

# Большая Пятерка (BigFive)

- Можно ли менять параметры Большой Пятерки?
- Экстраверсия
- Дисциплинированность/Conscientiousness из BigFive

# Можно ли менять параметры Большой Пятерки?

Интересное исследование о том, что характер можно изменить с помощью целенаправленных тренировок.

<https://psycnet.apa.org/record/2018-53132-001>

"Но а теперь, - на эту же тему, но уже с актуальной фактологией, а не просто с рассуждениями."

Как изменить характер?

В 2019 году опубликовали довольно масштабное исследование по техникам осознанной коррекции характера.

В академической психологии характер принято описывать с помощью методики «Большой пятерки».

Это 5 наиболее значимых для характера качеств, которые могут иметь различные значения на прямых:

Открытость новому опыту ↔ замкнутость

Сознательность ↔ спонтанность

Экстраверсия ↔ интроверсия

Доброжелательность ↔ неприязнь

Эмоциональная стабильность ↔ невротизм

Степень выраженности каждой черты индивидуально варьируется в диапазоне между двумя полюсами. Вместе эти вариации составляют уникальный личностный профиль. Самое важное: «большую пятерку» можно не только измерить тестами, но и отрегулировать как частоты в эквалайзере — с помощью довольно простых упражнений. И это доказано.

Участники недавнего исследования каждую неделю выполняли набор социальных и психологических практик, направленных на развитие конкретных характеристик личности, которые они хотели изменить. И меньше чем за четыре месяца смогли «перепрограммировать» себе характер по своему желанию. При этом, как отмечают авторы исследования, результаты зависели не столько от уровня сложности, сколько от регулярности выполнения психологических практик.

Вот такие вам выводы.

"В принципе, это сообщение можно сохранить и скидывать людям, когда они задают максимально общие вопросы из разряда "как развить черту X из Большой пятёрки?".

Автор заметки: Sadnesh#6596

# Экстраверсия

[https://www.researchgate.net/publication/222247632\\_The\\_Five-](https://www.researchgate.net/publication/222247632_The_Five-Factor_Model_of_Personality_and_Career_Success)

[Factor\\_Model\\_of\\_Personality\\_and\\_Career\\_Success](https://www.researchgate.net/publication/222247632_The_Five-Factor_Model_of_Personality_and_Career_Success) - Согласно этому исследованию, ЭКСТРАВЕРСИЯ очень влияет на зарплаты. Чем легче вам общаться с людьми, чем проще вы заводите знакомства, тем выше ваша зарплата. Однако, такой параметр как agreeableness - негативно ассоциируется с достижениями в карьере и с зарплатой. Agreeableness - это когда вы склонны соглашаться с окружающими. Вам не нравится спорить, вы не любите отстаивать свои права и вам не по душе просить повышения у начальства. То есть, согласно этому исследованию, идеально - это если вы умеренный экстраверт + умеренно любите отстаивать свои интересы

[https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-of-Personality-on-Career-Success%3A-An-](https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-of-Personality-on-Career-Success%3A-An-Gruijter/1d0aa913ad893c1738da9ff71d6e189bb5d6a159?p2df)

[Gruijter/1d0aa913ad893c1738da9ff71d6e189bb5d6a159?p2df](https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-of-Personality-on-Career-Success%3A-An-Gruijter/1d0aa913ad893c1738da9ff71d6e189bb5d6a159?p2df) - Согласно этому исследованию то же самое. Не склонные со всем соглашаться, экстраверсивные люди, зарабатывают больше других. Так что не бойтесь отстаивать свои интересы

[https://www.researchgate.net/publication/333327741\\_Extraversion\\_Advantages\\_at\\_Work\\_A\\_Quantitative\\_Review\\_and\\_Synthesis\\_of\\_the\\_Meta-Analytic\\_Evidence](https://www.researchgate.net/publication/333327741_Extraversion_Advantages_at_Work_A_Quantitative_Review_and_Synthesis_of_the_Meta-Analytic_Evidence)

- Вот мета-анализ, который подводит итог по поводу экстраверсии. Она остро ассоциируется с успехами в карьере

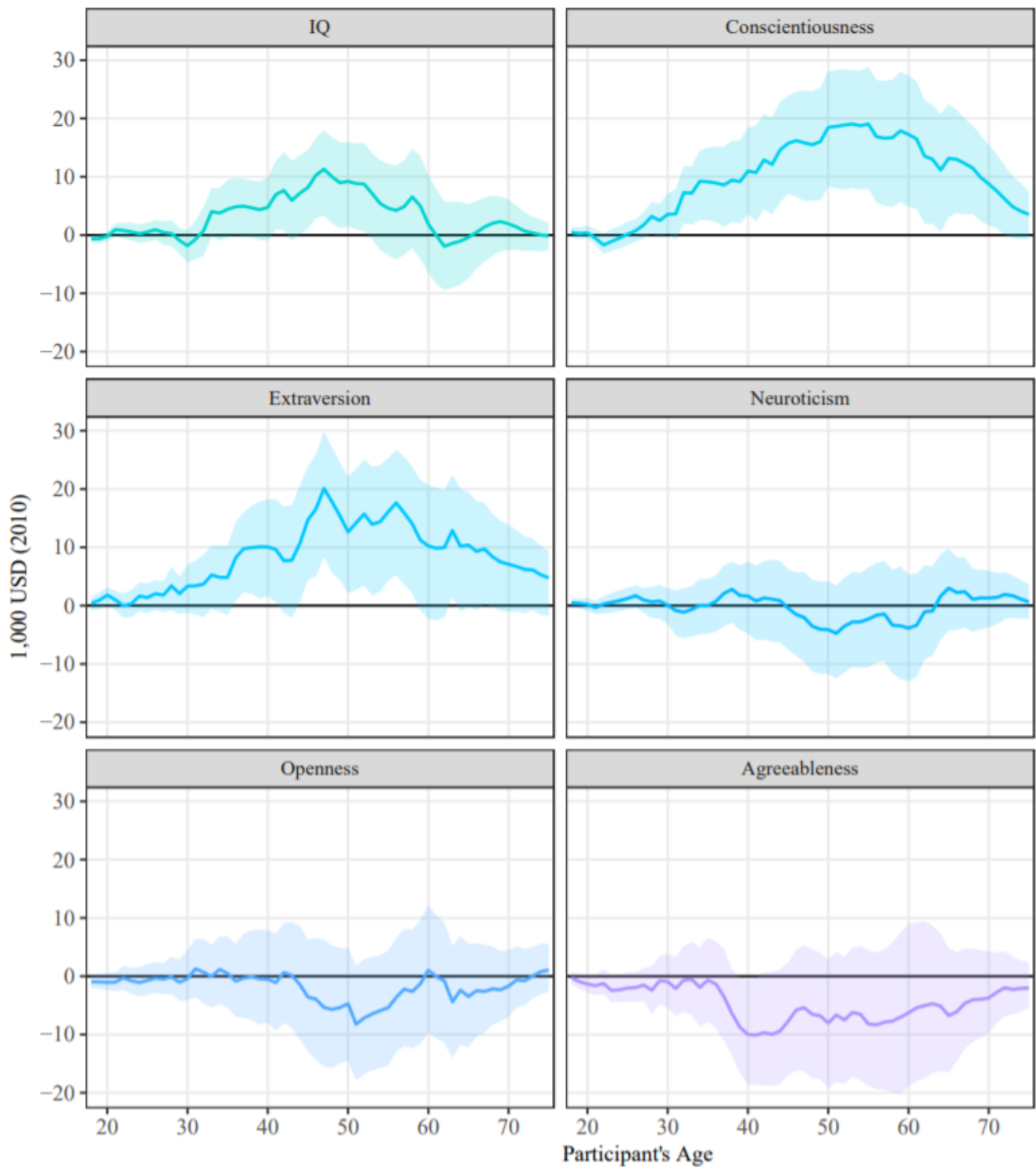
Variable	Assertiveness aspect	Dominance facet	Activity facet	Sensation-seeking facet	Enthusiasm aspect	Sociability facet	Positive emotions facet
Education							
Motivations, values, and interests							
Academic procrastination	-.24	-.17	-.25	.13	-.19	-.13	-.18
Attitudes and well-being							
Adjustment to college							.47
Performance							
Academic success		.15				.01	
Training success		.09					
On the job							
Motivations, values, and interests							
Regulatory focus: Prevention							.05
Regulatory focus: Promotion							.41
Demonstrating effort		.26				.00	
Employee engagement							.62
Attitudes and well-being							
Job satisfaction	.18	.27	.09			.00	.33
Organizational commitment							.40
Turnover intentions							-.18
Family interference with work							-.28
Work interference with family							-.25
Work-nonwork spillover: Negative							-.20
Work-nonwork spillover: Positive							.37
Burnout							
Emotional exhaustion							-.43
Depersonalization							-.47
Personal accomplishment							.52
Leader-member exchange							.33
Abusive supervision perceptions							-.20
Interpersonal							
"Getting along" performance		.12				.02	
Performance							
Validity		.13				.03	
Training and job performance		.16				.00	
Overall job performance							
Supervisor ratings	.20	.14	.20	-.06	.23	.08 <sup>a</sup>	.25
Peer ratings		.19				.21	
Subordinate ratings		.09				.09	
Technical performance	.13	.09	.14	.12	.08	.03 <sup>a</sup>	.09
Contextual performance	.15	.16	.09	-.07	.25	.11	.30
Voice							.22
Adaptive performance						.01	
Creativity		.30					
Counterproductivity							
Safety performance				-.27			
Irresponsible behavior		-.09				.01	
Withdrawal behavior							-.33
Career/lifespan							
Motivations, values, and interests							
Procrastination				.21			-.20
Attitudes and well-being							
Life satisfaction	.22 <sup>a</sup>	.27 <sup>a</sup>	.14 <sup>a</sup>	.29	.56	.09 <sup>a</sup>	.56
Interpersonal							
Interpersonal sensitivity						.12	
Leadership		.34			.55	.35	.46
Emergence							.34
Effectiveness	.48	.38	.34		.25	-.04	.39
Transformational leadership		.27			.48	.17	.53
Transactional leadership							.11
Performance							
Commendable behavior		.12					
Salary							-.06
Counterproductivity							
Antisocial behavior	.01	.04	-.03	.18	-.10	-.04	-.14
Aggression	.03	.07	-.03	-.03	-.14	-.03	-.21

Мы видим, что удовлетворение жизнью, личные достижения и лидерство (помимо других вещей) значимо коррелируют с экстраверсией

К нашей радости, экстраверсию можно в значительной степени развить. Это требует сознательной и долгой работы, но это возможно, до определённой степени

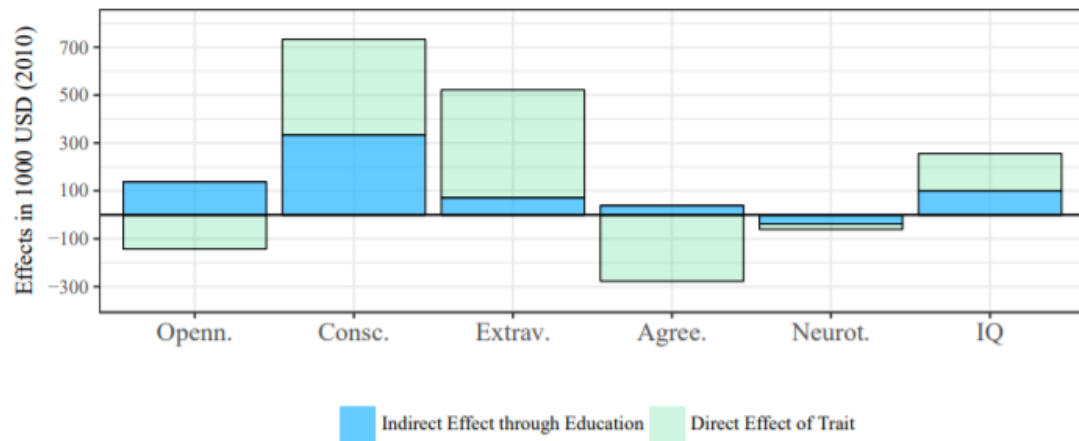
<http://web.econ.ku.dk/gensowski/research/Terman/Terman.pdf> вот интересное исследование, которое подводит итог под разными психометрическими показателями и условным успехом.

Figure 1: The Overall Effect of Personality and IQ on Earnings, Men



Как видите, исходя из этого исследования, дисциплинированность, экстраверсия и то, что мы назвали бы "желанием отстаивать свои интересы" дают больше эффекта как вместе взятые, так и по отдельности, чем IQ на этом графике видно более отчётливо.

Figure 2: Decomposition of Marginal Effects of Traits, Men



**Note:** Stacked marginal effects showing how much an increase of one standard deviation in each personality trait influences total lifetime earnings. Determined according to the following derivative of Eq. (4), evaluated at means of all covariates and traits (where indirect(alt.direct) evaluates to zero at the mean of traits):

Автор заметки: Глеб

# Дисциплинированность/Conscientiousness из BigFive

Для баланса создам и вот этот раздел, в котором поговорю о параметре conscientiousness из теста The Big Five ( [wikipedia.org/wiki/Большаяпятёрка\(психология\)](https://wikipedia.org/wiki/Большаяпятёрка(психология)) )

Это один из тех параметров, которые действительно предсказывают успех по жизни иногда наравне, иногда с чуть меньшей силой, чем IQ

Этот параметр так же можно перевести как "сознательность" или "добросовестность".

Для удобства будем называть это дисциплиной

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17547490/> - Исследование анализировало выпускников элитных вузов, и не обнаружило корреляции между IQ и будущим успехом выпускников, однако, дисциплинированность остро коррелировала с дальнейшими жизненными успехами.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26867111/> - Опять же, дисциплинированность и осознанность остро предсказывает академические успехи. Согласно этому исследованию, наследуемость conscientiousness - 37%

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26186756/> - Это исследование изучало корреляции между дисциплинированностью, так же как и другими показателями большой пятёрки с разными показателями в жизни. Корреляция между дисциплиной и успехами на работе - 0.25-0.33. Корреляция между дисциплиной и тем, что в исследовании называют "организационное поведение гражданина" (предполагается порядочность гражданина.) - 0.15-0.26. Так же есть обратная ассоциация с поведением, связанным с непродуктивностью -0.26-(-0.40)



Criterion domain and study	N range	Big Five personality factor				
		Conscientiousness	Agreeableness	Emotional Stability	Extraversion	Openness to Experience
Overall job performance						
Barrick, Mount, and Judge (2001) <sup>a</sup>	23,225–48,100	.27 (.27)	.13 (.13)	.13 (.13)	.15 (.15)	.07 (.07)
Judge, Rodell, Klinger, Simon, and Crawford (2013)	14,321–41,939	.26 (.33)	.17 (.22)	.10 (.13)	.20 (.26)	.08 (.10)
Task performance criterion						
Judge et al. (2013)	16,738–47,729	.25 (.31)	.10 (.13)	.08 (.11)	.12 (.15)	.12 (.14)
Hurtz and Donovan (2000) <sup>b</sup>	1,176–2,197	.15 (.16)	.07 (.08)	.13 (.14)	.06 (.07)	-.01 (-.01)
Organizational citizenship behavior						
Judge et al. (2013)	3,892–24,034	.32 (.40)	.18 (.23)	.16 (.21)	.22 (.28)	.03 (.04)
Hurtz and Donovan (2000) <sup>b</sup>	2,514–4,301	.17 (.19)	.13 (.16)	.15 (.16)	.08 (.08)	.03 (.03)
Chiaburu, Oh, Berry, Li, and Gardner (2011)	6,700–14,355	.22 (.22)	.17 (.17)	.15 (.15)	.11 (.11)	.17 (.17)
Counterproductive work behavior						
Berry, Ones, and Sackett (2007) <sup>c</sup>	1,772–3,458	-.32 (-.40)	-.39 (-.51)	-.24 (-.31)	-.03 (-.04)	-.07 (-.08)
Salgado (2002)	1,299–6,276	-.26 (-.29)	-.20 (-.23)	-.06 (-.07)	.01 (.01)	.14 (.16)
Mean rank order of validity coefficients						
Overall job performance		1.0	3.3	3.8	2.0	5.0
Task performance		1.0	3.5	3.5	3.3	3.8
Organizational citizenship behavior		1.0	2.8	3.3	3.7	4.2
Counterproductive work behavior		1.5	1.5	3.0	4.5	4.5

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16933700/> - устойчивость к стрессам на 18% объясняется дисциплинированностью

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23162483/> - Дисциплинированность предсказывает успех по жизни. Это включает в себя доходы (финансы) и удовлетворённость жизнью. Из этого исследования, корреляция между общими сбережениями и IQ - 0.4, а корреляция между дисциплиной и общими сбережениями - 0.16. Это может показаться незначительным, однако, это не так. Это именно то, что помещает человека на конкурентную вершину по отношению к тем, кто менее дисциплинирован.

В исследовании приводится такой пример. Взрослые люди, кто выше на одну стандартную девиацию по параметру дисциплинированности, заработали за свою жизнь (не к концу жизни, а на момент проведения исследования) на 100 000 долларов больше людей с равноценными параметрами, но более низкой склонностью к дисциплине.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2747784/pdf/nihms128885.pdf> - из этого исследования мы знаем, что дисциплинированность явно коррелирует с доходами, удовлетворённостью работой, удовлетворённостью жизнью и финансовыми накоплениями

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883902603000934> - Вот исследование, которое отслеживало 111 предпринимателей. Те из них, кто выше были оценены по параметру дисциплинированности, в течение 30-ти лет с бОльшей вероятностью сохранили успешность компаний в течение 8 лет. Короче, дисциплинированные люди с бОльшей вероятностью не разрушат собственный бизнес

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0092656604000121> - У

дисциплинированных людей, как и у людей с высоким IQ значительно более счастливые семьи

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20433617/> - Дисциплинированные люди, как и люди с

высоким IQ дольше живут, а их жизни значительно более здоровые  
Дисциплинированность явно коррелирует с субъективным ощущением приятности собственной жизни и продуктивностью. Продуктивность и дисциплина коррелируют только у мужчин 0.20 . Это значит, что у мужчин 20% вариаций в продуктивности можно объяснить их склонности к самодисциплине.

Variable ( <i>n</i> )	Physical Health	Subjective Well-being	Social Competence	Productivity
1940 Personality				
Neuroticism (642)	— .19***	— .29***	— .08*	— .07
Men (342)	— .12*	— .27***	— .09	— .03
Women (300)	— .24***	— .28***	— .13*	— .09
Conscientiousness (642)	.09*	.15***	.09*	.16***
Men (342)	.09	.12*	.12*	.20***
Women (300)	.08	.15**	.12*	.09
Agreeableness (642)	.12**	.15***	.17***	.01
Men (342)	.21***	.20***	.15**	.05
Women (300)	.07	.18**	.11*	.03
Extraversion (642)	.09*	.06	.24***	.08
Men (342)	.06	.05	.22***	.10
Women (300)	.15**	.11	.23***	.08

<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-of-Personality-on-Career-Success%3A-An-Gruijter/1d0aa913ad893c1738da9ff71d6e189bb5d6a159?p2df> - Согласно этому исследованию, дисциплина коррелирует с карьерными достижениями и зарплатой.

Автор заметки: Глеб