor scale
2. Redundanță și corelare ridicată între scale
3. Conceptele populare pot avea încărcătură culturală variabilă
4. Lipsa ortogonalității poate îngreuna interpretarea strict factorială



# Replica lui Gough și a susținătorilor



- Redundanța poate fi un avantaj în predicția comportamentului
- Corelarea dintre scale reflectă realitatea psihologică (trăsăturile co-apar)
- Scopul CPI este utilitatea practică, nu „puritatea” statistică
- Studiile arată că Big Five poate fi extras din CPI, dar instrumentul are informație suplimentară



# Aplicații CPI în organizațional



- Selecție și recrutare pentru roluri de leadership
- Identificarea potențialului managerial (Mp – Potențial managerial, Do – Dominanță, Cs – Capacitate de stat, Lp - Leadership)
- Coaching și dezvoltare personală
- Training de comunicare și lucru în echipă
- Evaluări 360 și feedback structurat



# Aplicații în consiliere și educație



- Consiliere vocațională și de carieră
- Înțelegerea stilului personal de lucru și învățare
- Clarificarea modului de relaționare și a conflictelor
- Planuri de dezvoltare personală



## Concluzii



- Testul oferă o imagine bogată a personalității normale
- Integrează relațiile cu normele, responsabilitatea și stilul social
- Este foarte util în domeniul organizațional și în zona de leadership
- Necesită practică și rafinament în interpretare – nu e un test „plug-and-play”



# Formular de feedback





**Vă mulțumim!**