

---

## Datele biografice în selecția profesională – între predicție și abuz

Cătălina Amihăieși<sup>1</sup>  
Universitatea din București

Eusebiu Catana  
ITS&Telematics Consultants, Brussels, Belgium

### Abstract

*This paper explores the use of biodata as a selection method. Starting from the definition of the term, its content, as well as the elaboration of specific instruments and the validity of biodata use, this paper offers a holistic picture on biographical data used in selection, providing suggestions for practitioners as well as researchers.*

**Key words:** selection, biodata, biographical questionnaire

### Résumé

*La présente étude explore l'utilisation de biodata comme un mode de sélection professionnelle. À partir de la définition de la notion, son contenu, ainsi que l'élaboration d'instruments spécifiques et la validité de biodata, cette présente étude offre une vision globale sur le data biographic utilisées dans la sélection professionnelle, en fournissant des suggestions pour les praticiens ainsi que les chercheurs.*

**Mots clés:** sélection professionnelle, biodata, questionnaire biographique

### Rezumat

*Prezentul studiu explorează utilizarea datelor biografice în selecția de personal. Pornind de la definirea termenului, principalele categorii de informații incluse în aceste date și până la modalități de elaborare a instrumentelor specifice, precum și condițiile în care putem vorbi de validitatea acestei metode de testare, prezentul articol își propune să ofere o imagine de ansamblu asupra datelor biografice ca tehnică de evaluare în selecția profesională, cu implicații atât pentru cercetători, cât și pentru practicieni.*

**Cuvinte cheie:** selecția profesională, date biografice, chestionar de date biografice

### Introducere

Analiza datelor biografice ca parte constitutivă a procesului de selecție profesională nu mai miră de multă vreme pe nimeni. Dacă în rândul candidaților, analiza CV-ului sau completarea unui formular de candidatură cu date personale sunt probe percepute ca fiind justificate (Fodchuk & Sidebotham, 2005), și în cazul specialiștilor în selecție o astfel de analiză este de multe ori parte din schema cognitivă cu privire la demersul de angajare, reprezentând una dintre

cele mai des întâlnite în procesul de selecție (Brown & Campion, 1994).

În timp ce majoritatea studiilor vizând demersul de selecție se axează pe alte tehnici (cum ar fi interviul, proba de lucru, centrul de evaluare), insistând asupra dezvoltării unor proceduri valide de evaluare a candidaților, analiza datelor biografice se regăsește menționată în metaanalizele privind selecția profesională precum și în numărul relativ scăzut de studii dedicate acestei metode.

Fie că vorbim de completarea unui CV sau a unui formular de înscriere sau aplicarea unui chestionar biographic, colectarea de informații biografice este prezentă într-o proporție mare în activitatea de selecție

---

<sup>1</sup> Adresa de corespondență:  
amihaiasi.catalina@gmail.com

profesională. Cu toate că în România nu avem încă date referitoare la ponderea dintre colectarea acestor informații despre candidat și procesarea lor utilizând predictorii validați, în Mare Britanie analiza datelor biografice în rândul companiilor este validată în mai puțin de 10% din cazurile în care este utilizată, în timp ce specialiștii care oferă consultanță depășesc cu două până la șase procente valoarea menționată (Pilbeam & Corbridge, 2006).

Articolul de față își propune să atragă atenția atât cercetătorilor cât și practicienilor asupra principalelor beneficii dar și capcane ale analizei datelor biografice în procesul de selecție profesională. Istoricul acestei metode, principalele informații incluse în categoria datelor biografice precum și teoriile elaborate pentru a explica asocierile între aceste caracteristici ale individului și performanța la locul de muncă împreună cu recomandările aferente constituie principalele părți ale articolului prezent. Dintre toate formele sub care putem regăsi apelul la date biografice – CV, formular de candidatură, chestionar de date biografice – am ales pentru prezentul articol detalierea celui din urmă, alte forme de evaluare a acestor informații despre candidat făcând subiectul unor publicări viitoare.

### **Datele biografice – conceptualizare**

Similar multor concepte din psihologie, și în cazul datelor biografice (termenul utilizat în engleză este „biodata”) nu există o definiție acceptată de comunitatea științifică, care să clarifice practicienilor când anume pot susține că utilizează un chestionar care vizează această informație despre candidat și când măsoară altceva. Trecerea de la un cadru teoretic la altul, construirea mai multor tipuri de instrumente și, nu de puține ori, lipsa oricărei fundamentări pentru utilizarea unor itemi în detrimentul altora în afară de cea dată de asocierile observate, au făcut ca, la mai bine de un secol de când s-a pus problema măsurării acestor date, să nu putem oferi o delimitare a termenului.

Una dintre cele mai clare definiții oferită datelor biografice, precum și cea mai utilă din punctul de vedere al autorilor pentru demararea unui proces de construire a unui chestionar de date biografice, este cea oferită de Owens (Owens, 1976, apud Gunter, Furnham & Drakeley, 1993). Potrivit acestuia, datele biografice pot fi privite drept o însumare de date oferite de individ cu privire la

experiența sa, date care se presupune că sunt și pot fi demonstrate că sunt relaționate cu succesul individului în plan educațional, profesional, social.

În ceea ce privește dimensiunile constructului, acestea pot fi derivate, ca și în cazul altor concepte din psihologia muncii (comportamentul cetățenesc organizațional, spre exemplu) mai degrabă din structura instrumentelor folosite și nu din elaborarea unor modele teoretice. Astfel, itemii care intră în componența unui chestionar de date biografice sunt deseori construiți pe baza categoriilor stabilite de Owens în anii '60 (Owens & Schoenfeldt, 1979). Aceste categorii sunt reprezentate de date demografice simple (exemplu: vârstă, gen), experiențe din copilărie și adolescență (exemple: relaționarea cu părinții, frații, colegii), atmosfera familială prezentă (partener de viață, copii), interese, valori, obiceiuri și atitudini, educație, experiență profesională, starea de sănătate, activități de recreere –urmând a fi eliminați cei care nu discriminează între angajați.

Diversitatea aspectelor despre existența candidatului ce au fost incluse de Owens în clasificarea sa, au permis ulterior construirea unei pleiade de scale sub cupola măsurării datelor biografice, suprapunerea cu alte constructe din literatură pentru care existau deja instrumente valide – cum ar fi trăsăturile de personalitate sau interesele – (vezi Mumford & Owens, 1987 pentru o diferențiere între date biografice, trăsături de personalitate, aptitudini).

Dacă unii autori consideră importantă delimitarea datelor biografice pe axe precum general-specific, real-ipotetic, verificabil-neverificabil, precum și diferențierea de alte constructe cum ar fi personalitatea sau interesele (vezi Lefkowitz, Gebbia, Balsam & Dunn, 1999 pentru detalii), în viziunea altora această categorie înglobează toate informațiile despre individ care sunt oferite de acesta la întrebările: ce am făcut?; unde am fost?; ce cred?; ce vreau să fiu?; ce simt?; ce sunt capabil să fac?; ce mă interesează?; ce fel de relații am avut cu cei din jur? (Cooper, Robertson & Tinline, 2003).

În timp ce perspectiva extinsă asupra informațiilor biografice permite includerea unor date care nu pot fi verificate și sunt expuse în mai mare măsură distorsionării, includerea în această categorie doar a datelor obiective (cu referire la evenimente din trecutul candidatului ce pot fi verificate) restrânge semnificativ aria de conceptualizare a constructului. Răspunsul

---

la întrebarea “ce măsoară un chestionar de date biografice de fapt?” este oricum greu de oferit pentru moment.

Un alt aspect controversat în ceea ce privește construirea chestionarelor biografice ține de modalitatea în care sunt elaborați itemii. În mod obișnuit, candidaților le este prezentat un chestionar conținând situații de viață care se consideră că au o probabilitate mare de apariție în traseul de dezvoltare al unui individ, candidatul trebuind să aleagă din variantele de răspuns oferite pe cea care se potrivește cel mai bine cu situația sa. Principalele abordări care stau la baza construirii acestor itemi sunt cele întâlnite și în demersul de măsurare a altor concepte psihologice (Goldberg, 1972, apud Stokes & Searcy, 1999; vezi și Telonson, Alexander, & Barrett, 1983 pentru compararea modalităților de scorare a itemilor):

- **Abordarea empirică:** constituie cea mai des utilizată metodă de construire a instrumentului biografic, implicând alegerea itemilor și ponderarea lor în funcție de asocierea cu criteriul, în lipsa unei justificări teoretice (Kilcullen, White, Mumford & Mack, 2002). Principalele dezavantaje ale metodei țin de identificarea unor asocieri în lipsa dezvoltării unei fundamentări pentru acestea, precum și de dificultatea de a justifica selecția bazată pe această abordare. Deși înregistrând de multe ori o asociere, mai puternică cu criteriul decât prin utilizarea abordării raționale, abordarea empirică a fost aspru criticată pentru instabilitatea asocierilor obținute, bazării pe șansă și lipsei unui cadru teoretic (vezi Karas & West, 1999 pentru detalii; Mumford & Owens, 1987 pentru detalii referitor la cele patru metode de construire a scalelor biografice).
- **Abordarea rațională:** la baza elaborării itemilor și a ponderării acestora stau predictorii pentru a căror asociere cu criteriul există o justificare conceptuală. Principalul avantaj al acestui demers constă în existența unui cadru teoretic care poate explica asocierile observate, în timp ce un neajuns major este punerea pe seama unui singur construct a răspunsului candidatului, eliminând astfel numeroși factori care ar putea acționa în generarea comportamentului

individului în situația ilustrată (Allworth & Hesketh, 1999).

- **Abordarea factorială** se bazează pe scorarea itemilor în funcție de asocierile dintre aceștia, utilizându-se tehnici de extragere a factorilor, urmărindu-se consistența internă a instrumentului. Principala critică adusă acestei abordări ține de etichetele categoriilor, care se suprapun de multe ori cu dimensiuni ale altor constructe, precum și de interpretarea dificilă a acestora (Stokes & Searcy, 1999).
- **Utilizarea subgrupurilor:** prezentate drept o alternativă la abordarea rațională, subgrupurile apar în urma împărțirii indivizilor în funcție de anumite variabile biografice (acestea pot fi legate de pregătirea școlară, cea profesională, confesiune etc.), rezultând categorii de indivizi care se presupune că dețin trasee similare de dezvoltare și care vor acționa similar în viitor. Astfel, în loc să susținem că măsurăm un singur concept prin surprinderea variabilelor biografice (de exemplu: agresivitatea, dominanța etc.), metoda ne permite să surprindem tendințele comportamentale asociate cu o categorie de indivizi (Stokes, Mumford & Owens, 1989).

În ceea ce privește măsura în care itemii utilizați în evaluarea altor caracteristici ale individului (de exemplu: chestionare de interese, de personalitate) se suprapun cu cei utilizați în chestionarele de date biografice, părerile diferă, mergându-se de la afirmarea faptului că orice item ales să măsoare o caracteristică a individului poate fi considerat ca fiind biografic până la includerea doar a acelor cu referire directă la evenimente din viața individului (Mael, 1991).

#### **Istoricul utilizării datelor biografice: abordări teoretice, tipuri de instrumente**

Prima utilizare consemnată a unui chestionar biografic datează din 1894, când în cadrul unei întâlniri de afaceri s-a propus înregistrarea anumitor informații personale despre candidații pentru postul de agent de asigurări. Cel care a propus această formă de evaluare a candidaților a fost directorul unei companii de asigurări, nu un psiholog (Gunter, Furnham & Drakeley, 1993).

În anii '20 a fost elaborat primul tip de chestionar care cuprindea întrebări referitoare la datele biografice ale candidatului (Pilbeam & Colbridge, 2006). Dezvoltat pentru postul de agent de vânzări, WAB-ul ("weighted application blank") a fost utilizat intens în prima jumătate a secolului XX pentru a prezice cu succes criteriile precum fluctuația, promovarea în rândul cadrelor militare, performanța în vânzări, fiind preluat până în prezent de practicieni pentru selecția profesională din unele domenii de activitate, cum ar armată și poliție, domeniul hotelier, vânzări de servicii (Browne, Warnock & Boykin, 2005; Kaak, Feild, Giles & Norris, 1998; Scott & Johnson, 1967). Construit din itemi cu referire la informații verificabile despre candidat și oferit la primul contact al acestuia cu compania, chestionarul a reușit să discrimineze între candidați, în ciuda criticilor care au vizat lipsa de fundamentare a deciziilor de includere/excludere a itemilor, precum și aplicarea instrumentului pe fondul unui cadru teoretic slab conturat (Pilbeam & Corbridge, 2006).

WAB-ul a fost înlocuit la începutul anilor '60 de chestionarele biografice (BQ/BI), instrumente care conțin un număr mai variat de întrebări cu referire la diverse stadii de dezvoltare ale candidatului (de exemplu: chestionarul biografic pentru studenți, Siegel, 1956; chestionarul biografic pentru domeniul imobiliar, Childs & Klimoski, 1986; chestionare pentru domeniul vânzării de produse și servicii, Vinchur, Schippmann, Switzer, & Roth, 1998). În același timp au fost elaborate chestionare biografice a căror predicție să se mențină și în cazul aplicării în alte organizații (de exemplu: Supervisory Profile Record Biodata Scale și Managerial Profile Record Biodata Scale, cu un grad de asociere cu promovarea profesională de .35, respectiv .52).

Evaluarea datelor biografice în prezent se face prin apel la o combinație între WAB și BQ, fiecare companie dezvoltând propriul set de itemi.

Pentru o înțelegere a mecanismului de asociere între predictorii biografici și criteriile de performanță, precum și pentru apărarea procedurii de selecție în instanță, au fost elaborate, în ultimul secol, doar câteva cadre teoretice care să justifice alegerile specialiștilor. Răspunsul la întrebarea „De ce prezic datele biografice performanța la locul de muncă?” poate fi formulat prin referire la una dintre abordările prezentate mai jos.

*Comportamentul trecut prezice comportamentul viitor*

Cel mai citat mecanism prin care se crede că se justifică utilizarea datelor biografice este cel promovat de Owens (Owens & Schoenfeldt, 1979). Potrivit acestui mecanism, comportamentul manifestat de un individ în anumite situații din trecut este un predictor acurat al comportamentului pe care acel individ îl va manifesta în situații similare din viitor (principiul consistenței comportamentului fiind, de altfel, unul fundamental în psihologie). Considerat părintele datelor biografice, Owens a derulat studii longitudinale prin care a reușit să identifice trasee de dezvoltare diferite în rândul tinerilor, care au fost asociate cu alegeri diferite în dezvoltarea ulterioară (vezi Owens & Schoenfeldt, 1979 pentru detalii). Pentru majoritatea itemilor dintr-un chestionar de date biografice este însă nevoie de o elaborare a acestui cadru teoretic, întrucât solicitarea nivelului de educație, a detaliilor legate de relațiile cu familia și prietenii sau de apartenența la anumite grupuri nu este justificată de principiul menționat (Dean & Russell, 2005).

*Modelul ecologic*

Dezvoltat tot de Owens (Mumford & Owens, 1987, apud Mael, 1991), modelul face referire nu doar la diferențele între indivizi, ci și la procesul care influențează alegerile acestora. Bazându-se pe studiile din domeniul psihologiei dezvoltării, autorii susțin că indivizii se angajează într-o tranzacție cu mediul care devine stabilă în timp, conturându-și astfel un traseu individual de dezvoltare (Hersen, 2004). Diferențiind între două tipuri de variabile (*input* și *output*), autorii se axează preponderent pe alegerile individului, pe modalitatea în care acesta se adaptează la mediul său și mai puțin pe condițiile de mediu la care individul este expus (de exemplu: comunitatea în care se naște, relațiile cu familia) și modul în care eșecurile anterioare afectează comportamentul acestuia (Pilbeam & Corbridge, 2006). De asemenea, includerea în măsurarea datelor biografice a unor elemente care țin de apartenența individului la anumite organizații, preferințele sale pentru anumite activități de recreere, se îndepărtează de adaptarea la mediul la care face referire modelul.

---

### *Teoria identității sociale*

Pornind de la neajunsurile abordărilor prezentate mai sus, Mael (Mael, 1991) propune introducerea binecunoscutei teorii a identității sociale în explicarea asocierii între datele biografice și performanță. Măsura în care identificarea cu un grup se asociază cu dezvoltarea unui spectru de comportamente specific membrilor acelui grup poate completa perspectiva modelului ecologic în ceea ce privește influența pe care o au acțiunile trecute asupra comportamentului viitor al individului. Alăturarea teoriei identității sociale la modelul ecologic permite practicianului să considere orice eveniment din viața candidatului drept un potențial conținut al chestionarului de date biografice (vezi Mael, 1991 pentru detalii).

### **Datele biografice ca predictor al performanței**

Indicatori ai gradului de asociere între datele biografice și performanță sunt furnizați în literatură prin intermediul a trei tipuri principale de studii: cele care vizează construirea unui chestionar pentru un post din cadrul unei singure organizații, cele care urmăresc validarea unui astfel de chestionar în mai multe medii organizaționale și metaanalizele privind tehnici de selecție profesională. Pentru a avea o imagine de ansamblu asupra gradului de predicție al acestora, tratăm pe scurt concluziile fiecărei categorii de studii menționate.

Studiile care urmăresc construirea unui chestionar biografic oferă date utile cu privire la tipurile de informație evaluate, precum și la metoda de elaborare a instrumentului. În afară de chestionarele elaborate pentru armata americană (șase la număr în ultimele decenii, vezi Steinhaus & Waters, 1991 pentru detalii) care sunt și ele lipsite de o justificare teoretică a asocierilor observate dar care au coeficienți de validitate fideli și generalizabili, instrumentele construite înregistrează asocieri medii, care însă la o analiză mai atentă pot fi cu greu folosite. Pe lângă varietatea de constructe sondate, aceste studii oferă și o privire asupra instabilității predicției, cu coeficienți de asociere care scad de la un prag de peste .30 la unul sub .10 la măsurători ulterioare (vezi Schuch, 1967 și Hunter & Hunter, 1984 pentru detalii). În ciuda studiilor care au reușit să mențină constant gradul de asociere (exemplu: Neiner & Owens, 1982), în literatură se sugerează momentan

reevaluarea conținutului unui astfel de instrument la o distanță medie de 2-3 ani (Cooper, Robertson & Tinline, 2003), făcând din această metodă una mai costisitoare decât pare pentru mulți practicieni.

Printre încercările de validare a chestionarelor de date biografice și în alte medii organizaționale decât cele în care au fost create se evidențiază studiile din domeniul asigurărilor de viață (coeficient de validitate stabil cuprins între .20 și .25, vezi McManus & Kelly, 1999 pentru detalii despre predictorii), al agenților de vânzări (coeficient de validitate între .18 și .40, vezi Vinchur, Schippmann, Switzer & Roth, 1998 pentru detalii), precum și al posturilor de management (Managerial Profile Record Biodata Scale, Carlson, Scullen, Schmidt, Rothstein & Erwin, 1999, cu un coeficient de .53 și Supervisory Profile Record Biodata Scale, Rothstein, Erwin, Schmidt & Owens, 1990 cu un coeficient de .35). Cu toate că și în acest caz avem de-a face cu asocieri cărora le lipsește o explicație psihologică, asistăm la o generalizare a coeficienților obținuți, la acest nivel putând vorbi de comercializarea instrumentelor biografice (este des întâlnit în SUA cazul companiilor care oferă chestionare biografice pentru utilizare în selecție).

Potrivit metaanalizelor efectuate recent asupra validității tehnicilor de selecție, analiza datelor biografice beneficiază de un indice de validitate cuprins între .30 și .40. (vezi Hunter & Hunter, 1984; Reilly & Chao, 1982; Schmidt & Hunter, 1998 pentru detalii). Două aspecte centrale fac însă ca aceste date să fie privite cu scepticism atât de către cercetători, cât și de către practicieni, dincolo de faptul că se bazează pe cele mai rigurose construite instrumente când face referire la date biografice (de exemplu: studiul lui Schmidt & Hunter din 1994 ia în considerare coeficienții de corelație obținuți prin aplicarea instrumentelor dezvoltate de echipa autorilor, coeficienți superiori celor raportați în alte cercetări). În primul rând, datorită faptului că măsoară constructe diferite, analiza datelor biografice poate fi privită mai degrabă drept o metodă de construire a unui predictor, fără a putea extrage din coeficienții de corelație concluzii cu privire la anumite comportamente ale individului ce prezic alte comportamente (Bliesener, 1996). În al doilea rând, numeroasele probleme metodologice survenite, precum și diferențele semnificative între coeficienții analizați atât în interiorul unui studiu cât și între studii îndeamnă o dată în

plus la tratarea datelor cu precauție (vezi Bliesener, 1996; Hermelin & Robertson, 2001 pentru detalii).

Pe lângă nivelul de varianță al criteriului explicat de datele biografice, nivel pe care l-am analizat mai sus, este necesar să ne focalizăm și pe măsura în care acest predictor crește nivelul de predicție dincolo de cel oferit de alți predictorii consacrați, pentru a construi proceduri de selecție cât mai eficiente. Astfel, rezultatele raportate în literatură indică faptul că datele biografice explică în plus din evoluția criteriului în comparație cu predicția pe care o oferă abilitatea mentală generală sau trăsăturile de personalitate (de exemplu, Big Five) (Mael & Ashforth, 1995; McManus & Kelly, 1999; Mount, Witt & Barrick, 2000). Bineînțeles, aceste rezultate sunt dependente de conținutul chestionarelor biografice utilizate.

### Avantaje și limitări ale metodei

Unul dintre cele mai vehiculate avantaje ale acestei metode constă în gradul scăzut de distorsionare a răspunsurilor printre care sunt incluse dezirabilitatea socială și cunoașterea caracteristicilor ideale pentru ocupantul postului. În timp ce studiile care au evidențiat acest avantaj sugerează ca moderatorii modalitatea de construire a instrumentului, precum și forma itemilor (Kluger, Reilly & Russell, 1991), nu pot fi ignorate cercetările ce nu au reușit să pună în evidență această diferență, susținând că și cei mai ușor de verificat itemi dintr-un chestionar biografic sunt supuși distorsiunii în egală măsură (Schmitt, Oswald, Kim, Gillespie, Ramsay et al., 2003).

Costurile scăzute aferente elaborării acestei metode și utilizării ei sunt invocate de mulți practicieni drept un avantaj, transformarea datelor biografice într-un predictor valid ridicând însă nivelul resurselor consumate.

Principala provocare pe care o întâmpină specialiștii în selecția profesională care utilizează această metodă se conturează în jurul disputei pentru egalitatea de șanse la angajare. Colectarea și utilizarea de informații cu privire la statutul marital, etnie, confesiune pot perpetua stereotipurile legate de productivitatea indivizilor aparținând anumitor grupuri, intrând în conflict cu politicile sociale pentru promovarea diversității.

### Concluzii

În ciuda lipsei unei conceptualizări clare, a unui cadru teoretic și a unui acord cu privire la modalitatea de elaborare a itemilor, datele biografice continuă să fascineze atât cercetătorii cât mai ales practicienii. Încântarea obținerii unui coeficient de corelație între .30 și .40 i-a făcut pe mulți să nu se mai întrebe ce măsoară de fapt și cum anume ar putea folosi mai eficient acele valori în propria companie sau în propriile studii.

Perpetuarea ideii că datele biografice sunt un predictor acurat al performanței la locul de muncă, împreună cu dovezi referitoare la faptul că practicienii validează mult prea rar această tehnică (Terpstra & Rozell, 1997) au condus la perpetuarea unor practici abuzive în domeniu. Cercetătorii abuzează de tehnicile de prelucrare a datelor pentru a obține rezultatele dorite, interpretarea datelor obținute pălind în fața supremației pragului de semnificație. Practicienii abuzează de resursele umane de care dispun supunând candidații la „întrebări care ar trebui să fie acolo” (Pilbeam & Corbridge, 2006). Cadru legislativ permisiv, precum și necunoașterea rolului pe care tehnicile de selecție profesională îl joacă îi determină pe mulți candidați să accepte tratamentul angajatorilor.

Predictorul acurat din spatele datelor biografice continuă să fie perceput astfel de multe ori pe baza unor metaanalize în care conținutul conceptului de „date biografice” este preluat din studiile care includ în chestionarele de acest fel măsurarea celor mai variate concepte, de la interese, valori, trăsături de personalitate, până la aptitudini specifice și chiar preferințe pentru anumite activități sportive (Harvey-Cook & Taffler, 2000; Eberhardt & Muchinsky, 1982), precum și pe baza unor cercetări derulate pe un anumit domeniu de activitate și un anumit post, cercetări ale căror rezultate nu pot fi generalizate, asocierile dispărând la testarea altor eșantioane.

Regăsim astfel în literatura ce vizează selecția pe bază de date biografice, asocieri cel puțin ciudate, care nu au o fundamentare teoretică, nu pot fi generalizate și nu sunt stabile. Aplicată astfel, analiza datelor biografice se aseamănă cu încercările oarbe de a găsi asocieri între caracteristicile indivizilor, constituind un abuz atât la adresa acestora, cât și în ceea ce privește utilizarea tehnicilor statistice.

Dacă pentru statele care utilizează deja chestionare de date biografice următorul pas este creșterea numărului de scale generalizabile pentru anumite domenii de activitate/ posturi, România se poate îndrepta spre construirea unor astfel de instrumente în limitele expuse în acest articol. În ceea ce privește elaborarea cadrului teoretic care să ofere o înțelegere mai bună a asocierilor observate, modelele înaintate deja (cum este modelul ecologic) precum și sugestiile făcute (utilizarea conceptelor din teoria identității sociale) pot fi completate de studiile din psihologia dezvoltării cu accent pe dezvoltarea proceselor, schimbările survenite de la o etapă de dezvoltare la alta. Nu doar că aceste cercetări oferă un cadru teoretic bogat care permite o predicție mai acurată, dar pun la dispoziție și posibile asocieri ce nu au fost testate până acum de către specialiștii din psihologia muncii și organizațională, conferind noi ipoteze de cercetare și o avansare mai rapidă a studiilor privind selecția profesională.

#### Bibliografie

- Allworth, E. & Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: capturing change-related and contextually relevant future performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 7, 2, 97-111.
- Bliesener, T. (1996). Methodological moderators in validating biographical data in personnel selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 107-120.
- Brown, B. & Campion, M. (1994). Biodata phenomenology: recruiters' perceptions and use of biographical information in resume screening. *Journal of Applied Psychology*, 79, 6, 897-908.
- Browne, J., Warnock, S. & Boykin, N. (2005). Predicting success of police officer applicants using weighted application blanks. *Journal of American Academy of Business*, martie.
- Dean, M. & Russell, C. (2005). An examination of biodata theory-based constructs in a field context. *International Journal of Selection and Assessment*, 13, 2, 139-149.
- Eberhardt, B. & Muchinsky, P. (1982). An empirical investigation of the factor stability of Owens' biographical questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, 67, 2, 138-145.
- Fodchuk, K. & Sidebotham, E. (2005). Procedural justice in the selection process: a review of research and suggestions for practical applications. *The Psychologist-Manager Journal*, 8, 2, 105-120.
- Gunter, B., Furnham, A. & Drakeley R. Routledge (1993) *Biodata: biographical indicators of business performance*. Routledge.
- Harvey-Cook, J. & Taffler, R. (2000). Biodata in professional entry-level selection: statistical scoring of common format applications. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 103-118.
- Hermelin, E. & Robertson, I. (2001). A critique and standardization of meta-analytic validity coefficients in personnel selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 253-277.
- Hersen, M. (2004). *Comprehensive handbook of psychological assessment*. John Wiley and Sons.
- Kaak, S., Feild, H., Giles, W. & Norris, D. (1998). The weighted application blank: a cost-effective tool that can reduce employee turnover. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 39, 18-24.
- Karas, M. & West, J. (1999). Construct-oriented biodata development for selection to a differentiated performance domain. *International Journal of Selection and Assessment*, 7, 2, 86-96.
- Kilcullen, R., White, L., Mumford, M. & Mack, H. (2002). Assessing the construct validity of rational biodata scales. *Military Psychology*, 7, 1, 17-28.
- Kluger, A., Reilly, R. & Russell, C. (1991). Faking biodata tests: are option-keyed instruments more resistant? *Journal of Applied Psychology*, 76, 6, 889-896.
- Lefkowitz, J., Gebbia, M., Balsam, T. & Dunn, L. (1999). Dimensions of biodata items and their relationship to item validity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 331-350.
- Mael, F. (1991). A conceptual rationale for the domain and attributes of biodata items. *Personnel Psychology*, 44, 763-792.
- Mael, F. & Ashforth, B. (1995). Loyal from day one: biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48, 309-333.
- McManus, M. & Kelly, M. (1999). Personality measures and biodata: evidence regarding their incremental predictive value in the life insurance industry. *Personnel Psychology*, 52, 137-148.
- Mount, M., Witt, L & Barrick, M. (2000). Incremental validity of empirically keyed biodata scales over GMA and the five factor personality constructs. *Personnel Psychology*, 53, 299-323.

- Neiner, A. & Owens, W. (1982). Relationship between two sets of biodata with 7 years separation. *Journal of Applied Psychology*, 67, 2, 146-150.
- Owens, W., & Schoenfeldt, L. F. (1979). Toward a classification of persons. *Journal of Applied Psychology*, 64, 569-607.
- Peterson, N. G., Hough, L. M., Dunnette, M. D., Rosse, R. L., Houston, J. S., Toquam, J. L., & Wing, H. (1990). Project A: Specification of the predictor domain and development of new selection/classification tests. *Personnel Psychology*, 43, 247-276.
- Pilbeam, S & Corbridge M. (2006). *People resourcing: contemporary HRM practice*. Pearson Education.
- Reilly, R. & Chao, G. (1982). Validity and fairness of some alternative employee selection procedures. *Personnel Psychology*, 35, 1-62.
- Rothstein, H., Erwin, F., Schmidt, F. & Owens, W. (1990). Biographical data in employment selection: can validities be made generalizable? *Journal of Applied Psychology*, 75, 2, 175-184.
- Schmitt, N., Oswald, F., Kim, B., Gillespie, M., Ramsay, L. & Yoo, T-Y. (2003). Impact of elaboration on socially desirable responding and the validity of biodata measures. *Journal of Applied Psychology*, 88, 6, 979-988.
- Schuch, A. (1967). The predictability of employee tenure: a review of the literature. *Personnel Psychology*, 120, 133-152.
- Scott, R. & Johnson, R. (1967). Use of the weighted application blank in selecting unskilled employees. *Journal of Applied Psychology*, 51, 5, 393-395.
- Siegel, L. (1956). A biographical inventory for students: construction and standardization of the instrument. *Journal of Applied Psychology*, 40, 1, 5-10.
- Steinhaus, S. & Waters, B. (1991). Biodata and the application of a psychometric perspective. *Military Psychology*, 3, 1, 1-23.
- Stokes, G., Mumford, M. & Owens, W. (1989). Life history prototypes in the study of human individuality. *Journal of Personality*, 57, 2, 509-545.
- Stokes, G. & Searcy, C. (1999). Specification of scales in biodata form development: rational vs. empirical and global vs. specific. *International Journal of Selection and Assessment*, 7, 2, 72-85.
- Telanson, P., Alexander, R. & Barrett, G. (1983). Scoring the biographical information blank: a comparison of three weighting techniques. *Applied Psychological Measurement*, 7, 73-80.
- Terpstra, D. & Rozell, E. (1997). Why some potentially effective staffing practices are seldom used. *Public Personnel Management*, 26, 4, 483-495.
- Vinchur, A., Schippmann, J., Switzer, F & Roth, P. (1998). A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 83, 4, 586-597.
- Webb, S. (1960). The comparative validity of two biographical inventory keys. *Journal of Applied Psychology*, 44, 3, 177-183.



Organizational Diagnosis & Development  
 Brand Research  
 Academic & Institutional Evaluation  
 Organizational Simulation & Gaming

Focus on people and opportunities.  
 For reliable outcomes  
 contact@aphorme.ro; www.aphorme.ro