

<https://doi.org/10.52387/1811-5470.2024.3.12>  
CZU: 159.923:355/359

## PARTICULARITĂȚI ALE PERSONALITĂȚII POLIȚISTULUI DIN TRUPELE DE INTERVENȚIE SPECIALE

Lenuța OLARU,  
doctorandă, Școala Doctorală Psihologie,  
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, Chișinău, RM,  
ofițer psiholog, Inspectoratul de Poliție Județean Olt, România  
ORCID: 0009-0007-2141-9088

**Rezumat.** Modul în care mediul profesional ne influențează personalitatea și aptitudinile este deja o evidență în studiile de specialitate; profesia cerându-ne să ne aliniem valorile personale cu cele instituționale. Studiul de față își propune să evalueze aptitudinile, personalitatea și valorile personale la polițiștii de intervenție rapidă și să îi evidențieze pe aceștia în raport cu polițiștii de investigații criminale. Cercetarea s-a desfășurat pe un eșantion de 53 de polițiști. Rezultatele au evidențiat faptul că lucrătorii din cadrul structurii de acțiuni speciale înregistrează timpi de reacție mai buni, au un nivel de anxietate mai scăzut și prețuiesc provocarea și autoritatea drept valori personale. În schimb, lucrătorii de investigații criminale (judiciariști) au reacții mai încete, sunt mai anxioși și valorizează mai mult relațiile sociale, respectarea regulilor și siguranța.

**Cuvinte-cheie:** timp de reacție, trăsături de personalitate, valori personale, polițiști.

### PERSONALITY CHARACTERISTICS OF THE POLICE OFFICER FROM THE SPECIAL INTERVENTION TROOPS

**Summary.** The way in which the professional environment influences our personality and skills is already a record in specialized studies; the profession asking us to align our personal values with the institutional ones. The present study aims to assess the skills, personality and personal values of police officers from special intervention forces and to highlight them in relation to criminal investigation police officers. The research was conducted on a sample of 53 police officers. The results revealed that workers in the special action structure report better reaction times, have lower anxiety levels, and choose challenge and authority as personal values. In contrast, criminal investigation workers (forensics) have slower reactions, are more anxious, and value social relationships, rule-following, and safety more.

**Keywords:** reaction time, personality traits, personal values, police officers.

#### Delimitări conceptuale

În cele ce urmează ne vom opri asupra trăsăturilor de personalitate, timpului de reacție și valorilor personale, încercând să descoperim în ce măsură acestea se întrepătrund în comportamentul lucrătorilor de poliție.

Relația dintre trăsăturile de personalitate și performanța în activitate este demonstrată științific de peste cinci decenii. Din Modelul Big Five – un instrument extrem de eficace pentru înțelegerea personalității, a derivat ulterior Modelul alternativ cu cinci factori [3, p. 417-440] care evaluează concepte cu bază biologică-evoluționistă, ce permit compararea între specii.

În eforturile sale de a identifica dimensiunile acestui model, M. Zuckerman a început prin a se concentra asupra a nouă factori: sociabilitate, neuroticism, anxietate, ostilitate, socializare, căuta-

rea de senzații, impulsivitate, activitate și dezirabilitate socială. Cu toate acestea, o serie ulterioară de cercetări, care au implicat sute de subiecți și au utilizat scale pentru măsurarea acestor factori, au redus această listă la doar cinci dimensiuni. Aceste dimensiuni au fost denumite: Căutarea impulsivă de senzații, Sociabilitate, Neuroticism-anxietate, Agresivitate-ostilitate și Activitate. Acestea alcătuiesc dimensiunile Modelului alternativ cu cinci factori și sunt evaluate prin intermediul chestionarului ZKPQ [6, p. 57].

Cu toate acestea, nu există încă dovezi consistente pentru existența unor predictorii de personalitate ai performanței la polițiști în situații contextuale specifice de aplicare a legii pe teren.

În ultimele două decenii, s-a acordat o atenție intensă relației dintre viteza de prelucrare a informațiilor și abilitățile cognitive. Studiile sistematice

au demonstrat că viteza de prelucrare a informațiilor poate fi evaluată prin timpul de reacție în sarcinile cognitive elementare, care se concentrează în principal pe procesele perceptuale. În sarcinile de rezolvare a problemelor sau de raționament, succesul este puternic influențat de rapiditatea cu care informațiile relevante pentru sarcina centrală devin disponibile pentru procesele cognitive superioare. Orice întârziere în accesarea informațiilor externe poate duce la eșecul în rezolvarea unei probleme sau la o eroare de raționament. Există dovezi empirice care arată impactul semnificativ pe care rapiditatea reacțiilor îl are asupra performanțelor în diverse profesii: șoferi, piloți de avion, controlori de trafic aerian, polițiști, instructori de arte marțiale, cascadori [5, p. 615-640], prezentatori radio-TV, stenodactilografi [7, p. 575] etc.

În evaluarea rapidității reacțiilor, de fapt, evaluăm abilitățile cognitive, în special inteligența generală. Există mai multe modele teoretice ale abilităților cognitive, cel mai susținut experimental fiind cel propus de Carroll [1]. În modelul său, Carroll propune o structură trinivellară a abilităților cognitive, în care inteligența generală, denumită și abilitate generală, ocupă un loc central. Aceasta explică și corelațiile semnificative între performanțele la teste care măsoară procesele perceptuale, cum ar fi timpul de reacție, și scorurile la diverse probe care evaluează explicit abilitățile cognitive. Alături de inteligență, Carroll menționează că în cadrul abilităților postulate există și altele care depind de procesele perceptuale, cum ar fi abilitățile spațiale, logico-matematice, verbale etc. De fapt, există studii care arată corelații ridicate între aceste aptitudini și timpul de reacție [2, p. 209-217].

Testele de tip timp de reacție (TR) sunt considerate opțiuni atractive în comparație cu alte tipuri de teste de inteligență, deoarece sunt relativ ușor de administrat și sunt concepute pentru a evalua procesele cognitive în mod independent de influențele culturale. În plus, testele tradiționale psihometrice sunt recunoscute pentru sensibilitatea lor ridicată la o gamă largă de factori, cum ar fi nivelul de educație, statutul socio-economic, etnia etc. Aceiași factori sunt considerați să aibă un efect mult mai redus sau chiar nul asupra performanțelor în sarcinile de timp de reacție. [4, p. 93-132].

Valorile personale reprezintă setul nostru de credințe și convingeri care influențează alegerile și comportamentul nostru în viață. Ele acționează ca factori motivaționali, ghidând modul în care ne dedicăm resursele către ceea ce considerăm a fi esențial. În cadrul instituțional, se caută o armonizare

între valorile personale și cele instituționale, pentru a menține un echilibru corespunzător între aceste două seturi de valori.

Teoria lui Schwartz este cea mai recunoscută teorie în ceea ce privește valorile personale. Potrivit acestei teorii, valorile au o structură circulară, fiind identificate câteva puncte comune asupra cărora majoritatea studiilor sunt de acord. Cercetările au arătat că valorile personale sunt strâns legate de afectivitate și pot declanșa emoții atunci când sunt activate. Ele reprezintă scopuri care energizează acțiunea și transcend situații și acțiuni specifice, deosebindu-se astfel de norme sau atitudini care se referă la circumstanțe concrete. Valorile servesc drept criterii în luarea deciziilor și acțiunilor, fiind ordonate în funcție de importanța lor. Importanța unei valori orientează comportamentul individului, de obicei, fiind implicate mai multe valori în alegerea unui comportament sau altul [9, p. 34].

Studiile din ultimele decenii au evidențiat că, la nivel organizațional, luarea în considerare a valorilor personale, scoaterea lor în evidență și integrarea lor în valorile organizaționale sunt benefice atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Conflictul dintre valorile personale și cele organizaționale poate duce la scăderea performanței [8, p. 1-65].

Un studiu din 2005 arată că 64% dintre participanți preferă timpul liber în detrimentul banilor [7, p. 295-297]. Acest fapt subliniază legătura strânsă dintre valorile personale și cele profesionale, iar satisfacerea acestor valori poate genera energie pozitivă pentru organizație. În lumina acestor aspecte, cunoașterea și alinierea valorilor personale ale angajaților cu cele ale organizației contribuie la realizarea obiectivelor instituționale.

### **Metodologia cercetării ; i obiectivele cercetării**

Studiul de față își propune evaluarea personalității polițiștilor care activează pe linii de muncă diferite.

Scopul cercetării este acela de a surprinde diferențe între profilul personalității lucrătorilor de poliție judiciară și luptătorii din cadrul acțiunilor speciale, în ceea ce privește timpul de reacție, trăsăturile de personalitate și valorile personale.

### **Ipotezele cercetării**

Având în vedere obiectivele enunțate anterior, ne-am ghidat în realizarea acestora pe următoarele ipoteze cu caracter exploratoriu:

*H1.* Prezumăm faptul că polițiștii din cadrul trupelor speciale de intervenție vor înregistra timpi de reacție mai mici decât cei din cadrul poliției judiciare;

H2. Prezuzăm faptul că trăsăturile de personalitate sunt influențate de specificul activității polițistilor;

H3. Prezuzăm faptul că există diferențe între valorile personale asumate de cele două categorii de polițiști.

### Eșantionul cuprins în cercetare

Cercetarea a folosit ancheta pe bază de chestionar pe un eșantion alcătuit din 53 de subiecți, cu vârste cuprinse între 22 și 52 de ani (media de vârstă fiind 37,58). Subiecții sunt angajați ai poliției române, 23 dintre ei activând în domeniul acțiunilor speciale (trupele de intervenție rapidă), iar 30 activând în domeniul investigațiilor criminale (judiciar). Toți subiecții sunt de gen masculin.

Lucrătorii de poliție din cadrul structurii de acțiuni speciale sunt polițiști selectați, echipați și antrenați pentru a executa misiuni cu grad ridicat de risc, intervenind atunci când celelalte structuri de poliție sunt depășite ca și capacități logistice sau tactice.

Lucrătorii din cadrul structurii de investigații criminale (judiciariști) desfășoară activități de cercetare penală în vederea identificării autorilor unor infracțiuni grave, cu moduri de operare deosebite.

**Tabelul 2. DISTRIBUȚIA SUBIECȚILOR ÎN FUNCȚIE DE LINEA DE MUNCĂ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	actiuni speciale	23	43.4	43.4	43.4
	judiciar	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

- Chestionarul Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire - ZKPQ urmărește evaluarea a cinci factori de personalitate care constituie dimensiunile Modelului alternativ cu cinci factori (the Alternative Five-Factor Model - AFFM): căutarea impulsivă de senzații, sociabilitatea, neuroticismul-anxietatea, agresivitatea-ostilitatea și activitatea;
- V21 - Chestionarul de evaluare a valorilor urmărește valori personale care pot fi relevante pentru orientarea și consilierea în carieră: recunoaștere profesională, autoritate, relații sociale, autonomie, siguranță, respectarea regulilor și provocare.

### Prelucrarea și interpretarea rezultatelor

Datele colectate au fost analizate cu ajutorul programului de prelucrare statistică SPSS 16.0.

*Întrucât volumul eșantionului cercetat este rela-*

**Tabelul 1. DISTRIBUȚIA SUBIECȚILOR ÎN FUNCȚIE DE VÂRSTĂ**

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		37.58
Minimum		22
Maximum		52

### Instrumente de cercetare

Dimensiunile supuse analizei au fost evaluate cu ajutorul platformei electronice CAS++, teste folosite fiind următoarele:

- TRS – Timp de reacție simplu – testul măsoară capacitatea subiectului de a răspunde cât mai rapid cu puțință la stimuli vizuali simpli;
- TRM – Timp de reacție în accesarea memoriei - testul măsoară capacitatea subiectului de a răspunde cât mai rapid cu puțință la stimuli vizuali, accesând informația stocată în memoria de scurtă durată;
- TRA – Timp de reacție în alegeri - testul măsoară capacitatea subiectului de a răspunde cât mai rapid cu puțință la stimuli care presupun alegeri;

*tiv mic, am analizat normalitatea distribuției acestuia. Din datele statistice obținute, rezultă faptul că nu avem o distribuție normală a scorurilor la toate testele/scalele aplicate, astfel că am utilizat, în prelucrarea statistică a datelor, doar proceduri neparametrice de calcul.*

**H1.** În ceea ce privește prima ipoteză " Prezuzăm faptul că polițiștii din cadrul trupelor speciale de intervenție vor înregistra timp de reacție mai mici decât cei din cadrul poliției judiciare", aceasta a fost confirmată de prelucrarea statistică a datelor.

Există diferențe semnificative statistic între polițiștii de intervenție rapidă și cei de poliție judiciară în ceea ce privește timpul de reacție la toate cele trei probe aplicate. Analizând media rangurilor, observăm faptul că lucrătorii pe linie de acțiuni speciale înregistrează valori mai mici la toate probele de reacție.

Tabelul 3. TESTAREA NORMALITĂȚII DATELOR

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TRS	.318	53	.000	.644	53	.000
TRM	.078	53	.200*	.977	53	.391
TRA	.074	53	.200*	.968	53	.167
Sociabilitate	.159	53	.002	.926	53	.003
CIS	.109	53	.169	.961	53	.078
Activitate	.199	53	.000	.845	53	.000
NeuAnx	.371	53	.000	.358	53	.000
Agresivitate	.219	53	.000	.891	53	.000
Dezirabilitate	.120	53	.057	.961	53	.078
RelatiiSoc	.154	53	.003	.908	53	.001
RespRegulilor	.143	53	.009	.942	53	.012
Siguranta	.200	53	.000	.922	53	.002
Autonomie	.155	53	.003	.944	53	.014
RecProfesionala	.236	53	.000	.843	53	.000
Provocare	.180	53	.000	.947	53	.019
Autoritate	.169	53	.001	.934	53	.006
a. Lilliefors Significance Correction						
*. This is a lower bound of the true significance.						

Tabelul 4. MEDIA RANGURILOR-TIMPI DE REACȚIE, PE LINII DE MUNCĂ

	Linie_munca	N	Mean Rank	Sum of Ranks
TRS	actiuni speciale	23	19.91	458.00
	judiciar	30	32.43	973.00
	Total	53		
TRM	actiuni speciale	23	21.78	501.00
	judiciar	30	31.00	930.00
	Total	53		
TRA	actiuni speciale	23	20.13	463.00
	judiciar	30	32.27	968.00
	Total	53		

Test Statistics <sup>a</sup>			
	TRS	TRM	TRA
Mann-Whitney U	182.000	225.000	187.000
Wilcoxon W	458.000	501.000	463.000
Z	-2.926	-2.154	-2.835
Asymp. Sig. (2-tailed)	.003	.031	.005
a. Grouping Variable: linie_munca			

Testul U Mann-Whitney a concluzionat că valorile obținute la probele de timp de reacție sunt semnificativ diferite la poliștii de intervenție rapidă, față

de judicariști. Scorurile obținute de aceștia sunt semnificativ mai scăzute, ceea ce denotă timpi de reacție mult mai buni. Astfel:

- Timp de reacție simplu (TRS) - U=182,0, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,003;
- Timp de reacție în accesarea memoriei (TRM) - U=225,0, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,031;
- Timp de reacție în alegeri (TRA) - U=187,0, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,005.

**H2.** Referitor la cea de-a doua ipoteză, prezumăm faptul că trăsăturile de personalitate sunt influențate de specificul activității polițiștilor. Studiul a evidențiat faptul că nu există diferențe statistice semnificative în ceea ce privește trăsăturile de personalitate față de activitatea desfășurată, decât pentru dimensiunea Neuroticism-anxietate.

**Tabelul 5. MEDIA RANGURILOR-PERSONALITATE, PE LINII DE MUNCĂ**

	Linie_munca	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sociabilitate	actiuni speciale	23	27.59	634.50
	judiciar	30	26.55	796.50
	Total	53		
CIS	actiuni speciale	23	27.37	629.50
	judiciar	30	26.72	801.50
	Total	53		
Activitate	actiuni speciale	23	26.07	599.50
	judiciar	30	27.72	831.50
	Total	53		
NeuAnx	actiuni speciale	23	21.00	483.00
	judiciar	30	31.60	948.00
	Total	53		
Agresivitate	actiuni speciale	23	24.26	558.00
	judiciar	30	29.10	873.00
	Total	53		
Dezirabilitate	actiuni speciale	23	25.35	583.00
	judiciar	30	28.27	848.00
	Total	53		

Test Statistics <sup>a</sup>						
	Sociabilitate	CIS	Activitate	NeuAnx	Agresivitate	Dezirabilitate
Mann-Whitney U	331.500	336.500	323.500	207.000	282.000	307.000
Wilcoxon W	796.500	801.500	599.500	483.000	558.000	583.000
Z	-.244	-.153	-.393	-3.200	-1.145	-.687
Asymp. Sig. (2-tailed)	.807	.878	.694	.001	.252	.492
a. Grouping Variable: linie_munca						

Testul U Mann-Whitney a concluzionat că:

- valorile obținute la chestionarul de personalitate nu sunt semnificativ diferite la polițiștii de intervenție rapidă față de cei judiciariști, pentru dimensiunile: sociabilitate (U=331,5, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,807), CIS (U=336,5, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,878), activitate (U=323,5, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,694), agresivitate (U=282,0, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,252), dezira-

bilitate (U=307,0, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,492);

- scorurile la scala de neuroticism-anxietate sunt semnificativ mai mari la polițiștii care activează în domeniul judiciar decât la cei de intervenție rapidă (U=207,0, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,001).

**H3.** În ceea ce privește ipoteza 3 "Prezumăm faptul că există diferențe între valorile personale asumate de cele două categorii de polițiști.", aceasta a

fost confirmată parțial de prelucrarea statistică a datelor.

Există diferențe semnificative statistic între lucrătorii de intervenție rapidă și cei de poliție judiciară în ceea ce privește unele valori personale. Anali-

zând media rangurilor, observăm faptul că polițiștii de acțiuni speciale înregistrează valori mai mari la scalele de valori: provocare și autoritate, iar cei de la judiciar la: relații sociale, respectarea regulilor și siguranță.

**Tabelul 6. MEDIA RANGURILOR- VALORI, PE LINII DE MUNCĂ**

	Linie_munca	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Relatii Șoc	actiuni speciale	23	14.33	329.50
	judiciar	30	36.72	1101.50
	Total	53		
Respectarea Regulilor	actiuni speciale	23	14.85	341.50
	judiciar	30	36.32	1089.50
	Total	53		
Siguranta	actiuni speciale	23	16.41	377.50
	judiciar	30	35.12	1053.50
	Total	53		
Autonomie	actiuni speciale	23	28.54	656.50
	judiciar	30	25.82	774.50
	Total	53		
Recunoaștere Profesionala	actiuni speciale	23	27.50	632.50
	judiciar	30	26.62	798.50
	Total	53		
Provocare	actiuni speciale	23	32.91	757.00
	judiciar	30	22.47	674.00
	Total	53		
Autoritate	actiuni speciale	23	35.85	824.50
	judiciar	30	20.22	606.50
	Total	53		

Test Statistics <sup>a</sup>							
	RelatiiSoc	RespRegulilor	Siguranta	Autonomie	RecProfesionala	Provocare	Autoritate
Mann-Whitney U	53.500	65.500	101.500	309.500	333.500	209.000	141.500
Wilcoxon W	329.500	341.500	377.500	774.500	798.500	674.000	606.500
Z	-5.324	-5.082	-4.422	-.647	-.212	-2.492	-3.679
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.517	.832	.013	.000
a. Grouping Variable: linie_munca							

Testul U Mann-Whitney a concluzionat că:

- scorurile la scala de valori "relații sociale" sunt semnificativ mai mari la lucrătorii de poliție judiciară decât la cei de acțiuni speciale (U=53,5, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,000);
- scorurile la scala de valori "respectarea regulilor" sunt semnificativ mai mari la lucrătorii de poliție judiciară decât la cei de acțiuni speciale (U=65,5, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,000);

- scorurile la scala de valori "siguranță" sunt semnificativ mai mari la lucrătorii de poliție judiciară decât la cei de acțiuni speciale (U=101,5, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,000);
- scorurile la scala de valori "provocare" sunt semnificativ mai mari la lucrătorii de intervenție rapidă decât la cei de poliție judiciară (U=209,0, N1=23, N2=30, p two-tailed p=0,013);
- scorurile la scala de valori "autoritate" sunt

semnificativ mai mari la lucrătorii de intervenție rapidă decât la cei de poliție judiciară ( $U=141,5$ ,  $N1=23$ ,  $N2=30$ ,  $p$  two-tailed  $p=0,000$ );

- scorurile obținute la scalele de valori "autonomie" ( $U=309,5$ ,  $N1=23$ ,  $N2=30$ ,  $p$  two-tailed  $p=0,517$ ) și "recunoaștere profesională" ( $U=333,5$ ,  $N1=23$ ,  $N2=30$ ,  $p$  two-tailed  $p=0,832$ ) nu sunt semnificativ diferite la cele două categorii de polițiști.

### **Discuții.**

Există mai mulți factori care pot explica diferența de performanță la probele de timpi de reacție dintre polițiștii din cadrul trupelor de intervenție rapidă și cei din cadrul judiciarului. Trupele de intervenție rapidă sunt antrenate să reacționeze rapid și eficient în situații de urgență, ceea ce poate contribui la o reacție mai rapidă în cadrul testelor. Acest tip de pregătire poate include exerciții de simulare a situațiilor de criză, tehnici de comunicare și coordonare în echipă, precum și exerciții practice pentru îmbunătățirea timpilor de reacție în diferite scenarii. Această pregătire tactică specifică le poate oferi polițiștilor din cadrul trupelor de intervenție rapidă un avantaj în ceea ce privește rezultatele la probele de timpi de reacție comparativ cu cei din alte unități. De asemenea, aceste trupe tind să fie expuse la situații mai stresante și imprevizibile, ceea ce le poate îmbunătăți abilitățile de reacție în situații neașteptate.

În ceea ce privește rezultatele obținute la testul de personalitate, există mai mulți factori care pot influența rezultatele la scala de neuroticism-anxietate. Polițiștii de investigații criminale se ocupă cu investigarea și gestionarea unor infracțiuni mai complexe sau sensibile. Acest lucru ar putea crește nivelul de anxietate în rândul polițiștilor judicariști, deoarece aceștia trebuie să fie atenți la detalii, să gestioneze documentația și să comunice eficient cu victimele și martorii. Pe de altă parte, polițiștii din trupele de intervenție rapidă sunt antrenați să reacționeze rapid și să gestioneze situații de urgență, iar această pregătire specifică reduce nivelul de anxietate în situații stresante. De asemenea, aceștia au un nivel de încredere mai mare în abilitățile lor de intervenție în situații de criză, ceea ce cu siguranță reduce anxietatea în timpul testelor.

Totuși, este important să subliniem că nivelul de anxietate poate varia în funcție de experiența individuală, abilitățile de gestionare a stresului și alți factori personali, și poate fi influențat de o varietate de circumstanțe.

Referitor la alegerea valorilor personale, mediul în care activează polițiștii și genul de situații cu care se confruntă în mod regulat, cu siguranță influențează aceste alegeri. Polițiștii din trupele de intervenție rapidă sunt adesea implicați în situații de urgență și pot fi expuși la riscuri mai mari în timpul misiunilor lor. Astfel, valorile precum provocarea și autoritatea ar putea fi mai relevante pentru ei, deoarece pot ajuta la gestionarea situațiilor tensionate și la menținerea controlului în medii periculoase. Pe de altă parte, polițiștii din cadrul judiciarului sunt adesea implicați în investigarea și rezolvarea cazurilor, unde interacționează mai mult cu comunitatea și cu alte instituții. Valorile precum relațiile sociale, respectarea regulilor și siguranța pot fi mai importante în aceste situații, deoarece pot contribui la construirea încrederii în comunitate, la menținerea ordinii și la asigurarea unui mediu sigur pentru toți cetățenii.

Este important să reținem că aceste generalizări se bazează pe tendințele observate și că pot exista variații individuale în funcție de personalitate, experiență și alți factori.

### **Concluzii:**

- Analiza datelor obținute la probele care măsoară timpii de reacție au relevat faptul că lucrătorii de intervenție rapidă au obținut valori mai scăzute față de lucrătorii de poliție judiciară, la toate cele trei probe: timp de reacție simplu, timp de reacție în accesarea memoriei și timp de reacție în alegeri.
- Studiul a evidențiat faptul că nu există diferențe statistice semnificative în ceea ce privește trăsăturile de personalitate între cele două categorii de polițiști, decât referitor la dimensiunea Neuroticism-anxietate (lucrătorii de poliție judiciară înregistrând scoruri mai mari la această scală).
- În ceea ce privește alegerea valorilor personale, polițiștii de acțiuni speciale prețuiesc provocarea și autoritatea, iar judicariștii valorizează mai degrabă relațiile sociale, respectarea regulilor și siguranța.

### **REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:**

1. Carroll, J. B. *Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies*, Cambridge University Press, 1993, ISBN9780511571312, doi.org/10.1017/CBO9780511571312
2. Choudhury, N., & Gorman, K. S. *The relationship between reaction time and psychometric intelligence in a rural Guatemalan adoles-*

- cent population. *International Journal of Psychology*, 34(4), 1999, 209–217 pp. <https://doi.org/10.1080/002075999399855>
3. Digman, J. M. *Personality structure: Emergence of the five factor model*. *Annual Review of Psychology*, 1990, 41, 417- 440 p., <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>
  4. Jensen, A. R. *Reaction time and psycyometric g*. In H. J. Eysenck (Ed.), *A model for intelligence 1982*. Berlin: Springer, 93-132 pp.
  5. Lee, C., Lee, K. and Pennings, J.M. *Internal capabilities, external networks, and performance: a study on technology-based ventures*. *Strat. Mgmt. J.*, 22, 2001, 615-640 pp. <https://doi.org/10.1002/smj.181>
  6. Sanders, A. F. *Elements of human performance: Reaction processes and attention in human skill*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. Mahwah, New Jersey, 1998, 575 pp., ISBN 0-8058-2051-5.
  7. Sathyanarayana Rao, T.S & Indla V. *Work, family or personal life: why not all three?*, *Indian J Psychiatry*, 2010, Oct-Dec; 52(4), 2010, 295-297 pp.
  8. Schwartz, S.H. *Universals in the content and structures of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. In M. Zanna (Ed.), *Advance in experimental social psychology*, vol 25, London, UK: Academic Press, 1992, 1-65 pp.
  9. Schwartz, S.H., *An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values*, *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2012, 34 pp.
  10. Minulescu M. *Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică*. București: Garell Publ. House, 1996, 400 pp., ISBN 973-97471-2-4.