

- Velichkovskaya, S. B. (2013), “Stress syndrome symptoms in second higher education” [“Ocenka pojavlenij stressa u slushatelej vtorogo vysshego obrazovanija”], *Vestnik Moscovskogo Hosudarstvennogo ligvisticheskogo universiteta – Bulletin of Moscow State Linguistic University*, Issue 7 (667), Psychology, p. 70–81.
- Verger, P., Combes, J. B., Kovess-Masfety, V., Choquet, M., Guagliardo, V., Rouillon, F., and Peretti-Wattel, P. (2009), “Psychological distress in first year university students: socioeconomic and academic stressors, mastery and social support in young men and women”, *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, Vol. 44 (8), p. 643–665.
- Vodopjanova, N. E. and Starchenkova, E. S. (2008), *Primary care of burnout [Sindrom vygoranija: diagnostika i profilaktika]*, 2 ed., Piter, St. Peterburg.
- Waghachavare, V. B., Chavan, V. M., Dhumble, G. B. and Gore, A. D. (2013), “A cross-sectional study of stress among junior college students in a rural area of Sangli district of Maharashtra”, *Innovative Journal of Medical and Health Science*, No 3 : 6 November – December 2013, p. 294–297.
- Yorgason, J. B., Linville, D. and Zitzman, B. (2008), “Mental health among college students: Do those who need services know about them?”, *Journal of American College Health*, Vol. 57 (2), p. 173–181.
- Zunhammer, M., Eberle, H., Eichhammer, P., and Busch, V. (2013), “Somatic symptoms evoked by exam stress in university students: the role of alexithymia, neuroticism, anxiety and depression”. (15 April 2014), available at: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3867544>.

Надійшла до редколегії 10.04.2015

УДК 159.98: 61

О. І. Богучарова

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Анотація. Проаналізовано емоційний інтелект як чинник ефективності прийняття управлінських рішень і як надійний предиктор ефективності організаційних змін. З огляду на отримані результати зроблено висновок про те, що в умовах змін для емоційно обдарованих лідерів-керівників характерні високі показники емоційного інтелекту й ефективна лідерська діяльність (ефективні управлінські рішення), а змінам, здійснюваним під їх керівництвом, – риси раціоналізації включення особистого потенціалу, динамічності входження у фазу змін і виходу з неї за умов прямої кореляції з середньовисокими показниками задоволення працею співробітників державного управління. Виявлено новий підхід до оцінки інновацій в організаціях державного управління, заснований на суб’єктивних показниках – ефективності прийняття рішень та задоволення працею співробітників державного управління.

Ключові слова: емоційний інтелект, ефективне прийняття управлінських рішень, суб’єктивні показники організаційних змін, задоволення працею державних службовців, керівники-менеджери державного управління.

Аннотация. В статье анализируются эмоциональный интеллект как фактор эффективности принятия управленческих решений и как надежный предиктор успешности организационных изменений. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что в условиях изменений эмоционально одаренные лидеры-руководители характеризуются высокими показателями эмоционального интеллекта и эффективной лидерской деятельностью (принятие эффективных управленческих решений), а изменениям, осуществляемым под их руководством, присущи черты рационализации включения личностного потенциала, динамичности входения в фазу изменений и выхода из нее при прямой корреляции с средневысокими

показателями удовлетворенности трудом сотрудников государственной службы. Исследование открывает новый подход к оценке инноваций в организациях государственного управления, основанных на субъективных показателях – эффективности принятия решений и удовлетворенности трудом сотрудников организаций.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, эффективное принятие управленческих решений, субъективные показатели организационных изменений, удовлетворенность трудом, государственные служащие, руководители-менеджеры государственного управления.

Постановка проблеми. Протягом останніх десятиліть сформовано новітні психологічні концепції розвитку організацій та успішного лідерства в аспекті прийняття ефективних рішень менеджерами, емоційні та соціальні здібності яких при цьому – центральні компоненти, у тому числі за умов проведення організаційних змін. Особливої ваги набувають ті концептуалізації, в яких наголошують на дослідженні розвитку організацій, профільних у своїй промисловій галузі та які курирують галузеві підприємства на регіональному рівні в системі державної служби (Andreeva, 2012; Bazarov, 2012; Karamushka, 2013; Sidorenkov & Koval, 2010; Rikel, 2012; Zankovskiy, 2011). Також слід згадати про розширення проблемного поля лідерства останнім часом за рахунок переосмислення загальнопсихологічних підходів до психологічного розуміння раціональності людини в світлі проблематики емоційного інтелекту (EI, або EQ), актуального для розуміння передумов лідерства, управління та керівництва в організаціях. За даними низки досліджень (Côté & Miners, 2006ж ; Goleman, Boyatzis & McKee, 2013; Lipatov, 2010) частина IQ в діловому успіху складає лише 20%, а EQ – усі 80%. Деякі автори навіть стверджують, що, зокрема, в бізнесі коефіцієнт EQ має значно вищу прогностичну цінність, ніж коефіцієнт IQ. З огляду на це перспективним стає розгляд того спектра здібностей і рис особистості, який стосується внутрішніх суб'єктивних критеріїв ефективності розвитку організації та успішності організаційних змін, особливо з погляду успішності лідерської діяльності та задоволення працею співробітників організацій.

У Луганській обласній адміністрації, департаменті важкого машинобудування та вугільної промисловості, (об'єкт нашого аналізу) на момент проведення дослідження впроваджували нову форму звітності з новою системою оподаткування. Такі реформи зумовлені установкою на обов'язкове опанування нових комп'ютерних програм, а також змінами в структурі підрозділів – одну частину співробітників переводили на посади, пов'язані зі складанням звітів, другу – з узагальненням даних за цими звітами, а третя, як і раніше, мала курирувати відповідні регіональні виробництва, підпорядковані департаменту, складати звіти і, частково узагальнивши результати, отримані на місцях, самостійно подавати їх на остаточне зведення в департаменті. Спочатку це стосувалося показників окремих підприємств (нова програма оптимізації процесу звітності), потім – форм оподаткування (для оптимізації процесу обліку кількості та вартості «отриманого» прибутку).

Наше завдання полягало у вивченні успішності процесу організаційних змін за його суб'єктивними характеристиками. Тобто менеджери з різним рівнем показників EI змушені були приймати (ефективні / неефективні) рішення у разі появи труднощів у діяльності співробітників. Також успішність менеджерів і ефективність ПУР (прийняття управлінських рішень) установлювали через опосередкований показник – задоволення працею співробітників організацій.

Отже, **мета даного дослідження** – визначити ефективність прийняття рішень представниками середньої ланки управлінського складу в системі держслужби на прикладі Луганської обласної державної адміністрації, департаменту промисловості.

Дослідження проводили до подій АТО в Луганську, в департаменті промисловості (відділ важкого машинобудування та відділ вуглевидобувної промисло-

вості) протягом січня – березня 2014 року, обробку та інтерпретацію здійснено у квітні того ж року з наданням отриманих результатів у вищезазначений департамент Луганської обласної державної адміністрації.

Огляд останніх публікацій. ЕІ за П. Соловейєм (Mikhaylova, 1996) і Дж. Маїєром (Sergienko & Vetrova, 2009) трактують як здатність переробляти інформацію, що міститься в емоціях: визначати значення емоцій, їх зв'язки, використовувати емоційну інформацію як основу для мислення й ухвалення рішень. Складники цього явища можна назвати чинниками позитивно легкої міжособистісної взаємодії. У ряді теоретичних та емпіричних досліджень високий рівень ЕІ пов'язують із більшою задоволеністю роботою, зі здібністю будувати продуктивні відносини з колективом та можливістю формувати сприятливий робочий клімат (Osin & Leontiev, 2008). Також виявлено зв'язок ЕІ керівників з міжособистісною чуйністю, готовністю до змін та ефективними стилями вирішення конфліктів, задоволеністю працівниками колективу та спілкуванням з ними, з відданістю кар'єрі та ін. В умовах невизначеності перспектив організаційних змін емоційна стійкість, соціальна чуйність, допомога у самовдосконаленні та багато інших елементів, об'єднаних в один фактор, можуть стати визначними в ситуації прийняття управлінських рішень.

У західних дослідженнях (Law, Wong & Song, 2004; Lipatov, 2010) встановлено зв'язок між рівнем ЕІ та оцінкою успішністю виконання інноваційного завдання керівником, а також прийняттям ним ефективних управлінських рішень (ЕПУР). Крім того, у працях російських дослідників доведено зв'язок ЕІ з результативними та процесуальними характеристиками управлінської діяльності, зокрема з рівнем ефективності управлінської діяльності на підставі аналізу стильових уподобань керівника (Kagrov & Petrovskaya, 2006). Так, виявлено, що ЕІ мінімізує ймовірність вибору попускального стилю як найменш ефективного, забезпечуючи при цьому вибір оптимального управлінського стилю. Також відмічено залежність вибору, але вже когнітивного стилю ПУР від типу проблеми. Наприклад, коли компроміс між сторонами досягнуто й рішення погоджено, то згода виконувати рішення стає більш важливою, ніж його якість. У цих випадках прийнятним стилем стає консенсус (групове ПУР із застосуванням ідей та інформації усіх членів групи). У іншому дослідженні підтверджено зв'язок високих показників EQ керівників організацій із ефективністю управління (Yegorov, 2006). Недарма ряд технік та методів ПУР вимагають від особистості певних якостей та навичок: уміння врегулювати конфлікти та здатність до командної співпраці.

Подібні дані побудовані на певних теоретичних моделях, які потребують належної емпіричної перевірки. Існує декілька моделей в сфері концептуалізації ПУР, які по-новому трактують раціональність людини, оскільки ПУР відбувається за нестачі інформації стосовно ситуації, всіх можливих альтернатив її вирішення та неможливості передбачити їх наслідки. Зокрема, йдеться про модель «обмеженої раціональності», або «поведінкову» модель, згідно з якою в складних ситуаціях прийняття рішення лідер діє в рамках «обмеженої раціональності» (Р. Саймон), а також про «кластерну модель», що моделює процеси ухвалення рішень у ситуації невизначеності (О. С. Ліфшиц, А. Страусс).

Одним із ключових понять, сформованих Г. Саймоном (Nosenko & Arshava, 2009) у межах його моделі, стало поняття «досягнення задоволеності». Оскільки досягти «повної раціональності» неможливо, особливо за умови мінливості організаційних процесів, менеджери бажать, щоб їх «невпевненість» у правильності рішення, «страхи» та «побоювання» стосовно прийняття найкращого рішення виявилися набагато нижчими за намагання досягти оптимального рішення. Саме такий стан (момент прийняття рішення) Г. Саймон характеризував як «досягнення задоволеності». Можна припустити, що у цьому випадку, ЕІ стає одним із вирішальних чинників ефективного процесу ПУР. Подібна і ситуація невизначенос-

ті – ефективні рішення спрямовані саме на зниження ризиків невизначенності, де важливими стають емоційно виважені рішення.

Отже, висунута нами робоча гіпотеза набула теоретичного підтвердження у спеціалізованій літературі. Це дає нам підстави шукати емпіричне доведення залежності ефективності ПУР від ЕІ управління.

Можливий психологічний механізм впливу рівня сформованості ЕІ як об'єктивного чинника на ПУР менеджерів та опосередковано на показники успішності організаційних змін, зокрема суб'єктивні, через задоволення працею співробітників.

Методи. Для проведення дослідження було побудовано стратегію із застосуванням такого діагностичного інструментарію. Тест для діагностики ЕІ – MSCEIT V2.0, у якому ЕІ представлений як інтелектуальна здібність, тому цей тест нагадує традиційні тести IQ (використовували модифіковану версію, адаптовану для російської вибірки). Проте обмеженість такого підходу до концептуалізації даного феномену саме як форми інтелекту, наявність лише помірних кореляційних зв'язків між емоційним і когнітивним інтелектом, відсутність об'єктивних критеріїв його виміру, суб'єктивність і культурна забарвленість сучасного інструментального виміру ЕІ методом максимальних оцінок зумовили подальшу розробку діагностичного інструментарію ЕІ.

В опитувальнику «ЕІн» Д. В. Люсіна (Lyusin, 2006) обґрунтовано доцільність розгляду ЕІ як інтегральної динамічної властивості особистісної ідентичності, що впливає на успішність, у тому числі успішність прийняття рішень людиною, та виділено внутрішньоособистісні та міжособистісні компоненти ЕІ (ВЕІ, МЕІ). У «Методиці дослідження соціального інтелекту» Дж. Гілфорда і М. Саллівен в адаптації Є. С. Михайлової соціальний інтелект (СІ) автор методики Дж. Гілфорд розглядав як систему інтелектуальних здібностей, незалежних від загального фактора інтелекту та пов'язаних насамперед із пізнанням поведінкової інформації (Karpov & Petrovskaya, 2006). Методика дослідження самовідношення (МДВ) С. Р. Пантелєєва, В. В. Століна, яка включає 9 субшкал, взаємодоповнювальних одна одну, незалежних, проте в обробці. За обраною 8-ю субшкалою «Внутрішня конфліктність», зміст пунктів якої пов'язаний із наявністю сумнівів, незгоди із собою, оцінюють тенденцію до надмірної рефлексії, що зрештою можна інтерпретувати як вираз відчуття конфліктності власного «Я», що звичайно супроводжується тривожним станом, незадоволеністю даною ситуацією, неможливістю ефективного ПУР, низьким ЕІ. Ці переживання часто пов'язані із зовнішнім локусом контролю. Звідси прагнення змінювати не себе, а своє оточення, вияв чого в поведінці – зовнішня конфліктність у трудовому колективі. Високі показники за 8-ю шкалою (більше 6 стевів з 10) фіксують наявність достатньо гострої внутрішньої конфліктності.

Вимірювальна процедура включала тест на СІ Дж. Гілфорда, що складається із 4 субтестів («історії з завершенням», «групи експресій», «вербальна експресія», «історії з доповненням») (адаптація Є. С. Михайлова); тест Н. Холла на ЕІ «ЕІн», який містить 5 субшкал (емоційна обізнаність, керування своїми емоціями, самомотивація, розпізнавання емоцій інших людей) та запропонований для виявлення здатності розуміти ставлення особистості, репрезентоване в емоціях і керуванні емоційною сферою на основі прийнятих рішень; MSCEIT V2.0, за яким ЕІ являє собою інтелектуальну здатність; опитувальник «ЕІн» Д. В. Люсіна; 16 PF Кеттелла (фактор Q2 самостійність–залежність від групи, фактор Q3 самоконтроль–індиферентність); методика дослідження самовідношення (МДВ) С. Р. Пантелєєва, В. В. Століна, зокрема 8-ма шкала, за якою вимірюють внутрішню конфліктність; методика діагностики ступеня готовності до ризику Шуберта; експертна оцінка незалежним експертом діяльності менеджерів щодо їх здатності приймати ефективні рішення; опитувальник компонентів задоволення тру-

дом (як суб'єктивний критерій – СЗТ) Т. Ю. Іванової та колегами, який містить 5 субшкал (задоволення заробітною платнею, задоволення умовами та організацією праці, задоволення керівництвом, задоволення колективом, задоволення процесом і змістом праці та своїми досягненнями); методи статистичної обробки даних (статистичний опис отриманих результатів, критерій нормальності Колмогорова–Смирнова, кореляційний аналіз, множинний регресійний аналіз).

Процедура дослідження. У ході роботи було визначено триетапну стратегію проведення дослідження: 1) діагностичну, 2) проведення впливу (ЕІ = ЕПУР = СЗТ) в умовах змін, 3) пост-діагностичну; обрано методичний дослідницький інструментарій: розробка конструкта «ефективність ПУР» (ЕПУР).

Було сформовано вибірку менеджерів середньої ланки, керівників з різною освітньою спеціалізацією, які працювали у одному департаменті з двома відділами, функціями яких у тому числі були проведення інноваційних змін, прийняття управлінських рішень, демонстрація можливостей нових програм оподаткування.

Кількісний склад вибірки – 32 особи менеджерів держслужбовців та 51 особа співробітників-держслужбовців. З метою забезпечення однорідності вибірки враховані такі стратифікаційні змінні, як стать і вік, рівень освіти. За статтю учасників дослідження майже порівну – 15 чоловіків, 17 жінок серед менеджерів та 30/21 відповідно серед співробітників. За віком учасників можна поділити на три групи: від 25 до 30 років (10/16 осіб), від 31 до 40 (12 /25 осіб), від 41 до 57 (10/10 осіб).

Викладення основного матеріалу. Процес ПУР складається не тільки з вибору кращого варіанта, але й з пошуку альтернатив, встановлення критеріїв оцінки, вибору способу оцінки альтернатив та ін. На процеси ПУР впливає безліч різноманітних чинників. Важливі при цьому особистісні якості менеджера, багато з яких виступають як компоненти моделі ЕІ та входять до поняття ЕІ.

У результаті проведеного дослідження ми отримали масив даних, який має 3 шкали стратифікаційних змінних, 8 шкал методик та дані експертної оцінки. Отримані показники узагальнили на підставі ряду процедур математичного аналізу. Відповідно до показників критерію нормальності Колмогорова–Смирнова, дані відповідають нормальному розподілу.

На основі кореляційного аналізу шкал ЕІ можемо констатувати наявність сильного позитивного зв'язку між різними шкалами ЕІ. Такі коефіцієнти свідчать про валідність та надійність отриманих результатів. Єдиний показник, який випав із загальної картини інтеркореляції – шкала MSCEIT V2.0, а пізніше й показники СІ. Найімовірніше, це пов'язано із ненадійністю відповідей менеджерів, зумовлено ситуацією змін та можливими кадровими перестановками, які проводили в ході дослідження.

Кореляційний аналіз показників шкал, за якими визначають ефективність ПУР, було вирішено провести для підтвердження наявності зв'язку між шкалами. Рівень статистичної значимості достатньо показово підтвердив наявність сильного позитивного зв'язку між усіма змінними. Отже, підібрані шкали дійсно мають спільний аспект. Теоретично можемо говорити про *показник ефективності ПУР*. У зв'язку з цим постала необхідність виведення *нового конструкта* – ефективного ПУР (ЕПУР).

Практично цей конструкт введений шляхом трансформації таких шкал:

- самостійність/залежність від групи (фактор Q2 16 PF Кеттелла);
- самоконтроль/індиферентність (фактор Q3 16 PF Кеттелла);
- 8-ма шкала, за якою вимірюють внутрішню конфліктність МИС С. Р. Пантелєєва, В. В. Століна;
- схильність до ризику за методикою Шуберта;
- експертна оцінка – середній показник ефективності, який визначає незалежний експерт.

Трансформацію здійснювали шляхом підсумовування показників за зазначеними шкалами. У результаті отримали нестандартизовану шкалу ЕПУР (ефективність ПУР).

Наступним етапом став кореляційний аналіз отриманих показників цієї шкали з показниками ЕІ. Результати цього аналізу безпосередньо пов'язані з підтвердженням поставленої нами на початку роботи гіпотези про те, що рівень ЕІ позитивно впливає на процеси ПУР, що також суттєво залежить від позиції референтності менеджерів, які приймають рішення. Тобто одержані показники мали продемонструвати наявність прямого позитивного зв'язку між даними трансформованої шкали ЕПУР, шкалами ЕІ та позицією референтності (див. табл. 1).

Таблиця 1

Коефіцієнти кореляції між результатами менеджерів за ЕПУР та показниками ЕІ

Показник ЕІ	MSCEIT V2.0	CI	EmIn	EmInt
Показники критерію г-Пірсона	0,360(*)	0,634(**)	0,854(**)	0,815(**)
Рівень значущості	0,03	0,0001	0,0001	0,0001
N	32	32	32	32

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

Отже, ЕПУР позитивно та сильно корелює з показниками ЕІ, про що свідчать значущі результати рівня значущості p та високі коефіцієнти кореляції. Можемо стверджувати, що за наявності високого рівня ЕІ управлінця збільшується вірогідність прийняття ним ЕПУР.

Регресійна статистика для взаємозв'язку ЕІ менеджерів та ПУР представлена на основі множинного регресійного аналізу (див. табл. 2).

Таблиця 2

Значення коефіцієнтів множинної кореляції та множинної детермінації для отриманих моделей

Модель	R	R-квадрат	Скорегований R квадрат	Стандартна похибка оцінки
1	0,888(a)	0,789	0,762	13,27002
2	0,888(b)	0,789	0,769	13,06341
3	0,884(b1)	0,782	0,769	13,05840

a – предиктори: (константа) ЕІ;

b – залежна змінна: ПУР;

b₁ – залежна змінна: ЕПУР.

Згідно з показником критерію F-Фішера та його рівня значущості для отриманих моделей множинного регресійного аналізу маємо відповідно для моделі 1 – $F=28,938$, для моделі 2 – $F=39,811$, для моделі 3 – $F= 59,274$, усі за $p = < 0, 0001$ (див. табл. 3).

Таблиця 3

Критерій F-Фішера та його рівень значущості для отриманих моделей множинного регресійного аналізу

Моделі та параметри, що їх описують	Сума квадратів	df	Середнє квадратичне відхилення	F	Рівень значущості	
1	Регресія	20383,409	4	5095,852	28,938	,0001 (a)
	Залишок	5458,897	31	176,093		
	Сума	25842,306	35			

Моделі та параметри, що їх описують		Сума квадратів	df	Середнє квадратичне відхилення	F	Рівень значущості
2	Регресія	20381,423	3	6793,808	39,811	,0001 (b)
	Залишок	5460,882	32	170,653		
	Сума	25842,306	35			
3	Регресія	20215,084	2	10107,542	59,274	,0001 (b1)
	Залишок	5627,221	33	170,522		
	Сума	25842,306	35			

a – предиктори: (константа) EI;

b – залежна змінна: ПУР;

b₁ – залежна змінна: ЕПУР.

Ці дві таблиці містять найзагальніші результати множинного регресійного аналізу для двох моделей (Model): 1 – вихідна модель з усіма змінними; 2 – перехідна модель; 3 – остаточна модель із виключенням змінних MSCEIT V2.0 і CI. Коефіцієнт множинної кореляції (КМК) (R=0,884) для остаточної моделі статистично достовірний, тому модель множинної регресії може бути змістовно інтерпретована.

Коефіцієнт множинної детермінації (КМД) (R square = 0,782) достатньо великий, регресійна модель пояснює більше 88 % дисперсії залежної змінної ЕПУР. Отже, отримані дані відповідають результатам передбачення, тому можуть бути взяті до уваги.

Проаналізуємо наступні дані (див. табл. 4). Табличні дані містять величини нестандартизованих (B) та стандартизованих (Beta) коефіцієнтів регресії, а також критерій t-Стюдента та р-рівні, які виявилися на рівні значущості, принаймні в одній моделі, що дозволяє визначити статистичну значимість усіх даних.

У результативній моделі (2) для передбачення залишаються дві змінні, оскільки змінні MSCEIT V2.0 та CI (внутрішньо інтелектуальний особистісний та соціальний інтелект як комунікативний – шкали методики CI і MSCEIT V2.0) вилучені. Виникає інтерес аналізу причин вилучення цих змінних із моделі. За даними множинного регресійного аналізу дані змінні мають слабкий рівень значимості. У зв'язку з тим що було збережено оцінки залежної змінної, до таблиці вихідних даних уведено нову змінну PRE_1 (оцінка залежної змінної), яку визначили за зазначеною формулою для всіх 32 суб'єктів та яка може слугувати для передбачення змінної ЕПУР у інших менеджерів.

Таблиця 4

Стандартизований коефіцієнт Beta – показник внеску кожної зі змінних у регресійну модель ЕПУР

Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Рівень значущості
		B	Стандартна похибка	Beta		
1	Константа	51,867	13,749		3,773	0,001
	MSCEIT V2.0	-1,207	1,301	-,096	-0,928	0,361
	CI	-,161	1,514	-0,014	-0,106	0,916
	EmIn	1,514	0,376	0,590	4,024	0,000
	EmoInt	0,635	0,237	0,403	2,677	0,012
2	Константа	51,232	12,186		4,204	0,000
	MSCEIT V2.0	-1,149	1,164	-0,092	-,987	0,331
	EmIn	1,500	0,346	0,584	4,339	0,000
	EmoInt	0,624	0,211	0,396	2,953	0,006

Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Рівень значущості
		B	Стандартна похибка	Beta		
3	Константа	46,749	11,304		4,135	0,000
	EmIn	1,436	,339	0,559	4,231	0,000
	EmoInt	0,589	0,208	0,374	2,828	0,008

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

У третій остаточній моделі, сформованій на основі множинного регресійного аналізу залишено показники за методикою діагностики ЕІ Д. В. Люсіна та шкалу діагностики ЕІ Н. Холла. Саме ці методики дають значущі результати під час прогнозування ЕПУР.

Отже, з огляду на кореляційний аналіз індексів трансформованої шкали з показниками ЕІ вважаємо, що ЕПУР позитивно та сильно корелює з показниками ЕІ. Це підтверджено значущими результатами p -рівня та високими коефіцієнтами кореляції. За наявності високого рівня ЕІ менеджера-управлінця зростає вірогідність прийняття ним ефективного управлінського рішення в умовах організаційних змін. Організаційні зміни, крім ЕПУР, ґрунтуються й на інших внутрішніх показниках, зокрема суб'єктивному задоволенні співробітників працею.

Досліджено потенційний вплив ЕІ на успішність введення інновацій не лише через прийняття ЕПУР, а й через показники задоволення працівників умовами своєї роботи за методикою Т. Ю. Іванової.

Особливе значення має другий етап дослідження, на якому співробітники опанували нові програми та керівники робочих груп приймали рішення щодо розподілу завдань.

За результатами другого етапу нашого дослідження можна стверджувати, що ефективність реалізації змін у контрольній і експериментальній групах неоднакова хоч би за одним критерієм – загальної задоволеності та задоволеності умовами й організацією праці. За статистичним порівнянням рівня задоволеності працею співробітників контрольної та експериментальної групи виявлено істотні відмінності між кожною експериментальною і відповідною їй контрольною групою (рис. 2). За критерієм Манна-Уїтні відмінності між чотирма групами першого відділу департаменту (важкого машинобудування) дорівнюють $U=(0,01)=56$; $U=(0,05)=75$; $U=(0,01)=76$; $U=(0,05)=84$; чотирма групами другого відділу департаменту – вугільної промисловості – $U=(0,01)=46$; $U=(0,05)=59$; $U=(0,01)=64$; $U=(0,05)=75$.

Тому можна стверджувати, що в обох відділах рівень задоволеності змінами та діяльністю в цілому був вищий у співробітників експериментальної групи. Крім того, визначено істотні розбіжності між групами з різним рівнем незалежної змінної (рис. 1–2).

Параметри задоволеності для кожної робочої групи відділу департаменту: 1) задоволеність заробітною платою; 2) умовами й організацією праці; 3) задоволеність керівництвом; 4) задоволеність колективом.

Нульовий рівень задоволеності за параметром «задоволеність умовами й організацією праці» пояснюють тим, що більшість співробітників змушені були постійно перебувати у відрядженнях на підвідомчих підприємствах. Це викликало невдоволеність, про що йшлося в приватних бесідах, однак під час опитування більшість відмовилися відповідати на групу питань щодо цього напрямку їх діяльності. Введення нової системи звітів було призначено для зняття цього навантаження відрядної системи зі співробітників відділів.

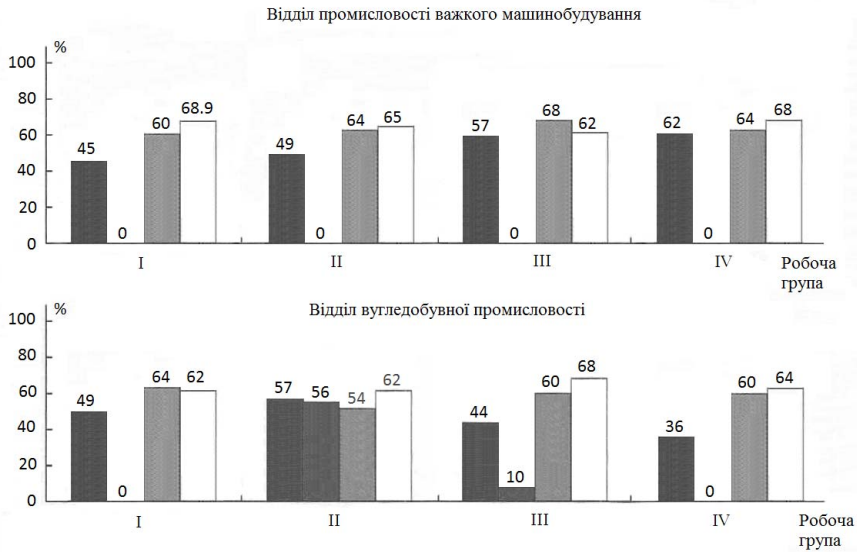


Рис. 1. Загальна задоволеність працю співробітників держдепартаменту за всіма робочими групами трудом до організаційних змін й впливу з боку керівників-менеджерів (ЕПУР):

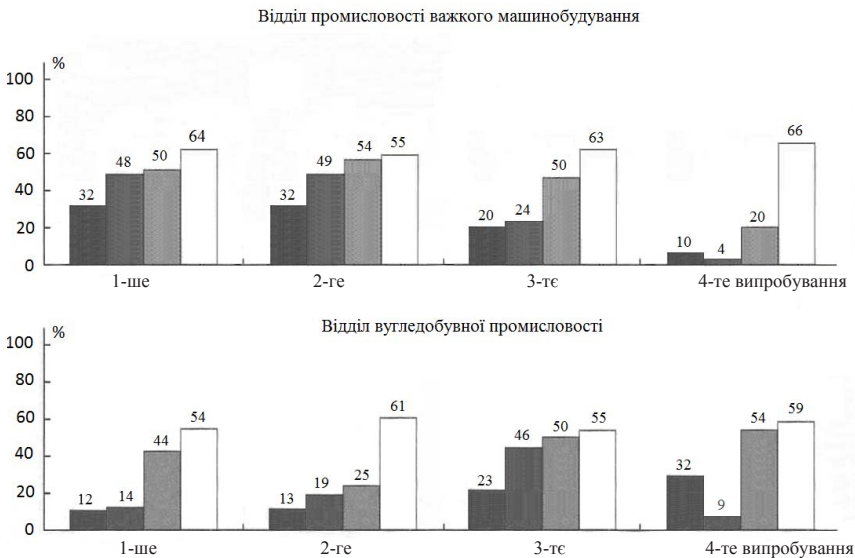
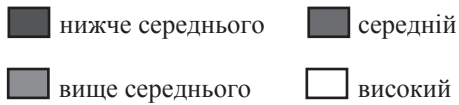
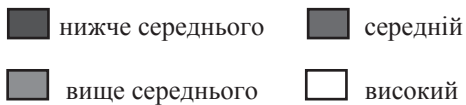


Рис. 2. Задоволеність за одним із параметрів, умовами й організацією праці впродовж емпіричного дослідження до та після організаційних змін і впливу керівників-менеджерів (ЕПУР) кожної з 4 робочих груп, де контрольна група завжди має нижчий показник:



Так, у контрольних групах виявлено статистичні відмінності між задоволеності співробітників умовами й організацією праці та задоволеності керівництвом (на рівні $p \leq 0,01$ за обома шкалами), тоді як у всіх експериментальних групах ці відмінності статистичне незначущі. Припускаємо, що значна зміна рівня даного феномену в контрольних групах та різке зростання відмінностей цих рівнів контрольних та відповідних їм експериментальних груп пов'язані з впливом на загальний рівень ЕІ внутрішньоособистісного та міжособистісного ЕІ.

1-ше випробування діагностичне; 2-ге – під час впливу як початок навчання та як прийняття управлінських рішень; 3-тє – відразу після впливу; 4-те – після двох тижнів.

Для першої шкали в обох відділах III група контрольна; для шкали 2 у відділі важкого машинобудування I група – контрольна; у вуглевидобувному відділі – II група контрольна.

Числовий ряд контрольної групи першої діаграми: 32; 32; 20; 4 – відділ важкого машинобудування; числовий ряд контрольної групи другої діаграми: 12; 13; 23; 9 – відділ вуглевидобувної промисловості.

Таблиця 5

**Загальна кореляція суб'єктивної задоволеності працею співробітників
держдепартаменту за рівнями (високий, середній, низький)
із окремими показниками до та після організаційних змін
і впливу з боку керівників-менеджерів (ЕПУР)**

Назви змінних	Рівні суб'єктивної задоволеності працею						Загальний показник задоволеності до / після	
	низький до / після		середній до / після		високий до / після			
Задоволеність заробітною платою	0,102	0,119	0,181*	0,217*	0,251**	0,341**	0,299**	0,301
Забезпеченість обладнанням (умови й організація праці)	0,206*	0,278*	0,145	0,157*	0,227**	0,297**	0,234**	0,298**
Задоволеність керівництвом	0,336*	0,301*	0,145	0,153	0,257**	0,310**	0,284**	0,288**
Задоволеність колективом	0,136	0,176	0,159	0,179	0,170	0,181	0,149	0,180
Необхідність додаткових навчальних групових занять	0,021	0,022	0,098	0,125	0,038	0,040	0,042	0,092
Кількість звітів за місяць	0,036	0,077	0,059	0,084	0,070	0,076	0,049	0,074

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

Дані таблиці демонструють загальну тенденцію зростання більшості показників коефіцієнтів кореляцій після впливу, а також за окремими виключеннями – чим вищий рівень СЗТ, тим вища щільність зв'язку.

Висновки. На основі множинного регресійного аналізу визначено ступінь зв'язку «залежної» змінної (ЕПУР) та сукупності «незалежних» змінних, а також статистичну значимість цього взаємозв'язку; показник – коефіцієнт множинної кореляції (0,884); значення внеску кожної окремої «незалежної» змінної до оцінки «залежної» змінної, показники – регресійний коефіцієнт r , їх статистичну значимість за критерієм t -Стюдента. У третій остаточній моделі, сформованій на основі множинного регресійного аналізу, залишено показники за методикою діагностики ЕІ Д. В. Люсіна та шкалу діагностики ЕІ Н. Холла. Результати саме цих

методик значущі під час прогнозування ЕПУР керівників середньої ланки державної служби, які курують галузеві регіональні підприємства важкого машинобудування та вугільної промисловості. Крім того, доведено, що ефективність реалізації змін у контрольній і експериментальній групах неоднакова хоч би за одним критерієм – загальної задоволеності та задоволеності умовами і організацією праці. У процесі статистичного порівняння рівня задоволеності співробітників контрольної та експериментальної груп виявлено істотні відмінності між ними, що підтверджує опосередкований вплив емоційно обдарованих керівників груп на рівень задоволеності праці співробітників-державних службовців.

Отже, поняття ЕІ – нове, тому багато питань ще нез'ясовано. Проте є підстави розглядати ЕІ як надзвичайно важливу інтегральну динамічну, організаційно контекстуалізовану характеристику особистості менеджера, яка розкривається через його (її) здібності розуміти емоції, узагальнювати їх зміст, виокремлювати емоційний підтекст у міжособистісних стосунках, регулювати емоції таким чином, щоб сприяти за допомогою позитивних емоцій успішній організаційній інноваційній діяльності. Тому можна стверджувати, що, незважаючи на існування певної неузгодженості у підходах до концептуалізації феномену, індивіди з високим рівнем ЕІ потенційно можуть бути визначені як такі, психологічних ресурсів яких достатньо для того, щоб діяти конструктивно, приймаючи ефективні управлінські рішення в аспекті регулювання діяльності підлеглих в умовах інновацій.

Оскільки емпірично було доведено, що рівень ЕІ позитивно впливає на ЕПУР менеджерів в умовах інновацій, отримані результати можуть бути використані у командотворенні, де ЕІ є визначальним чинником ефективності процесу діяльності групи; у розробці тренінгових програм для управлінців, а також під час визначення тезаурусу успішної діяльності організації, зокрема в розрізненні понять ЕПУР і успішність вирішення головних завдань особистістю менеджерів в умовах інноваційних змін. Тобто ми маємо змогу ідентифікувати механізми впливу ЕІ на успішність, у тому числі організаційних змін у діяльності установ. Крім того, вкажемо на визначення «сфери впливу» ЕІ в управлінській діяльності, де лідер як керівник має постійно коректувати програму діяльності організації.

Бібліографічні посилання

- Andreeva, I. N. (2012), *The ABC of emotional intelligence* [Azbuka emotsionalnogo intellekta], BHV-Peterburg, Saint Petersburg.
- Bazarov, T. Y. (2012), “Social psychology of instability in organizational reality” [“Sotsialnaya psikhologiya nestabilnosti v organizatsionnoi realnosti”], *Psychology in Russia: its actual state – Psikhologiya v Rossii: sovremennoye sosnoyanie*, Vol. 5, p. 271–288.
- Côté, S. & Miners, C. T. H. (2006), “Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance”, *Administrative Science Quarterly*, No. 51, p. 1–28.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee A. (2013), *Primal leadership: unleashing the power of emotional intelligence*, Harvard Business Review Press, New York.
- Karamushka, L. M. (2013), *Psychological basis of organizational development* [Psyhologichni zasady organizatsiynoho rozvytku], Imeks-LTD, Kirovograd.
- Karpov, A. V. & Petrovskaya, A. S. (2006), “The problems of emotional intelligence in the paradigm of the modern meta-cognitivism” [“Problemy emotsionalnogo intellekta v paradigme sovremennogo meta-kognitivizma”], *Vestnik integrativnoy psikhologii – The Bulletin of Integrative Psychology*, No. 4, p. 42–47.
- Lipatov, S. A. (2010), “Modern research of organizational identification in the foreign psychology” [“Sovremennyye issledovaniya organizatsionnoi identifikatsii v zarubezhnoi psikhologii”], *Natsionalnyi psikhologicheskii zhurnal – The National Psychological Journal*, No. 1 (3), p. 70–75.
- Law, K. S., Wong, C. S. & Song, L. J. (2004), “The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies”, *Journal of Applied Psychology*, No. 89 (3), p. 483–496.

- Lyusin, D. V. (2006), "A new technique for measuring emotional intelligence: ЕМІН questionnaire" ["Novaya metodika izmereniya emotsionalnogo intellekta: oprosnik EmIn"], *Psychological diagnostics – Psikhologicheskaya diagnostika*, No. 4, p. 3–22.
- Mikhaylova, E. S. (1996), "A technique to research social intelligence (adaptation of J. P. Guilford and M. O'Sullivan's test): manual" ["Metodika issledovaniya sotsialnogo intellekta (adaptatsiya testa Dzh. Gilforda i M. Sallivena: rukovodstvo po ispolzovaniyu)"], Adis, Saint Petersburg.
- Nosenko, E. L. & Arshava, I. F. (2009), "The ways of approaching the subject of a psychological research to its object (on the example of learning a personality's activeness" ["Shlyakhy nablyzhennya predmetu psikhologichnogo doslischennya do yogo objekta (na prykladi vyvchennya aktyvnosti osobystosti)"] in Maksymenko, S. D. (Ed.), *Actual problems of psychology: a collection of scientific works [Aktualni problemy psikhologii: zbirnyk naukovykh prats]*, The publishing house of Zhytomyr Ivan Franko state university, Zhymomyr.
- Osin, Y. N. & Leontiev, D. A. (2008), "Approbation of the two scales of express estimation of subjective well-being in Russian" ["Approbatsiya russkoyazychnykh versiy dvukh shkal ekspres-otsenki subyektivnogo blagopoluchiya"], *Materialy III Vserossiyskogo kongressa – The works of the 3rd All-Russian psychological congress*, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, available at: <http://publications.hse.ru/en/chapters/78753840>.
- Petrides, K. V. (2010), "Trait emotional intelligence theory", *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, No. 3, p. 136–139.
- Rikel, A. M. (2012), "Some aspects of social-psychological problems of success" ["Nekotoryye aspekty sotsialno-psikhologicheskoy problematiki uspekha"], *Vestnik Moskovskoho universiteta. Seriya Psikhologiya – The Bulletin of the Moscow University. Psychology Series*, No. 1, p. 41–48.
- Sergienko E. A. & Vetrova I. I. (2009), "Emotional intelligence: Russian-language adaptation of The Mayer – Salovey – Caruso Emotional Intelligence Test, Version 2.0" ["Russkoyazychnaya adaptatsiya testa Meyera – Seloveya – Karuzo (MSCEIT V2.0)"], *Psikhologicheskkiye issledovaniya – Psychological researches*, No. 6 (8), available at: <http://psystudy.ru/index.php/num/2009n6-8/243-sergienko-vetrova8.html#e3>.
- Sidorenkov, A. V. & Koval, E. S. (2010), "Social and psychological adaptation of employees and small groups efficiency" ["Sotsialno-psikhologicheskaya adaptatsiya rabotnikov i effektivnost malykh grup"], *Rossiyskiy psikhologicheskii zhurnal – Russian Psychological Journal*, Vol. 10 No. 3, p. 29–36.
- Yegorov, I. A. (2006), "The problem of the manager's responsibilities as the key factor of the phenomenon of leadership when managing an organization" ["Problema funktsionalnykh obyazannostey rukovoditelya kak klyuchevoi factor fenomena liderstva pri rukovodstve organizatsiyei"], *Vestnik Hosudarstvennogo Instituta Upravleniya – The Bulletin of the State Institute of Management*, p. 28–36.
- Zankovskiy, A. N. (2011), *Psychology of leadership: from behavioral model to cultural and value paradigm*, The Publishing House of the Institute of science development problems of the Russian Academy of Sciences, Moscow.

Надійшла до редколегії 05.06.2015

УДК 159.922.8:159.923.2

А. О. Буханець, О. О. Байср

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ЗВ'ЯЗОК СУВЕРЕННОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОСТОРУ З РІВНЕМ ЕГОЇЗМУ ТА ЗАХИСНИМИ МЕХАНІЗМАМИ В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Анотація. Розглянуто та обґрунтовано питання порушення психологічного простору юнаків і впливу даного явища на вибір захисних механізмів. Описано результати емпіричного дослідження, за якими визначено, що юнаки із порушеною суве-