

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

**КОГНИТИВНАЯ ФЛЕКСИБИЛЬНОСТЬ,
КРЕАТИВНОСТЬ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ
ИНТЕЛЛЕКТ РАБОТНИКА КАК РЕСУРСЫ ЕГО
КАРЬЕРНОГО РОСТА В ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ
СИТУАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 511 группы

Направления 37.03.01 «Психология»

Факультета психологии

Грамматикопуло Афины Андреевны

(ФИО студента)

Научный руководитель

Доцент, к-т псих.н

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А.Ю. Смирнова

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Декан, д-р псих.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов, 2021

Введение.

Карьерный рост - это расширение полномочий и ответственности сотрудника, движение вверх, переход с одного уровня управления на другой. Карьерный рост является одним из ярких проявлений не только профессионального развития личности, но и развития личности в целом. Быстрый карьерный рост и работа по душе очень часто - цель многих людей в современном обществе. Важно и актуально на сегодняшний день понимать какие качества являются ресурсами карьерного роста в изменяющейся ситуации. Актуальность работы связана с тем, что современный человек, благодаря возможностям нашего времени, может быстро добиваться успехов в карьере. Многих людей интересует, какие качества им необходимо развивать, чтобы не только больше зарабатывать, но и стать лучше. Какие качества необходимы, чтобы из простого подчиненного стать руководителем. Тема карьеры на сегодняшний день актуальна как никогда.

Новизна исследования обосновывается недостаточным раскрытием темы личностных черт в развитии карьеры человека в современном обществе. Если ранее не однократно эмоциональный интеллект исследовался в рамках трудовой деятельности, есть не мало исследований и научной литературы посвященных данной теме. Однако никогда раньше не исследовалась взаимосвязь когнитивной гибкости, креативности и эмоционального интеллекта в рамках карьеры. Новизна исследования связана с отсутствием информации о взаимосвязи карьерного роста с когнитивной гибкостью, креативностью и эмоциональным интеллектом.

Целью данной работы является теоретико-эмпирический анализ связи карьерных достижений (понимаемых как вертикальное карьерное движение) с когнитивной гибкостью и креативностью, а также эмоциональным интеллектом, определение различий в выраженности приведенных выше параметров у респондентов, находящихся на разных уровнях вертикальной карьеры.

Объект исследования: карьера как психологический феномен.

Предмет исследования: связь карьерных достижений с когнитивной гибкостью и креативностью, а также эмоциональным интеллектом, различия в выраженности приведенных выше параметров у респондентов, находящихся на разных уровнях вертикальной карьеры.

Гипотеза: Высокий уровень показателей когнитивной гибкости, креативности и эмоционального интеллекта положительно влияют на динамику карьерного роста.

Задачи исследования:

- 1) Выполнить теоретический анализ литературы по изучаемой проблематике,
- 2) Подобрать психодиагностические методики и выполнить эмпирическое исследование.
- 3) Выполнить математико-статистический и логико-теоретический анализ полученных эмпирических данных.

Методики исследования: Тест-опросник когнитивной гибкости, Кургинян, Осаволук; Тест-просник эмоционального интеллекта Д. Люсина; Рисуночный тест креативности Вильямса. Так же был применен метод беседы для выявления статуса и удовлетворенности карьерой. Далее была проведена математико-статистическая обработка данных при помощи методики нормальности распределения Шапиро-уилк, так же при помощи корреляционного анализа Пирсона и анализ т-критерия Стъдента, анализ корреляции Пирсона.

Эмпирическая выборка: 64 человека из разных профессиональных областей (9 руководителей, 47 рядовых сотрудников и 8 безработных).

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения. Первая глава - «Теоретико-методологические основания исследования когнитивной гибкости, креативности и эмоционального интеллекта работника как ресурсов его карьерного роста в изменяющейся ситуации» Вторая глава - Эмпирические результаты исследования когнитивной гибкости, креативности и эмоционального интеллекта работника как ресурсов его

карьерного роста в изменяющейся ситуации.

Результаты проведенного исследования

В обзоре отечественных и зарубежных когнитивных исследований обобщены представления о когнитивной флексибильности как ментальной способности, характеризующей умение индивида преобразовывать когнитивные установки в ответ на изменяющиеся условия его жизнедеятельности. Когнитивная флексибильность может быть определена как способность перестраивать концептуальную картину окружающего мира при получении новой информации, противоречащей старой картине мира. Исходя из исследуемой литературы, можно заметить, что наиболее частыми признаками данного явления являются гибкость, подвижность и приспособляемость. Основанием для понимания флексибильного поведения индивида являются динамическая активизация и преобразование когнитивных процессов в ответ на изменяющиеся условия. Конструкт «когнитивная флексибильность» обнаруживается в широком спектре форм поведения человека. Множественность определений понятия «флексибильность» является следствием разработки различных подходов к изучению и измерению данного феномена. Выделяют две группы методик измерения данного феномена: когнитивные пробы и самоотчет. В данном исследовании использовался метод самоотчета «Опросник когнитивной флексибильности».

Креативность в дословном переводе от латинского creative - это творческий, и латинского creatio - создание. Впервые использовал понятие «креативность» в 1922 г. Д. Симпсон. Этим термином он обозначил способность человека отказываться от стереотипных способов мышления. Креативность отражает расположенность человека к созданию нового, оригинального продукта в разных сферах своей деятельности. Несмотря на то, что существует большой содержательный материал по изучению креативности, который дал определенные результаты, как в теоретическом, так и в практическом отношении, единой теории креативности до сих пор не существует, как и не существует одинакового ее определения и всеми признанных методик

диагностирующих данную способность. По широте охвата проявлений креативности можно выделить комплексные методы изучения креативности, методы, направленные на изучение отдельных компонентов креативности, экспресс-методики, методики определения невербальной креативности и метод оценки конвергентного мышления. В данном исследовании использовался комплексный метод - рисуночный тест креативности Вильямса.

В психологии понятие «эмоциональный интеллект» изначально было тесно связано с понятием социальный интеллект. Современная психология уделяет внимание эмоциональному интеллекту как самостоятельному феномену. Эмоциональный интеллект фокусирует внимание на познании и использовании собственных и эмоциональных состояний и эмоций окружающих для решения проблем и регуляции поведения. Эмоциональный интеллект измеряется 4 шкалами. Межличностный эмоциональный интеллект, внутриличностный эмоциональный интеллект, управление эмоциями и понимание эмоций. Диагностический инструментарий очень разнообразен и зависит от модели эмоционального интеллекта. Очень часто в рамках одного методического подхода могут сильно различаться диагностические инструменты и измеряемые ими компоненты эмоционального интеллекта. Существуют методы, основанные на решении задач, проективные методы и методы, основанные на самоотчете и самооценке. Последний тип методов использовался в данной работе. Опросник эмоционального интеллекта «ЭМИн» Д.В. Люсина.

Определив, предмет исследования, а именно связь карьерных достижений с когнитивной флексибильностью и креативностью, а также эмоциональным интеллектом, было решено определить различия в выраженности приведенных выше параметров у респондентов, находящихся на разных уровнях вертикальной карьеры. Исходя из теоретических данных, для выявления выбранных качеств работника, его карьерного роста в изменяющихся условиях было организовано исследование по выбранным методикам. Так же было решено применить метод беседы для выявления статуса и удовлетворенности карьерой.

Исследование проводилось в спокойной обстановке с каждым участником лично, для того, чтобы респонденты не отвлекались на других участников и ответы в беседе были более достоверными. Сначала проводилась беседа, и примерные вопросы были следующими: «Ваше имя и возраст?»; «Какая у вас сейчас профессия?»; «Хотели бы вы изменить, что-то в профессии, что?»; «Устраивает ли вас должность, которую вы сейчас занимаете, что бы вы поменяли?»; «Как вы считаете, у вас быстрый карьерный рост? Если да, то как вы считаете какими средствами этого удалось добиться? Если нет, то что по-вашему мешает этому?»; «Хотели бы вы поменять ваш статус, вашу должность или профессию? На какую?»; «Как вы считаете, какие качества нужно развивать, чтобы стать успешнее и подняться по карьерной лестнице?». Далее участникам было предложено ответить на вопросы в опросниках на бумажном бланке и заполнить рисуночный тест в удобной им последовательности. Было отмечено, что большинство респондентов заполняли «тест креативности Вильямса» последним. Однако люди художественных профессий и некоторые студенты наоборот выполнили данный тест первым. Так же в ходе исследования было замечено, что между теми подчиненными, которые были довольны и теми, кто не был доволен, была разница в общих показателях эмоционального интеллекта и когнитивной флексибельности. Креативность никак не связывается с предложенными данными. Так же было замечено, что у всех руководителей показатель флексибельности был выше среднего. Необходимо более подробно обратиться к результатам использованных методик.

Обратимся к самому минимальному и максимальному результатам, полученным в данном исследовании по опроснику когнитивной флексибельности. Самый минимальный балл у Софьи - 49. Ее возраст 20 лет, она работает продавцом одежды на рынке и не довольна ни своей профессией, ни карьерным ростом. Необходимо заметить, что, не смотря на такое отрицательное отношение к своей работе Софья ни хочет ничего предпринимать для того что бы что-то изменить. Она испытывает страх перед

непредвиденными обстоятельствами, боится перемен и возможных трудностей. Самый высокий результат у Игоря -132 балла. Во время беседы было выявлено, что Игорь начинал свою карьеру с электрика, потом он стал работать инженером КИПА на предприятии. Затем предприятие закрылось, и он решил открыть свое дело и стал его развивать. На сегодняшний день он является начальником «Энергосервиса 95». Игоря не пугают трудности, он умеет справляться со сложными ситуациями.

Показатели флексибельности среди опрошенных студентов и безработных людей выявили следующие результаты: из 7 опрошенных (100%): 28,57% (2 опрошенных) имеют высокий показатель; 57,14% (4 опрошенных) имеют средний показатель; 21,29% (1 опрошенный) - низкий показатель. Среди тех, кто занимает должность подчиненного выявлены следующие результаты: из 47 опрошенных (100%): 14,89% (7 опрошенных) - имеют высокий показатель; 55,32% (26 человека) - средний показатель; 29,79% (14 опрошенных) - низкий показатель. Среди опрошенных, которые занимают руководящую должность все 100 % (9 человек) имеют высокий показатель когнитивной флексибельности. Исходя из предложенных результатов можно предположить, что руководители являются более гибкими и адаптирующимися к изменяющимся условиям, они все имеют высокий балл в опроснике когнитивной флексибельности.

Тест креативности Вильямса продемонстрировал интересные результаты. Хочу обратить внимание, что в данном тесте у всех испытуемых нет очень высоких показателей, однако есть очень низкие показатели. Самый низкий показатель креативности у студентки Елены, ее общий сырой балл 22. У данного респондента очень низкий показатель беглости, из 12 рисунков она нарисовала только 5, в которых категория менялась только 1 раз. Она студентка, у нее нет никаких увлечений, так же она не заинтересована в построении своей карьеры. Максимальное количество баллов в тесте креативности Вильямса набрала не работающая студентка Лида - 99 общих сырых баллов. Она не считает себя творческим человеком, однако, у Лиды

очень много интересов. Один из ее интересов - это чтение. При обработке результатов ее теста можно предположить, что данный интерес повлиял на результат. В категории «название» она набрала 26 баллов. Это самый высокий показатель в данной выборке.

Тест креативности Вильямса показал, что среди опрошенных студентов и безработных людей следующие показатели: Из 7 опрошенных (100%): 42,86% (3 опрошенных) имеют высокий показатель; 28,57% (2 опрошенных) имеют средний показатель; 28,57 (2 опрошенных) - низкий показатель. Среди тех, кто занимает должность подчиненного выявлены следующие результаты теста креативности: Из 47 опрошенных (100%): 19,15% (9 опрошенных) - имеют высокий показатель.; 70,21% (33 человека) - средний показатель; 10,64% (5 опрошенных) - низкий показатель. Среди опрошенных, которые занимают руководящую должность выявлены результаты: Среди 9 опрошенных (100%): 44,44% (4 человека) - высокий показатель; 33,33% (3 человека) - средний показатель; 22,22% (2 человека) - низкий показатель креативности. Исходя из полученных результатов, можно предположить, что безработные и руководители являются креативнее подчиненных.

Обратимся к результатам опросника эмоционального интеллекта Люсина. Самое маленькое количество общих сырых баллов данной методике набрал безработный Александр, общий уровень эмоционального интеллекта у него 44 балла. У него самый низкий показатель в категории межличностный эмоциональный интеллект и понимание эмоций - 20 баллов. Следует отметить, что высокие результаты данного теста у некоторых испытуемых близки к высоким результатам опросника когнитивной флексибельности. Анастасия в данной психодиагностической методике набрала 125 баллов в категории общий уровень эмоционального интеллекта. А в опроснике когнитивной флексибельности 126 баллов. У нее был достаточно быстрый карьерный рост. Во время беседы было выявлено, что она не боится перемен и непредвиденных обстоятельств, так же умеет идти на контакт, как и с начальством, так и с клиентами. Менее чем за 1 год она из консультанта в оптике стала

администратором и хочет дальше развивать свою карьеру. Необходимо отметить, что у более 50 % опрошенных руководителей общий уровень эмоционального интеллекта имеет высокое значение. Однако, не мало важно обратить внимание на то, что в категории безработных не наблюдается респондентов с очень высоким уровнем общего эмоционального интеллекта.

Показатели общего уровня эмоционального интеллекта среди опрошенных привели к следующим результатам: из категории безработных 7 опрошенных (100%): 28,57% (2 опрошенных) имеют очень низкий показатель; 28,57% (2 опрошенных) имеют низкий показатель; 28,57 (2 опрошенных) - среднее значение; 14,29% (1 опрошенный) - высокое значение. Среди тех, кто занимает должность подчиненного выявлены следующие результаты тестирования эмоционального интеллекта. Из 47 опрошенных (100%): 14,89% (7 опрошенных) - имеют очень низкий показатель общего уровня эмоционального интеллекта; 17,02% (8 человек) - низкий показатель; 19,79% (14 опрошенных) - среднее значение; 27,66% (13 опрошенных) - высокое значение; 10,64% (5 опрошенных) - очень высокое значение. Среди опрошенных, которые занимают руководящую должность выявлены результаты: Среди 9 опрошенных (100%): 11,11% (1 человек) - низкое значение; 44,44% (4 человека) - высокое значение; 44,44% (4 человека) - очень высокое значение. Здесь мы можем увидеть то, что у более 50 % опрошенных руководителей общий уровень эмоционального интеллекта имеет высокое значение. Однако в категории подчиненных тоже имеются личности с высоким уровнем эмоционального интеллекта, но их меньше в процентном соотношении. Следует обратить внимание, что в категории безработных не наблюдается респондентов с очень высоким уровнем общего эмоционального интеллекта.

После анализа результатов тестов с беседой мы можем увидеть тенденцию к взаимосвязи между статусом в карьере с когнитивной флексибильностью и эмоциональным интеллектом, однако следует проанализировать результаты с помощью математико-статистической обработки данных выполненного эмпирического исследования. При проверке нормальности при помощи

критерия Шапиро Уилка было выявлено соответствие нормальности распределения. В связи с этим было решено использовать анализ корреляции Пирсона.

Результат корреляции показал, что карьерный статус имеет наибольшую связь с когнитивной гибкостью ($r=0,451$), уровень понимания эмоций так же показал значимую корреляционную связь ($r=0,421$). Менее значимая корреляционная связь в предложенной выборке была в категории статус и управление эмоциями ($r=0,397$), общий уровень эмоционального интеллекта ($r=0,396$), межличностный эмоциональный интеллект ($r=0,369$), внутриличностный эмоциональный интеллект ($r=0,337$). Связи статуса в карьере с креативностью не было выявлено. Корреляция креативности с карьерой имеет самый низкий показатель ($r=0,030$).

T-критерий Стьюдента показал связь различий между статусом руководитель и подчиненный. Значимые различия обнаружилось в категории когнитивной гибкости (<0.001). Уровень когнитивной гибкости у руководителей выше, чем у подчиненных. Далее менее значимые различия в категориях эмоционального интеллекта. Понимание эмоций (0.003), управление эмоциями и общий уровень эмоционального интеллекта (0.004) попадают в зону неопределенности. Менее значимые показатели в категориях межличностный эмоциональный интеллект (0.011) и внутриличностный эмоциональный интеллект (0.013) Самые минимальные результаты у креативности (0.312). Ни один из показателей креативности не проявил значимых различий. Из этого можно сделать вывод, что есть устойчивая взаимосвязь между статусом руководитель, подчиненный и показателем когнитивной гибкости.

Похожий результат мы можем наблюдать и между группами руководителей и безработных. Здесь так же мы можем видеть значимые различия в категории когнитивной гибкости ($<.001$). Значения эмоционального интеллекта так же попадают в зону неопределенности понимание эмоций (0.003), общий уровень эмоционального интеллекта (0.004), межличностный эмоциональный

интеллект (0.005), внутриличностный эмоциональный интеллект и управление эмоциями (0.006). Все показатели креативности так же не показали значимых результатов (0.931).

Стоит обратить внимание, что между группами подчиненных и безработных значимых различий нет. Ни один из критериев не попадает ни в зону значимых различий, ни в зону неопределенности. Из чего можно сделать вывод, что подчиненные и безработные не имеют между собой ярко выраженных различий. Однако, стоит предположить, что для более точных результатов требуется большая выборка в категории безработных, так как число подчиненных и безработных сильно отличается.

Далее была проведена оценка значимости различий по уровню удовлетворенности. В данной выборке мы можем увидеть значимые различия в категории межличностный эмоциональный интеллект ($<.001$) и управление эмоциями ($<.001$). Общий уровень эмоционального интеллекта так же продемонстрировал значимые различия ($<.001$). Стоит обратить внимание на то, что категории когнитивная флексибельность (0,006), внутриличностный эмоциональный интеллект (0.002) и категория понимания эмоций (0.005) попадают в зону неопределенности. Из этого можно сделать вывод, что есть устойчивая взаимосвязь эмоционального интеллекта с пониманием удовлетворенности карьерного статуса человека. Чем лучше человек понимает эмоции, тем лучше он понимает, что ему необходимо добиться, удовлетворен он своим местом в своей карьере. Так как когнитивная флексибельность попадает в зону неопределенности, для более точного понимания необходима большая выборка. Показатели креативности не показали себя (0.104). Значимых различий между удовлетворенности своим статусом и всеми показателями креативности не выявлено.

Заключение

В данном исследовании рассматривалась карьера как психологический феномен и ресурсы карьерного роста работника в изменяющейся ситуации. Были выполнены поставленные цели и задачи. Была проведена работа с

литературными источниками посвященными изучаемой проблеме. Было проведено исследование по методикам: опросник когнитивной гибкости, тест креативности Вильямса, опросник эмоционального интеллекта Люсина. Так же с каждым участником исследования была проведена беседа на тему его карьерного роста. По окончании исследования все результаты тестов были соотнесены с беседой и обработаны с помощью математико-статистической обработки данных выполненного эмпирического исследования. Методы математико-статистической обработки данных использованные в данном исследовании: Критерий Шапиро-Уилка, Критерий корреляции Пирсона и t-критерий Стьюдента. И исходя из результатов проведенного исследования можно сделать вывод, что выбранные качества оказывают влияние на карьеру человека. В большей или меньшей степени. Самое ярко выраженное влияние на карьеру, исходя из исследования, оказывает когнитивная гибкость. Умение переключаться с одной мысли на другую, а также обдумывать несколько вещей одновременно, умение адаптироваться под ситуацию важный навык в построении карьеры. Личности, которые умеют организовывать свою познавательную деятельность и интеллектуальное поведение в зависимости от изменяющихся условий, однозначно, способны развивать свою карьеру успешней остальных. У таких личностей проявляется более адаптивное поведение, такие люди умеют приспосабливаться к новым требованиям. Вторым важным фактором для карьерного роста - это эмоциональный интеллект. Эмоциональный интеллект, к сожалению, требует большего количества респондентов, но уже сейчас можно увидеть тенденцию к взаимосвязи высокой должности с эмоциональным интеллектом. Умение управлять эмоциями и распознавать эмоции - важный навык в построении карьеры человека. Связь эмоционального интеллекта с карьерными достижениями можно объяснить тем, что человеку необходимо уметь пользоваться одинаково хорошо внутриличностным и межличностным эмоциональным интеллектом. Успешный человек должен понимать эмоции окружающих, для эффективного взаимодействия. Хороший руководитель

должен уметь увидеть эмоциональное состояние своих подчиненных и управлять своим эмоциональным состоянием иначе ему будет сложно стать успешным руководителем. Взаимосвязи креативности с карьерой не было выявлено. Хотя, не стоит говорить с уверенностью, что это качество не играет важной роли в карьерной лестнице. Креативность возможно проявит себя в профессиях, которые не рассматривались в данном исследовании и в большей выборке.

Исходя из результатов проведенного исследования можно сделать вывод что, гипотеза частично подтвердилась. Высокий уровень показателей когнитивной флексибельности, и эмоционального интеллекта положительно сказываются на динамике карьерного роста. Креативность требует дальнейшего исследования на других выборках. Вероятно, что, развивая предложенные качества, человек сможет успешнее развиваться в карьере.