

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2023.90.78.013

Исследование взаимосвязи жизнестойкости, эмоционального интеллекта и карьерных ориентаций сотрудников в эпоху повышенной неопределённости

Шкугаль Яна Александровна

Магистр психологии,
кафедра политического анализа и социально-психологических процессов,
Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова,
117997, Российская Федерация, Москва, пер. Стремянный, 36;
e-mail: yanashkugal@yandex.ru

Аннотация

В статье представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи жизнестойкости, эмоционального интеллекта и карьерных ориентаций сотрудников. Актуальность данного исследования обусловлена повышенной социально-экономической неопределённостью, в условиях которой возникает необходимость рассматривать такие адаптивные конструкты личности, как жизнестойкость и эмоциональный интеллект, в контексте повышения стрессоустойчивости, построения карьерной траектории и осознания себя как профессионала в меняющихся, то есть психологически «турбулентных» условиях. Были использованы психодиагностические методики исследования: 1) «Тест жизнестойкости» С.Р. Мадди (в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой); 2) «Тест эмоционального интеллекта» («МЭИ») М.А. Манойловой; 3) «Якоря карьеры» Э. Шейна (в адаптации В.Э. Винокуровой и В.А. Чикер); 4) «Опросник профессионального самоотношения личности» К.В. Карпинского и А.М. Колышко. В работе также были использованы методы математико-статистического анализа данных, W-критерий Шапиро-Уилка, коэффициент ранговой корреляции r-Спирмена. По результатам проведённой диагностики было выявлено, что сотрудники характеризуются средним уровнем жизнестойкости, низким общим уровнем эмоционального интеллекта, карьерными ориентациями на компетентность и стабильность в работе, совмещение работы и других сфер жизни, средним уровнем общего показателя позитивности профессионального самоотношения. Выявлена взаимосвязь между общим уровнем и отдельными компонентами жизнестойкости, эмоционального интеллекта, карьерными ориентациями и особенностями профессионального самоотношения. Полученные результаты исследования отражают потребность в реализации программы повышения уровня жизнестойкости (в том числе через выявленные взаимосвязи) сотрудников в эпоху ситуации повышенной неопределённости.

Для цитирования в научных исследованиях

Шкугаль Я.А. Исследование взаимосвязи жизнестойкости, эмоционального интеллекта и карьерных ориентаций сотрудников в эпоху повышенной неопределённости // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 10А. С. 128-137. DOI: 10.34670/AR.2023.90.78.013

Ключевые слова

Жизнестойкость, эмоциональный интеллект, карьерные ориентации, профессиональное самоотношение, психология труда.

Введение

Актуальность изучения данной темы вытекает из практических вопросов и определяется психологическими, социальными, экономическими, политическими процессами, которые происходят в России. Пандемия коронавируса COVID-19 с марта 2020 года, введение антироссийских санкций в 2022 году повлекли за собой в том числе сокращение доли отечественного и иностранного бизнеса в РФ, трудности выстраивания долгосрочной стратегии профессионального развития. Так, ведение бизнеса становится сопряжённым с более высоким количеством стрессогенных факторов. Профессиональное развитие при этом может замедляться, так как функционирующие ранее ступени карьерного развития, основанные на привычных бизнес-процессах, трансформируются или редуцируются, что, в свою очередь, влечёт необходимость пересмотра путей карьерной самореализации личности. Встаёт вопрос о том, как в современных реалиях, в условиях высокой стрессогенности социально-экономической ситуации жизнестойкость и эмоциональный интеллект как адаптивные личностные конструкты помогают выстраивать карьерную траекторию, обозначать карьерные ориентиры и пути их достижения, то есть способствовать стремлению личности к самоактуализации. В рамках настоящего исследования была предпринята попытка изучить основы и структуры взаимосвязи жизнестойкости, эмоционального интеллекта и карьерных ориентаций в текущих условиях ситуации неопределённости. Была выдвинута гипотеза о существовании взаимосвязи между выраженностью у личности жизнестойкости, эмоциональным интеллектом и карьерными ориентациями личности.

Исследование проведено в Москве на базе действующей организации. Выборка исследования составила 80 респондентов (мужская подвыборка – 21 человек, женская подвыборка – 59 человек; возрастные границы – от 24 до 55 лет). Возрастные, гендерные различия, уровень образования и должности участников исследования не изучались в рамках исследования, что позволило рассматривать эмпирическую выборку по общему основанию как «сотрудников». Для сохранения конфиденциальности личные данные респондентов и название организации не разглашается.

Таким образом, цель исследования заключалась в том, чтобы изучить взаимосвязь жизнестойкости, эмоционального интеллекта и карьерных ориентаций сотрудников организации.

Материалы и методы исследования

Для достижения цели исследования использовались следующие психодиагностические методики:

1. «Тест жизнестойкости» С. Мадди (в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой).

Методика «Тест жизнестойкости» С.Р. Мадди – в оригинале “Hardiness Survey” – адаптирована Д.А. Леонтьевым и Е.И. Рассказовой в 2006 году. Личностной переменной “hardiness” – в адаптации «жизнестойкость» – характеризуется мера способности личности к

выдерживанию стрессовой ситуации, при условии не снижения успешности деятельности и сохранения внутренней сбалансированности. «Тест жизнестойкости» состоит из 45 пунктов-утверждений, предлагаемых респонденту для выражения своего согласия или несогласия (полного или частичного). «Тест жизнестойкости» измеряет параметры жизнестойкости по трём шкалам: «Вовлеченность», «Контроль», «Принятие риска» и общий балл жизнестойкости [Леонтьев, Рассказова, 2006, 30; Осин, Рассказова, 2013, 159].

2. «Тест эмоционального интеллекта» («МЭИ») М.А. Манойловой.

М.А. Манойлова в структуре эмоционального интеллекта личности выделяет внутриличностный и межличностный аспекты. Внутриличностный аспект включает в себя осознание и управление собственными чувствами и эмоциями, т. е. самоконтроль. Межличностный аспект (он же социальный) эмоционального интеллекта включает в себя осознание и управление эмоциями и чувствами окружающих [Манойлова, 2006, 101]. Методика «МЭИ» М.А. Манойловой содержит 40 пунктов-утверждений, предлагаемых респонденту для выражения своего согласия и несогласия (полного или частичного). «МЭИ» измеряет выраженность компонентов эмоционального интеллекта (осознание и управление чувствами и эмоциями) как внутриличностного, так и его межличностного аспектов, представляет интегральный показатель [Кочетова, Климакова, 2019, 108].

3. «Якоря карьеры» Э. Шейна (в адаптации В.Э. Винокуровой и В.А. Чикер).

Карьерные ориентации, или якоря карьеры (career anchors), по Э. Шейну, – это осознаваемые приоритетные профессиональные потребности в структуре личности. Карьерные ориентации в процессе социализации и профессионального становления личности формируются на основе профессиональных компетенций; способностях и талантах; мотивах, ценностях и установках [Schein, Schein, Maanen, 2023, 34]. Методика «Якоря карьеры» содержит 41 пункт-утверждение, предлагаемые респонденту для выражения своего согласия и несогласия (полного или частичного), и измеряет выраженность 9 карьерных ориентаций по соответствующим шкалам [Чикер, 2004, 86].

4. «Опросник профессионального самоотношения личности» К.В. Карпинского и А.М. Кольшко.

«Опросник профессионального самоотношения личности» измеряет параметры профессиональной «Я-концепции личности», связанные с рефлексивной оценкой своих карьерных установок, по шести шкалам, две из которых делятся на две субшкалы. Опросник содержит 39 пунктов-утверждений, предлагаемых респонденту для выражения своего согласия или несогласия (полного или частичного) [Карпинский, Кольшко, 2010, 104].

В работе также был использован метод математико-статистического анализа данных, W-критерий Шапиро-Уилка, коэффициент ранговой корреляции r-Спирмена.

Таким образом, эмпирическое исследование позволяет нам более детально изучить сформированность жизнестойкости и ее компонентов, уровень эмоционального интеллекта и его компонентов, карьерные ориентации и профессиональное самоотношение сотрудников, что отвечает обозначенной ранее цели исследования.

Результаты исследования и их обсуждение

Для определения выраженности параметров жизнестойкости среди сотрудников была проведена диагностика жизнестойкости. Результаты полученных тестовых данных по методике представлены ниже.

Так, низкий уровень жизнестойкости выявлен у 23,75% респондентов, средний уровень – у 58,75%, высокий уровень – у 17,5%. В целом, большинство сотрудников характеризуется средним показателем выраженности общего уровня жизнестойкости, преобладающим компонентом в структуре которой в соответствии с полученными результатами (наиболее часто выраженные высокие показатели) выступает «Принятие риска». Можно сделать вывод, что сотрудники характеризуются определённым умением справляться со стрессовыми ситуациями, однако стойкое совладающее поведение у них не сформировано. При этом «Принятие риска» как наиболее выраженный компонент жизнестойкости у сотрудников может свидетельствовать о некой направленности сотрудников к набору опыта, получению знаний о происходящем и направленности на активное познание окружающей действительности [Ярошук, 2020].

Для определения выраженности параметров эмоционального интеллекта среди сотрудников была проведена диагностика эмоционального интеллекта. Результаты полученных тестовых данных по методике «МЭИ» отражены ниже.

Так, низкий уровень эмоционального интеллекта выявлен у 81,26% респондентов, средний уровень – у 12,5%, высокий уровень – у 6,25%. В целом, большинство сотрудников характеризуется низким общим интегральным уровнем эмоционального интеллекта. При этом показатели внутриличностного аспекта эмоционального интеллекта усреднённо у большинства сотрудников (осознание и управление своими чувствами и эмоциями) на среднем уровне, в то время как показатели межличностного аспекта эмоционального интеллекта усреднённо у большинства сотрудников (осознание и управление чувствами и эмоциями других) – на низком. Можно высказать предположение, что требуется определённая личностно-психологическая работа, направленная на развитие компонентов эмоционального интеллекта личности в интегративном значении, в частности, с определённым акцентом на развитие межличностного аспекта.

Для определения карьерных ориентаций по методике «Якоря карьеры» были выявлены карьерные ориентации сотрудников, сводные результаты представлены на рисунке 1.



Источник: составлено автором по материалам исследования

Рисунок 1 – Результаты исследования карьерных ориентаций (частоты выявления) сотрудников по методике «Якоря карьеры» Э. Шейна (в адаптации В.Э. Винокуровой и В.А. Чикер)

Так, наиболее часто выявляемые карьерные ориентации сотрудников следующие: «Профессиональная компетентность» (55% сотрудников), «Стабильность работы» (47,5% сотрудников), «Интеграция стилей жизни» (47,5% сотрудников). Такие результаты могут свидетельствовать о том, что сотрудники в настоящее время нацелены на развитие собственных компетенций, навыков, практических и теоретических знаний, характерных для их карьеры и области интересов. Предполагаем, что в эпоху неопределённости такая карьерная ориентация выражает, что сотрудники стремятся ориентироваться на себя на свой профессионализм и компетенции, так как это то, что в большей степени в настоящее время поддается контролю и управлению, чем внешние слабоконтролируемые условия. При этом сотрудники в карьере демонстрируют потребность в безопасности и стабильности, которая имеет своё выражение в надёжном работодателе. Также сотрудники демонстрируют карьерную ориентацию на интеграцию, объединение различных жизненных сфер: работы, семьи, личностного развития и т.п. Такая направленность может свидетельствовать о стремлении к балансу, стабильности, сохранению так называемого психологического гомеостаза во всеобщей ситуации тревожности и относительно нечёткой ясности будущего, что в целом является адаптацией – одной из функций психики человека.

При этом, напротив, наименее часто выявляемые карьерные ориентации следующие: «Служение» (30% сотрудников), «Вызов» (28,75% сотрудников), «Автономия (независимость)» (25% сотрудников). Так, сотрудники демонстрируют некую закрытость, которая выражается в низкой выраженности служения, то есть избегания работы, направленной на общее благо и в угоду желанию изменить окружающую действительность к лучшему. Вероятно, это обуславливается сложностями в действительности влиять на происходящее вокруг. Вместе с тем сотрудники не стремятся к так называемому профессиональному вызову, то есть конкуренции в профессиональной среде, соперничеству. При этом сотрудники в своём карьерном развитии не нацелены на освобождение от жёстких правил и ограничений, не стремятся к сохранению независимости в собственных профессиональных суждениях и решениях. Предполагаем, что существующая социально-экономическая ситуация диктует определённые ограничения, которые личность не стремится преодолеть в угоду сохранения стабильности и существующего порядка настолько, насколько это возможно, что, в свою очередь в интегративном смысле может являться одной из копинг-стратегий личности. Большинство респондентов демонстрируют, что они менее всего ищут в своей работе стабильности, так как, вероятно, считают это малоосуществимым в сегодняшних социально-экономических реалиях. Вместе с тем сотрудники не готовы в настоящее время создавать новые продукты, новый бизнес, развивать новые начинания, то есть не нацелены на предпринимательство. Представляется вероятным, что сотрудники на данном жизненном этапе не видят достаточных возможностей для развития собственного дела, не готовы к относительно рисковому поведению предпринимателя и предпочитают следовать по тому карьерному треку, который наиболее предсказуем для них в нынешней ситуации.

Рассмотрим далее результаты показателей профессионального самоотношения сотрудников по методике «Опросник профессионального самоотношения личности»: сводные результаты сотрудников представлены ниже.

Так, в целом большинство сотрудников характеризуются высоким показателем выраженности «Внутренней конфликтности». Можно сделать вывод, что респонденты характеризуются высоким уровнем противоречивости: сотрудники демонстрируют, что в настоящее время они считают, что у них недостаточно индивидуальных профессиональных

навыков, которые бы могли полностью удовлетворить существующие карьерные требования. Так, это может выражаться в чувстве некой отчуждённости, страха быть бесполезным в профессиональном отношении и, возможно, потерять работу.

«Самоуверенность в профессии» у большинства сотрудников характеризуется высоким уровнем выраженности. Выявляется, что сотрудники отмечают свою профессиональную опытность, большое количество профессионально важных знаний, навыков и умений. Отметим важность разграничить результаты сотрудников по данной и предыдущей («Внутренняя конфликтность») шкале. Результаты сотрудников по шкале «Самоуверенность в профессии» показывают, что они считают себя компетентными и знающими специалистами в профессии, однако они не уверены в том, что именно эти знания в настоящее время требуются рынку труда, что, в свою очередь, подтверждается шкалой «Внутренняя конфликтность».

Большинство сотрудников демонстрируют высокие показатели по «Самопривязанности в профессии», что свидетельствует о высокой уверенности сотрудников в своей профессиональной компетентности. Также большинство участников исследования характеризуются высоким уровнем выраженности «Самоуважения в профессии», что свидетельствует об уверенности в своих профессиональных компетенциях и об уверенности в себе как в специалисте своего дела. При этом, в соответствии с результатами по шкале «Внутренняя конфликтность», отмечается, что сотрудники хотя и уверены в собственной компетентности, они не уверены в том, что имеющиеся у них компетенции актуальны в настоящее время.

В целом, большинство сотрудников характеризуются высоким показателем «Самообвинения в профессии». Можно сделать вывод, что сотрудники демонстрируют внутренний локус контроля, склонны принимать всю ответственность за происходящее на себя, а также излишне рефлексировать с преобладанием выводов о себе негативного характера, которые не мотивируют личность к развитию в условиях профессиональной деятельности и карьерной самореализации, а препятствуют этому развитию, так как могут вызывать психологическое застревание.

«Саморуководство в профессии» у большинства сотрудников характеризуется средним уровнем выраженности. Это указывает на то, что сотрудники рефлексировать свои положительные и отрицательные психологические особенности, считают, что могут оценить их влияние на профессиональную деятельность и использовать свои личные и профессиональные особенности для улучшения своей карьерной деятельности. При этом средние результаты по «Саморуководству в профессии» говорят в целом об эмоционально нейтральном самоотношении у сотрудников, то есть не имеющем ярко выраженной отрицательной или положительной эмоциональной окраски.

Большинство сотрудников демонстрируют высокие показатели «Самооценки личностного роста», что характеризует респондентов такими сотрудниками, которые считают свои профессиональные характеристики влияющими на развитие личности, при этом карьерный успех для респондентов является субъективно важным. Данный результат может быть свидетельством сформированности профессиональной «Я-концепции» сотрудников.

Большинство участников исследования характеризуются средним уровнем выраженности «Самоэффективности в профессии», что свидетельствует о наличии у них стремления к осмыслению своих профессионально важных качеств и индивидуальных свойств и возможностей их применения для решения трудностей в карьере и возникающих затруднительных ситуаций в процессе профессиональной самореализации. Результаты

сотрудников по данной шкале сопоставляются со шкалой «Саморуководство в профессии». Сотрудники рефлексируют относительно своего профессионального опыта, склонны к осмыслению проделанной работы и анализу собственной эффективности, при этом, исходя из полученных значений, мы не можем заключить, что сотрудники максимально эффективно применяют в профессиональной деятельности выводы, полученные в результате самоанализа.

Большинство сотрудников демонстрируют высокие показатели по параметру «Самоуничужение в профессии», что свидетельствует о тенденции к рассматриванию своих индивидуально-профессиональных качеств в контексте бесполезных и неприменимых в контексте трудовой деятельности, карьерного продвижения и карьерных достижений. Такой результат может быть обусловлен нестабильностью на рынке труда и экономической неопределённостью, которая затрудняет прогнозирование профессионально важных качеств и анализ возможностей будущего профессионального развития.

Большинство участников исследования характеризуются средним уровнем «Общего показателя позитивности профессионального самоотношения», что в целом демонстрирует неоднозначность и психологическую неопределённость. Так, сотрудники, с одной стороны, демонстрируют включённость профессионально важных личностных качеств в структуру личности, но при этом, с другой стороны, сотрудники выказывают тревожность относительно своего профессионального развития и сомнения в успешности своего дальнейшего карьерного развития. Такие показатели можно объяснить стрессогенной окружающей ситуацией, которая затрудняет карьерное планирование, тем самым ещё более увеличивая тревожность и внутриличностные, рефлексивные сомнения респондентов в своих способностях и, соответственно, карьерных возможностях.

В процессе корреляционного анализа между показателями/шкалами/субшкалами использованных методик были выявлены:

1) умеренная положительная связь средней степени значимости между общим уровнем жизнестойкости и общим уровнем эмоционального интеллекта (коэффициент корреляции r -Спирмена=0.45; $p<0,01$).

2) умеренная положительная связь средней степени значимости между общим уровнем жизнестойкости и карьерной ориентацией «Автономия (независимость)» (коэффициент корреляции r -Спирмена=0.39; $p<0,01$).

3) умеренная положительная связь средней степени значимости между общим уровнем жизнестойкости и данными по шкале «Самоэффективность в профессии» (коэффициент корреляции r -Спирмена=0.55; $p<0,01$).

4) умеренная положительная связь средней степени значимости между данными по шкале «Контроль» и шкале «Осознание чувств и эмоций других» (коэффициент корреляции r -Спирмена=0.48; $p<0,01$).

5) умеренная положительная связь средней степени значимости между данными по шкале «Принятие риска» и карьерной ориентацией «Автономия (независимость)» (коэффициент корреляции r -Спирмена=-0.52; $p<0,01$).

6) умеренная отрицательная связь средней степени значимости между данными по шкале «Контроль» и шкале «Самооценка личностного роста» (коэффициент корреляции r -Спирмена=0.44; $p<0,01$).

7) умеренная отрицательная связь низкой степени значимости между данными по шкале «Принятие риска» и карьерной ориентацией «Интеграция стилей жизни» (коэффициент корреляции r -Спирмена=-0.39; $p<0,05$).

Таким образом, на основании корреляционного анализа нами была частично подтверждена гипотеза исследования о том, что существует взаимосвязь между выраженностью у личности жизнестойкости, эмоциональным интеллектом и карьерными ориентациями личности.

Заключение

По результатам проведённого исследования было выявлено, что у сотрудников в целом определялся средний уровень сформированности жизнестойкости. Общий показатель эмоционального интеллекта сотрудников находится на низком уровне. Наиболее выраженными карьерными ориентациями сотрудников выступили ориентация на профессиональную компетентность, независимость и интеграцию стилей жизни. При этом респонденты демонстрируют высокое оценивание своих профессионально важных качеств, но выказывают тревогу относительно возможностей применения этих качеств в карьере, их важности и нужности в настоящее время неопределённости.

Проведённое исследование показало, что имеется взаимосвязь между общим уровнем и отдельными компонентами жизнестойкости «Контроль» и «Принятие риска», эмоциональным интеллектом, выбором карьерных ориентаций и особенностями профессионального самоотношения, т.е. в совокупности – планированием своего карьерного трека сотрудниками. При этом в настоящее время наблюдается психологическая неопределённость и неоднозначность сотрудников относительно профессионального самоотношения, отдельные компоненты которого («Самозффективность в профессии», «Самооценка личностного роста») также находятся во взаимосвязи с компонентами жизнестойкости. Так, существует необходимость разработки рекомендаций по повышению уровня жизнестойкости у сотрудников бизнес-организации для повышения адаптивности личности к всеобщей окружающей ситуации неопределённости и снижения психоэмоциональной нагрузки, а также для формирования более гармоничного профессионального самоотношения. Выявленные и описанные корреляционные связи позволяют впоследствии выстроить рекомендации по повышению уровня жизнестойкости, влияя на её общий уровень и отдельные компоненты («Контроль», «Принятие риска») через работу с взаимосвязанными психологическими образованиями: эмоциональным интеллектом, карьерными ориентациями и профессиональным самоотношением.

Библиография

1. Карпинский К.В., Кольшко А.М. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики. Гродно: ГрГУ, 2010. 140 с.
2. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006. 63 с.
3. Манойлова М.А. Методика диагностики эмоционального интеллекта // Акмеология. 2006. № 11. С. 99-104.
4. Осин Е.Н., Рассказова Е.И. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте // Вестник Московского ун-та. Серия 14. Психология. 2013. № 2. С. 147-165.
5. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2004. 176 с.
6. Кочетова Ю.А., Климакова М.В. Методы диагностики эмоционального интеллекта // Современная зарубежная психология. 2019. Том 8. № 4. С. 10-114.
7. Ярошук И.В. Психология жизнестойкости: обзор теоретических концепций, эмпирических исследований и методик диагностики // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2020. Том 33. № 1. С. 50-60.
8. Schein E.H., Schein P.A., Maanen J.V. Career Anchors Reimagined: Finding Direction and Opportunity in the Changing World of Work. Wiley, 5th edition. 2023. 151 p.

9. Salovey P., Mayer J. D. Emotional intelligence //Imagination, cognition and personality. – 1990. – T. 9. – №. 3. – C. 185-211.
10. Conte J. M. A review and critique of emotional intelligence measures //Journal of organizational behavior. – 2005. – T. 26. – №. 4. – C. 433-440.

Study of the relationship between hardiness, emotional intelligence and career orientations of employees in an age of increased uncertainty

Yana A. Shkugal'

Master of Psychology,
Department of Political Analysis and Socio-Psychological Processes,
Plekhanov Russian University of Economics,
117997, 36 Stremyannyi lane, Moscow, Russian Federation
e-mail: yanashkugal@yandex.ru

Abstract

The article presents the results of an empirical study of the relationship between hardiness, emotional intelligence, and career orientations of employees. The relevance of this study is due to increased socio-economic uncertainty, in which it becomes necessary to consider such adaptive personality constructs as hardiness and emotional intelligence in the context of increasing stress tolerance, building a career trajectory and self-awareness as a professional in changing, that is, psychologically "turbulent" conditions. Psychodiagnostic research methods were used: 1) "Test of hardiness" by S.R. Maddi (adapted by D.A. Leontiev and E.I. Rasskazova); 2) "Emotional Intelligence Test" ("MEI") by M.A. Manoilova; 3) "Career Anchors" by E. Schein (adapted by V.E. Vinokurova and V.A. Chiker); 4) "Questionnaire of professional self-relation of personality" by K.V. Karpinsky and A.M. Kolyshko. The methods of mathematical and statistical data analysis, the Shapiro-Wilk W-criterion, and the r-Spearman rank correlation coefficient were also used. According to the results of the diagnostics, it was revealed that employees are characterized by an average level of hardiness, a low overall level of emotional intelligence, career orientations on competence and stability in work, combining work and other spheres of life, an average level of the overall indicator of positivity of professional self-attitude. The relationship between the general level and individual components of hardiness, emotional intelligence, career orientations and features of professional self-attitude was revealed. The results of the study reflect the need to implement a program to increase the level of hardiness (including through the identified relationships) of employees in an era of increased uncertainty.

For citation

Shkugal' Ya.A. (2023) Issledovanie vzaimosvyazi zhiznestoykosti, emotsional'nogo intellekta i kar'ernykh orientatsiy sotrudnikov v epokhu povyshennoy neopredelennosti [Study of the relationship between hardiness, emotional intelligence and career orientations of employees in an age of increased uncertainty]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (10A), pp. 128-137. DOI: 10.34670/AR.2023.90.78.013

Keywords

Hardiness, emotional intelligence, career orientations, professional self-attitude, labor psychology.

References

1. Chiker V.A. (2004) *Psikhologicheskaya diagnostika organizatsii i personala* [Psychological diagnostics of the organization and personnel]. Saint Petersburg: Rech' Publ.
2. Karpinskiy K.V., Kolyshko A.M. (2010) *Professional'noe samootnoshenie lichnosti i metodika ego psikhologicheskoy diagnostiki* [Professional self-attitude of the individual and methods of its psychological diagnosis]. Grodno: GrGU Publ.
3. Kochetova Yu.A., Klimakova M.V. (2019) *Metody diagnostiki emotsional'nogo intellekta* [Methods for diagnosing emotional intelligence]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya* [Modern foreign psychology], 8 (4), pp. 10-114.
4. Leont'ev D.A., Rasskazova E.I. (2006) *Test zhiznestoykosti* [Vitality test]. Moscow: Smysl Publ.
5. Manoylova M.A. (2006) *Metodika diagnostiki emotsional'nogo intellekta* [Methodology for diagnosing emotional intelligence]. *Akmeologiya* [Acmeology], 11, pp. 99-104.
6. Osin E.N., Rasskazova E.I. *Kratkaya versiya testa zhiznestoykosti: psikhometricheskie kharakteristiki (2013) i primeneniye v organizatsionnom kontekste* [Short version of the resilience test: psychometric characteristics and application in an organizational context]. *Vestnik Moskovskogo un-ta. Seriya 14. Psikhologiya* [Bulletin of Moscow University. Episode 14. Psychology], 2, pp. 147-165.
7. Schein E.H., Schein P.A., Maanen J.V. (2023) *Career Anchors Reimagined: Finding Direction and Opportunity in the Changing World of Work*. Wiley, 5th edition.
8. Yaroshchuk I.V. (2020) *Psikhologiya zhiznestoykosti: obzor teoreticheskikh kontseptsiy, empiricheskikh issledovaniy i metodik diagnostiki* [Psychology of resilience: a review of theoretical concepts, empirical research and diagnostic methods]. *Uchenye zapiski Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo instituta psikhologii i sotsial'noy raboty* [Scientific notes of the St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work], 33 (1), pp. 50-60.
9. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
10. Conte, J. M. (2005). A review and critique of emotional intelligence measures. *Journal of organizational behavior*, 26(4), 433-440.