

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ОСНОВНИХ ПАРАМЕТРІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ

Стаття присвячена висвітленню результатів експериментального дослідження впливу емоційного інтелекту особистості на ефективність професійної діяльності керівників органів внутрішніх справ.

Статья посвящена рассмотрению результатов экспериментального исследования влияния эмоционального интеллекта личности на эффективность профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел.

The article is devoted to analysis of main results of experimental research of human emotional intelligence's influence on the effectiveness of professional activity of of Police managers.

Ключові слова: емоційний інтелект, керівники органів внутрішніх справ, психологічна діагностика.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, руководители органов внутренних дел, психологическая диагностика.

Key words: emotional intelligence, police managers, psychological diagnostic.

Постановка проблеми. Концепція емоційного інтелекту (ЕІ), що виникла на початку 1990-х років, відображує ідею єдності афективних і інтелектуальних процесів. У широкому сенсі до ЕІ відносять здібності до пізнання, розуміння емоцій і управління ними; маючи на увазі, як власні емоції суб'єкта, так і емоції інших людей. Останніми роками намітився деякий прогрес у формуванні наукових основ ЕІ, але залишається багато труднощів. Передусім, це стосується визначення самого поняття ЕІ. Точки зору різних авторів із цього приводу перетинаються лише частково, іноді поняття ЕІ трактується надмірно широко. Існування двох типів моделей ЕІ - змішаних і моделей здібностей - призводить до різних підходів до його виміру, причому ці підходи дають результати, що не завжди узгоджуються [1, 5, 6, 7].

Особлива увага в літературі приділяється взаємозв'язку ЕІ та управлінської діяльності. Наприклад, деякі автори вважають, що коефіцієнт емоційного інтелекту (EQ) має більшу прогностичну цінність, ніж IQ [1, 5, 7, 8, 9]. У психології менеджменту відзначається необхідність емоційно-вольової регуляції управлінської діяльності. Так, підкреслюється емоціогенний характер цього виду діяльності, викликаний стресогенністю, високою мірою відповідальності, інтенсивними міжособистісними стосунками, що вимагає ефективної емоційно-вольової регуляції [4]. Тому при описанні професійно-важливих якостей керівника більшість авторів перераховують

властивості, що включають емоційні компоненти. При аналізі літератури простежується особливість - основні компоненти емоційного інтелекту в розрізненому виді присутні в різних класифікаціях ПВЯ керівників, у тому числі - керівників органів внутрішніх справ.

Сьогодні видається очевидним, що конструкт ЕІ важливий для деяких професій, пов'язаних зі спілкуванням. Важливим прикладним аспектом проблеми ЕІ виступає його значення при організації і оптимізації спільної діяльності, особливо суб'єкт-суб'єктного типу. Зокрема, це стосується оптимізації управління, навчання, професійного відбору. Поєднання високої теоретичної і практичної значущості цієї проблеми з її недостатньою розробленістю зумовило актуальність теми даної статті.

Мета статті полягає у висвітленні результатів емпіричного дослідження щодо вивчення взаємозв'язку емоційного інтелекту і управлінської діяльності правоохоронців. Гіпотеза дослідницької частини роботи полягає в тому, що існує статистично значущий взаємозв'язок між ЕІ та основними параметрами управлінської правоохоронної діяльності; цей зв'язок виражений в позитивному впливі емоційного інтелекту на результативні параметри діяльності керівника.

Виклад основного матеріалу. Емпіричне дослідження впливу емоційного інтелекту на управлінську діяльність присвячене вивченню впливу ЕІ на результативні параметри діяльності керівника. Для вирішення поставленого

завдання використовувався комплексний підхід. Для оцінки емоційного інтелекту використовувалися три методики: модифіковані версії тесту MSCEIT, опитувальників Bar-On-EI та MEI (М. Манойлова). Результативна складова управлінської діяльності оцінювалася експертами. У результаті на першому етапі дослідження було отримано 27 показників: чисельна вираженість субшкал і сумарний бал опитувальника Bar-On-EI, показники за гілками і загальний бал тесту MSCEIT, показники за тестом MEI і підсумковий бал щодо ефективності управління.

Усього в ході експерименту обстежено 128 керівників ОВС. Отриманий інтегральний показник емоційного інтелекту (за допомогою методу ранжування сумарних балів усіх використаних тестів). Після цього ранги сумувались, отриманий таким чином інтегральний показник EI використаний у подальших розрахунках. Отриманий показник корелює з результатами експертної оцінки ефективності діяльності, значення коефіцієнта кореляції дорівнює 0,29 ($p=0,01\%$). Це дозволяє зробити висновок про наявність взаємозв'язку між емоційним інтелектом і ефективністю управлінської діяльності в ОВС.

Відомо, що керівникові ОВС потрібно мати певні професійно-важливі якості, що відносяться до емоційної сфери. В.І. Барко включає до їх переліку здатність заражати енергією і мобілізувати підлеглих словом і власним прикладом, а також емоційну стриманість; на думку О.М. Бандурки однією з важливих психологічних характеристик особистості керівника ОВС є дієвість - здатність повести за собою людей, активізувати їх діяльність [4]. Серед особистісних якостей керівників експертами виділено уміння управляти емоціями і поведінкою; серед динамічних особливостей психічних процесів важливою є емоційна врівноваженість, уникнення імпульсивних реакцій.

У світлі досліджень емоційний інтелект представляє собою інтегральне психічне утворення, яке чинить регулюючу дію на поведінкові параметри. У діяльності керівника ОВС ця дія проявляється особливо яскраво у зв'язку з її специфічним характером: високою мірою організованості і включеністю емоційно-вольової регуляції.

Дані оброблялися окремо для кожної з експериментальних підгруп за допомогою підрахунку матриць інтеркореляцій тестових показників. Результати представлялися у вигляді матриць інтеркореляцій, а також у формі структурограм індивідуальних якостей (корелограм), що значущо корелюють між собою. При порівнянні матриць інтеркореляцій чотирьох груп, що розрізняються по мірі вираженості EI, не було виявлено істотних відмінностей між ними, що вказує на слабку аналітичну детерміацію EI. Дані підтверджують раніше отримані А. Петровською уявлення про емоційний інтелект як інтегральну психічну властивість, що має опосередкований вплив на результативну сторону діяльності.

При аналізі структурограм було визначено "вагу" кожної характеристики в загальній структурі. Підсумовування ваги усіх взаємозв'язків, в які включена кожна перемінна, дає загальний показник ваги цієї характеристики в загальній структурі. Наступним етапом аналізу даних стало дослідження матриць і корелограм за такими найбільш узагальненими показниками, як міра їх організованості, когерентності (інтегрованості) і диференційованості. Індекс когерентності структури (ІКС) визначався як функція числа позитивних значущих зв'язків в структурі і міри їх значущості. Індекс диференційованої структури (ІДС) розраховувався як функція числа і значущості негативних зв'язків в структурі. Індекс організованості структури (ІОС) є функцією загальної кількості позитивних і негативних зв'язків і їх значущості. Результати представлені на рис. 1.

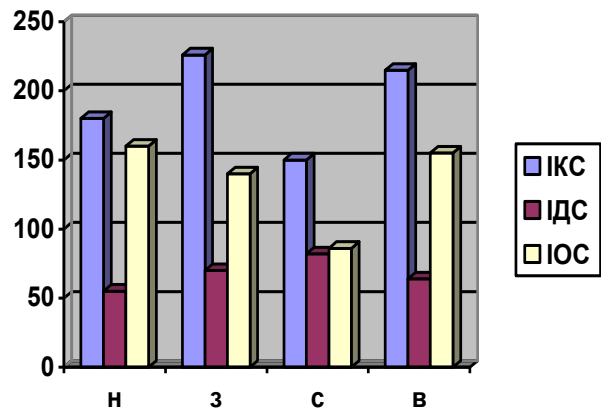


Рис. 1. Гістограма ІКС, ІДС, ІОС в групах з різним рівнем емоційного інтелекту. Позначення: н – низький рівень EI, з – знижений, с – середній, в – високий.

Виявлені значущі відмінності у ступені організованості структур EI у виділених групах. Найбільші значення ІОС є в групах з низьким і максимальним EI, а в групі з EI середнім ІОС є мінімальним. Таким чином, крива організованості структури EI залежно від рівня EI набуває інвертованого вигляду, інверсія відбиває якісні відмінності структури EI і традиційного інтелекту, що пояснюється компенсаторними чинниками. При порівнянні кореляцій усередині груп і міри організованості структур в них видно, що структура EI має синтетичний характер, отже EI є комплексним утворенням з організованою структурою.

Для отримання даних про ефективність діяльності керівників використовувалася експертна оцінка. Експерти оцінювали ефективність керівника за 3 параметрами: "загальна успішність діяльності", "перспективи подальшого зростання", "ступінь свободи в ухваленні рішень". Кожен параметр оцінювався за семибальною шкалою, експертами виступили один керівник вищого рівня (оцінка "згори"), один підлеглий (оцінка "знизу") і один керівник суміжного підрозділу того ж рівня (оцінка "рівними"). Оцінки усіх експертів усереднювалися окремо по параметрах, а з отриманих показників виведений середній бал, який використовувався в математичній обробці. Експериментальні дані піддавалися обробці з урахуванням критерію ефективності діяльності методом полярних груп. Вибірку поділено на три групи за величиною балу експертної оцінки діяльності: з мінімальними (неуспішні керівники), середніми і максимальними значеннями (успішні керівники), після чого підраховувались середні значення показників субшкал методик EI. Побудовані усереднені профілі успішних і неуспішних керівників. При порівнянні профілів виявилось, що вони відрізняються (табл. 1).

З таблиці видно, що за більшістю показників шкал EI група успішних керівників перевищує своїх менш успішних опонентів, для багатьох показників (9 із 15 шкал опитувальника Bar-On-EI, 3 з 4 гілок тесту MSCEIT і 3 з 4 шкал опитувальника

MEI) відмінності є статистично значущими ($p=0,01$ і $0,05$). Також статистично значущими виявились відмінності між інтегральними показниками EI, діагностованого за використаними у дослідженні методиками MSCEIT та Bar-On-EI, а також MEI. Так, значущі відмінності між групами успішних і неуспішних керівників зафіксовані за шкалами емоційна самосвідомість - ES, самоповага - SK, незалежність - SA, емпатія - EM, соціальна відповідальність - IK, міжособистісні відносини - IR, гнучкість - FL, стресостійкість - ST, контроль імпульсивності - IC, щастя - HA (опитувальник Bar-On-EI); гілками b-1 - сприйняття емоцій; b-3 - ідентифікація емоцій; b-4 - регуляція емоцій (тест MSCEIT) та показниками M-1 - усвідомлення власних почуттів та емоцій; M-2 - управління власними почуттями та емоціями; M-3 - усвідомлення почуттів та емоцій інших (опитувальник MEI). Також в обох групах успішних і неуспішних значно відрізняються експертні показники ефективності діяльності і показники задоволення власною роботою (5,25 проти 2,24 і 6,60 проти 2,35 відповідно).

Також встановлено, що в цілому за рівнем емоційного інтелекту успішні керівники переважають своїх неуспішних колег, серед успішних спостерігається більша частка осіб з високим рівнем EI і менше число осіб із низьким і зниженим рівнями (відмінності суттєві на рівні значущості $p=0,05$).

Різниця у рівні сформованості традиційного тестометричного інтелекту не така помітна, зафіксована деяка перевага групи успішних керівників у порівнянні з неуспішними, проте не усі відмінності є статистично достовірними (значущі відмінності відмічені лише за рівнем вербального інтелекту за тестом Амтхауера). Таким чином, отримані дані є свідченням того, що емоційний інтелект має дещо більше психодіагностичне значення для визначення управлінських здібностей у порівнянні з традиційним психометричним.

Таблиця 1 - Середні значення EI та стандартні відхилення в групах з різною ефективністю діяльності (профілі груп успішних і неуспішних керівників)

Шкали методик EI	Середні значення та стандартні відхилення (y)	Середні значення та стандартні відхилення (n)	Значення t-критерію Стьюдента	Рівень статистичної значущості
ES	34±3,32	28±3,62	2,86	0,01
AS	26±3,30	24±3,50	1,56	0,05
SK	31±3,16	29±3,85	1,80	0,01
SA	31±3,02	28±3,12	1,95	0,01
IN	29±3,45	28,11±3,08	1,12	0,05
EM	32±3,18	28,45±3,94	2,88	0,01
IK	35±3,09	34,67±3,05	1,57	0,05
IR	34±3,87	30,56±3,89	3,16	0,01
PS	33±2,82	30,34±3,56	1,80	0,05
RE	30±3,31	31,14±3,66	1,43	0,05
FL	34±3,37	30,08±4,30	2,78	0,01
ST	33±3,73	30,57±3,94	2,23	0,01
IC	35±3,41	29,55±3,24	3,65	0,01
OP	31±3,62	32,34±3,11	1,84	0,01
HA	34±3,29	29,08±3,52	3,55	0,01
EI-2	33,48±3,17	29,85±3,22	3,06	0,01
b-1	34,20±3,58	30,55±3,31	3,18	0,01
b-2	29,46±3,63	29,50±3,28	1,23	0,01
b-3	34,78±3,72	31,35±3,60	2,15	0,01
b-4	35,12±3,39	30,15±3,92	3,28	0,01
EI-1	33,18±3,51	30,50±3,35	2,25	0,01
Інтегр	33±3,50	30,15±3,27	2,68	0,01
M-1	7,52±1,45	5,12±2,02	2,30	0,01
M-2	-0,53 ±0,68	-2,15±0,32	2,86	0,01
M-3	5,66±1,18	3,05±1,02	3,14	0,01
M-4	1,10±0,38	0,40±0,22	1,82	0,05
EI-3	6,65±1,22	2,95±1,30	3,51	0,01
З	6,60±1,44	2,35±1,56	2,80	0,01
ЕД	5,25±1,42	2,24±1,37	3,36	0,01

Позначення: у – успішні керівники; n – неуспішні.

Субшкали опитувальника Var-On-EI:

1. емоційна самосвідомість - ES, 2. асертивність - AS, 3. самоповага - SK, 4. незалежність - SA, 5. самоактуалізація - IN, 6. емпатія - EM, 7. соціальна відповідальність - IK, 8. міжособистісні відносини - IR, 9. реалістичність - RE, 10. гнучкість - FL, 11. вирішення проблем - PS, 12. стресостійкість - ST, 13. контроль імпульсивності - IC, 14. оптимізм - OP, 15. щастя - HA;

Гілки тесту MSCEIT: b-1 – сприйняття емоцій; b-2 – фасилітація мислення; b-3 – ідентифікація емоцій; b-4 – регуляція емоцій;

Субшкали опитувальника М. Манойлової: М-1 - усвідомлення власних почуттів та емоцій; М-2 - управління власними почуттями та емоціями; М-3 - усвідомлення почуттів та емоцій інших; М-4 - управління почуттями та емоціями інших.

EI-1 - коефіцієнт емоційного інтелекту за тестом MSCEIT; EI-2 – коефіцієнт емоційного інтелекту за опитувальником Var-On-EI; EI-3 - коефіцієнт емоційного інтелекту за опитувальником М. Манойлової; Інтегр - інтегральний показник EI за тестом MSCEIT та опитувальником Var-On-EI; ЕД – ефективність управлінської діяльності; З – задоволеність власною діяльністю.

Узагальнені дані щодо кореляційного зв'язку між різними видами тестометричного і емоційного інтелекту та результативними параметрами успішності професійної діяльності керівників ОВС представлені у таблиці 2. У дослідженні на основі порядкової шкали виокремлювалось 4 рівні інтелекту (емоційного і тестометричного) і 3 рівні експертної оцінки і задоволення діяльністю (високий, проміжний і низький).

Таблиця 2 - Зв'язок між інтелектуальними здібностями і параметрами успішності діяльності (коефіцієнти рангової кореляції Спірмена, $p \leq 0,01$)

Інтелект	Параметри			
	Експертна оцінка		Задоволеність	
	ч	ж	ч	ж
Н	0,38	0,40	0,50	0,41
В	0,31	0,30	0,30	0,34
Т	0,48	0,54	0,51	0,47
EI-1	0,40	0,45	0,38	0,42
EI-2	0,43	0,47	0,37	0,46
Інт EI	0,42	0,46	0,37	0,44
EI-3	0,48	0,51	0,49	0,38

Позначення: ч – чоловіки, ж – жінки.

Н – невербальний тестометричний інтелект за методикою Амтхауера; В – вербальний тестометричний інтелект за методикою Амтхауера; Т – творчий потенціал за методикою Дж. Гілфорда. EI-1 – коефіцієнт емоційного інтелекту за тестом MSCEIT; EI-2 – коефіцієнт емоційного інтелекту за опитувальником Bar-On-EI; EI-3 – коефіцієнт емоційного інтелекту за опитувальником М. Манойлової; Інт EI – інтегральний показник за тестом MSCEIT та опитувальником Bar-On-EI.

Як видно з таблиці, рівень емоційного інтелекту за усіма використаними у дослідженні методиками позитивно корелює з показниками успішності управлінської діяльності. Особливо чітко це простежується на прикладі керівників жіночої статі. Так, інтегральний рівень EI і

успішність діяльності на основі експертних оцінок пов'язані позитивними кореляціями на рівні 0,42 (чоловіки) і 0,46 (жінки). Опитувальник М. Манойлової дозволяє встановити ще вищі коефіцієнти: 0,48 (чоловіки) і 0,51 (жінки). Опитувальники тестометричного інтелекту демонструють менші прогностичні можливості, коефіцієнти рангової кореляції зазвичай становлять 0,30-0,40.

Висновок. Емоційний інтелект, таким чином, є інтегральною психічною властивістю, яка виключає можливість існування однозначних, простих залежностей між змінними. Системність функціонування психіки визначає різноманіття взаємозв'язків і способів взаємного впливу психічних утворень. Будучи результатом інтеграції декількох психічних властивостей і процесів, емоційний інтелект не є простою сумою їх впливів, а набуває специфічної якості, що дозволяє йому регулювати течію інших процесів. У цілому, емоційний інтелект позитивно впливає на результативні параметри ефективності діяльності керівників органів внутрішніх справ, але цей вплив відбувається опосередковано, через способи і методи, які керівник застосовує на практиці. Опитувальники традиційного тестометричного інтелекту демонструють менші прогностичні можливості для діагностики управлінських здібностей, у порівнянні з тестами на емоційний інтелект.

Література

1. Андреева И. Н. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и тезауруса эмоциональных переживаний в юношеском возрасте / И. Н. Андреева // Психология и современное общество: взаимодействия как путь взаиморазвития: материалы междунар. науч.-практич. конференции (Санкт-Петербург, 28-29 апреля 2006 г.). – СПб., 2006. – Ч. 1. – С. 17-21.
2. Барко В. І. Управління персоналом ОВС (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. / Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Никифорчук Д. Й., Підюков П. П. – К. : РВЦ НАВСУ, 2005. – 244 с.
3. Барко В. І. Професіографічний опис основних видів діяльності в ОВС України : навч. посіб. / Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Нещерет Т. В. – К. : КНУВС, ДП «Друкарня МВС», 2007. – 100 с.
4. Бандурка А. М. Юридическая психология / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Х. : ТИТУЛ, 2006. – 750 с..
5. Гоулмен Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулмен; пер. с англ. А. Исаевой. – М.: АСТ, 2008. – 480 с. – (Психология – лучшее).
6. Деревянко С. П. Роль эмоционального интеллекта в процессе социально-психологической адаптации студентов / С. П. Деревянко // Инновационные образовательные технологии. – 2007. – № 1 (9). – С. 92-95.
7. Люсин Д. В. Современные представления об эмоциональном интеллекте / Д. В. Люсин // Социальный интеллект: теория, измерение, исследования / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. – М.: ИП РАН, 2004. – С. 29-36.
8. Манойлова М.А. Авторская методика диагностики эмоционального интеллекта – [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2011. №6. URL: <http://medpsy.ru>
9. Петровская А. С. Эмоциональный интеллект как детерминанта результативных параметров и процессуальных характеристик управленческой деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / А. С. Петровская. – Ярославль, 2007. – 225 с.
10. Bar-On R. Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory: Handbook of emotional intelligence / R. Bar-On and JDA; eds. Parker. – San Francisco: Jossey-Bass, 2000. – P. 363-388.
11. Mayer J. D. What Is Emotional intelligence? / J. D. Mayer, P. Salovey // Emotional development and emotional intelligence: Implications for education / eds. P. Salovey, D. Sluyter. – New York: Basic Books, 1997. – P. 3-31.