

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ЯК ВАЖЛИВИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ

У статті охарактеризовано результати дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійної спрямованості особистості. Узагальнено концептуальні підходи до розуміння емоційного інтелекту, окреслено особливості професіоналізму та задоволеність професійною діяльністю практичних психологів.

Ключові слова: емоційний інтелект, професіоналізм, професійна спрямованість, задоволеність працею.

Крупич С. О., Филиппова И. Ю. Эмоциональный интеллект практических психологов как важный компонент профессиональной направленности. В статье характеризуются результаты исследования взаимосвязи эмоционального интеллекта и профессиональной направленности личности. Обобщаются концептуальные подходы к пониманию эмоционального интеллекта, очерченные особенности профессионализма и удовлетворенности профессиональной деятельностью практических психологов.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, профессионализм, профессиональная направленность, удовлетворенность трудом.

Krupych S. O., Filippova I. Yu. Emotional Intelligence Practical Psychologists as an Important Component of Professional Orientation. The paper presents the results of a study devoted to examining the relationship of emotional intelligence and professional orientation of the individual. Conceptual approaches to understanding emotional intelligence, have been generalized, features of professionalism and satisfaction with occupational practices of psychologists have been outlined.

Key words: emotional intelligence, professionalism, professional orientation, job satisfaction.

Постановка наукової проблеми та її значення. У минулому столітті в дипломатії, управлінні та бізнесі важливим був логічний інтелект, а в ХХІ-му, коли процес глобалізації охопив усі сфери життя, актуальним є емоційний інтелект – EQ, який характеризує ступінь емоційного розвитку людини та тісно пов'язаний із різними формами соціального та творчого інтелекту.

Поняття «емоційний інтелект» уперше ввели в психологічному тезаурусі американські психологи Х. Гарднер, Д. Гоулман, Дж. Майєр і П. Саловей та ін. [8]. Воно викликало здивування через незвичне по-

єднання понять «емоція» та «інтелект», які видавалися протилежними за своїм глибинним змістом. Психологи-дослідники не тільки стверджують значущість емоційного інтелекту як провідної детермінанти успіху життєдіяльності, а й пропонують шляхи опанування таких особистісних властивостей, як самоконтроль, наполегливість, самомотивування до діяльності, розуміння власних емоцій та емоцій інших людей, урахування їх для підтримання сприятливих стосунків з іншими.

Розробляли концепцію емоційного інтелекту такі вчені, як Д. Гоулман, П. Саловей, Дж. Майер, Д. Карузо, Х. Гарднер, Р. Бар-Он, Стів Хейн, Р. Купер, А. Саваф [1; 2].

Аніліз останніх досліджень із цієї проблеми. Аналіз наукової літератури засвідчує, що в Україні у XXI ст. з'явилися психологічні дослідження проблеми концептуалізації цього феномену та його функцій (Е. Л. Носенко); вивчення EQ як детермінант внутрішньої свободи особистості (Г. Березюк), показника цілісного її розвитку (О. Філатова) як здатність до успішної самореалізації (І. Ю. Філіппова) та як емоційної стійкості (Л. В. Засекіна). У вітчизняних дослідженнях простежуємо тенденцію до використання таких категоріальних концептів відображення змісту поняття EQ через «емоційну розумність» (Е. Носенко, Н. Коврига) й «емоційне самоусвідомлення» (О. Власова). Розкриття змісту EQ відбувається через застосування понять «здатність», «спроможність». При цьому наголошується на ціннісній сутності EQ, на його функціональній властивості відображати внутрішній світ особистості [7].

Актуальність означеної проблеми зумовлена тим, що емоційний інтелект є важливим показником цілісного розвитку особистості та одним із головних складників досягнення нею успіху, оскільки усвідомленням і регулюванням емоцій урівноважується когнітивна й емоційна сфери особистості для досягнення максимального успіху в житті та відчуття щастя.

Водночас і сьогодні актуальним є питання про те, чому професій багато, людей, які отримали професійну підготовку, – ще більше, а тих, хто заслуговує на оцінку «професіонал», – одиниці. У сучасній психологічній літературі є багато робіт, присвячених різним психологічним аспектам проблеми особистості-професіонала. Зокрема, слід відзначити наукові розвідки Б. Г. Ананьєва, В. А. Бодрова, К. М. Гуревича, С. А. Дружилова, В. М. Дружиніна, Є. А. Климова,

А. К. Маркової, Б. В. Кулагіна, Н. В. Макаренко, В. Л. Марищука, В. А. Пухова, А. Т. Ростунова, Б. М. Теплова, [3].

Дослідженню етапів становлення особистості професіонала багато уваги приділили такі вчені, як Т. В. Зеєр, Т. В. Кудрявцев, В. А. Слостенін. Ціле покоління вітчизняних та зарубіжних психологів, працюючи над проблемою професіоналізму, наголошували на тому, що для психолога-практика велике значення має соціально-перцептивна компетентність, емпатійні здібності (К. Роджерс, Дж. Морено, Ф. Перлз, К. Г. Юнг, А. Менегетті, Л. Петровська, А. Добрович, Ю. Орлова, Т. Яценко), розуміння емоцій і переживань іншого та знання того, як інший розуміє свого партнера [5].

Професійна спрямованість – стрижень процесу професійної самореалізації особистості. Вона визначає основні напрями збагачення професійного досвіду, подальшої диференціації та інтеграції Я-концепції, набуття нових професійних знань, навичок та умінь. Як прояв загальної спрямованості в діяльності трактують професійну спрямованість С. М. Петрова, К. К. Платонов, С. Л. Рубінштейн. Професійну спрямованість як самостійний феномен – стійку домінуючу систему мотивів, емоційно-ціннісних відносин, що задають ієрархічну структуру домінуючих мотивів особистості, – висвітлює в роботах Л. М. Мітіна [4; 5].

Існує багато досліджень, які торкаються проблеми необхідних особистісних рис практичного психолога-професіонала (В. Барін, Н. Повякель, Л. Уманець, Н. Чепелева, Є. Чорний). Учені виділяють такі риси, як професійна рефлексія та рефлексивні здібності (Н. Повякель, І. Філіппова), здатність до самоуправління (Ю. Долинська), конгруентність (О. Осадько), професійний світогляд (А. Донцов), професійна компетентність (Н. Чепелева, Н. Повякель), професійна ідентичність (Ж. Вірна, Є. Чорний), професійна Я-концепція (У. Джеймс) та ін [3; 4; 5].

Актуальність теми пояснюємо не тільки усвідомленням її практичної значущості, а й логікою розвитку психологічної науки, яка починає звертатися до вивчення складних особистісних феноменів, що раніше залишалися переважно за межами емпіричних пошуків.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення емоційного інтелекту практичних психологів як важливого компонента їхньої професійної спрямованості.

Для досягнення поставленої мети ми використали багато методик, зокрема: опитувальник «Діагностика емоційного інтелекту» Н. Холла [6]; «Шкала вимірювання задоволення професійною діяльністю» І. Черноти-Боярської (в адаптації І. Ю. Філіппової) [9]; орієнтаційна анкета «Визначення спрямованості особистості» Б. Баса [6]; «Опитувальник опису поведінки в конфліктній ситуації» К. Томаса (в інтерпретації Н. В. Гришиної) [6].

Базою дослідження став Центр практичної психології та соціальної роботи Управління освіти Луцької міської ради, загальноосвітні школи та дошкільні навчальні заклади міста Луцька. Загалом вибірку дослідження склала 71 особа.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Упродовж *теоретико-методологічного дослідження* проблеми ми з'ясували, що:

- Емоційний інтелект – це здатність усвідомлювати власні емоції, емоції інших людей, співпереживати, мотивувати самого себе й інших, уміти керувати і власними емоціями, і впливати на емоції інших [8].

- Професіоналізм – здатність людей систематично, ефективно й надійно виконувати складну діяльність у найрізноманітніших умовах. У понятті «професіоналізм» відображається ступінь оволодіння людиною психологічною структурою професійної діяльності, яка відповідає загальноприйнятим суспільним стандартам й об'єктивним вимогам. Це інтегральна характеристика людини-професіонала, яка проявляється в діяльності та спілкуванні [3].

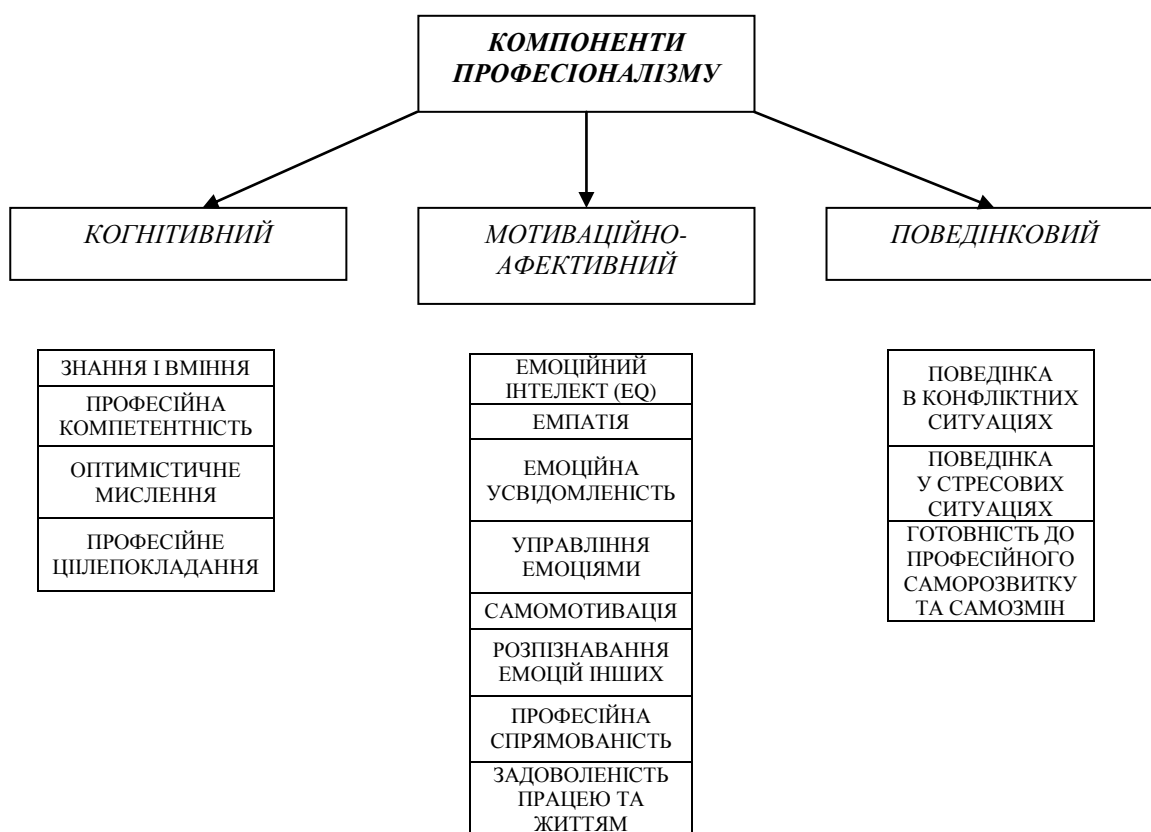
- Професійна спрямованість – особистісна основа професійного самовизначення та джерело активності в професійному самовизначенні. Розвиток професійної спрямованості виступає як соціокультурний процес, котрий відбувається через залучення людини в різноманітні сфери суспільної практики, у широкий контекст соціальних зв'язків за допомогою доступних видів діяльності. З погляду генезису професійну спрямованість трактуємо як орієнтацію не на конкретну професію, а на багатоаспектну сферу життєдіяльності дорослих, що утворюється професією та охоплює процеси, предмети і результати праці, трудові відносини, професійні функції.

Професійна спрямованість особистості – це властивість, яка виявляється в активному та стійкому прагненні займатися певною професійною діяльністю, вдосконалюватися в ній [5].

На основі опрацьованої літератури та проведеного емпіричного дослідження було виділено структурні компоненти, які має містити професіоналізм практичних психологів (див. табл. 1).

Таблиця 1

**Структурні компоненти професіоналізму
практичних психологів**



Результати діагностики емоційного інтелекту практичних психологів за допомогою опитувальника «Емоційного інтелекту» (Н. Холла) [6] засвідчують достатній рівень розвитку здатності до усвідомлення власних емоцій та емоцій інших, управління своїми емоціями, самомотивування до діяльності, емпатія та розпізнання емоційних станів інших. Інтегративний рівень емоційного інтелекту у 57,8 % практичних психологів має середній рівень; у 36,6 % – низький; у 5,6 % досліджуваних – високий.

Дослідження рівня задоволеності працею за допомогою шкали І. Черноти-Боярської [9] дало можливість установити, що показник

задоволеності професійною діяльністю у практичних психологів становить 5,2 бала за цією шкалою. Також проаналізовано задоволеність працею за семи аспектами: висотою заробітків, можливістю авансу, самостійністю в роботі, можливістю саморозвитку, взаєминами з колегами та підлеглими й відчуттям стабільності працевлаштування. Аналіз результатів показав, що в досліджуваних найвищі показники отримані за аспектом «взаємини з колегами», що засвідчує гармонійне функціонування колективу та його згуртованість. Дещо нижчі показники за аспектами «взаємини з підлеглими» та «самостійність у виконанні робочих завдань», тобто досліджувані самостійні у виконанні поставлених перед ними завдань та прийнятті рішень щодо їхнього розв'язання. Найнижчий показник отримано за аспектом «рівень заробітків», який відображає незадовільний рівень оплати праці практичних психологів, що негативно позначаються на їхньому економічному становищі, тому викликає найбільше незадоволення.

У процесі дослідження зібрано дані про стаж роботи практичних психологів. На основі фактору стажу ми поділили вибірку на дві підгрупи, що дало можливість побачити детальнішу картину задоволеності особливостями професійної діяльності в осіб, які тільки почали працювати (молоді), й осіб, які працюють більше десяти років (досвідчені) у сфері освіти. Установлено, що досвідчені працівники більш задоволені стосунками з колегами та підлеглими, самостійністю та можливістю навчання. Молоді працівники значно більшою мірою задоволені заробітною платою, можливістю отримання авансу та самостійністю під час виконання роботи. Однаковою мірою в обох групах виражений показник задоволеності стабільністю працевлаштування. У групі досвідчених працівників також яскраво виражене незадоволення оплатою праці (див. рис. 1).

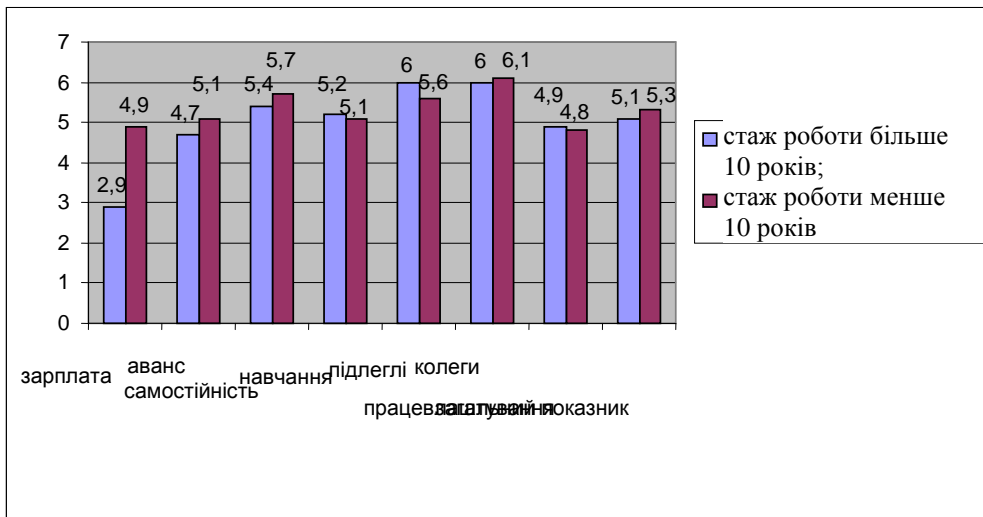


Рис. 1. Розподіл показників задоволеності працею у групах досліджуваних залежно від стажу роботи

Для визначення особистісної спрямованості досліджуваних було використано орієнтаційну анкету «Визначення спрямованості особистості» (Б. Басса). Результати розділили вибірку на три групи: осіб, у яких переважає спрямованість на себе; осіб, у яких переважає спрямованість на спілкування; осіб, у яких переважає спрямованість на роботу (див. рис. 2).

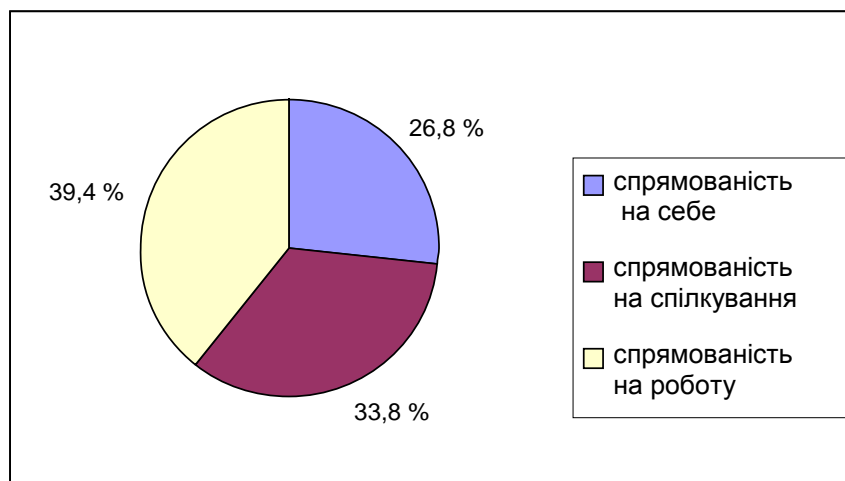


Рис. 2. Відсотковий розподіл досліджуваних за результатами методики «Визначення спрямованості особистості» (Б. Баса)

Із діаграми випливає, що в значній частині вибірки домінує спрямованість на роботу, тобто вони зацікавлені в розв'язанні ділових завдань, у виконанні роботи професійно. Особи, зорієнтовані на ділову співпрацю, схильні відстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення загальних цілей.

У дещо меншого відсотка досліджуваних простежується спрямованість на спілкування, тобто в цієї частини вибірки переважає прагнення за будь-яких умов підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність, але нерідко завдаючи шкоди виконанню конкретних завдань чи наданню безкорисливої допомоги людям. Часто такі особи зорієнтовані на соціальне схвалення, залежать від групи, потребують прив'язаності й емоційних контактів із людьми.

Решта досліджуваних характеризуються переважанням спрямованості на себе. Це засвідчує, що ці особи більш зорієнтовані на безпосередню винагороду й незалежно від роботи, схильні до агресивності в досягненні статусу, а також до суперництва, роздратованості, тривожності й інтравертованості.

Для досвідчених практичних психологів більш характерна спрямованість на роботу, а тоді вже на себе та спілкування. Для молодих практичних психологів притаманна спрямованість на спілкування та роботу однаковою мірою, а після того спрямованість на себе, тобто досвідчені працівники, виконуючи роботу, реалізують у ній власне «Я» та задовольняють комунікативні потреби. Молоді працівники поєднують роботу з підтриманням міжособистісних стосунків, менш зорієнтовані на отримання особистої винагороди (див. табл. 2).

Таблиця 2

Відсотковий розподіл результатів дослідження особистісної спрямованості практичних психологів

Категорія працівників	Спрямованість на себе	Спрямованість на спілкування	Спрямованість на роботу
Досвідчені працівники	30,4 %	26,7 %	43,5 %
Молоді працівники	25 %	37,5 %	37,5 %

Діагностика схильності особистості досліджуваних до конфліктної поведінки здійснювалася за допомогою особистісного опитувальника К. Томаса «Тест опису поведінки в конфліктній ситуації» (адаптація Н. В. Гришиної) [6].

Аналіз отриманих результатів показав, що найбільш вираженою стратегією врегулювання конфліктів є «пристосування» (33,8 %). Це означає, що значна частина досліджуваних схильні в конфліктних си-

туаціях жертвувати власними інтересами заради інших. Менш вираженою є стратегія «компромісу» (28,2 %), яка виражається в тому, що вирішення конфлікту відбувається через взаємні поступки обох сторін, хоча вона забезпечує лише часткову реалізацію цілей. «Співпрацю» (22,5 %) як спосіб урегулювання конфліктів використовує незначна частина досліджуваних. Хоча цей спосіб є найбільш оптимальним, адже в цьому разі учасники ситуації приходять до альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін (див. рис. 3).

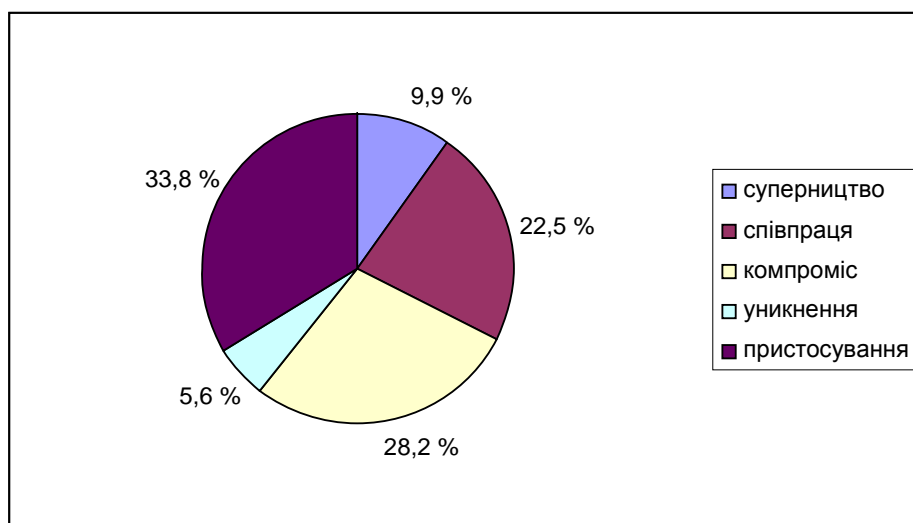


Рис. 3. Відсотковий розподіл респондентів за результатами «Опитувальника опису поведінки» (К. Томаса Н.В. Гришиної)

Аналіз результатів дослідження стратегій поведінки в конфліктній ситуації окремо для досвідчених практичних психологів та молодих показав, що для досвідчених працівників найбільш характерним є «пристосування» як найоптимальніший спосіб вирішення конфліктів. Це яскраво виражено в досліджуваних із робочим стажем понад десять років. Для вибірки, яка складається з молодих працівників, найхарактернішою є стратегія «компромісу». Такі результати засвідчують, що зі збільшенням стажу роботи зменшується прагнення пошуку альтернативних рішень для розв'язання конфліктів. Отож практичні психологи схильні із часом вибирати такі способи врегулювання конфліктів, які вимагають мінімум затрат часу й особистих ресурсів.

Для виявлення зв'язку між показниками досліджуваних, які отримані за різними методиками, ми здійснили кореляційний аналіз отриманих результатів, який показав існування тісного статистичного

значущого зв'язку між задоволеністю працею та спрямованістю на справу ($r = 0,41$; $p \leq 0,05$), задоволеністю працею та інтегративним рівнем EQ ($r = 0,32$, $p \leq 0,05$), а також інтегративним рівнем EQ та спрямованістю на справу ($r = 0,25$, $p \leq 0,05$). Це засвідчує те, що емоційний інтелект, професійна спрямованість та задоволеність працею в досліджуваних тісно пов'язані між собою.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, існує потреба в подальшому дослідженні феномену «емоційний інтелект», його структури, шляхів розвитку, взаємозв'язків з іншими компонентами професіоналізму практичних психологів. Це дасть змогу здійснити оптимізацію взаємовідносин через глибше осмислення процесів розуміння та управління емоціями, їх впливу на міжособистісну взаємодію.

Література

1. Андреева И. Н. Эмоциональный интеллект: исследования феномена / И. Н. Андреева // *Вопр. психологии.* – 2006. – № 3. – С. 78–86.
2. Андреева И. Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева // *Вопр. психологии.* – 2007. – № 5. – С. 57–65.
3. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : Изд-во «Институт практической психологии», – 1996. – 402 с.
4. Кокун О. М. Становлення фахівця у професіях типу «людина – людина»: передумови психологічного забезпечення / О. М. Кокун // *Вісник : зб. наук. ст. Київ. міжнар. ун-ту. Сер. «Психол. науки».* – К. : КиМУ, 2007. – Вип. 11. – С. 48–58.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : [б. и.], 1996. – 258 с.
6. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии. – 2005. – 490 с.
7. Філіппова І. Ю. Емоційний інтелект як засіб успішної самореалізації / І. Ю. Філіппова // *Соціал. психологія.* – 2007. – № 4. – С. 68–79.
8. Mayer J. D. Emotional intelligence : Theory, findings, and implications / Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. // *Psychol. Inq.* – 2004. – V. 15. – № 3. – P. 197–215.
9. Sharnota-Bojarska J. Satysfakcja z pracy: proste narzędzie – 10 lat badań / Joanna Sharnota-Bojarska Warsaw, 2010. – P. 143.