

**ЕЙДРИЪН ФЪРНАМ**  
ИНДИВИДУАЛНИТЕ РАЗЛИЧИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО  
ИЗСЛЕДВАНЕ И ОБЯСНЯВАНЕ

София, 2012

Преводът е направен по изданието:

**ADRIAN FURNHAM**

**PERSONALITY AND INTELLIGENCE AT WORK**

EXPLORING AND EXPLAINING

INDIVIDUAL DIFFERENCES AT WORK

Публикувана за пръв път през 2008 г. от Routledge

Всички права запазени. Нито една част от тази книга не може да бъде размножавана или предавана по какъвто и да било начин без изричното съгласие на „Изток-Запад“.

Copyright © 2008 Psychology Press

© Людмила Андреева, превод, 2012

© Издателство „Изток-Запад“, 2013

ISBN 978-619-152-082-4

**ЕЙДРИЪН ФЪРНАМ**

# **ИНДИВИДУАЛНИТЕ РАЗЛИЧИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО**

---

---

**ИЗСЛЕДВАНЕ И ОБЯСНЯВАНЕ**

---

---

Превод от английски  
*Людмила Андреева*



*На  
Мемсахиб\* и дофина:  
успех и хамба кале\*\*!*

---

\* Използвано в колониална Индия като уважително обръщение към европейка. – Б.пр.

\*\* „Довиждане“ на зулуски. – Б.пр.

---

## СЪДЪРЖАНИЕ

Предговор .....	9
Въведение .....	11

### – 1 –

#### ИНДИВИДУАЛНИТЕ РАЗЛИЧИЯ

НА РАБОТНОТО МЯСТО .....	15
Въведение.....	15
Двете дисциплини на диференциалната психология .....	16
Взаимоотношението между личност и интелигентност .....	21
Обясняване на взаимоотношението .....	25
Психология на личността .....	32
Седем подхода към личността на работното място.....	37
Личност и организационно поведение.....	47
Лонгитюдни изследвания на работното място.....	51
Заключение .....	58

### – 2 –

#### МЕТОДИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

НА ТРУДОВОТО ПОВЕДЕНИЕ И ПОТЕНЦИАЛ .....	61
Въведение.....	61
Използването на тестовете при подбора и оценката.....	63
Остойностяване на оценката и тенденциите в оценяването .....	65
Когнитивни тестове и такива за умствени способности .....	72
Личностни тестове .....	72
Три критични въпроса на оценката.....	74
Осем въпроса и отговора за съвременната оценка.....	81
Препоръки: уроци от опит.....	110
Предимствата и недостатъците на тестирането .....	117
Заключение .....	121

## — 3 —

Личностово тестване на работното място.....	123
ВЪВЕДЕНИЕ.....	123
Кратка история на индустриалното тестване .....	124
Тестването в Европа днес.....	135
Приложение на работното място на основни тестове .....	142
Изследвания върху други тестове.....	172
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	178

## — 4 —

ТИПОВЕ, ТЕМПЕРАМЕНТИ И ЧЕРТИ НА РАБОТНОТО МЯСТО.....	181
ВЪВЕДЕНИЕ.....	181
Черти и типове.....	182
Типологии.....	183
Чертите на работното място.....	193
Личността предвижда ли изпълнението на работата?.....	197
Личност и конкретни трудови поведения .....	203
СКОРОШНИ ДЕБАТИ .....	211
ЗАЩО ЛИЧНОСТНИТЕ ЧЕРТИ	
НЕ ПРОГНОЗИРАТ ПОВЕДЕНИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО.....	217
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	220

## — 5 —

Личностови разстройства на работното място.....	223
ВЪВЕДЕНИЕ.....	223
Черти и разстройства .....	228
РАЗСТРОЙСТВАТА НА РАБОТНОТО МЯСТО.....	238
ТИПОВЕТЕ .....	243
ПАТОЛОГИЧНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ.....	274
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	278

## — 6 —

ПОЗНАВАТЕЛНИ СПОСОБНОСТИ НА РАБОТНОТО МЯСТО .....	281
ВЪВЕДЕНИЕ.....	281
ПОСОКИ, РАЗЛИЧИЯ И НЕСЪГЛАСИЯ.....	291
ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И IQ: КАКВО ТРЯБВА ДА ЗНАЯТ МЕНИДЖЪРИТЕ?.....	294
ИЗСЛЕДВАНЕ И ТЕСТИРАНЕ НА ИНТЕЛИГЕНТНОСТТА НА РАБОТНОТО МЯСТО .....	297
ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И ПРОФЕСИОНАЛНО ИЗПЪЛНЕНИЕ.....	300

УБЕДИТЕЛНАТА АРГУМЕНТАЦИЯ	
ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА ИНТЕЛИГЕНТНОСТТА .....	308
ПРИЛОЖЕНИЯ И ПОСЛЕДИЦИ ОТ ТЕСТИРАНЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО .....	313
СПОРОВЕ В ИЗСЛЕДВАНИЯТА ВЪРХУ ИНТЕЛИГЕНТНОСТТА.....	317
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	324

– 7 –

СОЦИАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО.....	327
ВЪВЕДЕНИЕ.....	327
БИЗНЕС ИЛИ УПРАВЛЕНСКА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ.....	334
ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ.....	338
ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО.....	346
УПРАВЛЕНСКИ МОДИ.....	354
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	358

– 8 –

ТВОРЧЕСТВОТО НА РАБОТНОТО МЯСТО .....	361
ВЪВЕДЕНИЕ.....	361
ДЕФИНИРАНЕ НА ТВОРЧЕСТВОТО .....	363
ТВОРЧЕСТВО И ИНТЕЛИГЕНТНОСТ .....	369
ЛИЧНОСТ И ТВОРЧЕСТВО.....	386
КРЕАТИВНОСТ В БИЗНЕСА.....	409
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	412

– 9 –

НАГЛАСИ, УБЕЖДЕНИЯ, СТИЛОВЕ И ЦЕННОСТИ НА РАБОТНОТО МЯСТО .....	415
ВЪВЕДЕНИЕ.....	415
УБЕЖДЕНИЯ ЗА РАБОТАТА.....	422
ВЯРА В СПРАВЕДЛИВИЯ СВЯТ .....	423
ПРОТЕСТАНТСКАТА ТРУДОВА ЕТИКА .....	425
ВЪЗПРИЕМАН КОНТРОЛ .....	429
СОЦИАЛНИТЕ ЦЕННОСТИ И РАБОТАТА.....	431
СТИЛОВЕТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО .....	443
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	450

– 10 –

ИНТЕГРИТЕТ И НЕПОЧТЕНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО .....	453
ВЪВЕДЕНИЕ.....	453

Личност, интегритет и непочтеност .....	460
Тестиране на интегритета.....	465
Обзори на тестовете за интегритет.....	469
Реакция на тестовете.....	474
Самите тестове.....	475
Тестовете за интегритет днес.....	479
Валидност на тестовете за интегритет.....	482
Заключение.....	488

## – 11 –

КОМПЕТЕНТНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО.....	491
ВЪВЕДЕНИЕ.....	491
Дефиниране на компетентността.....	492
Природата на компетентността.....	497
Списъци с умения.....	500
Методи за вземане на решения за умения.....	505
Изследователски въпроси.....	508
Компетентната организация.....	511
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	513

## – 12 –

БЪДЕЩЕТО НА ДИФЕРЕНЦИАЛНАТА ПСИХОЛОГИЯ И ОЦЕНКАТА И ПОДБОРА.....	517
ВЪВЕДЕНИЕ.....	517
Политиката на оценяването.....	522
Промени, които вече се осъществяват.....	526
Алтернативни подходи.....	529
Актуални заключения.....	531
Съдбата на организациите.....	541
Еволюционни перспективи.....	544
Промени в работното място.....	546
Стойността на диференциалната психология.....	549
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	551
ЛИТЕРАТУРА.....	553
ИНДЕКС.....	595



## ПРЕДГОВОР

В деня след терористичните атаки на 11 септември 2001 г. бившият редактор на *Le Monde* Жан-Мари Коломбани написа: „Днес всички ние сме американци.“ Оттогава френските нагласи към американците са имали своите върхове и падения – осцилиране, което като че ли се появява в политическите отношения между всички страни. Взаимоотношенията между националните държави са сложни, а политическите чувства – съюзник сега, враг след малко – сякаш се сменят заедно със сезоните.

Академичните чувства не растат и не намаляват толкова бързо или поне толкова бързо като политическите, което е причина те по-бавно да се създават, но и да траят по-дълго. Случаят с индивидуалните различия е добър пример. Макар че диференциалната психология (изучаването на индивидуалните различия) се е смятала от мнозина за дискредитирана област преди около едно поколение, днес малцина няма да се съгласят, че чувствата са се променили твърде драматично. Нещо повече: макар че не разполагам с никакви данни от проучвания по темата, дръзвам да твърдя, че малцина очакват академичната валута на диспозиционните обяснения скоро да девалвира.

Въпреки че диференциалната психология вероятно е достигнала най-ниската си точка много преди прочутата книга от 1968 г. на Мишел, възраждането ѝ е относително по-лесно за проследяване. Най-видни в промяната на мнението са изследванията с близнаци: изследвания, които показват, че еднояйчните близнаци, дори и когато са отгледани разделени, демонстрират забележителни сходства от гледна точка на своята интелигентност, личност и почти всяко друго измеримо индивидуално различие. Еднакво впечатляваща, макар и не толкова широко призната, е относителната липса на значение на общата среда (родителските практики, образованието, социоикономическия статус) за тези променливи.

Друг основен фактор е разпространението и приемането на таксономии за класифициране на хилядите атрибути, които характеризират хората. В областта на интелигентността съществува факторът *g*, обозначаващ обща умствена способност. В личността има пет фактора: т.нар. „Големи пет“. Разбира се, интелигентността има множество аспекти и пет фактора едва ли описват всичко в личността на човека. Научният напредък обаче често зависи от класификациите и диференциалната психология не прави изключение.

Трети фактор, обясняващ възхода на диспозиционните фактори, се развива по-бавно, но не е по-малко значим. Експеримент след експери-

мент, често върху една черта и един критерий, бавно, но необратимо са се натрупали изследвания, които показват, че личността и интелигентността имат значение практически за всеки важен критерий в организациите: изпълнение на работата, нагласи към работата, отстъпление, лидерство, творчество, адаптация към промяната и т.н. Дебатът върху индивидуалните различия вече не е по въпроса дали те имат значение, а до каква степен или по каква причина имат значение.

Именно в тази последна сфера – т.нар. трети фактор – авторът Ейдриън Фърнам има най-голям принос. Като може би най-продуктивния жив психолог в Европа, който е изучавал личността преди това да стане модерно или дори широко приемливо, Фърнам е в уникалната позиция да осигури както историческа, така и съвременна гледна точка към тази област. А той го прави! Не зная друга книга, който толкова пълно да разглежда ефекта на личността и когнитивните способности върху редица критерии, имащи значение в организацията и за онези от нас, които изучават организационното поведение. Фърнам не е човек, който бяха от споровете, и тук отговаря на някои от продължаващите критики към личността и индивидуалните различия. По мое мнение книгата е еднакво ценна с това, че отчита всичко постигнато и че посочва областите, в които можем да надграждаме миналите успехи.

Както толкова точно отбелязва Томас Кун, революциите в науката са рядкост. Точно както политическата революция ще е трайна само ако се създадат институции, които да заздравят промяната, научните революции имат трайно въздействие само когато са следвани от по-всекидневни и обикновени емпирични изследвания, които конкретизират и усъвършенстват промените в парадигмата (това, което Кун нарича „нормална наука“). Изследванията на личността и на интелигентността са осъществили напредък, защото революциите – промените в парадигмата – са следвани отблизо от нормална наука. Като нормален учен (извинете за двусмислицата) работата на Фърнам е изиграла съществена роля в конкретизирането на промяната на парадигмата и тази книга представя по превъзходен начин както неговия, така и чуждия принос. Както отбелязва той в края на книгата: „Моментът е чудесен за диференциалния психолог, интересуваш се от света на работата.“

В резултат на приносите на Фърнам и на други психолози на личността и организационни психолози не е огромно преувеличение да се парафразира Колумбани: днес всички ние сме диспозиционалисти.

Тимъти А. Джъдж  
Гейнсвил, Флорида, САЩ  
31 октомври 2007 г.

## ВЪВЕДЕНИЕ

Тази книга е един вид второ издание на *Personality at Work* („Личността на работното място“), ако такова нещо е възможно. В действителност по-малко от една четвърт от книгата запазва нещо от структурата и съдържанието на по-ранната книга, за която съм щастлив да отбележа, че 15 години след излизането си продължава да се допечатва.

Има различни причини защо онази книга е толкова различна от тази. Първата е просто количеството изследвания, които са били направени през последните десетина години. Макар че психолозите на личността отдавна са „женени“ за клиницистите, а след това за социалните психолози, през последните 10–15 години те имат щастливи и ползотворни взаимоотношения с трудовата (индустриална/организационна) психология. Трудовите психолози са приели индивидуалните различия и особено силно се интересуват от разбиране на механизмите и процесите, които обясняват вариацията, която всеки забелязва по отношение на мотивацията за труд и производителността. Отбелязвано е, че най-производителният работник произвежда 2.5 пъти повече „продукт“, отколкото най-малко производителния. Въпросът е каква роля играят стабилните индивидуални различия във всичко това и как работи процесът.

Втората причина е развитието в самата психология на личността. От 1970 до 1990 г. сенките на дебата личност–ситуация се носеха във въздуха и качеството и количеството на изследванията в диференциалната психология страдаха. Това със сигурност не е вярно днес. Всъщност областта се разширява. С помощта на работата, както и на поведенческата генетика и невропсихологията наистина започваме да разбираме произхода и последиците от индивидуалните различия. Това е вдъхновяващо време човек да е диференциален психолог.

Трето, усъвършенстването на изследователските методи, особено метаанализа и моделирането със структурни уравнения, означава, че се правят важни открития. Добрите метаанализи осигуряват отличен метод за обобщаване на установеното в определена област и за идентифициране на моделите. Изследователите могат да изучават, класифицират и критикуват всички изследвания, които са правени в определена област, често в дълъг период от време, за да открият какво е било научено.

Нещо повече: моделирането със структурни уравнения, особено когато е върху лонгитюдни данни, предлага важен начин за идентифициране

на каузални модели с множество променливи. Въпросите, с които се занимава тази книга, неизбежно са многокаузални. Прости въпроси като: „Какво мотивира хората да работят по-усилено?“ или „Как можем да намалим инцидентите?“ винаги включват голям брой вътре- и междуличностни взаимодействия, както и ситуационни фактори. Моделирането със структурни уравнения и други подобни техники предлагат отличен път през тази сложност.

Четвърто, тази област беше разглеждана предимно като изследователска сфера на кръстопътя между психологията на личността и трудовата психология, но става очевидно, че и други дисциплини проявяват активен интерес към начина, по който индивидуалните различия влияят върху резултатите от работата. Тук влизат психиатрите с техния интерес към личностовите разстройства, социалните психолози, интересувачи се как нагласите, убежденията и ценностите на работното място влияят върху резултата, и експертите по човешки ресурси, занимаващи се с понятия като „компетентност“. По същия начин икономисти, ергономисти, психолози на околната среда и изследователи на организациите и поведението (социология на труда) са започнали да проявяват силен интерес към някои от централните въпроси, адресирани в тази книга. Новите глави тук отразяват това развитие.

Освен това участвам в оценяването и наставничеството на старши мениджъри и е напълно невъзможно да си представя как човек би могъл да обясни очевидните, драматични и стабилни индивидуални различия в производителността и удовлетворението чрез нещо друго, а не чрез променливи на личността и интелигентността. Освен това вярвам, че бизнес (организационните) психолози наистина не могат да не участват в проблеми и въпроси на реалния свят. Като приложни психолози те имат нужда да валидизират теориите и методите си, като ги прилагат в реалния свят. По същия начин вярвам, че подобава на консултантите да отделят време и да се консултират с най-новите постижения на академията.

Различни глави от тази книга са били публикувани другаде в други статии, глави и книги, които съм написал, макар че всички са осъвременени.

През последните пет или шест години имах големия късмет да бъда подпомаган, стимулиран и предизвикван от умни докторанти (Дино, Джона, Марк, Томас); сериозни и щедри колеги в университета (Крис, Робърт, Джойс); практични консултанти по мениджмънт (Андрю, Дейвид, Майк, Джон), както и редактори на научни списания и качествени вестници.

Нека бъда по-конкретен: що се отнася до студентите и бившите студенти, съм благодарен на Марк Бейти за споделянето на богатите му познания за всички аспекти на темата за творчеството и че ми помогна тол-

кова много с главата в тази област. Д-р К. В. Петридис не е само основният ми източник на мъдрост за емоционалната интелигентност и теорията за чертите, но и отличен другар, който оценява всички съвременни тенденции в психометрията. Джоана Мутафи със сигурност ми помогна да анализирам интересни набори от данни, осигурени от бизнес психолози. Томас Чаморо-Премюзик беше изключително ефикасен и задълбочен колега, който ми помогна най-вече да разбере взаимоотношението между личността и интелигентността. Изключително горд съм с тях и съм им много благодарен. Те ще видят много от идеите си в тази книга и аз съм доволен да призная приноса им за моето мислене и писане.

Що се отнася до колегите в университета, редовно се облагодетелствам от интелектуалната и материална щедрост на Боб и Джойс Хоган. Те са смели и неортодоксални иконоборци. И двамата са строги и изпълнени с въображение и радост касапи на остарели доктрини, митове, политическа коректност и други подобни. Те ме поддържаха и финансово, за което съм им вечно благодарен. Крис Макмейнъс е изумително талантлив колега и аз винаги имам полза от нашите разговори в средата на коридора. Крис Джаксън е отдавнашен приятел с остро око за моделите в данните, които аз пропускам.

Разбира се, благодарен съм на приятелите и колегите, които са консултанти. В частност бих искал да благодаря на Андрю Ламбърт и Майк Хафендън за това, че ми поръчаха изследвания, но и че ми позволиха да публикувам някои от тях в тази книга. Бях едновременно предизвикан и награден от Кайзен Кансълтинг и Дейвид Пендълтън от „Еджкъмб Груп“, които ми помогнаха, като осигуриха богати данни. Джон Тейлър – приятел, колега учител и съавтор, също ми помогна повече, отколкото си дава сметка, като ме насърчи да бъда по-ясен и да отговоря на конкретни проблеми.

Разбира се, най-големият ми помощник, макар и най-строг критик е моята прекрасна, елегантна и много умна съпруга, с която обсъждам всичко. На един етап от писането на тази книга имах две двуседмични рубрики в национални вестници по темата на тази книга, които могат да се открият на страниците на „Назначения“. След като обсъдихме идеите ми и написах тези материали, Алисън ги оцени. Бях напълно отрязан: някои статии бяха отхвърлени директно; други бяха нашарени с червено почти толкова, колкото беше и синьото, но други преминаха през цедката. Тя изяснява мисленето ми, страхотно подобрява структурата на изреченията и засилва структурата. Напълно уместно е книгата да е посветена на нея и на прекрасния ми син Бенедикт, който някой ден може да я прочете.

Ейдриън Фърнам  
Лондон, 2007 г.

## ФИГУРИ

Фигура 1.1.	МОДЕРАТОР: ТРЕТА ПРОМЕНЛИВА, КОЯТО ПРЕДИЗВИКВА КОРЕЛАЦИИ ОТ НУЛЕВ РЕД МЕЖДУ ДВЕ ДРУГИ ПРОМЕНЛИВИ.....	22
Фигура 1.2.	МЕДИАТОР: КОГАТО А И В СЕ КОНТРОЛИРАТ, ПРЕДИ ЗНАЧИМАТА ПЪТЕКА С НЕ Е ТАКАВА. ....	23
Фигура 1.3.	ХИПОТЕТИЧЕН МОДЕЛ НА ПРОЦЕСИТЕ, КОИТО ЛЕЖАТ В ОСНОВАТА НА ОТНОШЕНИЕТО МЕЖДУ ТРЕВОЖНОСТТА И ПРЕДСТАВЯНЕТО НА ТЕСТОВЕ (БАЗИРАНО НА MUELLER, 1992).....	26
Фигура 1.4.	МОДЕЛ НА ВЗАИМООТНОШЕНИЕТО МЕЖДУ НЕВРОТИЗЪМ И АКАДЕМИЧЕН УСПЕХ (DOVSON, 2000). COPYRIGHT © 2000 BLACKWELL PUBLISHING. ИЗПОЛЗВА СЕ С РАЗРЕШЕНИЕТО НА WILEY-BLACKWELL PUBLISHING LTD. ....	26
Фигура 1.5.	ДВА МОДЕЛА, ПРЕДСТАВЯЩИ НЕВРОТИЗМА КАТО ДИРЕКТНО СВЪРЗАН С ИНТЕЛИГЕНТНОСТТА И ВЗАИМООТНОШЕНИЕТО МЕЖДУ НЕВРОТИЗЪМ И ИНТЕЛИГЕНТНОСТ КАТО ОПОСРЕДСТВАННО ОТ ТЕСТОВАТА ТРЕВОЖНОСТ, КОЯТО ВЛИЯЕ ВЪРХУ ПРЕДСТАВЯНЕТО НА IQ ТЕСТ. (ОТ MOUTAFI ET AL., 2006.) COPYRIGHT © 2006, С РАЗРЕШЕНИЕТО НА ELSEVIER. ....	27
Фигура 1.6.	ПОЛОВИ РАЗЛИЧИЯ В ИНТЕРАКТИВНИЯ ЕФЕКТ ВЪРХУ НЕВРОТИЗМА И ОЦЕНЪЧНИЯ НАТИСК ВЪРХУ АКАДЕМИЧНОТО ПРЕДСТАВЯНЕ. ....	28
Фигура 7.1.	ПРЕДСТАВЯНЕТО НА ТРИ РАЗЛИЧНИ КОНЦЕПЦИИ ЗА „ИНТЕЛИГЕНТНОСТ“ НА АЙЗЕНК (EYSENCK, 1985В). В ТОЗИ МОДЕЛ МНОГО НЕЩА, НАПРИМЕР ПОЗНАВАТЕЛНА СПОСОБНОСТ, ПРОГНОЗИРАТ СОЦИАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ. ВЪЗПРОИЗВЕЖДА СЕ С ЛЮБЕЗНОТО РАЗРЕШЕНИЕ НА SPRINGER SCIENCE AND BUSINESS MEDIA.....	328
Фигура 9.1.	СХЕМАТИЧНО ПРЕДСТАВЯНЕ НА ТЕОРИЯТА ЗА АРГУМЕНТИРАНОТО ДЕЙСТВИЕ. АДАПТИРАНО ОТ ФИШБАЙН И АЖЗЕН (FISHBEIN AND AJZEN, 1975).....	419
Фигура 9.2.	СХЕМАТИЧНО ПРЕДСТАВЯНЕ НА ТЕОРИЯТА ЗА ПЛАНИРАНОТО ПОВЕДЕНИЕ. АДАПТИРАНО ОТ AJZEN, 1988, 1991. ....	420
Фигура 9.3.	СХЕМАТИЧНО ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПРЕДЛОЖЕНОТО ВЗАИМООТНОШЕНИЕ МЕЖДУ ТАД И ПРОМЕНЛИВИТЕ ОТ РАЗШИРЕНИЯ ТПД.....	421
Фигура 10.1.	МОДЕЛЪТ НА БРАТЪН И КАКМАР (BRATTON & KASMAR, 2004) НА ФАКТОРИТЕ И ПРОЦЕСИТЕ, ВКЛЮЧЕНИ В КРАЙНИЯ КАРИЕРИЗЪМ. COPYRIGHT © 2004 JOHN WILEY & SONS LTD. ВЪЗПРОИЗВЕЖДА СЕ С РАЗРЕШЕНИЕ.....	464

## ИНДИВИДУАЛНИТЕ РАЗЛИЧИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО

### ВЪВЕДЕНИЕ

Тази книга е опит да се осигури критичен, всеобхватен и съвременен преглед на литературата от мениджмънта, психиатрията, психологията и социологията на кръстопътя на диференциалната и трудовата психология. Фокусът на книгата засяга ролята на индивидуалните различия, по-конкретно личността и интелигентността, в прогнозирането, обясняването и поддържането на цялото поведение на работното място: от инцидентите и отсъствията до удовлетворението от работата и трудовия саботаж.

Тази област на изследвания е привлякла силно възраждане на интереса, като има множество, макар и доста различни книги с подобни заглавия. На пазара са *Personality at Work* („Личността на работното място“, Fontana, 2000); *The Owner's Manual for Personality at Work* („Наръчник на собственика за личността на работното място“, Howard & Howard, 2001); сборникът под редакция *Personality and Work* („Личността и работата“, Barrick & Ryan, 2003), както и *Personality and the Fate of Organizations* („Личността и съдбата на организациите“, Hogan, 2006). Всяка утвърждава значението на индивидуалните различия в разбирането на поведението на работното място.

Човек може да начертае интереса към индивидуалните различия на организационните психолози през последните 100 години. Може да има много критерии: *първият* са академичните книги и статии, публикувани по темата; *втори* критерий са свидетелствата от консултантската дейност, където обучители и съветници на мениджъри използват тестове за подбор и развитие, за да помагат на компаниите да повишават ефикасността и ефективността си. *Трето*, човек може да погледне компаниите и да види кога, кои и защо използват личностни тестове.

Изглежда, че през XX век има *четири* периода на промяна. *Първият* е по време на войните (най-вече Първата и Втората световна война). При

голям брой повикани на задължителна военна служба е важно да се определят както техните способности, така и темпераментът за специализирани задачи. Следователно тестирането се използва широко от армиите и институциите, които отговарят за съчетаването на човека и работата. *Второ*, винаги има растеж на тестовете, когато икономиката е в сериозна криза или промяна, често защото броят на кандидатите за работа се увеличава. Организациите често смятат тестовете за евтин и ефикасен начин за подобряване на техните решения по подбора. *Трето*, когато се появяват издателите на тестове и управленските консултанти намират тестовете за полезни в обучението и развитието, често употребата на тестове расте в бизнеса, тъй като и двете страни настъпателно продават тестове. *Четвърто*, има обаче и периоди, когато употребата на тестове спада. Това може да се случи чрез промяна в законодателството, която например изисква от тестовете да демонстрират значителни доказателства, че не са предубедени срещу определени групи. Може да се случи и ако има шумни съдебни процеси, в които тествани успешно съдят организации заради злоупотреба с тестове.

Диференциалната психология е разделена много драматично на две области, които са от централно значение за темата на тази книга: *тестове за сила* (тестиране на интелигентността) и *тестове за предпочитания* (личностно тестиране). Никой не се съмнява, че личността и интелигентността прогнозира резултатите в образованието, здравето и работата. Същевременно тези две области на психологията доскоро не бяха много ясно интегрирани (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2005). Важно е да се разберат тези две солидни основи на диференциалната психология, както и по какъв начин са свързани.

## **ДВЕТЕ ДИСЦИПЛИНИ НА ДИФЕРЕНЦИАЛНАТА ПСИХОЛОГИЯ**

Двама президенти на Американската психологическа асоциация посочват в обръщението си за състоянието на професията, че в психологията като че ли има голямо разделение между експерименталната психология, която си поставя за цел да открие универсални закони на човешкото поведение, и корелационната психология, искаща да опише и да обясни индивидуалните различия (Cronbach, 1957).

Кронбах (Cronbach, 1957) отбелязва, че експерименталните психолози са притеснени и раздразнени от индивидуалните различия, които те често третираат като вариация на грешката. Въпреки това тази вариация



е самата същност на корелационната или диференциалната психология. Следователно пред нас са експериментални психолози и психолози на личността с различни перспективи и цели.

Айзенк (Eysenck, 1981) посочва, че науката психология не може да функционира правилно без двата клона, които са незаменими за правилното разбиране на хората. Нещо повече: единият не може да съществува както трябва без другия. Индивидуалните различия взаимодействат в почти всеки случай с експерименталните и ситуационните фактори, за да доведат до резултати, които са фундаментално различни за хора с различна личност, способности и мотивации. Следователно – твърди той – изследванията в експерименталната, социалната, педагогическата, клиничната или индустриалната психология, които не вземат предвид личностните фактори (използвайки този термин в най-широк смисъл като обозначаващ индивидуални различия в темперамента, интелигентността, характера, нагласите, способностите и т.н.), неизбежно изхвърлят огромна потенциална информация и увеличават грешката в анализите си до неприемлива степен на научния напредък. Главните експериментални ефекти често са затрупани от ефекти на взаимодействието и се губят, когато не включваме личността в експерименталния план на изследването. Обратното, понятията и законите на експерименталната психология са жизненоважни за всяко научно разбиране или интерпретация на резултатите на работата в личността. Айзенк вярва, че ако искаме да обясним главните фактори на личността в научни термини, трябва да се обърнем към понятия, използвани в експерименталната и физиологичната психология. Само по този начин, чрез интегрирането на двете дисциплини на научната психология, смята той, можем да се надяваме да изградим единна наука, противопоставена на онази „колекция от заглавия на глави“, за която Уилям Джеймс говори толкова презрително. Независимо от очевидната разбираемост и здрав разум на това наблюдение, двата свята – на корелационната и експерименталната психология – остават строго отделени. Макар че има разделения във всеки лагер, все още съществува взаимно недоверие и подозрителност между тези две групи, които до голяма степен се пренебрегват една друга.

Самата диференциална психология е разделена на две отчетливи групи: тези, които изучават личностните черти, и онези, които изучават интелигентността (таблица 1.1). Отделни изследователи (Ackerman, 1994; Anastasi, 2004; Eysenck, 1967) са имали различни концептуални разграничения между двете области.

**Таблица 1.1.**

Двата стълба на диференциалната психология

<b>Личност</b>	<b>Интелигентност</b>
Типично изпълнение	Максимално изпълнение
Тестове за предпочитания	Тестове за сила
Не-способност	Способност
Не-когнитивно	Когнитивно

**Таблица 1.2.**

Разграничаване между интелигентност и личност

<b>Измерение</b>	<b>Интелигентност</b>	<b>Личност</b>
Черта	Еднопосочност („малко“ до „много“)	Двупосочност (полярни крайности)
Взаимоотношение черта към айтем	Строго монотонно	Не е задължително монотонно
Цели и ситуацията на оптимална оценка	Тестовата ситуация изисква максимално изпълнение	Ситуация от реалния живот
Мотивация да се попълни инструментът	Силна мотивация	Обикновено варира
Инструкции	Човек да направи максималното	Да осигури искрен отговор
Критерии за оценяване на отговорите	Истински критерий	Посока/интензивност (няма правилен отговор)
Стабилност на инструмента	Относително стабилен	Обикновено флукутира
Надеждност на инструмента	Обикновено голяма	Варира от голяма до малка
Интерпретиране на резултатите	Относително директно	По-открито и противоречиво
Практическа полза	Умерена	Малка до умерена

Източник: Most and Zeidner (1995). Препечатва се с разрешението на *Plenum Publishers*.

Границата е относително ясна. Изследователите на интелигентността се интересуват от способност, предимно интелектуална или познавателна способност, винаги измервана с тестове за сила с правилни и погрешни отговори. Тестовите за интелигентност често се наричат когнитивни, или тестове за познавателни способности. Почти всички тестове за способности са времево ограничени. Тестовите за интелигентност целят максимално изпълнение, за да се види на какво е способен човекът. Изследователите на интелигентността по същество се интересуват от описване на процесите и механиката, които лежат в основата на способността за решаване на проблеми.

Изследователите на личността, от друга страна, търсят как хората се държат естествено или обикновено. Те изучават предпочитанията и обичайните начини на поведение. Интересуват се в еднаква степен от възприятията и емоциите, и от когнициите. Личностните тестове рядко са времево ограничени и често посочват, че няма правилни и неправилни отговори.

Моуст и Зайднер (Most & Zeidner, 1995) отбелязват 10 измерения, по които тези два конструкта се различават (таблица 1.2).

„Прилежното“ разграничение между двете области, разбира се, е привлякло вниманието на онези, които се интересуват от измерване и обясняване на нещата от другата гледна точка. От доста години разполагаме с тестове за сила, или обективни тестове на личността, и тестове за самооценка на интелигентността (вж. седма глава).

Обективните личностни тестове имат дълга история. Катъл (Cattell, 1957) дефинира обективния личностен тест като всеки тест, който демонстрира добра вариация, която може обективно да се обработва, и чиято цел е неразгадаема за изследваното лице. Катъл и Уорбъртън (Cattell & Warburton, 1967) съставят впечатляващ сборник от над 800 обективни личностни и мотивационни тестове за използване в експериментални изследвания. През годините са били създавани различни тестове за измерване на определени черти. Уолъс и Нюман (Wallace & Newman, 1990) свързват моторната скорост (проследяване на кръгов шаблон колкото се може по-бавно) с импулсивността, защото хората със силна импулсивност би трябвало да са по-малко способни да премерят подхождането си.

Интересът към обективните личностни тестове се запазва (Karp, 1999), но тези изследвания се откриват повече в приложната, клиничната литература, отколкото в академичната област на психологията на личността (Cimboldi et al., 1999; Schmidt & Schwenkmezger, 1994; Schwenkmezger et al., 1994).

Една от причините обективните тестове да са привлекателни за изследователите е, че те би трябвало да намаляват възможността изследваното лице да се преструва. И наистина Елиът и колеги (Elliott et al., 1996) демонстрират, че обективен тест (време, нужно за проследяване на кръг) в по-голяма степен се съпротивлява на преструването, отколкото личностен въпросник за самоотчет.

Възходът на интереса към генетичните и биологичните маркери на личността може да означава голямо повишаване на интереса към този тип измерване на личността. Всъщност от почти 40 години съществува интерес към взаимоотношението личност – слюноотделяне (Corcoran, 1964; Deary et al., 1988). Възможно е през следващото десетилетие тампоните за уста да заменят личностните въпросници!

Също наскоро се възроди интересът към самооценената интелигентност. Има въпросници, които мерят неща като Типично интелектуално ангажиране (*Typical Intellectual Engagement*, TIE; Ackerman & Goff, 1994), които са тясно свързани с мерки за интелигентност. Всъщност е издигана тезата, че определени личностни черти, например „откритост към опита“, които са свързани с любопитство и духовен живот (т.е. интерес към естетиката и т.н.), са заместващи мерки за интелигентност. Някои дори наричат това измерение *intelletance* („интелетност“).

За организационния психолог, интересуваш се от темата за оценката и подбора обаче, има един интересен парадокс и главоблъсканица. Тя е дали тестовете за подбор наистина са мерило за най-подходящата личност и за типична интелигентност: оценяването на хората, използвайки мерки за интелигентност и личност, за да се прогнозира успехът в работата. Наистина ли те отговарят – както са помолени, обикновено – на инструмента за измерване на личността? Или отговарят максимално в смисъл, че дават най-желателните отговори? Нещо повече: след като са получили работата, те продължават ли да се държат максимално според способностите си (Hofstede, 2001; Klehe & Anderson, 2005), или типично, според обичайното си темпо?

Добре известно е, че хората симулират във всякакви форми на инструменти за самоотчет, включително при интервю или въпросник. Те се опитват да създават добри впечатления или – още по-лошо – може би напълно им липсва осъзнаване и прозрение за себе си, така че не могат (а не, че не искат) да споделят действителните си убеждения и поведение. Отговарят нетипично в смисъл, че често подценяват своя невротизъм и надценяват съвестността си. В действителност това не е сериозен психометричен проблем (Dilchert et al., 2006; Furnham, 1986) от гледна точка на прогностичната валидност, но наистина означава, че профилът не е типичен. Чрез процесите на управление на впечатленията, избирателната памет и уменията за представяне интервюираният използва теста, който е предназначен да оцени усреднените му лични качества, да го представи на върха на неговите възможности.

По същия начин повечето хора ще се опитат много настоятелно „да се представят“ добре на всеки тест за познавателни способности, пред който са изправени. Същевременно след като са получили работата, невинаги е сигурно, че ще продължат да влагат същите усилия. Следователно на работното място типичното изпълнение се появява, когато: хората не осъзнават, че са наблюдавани или оценявани, не се опитват съзнателно да се представят максимално добре, работят от по-дълъг период от време. От друга страна, максималното изпълнение е по-вероятно да се появи, когато: хората знаят, че са оценявани, разбират и приемат инструкциите за максимизиране на усилията, наблюдавани са в продължение на достатъчно кратък период, за да могат да поддържат фокуса си върху актуалната задача.

Следователно хората могат да вложат максимални, средни или никакви усилия при изпълнението на дадена задача. В този случай можем да имаме типична или максимална изява на личността и интелигентността. Въпреки това традиционно се мисли, че тестовете за интелигентност са тези, които изискват максимално изпълнение, а личностните тестове изискват типично изпълнение.

### **ВЗАИМООТНОШЕНИЕТО МЕЖДУ ЛИЧНОСТ И ИНТЕЛИГЕНТНОСТ**

Както беше отбелязано, относително малко изследователи са проявявали интерес едновременно към личността и интелигентността. Те като че ли са привлечени към едната или към другата област. Разбира се, има изключения, например двамата големи, – получили образованието си в Юнивърсити Колидж, Лондон, – психометрици Ханс Айзенк и Реймънд Б. Катъл.

През годините обаче има многобройни есета, глави и книги под редакция, които са се опитвали да адресират точно този въпрос (Collis & Messick, 2001; Saklofske & Zeidner, 1995).

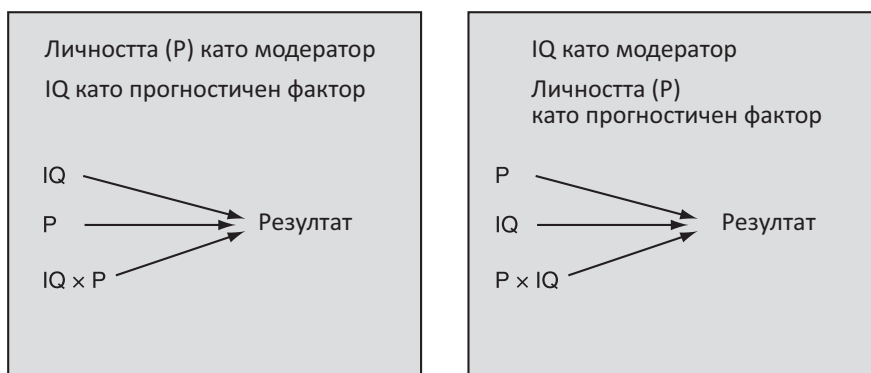
Зайднер (Zeidner, 1995) твърди, че има сякаш седем основни начина на мислене за това взаимоотношение:

1. Интелигентността е независимата, докато личността е зависимата променлива.
2. Интелигентността е зависимата, докато личността е независимата променлива.
3. Интелигентността и личността демонстрират двустранно взаимоотношение, като между тях има взаимен детерминизъм.
4. Наблюдаваното взаимоотношение личност–интелигентност е артефакт, а трета, външна променлива е отговорна за наблюдаваното взаимоотношение между конструктите.
5. Личността е намесваща се, или „досадна“ променлива, намесваща се между конструкта интелигентност (като входящи данни) и проявеното ниво на интелигентност (като продукт, за който свидетелстват резултатите от тест за интелигентност).
6. Личността е променлива модератор, опосредстваща взаимоотношението между интелигентността и интересуваша си критерийна променлива.
7. Интелигентността е променлива модератор, опосредстваща взаимоотношението между личността и променлива на критерийен резултат (Zeidner, 1995, p. 316).

Общоприето е, че е прекалено опростенческо да се мисли, че личността и интелигентността действат независимо върху някаква свързана с работата променлива като продукт. Може да се очаква, че умни, отговорни, съвестни хора ще произвеждат повече в относително сложна работа, но е еднакво възможно нито личността, нито интелигентността да действат като променливи модератори или медиатори в това взаимоотношение.

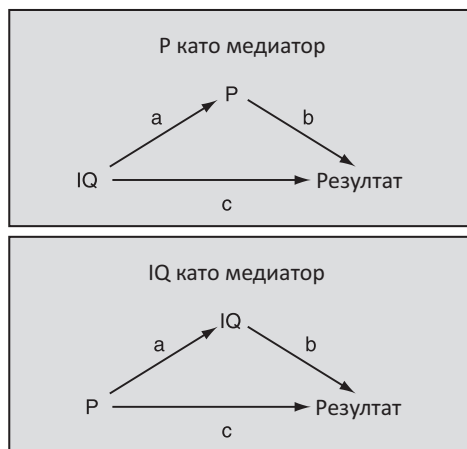
Напоследък изследователите са предложили модели, които изследват специално взаимоотношението между личността и интелигентността. Те предлагат модел, който субективно оценява интелигентността в центъра си. Неотдавна те започнаха да задават въпроса какво е общото между личността и интелигентността (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2006). Стигат до седем предложения: (1) и двете са латентни психологически конструкти; (2) ефектите им се проявяват и наблюдават в поведенческите различия между хората; (3) такива различия могат да се квантифицират със стандартизирани психометрични инструменти; (4) и двете променливи заемат централно място в историята на диференциалната психология; (5) до голяма степен са генетично детерминирани; (6) във времето, индивидуалните резултати претърпяват незначителни промени (7) те са прогностични фактори на индивидуалните различия в широк спектър от резултати, включително представянето в образователна и трудова среда. Те определят ново понятие, наречено „интелектуална компетентност“, която е способността на човека да придобива и да консолидира познание през живота си, а това зависи от способностите, личността и прозрението за себе си. Тези фактори способстват за обясняването на развитието на способността, как увереността влияе върху това развитие и как хората изпълняват всекидневните задачи.

Идеята за модераторна и медиаторна променлива може най-добре да се опише графично (фигура 1.1).



**ФИГУРА 1.1.**

Модератор: трета променлива, която предизвиква корелации от нулев ред между две други променливи

**ФИГУРА 1.2.**

Медиатор: когато а и b се контролират, преди значимата пътека с не е такава.

В това взаимоотношение пряката връзка между интелигентността и някакви променливи резултати се опосредства от личността. Следователно поумните хора може да са по-малко продуктивни, ако са много невротични, но по-продуктивни, ако са много съвестни. В този смисъл интелигентността се опосредства от личността. По същия начин е възможно съвестността да се опосредства от интелигентността, защото само умерено или над средното интелигентните хора са тези, които са по-продуктивни, ако са съвестни.

По същия начин личността или интелигентността могат да са медиаторна променлива (фигура 1.2). Важно е да се отбележи, че всяко пряко отношение между личността или интелигентността на работното място може да се модерира или медира от другото. В този смисъл изглежда винаги важно в изследванията да се измерват и двете променливи.

Взаимоотношението между личността и интелигентността се проучва през годините в отделни изследвания и в метаанализи. Те невинаги са сравними, защото използват различни мерки или системи на личността. Да разгледаме следния високо оценен метаанализ на Акерман и Хегерстад (Ackerman & Heggestad, 1997). Той изследва взаимоотношението между Големите пет личностни променливи и пет мерки за когнитивна способност (таблица 1.3).

**ТАБЛИЦА 1.3**

Личностни корелати на психометричната интелигентност: големите пет и резултати от тест за способности

	N	E	O	A	C
Обща интелигентност (психометрично <i>g</i> )	-0.15*	0.08*	0.33*	0.01	0.02
Кристализирала интелигентност ( <i>gc</i> )	-0.09*	0.11*	0.30*	0.04	-0.05

	<b>N</b>	<b>E</b>	<b>O</b>	<b>A</b>	<b>C</b>
Когнитивна скорост	-0.04	0.06*	-0.05	0.04	0.04
Зрително възприятие	-0.04*	0.06*	0.24*	0.02	-0.10
Математическа/цифрова способност	-0.17*	0.09*	0.01	-0.05	-0.15*

*Бележки:* \*  $p < 0.05$ . N = невротизъм; E = екстраверсия; O = откритост; A = любезност; C = съвестност.

*Източник:* Таблицата и резултатите са от метаанализа на 135 извадки на Акерман и Хегерстад (Ackerman and Heggestad, 1997).

#### ТАБЛИЦА 1.4.

Големите пет прогностични фактора за флуидната интелигентност (*gf*)

	<b>gf</b>	
	<b><math>\beta</math></b>	<b>t</b>
Невротизъм	-0.07	-3.32*
Екстраверсия	-0.09	-3.68*
Откритост	0.12	5.51*
Любезност	0.00	0.14
Съвестност	-0.13	-5.81*
Регресионен модел	F(5, 2625) = 15.40*	
Приспособен R <sup>2</sup>	0.03	

*Забележка:* \* $p < 0.05$ .

*Източник:* От Moutafi et al., 2005). Copyright © Elsevier 2005, с тяхно разрешение.

Виждат се пет неща. *Първо*, каквато и мярка за когнитивна способност да се използва, невротизмът корелира отрицателно с всички мерки: колкото по-невротичен е човекът, толкова по-зле се представя на тестовете за интелигентност. *Второ*, екстравертите като че ли се представят по-добре от интровертите на тестове за интелигентност, но корелациите са много скромни. *Трето*, откритостта е най-силно свързана с мерките за познавателни способности, но не с всички тях. *Четвърто*, чертата любезност изглежда напълно несвързана с резултатите от тест за познавателни способности. *Пето*, съвестността е слабо отрицателно свързана с познавателната способност.

Неотдавнашно изследване показва подобни резултати (Moutafi et al., 2005). Това е регресия, при която чертите са свързани с интелигентността и с количеството вариация, която е обяснена (таблица 1.4).

По отношение на тази таблица си струва да се отбележат три наблюдения. *Първо*, моделът на резултатите е подобен, само че в това изследване екстраверсията корелира отрицателно с интелигентността. Същевременно количеството обяснена вариация от интелигентността остава



скромно. *Второ*, резултатите като че ли сочат, че четири от петте личностни черти са свързани с интелигентността. *Трето*, най-силният прогностичен фактор за резултати от тест за интелигентност в това изследване е слабата съвестност. Корелациите са последователни, но слаби. Остава въпросът как да се обясни взаимоотношението (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2005).

## ОБЯСНЯВАНЕ НА ВЗАИМОТНОШЕНИЕТО

Личностните черти значимо и системно се свързват с резултатите от тестовете за интелигентност. Как обаче да обясним природата на това взаимоотношение?

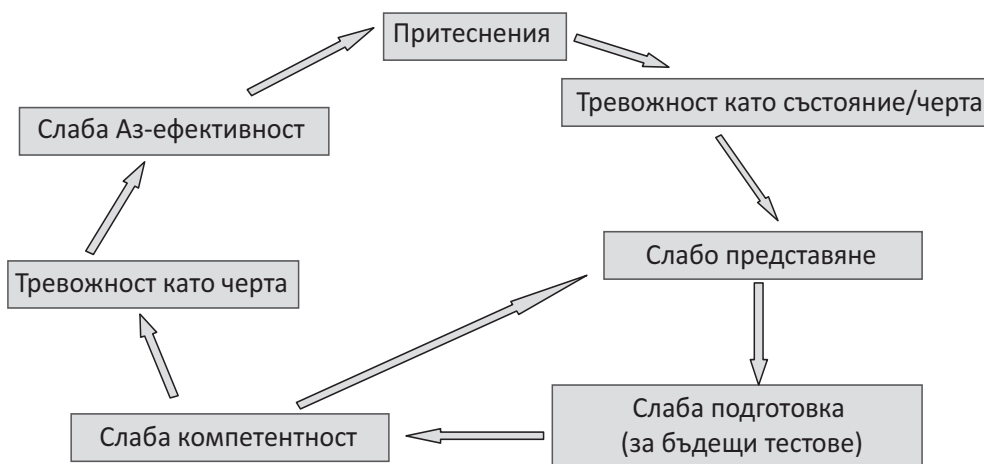
### Невротизъм

Има редица различни модели за обясняване на взаимоотношението между невротизма и когнитивните способности. Почти всички изследователи, независимо дали се съсредоточават върху тревожността като черта или като състояние (които сами по себе си са силно корелирани) и децата, студентите или популацията от хора на зряла възраст, откриват, че тревожността е много силно свързана с намалено академично представяне.

Има обаче повече несъгласия по отношение на механизма или процеса, който обяснява този резултат. Тревожността предизвиква притеснения (когнитивния аспект на тревожността) и напрежение/нервност, които влияят върху работната памет. Предложени са редица модели. Например Мюлер (Mueller, 1992) е създал модел на Аз-ефективността (показан графично на фигура 1.3). Той показва, че слабата Аз-ефективност води до притеснения и следователно тревожност, а оттук и слабото представяне на тестове. Вярвайки, че се представят лошо на тестове, изследваните лица изпитват по-малък интерес към подготовката или полагаането на повече усилия, а оттук и действителните лоши резултати по компетентност, което води до тревожност като черта и порочен кръг.

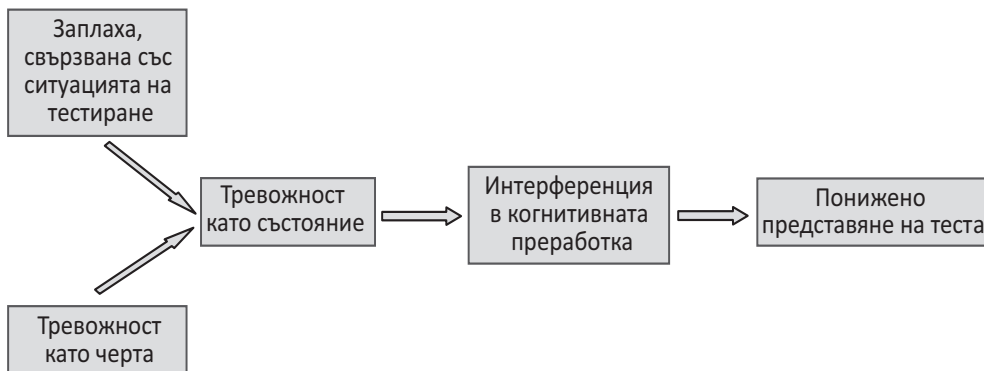
Добсън (Dobson, 2000) предлага подобен модел (фигура 1.4).

Този модел приема, че хората с тревожност като черта (т.е. невротични) преживяват особен стрес и застрашеност в тестови ситуации, което засилва тяхната тревожност като състояние. Така силно изразената черта плюс по-силната тревожност като състояние влияе върху мисленето, което намалява резултатите им по тестовете.



**ФИГУРА 1.3.**

Хипотетичен модел на процесите, които лежат в основата на отношението между тревожността и представянето на тестове (базирано на Mueller, 1992).

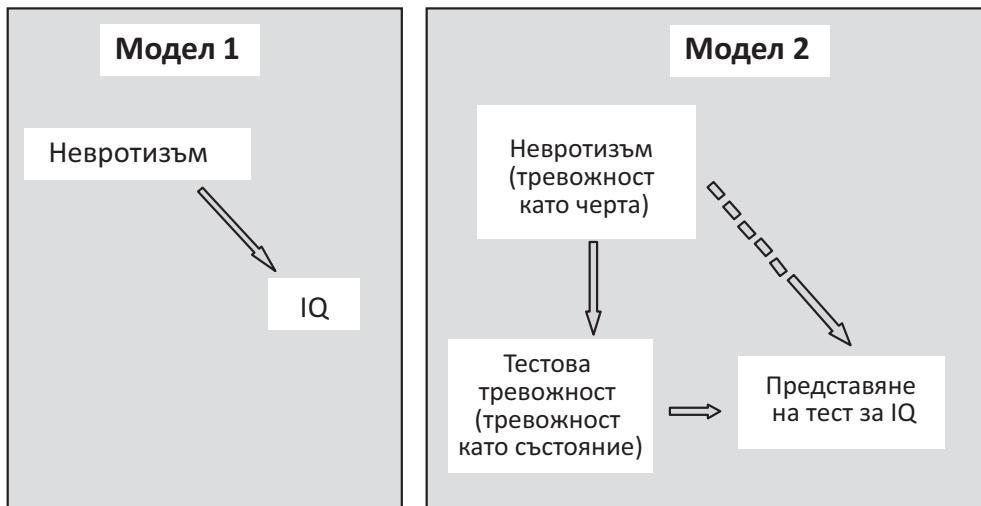


**ФИГУРА 1.4.**

Модел на взаимоотношението между невротизъм и академичен успех (Dobson, 2000). Copyright © 2000 Blackwell Publishing. Използва се с разрешението на Wiley-Blackwell Publishing Ltd.

Тези два модела не си противоречат. И двата се опитват да обяснят как тревожността като черта в невротизма води до тревожност като състояние и оттук до лошо представяне.

Във всичко това има поне три важни усложняващи фактора. *Първият* засяга взаимоотношението между тревожността като черта и като състояние. Мутафи и колеги (Moutafi et al., 2006) проверяват два модела, които са показани на фигура 1.5.



ФИГУРА 1.5.

Два модела, представящи невротизма като директно свързан с интелигентността и взаимоотношението между невротизъм и интелигентност като опосредствано от тестовата тревожност, която влияе върху представянето на IQ тест. (От Moutafi et al., 2006.) Copyright © Elsevier, 2006, с тяхно разрешение.

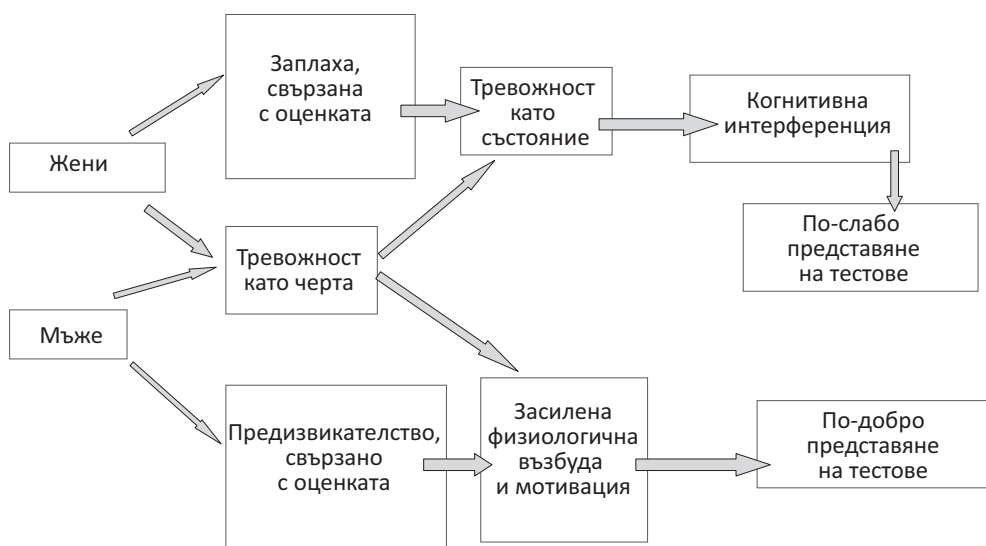
В експериментално изследване, включващо предизвикване на тревожност като състояние, те успяват да покажат, че има доказателства за Модел 2, а именно, че докато тревожността като черта (т.е. невротизъм) корелира с представянето на теста, обичайният път е от тревожност като черта към тревожност като състояние и оттам към по-лошо представяне. Това показва, че именно компонентът на тревожността на невротизма е този, който причинява по-лошото представяне на тестове.

*Втори* въпрос е дали взаимоотношението между тревожността и представянето на тестове е праволинейно или не. Издигана е идеята, че определена доза тревожност може да е добра за представянето на тестове. Да си загрижен да се представиш добре води до по-голяма и по-добра подготовка. Твърде силната тревожност обаче може да предизвика както един вид фобия към подготовката, така и по-лошо представяне на задачата.

*Трети* въпрос засяга половите различия, защото съществува взаимодействие между пола и невротизма и познавателните способности (фигура 1.6). Жените имат малко по-високи резултати по невротизъм в сравнение с мъжете, но е възможно тяхната културно социализирана нагласа към тестирането да взаимодейства с тревожността като състояние.

Оттук и възможността за модела по-горе, който може да помогне за обясняване на половите различия в семестриалните изпити в топ уни-

верситетите, където мъжете обикновено получават по-добри резултати от жените по повечето дисциплини. Този модел все още предстои да се провери, но подсказва следното. Според всички тестови норми жените обикновено имат по-високи резултати по невротизъм от мъжете. Нещо повече, сравнени с мъжете, жените преживяват по-силен страх от оценката и съмнения в себе си по отношение на способностите си (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2005). Това предизвиква засилване на тревожността като състояние, проблеми в когнитивната преработка и понижено изпълнение. Мъжете, от друга страна, с по-слаб невротизъм и по-силна вяра в себе си разглеждат тестовете по-скоро като предизвикателство, отколкото като заплаха. Това на свой ред води до по-силна положителна физиологична възбуда и по-високи резултати.



**ФИГУРА 1.6.**

Полови различия в интерактивния ефект върху невротизма и оценъчния натиск върху академичното представяне.

Аргументът обаче е ясен. Не че невротичите са по-малко интелигентни, а тяхната невроза влияе върху представянето им на тестове. Това, разбира се, има последици за въпроса, как най-добре да се измерва „истинската“ познавателна способност на тревожните лица. По същия начин той може да обясни съответната литература, която показва, че невротизмът е последователно и значимо свързан с лошо представяне и по-слабо удовлетворение от работата (Furnham, 2005b).

## Екстраверсия

От всички личностни фактори може би най-голямо объркване и двусмислени резултати се получават по измерението екстраверсия-интроверсия. От гледна точка на когнитивната психология Матюс (Matthews, 1999) е представил в детайли познавателните процеси, свързани с екстраверсията и интроверсията (таблица 1.5). Той смята, че екстраверсията е положително свързана с някои аспекти на интелигентността, но не и с други. Литературата по взаимоотношението между екстраверсията и интелигентността е двусмислена, но има последователност в това, че всички корелации са малки. Отбелязвано е, че взаимоотношението между екстраверсията и успеха в обучението не се променя с възрастта, простирайки се от положително ( $r = 0.10$  до  $r = 0.20$ ) в основното училище до отрицателно в университета ( $r = -0.10$ ). То е свързано и с типа тест (т.е. колко дълъг е) и конкретната способност, която се измерва.

**Таблица 1.5.**

Свързани с тестовете характеристики на силната и слабата екстраверсия

Ниво на екстраверсия	Слаба	Силна
Разделено внимание	+	-
Дълговременна памет	-	+
Разсъдъчно решаване на проблеми	-	+
Съпротива срещу разсейване	+	-
Извличане от паметта	+	-
Кратковременна памет	+	-
Бдителност	-	+

Източник: Адаптирано от Матюс (Matthews, 1999).

Смята се, че екстраверсията има образователни (и свързани с полагането на тестове) ползи в основното училище, но в университета корелацията е отрицателна. Може би социабилността на екстравертите и тяхната податливост към скука означават, че те избират социалното взаимодействие пред подготовката за изпити.

Улф и Акерман (Wolf & Ackerman, 2005) наскоро публикуваха отдавна чакан метаанализ на взаимоотношението между екстраверсията и интелигентността. Той осъвременява предишни метаанализи. Резултатите показват, че цялостната корелация е  $-0.04$ , което означава, че е преминала от слабо положителна към слабо отрицателна, но ефекта е много малък. Те обаче препоръчват екстраверсията да се раздели на два отчетливи, но свързани фактора: *социална сила* (широка междуличностна ефективност и желание да се въздейства върху другите) и *социална близост* (топлота и нужда от интимност). Като цяло взаимоотношението е по-слабо за со-

циалната близост, отколкото за социалната сила. Това подкрепя гледната точка на Айзенк (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2005). Изглежда, че като цяло корелацията между екстраверсията и резултатите по тестове за интелигентност е слаба.

## Откритост

Някои синоними на откритостта са *intellectance* („интелетност“) или интелектуална компетентност и не е изненадващо, че от всички черти тази обикновено демонстрира най-силни корелации с интелигентността в обхвата около  $r = 0.30$  (Ackerman & Heggestad, 1997; Chamorro-Premuzic & Furnham, 2005; McCrae, 1987). Силните корелации между откритостта и понятието типична ангажираност на Акерман и Гоф (Ackerman & Goff, 1994) хвърлят известна светлина върху процеса или механизма, който обяснява това взаимоотношение. Това е свързано и с теорията за инвестициите на Катъл (Cattell, 1987). Това по същество означава, че откритите, любопитни хора четат повече, изследват средата си и търсят отговори на много въпроси. Правейки това, те придобиват обширен познавателен контекст, който съответно води до кристализиране на интелигентността. Оттук откритите хора се представят добре на тестове за интелигентност. Нещо повече: това се засилва в процеса на остаряване. Откритостта се свързва с интелектуално любопитство, духовен живот, въображение и художествена чувствителност. Свързано е и с потребността от познание.

Откритостта корелира и с творчеството. Откритите хора обикновено имат по-широк спектър от интереси, често имат необичайни мисловни процеси и са известни с неконвенционални преценки. Ценят интелектуалните въпроси и са склонни да задават въпроси. Не е изненадващо, че корелациите между тестовете за интелигентност (както флуидна, така и кристализирала), творчество и мерките за откритост са значими и положителни, а обикновено и в обхвата  $r = 0.2$  до  $r = 0.5$ . От всички личностни черти откритостта е тази, която може най-добре да служи като пълномощник на интелигентността, защото е толкова (относително) силно корелирана с нея.

## Любезност

Непрекъснато се демонстрира, че любезността по същество не е свързана с интелигентността. Приятните хора обикновено са алтруистични, състрадателни и скромни. Те в повечето случаи са откровени и не са особено съревнователно настроени. Това може да означава, че те „не се опитват усилено“ на определени тестове, за да не би да „покажат“ другите като по-

малко талантиливи от тях самите. Тяхната скромност не е задължително показател на ниска самоувереност или самооценка, но би могла да влияе върху определени лекционни ситуации по този начин. Почти всички отделни изследвания и метаанализи показват почти нулеви корелации между чертата любезност и резултатите от тестове за интелигентност.

## Съвестност

През последното десетилетие редица изследвания, използващи различни инструменти за измерване на познавателните способности, са стигали до почти едно и също заключение. Съществува слабо ( $10 < r < 0.20$ ) отрицателно отношение между съвестността и интелигентността. Фърнам (Furnham, 2005b) отбелязва резултатите, възпроизведени в таблица 1.6, която показва много последователни модели независимо от много различните популации и инструменти за измерване на интелигентността.

Как да обясним тези резултати? Това е особено проблемно, като имаме предвид често повтаряния резултат, че съвестността прогнозира положително трудовите резултати. Загадката е следната: съзнателността прогнозира успеха в работата; интелигентността прогнозира успеха в работата; съвестността е отрицателно свързана с интелигентността.

Следователно – парадоксално – упоритите, самодисциплинирани и стремящи се към постижения хора като че ли се справят по-зле на тестове за интелигентност. Възможно е поне в конкурентна среда като елитните университети не толкова интелигентните хора да работят по-усилено, за да успеят. Онези, които знаят, че са много умни, могат да си позволят да се подготвят по-малко и „да импровизират“. Същевременно в света на работата подготовката се отплаща и това обяснява резултата, че усилената работа води до успех. Една насока към тази загадка обаче може да се крие в по-финия анализ на нивото на аспекта (основния фактор), а не на областта (суперфактора). С други думи, някои инструменти за измерване на съвестността съдържат аспекти, свързани с дълга и прилежността (които корелират с обесивност), но и аспекти, асоциирани с ориентацията към постижения и ефикасността. Съвсем възможно е първите да са отрицателно свързани с полагането на тестове за интелигентност, докато вторите да са положително свързани.

Макар че все още е модерно винаги да се отделят измерването и концептуализацията на личността и интелигентността е ясно, че те са свързани систематично едно с друго. Повечето приложни изследователи са склонни да разглеждат поотделно, а не едновременно тези променливи, когато се опитват да прогнозират и да разберат индивидуалните различия в свързаното с работата поведение.

**Таблица 1.6.**

Корелации между съвестност  
и инструменти за измерване на интелигентността

Инструмент за IQ	r	p	N
1. GMA (Абстрактна)	-0.11	< 0.01	900
Критично мислене на Уотсън-Глейзър	-0.13	< 0.001	900
g	-0.14	< 0.001	900
2. GMA (Абстрактна)	-0.11	< 0.001	2658
3. Тестова батерия за общи разсъждения 1 – Цифрови разсъждения	-0.12	< 0.05	201
GRTB 2 – Вербални разсъждения	-0.23	< 0.001	201
GRTB 2 – Абстрактни разсъждения	-0.26	< 0.001	201
4. Стандартни прогресивни матрици на Рейвън	-0.02	< 0.05	182
5. Тест за разсъждения на Бадъли	-0.21	< 0.05	100
6. Тестова батерия за общи разсъждения 2 – Цифрови разсъждения	-0.20	< 0.001	4625
GRTB 2 – Вербални разсъждения	-0.26	< 0.001	4625
GRTB 2 – Абстрактни разсъждения	-0.16	< 0.001	4625
g	-0.25	< 0.001	4625

Източник: Извлечено от Furnham, 2005b.

## ПСИХОЛОГИЯ НА ЛИЧНОСТТА

От повече от век психолозите на личността са преследвали задачата да се опитат да достигнат до ясна, повтаряема, универсална и приета таксономия на личностните черти. Идеята е, че съставянето на таксономия предшества обяснението и че след като „периодичната таблица“ на личността е известна, може да започне по-трудната и може би по-важна задача на разбирането на етиологията и преработката на чертите. Едва през последните 15–20 години обаче това е започнало да се случва.

В английския език има почти 20 000 думи за личностни черти. Някои се използват от психолозите в технически смисъл, а други почти се пренебрегват от изследователите на чертите. Лаиците описват и обясняват поведението, което виждат (у другите), чрез използването на думи за черти, например „Той е екстраверт“, „Тя е импулсивна“, „Те са невротични“. Същевременно – тъй като тези думи се използват за описване и обясняване – това не означава, че винаги са научно полезни. Дори някои психолози така и не успяват да избегнат тавтологичния капан, казвайки например, че екстравертът е импулсивен и социабилен, а социабилните и импулсив-