

скому психологическому обществу: материалы юбилейной конференции. – Т. VI. М.: Когито-Центр. – С. 79–95.

2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – Москва: Екатеринбург, 2003. – 324 с.

3. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность. Монография / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 256 с.

4. Богомаз, С.Л. Профессиональное развитие: психолого-акмеологические составляющие / С.Л. Богомаз, Ю.М. Мирошниченко // Психолого-педагогические проблемы профессиональной деятельности и общения: материалы I Междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 17 апреля 2009 г. – С. 43–47.

5. Янчук, В.А. Социокультурно-интердетерминистская диалогическая метатеория интеграции психологического знания / В.А. Янчук // От истоков к современности: 130 лет Московскому психологическому обществу: Материалы юбилейной конференции: Том 6 / Отв. ред. Д. Б. Богоявленская. – М.: Когито-Центр, 2017. – С. 297–331.

Ростовцева М.В.

ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», Российская Федерация
г. Красноярск

Доцент, доктор философских наук

Потапова Е.В.

ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», Российская Федерация
г. Красноярск

Доцент, кандидат психологических наук

УДК 159.9.07

СВЯЗЬ УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА ЛИЧНОСТИ С ТИПОМ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье представлены результаты исследования зависимости уровня эмоционального интеллекта личности и типа межличностных отношений. Исследование проводилось на выборке сотрудников института физики им. Л.В. Киренского г. Красноярска. Результаты показали, что высокий уровень эмоционального интеллекта характерен только 10% сотрудников и им же характерны дружелюбный, альтруистичный типы межличностных отношений с другими. Средним уровнем эмоционального интеллекта обладают 30% испытуемых. Для них характерны зависимый и подчиняемый типы межличностных отношений. Низким уровнем эмоционального интеллекта обладает большая часть – 60% сотрудников, это говорит о том, что им сложно выстраивать межличностные отношения. У них преобладают авторитарный, эгоистичный, агрессивный тип межличностных отношений.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, межличностные отношения, эмпатия, профессиональная деятельность.

RELATIONSHIP OF THE LEVEL OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF A PERSON WITH THE TYPE OF INTERPERSONAL RELATIONSHIPS IN ORGANIZATION EMPLOYEES

The article presents the results of a study of the relationship between the level of emotional intelligence of a person and the type of interpersonal relationships. The study was conducted on a sample of employees of the Institute of Physics. L.V. Kirensky city of Krasno-

yarsk. The results showed that a high level of emotional intelligence is characteristic of only 10% of employees and they are also characterized by friendly, altruistic types of interpersonal relationships with others. 30% of the subjects have an average level of emotional intelligence. They are characterized by dependent and subordinate types of interpersonal relationships. A large part, 60% of employees, has a low level of emotional intelligence, which indicates that it is difficult for them to build interpersonal relationships. They are dominated by an authoritarian, selfish, aggressive type of interpersonal relationships.

Keywords: emotional intelligence, interpersonal relationships, empathy, professional activity.

Введение. Сегодня формируются новые стандарты жизни, трансформируются ценности, мировоззрение, меняется формат и правила профессиональной деятельности. В настоящее время сотрудник должен обладать рядом качеств, которые востребованы на современном рынке труда: стрессоустойчивость, целеустремленность, гибкость, адаптивность, способность быстро принимать решения в неоднозначных ситуациях и т.п. В этом же отношении одним из значимых качеств человека, занимающегося профессиональной деятельностью в системе «человек-человек», является способность к эмпатии, как способность понимать и принимать чувства, индивидуальные особенности другого. Эта способность зависит от того, насколько развит у сотрудника эмоциональный интеллект.

Д. Гоулман определяет эмоциональный интеллект как «способность воспринимать и понимать проявления личности, выражаемые в эмоциях, управлять эмоциями на основе интеллектуальных процессов» [1].

Материал и методы: Проблема эмоционального интеллекта большинством отечественных и зарубежных авторов, таких как Л.С. Выготский, И.Н. Андреева, Д.В. Люсин, Д.В. Ушаков, В.А. Лабунская, Д.Гоулман, Э. Торндайк, Д. Гилфорд, Г. Айзенк и другими, рассматривается как подструктура социального интеллекта, которая включает способность наблюдать собственные эмоции и эмоции других людей, различать их и использовать эту информацию для управления мышлением и действиями [3, 4].

Эмоциональный интеллект является фактором развития межличностных отношений. Люди с развитым эмоциональным интеллектом хорошо понимают свои эмоции и чувства других людей, могут управлять своей эмоциональной сферой, так как важнейшей специфической чертой природы межличностных отношений является – эмоциональная основа [2]. Личность, овладев навыками и умениями межличностных отношений, которые развиваются благодаря эмоциональному интеллекту, может эффективно позиционировать себя на рынке труда, быть успешной, самореализоваться в своей профессии. [5].

В связи с этим, мы провели исследование, направленное на определение связи между типом межличностных отношений и уровнем эмоционального интеллекта. Уровень эмоционального интеллекта изучался с помощью методики: «Опросник на эмоциональный интеллект» Н.Холла. Для изучения межличностных отношений использовалась личностный опросник, направленный на диагностику межличностных отношений и свойств личности, существенных при взаимодействии с другими людьми: «Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири».

Исследование проводилось в институте физики им. Л.В. Киренского г. Красноярск в 2011-м году. В качестве респондентов выступали сотрудники института физики в количестве 60 человек.

Объект исследования: эмоциональный интеллект и межличностные отношения сотрудников института физики им. Л.В. Киренского.

Предмет исследования: связь между уровнем развития эмоционального интеллекта и межличностных отношений.

Результаты и их обсуждение. Результаты исследования по методике Н. Холла позволили сделать следующие выводы. Меньшая часть респондентов выборки имеют высокий уровень «Эмоциональной осведомленности» – 5%. Показатели по данной шкале свидетельствуют о том, что сотрудники способны хорошо различать и интерпретировать собственные настроения, эмоции, порывы, а также их влияние на людей. Средний уровень преобладает у 30% сотрудников, которые не всегда способны правильно понимать и оценивать мотивы, стоящие за собственным поведением окружающих его людей. И низкий показатель имеют большее количество испытуемых 50%.

По характеристике «Управление эмоциями» высокие показатели установлены также лишь у 5%. Достаточно хорошо могут управлять своими эмоциями 10%. Низкий показатель имеют 85%. Это говорит о слабо выраженной способности большей части нашей выборки контролировать и направлять собственные импульсы и порывы.

Анализируя полученные результаты по показателю «Самотивация», высоким уровнем обладает 5% сотрудников, на среднем уровне – у 35% респондентов. Низким уровнем самомотивации обладают 60% респондентов выборки. Таким испытуемым сложно долгое время обходиться без внешних стимулов и контроля.

Характеристика «Эмпатия» на высоком уровне установлена у также у 5% испытуемых. Такие испытуемые способны лучше других понимать эмоциональное состояние других людей, посредством сопереживания, проникновения в их субъективный мир. Средний уровень характерен для 35% сотрудников. Низкий уровень имеют 60% опрошенных.

Высокий уровень «Распознавания эмоций» имеют 10% респондентов. Такие респонденты умеют определять возможную причину возникновения эмоции у другого человека и предполагать последствия ее развития, изменение эмоционального состояния другого человека с помощью вербальных и невербальных средств. Средним уровнем «Распознавания эмоций» других людей обладают 25% испытуемых. Низкий уровень распознавания эмоций других людей характерен для 65% опрошенных. Результаты исследования по методике Н. Холла представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Результаты исследования по методике Н. Холла

Следующим шагом нашего исследования был анализ результатов по методике межличностных отношений Т. Лири, которое было направлено на выявление типа отношений к окружающим. Большинство респондентов с низким уровнем эмоционального

интеллекта по шкале «Авторитарный тип» – 95% уверенные в себе, упорные, настойчивые, не терпят критики. 5% – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер.

По шкале «Эгоистичный тип» 95% – диктаторы, властные, имеют деспотический характер. 5% – уверенный, независимый, ориентированный на себя.

По шкале «Агрессивный тип» 95% упрямые, упорные, настойчивы в достижении цели, энергичны и непосредственны. 5% – требовательны, прямолинейны, настойчивы в достижении цели.

По шкале «Подозрительный тип» (испытуемые со средним уровнем эмоционального интеллекта) 95% – крайне обидчивый и недоверчивый модус отношения к окружающим. 5% – характерны реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформизм.

По шкале «Подчиняемый тип» 90% сотрудников скромные, робкие, уступчивые, эмоционально сдержанные. 10% застенчивые, кроткие, легко смущаются.

По шкале «Зависимый тип» 95% – послушный, боязливый, беспомощный. Не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы. 5% испытуемых конформны, мягкие, ожидают помощи и советов, доверчивые.

По шкале «Дружелюбный тип» (испытуемые с высоким уровнем эмоционального интеллекта) 90% склонны к сотрудничеству, кооперации, гибкие и компромиссные при решении проблем и в конфликтных ситуациях. 10% – дружелюбны и любезны со всеми, ориентированы на принятие и социальное одобрение.

По шкале «Альтруистический тип» 85% респондентов ответственные, деликатные, мягкие, добрые. 15% сотрудников гиперответственные, всегда приносят в жертву свои интересы. Результаты исследования по методике Т.Лири представлены на рисунке 2.

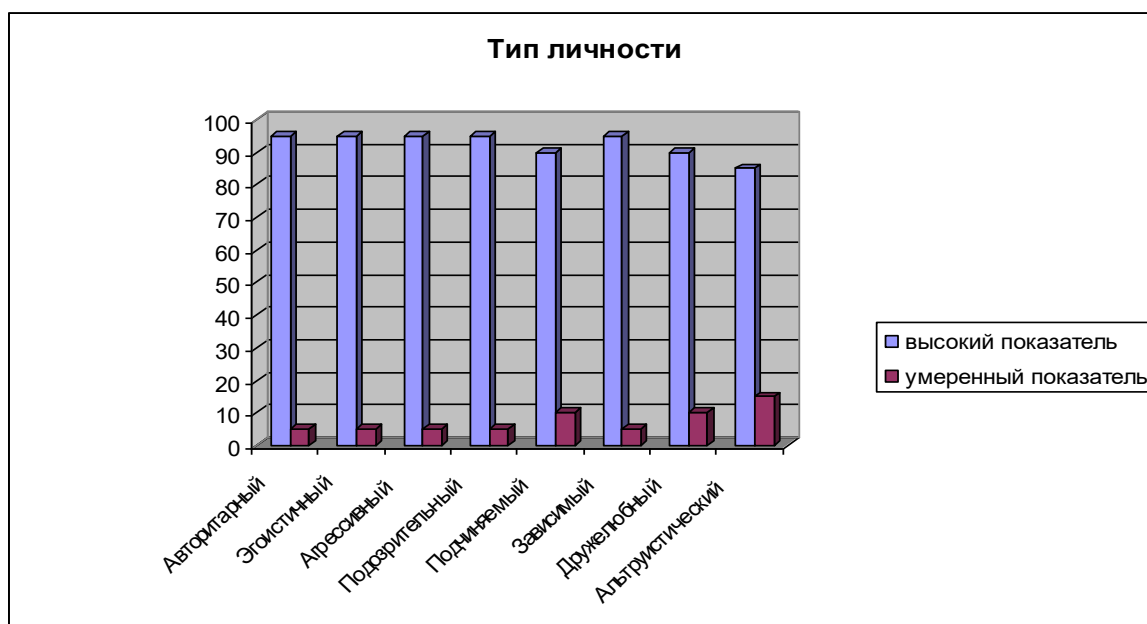


Рисунок 2 – Результаты исследования по методике Т. Лири

Данные, полученные в результате исследования, обработаны с помощью статистического анализа. Для обработки результатов исследования использовался U-критерий Манна-Уитни. В результате расчетов $U_{кр}$ для уровня статистической значимости $p \leq 0,05$ составляет 138 и для $p \leq 0,01$ $U_{кр} = 114$. Таким образом, $U_{эм} < U_{кр}$, что говорит о том, что тип межличностных отношений зависит от уровня развития эмоционального интеллекта с достоверностью 99%.

Таким образом, высокий уровень эмоционального интеллекта характерен только 10% сотрудников и им же характерны дружелюбный, альтруистичный типы межличностных отношений с другими. Средним уровнем эмоционального интеллекта обладают 30% испытуемых. Для них характерны зависимый и подчиняемый типы межличностных отношений. Низким уровнем эмоционального интеллекта обладает большая часть – 60% сотрудников, это говорит нам о том, что им сложно выстраивать межличностные отношения. У них преобладают авторитарный, эгоистичный, агрессивный, подозрительный и зависимый тип личности. Респонденты не достаточно хорошо осознают свои жизненные цели, пути их достижения, не признают свои ошибки и не стремятся извлечь урок из трудной ситуации. Они не способны разобраться в себе и причинах своих чувств, переносить стресс и контролировать свои импульсы, фокусироваться на людях и их чувствах.

Список использованной литературы:

1. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/ Дэниел Гоулман. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 520 с.
2. Закарян, К.А. Эмоциональный интеллект как разновидность человеческого капитала и исследования на тему эмоционального интеллекта / К.А. Закарян // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2018. – № 6–4(38). – С. 124–127.
3. Люсин, Д.В. Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями: эмпирический анализ / Д.В.Люсин // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д.В.Люсина, Д.В. Ушакова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 521 с.
4. Ростовцева, М.В. / М.В. Ростовцева, А.А. Смирная, Ю.С. Шепелева, А.В. Смирнова, Т.В. Колпакова // Связь эмоционального интеллекта с успешностью учебно-профессиональной деятельности студентов музыкальной академии // Психология и психотехника. – 2022. – № 3. – С. 75–88.
5. Sirotkin, M.S. Emotional intelligence and the effectiveness of the educational process in higher education / M.S. Sirotkin // Научные записки молодых исследователей. – 2022. – Т. 10. – № 2. – С. 48–53.

Митицина Е.А.

Псковский государственный университет, Российская Федерация
г. Псков

Доцент, кандидат психологических наук
pskovprof@mail.ru

УДК 159.923

ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТУДЕНТОВ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

В статье представлен анализ результатов эмпирического исследования психологических особенностей студентов, занимающихся добровольческой деятельностью. Было выявлено, что личность волонтера отличается рядом специфических особенностей, главным образом затрагивающих коммуникативную и эмоционально-волевою сферу. Преобладающим типом мотивации волонтерства у студентов является заинтересованность в профессиональном развитии, что расширяет возможности целенаправленной организации добровольческой деятельности в целях формирования профессиональной компетентности обучающихся.

Ключевые слова: волонтерская деятельность, альтруизм, мотивация волонтерства, студенты.