

*Ахмадуллина Диана Наилевна
студентка 2 курса магистратуры, психологический факультет
Казанский инновационный университет, Россия, г. Казань
e-mail: dianan.86@mail.ru*

*Юсупова Гузель Валимухаметовна,
кандидат психологических наук, доцент
Казанский инновационный университет, Россия, г. Казань*

*Научный руководитель: Юсупова Г.В., канд. психол. наук, доцент,
Казанский инновационный университет, Россия, г. Казань*

СПЕЦИФИКА ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И КРЕАТИВНОСТИ У РАБОТНИКОВ БАНКА С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ ДОЛЖНОСТИ

Аннотация: В статье рассматриваются особенности влияния уровня эмоционального интеллекта на стиль принятия решений работниками руководящих и неруководящих должностей банка. Актуальность рассматриваемой проблемы объясняется тем, что на сегодняшний день банковским работникам крайне важно обладать таким навыком, как принятие решений в разных ситуациях, в том числе и в ситуациях неизвестности.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, личностная креативность, любознательность, воображение, склонность к риску, сложность.

*Akhmadullina Diana Nailevna
2st year master student, faculty of psychology
Kazan Innovative University, Russia, Kazan*

*Yusupova Guzel Valimuhametovna, Ph.D. in psychology, assistant professor,
Kazan Innovative University, Russia, Kazan*

*Scientific advisor: Yusupova G.V., Ph.D. in psychology, assistant professor,
Kazan Innovative University, Russia, Kazan*

THE SPECIFICS OF THE RELATIONSHIP OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND CREATIVITY AMONG BANK EMPLOYEES WITH DIFFERENT LEVELS OF POSITION

Abstract: The article discusses the peculiarities of the influence of the level of emotional intelligence on personal creativity by employees of managerial and non-managerial positions of the bank.

The urgency of the problem is explained by the fact that today there is an increasing interest in the role of emotional intelligence in personal development, and there is also a high need for innovation in banking processes; therefore, it is crucial for every employee to be creative, inquisitive, aspiring to change and willing to take risks.

Keywords: emotional intelligence, personal creativity, curiosity, imagination, risk appetite, complexity.

Целью исследования является выявление взаимосвязи эмоционального интеллекта и креативности у руководителей и работников неруководящих должностей. В исследовании приняли участие 63 работника банка: 36 женщин и 27 мужчин. Средний возраст женщин 32,3 года, мужчин 33,1 год. Все испытуемые имеют высшее образование и все являются работниками Банка, однако 27 из них являются руководителями (занимают руководящие должности, имеют работников в подчинении, 36 являются специалистами из разных подразделений Банка (не имеют в подчинении работников).

Под понятием «эмоциональный интеллект» подразумевается прежде всего способность к осознанию собственных эмоций, генерированию их таким образом, чтобы они содействовали мышлению, для обеспечения собственного эмоционального и интеллектуального роста [1]. К настоящему времени установлено, что элементы эмоционального интеллекта являются факторами, способствующими личностному и профессиональному росту индивида и влияющими на его успешность в жизни.

В разных психологических школах по-разному решался вопрос о механизмах, лежащих в основе творческого мышления. В школе О.К. Тихомирова критерием творчества выступает выраженность новообразований в процессе мышления [4], им же была показана и связь эмоций с мышлением, вылившаяся в идею о предвосхищающей функции эмоций. В концепции Я.А. Пономарева творческое мышление понималось как развертывание внутреннего плана действия. Он сделал акцент на том, что потребность в новизне опирается на особый интуитивный механизм, определяющийся двойственностью результата деятельности: прямым

продуктом, соответствующим поставленной цели, и побочным продуктом, полученным неосознанно [3].

В зарубежной психологии креативность рассматривается как способность и личностное свойство. Сегодня в ней переоткрывается продуктивная функция эмоций, развивается идея связи креативности с эмоциональным интеллектом (ЭИ). Однако, по словам Т. Любарта (ученика Стернберга), эта связь исследована всего в нескольких работах [2]. Р. Стернберг считает, что неявное знание является основой интуитивных решений, на которых базируются креативные процессы (Sternberg R. J., 2003).

Рассмотрим взаимосвязь эмоционального интеллекта и креативности у руководителей и неруководителей на примере работников банка.

Для диагностики использовались следующие методики:

1. Тест «эмоционального интеллекта» (Н.Холл);
2. Диагностика личностной креативности (Е. Туник).

Сравнительный анализ результатов (t-критерий Стьюдента) по «Тесту эмоционального интеллекта» выявил следующие различия (табл.1).

Таблица 1

Сравнительный анализ результатов по методике Холла в группах руководителей и специалистов (средние значения в баллах)

№	Шкалы методики Холла	Руководители	Специалисты	t-критерий
1	Эмоциональная осведомленность	15,63	13,03	2,721**
2	Управление своими эмоциями	13,15	10,03	2,718**
3	Самомотивация	14,70	11,61	3,871**
4	Эмпатия	12,78	11,19	1,657
5	Распознавание эмоций других	13,26	10,69	2,469*

* $t_{кр} = 1,9983$, $p \leq 0,05$, ** $t_{кр} = 2,6561$, $p \leq 0,01$

По шкале «самомотивация» выявлено наибольшее значимое различие между показателями руководителей и специалистов ($t=3,871$ при $p \leq 0,01$). Руководителю, при возникновении трудностей, в большей степени свойственен

самоконтроль, умение себе отказать в чем-то ради большой цели, и этим, в том числе, показать пример своим подчиненным.

Также у руководителей ярче выражена «эмоциональная осведомленность» ($t=2,721$ при $p \leq 0,01$) и «управление своими эмоциями» ($t=2,718$ при $p \leq 0,01$). То есть руководители точнее дифференцируют свои эмоции, они более эмоционально гибки и своим настроем способны повлиять на эмоциональный климат в коллективе.

Таким образом, респонденты обеих групп имеют уровень эмоциональной осведомленности выше среднего, однако руководители в большей мере осведомлены о своем внутреннем состоянии, лучше управляют своими эмоциями и поведением, обладают более развитой самомотивацией.

По методике «**Личностной креативности**» выявлено следующее.

Таблица 2

Сравнительный анализ полученных данных по методике личностной креативности у руководителей и специалистов (средние значения в баллах)

№	Шкалы методики личностной креативности	Руководители	Специалисты	t-критерий
1	Склонность к риску	17,22	17,61	-0,569
2	Любознательность	17,78	17,53	0,275
3	Сложность	17,48	17,19	0,342
4	Воображение	14,89	15,11	-0,227

* $t_{кр} = 1,9983$, $p \leq 0,05$, ** $t_{кр} = 2,6561$, $p \leq 0,01$

Все шкалы личностной креативности у испытуемых выражены на среднем уровне, значимых различий не выявлено (табл.2). То есть все испытуемые имеют среднюю склонность к риску, в меру любознательны, ставят перед собой достаточно трудные задачи, способны вообразить явления, с которыми не ранее не сталкивались.

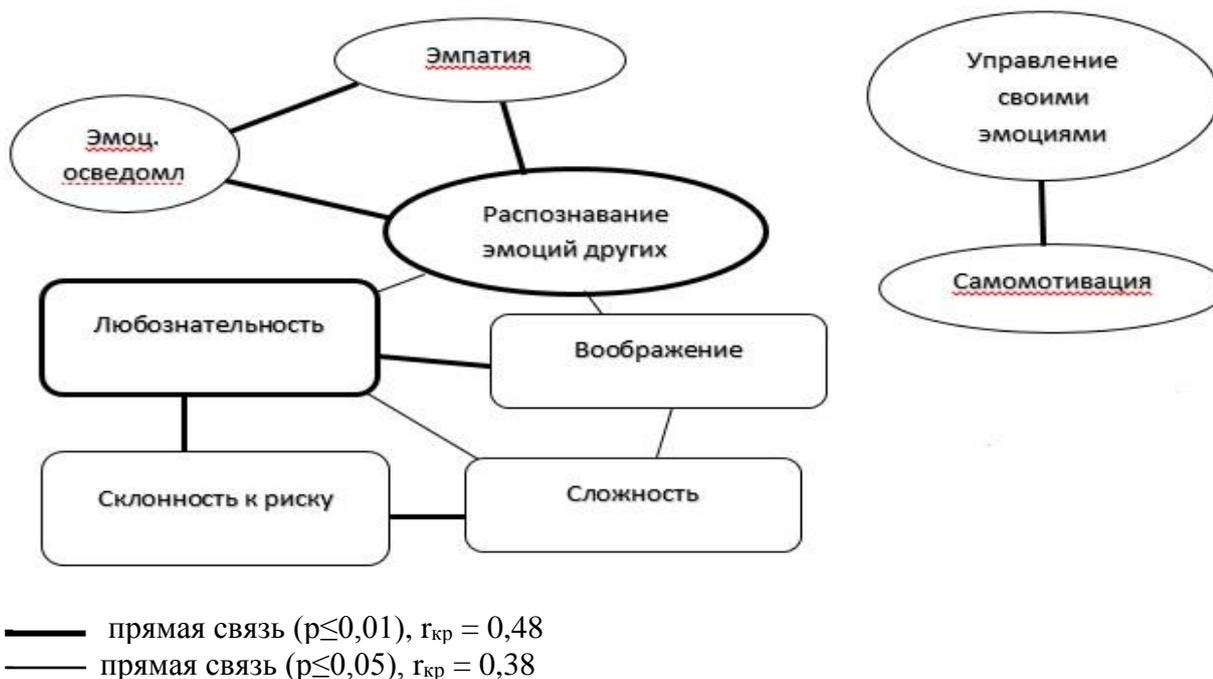


Рис. 1. Корреляционная плеяда измеренных показателей эмоционального интеллекта и личностной креативности у руководителей.

Корреляционный анализ позволил изучить взаимосвязи между компонентами эмоционального интеллекта и креативности у испытуемых.

В плеяде **руководителей** выявлены два системообразующих фактора: «распознавание эмоций других» и «любознательность». Так как показатель «распознавание эмоций других» у них находится на уровне выше среднего (13,26), можно сказать, что он является ведущей компетенцией успешного руководителя, тесно связанный и стимулирующий развитие «самопонимания», «внимания к другим» ($r=0,73$ при $p \leq 0,01$), «любознательность» ($r=0,48$ при $p \leq 0,05$) и «воображение» (рис. 1).

Далее, рассмотрим взаимосвязь компонентов эмоционального интеллекта и личностной креативности у **специалистов**. Это необходимо для того, чтобы выявить специфику взаимосвязей изучаемых характеристик у руководителей и специалистов (рис.2).

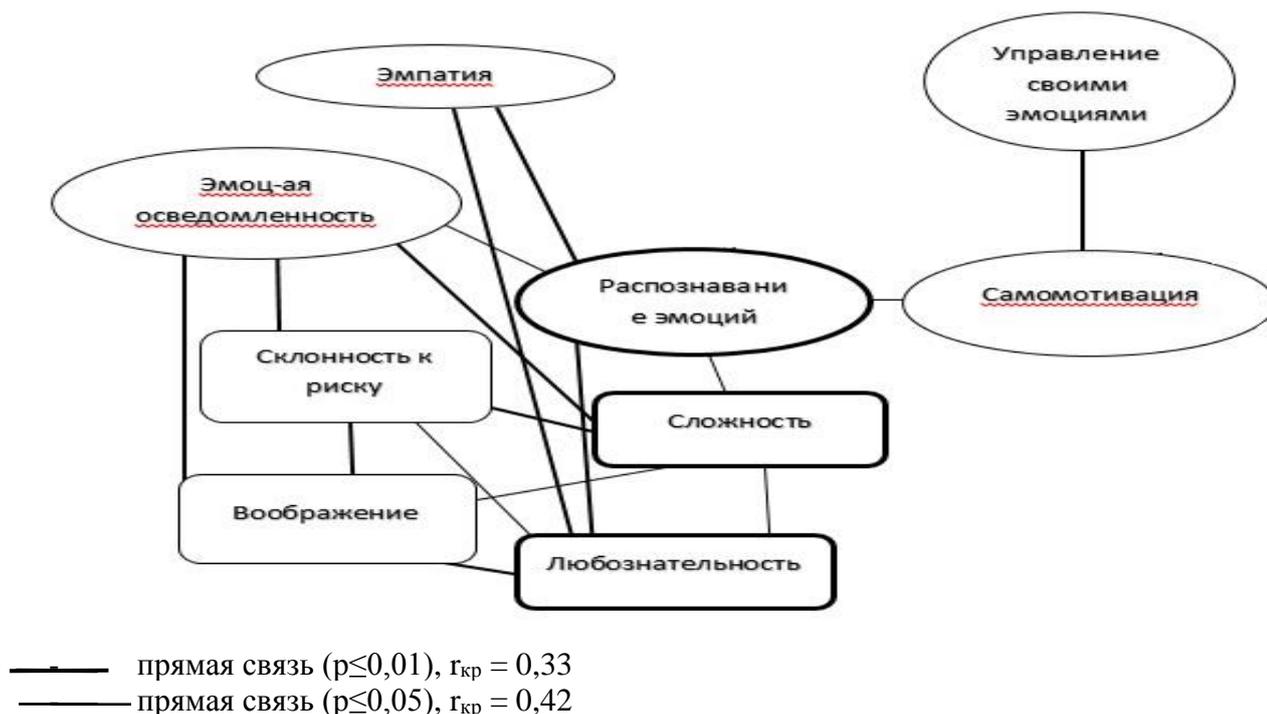


Рис. 2. Корреляционная плеяда измеренных показателей эмоционального интеллекта и личностной креативности у специалистов.

У работников не руководящих должностей выявлены три системообразующих фактора: «распознавание эмоций других», «любознательность» и «сложность», при этом все эти показатели имеют среднюю выраженность. При этом в группе специалистов выявлены взаимосвязи, которые не проявились в группе руководителей. Так, например, в группе специалистов выявлена значимая взаимосвязь между показателями «любознательность» и «эмпатия» ($r=0,53$ при $p \leq 0,01$), что может говорить о том, что чем любознательнее и любопытнее человек, тем более он понимает эмоции других и, тем самым, способен сильнее переживать эмпатию (сочувствие) к другим.

Также в группе специалистов, в отличие от группы руководителей, существует прямо пропорциональная взаимосвязь между показателями «эмоциональная осведомленность» и «сложность» ($r=0,71$ при $p \leq 0,01$), что может говорить о том, что специалисты, ориентированные на познание сложных

явлений, глубоко и широко осведомлены о своем внутреннем эмоциональном мире, лучше идентифицируют свои эмоции понимают источник их возникновения.

Эти различия позволяют сделать выводы о том, что существует специфика взаимосвязи эмоционального интеллекта с составляющими личностной креативности у работников различного уровня должности в Банке.

Список литературы:

1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект, М.: Изд-во «АСТ МОСКВА», 2008. 478с.
2. Любарт Т. Психология креативности. Серия: Университетское образование. М.: Когито-Центр, 2009. 137 с.
3. Пономарев Я.А. Психология творчества. М.: Изд-во «Наука», 1976. 304 с.
4. Тихомиров О.К. Психология мышления: Учебное пособие. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 272 с.