

К.М. Мукушева¹, Н.С. Тленчиева¹
¹ ал-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті
Алматы қ., Қазақстан

СТУДЕНТТЕРДЕГІ ЛИДЕРЛІК ПЕН ЭМОЦИОНАЛДЫ ИНТЕЛЛЕКТТІҢ ӨЗАРА БАЙЛАНЫСЫ

Аңдатпа

Бұл мақала қазіргі психология ғылымындағы белең алып келе жатқан, ерекше феномендердің бірі эмоционалды интеллект және оның лидерлікпен өзара байланысы зерттелді. Студент-тер қауымы үшін эмоционалды интеллект пен лидерлік сапаларының маңызы зор, себебі бұл тұлғаның болашақ өмірі, кәсіптік бағдары, коммуникативті өрісі секілді маңызды аспектілерге әсер етеді. Мақала Дэниел Гоулманның эмоционалды интеллект пен адамның мақсатына жету ұмтылысы арасындағы еңбектеріне негізделген, әрі осы теорияларды Қазақстан студенттері мысалында зерттеуге арналған. Мақалада жалпы лидерлік пен эмоционалды интеллект түсінік-теріне ғылыми шолу жасалған және арнайы әдістемелердің көмегімен жүргізілген эмпирикалық зерттеу жұмысының қорытындысы көрсетілген. Зерттеу қорытындыларын шығару және байла-нысты математикалық-статистикалық дәлелдеу үшін Пирсонның корреляция коэффициенті қолданылды. Аталмыш еңбектің эксперименталды бөлімі практикалық құндылыққа ие.

Түйін сөздер: эмоционалды зияткерлік, лидерлік, студенттер, ерекшеліктері, эмоция, теориялар, эмоцияларды басқару, Пирсон корреляция коэффициенті.

К.М. Mukusheva¹, N.S. Tlenchieva¹
¹ al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LEADERSHIP IN STUDENTS

Abstract

This article examines emotional intelligence and its relationship with leadership, one of the most striking, unusual phenomena in modern psychological science. Emotional intelligence and leadership skills are important for students, as this affects such important aspects of the personality as future life, professional orientation, and the communication field. The article is based on the works of Daniel Goleman on the relationship between emotional intelligence and a person's desire to achieve their goals and is devoted to the study of these theories on the example of students in Kazakhstan. The article provides a scientific overview of the concepts of leadership and emotional intelligence in general and presents the results of empirical research conducted using special techniques. The Pearson correlation coefficient was used for summing up the results of the study and mathematical and statistical analysis of the relationship. The experimental part of this work is of practical value.

Keywords: emotional intelligence, leadership, students, features, emotions, theories, emotion management, Pearson correlation coefficient.

Мукушева К.М.¹, Тленчиева Н.С.¹
¹Казахский национальный университет им. аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ЛИДЕРСТВА У СТУДЕНТОВ

Аннотация

В данной статье исследован эмоциональный интеллект и его взаимосвязь с лидерством, одним из наиболее ярких, необычных феноменов в современной психологической науке. Для студентов важны эмоциональный интеллект и лидерские качества, так как это влияет на такие важные аспекты личности, как будущая жизнь, профессиональная ориентация, коммуникативное поле. Статья основана на работах Дэниела Гулмана о взаимосвязи эмоционального интеллекта и стремления человека к достижению своих целей и посвящена изучению этих теорий на примере студентов Казахстана. В статье дан научный обзор понятий лидерства и эмоционального интеллекта в целом и представлены итоги эмпирической исследовательской работы, проведенной с помощью специальных методик. Для подведения итогов исследования и математико-статистического анализа связи использовался коэффициент корреляции Пирсона. Экспериментальная часть данного труда имеет практическую ценность.

Ключевые слова: *эмоциональный интеллект, лидерство, студенты, особенности, эмоции, теории, управление эмоциями, коэффициент корреляции Пирсона.*

Лидерлік түсінігі әлеуметтануда, саясаттануда, психологияда және адам мен қоғам жайлы басқа да бірқатар ғылымдарда кеңінен таралған. Бұл феноменға ауқымды теориялық және эмпирикалық зерттеулер арналған. Лидерлікті зерттеу тікелей прагматикалық бағыттылыққа ие. Бірінші ретте, ол тиімді басқарудың әдістерін дайындауға әрі лидерлерді іріктеуге қызмет етеді. Кез келген маманның табысты кәсіби іс-әрекеті адамның белгілі бір лидерлік сапаларымен детерминантталған. Лидерлік құбылыс ретінде, күрделі ұйымдасқан жүйелердің белгілі бір объективті қажеттіліктеріне негізделетіні анық. Оларға ең алдымен өзін-өзі ұйымдастыруға, жүйенің өмірлік және функционалдық қабілетін қамтамасыз ету мақсатында оның жеке элементтерінің жүріс-тұрысын реттеуге қажеттілік жатады. Бірақ, 1990-жылдары лидерліктегі тұлғалық факторлардың рөліне деген зерттеушілік қызығушылық артты. Ғалымдарды лидерлік тиімділігіне интеллекттің әртүрлі академиялық емес формаларының (практикалық, әлеуметтік, эмоционалды) ықпалы қызықтырады [1].

«Эмоционалды интеллект» түсінігі, «Адам өмірлік іс-әрекетінің табыстылығын не анықтайды (детерминанттайды)?» деген сұраққа ғылыми тәсілдер арқылы бірнеше рет жауап беруге әрекет етілген зерттеулер аймағына жатады. Эмоционалды интеллекті қойылған сұрақ контекстінде талдайтын ғалымдар, зерттеді: эмоционалды интеллекттің кәсіби іс-әрекет үшін маңызы (Андреева И., 2003), тұлғааралық өзара әрекеттесу процессіндегі эмоционалды интеллекттің рөлі мен маңызы (Люсин Д., 2004; Власова Е., 2005; Манойлова М., 2006), эмоционалды интеллекттің функционалды сипаттамалары (Носенко Э., Коврига Н., 2003), лидерлік сапалардың қалыптасуы мен көрінуіне эмоционалды интеллекттің ықпалы (Гоулман Д., 2005). Эмоционалды интеллект өз эмоцияларын түсіну мен сезіну үшін оларға шомуды және сонымен қатар эмоцияларды рационалды талдау әрі осы талдаудың негізінде шешім қабылдауды білдіреді.

Осылайша, зерттелініп отырған мәселе өзектілігі ғылыми білімдер дамуының тенденциясымен және орын алған әлеуметтік практиканың қажеттілігімен анықталады. Эмоционалды интеллектіні және оның лидерлік сапалармен байланысын зерттеу, өзекті зерттеуді және әрі қарайғы өңдеуді талап ететін, маңызды теориялық әрі практикалық міндет. Сонымен қатар, зерттеліп отырған мәселенің өзектілігі лидерге яғни, топтың басында тұрған, оның іс-әрекеті мен дамуының негізгі бағыттарын анықтайтын адамға тән ерекшеліктермен шартталған.

Зерттеудің мақсаты студенттердегі эмоционалды интеллект сипаттамалары мен лидерлік сапалар арасындағы өзарабайланысты анықтау.

Эмоционалды лидер болу дегеніміз – адамдармен қарым-қатынаста эмоционалды тұрғыда алда болу, эмоционалды күштірек, мықтырақ, зейінді болу және ақыр аяғында басқа адамдардың эмоционалды күйлерін өз артынан «жетелеу». Эмоционалды лидерлер тек қана кәсіби шеберлік пен көрегендікпен ғана ерекшеленбейді, сонымен бірге адамдармен қарым-қатынас орнатумен: шабыттандыру, жігерлендіру, құмарлықты ояту, жоғары мотивацияны

мен іске адалдықты демеумен ерекшеленеді. Д.Гоулман көрсетеді: «Лидерлер эмоциясы жұқпалы күшке ие. Лидер энергия мен энтузиазмға толы болғанда, кәсіпорын гүлденеді; егер дисгармония мен ойран салса бизнес құрдымға кетеді» [2]. Бұл сөздерден біз эмоционалды интеллект пен лидерлік арасын-дағы тығыз байланысты, олар бірін-бірі толықтырып отыратынын байқаймыз. Практикалық тұрғыдан екі түсініктің күнделікті өмірдегі орны мен пайдасы, зияны туралы қорытынды жасай аламыз.

Соңғы оң жылдықта эмоционалды интеллект концепциясы дәстүрлі интеллектке балама ретінде психологиялық ғылымда кеңінен танымал болды. Мысалы, кейбір авторлар эмоционалды интеллект коэффициенті (EQ) IQ-ға қарағанда артығырақ болжаулық құндылығына ие деп есептейді, ол табыстылықты 80%-ға, ал IQ - 15%-ға анықтайды. Оның бірнеше анықтамасы бар. Мысалы, П.Селавей мен оның бірлескен авторы Дж.Майер эмоционалды интеллектті «интел-лектуалды процесстер негізінде, эмоцияларда бейнеленетін, тұлға көріністерін түсіну мен қабылдау қабілеті» деп анықтайды. Олардың пікірінше эмоционалды интеллект төрт бөліктен тұрады: 1) эмоцияларды сезіну мен қабылдау қабілеті (өзінің де, өзгелердің де); 2) өз эмоция-ларын ақылға көмек ретінде бағыттай білу қабілеті; 3) қандай да бір эмоцияның нені білдіретінін түсіну қабілеті; 4) эмоцияларды басқара алу қабілеті. Селавейдің әріптесі Д.Карузо «эмоционалды интеллект қарапайым интеллектке қарама-қайшылық емес, ақылдың сезімдерді жеңуі, триумфы емес екенін түсіну өте маңызды, бұл екі процесстің бірегей қиылысуы» деп, атап көрсетеді. Р.Бар-Он «EQ» аббревиатурасының авторы, эмоционалды интеллектті «сыртқы орта қарсылықтары мен қысымын жеңе білу қабілетіне әсер ететін когнитивті қабілеттер, икемділік-тер мен құзыреттіліктердің жиынтығы» деп анықтайды. Д.Гоулман – «жеке өзімен және басқалармен әрекеттесу кезінде эмоцияларын жақсы басқару үшін, өзін және өзгелерді мотива-циялау үшін, өзінің және басқалардың эмоцияларын түсіну қабілеті» ретінде түсіндіреді [2].

Студенттердегі лидерлік сапалар мен эмоционалды интеллект сипаттамларының өзара байланысын зерттеу үшін мынадай әдістемелер қолданылды:

1. Студенттің лидерлік сапаларын анықтау әрі өзін лидерлік тұрғыда бағалауы үшін – "Я - Лидер" (А.Н. Лутошкин) сұрақнамасы [5].

2. Эмоционалды интеллект сұрақнамасы «ЭМИн» (Д.В. Люсин) [6].

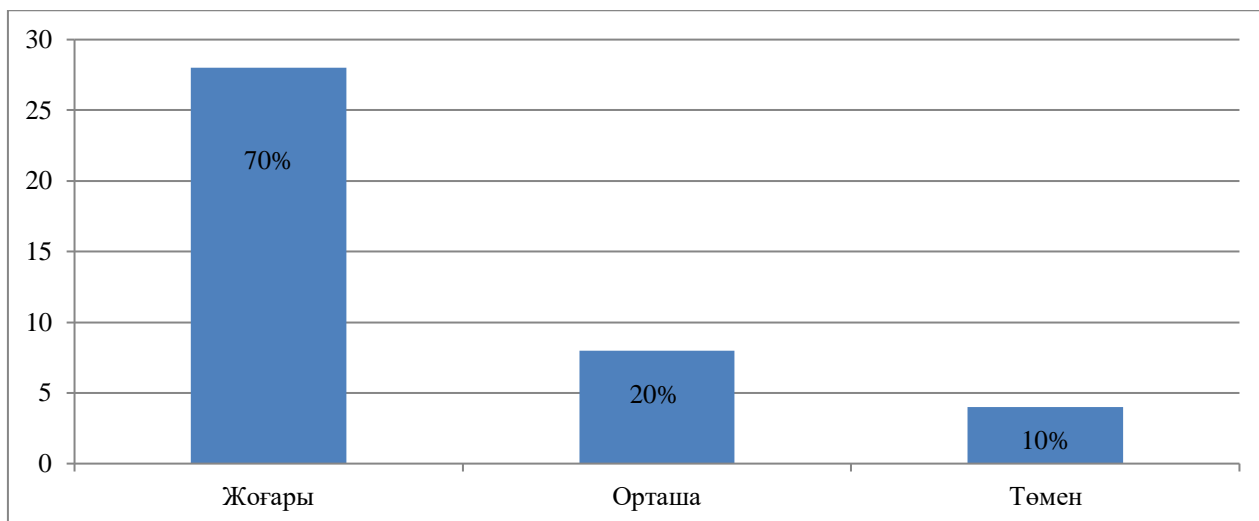
Зерттеуге жас шамасы 19 бен 22 аралығындағы 40 адам – 32 қыз балалармен 8 ұл бала қатысты.

А.Н. Лутошкиннің «Я-Лидер» сұрақнамасы адамның лидерлік сапаларын анықтауға арналған. Сұрақнама 46 тұжырымдамадан тұрады және 8 сапаны анықтауға бағытталған (А – өзін басқара білу; Б – мақсатты түсіну (мен нені қалайтынымды білемін); В – мәселелерді шеше білу; Г – шығармашылық тұрғыдан келу; Д – айналадағыларға ықпал ету; Е – ұйымдастыру жұмысының ережелерін білу; Ж – ұйымдастырушылық қабілеттер; З – топпен жұмыс жасай білу).

Зерттеу нәтижелеріне сәйкес «Я-Лидер» әдістемесі бойынша сыналушылардың 70%-да лидерлік сапа жоғары дамыған, 20%-да орташа, ал 10%-да төмен екенін көрсетті.

Кесте 1. «Я-Лидер» әдістемесі бойынша студенттердің лидерлік деңгейлері

| Деңгейлер | Пайыз | Сыналушылар саны |
|-----------|-------|------------------|
| Жоғары | 70% | 28 |
| Орташа | 20% | 8 |
| Төмен | 10% | 4 |



Сурет 1. Лидерлік сапалар бойынша мәліметтер

Бұл сыналушылардың 70%-ы өзгелермен тығыз қарым-қатынас орната алатынын, сәтсіздіктерін қабылдай алатынын, өзін-өзі дұрыс бағалай алатынын білдіреді. Мақсаттарын нақты айқындап, мәселені шешуді басты және екінші реттік заттарды бөле алады. Ұйымдастырушылық қабілеті жоғары, қажет болған жағдайда шығармашылық тұрғыдан ойлай алады, стандартты емес, жаңашыл тәсілдерді, бастамаларды қолдайды әрі енгізеді. Өз сәтсіздіктері үшін жауапкершілікті алады. Өз тәжірибесі арқылы үлгі көрсете алады. Эмоционалды-сөздік ықпал етеді, яғни дауыс тембрі, интонациясы, екпіні арқылы, себеп-салдарлық байланыс құра отырып, логикалық дәлел көрсете алады. Психологиялық такті ұстанады, яғни адамдармен қарым-қатынас кезінде олардың шекараларын бұзбайды.

Лидерлік сапалардың орта деңгейін сыналушылардың 20%-ы көрсетті, олар өзгелерге тұлғалық қасиеттерінің көмегімен де ықпал ете алады, бірақ сонымен бірге соңынан ерушілер лидерді белгілі бір сенім және қолдаумен аванстауы себебінен де ықпал етуі мүмкін. Мұндай лидерлер жағдайға байланысты жүріс-тұрыс стилін үнеме өзгерте алмайды, белгілі бір дәрежеде өзіне сенімділік немесе сыни көзқарастың жетіспеушілігі тән болуы мүмкін. Жұмыс мөлшерін бөлуде қиындықтар туындап, еңбекті тең деңгейде үлестіре алмауы мүмкін. Бірақ, мұндай сапа-ларға қарамастан, орташа деңгейдегі лидер де өз тобын алға жетелеп, қиын жағдайларда беріктік көрсете алуы ықтимал. Мұндай адамдар лидерлік сапалары жоғары адамдардың оң қолы, көмекшісі ретінде өзін көрсете алады, топта әрқашан өз ойын білдіруге тырысуы мүмкін.

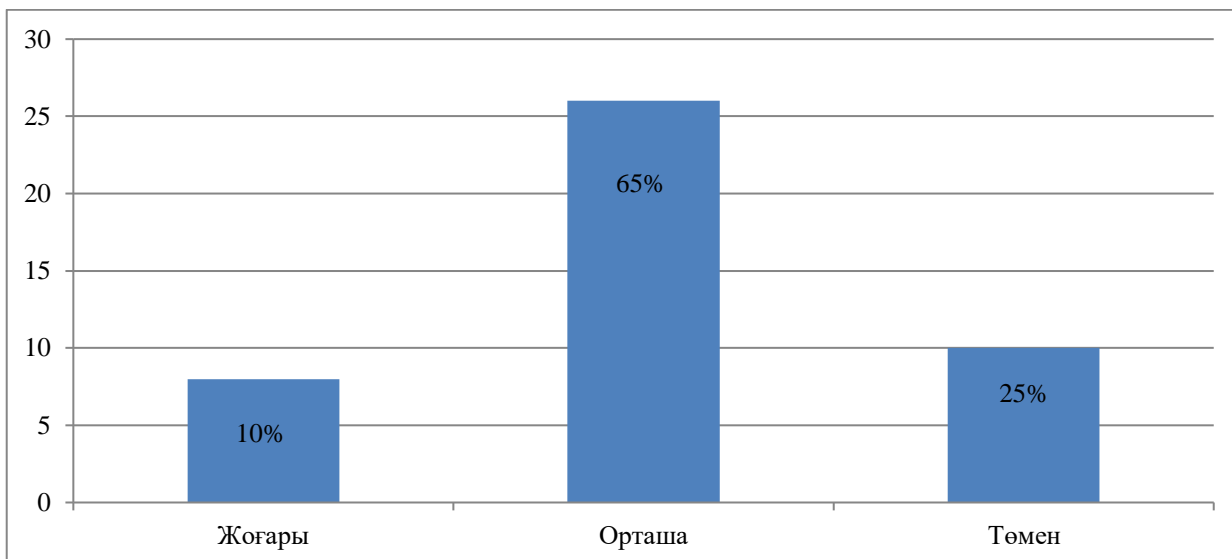
Төмен деңгейдегі лидерлік сапаларды 10% сыналушылар көрсетті, яғни мұндай адамдар өздерінің соңынан өзгелерді ерітуге, оларға ықпал етуге ұмтылмайды. Адамдармен коммуника-тивті байланыстар орнатуға, топтағы мәселені шешу үшін басқаларды жұмылдыруға әрекеттер жасамайды. Адамдармен қарым-қатынаста психологиялық такт, психологиялық таңдамалық сияқты тұлға сапаларын қолданбауы ықтимал. Топ мотивациясын, рухын көтеру, еңбекті тең бөлу секілді ұйымдастырушылық мәселелерге араласпайды. Кей жағдайларда адамның лидерлік сапалары төмен болғанымен ол лидер басқарып отырған топтың мүшесі болып, оның жұмысына тиімді ықпал ете алады. Сонымен бірге, кейде адам өзін дұрыс бағалай алмай лидерлік қасиет-терін жоғары деп қабылдауы мүмкін, бірақ іс-жүзінде ол өзінің сапаларын көтермелеп, адекват-ты емес бағалау болуы мүмкін.

Эмоционалды интеллект деңгейін анықтау мақсатында Д.Люсиннің сұрақнамасы қолданылды. Ол 46 тұжырымдамалардан тұрады және 4 шкала мен 5 субшкаладан тұрады.

Зерттеу нәтижелеріне сәйкес сыналушылардың 65%-ы орташа эмоционалды интеллектті, 25%-ы төмен, 10% - жоғары эмоционалды интеллект деңгейін көрсетті.

Кесте 2. Д.Люсиннің «ЭМИн» сұрақнамасы бойынша студенттердің эмоционалды интеллект деңгейлері

| Деңгейлер | Пайыз | Сыналушылар саны |
|-----------|-------|------------------|
| Жоғары | 10% | 8 |
| Орташа | 65% | 26 |
| Төмен | 25% | 10 |



Сурет 2. Эмоционалды интеллект бойынша нәтижелер

Эмоционалды интеллект деңгейі жоғары дәрежедегі адамдар өзінің және өзгелердің эмоцияларын толық түсінеді әрі қабылдай біледі. Өз эмоцияларын конструктивті және тиімді білдіре алады. Қандай да болмасын эмоцияға әкелген себептерді түсінеді және қабылдай біледі, себеп-салдарлық байланысты орната алады. Эмоцияларын басқара алады сонымен бірге олардың сыртқы көріністерін де бақылай алады. Өз эмоцияларын жаңа жағдайға байланысты бейімдейді және түзетеді. Эмоцияларды вербализациялай алу қабілеті, олардың кенеттен өзгеруі себептерін түсіне білу. Эмоцияларды басқа адамдарда, туындыларда идентификациялау қабілеті.

Эмоционалды интеллекті орташа деңгейдегі адамдар өзінің және өзге адамдардың эмоцияларын түсінеді, бірақ оларды саналы түрде толығымен басқаруда қиындықтар туындауы мүмкін. Сезімдер кешенін түсіну, яғни махаббат және жек көрушілік сияқты

карама-қайшы сезімдердің бізмезгілде болуын түсінуде қиындықтар болады. Өмірінде аса күрделі жағдайлар кезінде өзінің эмоцияларын толығымен қабылдай алмауы ықтимал. Қажет эмоцияны өзінде тудыру қабілеті жеткілікті дәрежеде болмауы мүмкін. Жалпы алғанда, мұндай адамдар эмоцияларды түсінеді, басқара алады тек қана кейбір күрделі мәселелерді, ерекшеліктерді одан әрі дамытқан жөн.

Эмоционалды интеллект төмен деңгейдегі адамдар өзгелердің және өзінің эмоционалды күйін түсінбейді. Басқаларға қатысты жанашырлық, эмпатияны сезінбейді. Өз бойындағы эмоцияның пайда болу себебін түсіне алмайды, яғни рефлексия мен өзін-өзі талдау жүргізе алмайды. Мағынасы бойынша жақын эмоциялар (махаббат пен симпатия) арасындағы айырмашылықты сезінбейді. Өзінің және өзгелердің эмоцияларын саналы бақылай алмайды, қажет болған эмоционалды күйді тудыра алмайды. Эмоциялардың кенеттен өзгеруін сезіне алмайды, оларды физикалық күйлерде, түйсіктерде, ойларда идентификациялау қабілеті болмайды. Шынайы және жалған сезімдерді айыра ала қабілетінің болмауы.

Эмоционалды интеллект пен лидерлік арасындағы корреляцияны анықтау мақсатында Пирсонның r коэффициенті қолданылды.

Болжам:

H_1 : Эмоционалды интеллект пен лидерлік сапалар арасында өзара байланыс, яғни корреляция бар.

H_0 : Эмоционалды интеллект пен лидерлік сапалар арасында өзара байланыс жоқ, яғни корреляция жоқ.

Пирсонның корреляция формуласына сәйкес есептеулерден кейін, эмоционалды интеллект пен лидерлік арасында орташа корреляция бар екені анықталды, яғни H_1 болжамы ішінара қабылданды.

Қорыта келгенде, студенттерге жүргізілген зерттеудің нәтижесінде эмоционалды интеллект пен лидерлік сапалар белгілі бір тұрғыда өзара байланысты бола алады, әрі олар бірін-бірі толықтыра алатын құбылыстар деуге болады. Адам басқалардың және өзінің эмоцияларын толыққанды түсіне және басқара білсе, топ ішіндегі лидерлік сапаларының да: ұйымдастыру, шығармашылық, коммуникативтік т.б. жоғары деңгейде болу ықтималдылығы жоғарырақ, ол лидер ретінде өзінің артынан ерушілермен қандай да бір тиімді қарым-қатынас орната алуға қабілеті артығырақ, эмоцияларды түсінудің арқасында шиеленісті мәселелерді болдырмауға немесе олардан табысты шығуға мүмкіншілігі бар, жаңа жағдайларға тез бейімделеді. Топтық ахуалды позитивті ыңғайға бұра отырып, жұмысты табысты жасауға ықпал етуге мүмкіншілігі бар. Бұл алынған мәліметтер эмоционалды интеллект пен лидерлік арасында тікелей толық корреляция бар екенін көрсетпеді, бірақ дегенмен де қандай да бір деңгейдегі орташа байланыс бар екені анықталды. Біз эксперимент нәтижесіне әсер етуші басқа факторлар да бар екенін назардан шығармаймыз. Осы ақпараттарға сүйене отырып, эмоционалды интеллект деңгейін жоғарылату тәсілдерін анықтап, оны көтеру жұмыстарын жүргізе аламыз.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Belbin, P. M. *Komandy menedzherov. Sekrety uspekha i prichiny neudach [Tekst] / P. M. Belbin.* – М.: Изд-во «Hippo», 2003. – 315 с.

2. Goulman, D. *Emocional'noe liderstvo: Iskusstvo upravleniya lyud'mi na osnove emocional'nogo intellekta.* – М.: Al'pina Biznes Buks

3. Lyusin, D.V., Ushakov D.V. *Social'nyj intellekt. Teoriya, izmerenie, issledovaniya* – М.: Izdvo «Institut psihologii RAN», 2004. – 176 с.

4. Andreeva, I.N. *Emocional'nyj intellekt: issledovaniya fenomena // Voprosy psihologii.* 2006. № 3. S. 7886

diagnostika pri realizacii liderskih programm. – Rostov-na-Donu, 2008

6. Lyusin D.V. *Novaya metodika dlya izmereniya emocional'nogo intellekta: oprosnik EmIn // Psihologicheskaya diagnostika.* 2006. № 4. S. 3 – 22.