

Н.Н. Хон¹, Рогалева Л.Н.², Ким А.М.³ ,
Ж.К. Айдосова³ , Алдабергенов Н.А.¹

¹Университет «Туран», Казахстан, г. Алматы,
e-mail: Natalya.khon@gmail.com, e-mail: nurzhol-84@mail.ru
²Уральский федеральный университет, Российская Федерация, г. Екатеринбург,
e-mail: liudmila.rogaleva@yandex.ru
³Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
Казахстан, г. Алматы, e-mail: alla.kim@kaznu.kz, e-mail: zhanerke.ai@gmail.com

ЛИЧНОСТНАЯ МОДЕЛЬ «БОЛЬШАЯ ПЯТЕРКА», СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проблема личностных факторов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности, актуальна в современной организационной психологии. В качестве наиболее востребованной модели личности выступает «Большая пятерка». Несмотря на неоднозначность интерпретации названий отдельных шкал, она продолжает оставаться наиболее популярной.

Цель данной статьи – обосновать преимущества использования модели личности «Большая пятерка» на основе системного подхода.

Научное значение применения системного подхода определяется необходимостью прояснения методологического аппарата казахстанской психологии как в сфере научного исследования, так и в организации университетского образования. В качестве методологии исследования выступает системный подход В.А. Ганзена, разработанный в рамках ленинградской (санкт-петербургской) психологической школы.

Теоретическая модель «Большая пятерка» описывает человека как целостную систему, а ее шкалы соответствуют по своему описанию подструктурам системы «Человек»: личности, субъекту деятельности и индивидуальности, чем обеспечивается ее популярность. Личностным фактором эффективной трудовой деятельности выступает при этом преимущественно шкала «сознательность», а личностным фактором эффективной учебы и освоения новой информации выступает шкала «открытость к опыту». Также было найдено логически верное соотношение понятий «Большая двойка» по Айзенку и «Большая пятерка».

Системный подход позволил понять «Большую пятерку» как отражение системной природы психики человека, он представляется продуктивной методологической основой преподавания организационной психологии в университете.

Ключевые слова: модель личности «Большая пятерка», системный подход, эффективность трудовой деятельности.

Khon N.N.¹, Rogaleva L.N.², Kim A.M.³, Aidossova Zh.K.³, Aldabergenov N.A.¹

¹«Turana» University, Kazakhstan, Almaty, e-mail: Natalya.khon@gmail.com, e-mail: nurzhol-84@mail.ru

²Ural Federal University, Russian Federation, Yekaterinburg, e-mail: liudmila.rogaleva@yandex.ru

³al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty, e-mail: alla.kim@kaznu.kz, e-mail: zhanerke.ai@gmail.com,

'Big Five' Personality Model, Systemic Approach, and Job Performance

The problem of personality factors that ensure the effectiveness of job performance is relevant in modern organizational psychology. The 'Big Five' is the most sought-after personality model. Despite the ambiguity in the interpretation of the names of individual scales, it continues to remain the most popular.

The purpose of this article is to justify the advantages of using the 'Big Five' personality model based on a systematic approach. The scientific significance of applying a systematic approach is determined by the need to clarify the methodological apparatus of Kazakhstani psychology both in the field of scientific research and in the organization of university education.

The methodology of the study is the systematic approach of V.A. Gansen, developed in the Leningrad (St. Petersburg) psychological school.

The popularity of the theoretical model of the 'Big Five' in modern organizational psychology is explained by the fact that it describes a 'Man' as an integral system, and its Scales correspond in their description to the substructures of the 'Man' system: personality, subject of activity and individuality.

The personality factor of job performance is primarily the 'consciousness' scale, the personality factor of effective learning and mastering new information for use in work is the 'openness to experience' scale which was empirically confirmed. Also, a logically correct correlation of the concepts of the 'Big Two', according to Eysenck, and the 'Big Five' was found.

The systematic approach made it possible to understand the 'Big Five' as a reflection of the systemic nature of the human psyche, and could serve as a productive methodological basis for teaching organizational psychology at the university.

Key words: 'Big Five' personality model, systemic approach, job performance.

Хон Н.Н.¹, Рогалева Л.Н.², Ким А.М.³, Айдосова Ж.К.³, Алдабергенов Н.А.¹

¹«Тұран» университеті, Қазақстан, Алматы қ. e-mail: Natalya.khon@gmail.com, e-mail: nurzhol-84@mail.ru

²Орал федералды университеті, Ресей, Екатеринбург қ., e-mail: liudmila.rogaleva@yandex.ru

³әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.,
e-mail: alla.kim@kaznu.kz, e-mail: zhanerke.ai@gmail.com

«Үлкен бестік» тұлғалық моделі, жүйелік тәсілі және еңбек қызметінің тиімділігі

Еңбек қызметінің тиімділігін қамтамасыз ететін тұлғалық факторлар мәселесі қазіргі заманғы ұйымдастырушылық психологияда өзекті болып табылады. Ең көп сұранысқа ие тұлға моделі, бұл – «Үлкен бестік» моделі. Кейбір шкалалардың аттарын түсіндіру қиындықтарына қарамастан, ол ең танымал болып қала береді.

Бұл мақаланың мақсаты – жүйелік тәсілге негізделген «Үлкен Бестік» тұлға моделін қолдану артықшылықтарын негіздеу.

Жүйелік тәсілді қолданудың ғылыми маңыздылығы ғылыми зерттеулер саласында да, университеттік білім беруді ұйымдастыруда да Қазақстан психологиясының әдістемелік аппараттарын нақтылау қажеттілігімен анықталады. Зерттеу әдіснамасы – В.А. Ганзеннің Ленинград (Санкт-Петербург) психологиялық мектебінің құрамында жасалған жүйелі тәсілі.

«Үлкен бестік» теориялық моделінің танымалдылығы, адамды интегралды жүйе ретінде сипаттайды және «Адам» жүйесінің ішкі құрылымдарына сәйкес келеді: жеке тұлға, қызмет нысаны және даралық. Еңбек тиімділігінің тұлғалық факторы ретінде «Саналылық» шкаласы, ал жұмыс барысында тиімді білім алу мен жаңа ақпаратты игерудің тұлғалық факторы «Тәжірибеге ашықтық» шкаласы екені эмпирикалық тұрғыдан расталды. Сонымен бірге, Айзенктің «Үлкен екілік» ұғымы мен «Үлкен бестік» тұжырымдамасының арасында логикалық дұрыс байланысы орнатылды.

Жүйелік тәсілі, «Үлкен бестікті» адам психикасының жүйелік табиғатының көрінісі ретінде қарастыруды тәжірибелік маңызға ие деп біледі және университетте ұйымдастырушылық психологияны оқытудың нәтижелі әдіснамалық негізі болып табылады.

Түйін сөз: «Үлкен бестік» тұлға моделі, жүйелік тәсілі, жұмыс нәтижелері.

Введение

В настоящее время казахстанское высшее психологическое образование стремится к реализации западных стандартов, согласно которым студенты проходят углубленную подготовку в рамках магистерской ступени обучения. Акцент при этом делается на подготовке научно-педагогических кадров, способных к проведению самостоятельных исследований в области организационной психологии. Магистранты, как исследователи и будущие преподаватели университета, имеют возможность проведения научно-исследовательской работы в различных ее формах, сотрудничая с зарубежными специалистами, которые нередко придерживаются различных методологических позиций.

Именно поэтому в современных условиях вряд ли может считаться достаточным овладение

лишь теоретическими и эмпирическими знаниями, необходима подготовка и в области методологии, дающая возможность сравнения, сопоставления и критического анализа разнообразных теоретических и методических моделей, проникающих в исследования отечественных исследователей.

Цель данной статьи – обосновать преимущества использования модели личности «Большая пятерка» в организационной психологии на основе системного подхода.

Актуальность данной темы состоит в понимании преимуществ той или иной теоретической модели личности при использовании ее в прикладных целях. Кроме того, существует практическая необходимость в углублении методологической подготовки казахстанских магистрантов-психологов, специализирующихся по направлению организационной психологии и

изучающих такую дисциплину как «Отбор персонала».

Новизна в раскрытии прикладных психологических феноменов, таких как личностные факторы эффективной трудовой деятельности, состоит в применении методологии системного подхода к анализу самой теоретической модели «Большая пятерка».

Основная часть

В мировой организационной психологии в исследованиях личностных факторов эффективной трудовой деятельности широко распространено обращение к пятифакторной модели личности «Большая пятерка». Это психологическая модель, описывающая структуру личности человека посредством пяти общих, относительно независимых черт (Хромов, 2000). Пятифакторная модель личности наиболее широко используется в психологических исследованиях англоязычных стран и по частоте цитирования она значительно превосходит использование других личностных моделей, таких как модели Айзенка и Кеттелла (Хромов, 2000).

Указывается, что пять фундаментальных черт, или универсальных факторов, составляющих структуру личности человека, – это результат полувековых научных поисков ученых многих стран мира. Это “нейротизм” (neuroticism, N), “экстраверсия” (extraversion, E), “открытость опыту” (openness to experience, O), “согласие” (agreeableness, A) и “сознательность” (conscientiousness, C) (Digman, 1990; Norman, 1963; Хромов, 2000). Обозначим эту версию модели как традиционную. При этом А.Б.Хромов неслучайно указывает на то, что данная теоретическая модель принята, хотя “разногласия между психологами еще остаются в их обозначении” (Хромов, 2000: 4). В частности, в принятой за основу А.Б.Хромовым версии используются несколько иные понятия:

ЭКСТРАВЕРСИЯ – ИНТРОВЕРСИЯ, раскрываемая как

- активность – пассивность
- доминирование – подчиненность
- общительность – замкнутость
- поиск впечатлений – избегание впечатлений
- привлечение внимания – избегание внимания

ПРИВЯЗАННОСТЬ – ОТДЕЛЕННОСТЬ, раскрываемая как

- теплота – равнодушие
- сотрудничество – соперничество
- доверчивость – подозрительность

- понимание – непонимание
- уважение других – самоуважение

КОНТРОЛИРОВАНИЕ – ЕСТЕСТВЕННОСТЬ, раскрываемое как

- аккуратность – неаккуратность
- настойчивость – отсутствие
- ответственность – отсутствие
- самоконтроль – импульсивность
- предусмотрительность – беспечность

ЭМОЦИОНАЛЬНОСТЬ – ЭМОЦ. СДЕРЖАННОСТЬ, раскрываемая как

- тревожность – беззаботность
- напряженность – расслабленность
- депрессивность – эмоциональная комфортность
- самокритика – самодостаточность
- эмоциональная лабильность – стабильность

ИГРИВОСТЬ – ПРАКТИЧНОСТЬ, раскрываемая как

- любопытство – консерватизм
- мечтательность – реалистичность
- артистичность – неартистичность
- сензитивность – нечувствительность
- пластичность – ригидность (Хромов, 2000).

Отмечаемое в литературе расхождение понятий, входящих в состав “Большой пятерки”, действительно имеет место (ср. например, “открытость опыту” и “игривость”) или «привязанность-отделенность» и “дружелюбие-антагонизм” (Сергеева, Кириллов, Джумагулова, 2016). Очевидно, что отход от традиционной модели сам по себе не снимает вопросы к интерпретации некоторых понятий, например, понятия «игривость» как названия шкалы. И тем не менее, несмотря на неоднозначность понятийного аппарата, модель продолжает оставаться популярной. В чем же причина этой популярности? Попробуем найти ответ на этот вопрос с позиций методологии системного подхода, разработанного В.А.Ганzenом в рамках петербургской психологической школы (Ганзен, 1984).

В основе данного подхода лежит стремление понять человека в его целостности. Разработанный В.А.Ганzenом метод получил название метода базисов, то есть, главных, необходимых и достаточных категорий для описания системного объекта как целого. В.А. Ганзен вводит следующее понятие системного базиса:

- время
- пространство
- энергия
- информация.

Пространство и время являются объективными формами существования материи, а информация и энергия – объективными условиями существования движения. При этом психика рассматривается как частный случай целостных объектов, существующих в пространстве и времени, имеющих энергетическую и информационную характеристики. Время, пространство, энергия и информация выступают как системные категории анализа человека и каждая подструктура в этой системе сама организована по такому же принципу.

Метод базисов предполагает структурное соотнесение целостных объектов как части и целого. Так, индивид по отношению к человеку как целому является частью, но сам выступает как целое по отношению к составляющим его компонентам. В рамках системного подхода находят логическое отражение функции психики. Функция отражения – одна из основных функций психики – не является единственной, ведь отражение объективного мира не самоцель, оно необходимо для ориентировки человека в мире, регулирования его поведения и деятельности, в конечном счете – для выживания и развития. Поэтому второй важнейшей функцией психики является регулирование.

Функции отражения и регулирования взаимосвязаны и взаимообусловлены: отражение регулируется, а регулирование основано на информации, получаемой в процессе отражения. Единство функций отражения и регуляции обеспечивает тесную интеграцию внутренней психической жизни, а также интеграцию и взаимосвязь со средой. Но человек – активная система и потому возможно активное и реактивное отражение, так же как и активное и реактивное регулирование.

Системный подход В.А.Ганзена позволил подойти к анализу психологической природы человека как единству активного и пассивного отражения, активной и пассивной регуляции. Человек рассматривается как психофизиологическое единство (индивид), как человек в пространстве социальных отношений (личность), как субъект деятельности и как интеграл всего индивидуального развития (индивидуальность). В последнем случае природа человека описывается как активная регуляция, что противопоставляется личности как пассивной регуляции и субъекту деятельности как активному отражению.

Прежде всего, человек является индивидом, биологической особью. В подструктуре «инди-

вид» категории времени соответствует возраст, категории пространства – индивидуальный тип конституции, категории энергии – нейродинамика и категории информации – пол.

Понятие личности определяет человека как члена общества, носителя социально значимых форм поведения и деятельности, наименьшего элемента большей системы – социума. В подструктуре личности категории времени соответствует темперамент, категории пространства – характер, категории энергии – направленность и категории информации – способности.

В подсистеме личности наиболее биологически обусловленной подструктурой является темперамент, который по Айзенку описывается как «Большая двойка» – сочетание экстраверсии-интроверсии и нейротизма (Barrick, 1991:2). Таким образом, эти две шкалы «Большой пятерки» целесообразно рассматривать последовательно, ибо обе они в совокупности описывают темперамент как формально-динамические (в том числе, временные/скоростные) особенности психики.

Человек как субъект деятельности – это познающий и действующий человек, носитель сознания. В этой подструктуре человека категории времени соответствует аффект (эмоции и чувства), категории пространства – перцепция (ощущения и восприятие), категории энергии – воля и категории информации – мышление.

В процессе развития человека как субъекта деятельности и личности он обретает свою индивидуальность. Несмотря на многообразие отдельных направлений и школ, исследующих индивидуальность, все они сходятся на том, что это система, интегрирующая разнородные свойства человека и обеспечивающая саморегуляцию в нестандартных и критических ситуациях жизни. Проблематика индивидуальности особенно актуальна в периоды общественных потрясений и кризисов. В тоталитарном обществе психология индивидуальности мало актуальна, ибо человек редко имеет возможность личного выбора и живет в условиях, главным образом, внешнего контроля. Но в демократическом обществе востребована именно такая модель поведения, которая основана на личном выборе, независимости и ответственности за свой выбор. На уровне индивидуальности человек реализует не дефицитарные, а избыточные потребности, способен к игре и продуктивным формам взаимоотношений с окружающими. В подструктуре индивидуальности категории времени соответствует индивидуальная история, категории пространства – индивидуальный опыт, категории

энергии – продуктивность и категории информации – индивидуальные особенности (когнитивные и экзистенциальные стили). Если субъект раскрывается через категорию деятельности, а личность – через категорию общения, то для индивида и индивидуальности близким является понятие «жизнь»: для индивида – в ее исконном, биологическом смысле, для индивидуальности – в ее экзистенциальном значении.

В.А.Ганзен подчеркивал, что гениальность Б.Г.Ананьева (Ананьев, 2001) состоит в опре-

делении им главных системных характеристик человека, выделении четырех главных аспектов его рассмотрения. При этом, Б.Г.Ананьев и В.А.Ганзен двигались в своем познании психологии человека навстречу друг другу: первый – путем крупного обобщения данных, полученных в ходе многолетнего эмпирического исследования, второй – путем теоретического анализа возможностей методологии системного подхода в области психологии, исходя из положения о том, что человек является гармонической системой.

Воля---Мышление Продуктивность---Индивидуальные
!!! особенности
!!!!
! СУБЪЕКТ-----! ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ
!!!!!!
!!!!!!
Аффект– Перцепция Индивидуальная---Опыт
! история !
!!
! ЧЕЛОВЕК !
!!
!!
Нейродинамика– Пол Направленность---Способности
!!!!!!
!!!!!!
! ИНДИВИД-----ЛИЧНОСТЬ-----!
!!!!
!!!!
Возраст– Конституция Темперамент-----Характер

Рисунок 1 – Макроструктурное психологическое описание человека (Ганзен, 1984).

Рассмотрим структуру теоретической модели «Большой пятерки» с позиций системного подхода. Так, шкала «согласие» (в традиционном описании) безусловно, описывает подструктуру личности как человека в социальном пространстве. Базовой системной переменной при описании личности является пространство. Внутри подсистемы личности пространственный угол занимает характер, и неслучайно говорят, что в одиночестве можно приобрести все, что угодно, кроме характера, так как он формируется именно в общении с другими членами социальной группы, в которую включен человек. Личность в системном подходе описывается как пассивная регуляция именно потому, что первичные группы, имеющие решающее значение в формировании характера, не являются предметом свободного выбора самой личности. Социализация как ин-

териоризация социальных норм и правил поведения является основным механизмом психического развития личности. В отличие от личности, основным механизмом психического развития индивидуальности выступает экстерииоризация.

Шкала «сознательность» по всем признакам описывает человека как субъекта деятельности. Базовой системной переменной здесь является энергия, а внутри подсистемы субъекта деятельности ей соответствует воля. Гипотетически эмпирические данные также должны подтверждать связь шкалы «сознательности» с волевыми проявлениями личности.

Шкала «открытость к опыту» описывает человека как индивидуальность. Системный подход рассматривает индивидуальность как интеграл всего индивидуального развития человека. Базисной переменной, описывающей

индивидуальность, является информация. Согласно системному подходу, именно открытость к новому опыту и новой информации лежит в основе активной саморегуляции, характерной для индивидуальности (Рис. 1 – Макроструктурное психологическое описание человека (Ганзен, 1984)).

Как известно, методология имеет прогностическую функцию и может использоваться для выдвижения гипотез. С позиций системного подхода правомерно предположить, что к обеспечению эффективной работы наибольшее отношение будет иметь шкала «сознательность», ведь именно она соответствует подструктуре субъекта деятельности, базисной переменной «энергии» в целом и особенно «воле» как энергетическому компоненту субъекта деятельности в системном описании человека.

В исследовании Barrick, Murray R., Mount, Michael K. (Barrick, 1991) целью было выявление личностных факторов эффективной работы с использованием методики «большая пятерка» и пяти следующих выборок испытуемых: 1) группа профессионалов, включающая в себя представителей самых различных профессий – от архитекторов и инженеров до учителей и врачей, 2) отдельная большая группа полицейских, 3) группа специалистов в сфере продаж, 4) менеджеров, 5) разнообразных профессий, не требующих столь высокой квалификации (рабочие, водители грузовиков, санитарки и т.д.).

Данные эффективности труда оценивались количественными общепринятыми показателями уровня выполнения работы, а также показателями обучения в ходе тренинга и сведениями из личного профайла работника (позиция, зарплата и др.).

Полученные авторами эмпирические данные убедительно показывают, что именно «сознательность» является той **единственной** шкалой, которая связана со всеми показателями эффективной работы, причем во всех пяти исследованных профессиональных группах. И что особенно важно, именно волевые акценты оказались доминирующими в интерпретации данной шкалы («strong sense of purpose, obligation, persistence»), что полностью согласуется с гипотезами, вытекающими из системного подхода. Шкала «сознательность» характеризуется, прежде всего, своим влиянием на результативность, в частности, известно, что она в наибольшей степени определяет успех (после уровня интеллекта) в академической сфере и трудовой деятельности. Будучи непосредственно связанной с предупреждением

рассеянности внимания в отношении важных целей, она обеспечивает сохранение приоритета долгосрочных целей и следование правилам, подразумевает самодисциплину и стремление работать усердно и эффективно до тех пор, пока задача не будет выполнена (DeYoung, 2014).

Шкала «сознательность», очевидно, является наиболее важной личностной характеристикой, определяющей эффективность трудовой деятельности и поскольку это так, она по сравнению с другими чертами «Большой пятерки», чрезвычайно важна в отборе персонала. Лица с высокими показателями по шкале «сознательность» более вероятно ставят амбициозные цели и усердно работают для их достижения. Быть амбициозным, заряженным и проактивным, то есть мотивированным, а также быть организованным и стремиться к порядку – все это подразумевает шкала «сознательность». Кроме этого, «сознательность» подразумевает такие качества как моральная ответственность и обязательность. Значение этой шкалы в контексте профессионального отбора известно уже на протяжении около 20 лет, поскольку именно «сознательность» устойчиво и положительно коррелирует с эффективностью трудовой деятельности в различных профессиональных группах. «Сознательность» особенно важна как типичный показатель исполнения работы, того, что и как будет выполнено, и это особенно заметно в условиях низкой внешней мотивации. Характерной является тенденция добиваться совершенства, ставя высокие цели и целенаправленно их достигая. В случае нехватки необходимых когнитивных ресурсов для получения высоких трудовых успехов именно выраженная «сознательность» с присущей обладающим ею лицам обязательностью, самодисциплиной и организационными навыками может выполнять служить компенсационным фактором. Полагают, что связь сознательности и эффективности трудовой деятельности даже недооценивается. Отмечено, что лица с высокими показателями «сознательности» не только претендуют на лучшие должности, но они также имеют высокий уровень организационной гибкости, который проявляется в устойчивом стремлении искать лучшие варианты трудовой занятости как вне, так и внутри своей организации. С другой стороны, «сознательность» отрицательно связана практически с любыми показателями непродуктивного поведения и не только в работе, но и в жизни, как, например, нездоровое или опасное для жизни поведение. Лица с высокими показателями сознательности менее склонны к

злоупотреблению алкоголем, употреблению наркотиков, опасному стилю вождения автомобиля и применению насилия (Chamorro-Premuzic, Furnham, 2010).

Интересно отметить, что оценки «Большой пятерки» наблюдателем намного больше связаны с эффективностью трудовой деятельности, чем самоотчеты при условии, что наблюдение совершается несколькими хорошо тренированными наблюдателями (Judge, Higgins, Thoresen, Barric, 1999:648).

Данные эмпирических исследований различных авторов подтверждают тот факт, что шкала «сознательность» является лучшим предиктором эффективного выполнения трудовой деятельности. Это справедливо прежде всего по отношению к труду среднего уровня сложности, например, сферы обслуживания, но менее характерно для таких видов профессиональной деятельности, как аналитики высокого уровня квалификации (Travers, 2019) или IT-специалисты (Tuteja, Sharma, 2017).

В российских исследованиях на выборке из 313 менеджеров коммерческой организации – директоров магазинов одежды и аксессуаров также была подтверждена связь шкалы «сознательность» с эффективностью выполнения работы. Для оценки эффективности был использован показатель выполнения годового плана, кроме того, учитывались экспертные оценки по методике «Оценка 360». Выявлена также роль экстраверсии, что является логичным, учитывая характер данного вида трудовой деятельности (Новикова, Обидина, 2016).

Полагают, что связь шкалы «сознательность» с эффективностью трудовой деятельности может быть опосредована показателем аффективного отношения к труду. Как показано на выборке из 185 сотрудников военных учебных центров, именно шкала «сознательность» явилась ключевой в практическом применении политических навыков в качестве показателя эффективности трудовой деятельности (Ohlsson, Johansen, Lason, 2017).

Связь шкалы «сознательность» пятифакторной модели и показателей трудовой деятельности подтверждена также в исследовании Hurtz G.M., Donovan J. (Hurtz, Donovan, 2000), которые пришли к выводу об умеренном, но стабильном характере этой связи, характерном для очень широкого спектра видов трудовой деятельности, а также различных критериев ее эффективности.

Включенность шкалы «сознательность» в перечень шкал, связанных с эффективной работой

сотрудников компаний была продемонстрирована и в ряде современных эмпирических исследований (Rothmanne, Coetzer, 2003; Alsuwailem, Elnaga, 2016; Ahmad, Ather, Hussain, 2014).

Помимо многочисленных эмпирических подтверждений связи шкалы «сознательность» с психологическим описанием подструктуры субъекта деятельности в системном подходе полностью согласуется с положениями системного подхода и иное, полученное авторами доказательство того, что шкала «открытость опыту» является хорошим предиктором эффективной работы и именно в ситуации тренингового обучения («training proficiency»). С позиций системного подхода это закономерно, так как именно получение новой информации и постоянное самообразование являются основой активной саморегуляции, характерной для человека как индивидуальности.

Таким образом, современные эмпирические данные относительно личностных факторов трудовой деятельности не только согласуются с основными положениями системного подхода, но и подтверждают вытекающие из него гипотезы. Неслучайно исследователи системного подхода в психологии считают, что В.А.Ганзен предложил «элегантное, логически полное четырехсекторное структурное описание психики человека» (Беломестнова, 2006: 47).

Проведенный нами системно-психологический анализ показывает, что шкалы «Большой пятерки» действительно системно представляют человека, его наиболее фундаментальные личностные черты; в этом и кроется, на наш взгляд, причина популярности данной теоретической модели в современной организационной психологии. Как справедливо подчеркивают П.А.Златин, М.М.Крекова и В.В.Соколянский, фундаментальные личностные черты играют «важную приспособительную роль в процессе естественного отбора» (Златин, Крекова, Соколянский, 2008:218). Причем, возрастом, наиболее благоприятным для исследования, остается 30+, именно в этом возрастном диапазоне параметры «Большой пятерки» наиболее стабильны. Кроме того, шкалы этой универсальной модели характеризуют наиболее важные черты личности и в разных культурных контекстах (Златин, Крекова, Соколянский, 2008:218).

Для казахстанской молодежи весьма актуальным является исследование личностных качеств с помощью методики «Большая пятерка», обеспечивающих эффективность трудовой деятельности через такое интегральное личностное качество как жизнестойкость. Можно предпола-

гать, что шкалы «Большой пятерки» могут определять жизнестойкое поведение личности, которое, в свою очередь, будет оказывать влияние на эффективность выполнения работы.

Выводы

Итак, на основе проведенного системно-психологического анализа теоретической модели личности «Большая пятерка» в контексте эффективности трудовой деятельности можно сделать следующие выводы:

1. Популярность теоретической модели «Большая пятерка» в современной организационной психологии объясняется (несмотря на имеющееся несходство в наименовании отдельных шкал) тем, что она описывает человека как целостную систему.

2. Шкалы «Большой пятерки» соответствуют по своему описанию подструктурам системы «Человек»: личности, субъекту деятельности и индивидуальности,

3. Найдено эмпирическое подтверждение того, что личностным фактором эффективной

трудовой деятельности выступает преимущественно шкала «сознательность».

4. Найдено эмпирическое подтверждение того, что личностным фактором эффективной учебы и освоения новой информации для использования в работе выступает шкала «открытость к опыту».

5. Найдено логически верное соотношение понятий «Большая двойка» по Айзенку и «Большая пятерка», а именно – «Большая двойка» входит в структуру личностной модели «Большая пятерка» как фактор темперамента, при этом перечисление и описание шкал «Большой пятерки» логично начинать с этих двух шкал.

6. Практически важно, что системный подход позволил, во-первых, понять «Большую пятерку» не как разрозненные и несвязанные между собой шкалы, а как отражение системной природы психики человека, во-вторых, он позволил выдвинуть гипотезы, эмпирически подтверждаемые данными, независимо полученными современными исследователями, в-третьих, системный подход представляется продуктивной методологической основой преподавания организационной психологии в университете.

Литература

- Ahmad J., Ather M.R., Hussain M. Impact of Big Five personality traits on Job Performance (Organizational Commitment as a Mediator) // Management, Knowledge and Learning Int. conference, Portoroz, Slovenia. – 2014. – P. 571-577.
- Alsuailem A.A., Elnaga A.A. Exploring the Relationship between Personality and Job Performance. New Approach // International Journal of Business and Management Invention. – 2016. – V. 5. – P. 43-53.
- Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
- Barrick M. R., Mount M. K. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis // Personnel Psychology. – 1991. – P. 1-25.
- Беломестнова Н.В. Системный подход в психологии // Вестник ОГУ. – 2005. – Т. 1. – С. 43-54.
- Chamorro-Premuzic T., Furnham A. The Psychology of Personnel Selection. – Cambridge University Press, 2010. – 284 p.
- Ганзен В.А. Системные описания в психологии. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. – 176 с.
- DeYoung, C. G. Cybernetic Big Five Theory // Journal of Research in Personality. – 2015. – Vol. 56. – P. 33–58.
- Digman J.M. Personality structure: Emergence of the five-factor model // Annual Review of Psychology. – 1990. – P. 417-440.
- Judge T.A., Higgins C.A., Thoresen C.J., Barric M.R. The Big Five Personality Traits, general mental ability, and career success across the Life Span // Personnel Psychology. – 1999. – P. 621-652.
- Hurtz G.M., Donovan J. Personality and Job Performance: The Big Five Revisited // Journal of Applied Psychology. – 2000. – no. 6 (85). – P. 869-879.
- Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2000. – 23 с.
- Norman W.T. Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings // Journal of Abnormal & Social Psychology. – 1963. – P. 574-583.
- Новикова И.А., Обидина Н.В. Личностные факторы и профессиональная эффективность менеджеров коммерческой организации // Психология развития. – 2016. – Т.5. – №3(19). – С. 234-239.
- Сергеева А.С., Кириллов Б.А., Джумагулова А.Ф. Перевод и адаптация краткого пятифакторного опросника личности (ТРИ-RU): оценка конвергентной валидности, внутренней согласованности и тест-ретестовой надежности // Экспериментальная психология. – 2016. – Т.9. – №3. – С. 138–154.
- Ohlsson A., Johansen R.B., Lasso G. An Exploratory Study of the Relationship Between the Big-Five Personality Dimensions and Political Skills with military Staff Members' Perceived Performance // Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology. – 2017. – P. 8 - 16.
- Rothmanne S., Coetzer P. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance // SA Journal of Industrial Psychology. – 2003. – P. 68-74.

- Travers M. Which of the Big Five Personality Traits Best Predicts Job Performance? // *Forbes*. – 2019. – Vol. 16. – P. 13-18.
- Tuteja N., Sharma P.K. Linking job performance and big five personality traits of employees in Chandigarh IT sector // *Scholarly research journal for humanity science & English language*. – 2017. – V. 6. – №26. – 46-59.
- Златин П.А., Крекова М.М., Соколянский В.В. Социология и психология труда. – М.: МГИУ, 2008. – 426 с.

References

- Ahmad J., Ather M.R., Hussain M. (2014) Impact of Big Five personality traits on Job Performance (Organizational Commitment as a Mediator). *Management, Knowledge and Learning Int. conference, Portoroz, Slovenia*. – P. 571-577.
- Alsuwailem A.A., Elnaga A.A. (2016) Exploring the Relationship between Personality and Job Performance. *New Approach. International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 5, Issue 12. – P. 43-53.
- Ananjev B.G. (2001) *Chelovek kak predmet poznaniya. [A Man as a Subject of Cognition]*. SPb.: Piter, 288 p.
- Barrick M.R., Mount M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 44 (1). – P. 1-25.
- Byelomestnova N.V. (2005) *Sistemnyi podkhod v psikhologii [Systemic approach in psychology]*. *Vestnik OGU*, Vol.1. – P. 43-54.
- Chamorro-Premuzic T., Furnham A. (2010) *The Psychology of Personnel Selection*. Cambridge University Press, 284 p.
- Janzen V.A. (1984) *Sistemnye opisaniya v psikhologii [Systemic descriptions in Psychology]*. L.: Izd-vo LGU, 176 p.
- DeYoung C. G. (2015). Cybernetic Big Five Theory. *Journal of Research in Personality*, Vol. 56. – P. 33–58.
- Digman J.M. (1990) Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, Vol. 41. – P. 417-440.
- Judge T.A., Higgins C.A., Thoresen C.J., Barrick M.R. (1999) The Big Five Personality Traits, general mental ability, and career success across the Life Span. *Personnel Psychology*, Vol. 52. – P. 621-652.
- Hurtz G.M., Donovan J. (2000) Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, no 6. – P. 869-879.
- Khromov A.B. (2000) *Pyatifaktorny oprosnik lichnosti. [Five factors personality questionnaire]*. Kurgan: Izd-vo Kurganskogo gos.un-ta., 23 p.
- Norman W.T. (1963) Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal & Social Psychology*, Vol. 66. – P. 574-583.
- Novikova I.A., Obidina N.V. (2016) *Lichnostnye factory i professionalnaya effektivnostj menedzherov kommercheskoi organizatsii [Personality factors and professional effectiveness of managers of the commercial organization]*. *Development Psychology*, Vol. 5, 3(19). – P. 234-239.
- Sergeeva A.S., Kirillov B.A., Dzhumagulova A.F. (2016) *Perevod i adaptatsiya kratkogo pyatifaktornogo oprosnika lichnosti (TIPI-RU): otsenka konvergentnoi validnosti, vnutrennei soglasovannosti i test-retestovoi nadyozhnosti [Translation and Adaptation of the Short Five Factors Questionnaire (TIPI-RU): evaluation of convergent validity, internal consistency and test-retest reliability]*. *Experimentalnaya psikhologiya*, Vol. 9, no 3. – P. 138–154.
- Ohlsson A., Johansen R.B., Lasso G. (2017) An Exploratory Study of the Relationship Between the Big-Five Personality Dimensions and Political Skills with military Staff Members' Perceived Performance. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 2(1). – P. 8-16.
- Rothmanne S., Coetzer P. (2003) The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 29(1). – P. 68-74.
- Travers M. (2019) Which of the Big Five Personality Traits Best Predicts Job Performance? *Forbes*. – P. 13-18.
- Tuteja N., Sharma P.K. (2017) Linking job performance and big five personality traits of employees in Chandigarh IT sector. *Scholarly research journal for humanity science & English language*, Vol. 6, no 26. – P. 65-79.
- Zlatin P.A., Krekova M.M., Sokolyanski V.V. (2008) *Sotsiologiya I psikhologiya truda [Sociology and Psychology of Labour]*. Part 1. M.:MGIU., 426 p.