

Электронный научный журнал «Век качества» ISSN 2500-1841 <http://www.agequal.ru>

2024, №2 http://www.agequal.ru/pdf/2024/AGE_QUALITY_2_2024.pdf

Ссылка для цитирования этой статьи:

Верниенко Л.В., Кузьменко Л.Г. Взаимосвязь индивидуальных свойств личности и эмоциональной сферы в зрелом возрасте и их влияние на профессиональную деятельность // Электронный научный журнал «Век качества». 2024. №2. С. 279-304. Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2024/224015.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 159.9.07

**Взаимосвязь индивидуальных свойств личности и эмоциональной сферы
в зрелом возрасте и их влияние на профессиональную деятельность**

*Верниенко Людмила Викторовна,
к.п.н., методист ООО «Мобильное Электронное Образование»,
г. Москва, Российская Федерация
lyudavern@mail.ru*

*Кузьменко Людмила Геннадьевна,
к.п.н., филиал ГБОУ ВО «Ставропольский государственный
педагогический институт»,
г. Ессентуки, Российская Федерация
lyudmilakuzmenko@yandex.ru*

В статье представлены результаты изучения взаимосвязи эмоционального развития и индивидуальных свойств личности в зрелом возрасте и их влияния на профессиональную деятельность. Показано, что значимым и перспективным является исследование эмоционального интеллекта у лиц различных профессий. Выявлена статистически достоверная положительная корреляция между уровнями эмпатии и эмоционального интеллекта сотрудников и удовлетворённостью профессиональной деятельностью. Доказано, что в зрелом возрасте на профессиональную деятельность индивида оказывают влияние уровни социальной эмпатии и эмоционального интеллекта; чем выше развиты показатели социальной эмпатии личности и её эмоционального интеллекта, тем сильнее выражена удовлетворённость трудом.

Ключевые слова: индивидуальные свойства личности, эмоциональная сфера, зрелый возраст, эмоциональный интеллект, профессиональная деятельность.

Считается, что зрелый возраст (возраст акме) – это период от 30 до 50 лет. Именно в это время человек уже определился с профессиональной

деятельностью, закончил процесс получения базовой профессиональной подготовки. Развитие его личности достигло расцвета, жизненная энергия находится на максимальном уровне. Однако личность возраста зрелости не всегда находится в состоянии эмоциональной стабильности. Ведь требования к человеку такого возраста постоянно растут, он профессионально востребован, следовательно, переживает определённый уровень стресса, связанного с профессиональной деятельностью.

Психологически справиться с эмоциональным напряжением способен индивид, обладающий соответствующими компетенциями и индивидуальными свойствами личности, которые определяют устойчивость эмоциональной сферы. Однако не у всех сотрудников конкретной организации имеется высокоразвитый эмоциональный интеллект, позволяющий минимизировать влияние профессионального стресса и повышенных нагрузок, связанных с выполнением функциональных обязанностей персонала. На данный факт обращают внимание специалисты как отечественной, так и зарубежной психологии. Как проявляется индивидуальный уровень развития эмоционального интеллекта, можно отчётливо увидеть по ситуациям, связанным со взаимодействием субъектов. Следовательно, эмоциональный интеллект более всего востребован профессионалами, которые постоянно общаются с другими индивидами [2].

Эффективность коммуникации всегда влияет на результаты профессиональной деятельности. При этом теоретический аспект проблемы взаимосвязи эмоциональной сферы и индивидуальных свойств личности и их влияния на профессиональную деятельность освещён лучше, чем прикладной. Так, интересны разработки, сделанные Е.А. Хлевной, И.А. Егоровым, А.С. Петровской, О.В. Белоконь, Т.А. Панковой. Также следует обратить внимание на исследования Е.В. Ерохиной, В.П. Кутеевой, Г.Н. Юлиной, Р.С. Рабадановой, С.В. Павлова, Р.А. Эльмурзаевой [5]. Но ни один из этих авторов не рассматривает зависимость индивидуальных свойств личности от

уровня развития эмоциональной сферы и их воздействия на профессиональную деятельность именно в зрелом возрасте.

Терминологической пестротой, нечёткими временными рамками в характеристике периодов и этапов взрослости (в том числе и середины жизни) подчеркиваются сложные и неразработанные аспекты указанной проблемы. Современная психология в рамках акмеологии изучает зрелость (средний возраст) с позиции личностно-профессионального развития (Т.М. Стаценко, А.А. Бодалёв, М.В. Ермолаева, В.В. Солодников, Д.И. Ильхамова, Е.А. Водинчар, С.А. Ермаков, Е.П. Ильин, О.П. Кашина) [1].

Но в целом следует отметить, что степень разработанности указанной проблемы недостаточна.

Исходя из вышеизложенного, можно констатировать противоречие между необходимостью работы по организации коррекции индивидуальных свойств личности и эмоциональной сферы в зрелом возрасте и возможностями специалистов службы практической психологии в учреждениях и организациях.

Цель исследования: с позиций психологического подхода изучить особенности влияния индивидуальных свойств личности и эмоциональной сферы в зрелом возрасте на профессиональную деятельность.

Гипотеза исследования: в зрелом возрасте на профессиональную деятельность индивида оказывают влияние уровни социальной эмпатии и эмоционального интеллекта; чем выше развиты показатели социальной эмпатии личности и её эмоционального интеллекта, тем сильнее выражена удовлетворённость трудом.

Изучение психологических особенностей индивидуальных свойств личности и эмоциональной сферы в зрелом возрасте проводилось в три этапа. На первом (констатирующем) этапе были выбрана база исследования, подобран контингент испытуемых, подготовлена и проведена процедура диагностики. На втором (формирующем) этапе были разработаны и реализованы мероприятия по коррекции уровнем социальной эмпатии и эмоционального интеллекта

испытуемых. На третьем (контрольном, или итоговом) этапе исследования было организовано повторное изучение индивидуальных свойств личности и эмоциональной сферы в зрелом возрасте, сделаны сравнительный анализ результатов первичной и повторной диагностики, статистическая обработка данных, разработаны рекомендации для психолога организации.

База исследования: аэропорт г. Минеральные Воды.

Испытуемыми стали сотрудники двух смен службы организации перевозки пассажиров (СОПП) в возрасте от 30 до 50 лет: 26 человек, вошедшие в контрольную группу (КГ); 29 человек, вошедшие в экспериментальную группу (ЭГ). Все испытуемые были с высшим и средним профессиональным образованием, опытом работы от 7 до 30 лет.

Эмпирические методы исследования: опросник «Интегральная удовлетворённость трудом» (автор опросника А.В. Батаршев); опросник социальной эмпатии (А. Мехрабиана и Н. Эпштейна); тест на эмоциональный интеллект (Тест EQ) Н. Холла.

По опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом» при диагностике исходного уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью в КГ было выявлено 6 испытуемых (23,1%), а в ЭГ – 8 испытуемых (27,6%), чьи результаты соответствовали показателям низкого уровня. Такие испытуемые не заинтересованы работой, их не волнуют проблемы коллектива; у них наблюдаются: исчезновение действенных стимулов к труду; недостаток возможностей для профессионального роста; отсутствие условий для творчества; ощущение, что руководство неспособно оценить испытуемых по достоинству; иррациональные требования к выполняемой работе; большие потери рабочего времени, не связанные с основными функциями персонала; изменение личных целей; потеря интереса к работе.

Со средним уровнем удовлетворённости профессиональной деятельностью оказалось 17 испытуемых (65,4%) в контрольной выборке и 18

человек (62,1%) - в экспериментальной. Человек с таким уровнем достаточно заинтересован работой в конкретном коллективе, но не испытывает особой лояльности по поводу данной организации. Профессиональная деятельность интересна поскольку постольку, как источник заработной платы и материальных благ, но значительных усилий к профессиональному росту сотрудники не прикладывают. С начальством стараются поддерживать ровные отношения, но бывают и сложные ситуации. Ответственность на себя в подобных случаях испытуемые из данной группы стараются не брать.

Высокий уровень удовлетворённости профессиональной деятельностью продемонстрировали только трое испытуемых в КГ (11,5%) и столько же в ЭГ (10,3%). Эти испытуемые проявляют устойчивый высокий интерес к работе, испытывают удовлетворённость достижениями в работе; у них наблюдается стойкая удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками, а также с руководством; уровень притязаний в профессиональной деятельности высокий; приоритет выполняемой работы для них выше, чем высокий заработок; персонал испытывает удовлетворённость условиями, которые создаются для выполнения профессиональных обязанностей.

Средние значения по выборкам составили 16,3 баллов в КГ и 17,5 баллов в ЭГ.

Графически распределение результатов диагностики исходного уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом» представлено на рис. 1.

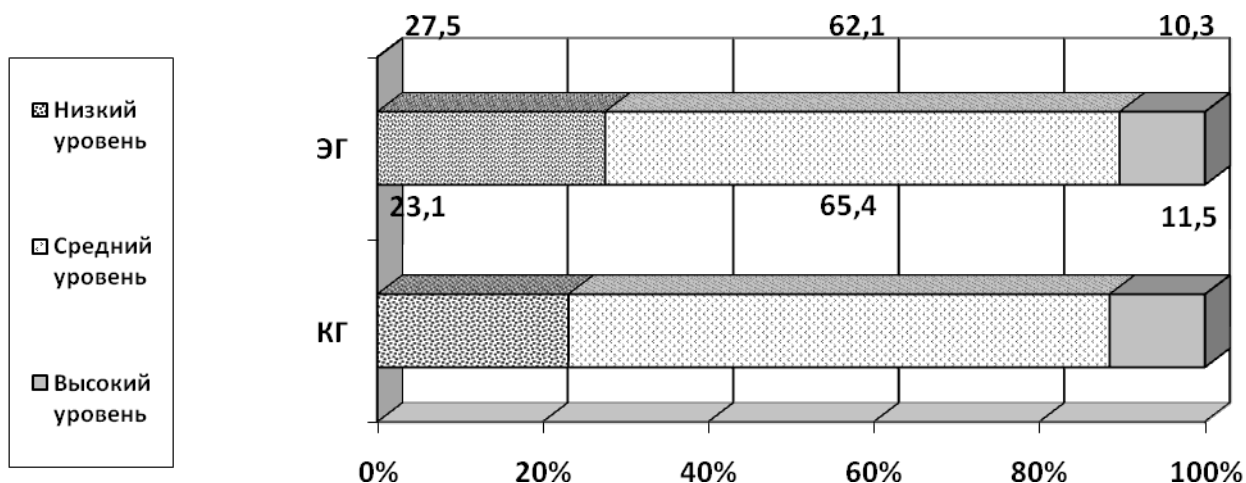


Рис. 1. Распределение результатов диагностики исходного уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом»

По опроснику социальной эмпатии с низким уровнем эмпатии оказалось 5 испытуемых (19,2%) в КГ и 7 человек (24,1%) в ЭГ. Такому испытуемому не дано ощущать, что испытывает другой человек; его эмоции скудные, ощущения сглаженные; из-за отсутствия взаимопонимания с окружающими часто возникают недоразумения и ситуации конфликтогенного характера.

Со средним уровнем было выявлено 18 человек в КГ (69,2%) и 19 испытуемых (65,5%) в ЭГ. Испытуемый с таким уровнем старается понимать ощущения, которые возникают у окружающих, но часто ошибается; вместе с тем, он не оставляет попыток добиться взаимопонимания с близкими ему людьми; при определённой мотивации способен развить эмпатийность до высокого уровня.

Результаты, соответствующие высокому уровню эмпатии, продемонстрировали трое испытуемых в КГ (11,5%) и столько же человек в ЭГ (10,3%). Эти испытуемые отзывчивы, внимательны, деликатны и корректны в отношении окружающих, как близких, так и незнакомых. Они легко представляют себя на месте другого человека, понимают его чувства и состояние, но в тоже время не разделяют его эмоции, если они отрицательные.

Средними показателями стали 15,8 баллов в контрольной группе и 15,2 баллов в экспериментальной группе.

Графически распределение результатов диагностики исходного уровня эмпатии по опроснику социальной эмпатии представлено на рис. 2.

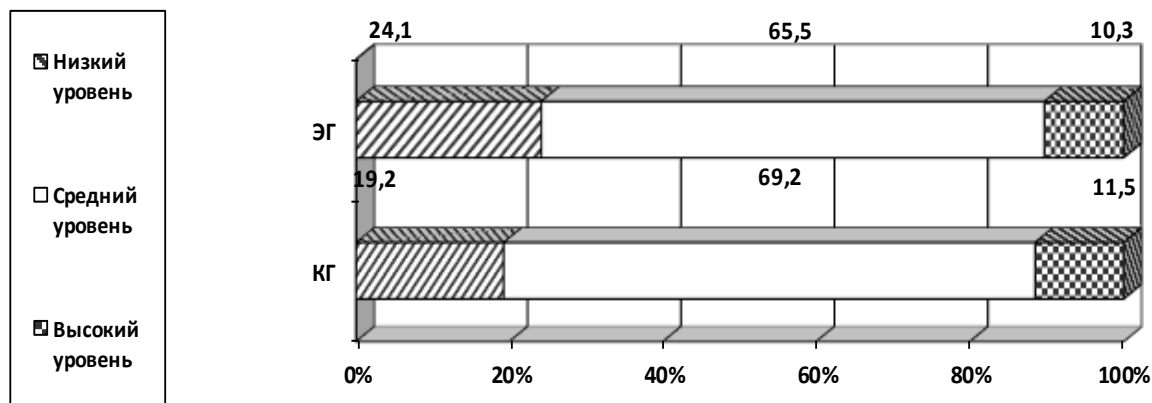


Рис. 2. Распределение результатов диагностики исходного уровня эмпатии по опроснику социальной эмпатии

По данным тестирования на эмоциональный интеллект распределение результатов диагностики исходного уровня эмоционального интеллекта оказалось следующим: с низким уровнем было трое испытуемых в КГ (11,5%) и пятеро (17,2%) - в ЭГ. Средний уровень эмоционального интеллекта показали 20 испытуемых в КГ (76,9%) и 21 человек в ЭГ (72,4%). Высокий уровень эмоционального интеллекта был отмечен у троих испытуемых в КГ (11,5%) и стольких же человек (10,3%) - в ЭГ.

Среднее значение в КГ составило 49,5 баллов, в ЭГ - 49,2 баллов.

Графически распределение результатов диагностики исходного уровня эмоционального интеллекта по данным тестирования на эмоциональный интеллект представлено на рис. 3.

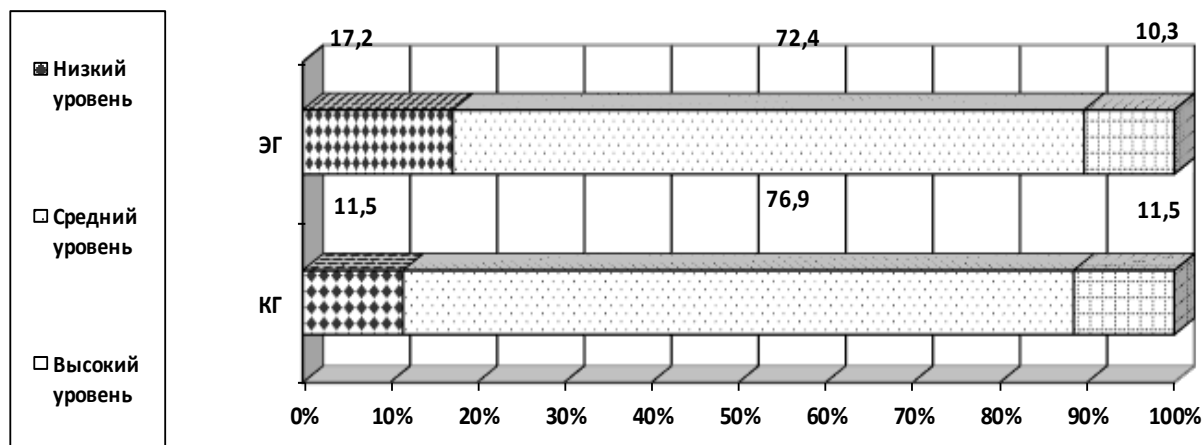


Рис. 3. Распределение результатов диагностики исходного уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью по данным тестирования на эмоциональный интеллект

Автоматический расчёт коэффициента ранговой корреляции Спирмена показал достоверность зависимости уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью от уровней эмпатии и эмоционального интеллекта и в КГ, и в ЭГ (на уровне значимости 1%).

Общий вывод по констатирующему этапу: исходя из результатов, полученных после диагностики по методикам, приходим к выводу о необходимости формирующего этапа эксперимента.

Программа формирующего этапа была разработана на основе рекомендаций А.Б. Леоновой [1]. Поскольку была выявлена статистически достоверная корреляция между уровнем удовлетворённости профессиональной деятельностью и уровнями эмпатии и эмоционального интеллекта испытуемых, то формирующий этап исследования проводился для воздействия на эмоциональный интеллект испытуемых.

Сложность формирующего этапа была обусловлена возрастными особенностями испытуемых - взрослых индивидов, со сложившимися представлениями о способах эмоционального реагирования, определённым уровнем эмоциональной культуры и пр. Основные усилия необходимо было направить на изменение поведения испытуемых на рабочем месте. Особое

внимание уделялось трансформации негативных переживаний персонала СОПП.

В задачи программы формирующего этапа входили:

- 1) обучение пониманию своих эмоций;
- 2) развитие способности выражать эмоции;
- 3) актуализация понимания того, как эмоции влияют на людей, особенно на рабочем месте;
- 4) формирование представлений, как найти баланс между работой и семьёй.

Программа «Развитие эмоционального интеллекта» состояла из еженедельных занятий психолога с испытуемыми экспериментальной группы (и опиралась на концепцию эмоционального интеллекта в его практическом применении [4, с. 40]). Это было исследовательское путешествие каждого испытуемого к самому себе, которое происходило в трёх взаимосвязанных плоскостях: управление эмоциями, управление общением, управление своими жизненными целями.

Таблица 1

Содержание программы «Развитие эмоционального интеллекта»

№	Тема занятия	Задачи занятия
1	Понимание своих эмоций и их влияния на окружающих	Формировать представления об эмоциях и чувствах и способах их выражения - конструктивных и неконструктивных. Показать зависимость эмоциональных реакций и отношения с окружающими
2	Адекватная самооценка - осознание своих сильных и слабых сторон	Охарактеризовать понятие самооценки личности для результатов деятельности. Уточнить способы формирования адекватной самооценки и самовосприятия
3	Саморегуляция - управление негативными эмоциями и импульсами	Рассмотреть возможности саморегуляции эмоционального состояния. Проанализировать конструкт стрессоустойчивости и социально приемлемых способов снятия стрессового состояния
4	Добросовестность - признание ответственности за свои действия	Помочь реализовать внутренние ресурсы, использовать возможности самомотивации. Формировать рациональные модели мышления
5	Адаптивность - гибкость при изменениях	Настроить на управление своими эмоциями, техники саморегуляции. Мотивировать на гибкие поведенческие техники
6	Инновационность - открытость для новых идей и информации	Показать влияние эмоциональных состояний на принятие решений. Рассмотреть возможности восприятия нового
7	Самомотивация	Оптимизировать личностную программу достижений. Помочь в создании жизненной концепции
8	«Драйв» - стремление к улучшениям или достижению наивысших результатов	Уточнить роль личной базовой программы настроения. Способствовать созданию настроения на результат
9	Инициатива - готовность действовать при появлении возможности	Развивать решительность и инициативность. Помочь испытуемым использовать личностные особенности в служебной деятельности
10	Оптимизм – стремление к достижению целей, несмотря на препятствия	Формировать взаимодействие на основе EQ-компетентности и доброжелательности. Мотивировать на воодушевление окружающих
11	Эмпатия - сопереживание другим людям	Дать представление об эмпатии и невербальном выражении эмоций. Развивать навыки считывания поведенческих признаков
12	Управление конфликтами	Помочь определить точки восприятия и коррекции отношения
13	Кооперация - работа с коллегами для достижения общей цели	Уточнить роль эмоционального влияния в деловых и личных коммуникациях. Настроить на результат (достижение общей цели)
14	Работа в команде - достижение синергетического эффекта и общих целей	Способствовать поддержанию позитивных межличностных отношений с коллегами. Формировать навыки работы в команде

Обучение навыкам управления своими эмоциями помогало испытуемым также изменить физиологическую реакцию (например, учащённое сердцебиение или снижение кровяного давления) на стрессовое воздействие.

Программа предполагала максимальную практическую направленность: занятия строились как комплекс групповых и индивидуальных упражнений, обучение испытуемых происходило через практику.

На занятиях было достигнуто сочетание форматов тренинга и коучинга, направленного на осознание каждым участником своей модели реальности и понимание причин запуска эмоций и «застывания» в определённых ситуациях. Зная причины, испытуемые могли изменить следствие.

Количество участников на занятиях было оптимальным для качественной проработки своих задач по данной теме программы формирующего этапа.

Открытый формат коррекционно-развивающих занятий позволял участникам смело экспериментировать, пробовать, задавать вопросы, не боясь «потерять лицо».

Упражнения, использованные на занятиях формирующего этапа опытно-экспериментальной деятельности, были направлены на осознание четырёх шагов эмоционально-интеллектуального поведения испытуемых и развитие у них способностей, необходимых для прохождения каждого этапа. Основой для упражнений стали случаи из жизни участников, что позволило каждому участнику понять свои ошибки и выстроить правильный алгоритм действия. Большое внимание уделялось послетренинговым мероприятиям, целью которых была помощь в использовании полученных навыков в реальной жизни и профессиональной деятельности сотрудников СОПП.

Развитие эмоционального интеллекта персонала СОПП проводилось для повышения гибкости компании, эффективности взаимодействия организации с окружающим миром, ускорения достижения целей.

В процессе реализации занятий по программе «Развитие эмоционального интеллекта» решались следующие проблемы испытуемых:

- трудности и барьеры в общении с людьми, непонимание;
- негативный эмоциональный фон;
- неумение управлять своими эмоциями, конфликтность, слабая стрессоустойчивость;
- низкий уровень творческого мышления, трудности с решением сложных задач и задач, требующих креативности;
- низкая самооценка сотрудников;
- - низкий уровень сотрудничества;
- проблемы во взаимоотношениях людей (среди коллег, с клиентами, с партнёрами);
- низкая эффективность труда;
- перекладывание работниками ответственности друг на друга, оправдание неудач внешними факторами.

Ожидаемыми были следующие результаты:

- 1) повышение оптимизма сотрудников, улучшение психологической атмосферы;
- 2) повышение эффективности межличностных отношений внутри коллектива, с клиентами, с партнёрами;
- 3) повышение творческого потенциала коллектива СОПП;
- 4) увеличение адаптации сотрудников к меняющимся условиям, подстраивание под реальность;
- 5) повышение производительности труда;
- 6) сокращение конфликтов, непонимания, трудностей в общении;
- 7) повышение самостоятельности и независимости работников.

В задании на управление своим эмоциональным состоянием испытуемым давался список из четырёх эмоций с описательными прилагательными «восторженный», «заинтересованный», «опасающийся»,

«доверяющий». Чтобы вызвать у себя ту или иную эмоцию (например, восторг), человек должен был погрузить себя в ситуацию, когда он реально испытывал подобное состояние.

В качестве техники использовались следующие направляющие вопросы:

- ✓ «Подумайте, что привело Вас к этому эмоциональному состоянию»;
- ✓ «Опишите зрительные образы, звуки и ощущения, связанные с этой ситуацией»;
- ✓ «Опишите ситуацию в подробных деталях, как будто Вы готовитесь рассказать эту историю другому человеку».

Основные результаты формирующего этапа:

1. Осознанность как основа для изменения своего поведения испытуемыми. Часто не человек управляет своими эмоциями, а они управляют им по единственной причине - индивид их не осознаёт. Как только эмоции, желания становятся осознанными, у личности появляется выбор способов реагирования. Только тогда лозунг «Быть хозяином положения» становится реально выполнимой задачей.

2. Конкретные навыки управления своим эмоциональным состоянием, повышения стрессоустойчивости испытуемых.

3. Формирование системного понимания личностного поля коммуникаций.

4. Создание испытуемыми перспективного видения своей жизни.

5. Чёткое формулирование личных и профессиональных целей на основе своих индивидуальных приоритетов.

6. Исследование собственного потенциала и нахождение внутри себя необходимых ресурсов для повышения личной эффективности.

Таким образом, в конце формирующего этапа исследования стало очевидно, что динамика формирования эмоционального интеллекта персонала СОПП была положительной, повысилась самооценка испытуемых.

Повторная диагностика по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом» показала, что с низким уровнем удовлетворённости профессиональной деятельностью было 5 испытуемых в КГ (19,2%) и трое (10,3%) - в ЭГ. Со средним уровнем оказалось 17 испытуемых в КГ (65,4%) и 16 человек (55,2%) - в ЭГ. Высокий уровень удовлетворённости профессиональной деятельностью был выявлен у четверых испытуемых в КГ (15,4%) и 10 испытуемых - в ЭГ (34,5%).

Средние значения составили 17,5 балла в контрольной выборке и 22,0 балла - в экспериментальной.

Графически распределение результатов повторной диагностики уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом» представлено на рис. 4.

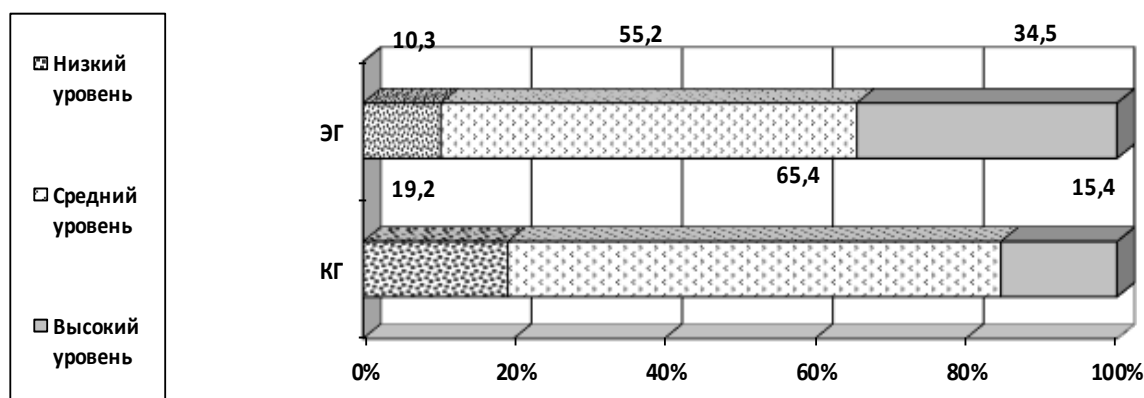


Рис. 4. Распределение результатов повторной диагностики уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом»

По данным повторного изучения эмпатии по опроснику социальной эмпатии с низким уровнем эмпатии оказалось четверо испытуемых в КГ (15,4%) и трое (10,3%) - в ЭГ; со средним уровнем было выявлено 18 испытуемых в КГ (69,2%) и столько же - в ЭГ (62,1%). Наконец, испытуемых с высоким уровнем социальной эмпатии было четверо в КГ (15,4%) и 8 человек (27,6%) - в ЭГ.

Средние значения составили 16,9 балла в контрольной выборке и 20,3 балла - в экспериментальной группе.

Графически распределение результатов повторной диагностики уровня эмпатии по опроснику социальной эмпатии представлено на рис. 5.

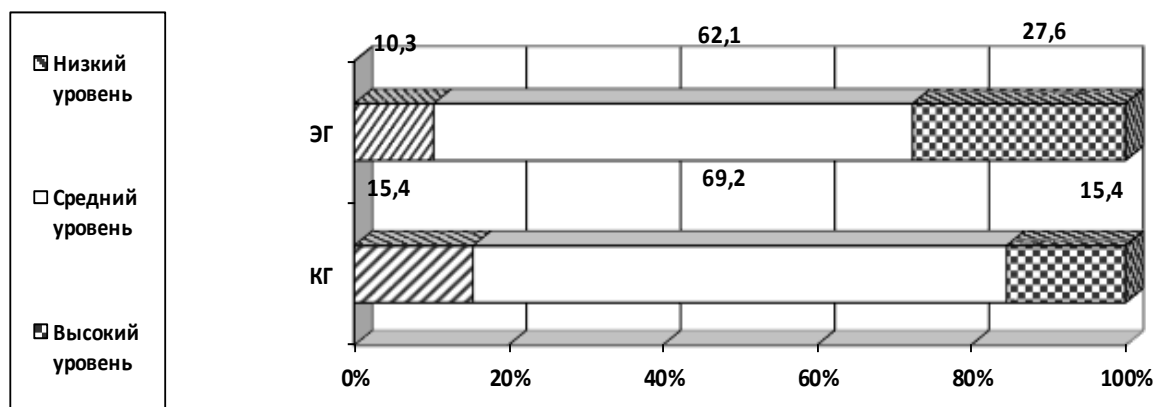


Рис. 5. Распределение результатов повторной диагностики уровня эмпатии по опроснику социальной эмпатии

По данным повторного тестирования эмоционального интеллекта испытуемые с низким уровнем были выявлены только в КГ (три человека, или 11,5%). Со средним уровнем эмоционального интеллекта оказалось 18 испытуемых в КГ (69,2%) и 20 человек - в ЭГ (69,0%). Испытуемых с высоким уровнем эмоционального интеллекта было 5 человек в КГ (19,2%) и 9 (31,0%) - в экспериментальной выборке.

Средние значения составили 50,6 балла - в КГ и 60,3 балла - в ЭГ.

Графически распределение результатов повторной диагностики уровня эмоционального интеллекта по данным тестирования на эмоциональный интеллект представлено на рис. 6.

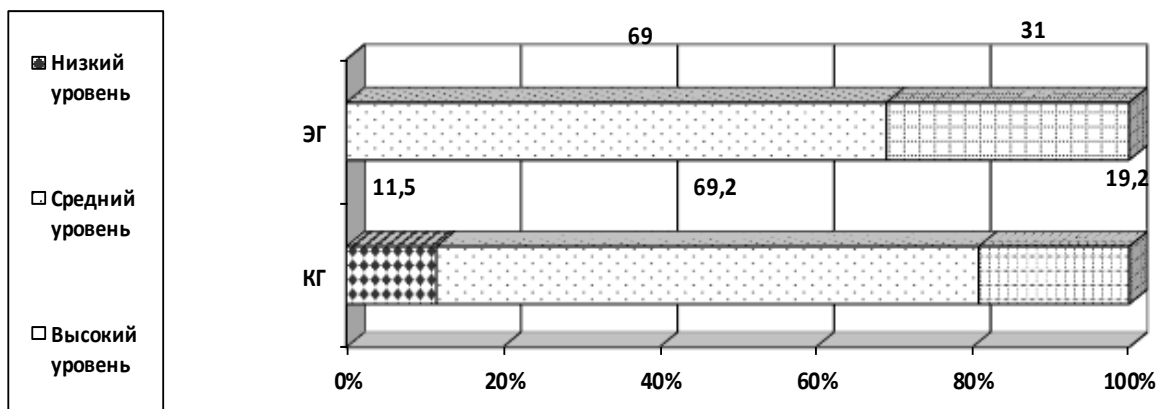


Рис. 6. Распределение результатов повторной диагностики уровня эмоционального интеллекта по данным тестирования на эмоциональный интеллект

Динамика по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом» в КГ выразилась в том, что на одного испытуемого с низким уровнем стало меньше, а с высоким уровнем - на одного больше. То есть только два человека в контрольной выборке «перешли» на более высокий уровень удовлетворённости профессиональной деятельностью.

Среднее значение по КГ увеличилось на 1,2 балла.

Графически динамику результатов диагностики уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом» в КГ можно увидеть на рис. 7.

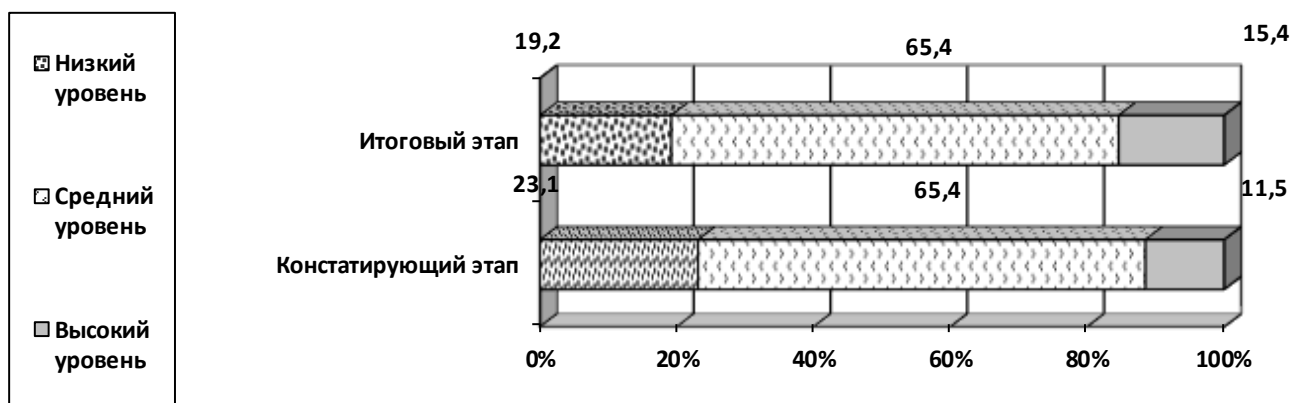


Рис. 7. Динамика результатов диагностики уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом» в КГ

В ЭГ за время эксперимента на 5 испытуемых меньше стало среди тех, у кого был низкий уровень удовлетворённости профессиональной деятельностью, доля испытуемых со средним уровнем стала меньше на два человека. Испытуемых с высоким уровнем удовлетворённости профессиональной деятельностью стало больше на 7 человек.

Всего улучшили свои показатели качественно в ЭГ 12 человек.

Среднее значение в ЭГ стало больше на 6,4 балла.

Графически динамику результатов диагностики уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом» в ЭГ можно увидеть на рис. 8.

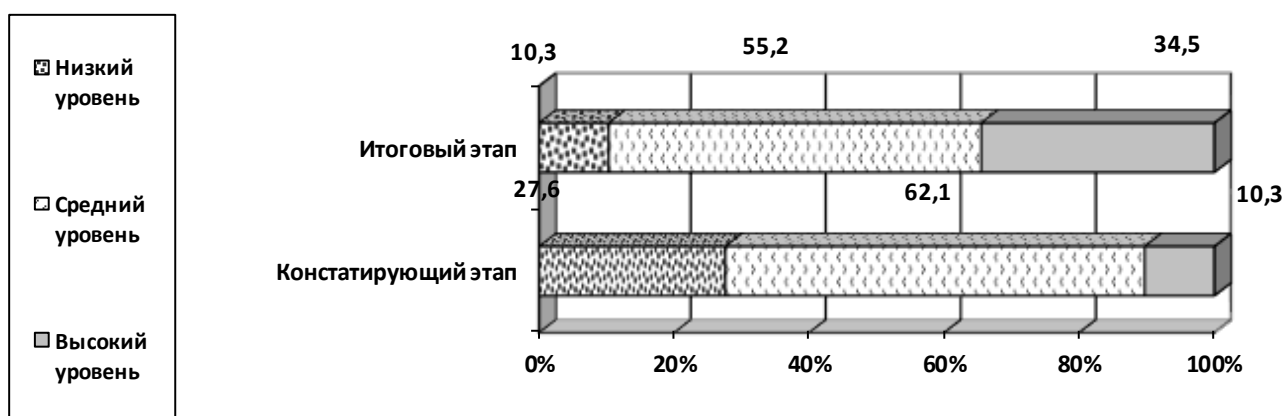


Рис. 8. Динамика результатов диагностики уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом» в ЭГ

По опроснику социальной эмпатии в КГ динамика оказалась следующей: на одного человека больше оказалось среди тех, кто демонстрировал высокий уровень социальной эмпатии; не изменилась доля тех испытуемых, у кого уровень эмпатии был средним. Тех, чей уровень эмпатии был низким, стало на одного испытуемого меньше. Всего, получается, перешли на более высокий уровень эмпатии в КГ два человека.

Среднее значение в КГ стало больше на 1,1 балла.

Графически динамика результатов диагностики уровня эмпатии по опроснику социальной эмпатии в КГ представлена на рис. 9.

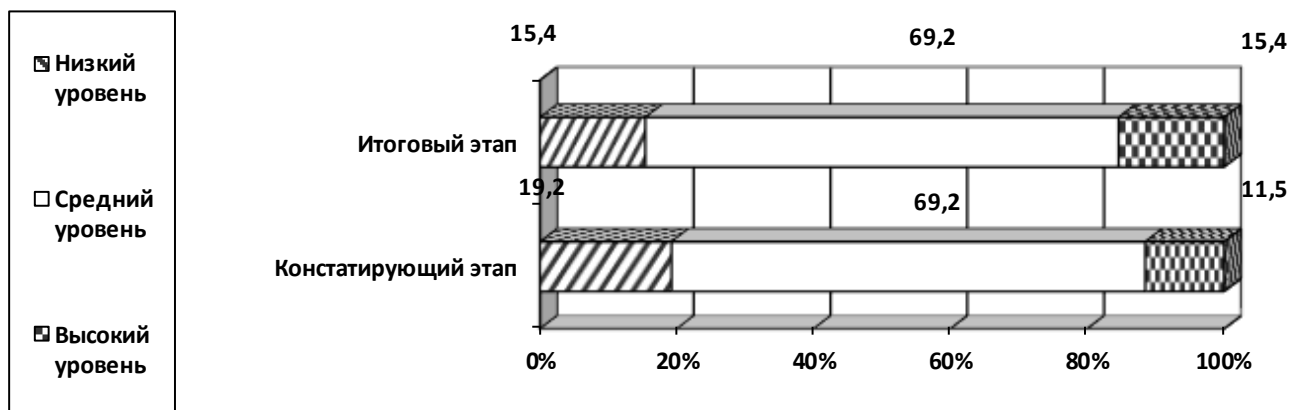


Рис. 9. Распределение результатов диагностики уровня эмпатии по опроснику социальной эмпатии в КГ

В ЭГ на 4 человека меньше стало тех испытуемых, у кого уровень эмпатии был низким; на одного испытуемого меньше стало и среди тех, кто имел средний уровень эмпатии. Тех, кто показывал высокий уровень социальной эмпатии, стало на 5 человек больше. Всего улучшили свои показатели уровня эмпатии качественно 9 испытуемых в ЭГ.

Среднее значение по экспериментальной выборке по опроснику социальной эмпатии стало больше на 5,1 балла.

Графически динамика результатов диагностики уровня эмпатии по опроснику социальной эмпатии в ЭГ представлена на рис. 10.

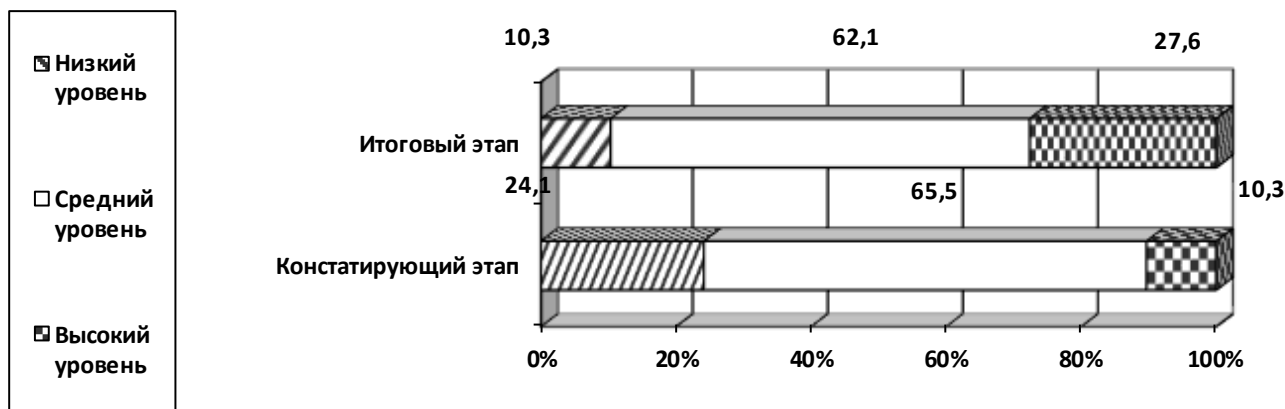


Рис. 10. Распределение результатов диагностики уровня эмпатии по опроснику социальной эмпатии в ЭГ

По данным тестирования на эмоциональный интеллект в динамике доля испытуемых с низким уровнем эмоционального интеллекта не снизилась в КГ, но уменьшилась в ЭГ - на 5 человек. Тех, чей эмоциональный интеллект соответствовал среднему уровню, стало меньше на два человека в КГ и на одного - в ЭГ. Испытуемых с высоким уровнем стало больше на два человека в КГ и втрое больше - в ЭГ.

Перешли на более высокий уровень эмоционального интеллекта два человека в КГ.

Среднее значение в КГ выросло на 1,1 балла.

Графически динамика результатов диагностики уровня эмоционального интеллекта по данным тестирования на эмоциональный интеллект в КГ представлена на рис. 11.

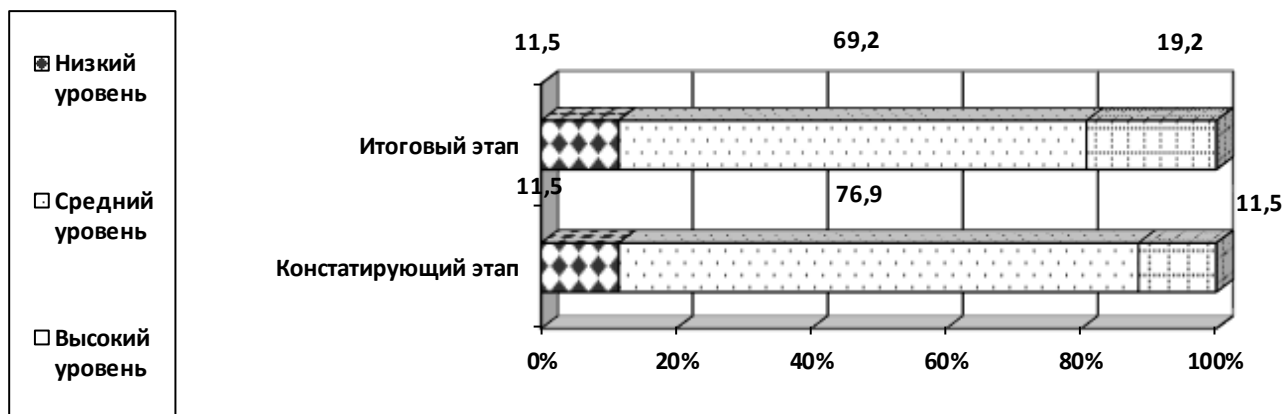


Рис. 11. Динамика результатов диагностики уровня эмоционального интеллекта по данным тестирования на эмоциональный интеллект в КГ

Перешли на более высокий уровень эмоционального интеллекта 11 человек ЭГ.

Среднее значение в ЭГ стало больше на 11,1 балла.

Графически динамика результатов диагностики уровня эмоционального интеллекта по данным тестирования на эмоциональный интеллект в ЭГ представлена на рис. 12.

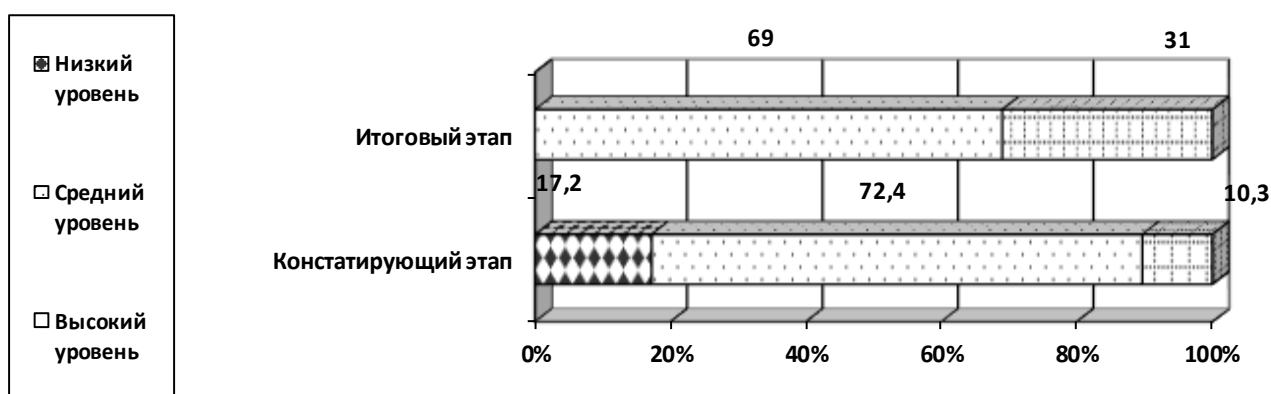


Рис. 12. Динамика результатов диагностики уровня эмоционального интеллекта по данным тестирования на эмоциональный интеллект в ЭГ

Автоматический расчёт U-критерия Манна-Уитни [2] показал, что по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом» в КГ эмпирическое

значение U составило 274 при критических 192 (уровень значимости 1%) и 227 (уровень значимости 5%) при $N=26$. В ЭГ эмпирическое значение U оказалось равно 203 при критических 249 (уровень значимости 1%) и 291 (уровень значимости 5%) при $N=29$. Следовательно, достоверность различий доказана только по экспериментальной выборке - на уровне значимости 1%.

По опроснику социальной эмпатии в КГ эмпирическое значение U составило 278, в ЭГ - 213,5 (при тех же критических). Следовательно, достоверность различий доказана только по экспериментальной выборке - на уровне значимости 1%.

По тесту на эмоциональный интеллект в КГ эмпирическое значение U составило 288, в ЭГ - 284,5 (при тех же критических). Следовательно, достоверность различий доказана только по экспериментальной выборке - на уровне значимости 1%.

Также был произведён автоматический расчёт коэффициента Фишера. По опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом» эмпирическое значение критерия Фишера составило 3,095 при критических значениях 1,64 (уровень значимости 5%) и 2,31 (уровень значимости 1%). Следовательно, достоверность статистических различий в результатах диагностики КГ и ЭГ доказана на уровне значимости 1%.

По опроснику социальной эмпатии эмпирическое значение критерия Фишера составило 2,292 при критических значениях 1,64 (уровень значимости 5%) и 2,31 (уровень значимости 1%). Следовательно, достоверность статистических различий в результатах диагностики КГ и ЭГ доказана на уровне значимости 5%.

По тесту на эмоциональный интеллект эмпирическое значение критерия Фишера составило 2,829 при критических значениях 1,64 (уровень значимости 5%) и 2,31 (уровень значимости 1%). Следовательно, достоверность статистических различий в результатах диагностики КГ и ЭГ доказана на уровне значимости 1%.

Автоматический расчёт коэффициента ранговой корреляции Спирмена показал, что корреляция по всем сравниваемым параметрам и в КГ, и в ЭГ статистически значима, причём на уровне значимости 1% (критические значения при N=26 0,39 (уровень значимости 0,05) и 0,51 (уровень значимости 0,01) и при N=29 0,38 (уровень значимости 0,05) и 0,48 (уровень значимости 0,01)) (табл. 2).

Таблица 2

Результаты расчёта коэффициента ранговой корреляции Спирмена

Этап	Выборка	Корреляция	
		Опросник «Интегральная удовлетворённость трудом» - опросник социальной эмпатии	Опросник «Интегральная удовлетворённость трудом» - тест ЭИ
Констатирующий	КГ	0,687	0,767
	ЭГ	0,691	0,648
Итоговый	КГ	0,681	0,785
	ЭГ	0,822	0,721

Общий вывод по контрольному эксперименту: по результатам проведения методик наблюдаются изменения, доказывающие эффективность программы формирующего этапа исследования.

Персоналу службы организации пассажирских перевозок в возрасте 30 и более лет по результатам экспериментального исследования были даны следующие рекомендации:

1. Стремиться к формированию у себя способности точно выражать и распознавать эмоции, способности понимать причины эмоций, способности управлять эмоциями.

2. Помнить, что внешнее выражение эмоции предполагает вызов у себя соответствующего эмоционального состояния, что происходит путём поиска данного переживания в эмоциональной памяти (движение «от внутреннего к внешнему»).

3. Учитывать, что при распознавании эмоции другого человека наблюдается обратный процесс: воспроизведение внешних проявлений

эмоционального состояния собеседника и, таким образом, погружение себя в сходное состояние (движение «от внешнего к внутреннему»).

4. Осознавать, что понимание причины эмоции требует разбора ситуации с целью вскрыть, в рамках какого мотива человек действует и как оценивает окружающие его события (действенный анализ).

5. Помнить, что управление своим эмоциональным состоянием происходит через переход к другой оценке события, что приводит и к изменению поведения в рамках обозначенной ситуации (периодически рассматривать этюды на оценку факта и перемену отношения).

6. Формировать представление, что для влияния на поведение другого человека необходимо интонационно точно озвучить своё предложение, сделать оценку предложения по отношению к мотивации и сформулировать призыв к действиям (глаголы действия в исполнении).

Руководителю службы организации пассажирских перевозок (начальнику СОПП) стремиться:

- к проявлению компетенции;
- к созданию в подразделении атмосферы, стимулирующей перемены;
- к проведению перемен через этапы: размораживание, изменения, замораживание;
- к формированию захватывающего образа будущего;
- к демонстрации готовности к переменам в деятельности СОПП;
- к демонстрации неизбежности перемен;
- к поддержанию перемен, инициируемых в подразделении;
- к лидерству в движении изменений;
- к руководству процессом и операционной системой изменений;
- к контролю за эффективностью перемен.

Психологу, курирующему подразделение СОПП:

1) регулярно исследовать (мониторить) уровень удовлетворённости сотрудников организации своей профессиональной деятельностью;

2) изучать состояние самооценки и самоуважения персонала, определять уровень эмпатии сотрудников;

3) проводить психопрофилактическую работу, направленную на предупреждение формирования комплексов неполноценности, неуверенности, неадекватного отношения сотрудников к себе и окружающим;

4) разрабатывать групповые программы развития эмоционального интеллекта персонала и давать групповые и индивидуальные консультации по результатам реализации данных программ и итогам диагностики уровня эмоционального интеллекта;

5) обсуждать результаты психологического сопровождения персонала с руководством организации, предлагая конкретные меры по улучшению организационного климата и мотивации сотрудников психологическими средствами.

В целом проведённая работа подтвердила гипотезу исследования и показала необходимость продолжения подобных исследований, наметила их перспективные направления, среди которых анализ взаимосвязи эмпатии и эмоционального интеллекта в гендерном аспекте, сравнительное изучение влияния удовлетворённости профессиональной деятельностью у начинающих и опытных сотрудников и др.

Список литературы

1. Аверин В. А. Психология развития человека: рождение и жизнь / В.А. Аверин. – С-Пб.: Издательство "СпецЛит", 2021. – 432 с.
2. Антилогова Л. Н. Самоактуализация и смысложизненные ориентации мужчин и женщин зрелого возраста в контексте задач непрерывного образования / Л.Н. Антилогова, Е.А. Черкевич // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2017. – № 2(22). – С. 99-106.
3. Жданова С. Ю. Представления о здоровье в связи с возрастом / С.Ю. Жданова, С.Л. Мишланова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2011. – № 3(6). – С. 202-204.
4. Макурина А.П. Развитие синдрома эмоционального выгорания у специалистов социальной сферы в зрелом возрасте / А.П. Макурина, М.М. Проничева // Психическое здоровье. – 2020. – № 9. – С. 40-45.
5. Эльмурзаев Д.А. Онтогенетические особенности людей позднего зрелого возраста / Д.А. Эльмурзаев // Мир науки, культуры, образования. – 2022. – № 5(96). – С. 151-153.

The relationship between individual personality traits and the emotional sphere in adulthood and their impact on professional activity

Verniyenko Lyudmila Viktorovna,

Ph.D., methodologist of Mobile Electronic Education LLC, Moscow

luydavern@mail.ru

Kuzmenko Lyudmila Gennadievna,

PhD, Branch of the Stavropol State Pedagogical Institute in Essentuki

lyudmilakuzmenko@yandex.ru

The article presents the results of studying the relationship between emotional development and individual personality traits in adulthood and their impact on professional activity. It is shown that the study of emotional intelligence in people of various professions is significant and promising. A statistically significant positive correlation was revealed between the levels of empathy and emotional intelligence of employees and satisfaction with professional activities. It is proved that in adulthood, the professional activity of an individual is influenced by the levels of social empathy and emotional intelligence; the higher the indicators of social empathy of a person and their emotional intelligence are developed, the more pronounced the satisfaction with work.

Keywords: individual personality traits, emotional sphere, mature age, emotional intelligence, professional activity.