

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ
Книга Психология
Том 99

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA „ST. KLIMENT OHRIDSKI“
FACULTE DE PHILOSOPHIE
Livre Psychologie
Tome 99

ВРЪЗКАТА МЕЖДУ ЛИЧНОСТНИТЕ ФАКТОРИ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ УСПЕХ

СТАНИМИРА ТАНЕВА

Катедра „Обща, експериментална и генетична психология“

Станимира Танева. ВЗАИМООТНОШЕНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ФАКТОРОВ И ПРОФЕСИОНАЛЬНОГО УСПЕХА

Давно известно, что интеллектуальное поведение, академический и професональный успех являются продуктом как интеллектуальных так и неинтеллектуальных факторов. Наличие множества данных в теоретических и эмпирических исследований рассматривающие роль интеллигентности как предикатор академического и професонального успеха резко противопоставляется сравнительно немногим трудам, в которых реляция личность – професональный успех основная проблема. Цель настоящей статьи представить именно тенденции и разносторонние аспекты этой взаимосвязи через обобщением данных нескольких мэга-анализов и рассмотрением значимое количество индивидуальных международно известных исследований в этой области. Основная задача обхватить максимально основные положения и современные литературные источники.

Stanimira Taneva. THE CONNECTION BETWEEN PERSONALITY FACTORS AND PROFESSIONAL SUCCESS

As it has long been known that the intellectual behavior, academic success and professional success are products of both intellectual and non-intellectual factors. The presence of a lot of theoretical and empirical research data about the role of intelligence as a predictor of academic and professional success strongly contrasts with the comparatively small number of works, concerning the relation personality – professional success. The aim of the article is to represent that very tendencies and different aspects of this connection, by summarizing data from several meta-analyses and considerable number, well known at international level, individual researches in the field. The ambition is to cover basic facts and contemporary sources of literature.

УВОД

Проблемът за професионалния успех привлича много изследователи, които изучават човешкия потенциал на демографско, социално, икономическо и индивидуално равнище. Докато използването на мерките за обща интелигентност за прогнозиране на академичния и професионалния успех е добре документирано, общото впечатление от предложената в областта литература е, че се пренебрегва личностната гледна точка. Ролята на личностните фактори провокира значимо изследователския интерес едва през 1980-те и 1990-те години (Bell and Staw 1989; Siebert and Grant and Kraimer 1999; Schneider and Hough 1995). В резултат на свое проучване през 1998 г. Spurgeon и Barwell отбелязват, че макар наличието на определена степен на интелектуална способност да е важна предпоставка за успеха във всеки вид професия, то е необходима, но не и определяща характеристика. Освен до конкретно равнище по-високата интелектуална способност не предполага непременно по-добро професионално изпълнение. Този извод обяснява данните от много изследвания в областта, които сочат, че в някои случаи личностните фактори се оказват по-силни предиктори от интелектуалните фактори за професионалния успех. Трябва да се знае обаче, че има малко валидна информация по отношение на връзката на личността с професионалния успех. Ролята на личността е продиктувана от спецификата на професионалния контекст, което означава, че личностните променливи могат да формират понякога като резултат други, стимулни, променливи. Освен това личностните променливи като стимули могат да бъдат медиатори или модератори. При тези специфични роли допълнително усложнение представлява фактът, че личността притежава качества с различна и променлива природа. Друга методологическа трудност в изследванията произлиза от липсата на единна таксономия за релевантността и ролята на личностните фактори, както и липсата на единна класификационна схема за получените от различни изследвания емпирични данни (Barrick, Mount 1991).

Изследването на връзката на личността с професионалния успех хронологично е предшествано, а в съвременен план – допълвано, от емпиричните данни и анализите за ролята на личността в процеса на учене и по отношение на академичния успех. Поради тази причина в настоящия материал ще бъдат представени данни от подобни валидизационни изследвания и в сферата на образователната психология.

Два от най-пълните метаанализи на ролята на личностните черти в прогнозирането на академичния (De Raad, Shouwenberg 1996) и професионалния успех (Barrick, Mount 1991) разглеждат литературни източници за личността, обучението и професионалното изпълнение, издавани в продължение на почти едновековен период. Тези източници представят данни от изследвания на широкообхватни личностни конструкти като мотивацията, засягат конкретно темите за мотивацията за постижение и ориентацията към целите, разглеждат

различни личностни черти. Докато първите няколко десетилетия от миналия век са оцветени от идеята за конструкти, като персистентност на мотивите (Webb 1915), последните десетилетия се характеризират с нарастващия консенсус на изследователите на личността относно някои базисни конструкти, като например представените в модела на Големите пет (Big-Five) личностни фактора. Тъй като научният интерес в съвременен план се фокусира основно върху модела на Големите пет, то погледът към личността и в настоящия анализ ще следва тази линия.

Кратък преглед на основните направления в изследването на връзките личност– образование и личност – професия

Както е широко известно, личността не е еднодименсиално понятие. В исторически план някои теории наблягат на моралните стадии в развитието на личността (McCloy 1936; Sockett 1988), други – на качествата на темперамента, които вероятно оказват влияние върху ориентираните към постижения поведения (Eysenk 1992). Някои от първите изследвания на релевантните на практическото и академичното обучение личностни черти (Heymans and Wiersma 1906–1909); cf Doddema-Winsemius and De Raad 1993) разглеждат характера и интелигентността, ролята на моралните и волевите качества. Представя се и връзката на способността за обучение с по-общи личностни конструкти като честност, конформност, интегративност (McCloy 1936). Демонстрацията на тези конструкти често е предмет на факторен анализ (McCloy 1936; Webb 1915). През първата половина на миналия век в емпиричната психология се наблюдава и нова тенденция – разцвет на изследванията на „некогнитивните“ фактори, прогнозиращи резултатите от обучението. Например Alexander (1935) и Wechsler (1943) посочват чертите на темперамента (като влеченията и интересите) като фактори за постиженията на децата в училище. В съвременен контекст тези фактори са важни от гледна точка на степента, в която допринасят за успеха в дадена учебна среда (Cronbach and Snow 1977).

Съществен научен принос в областта имат анализите на ролята на личностните фактори. Messick (1979) предлага списък на некогнитивните фактори, в това число: факторите на средата, нагласите, интересите, темперамента, стратегиите за справяне, когнитивните стилове и ценностите, които могат да функционират като медиатори (да подпомагат или пречат) на ученето, като модератори на отговорите по подадени инструкции или като променливи, обуславящи резултатите от процеса на учене. Ученето е ключов компонент на академичното и практическото обучение и в основата си представлява общ процес на информационна обработка (Lindsay and Norman 1972). В този процес се включват възприятието, вниманието, паметта и мисленето. Важна стъпка към изучаването на процеса на учене може да има анализът на функциите на личностните променливи като модератори и медиатори. Некогнитивните

личностни фактори могат да се появят като модератори на общия процес на учене, защото те си взаимодействат с (или модерират) успешното съгласуване на етапите на информационната обработка. Мотивационните променливи могат да модерират влиянието на стимулния материал (например когнитивният стил може да модерира ефективността на етапа на информационна обработка). От своя страна ефектът на личностните променливи върху ученето и обучението също може да бъде модериран от характеристиките на ситуацията. Barrick и Mount (1993) демонстрират такъв ефект с връзката между някои от чертите на модела на Големите пет и професионалното изпълнение. В допълнение към ефекта на личностните променливи като модератори или като модерирани променливи се наблюдава, че личностните променливи могат да оказват директен или недиректен ефект върху изпълнението в работната ситуация. Barrick, Mount и Strauss (1993) откриват, че ефектът от личностната черта съвестност върху професионалното изпълнение се влияе от мотивационни променливи (Baron and Kenny 1986).

Много изследователи на връзката на личностните фактори с академичното и практическото обучение концентрират усилията си върху процесите на усвояване и съхраняване на обществените стандарти от индивида, като разглеждат важната роля на морала, характера, промяната, успешното изпълнение и просперитета. Например Ausubel (1968) счита, че тези личностни конструктори съдействат за осъществяването на процеса „асимиляция на ценностите“; Cronbach (1977) посвещава цяла глава от своя книга на формирането на характера; Gage и Berliner (1991) извеждат честността като първата от четирите, извлечени сред хиляди, релевантни на преподавателската дейност.

Друго направление в изучаването на връзката личност–образование и личност–професия е анализът на конструктори като ориентацията към целите, мотивацията за постижения и контрола на работните навици. В тази насока са предложени много трудове, повечето от които следват когнитивната традиция. Например Aston (1976) предлага теоретичен анализ на разликата между диспозицията и целта като концептуални алтернативи. Подобна идея може да се открие още в работата на Allport (1937) и по-късно на Stern, които се опитват да разграничат чертите на стила от мотивационните черти. През 1995 г. King предлага емпирични доказателства за подобно разграничение между Аз-атрибутивната мотивация и имплицитната мотивация и посочва възможността на Аз-атрибутивната мотивация да прогнозира специфични поведенчески избори, които са от непосредствено значение за мотива. Сред най-популярните изследователи на мотивацията във връзка с обучението са Allport (1937), Cattell (1965), Heckhausen (1991). Важни за целите на настоящия анализ са последователно извлечаните изводи, че освен от интелигентността успешното учене зависи от много личностни характеристики като например постоянство, интерес към училището и желание за учене. Ролята на мотивацията и нейните корелати с други фактори (например средата) е широко изследвана през миналия

век, но тя няма да бъде разглеждана по-подробно сега. По аналогичен начин са представени и изводи относно ролята на ориентираното към целите поведение за ученето (Frese, Stewart and Hannover 1987).

Различна гледна точка към личността може да се открие в изследванията и анализите на т. нар. базови конструкти и общи фактори. Първата половина на миналия век се характеризира с търсенето на диспозиционни конструкти, чието движение е паралелно и постоянно подкрепяно от различните, използвани по това време, психометрични методи. Първият от тези методи е двуфакторният модел на Spearman (1927), който открива един общ фактор (g), стоящ в основата на всички черти. Откритието на Spearman вдъхновява много последователи, между които и Webb. В процеса на търсене на неинтелектуалните фактори, допринасящи за успеха в учебна среда, Webb допуска, че концепцията за личността има два аспекта: интелигентността, от една страна, и характера, дефиниран като „сумата от всички личностни качества, които очевидно не са интелектуални“, от друга страна. Като използва прототипа на факторния анализ, установил фактор „g“, той открива доказателства за втори общ фактор, отговарящ на аспекта „характер“ на умствената дейност. По-късно свързва този фактор с „постоянството на мотивите“ или „волята“ и го нарича фактор „w“ (will). Моделът има много последователи като например James, който в периода 1950–1980 г. му посвещава няколко мащабни изследвания. Двата общи конструкта на индивидуалните различия – „g“ и „w“ – са нетипични в съвременни условия за изследванията на личността, но на практика поставят важния въпрос за връзката между личността и интелигентността. Някои автори разглеждат интелигентността като интегративна част от личността, други я приемат за отделна от личността. Тези, продължаващи и до днес диспути няма да бъдат представени в настоящата разработка.

През първата половина на миналия век се наблюдава голям интерес от страна на изследователите към търсенето на общи фактори, включващи в себе си различни конструкти. Някои автори (Cough 1953) модернизират идеята за „w“ в теория за съвестността (Conscientiousness), други откриват общи конструкти като невротизма и екстраверсията (Eysenk 1970; Zuckerman, Kuhlman, Samas 1988 и др.). Представя се значително количество данни за корелации между чертите. Резултатите от многобройните изследвания водят до появата на модела на Големите пет личностни фактора (Norman 1963). Тъй като отделните конструкти са извлечени от различни теоретични рамки, е трудно да се определи съвсем точно значението на всеки конструкт и да се правят заключения относно по-голямата значимост на един или друг от тях. Smith (1967) е първият изследовател, приложил модела на Големите пет в образованието, като използва петте фактора: съгласуваност, екстраверсия, сила на характера (Strenght of Character), емоционалност (Emotionality) и стремеж към усъвършенстване (Refinement). Открива, че силата на характера корелира най-значимо с академичния успех.

Моделът на Големите пет личностни фактора

Съвременният преглед на изследванията в областта на личностните черти, рамкирани от най-значимата за периода хипотеза – модела на Големите пет личностни фактора (Goldberg 1981;1990), провокира подновяването на интереса към релевантните на образованието и професията личностни черти (Barrick and Mount 1994; Tett, Jackson and Rothstein 1991; Paunonen, Rush and King 1994). Рамката на модела на Големите пет, определена от факторите екстраверсия (Extraversion), съгласуваност (Agreeableness), съвестност (Conscientiousness), емоционална стабилност (Emotional Stability) и интелект/автономност (Intellect/Autonomy), обхваща голяма територия от поведенчески области като например: сила и изразяване на енергията (E); любов, приемане и неконфликтност (A); ориентирано към задачите поведение (C); афективен и емоционален контрол (ES); въображение, интелект и автономност (I/A) (Peabody and Goldberg 1989). Диспутът относно връзката между интелигентността и личността се пренася и върху последния от петте фактора на модела на Големите пет. Поради това неговият статут на основен фактор, доказан с различни методи и извадки, не е стабилен (De Raad and Van Heck 1994).

Моделът на Големите пет е от двоен интерес в настоящия контекст. От една страна, определя основните фактори на темперамента и личностните диспозиции и по този начин дефинира пространството на личностните черти, включително и чертите, релевантни в контекста на обучението и изпълнението. От друга страна, поради общия си характер моделът на Големите пет може да служи за организацията както на основни и абстрактни променливи, така и на променливи от стил и поведенчески характер. Така например някои от вариантите на модела на Големите пет (Abridged Big-Five Circumplex model – AB5C; Hofstee and de Raad 1991) предлагат описание на факторите на Големите пет и разглеждат теоретично около 90 различни аспекта в рамките на модела. Този детайлизиран портрет на личността осигурява потенциалната възможност за определяне на различните проявления на личността на различните равнища на академичното и професионалното изпълнение.

Основните личностни черти в модела на Големите пет обхващат клъстър от значения, които се приписват на всяка от чертите, а не са просто общи перспективи на личността. Всеки от факторите се състои от по две колони, като едната представя положителния полюс на фактора, а другата – отрицателния. Всяка от използваните за описание на факторите думи се включва в клъстър от променливи със сходни значения. Сред най-известните изследователи на модела е Norman, което обяснява често срещаното в литературата аналогично наименование на системата като „Големите пет личностни фактора на Norman“ (“Norman’s Big Five”).

Броят на изследванията, използвали модела на Големите пет, е значителен. Много от тези трудове изхождат от убеждението, че е възможно и полезно ин-

дивидите да развият определени умения във всяка от областите на Големите пет личностни фактора. Например за един типичен екстраверт може да е полезно да се научи да се въздържа от бързи реакции в определени ситуации. За типичния интроверт обаче може да е от полза да усвои някои умения, които да му помогнат да се справя в екстравертни ситуации. Хората с ниски показатели по съвестност биха могли да повишат своята ефективност чрез преминаването на обучение по управление на времето (time management) и т. н. За съжаление повечето от изследванията не предоставят доказателства за добра валидност. Обобщавайки резултатите от много трудове, Schmidt и Ryan (1993) подчертават значимостта на фактора съвестност и твърдят, че само няколко изследвания дават валидни описания на идеалните студенти и служители за конкретна образователна или професионална среда. Обикновено описанията на такива хора съдържат ключови за съвестността характеристики като: самоконтрол, съзнателност, активност, толерантност, зрялост, висока степен на организираност, потенциал за работа, методичност, постоянство, спокойствие.

По-надолу с цел поясняване на представената проблематика се предлагат кратки описания на всеки от факторите на Големите пет и данни за свързани с тях изследвания.

Екстраверсия е първият фактор от модела. Поведенчески се изразява чрез активност, енергия и жизненост (на положителния полюс) и резервираност, апатичност и депресивност (на отрицателния полюс). Допуска се, че високо екстравертните хора ще демонстрират по-добри изпълнения по отношение на ученето. Това предположение се потвърждава за децата на възраст до 11–12 години. Резултатите от различни изследвания обаче са единодушни, че в по-горна възраст, например на университетско равнище, се наблюдава обратната зависимост – екстравертните личности често показват занижени постижения (Eysenk and Cookson 1969; Rushton 1966). Eysenk обяснява този факт с тенденцията на екстраверта да се социализира, вместо да се концентрира върху работата си, да отдава приоритет на неакадемични дейности като спорта например и да среща трудности в концентрацията си. Интересен е фактът, че по отношение на професионалното изпълнение (Barrick and Mount 1991; 1993) екстраверсията се оказва предиктор за професионалния успех. През 1991 г. тези открития се потвърждават в изследване, проведено от Tett.

Дименсията **съгласуваност** вероятно е факторът, свързан най-често с междуличностните взаимоотношения (Graziano, Jensen-Campbell and Hair 1996). Според Hogan (1983) съгласуваността дава възможност на индивидите да се справят с проблемите, асоциирани с живота в обществото. Поради тази причина факторът няма пряка връзка с академичния и професионалния успех и е труден за изследване. Много от изследванията на този фактор се свеждат до анализ на междуличностните взаимоотношения в конкретна (академична или професионална) среда, изучаване на организационната култура. Сред често използваните за оценка инструменти е CPI (California Psychological Inventory).

През 1986 г., използвайки в свое изследване именно CPI, Gough и Lanning достигат до извода, че „конструктивната интернализация“ на обществените норми е положителен фактор за академичното изпълнение. Например агресивните деца показват по-ниски резултати в академичното си изпълнение (Ladd 1990; Matlin and Mendelsohn 1965; Vandell and Hembree 1994).

Съвестността очевидно е факторът от Големите пет, свързан най-тесно с академичния и професионалния успех. Той изразява желанието и способността да се довърши някаква задача и съдържа необходимите за това характеристики като: организираност, ефективност, систематичност, упоритост, издръжливост (Goldberg 1992). Съвестността е черта с изразено поведенческо значение и се проявява както на обществено, така и на индивидуално равнище. Има много примери за изследвания на този фактор. Специален интерес представлява работата на Wolfe и Johnson (1995), които използват различни конструкции като: съзнателност, контрол, самоефективност, за да измерят в същност ролята на съзнателността за успеха в обучението. Kohnstamm, Slotboom и Elphick (1994) представят аргументи, че черти като постоянство, ориентация към задачата, собствена ефективност, контрол, енергичност и зависимост са свързани с конструкт от по-висок порядък и определят аспектите на съзнателността, емоционалната стабилност и екстраверсията.

Емоционалната стабилност най-често е свързана с невротизма и е изследвана в този аспект. Многобройните анализи на връзката между невротизма като личностна черта и академичния успех сочат, че както в по-ранна училищна възраст, така и на университетско равнище по-високата степен на невротизъм предполага по-ниски академични постижения (Eysenk 1992; Finlayson 1970; Lynn 1959; Lynn and Gordon 1961; Savage 1962). Някои изследвания правят връзка и с мотивационните фактори, като обръщат специално внимание на предизвикателствата и пречките (Dweck 1986; Dweck and Leggett 1988).

Интелектът е последният фактор от Големите пет. Най-често свързаните с този фактор черти са: адаптивност, широки интереси, потенциал, оригиналност и артистичност (Gough 1953, 1966; Gough and Hall 1964). Някои автори (Rocklin 1994) дефинират конструкт, близък до конструкта интелигентност – конструкта отвореност към опита/преживяванията (Openess to Experience). Това може би е най-спорният и изясняван фактор от модела.

Връзката на личностните фактори с професионалното изпълнение

През 1991 г. Barrick и Mount представят внушителен анализ на резултатите от 117 изследвания на връзката между личността и професионалния успех. Авторите разглеждат отношението между факторите на Големите пет (екстраверсия, емоционална стабилност, съгласуваност, съвестност и отвореност към опита) и три критерия за професионалния успех (професионална компетентност, успех в професионалното обучение и личностни данни) за пет

професионални категории служители (технически специалисти, експерти, полицаи, мениджъри, търговци и други, нетехнически специалисти). Няколко от хипотезите на анализа предполагат, че конкретни личностни дименсии ще бъдат валидни предиктори за всички критерии на професионалното изпълнение за всички професионални позиции, а други фактори могат да бъдат свързани с професионалното изпълнение, но само за някои от професионалните позиции или само за някои от критериите. Очаква се например съвестността да се свързва с професионалното изпълнение, защото съдържанието ѝ предполага личностни характеристики (постоянство, организираност, способност за планиране и др.), които са важни атрибути на успешното изпълнение на задачите за всички видове професии. Валидността на положителния полюс на фактора Емоционална стабилност (т. е. по-висока емоционална стабилност) по отношение на всички професионални групи се допуска поради презумпцията, че емоционално стабилните индивиди ще се справят по-добре на всички професионални равнища, защото тенденцията на тези черти е по-скоро те да съдействат за адаптацията, отколкото да подпомагат професионалното изпълнение. Допълнителна цел на изследването е да се установи дали коефициентите на валидност за петте личностни дименсии са различни за двата типа критерии – субективните и обективните. Тази цел се аргументира с резултатите от някои предишни изследвания: например през 1988 г. Nathan и Alexander представят данни, че няма значими разлики във валидизационните коефициенти при тестовете за когнитивни способности, изведени спрямо обективни и субективни критерии за работата на чиновници; през 1984 г. Schmitt прави кросвалидизационно (с различни личностни променливи в различни извадки) изследване спрямо различни видове критерии, но не достига до значими изводи. Предполага се, че една от причините за тези противоречиви резултати е трудността и липсата на единство в дефинирането на субективните критерии.

Данните от метаанализа като цяло потвърждават хипотезите и сочат интересни резултати.

Най-значими са фактите по отношение на дименсията съвестност. Тя се оказва консистентно валиден предиктор за всички професионални групи, изследвани по всички видове критерии. Следователно този аспект на личността включва черти, които са важни за успешното изпълнение на работните задачи за всички видове професии. Хората с високи показатели по скалите за съвестност притежават силно чувство за цел, задължение и постоянство и поради това често се представят по-добре от тези, които не притежават подобни качества. Аналогични резултати се съобщават и по отношение на академичния успех. Предмет на бъдещи разработки би могло да е изследването на границите на дименсията съвестност. Все още съществува несъгласие между някои учени за съдържанието на този фактор. Друга важна област на бъдещи изследвания е дали ефектът от съзнателността върху професионалното изпълнение е директен или недиректен, или и двете.

Резултатите от метаанализа показват също, че дименсията екстраверсия е валиден предиктор (по всички критерии) за професионалното изпълнение на две от групите (мениджъри и търговци). И за двете групи важна част от работата е социалното взаимодействие с другите хора. Следователно личностни черти като социабилност, комуникативност, асертивност и активност биха довели до ефективно изпълнение за тези длъжности, докато биха били по-малко значими за професии, предполагащи по-тясна или обща квалификация (например секретарки, счетоводители, работници в производството) и при техническите специалисти (например инженери, архитекти).

По отношение на фактора отвореност към опита/преживяванията данните не са толкова категорични и изискват бъдещи изследвания. Оказва се, че този личностен конструкт е валиден предиктор за една от критериалните категории – успех в професионалното обучение, но не и за останалите две. Едно от възможните обяснения е, че индивидите с високи показатели по тази дименсия са по-склонни да демонстрират положителни нагласи към ученето по принцип. Някои изследвания показват, че ключов компонент за успеха в образователните програми е нагласата на индивида да започне такава програма.

Оказва се, че екстраверсията също е предиктор за успеха в професионалното обучение, въпреки че такава връзка не е допускана в хипотезите на изследването. Възможно обяснение на тази зависимост е асоциирането на екстраверсията с общото равнище на активност (комуникативност, активност, асертивност) и социабилността, свързвани от своя страна с ефективността в обучението.

Относно фактора емоционална стабилност повечето от получените корелации са относително ниски. Все пак може да се заключи, че високо невротичните индивиди са неспособни да функционират успешно на професионално равнище. Един от интересните във връзка с тази дименсия резултати е, че корелационният коефициент за групата на техническите специалисти е отрицателен. Това предполага, че по-нервните, емоционални и притеснителни хора се справят по-добре на такива работни позиции.

Резултатите за фактора съгласуваност показват, че той не е валиден предиктор за професионалното изпълнение дори при професиите, включващи голям социален компонент. Тези резултати са в противоречие с резултатите за другия социално насочен фактор – екстраверсия. Следователно хората, които са по-внимателни, доверчиви, искрени и състрадателни, успяват по-малко в професионалната си дейност от тези, които са по-скоро комуникативни, активни и асертивни.

Изследванията на прогностичната валидност на факторите на модела на Големите пет спрямо обективните и субективните критерии за професионалния успех също демонстрират интересни тенденции. Субективните индикатори са около два пъти повече от обективните, като някои критерии съдържат както обективни, така и субективни индикатори. Оказва се, че ко-

релациите на фактора съвестност с всички обективни мерки са по-ниски от тези със субективните. Този резултат е от особен интерес, защото именно дименсията съвестност се оказва най-високо прогностична за професионалния успех. Ногап твърди, че изказванията на хората за поведението на други хора в миналото могат да бъдат използвани като валидни предиктори за тяхното бъдещото поведение.

Получените от Barrick и Mount данни са не само интересни, но и с тясно практическо значение за целите на образователната и трудовата и организационна психология. Те провокират провеждането на значителен брой съвременни проучвания, разглеждащи различни аспекти на връзката на личността с професионалния успех.

Аспекти на връзката между личностните фактори с избора на кариера, професионалния успех и удовлетворението от кариерата

Както вече стана ясно, връзката на личността с професионалния успех е сложна, като предполага директни и недиректни взаимодействия между конкретни личностни черти и различни критерии за професионалния успех. Някои от затрудненията в анализа на тази релация произтичат от факта, че тя се проявява на различни равнища и могат да се търсят специфики в различни аспекти. С цел изясняването на някои от тези аспекти по-надолу в настоящия анализ се представят данни от няколко индивидуални изследвания.

Данни за прогностичната валидност на някои от методите, изследващи личността, по отношение на успеха в академичното и професионалното обучение на групи лица със специфични характеристики

Провокирани от резултатите от много изследвания на връзката на личностните фактори с обучението и професионалното изпълнение и факта, че повечето емпирични проучвания в областта са фокусирани върху участници с висока образователна степен и рядко – върху хора с ниско образователно равнище, екип психолози (Karina de Bruin, Gideon P. De Bruin, Sarita Derksen, Marina Cilliers-Hartslielief 2006) от университета в Йоханесбург, ЮАР, се опитва да проучи дали скалите на тестовете за интелигентност и личностните въпросници биха могли да прогнозира изпълненията на възрастни хора в една от популярните програми за базово академично и практическо обучение (Adult Basic Education and Training Program – ABET). Специфична характеристика на участниците в тази програма е ограниченото им умение за четене на английски език, което прави използването на конвенционалните инструменти за психологическа оценка проблематично. За целта в предложеното от авторите изследване се използват прогресивните матрици на Рейвън (RPM) и специални невербални приложения на конструирания според концепцията на модела на Големите пет личностен въпросник FF-NPQ (Five Personality Factor – Nonverbal Personality

Questionnaire), който съдържа субскълите екстраверсия, съвестност, отвореност към опита/преживяванията, емоционална стабилност/невротизъм и съгласуваност. От гледна точка на настоящия анализ интерес представляват по-скоро резултатите, получени по скълите на FF-NPQ. Оказва се, че единствено скълата съгласуваност корелира значително с практическия компонент от програмата АВЕТ. Причината за откритата взаимовръзка между чертата съгласуваност и успеха в практическия модул на образователната програма (АВЕТ) може да се обясни с някои от значенията, включени в характеристиките на тази черта, и предпочитанията на потенциалните работодатели към приятелски настроени и сътрудничащи работници, способни да работят в екип. Изненадващо се оказва, че успехът в практическия модул на програмата корелира положително с чертата невротизъм, което показва, че индивидите, по-склонни да изразяват негативните си емоции като тревожност и депресивност, се справят по-добре с изпълнението. Корелацията в случая обаче е статистически незначима. По-ранни изследвания на Barrick (2001) показват противоположни изводи. Това налага следващи проучвания по въпроса. Съвестността (включваща характеристики като систематичност, организираност и постоянство) очевидно ще играе значително по-голяма роля на по-високо образователно равнище. По отношение на академичния компонент от скълата на АВЕТ не е открита личностна скála, която да показва значими корелации.

Данни за личностните фактори, прогнозиращи успешното завършване на образованието и избора на кариера в някои специфични професии

Важна сфера на приложение на данните от изследванията на релацията личност – професионален успех е консултирането относно професионалния избор. Специализираната литература изобилства с данни от тематични изследвания, но целта на настоящия анализ е да представи резултатите от проучвания на факторите, прогнозиращи успеха в някои специфични професии като медицинската и следователската.

Лонгитюдно изследване (Ward, Kamien and Lopez) с две извадки (критериална и контролна) от студенти в Австралия в периода 1984–1989 г. се опитва да идентифицира факторите, които най-добре прогнозира избора на кариера в областта на медицината и установяването на практика. За целта на анализа се събират данни от социодемографски и академичен характер, както и данни за личностните характеристики на изследваните лица. От по-специален интерес в случая са данните, получени във връзка с влиянието на личностните характеристики върху професионалния избор и професионалната практика. Оказва се например, че жените, които избират кариера в областта на медицината, разчитат повече на самите себе си и са по-резервирани от жените в контролната група. Мъжете, които са избрали медицинската професия, са по-сензитивни от тези с различен професионален избор.

Провокиран от предизвикателствата на следователската професия в САЩ, Roberti (2004) изучава специфичните личностни характеристики, които определят нейния избор. Това е една от рисковите професии, изискващи специална нагласа. Нейните отговорности включват изпълнението на строго специфични задачи в непрекъснато променящи се условия и успешната реализация предполага характеристики като неконвенционално мислене и високо равнище на отговорност. Roberti изследва влиянието на личностни показатели като: склонност към търсене на приключения и предизвикателства; търсене на преживявания; склонност към отегчение от еднообразието; активност и др. Като цяло, с известни полови различия, хипотезите за влиянието на тези показатели върху професионалния избор се потвърждават.

Данни за валидността на личностните методи, използвани за прогнозиране на успеха на изпълнението на професии в армията

В свое изследване в САЩ от 1990 г. McHenry и Hough се стремят да разработят използваната за подбор на служители в армията предимно когнитивна батерия от тестове, като проучват прогностичната валидност на някои от мерките за личността по отношение на успешното изпълнение на девет различни армейски длъжности. За целта успешната професионална реализация се свързва със „способността да се изпълняват критични задачи в стандартни условия“ и включва в себе си множество компоненти. Авторите използват извадка от войници, изпълняващи деветте длъжности, предлагат 24 (в това число и личностни) скали-предиктора и пет критерия за професионално изпълнение (специфична техническа компетентност, обща професионална военна компетентност, полагане на извънредни усилия, подкрепа на колегите – лидерство – и демонстрация на лична дисциплина и отговорност към армията). Получените резултати сочат, че личностните характеристики са най-добри предиктори на професии, предполагащи полагането на извънредни усилия, подкрепа на колегите и демонстрация на лична дисциплина. Скалите, извлечени от въпросници за интереси, корелират най-високо с компетентността по отношение на работните задачи и тези корелации надвишават по стойности показатели като полагането на извънредни усилия и подкрепа на колегите. Професионалните интереси по принцип се оказват най-добрите предиктори за професионалната компетентност (т. е. по критериите специфична техническа компетентност и обща професионална военна компетентност) при изпълнението на отделни задачи. Основавайки се на тези данни, авторите на изследването заключават, че армията може да подобри прогнозата на професионалното изпълнение като прибави некогнитивни предиктори към използваната преди тестова батерия.

Данни за културната обусловеност на връзката между личността и успеха в кариерата

Един от интересните аспекти на релацията личност – професия е специфичната и културна обусловеност. Показателен пример за такава зависимост е проведеното от Vozionelos (2005) изследване във Великобритания. Следвайки метода на работа на Judge (1999) в САЩ, авторът разглежда връзката между модела на Големите пет личностни фактора и общата умствена способност и външния (обективния) и вътрешния (субективния) успех в кариерата в извадка от 308 британски чиновници. Външният успех в кариерата се асоциира както с променливи на опита, така и с променливи на диспозициите (т.е. личностните черти), докато вътрешният успех в кариерата се свързва почти изцяло с личността. Успехът в кариерата се дефинира като външен и вътрешен и се оценява според постиженията на индивидите в техния професионален живот (например Judge, Cable, Boudreau and Bretz 1995). В обективни (външни) термини кариерата се оценява с помощта на външни критерии и норми, а в субективни (вътрешни) термини – от самите индивиди, чрез употребата на лични субективни дефиниции за успеха или неуспеха (Gattiker and Larwood 1986, 1988). Двойната дефиниция на успеха в кариерата като външен и вътрешен е необходима, тъй като външните и вътрешните оценки не се припокриват.

Резултатите от кариерата, като например успех в кариерата, са предмет на много изследвания на личността. Един от тези изследователи е Judge (1999), който обобщава данни от лонгитюдни проучвания на връзката на умствената способност и личността с успеха в кариерата, проведени в период от около 60 години. Много от тези изследвания използват структурния модел на Големите пет личностни фактора, а някои от тях го прилагат и в различен културен контекст. Целта на работата на Vozionelos е да провери валидността на тези данни в различни (британски) условия. Допълнителна цел е изследването на връзката между диспозицията и организационно-специфичния успех в кариерата, дефинирана в термините на професионалното развитие на индивидите от момента на постъпването им на дадена работа до момента на оценяването. Друга цел на изследването е да се анализира връзката на диспозицията с вътрешния успех в кариерата. Сред показателите за вътрешния успех в кариерата са удовлетворението от работата (кариерата), йерархичният, финансовият, междуличностният успех и успехът в живота (Gattiker and Larwood 1986; Boudreau 2001). Процесът на въздействие на диспозицията върху успеха в кариерата може бъде многоаспектен, като включва директни и недиректни взаимодействия. Връзката между диспозицията и успеха в кариерата може да бъде установена основно чрез директните взаимодействия. Личностните черти трябва да бъдат директно свързани с външния успех в кариерата. Отношенията между диспозицията и вътрешния успех в кариерата също могат да бъдат директни и недиректни. Пример за директна връзка е взаимоотношението между диспозиционната гледна точка за нагласите към работата и професионалния успех (определени

индивиди са склонни да интерпретират свързаните с работата ситуации като позитивни или негативни в зависимост от реалните факти и постиженията си (Judge, Locke and Durham 1997; Staw and Ross 1985). От една страна, емпиричните данни от американската извадка сочат, че вътрешните оценки на кариерата са частично детерминирани от външните постижения в кариерата. Това предполага, че външният успех в кариерата има медиаторска роля във връзката между характеристиките на диспозицията и вътрешния успех в кариерата, т. е. връзката между диспозиционните черти и вътрешния успех в кариерата е недириктна. В представения от Judge метаанализ невротизмът се определя като потенциален предиктор за удовлетворението от живота, щастието и негативния афект, докато съгласуваността е предиктор за положителния афект. Резултатите от изследванията на Judge демонстрират положителна връзка на съвестността и екстраверсията с външния успех на кариерата и отрицателна връзка на невротизма и съгласуваността с външния успех. В същност съвестността се оказва свързана положително както с външния, така и с вътрешния кариерен успех. Противно на очакванията не се установява връзка между невротизма (перфекционизъм, песимизъм и податливост на негативни афекти, враждебност и подозрителност) и вътрешния успех в кариерата. Не се открива статистически значима корелация и между характеристиката съгласуваност и вътрешния успех в кариерата. Хората с високи показатели по фактора съгласуваност теоретично биха могли да получат по-високи оценки на работата си от тези, с които се съгласуват, но пък такива хора обикновено пренебрегват собствените си интереси по отношение на кариерата и затова като цяло показват по-слаб кариерен успех.

Получените в британски условия резултати демонстрират сходства, но и значителни разлики с представените от Judge за САЩ. Така например се потвърждава фактът, че невротизмът и съгласуваността в известна степен могат да възпрепятстват външния успех в кариерата, но също се предполага, че това влияние зависи от спецификата на конкретната организация и контекстуалното разбиране за успеха в кариерата. Установяват се връзките на невротизма (отрицателна) и на съгласуваността (положителна) с вътрешния успех в кариерата. Оказва се, че хората с високи показатели по фактора съгласуваност могат да проявят тенденция към положителна оценка на кариерата си независимо от относителната липса на външен успех. Резултатите в британски условия не потвърждават положителната връзка между съзнателността и външния успех в кариерата. В подобно проучване Melamed (1996) също открива отрицателна връзка между съзнателността и външния успех в кариерата в извадка от мениджъри в британските граждански служби. Други изследвания (Robertson, Baron, Gibbons, Macley and Nyfield 2000) получават сходни резултати за мениджъри от ниско и средно равнище на различни служби във Великобритания. Допуска се (Robertson 2000), че високите равнища на съвестност могат да понижат изпълнението на професии, включващи управленски и админист-

ративни отговорности, защото съвестността може да потиска дивергентното мислене и креативността. От своя страна това може да повлияе отрицателно на външния успех в кариерата. Противно на хипотезите резултатите в британски условия показват, че връзката между екстраверсията и външния успех в кариерата е отрицателна. Други изследвания демонстрират по-скоро положителна връзка (Harrell and Alpert 1989; Melamed 1996b), отрицателна (Eysenk 1967; Lynn 1969) или липса на такава (Schippmann and Prien 1989). Причината за това може да се търси във влиянието на културните различия. Например през 1967 г. Eysenk показва, че извадка от успешни британски мениджъри се характеризира с интровертност.

Данни за прогнозирането за професионалната и личната удовлетвореност от кариерата

Много често като показател за професионалния успех се ползват данните за удовлетвореността от професията и професионалното развитие. От специален интерес представляват емпиричните изследвания на удовлетвореността от кариерата при хора със специфични (в смисъла на предполагащи преживяването на повече стрес) професии. Типичен пример за такава професия е медицинската. Хората с медицинските професии и особено някои от тях, като психиатрите, са добре познати като рискова група по отношение на депресията и емоционалното прегаряне (burnout). Причина за това е равнището на възприемания професионален стрес. Поради актуалността на проблематиката могат да се намерят множество изследвания по темата със студенти или практикуващи медици, проведени в различни части на света – САЩ, Канада, Европа (Холандия и др.). Счита се, че разнообразни фактори, включително опитът и личностните черти, могат да допринесат за преживяването на емоционални трудности. Някои проучвания за психиатричната професия (например Sturm) откриват, че личната удовлетвореност и външните критерии за успех в кариерата са свързани с личностни черти и атрибути, асоциирани с личния и професионален живот на психиатрите. Много от тези открития обаче се основават на малки и непредставителни в статистически смисъл извадки, изучавани в лонгитюдни изследвания. В свое изследване през 2005 г. в Канада Garfinkel, Bagby, Dickens и Shule използват 4 критериални променливи за професионалната и личната удовлетвореност (съжаление за направения професионален избор, очаквания към кариерата в областта на психиатрията, евентуален повторен избор на същата професия и цялостно удовлетворение от кариерата) и 23 прогностични променливи. Голяма част от прогностичните променливи представлява личностни индикатори. В резултат, 15 от 23-те прогностични променливи се оказват значими поне за един от четирите критерия на професионалната и личната удовлетвореност. Например установява се (това потвърждава и получените от Sturm резултати), че поради просоциалната нагласа на хората с медицински професии показателят „субективна стойност на психиатричната

грижа“ прогнозира най-силно удовлетвореността от кариерата в областта на психиатрията. Другият основен предиктор е възприемането на висока степен на емоционално напрежение от пациентите. Установява се също така, че стойностите на този показател могат да се модифицират от други фактори като например финансовата удовлетвореност и разнообразието в работата.

Данни за модериращата роля на личностните характеристики във връзката между несигурността в работата и преумората

С цел по-пълно разглеждане на ролята на личностните фактори за професионалния успех се представят данни от анализа на друга зависимост – ефекта на личностните променливи върху преживяването на стрес, неудовлетвореност и преумора в работата.

Данните са взети от изследване, проведено през 2005 г. от Nashwall, Sverke и Hellgred в Швеция. Допуска се, че преживяването на несигурност в работата води до няколко различни резултата: отрицателни нагласи към работата и организацията, напрежение и здравословни проблеми. Много литературни източници показват, че силата на тези ефекти варира и поради това е важно да се установят факторите, които могат да повлияят на това взаимодействие. Целта на изследването е да проучи модериращата роля на три личностни характеристики (отрицателна афективност, положителна афективност и външен локус на контрола) върху несигурността в работата и следствията от нея (оплаквания във връзка с умственото здраве, неудовлетвореност от работата и породено от работата напрежение). Данните се събират от извадка от 400 медицински сестри. Резултатите потвърждават хипотезата за модериращата роля на личностните фактори относно връзката между източниците на стрес и напрежението на работното място. Оказва се, че: отрицателната афективност е силен предиктор както за здравословните проблеми, така и за напрежението, свързано с работното място; положителната афективност има средно силен ефект върху умственото здраве и професионалната неудовлетвореност; изследваните лица с външен локус на контрола показват тенденцията да се оплакват повече по отношение на здравето си, по-често да преживяват неудовлетвореност от работата и напрежение в работата. Най-силно влияние личностните характеристики имат върху здравето.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данните за връзката на личностните фактори с академичния и професионалния успех могат да имат много приложения в изследователската дейност и в практиката на трудовата и организационна психология, по-специално в случаите на професионално консултиране, подбор на персонал, професионално обучение и развитие и оценка на изпълнението. Тези съвременни форми на практическо приложение на резултатите от изследванията обясняват нараст-

ващия интерес на психолозите емпирици. Много от техните трудове се основават на модела на Големите пет личностни фактора и разглеждат различни аспекти и нива на релацията личност – професионален успех. Някои автори се концентрират предимно върху изучаването на общи конструкти, други предлагат конкретни параметри (например Hogan 1989), който изчислява коефициент, наречен надеждност на служителя (Employee Reliability). Независимо от полагащите усилия малко от представените до момента данни са валидни. Причините за това могат да се търсят в сложността на личностните конструкти, недобре дефинираните мерки за критерии за професионалния успех и използването на неподходящи измерителни инструменти (например на ММРІ, който не е конструиран за прогнозиране на професионалното изпълнение в нормална популация).

Представените в настоящата статия изследвания показваха основните тенденции в изучаването на ролята на личностните променливи за професионалната реализация и очертаха някои специфични аспекти. Анализиранияте данни и направените изводи далеч не изчерпват многообразието от теоретични възгледи и емпирични разработки. Несъмнено изучаването на личността и методите за изследването и по отношение на професионалния успех тепърва ще бъдат основен предмет на изследователския интерес.

ЛИТЕРАТУРА

- Barrick, Murray R., Mount, Michael K.* (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 0031-5826, March 1, 1991, Vol. 44, Issue 1.
- Bozionelos, Nikos* (2005). The Relationship Between Disposition and Career Success. A British Study, *Management school, Sheffield University*.
- Daugherty, Timothy K., Espear, Jody A., Linton, Jeremy M.* (1998). Personality and Practice: Gender Role In Professional Development, *College Student Journal*, Dec.98, Vol.32, issue 4, p. 495, 4 p.
- De Bruin, Karina* (2006). Predictive Validity of General Intelligence and Big Five Measures for Adult Basic Education and Training Outcomes, *Department of Psychology, University of Johannesburg (Psychological Society of South Africa)*.
- De Raad, Boell and Henri C. Schouwenburg* (1996). Personality in Learning and Education: a Review, *European Journal of Personality*, Vol. 10, 30–336.
- Frese, Michael, Fay, Dorris* (1997). The Concept of Personality Initiative: Operationalization, Reliability and Validity in Two German Samples, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, June 1, Vol. 70, Issue 2.
- Garfinkel, Paul. E., Bagby, Michael R., Schuller, Deborah R., Dickens, Susan E., Schulte, Fiona S.* (2005). “Predictors of Professional and Personal Success With a Career in Psychiatry”, *Can J Psychiatry*, Vol. 50, No 6, May 2005.
- Johnson, Maarit* (1998). Self-esteem Stability: the Importance of Basic Self-Esteem and Competence Striving for the Stability of Global Self-esteem, *European Journal of Psychology*, 12: 103–116.
- Jones, C.* (2003). Predicting the Financial Success and Occupational Wellbeing of Micro-business Owners: An Integrated Model of Personality and the Work - Family Interance, *University of Melbourne*.
- Kelly E. Kathryn* (2005). The Relationship Between Worry and Creative Personality, *Counseling and Clinical Psychology Journal*, Vol. 2, No. 1.

- Kim, Youngmee, Ksasser, Tim and Hoonkoo Lee (2003). Self-Concept, Aspirations and Well-Being in South Korea and the United States, *The Journal of Social Psychology*, 143 (3): 277–290.
- Knucel, Nathan R., Hezleth, Sarah A., Ones, Deniz S. (2004). Academic Performance, Career Potential, Creativity and Job Performance. Can One Predict Them All?, *Journal of Personality and Social Psychology*, Jan.2004, Vol.86, Issue 1, p. 148–161, 14 p.
- Kotter, John P., Faux, Victor A., McArthur, Charles (1978). Self-Assessment and Career Development: A Systematic Approach to the Selection and Management of Career, *Prentice-Hall, Inc.*, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Lewis, Sian E. And Jim Orford (2005). Women's Experience of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15: 29–47.
- Lubinski, David (2000). Scientific and Social Significance of Assessing Individual Differences: "Sinking Shafts at a Few Critical Points, *Department of Psychology and Human Development, Vanderbilt University, Nashville; Annual Review Psychology* 2000:51:405–444.
- McHenry, Jeffrey J., Hough, Leaetha M. (1990). Project a Validity Results: the Relationship Between Predictor and Criterion Domains, *Personnel Psychology*, 0031-5826, June 1, 1990, Vol. 43, Issue 2.
- Nashwall, Katharina, Sverke, Magnus and Johnny Hellgred (2005). The Moderating Role of Personality Characteristics on the Relationship Between Job Insecurity and Strain, *Work & Stress*, January – March 2005, 19 (1): 37–49.
- Osipov, P. N. (2001). The Social Environment as a Factor in the Professional Development of the College Students, *Russian Education and Society*, Vol. 43, no. 9, September 2001, p. 71–81.
- Ree, Malcolm James, Earles, James A. (1991). Predicting Training Success: Not Much More Than G, *Personnel Psychology*, 0031–5826, June 1, 1998, Vo.44, Issue 2.
- Rigby, Ben T. (2005). Do Causal Attribution Mediate the Relationship Between Personality Characteristics and Life Satisfaction in Adolescence?, *Psychology in the Schools*, Vol. 42 (1).
- Roberti, Jonathan W. (2004). Personality Characteristics of Undergraduates With Career Interests in Forensic Identification, *Journal of Employment Councelling*, September 2004, Volume 4.
- Schmidt, L. and John E. Hunter (2004). Tacit Knowledge, Practical Intelligence, General Mental Ability, and Job Knowledge, *Business College at University of Iowa*.
- Voss, Margaretha, Nylen, Lotta, Floderus, Brigitta and Paul D. Terry. (2004). Unemployment and Early-Specific Mortality: A Study Based on Swedish Twin Research, *American Journal of Public Health*, Vol 94, No. 12.
- Ward, Aliston M., Kamien, Max and Serrick G. Lopez (2004). Medical Career Choice and Practice Location: Early Factor Predicting Course Completion, Career Choice and Practice Location, *Medical Education*: 38: 239–248.

