

Упоминание родных и близких пробуждает защитный инстинкт и влияет на наши эмоции. При этом зачастую речь идет всего лишь о поправках к законодательным постановлениям и политическим решениям, с которыми лидер не согласен. От политика, призывающего к каким-то действиям, требуется собственная эмоциональная вовлеченность, иначе аудитория почувствует фальшь. Но эта же вовлеченность может привести к ошибкам, когда политиком овладевают эмоции и он переоценивает свою убедительность или нашу эмоциональную поддержку. Противостоять этому может лишь искренность и личностная цельность политического лидера.

1. Деркач А.А., Жукова В.И., Лаптева Л.Г. Политическая психология. - Екатеринбург, 2001. - 356 с.
2. Абашкина Е., Егорова Е.Т., Косолапова Ю., Разворотнева С., Сиверцев М. Политиками не рождаются: как стать и остаться эффективным политическим лидером.. - М.: Антиква, 1993. - В 2 т.т.- 185 с.
3. Егорова Е.. Психологические методики исследования личности политических лидеров. - М.: ИСКАН, 1988. – 238 с.
4. Лебон Г. Психология народов и масс. - Спб.: Питер, 1995. – 305 с.

Бұл мақалада бұқараның саяси лидерлерді қабылдауына әсер ететін негізгі көрсеткіштері туралы айтылған. Бұқаралық қабылдау процесіндегі саяси лидерлердің риторикасы, мимикасы мен жестінің әсер ету деңгейі өңделген. Осы процестердің жүзеге асыруы саяси мәдениет пен этиканы өркендетеді.

This article deals with the main factors influencing the process of perception of the political leaders. The degree of influence of rhetoric's, mimic and jesters of the political leader to the process of mass perception has been worked out. Realizing of these processes can promote rising political culture and ethics.

*С.П. Садуова,
А.А. Толегенова,
Н.Қ. Тоқсанбаева*

ЭМОЦИОНАЛДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ЖӘНЕ КӨШБАСШЫЛЫҚ АРАСЫНДАҒЫ БАЙЛАНЫС

Сіздер IQ көмегімен жұмысқа орналасасыздар,
ал EQ арқылы мансап баспалдағында өресіздер
(американдық мақал-мәтел)

Көшбасшылық - біздің өміріміздің барлық салаларына еніп, ұйымдар мен өзге де құрылымдардың тиімді қызмет етуінің алғышарты болып табылатын біліктілік қасиеті. Тиімді түрде көшбасшы бола білу мәселесі әсіресе әлеуметтік және психология ғылым салаларында кеңінен зерттеліп жүрген маңыздылығы жоғары тақырып болып табылатыны белгілі жайт.

Қазіргі күні ғылымда көшбасшылық мәселесіне қатысты сан алуан түрлі теориялар жасалып, оның тиімділігін қамтамасыз ететін факторлар тізімі анықталған. Алайда осыған қарамастан, ғылымның түрлі салалары аталған мәселені ары қарай зерттеп келеді.

Дәстүрлі түрде көшбасшылық қасиеттерге ие тұлға нәтижелерге қол жеткізудің нақты жоспарын құра білетін және оны іс жүзінде іске асыра білетін стратег ретінде қарастырылады. Алайда көшбасшы рөлі мұнымен аяқтала қоймайды. Оның алдында әрқашан тұратын басты міндеттердің бірі өз идеясымен қол астындағы адамдарды еліктіре білу, бүкіл ұйым немесе компания ішінде қажетті эмоционалды күйді тудыра білу болып табылады. Өзінің ішкі дүниесі мен компанияның корпоративті рухын басқара алатын кез келген басшы бизнесте толағай табыстарға жете алары сөзсіз. Көшбасшы бола білу дегеніміз

эмоциялық тұрғыда тұрақтырақ бола білу және өзге адамдардың эмоциялық күйін реттей білу болып табылады. Адамдардың көңіл-күйін басқара алатын көшбасшылар тек кәсіби шеберлігімен ғана емес, сондай-ақ, адамдармен қарым-қатынас жасай білу өнерімен, оларды жігерлендіріп шабыттандыруымен, еліктіре білуімен және жоғарғы мотивацияны сақтап, іске деген күштарлықтарын арттыра алуымен ерекшеленеді.

Сондықтан да болар, соңғы уақытта эмоциялық интеллект жөніндегі тұжырымдамалар көшбасшылық мәселесіне қатысты шешімдерді ұсына алатын аса тиімді құрал ретінде кеңінен айтылуда [1].

Эмоциялық интеллект түсінігі

Эмоциялық интеллект түсінігіне қоршаған ортадағы адамдардың эмоциясын түсіну және олардың эмоциялық күйіне икемделу арқылы тұлғаның тиімді қарым-қатынас құра білу қабілеттері жатады. Өзін-өзі ұстай білу және өзара әрекеттесудің сауатты үлгісін құру адамдармен тікелей қатынасуға байланысты қызмет салаларында аса маңызды болып жатады. Тұлғаның кәсіби жетістіктері, сөзсіз, оның білімімен, қабілеттерімен, дағдыларымен, жан-жақтылығымен және кеңінен ойлау білу қасиеттерімен, яғни оның жалпы интеллект деңгейімен байланысты болып келеді. Алайда көптеген жағдайларда интеллектінің жоғары деңгейіне ие болу жеткіліксіз. Эмоциялық интеллект идеясының пайда болуы әлеуметтік идея турасындағы түсініктердің дамуы нәтижесінде мүмкін болды. Тұлға табыстылығының жалпы интеллект деңгейі мен әлеуметтік ортамен тиімді өзара әрекеттесуі арасындағы сәйкессіздіктердің жиі орын алуының нәтижесінде әлеуметтік интеллектінің жекелеген дара қабілет немесе тұлға қасиеті ретінде бөлініп қарастырылуына түрткі берді.

Ғылымға «эмоциялық интеллект» терминін американдық екі психолог Питер Сэловей мен Джон Мэйер 1990 жылдары енгізген болатын. Олар алғашқы болып эмоциялық интеллектінің бірінші үлгісін ұсынды. Аталған авторлар эмоциялық интеллект деп «өзінің және өзгенің сезімдері мен эмоцияларын байқай білу, оларды ажырату және осы ақпаратты ойлау мен іс-әрекетте қолдану» деп түсіндірді [1]. П. Сэловей мен Дж. Мэйердің үлгісі негізінде Д. Гоулманның аса танымал үлгісі жасап шығарылды. Оның 1995 жылы шыққан «Эмоциялық интеллект» атты еңбегі кітап сатылымында бірінші орындарға шығып, аталған мәселенің ғылыми және көпшілікке арналған әдебиеттерде осы күнге дейін қызу талқылануына түрткі берді.

Сэловей мен Мэйер бөліп шығарған компоненттерге Гоулман ынталылық, табандылық және әлеуметтік дағдыларды қосты [2]. Сонымен қатар, эмоциялық интеллектінің аса танымал үлгілеріне Р. Бар-Онның тұжырымдамасын жатқызуға болады. Оның тұжырымдамасына сәйкес эмоциялық интеллект қоршаған ортадағы адамдармен табысты қарым-қатынас құруды және өмірдің түрлі жағдайларында өзін-өзі ұстай білуді қамтамасыз ететін эмоциялық және әлеуметтік құзыреттілік, қабілеттер мен білімдердің бүкіл жиынтығы ретінде анықталады [1].

Эмоциялық интеллект идеясы сондай-ақ, Ресейде де кеңінен қарастырылуда. Мәселен, Д.В. Люсин эмоциялық интеллектінің өз үлгісін ұсынып отыр. Оның үлгісі бойынша эмоциялық интеллект өзінің және өзгенің эмоцияларын түсіну және оларды басқара білу қабілеті ретінде түсіндіріледі [1]. Эмоцияларды түсіну қабілеті дегеніміз адамның өзінің және өзгенің қандай да бір эмоциясын сезініп отырғандығын тани білуін, оны анықтап, атай білуін, осы эмоцияны тудырып отырған себептерді және оның салдарын түсінуін білдіреді. Эмоцияларды басқару қабілетіне адам эмоция қарқындылығы мен оның сыртқы көріністерін қадағалай алуы, сондай-ақ, өзінің бойында белгілі бір эмоцияларды ерікті түрде туындата білуі жатады. Түсіну мен басқару адамның өзінің және өзгелердің эмоциясына бағытталуы мүмкін болғандықтан, Люсин эмоциялық интеллектінің тұлға ішілік және тұлға аралық екі құрамдас бөліктерін ажыратады. Аталған ұстаным шеңберінде эмоциялық интеллект құрылымында когнитивті қабілеттер мен тұлғалық сипаттамалар біріктірілген.

Ал Қазақстанда А.А. Толегенова эмоциялық интеллектті психофизиология тұрғысынан қарастырған [3]. Оның зерттеу еңбегінде эмоциялық интеллекттің психофизиологиялық

параметрлері адамның эмоцияны реттеу кезіндегі индивидуалды ерекшеліктерінің негізі ретінде қарастырылған. Эмоциялық интеллекттің адамның өнімді іс-әрекет, әлеуметтік бейімделу және стрестік жағдайлар үшін маңыздылығы көрсетілген.

Эмоциялық интеллект көшбасшылық тиімділігінің факторы ретінде

1990-жылдардың басталуымен ғылымда көшбасшылықта маңызды орынға ие тұлғалық факторларға зерттеу қызығушылығы арта түсті. Ғалымдарды қолданбалы, әлеуметтік және эмоциялық секілді интеллект түрлерінің көшбасшылық тиімділігіне әсері қызықтырды.

С. Заккаро [4] тұлғалық сипаттамаға жататын әлеуметтік интеллект ашық және динамикалық жүйелер ішінде көшбасшылықтың пайда болуының қажетті шарты болып табылады деп түсіндірді. Бұл ретте әлеуметтік интеллектінің келесі екі компонентті сипаты ажыратылады:

1) әлеуметтік перцепция - өзге адамдар мен әлеуметтік топтарды барынша тез әрі дұрыс түсіну қабілеті;

2) мінез-құлық икемділігі – жаңа міндеттер мен жағдайларға қатысты туындаған міндеттерді ескере отырып мінез-құлықты өзгерту қабілеті.

Ғалымдардың пікірінше, әлеуметтік интеллект деңгейі жоғары болып табылатын көшбасшылар барынша мұқият қалыптасқан перцептивті және мінез-құлық үлгілеріне ие. Олар топтың өзге мүшелеріне қарағанда қалыптасқан жағдайды тезірек ұғынып, сәйкесті шешімдерді дер кезінде қабылдап, оларды өмірде өзгелермен салыстырғанда тиімді түрде іске асыра алады. С. Заккароға сәйкес [4], әлеуметтік интеллектісі жоғары басшылар ұйымдастырушылық жағдайлардың талаптарын дәл қабылдап, дұрыс жауап бере алатын көрінеді. Ғалым пікірінше, бұл басшылар жоғарғы әлеуметтік құзыреттілікке ие болғандықтан, тұлға аралық стресі жоғары болып табылатын жағдайларға жиі ұшырай бермейді, ал белгілі бір стрестік жағдайларға түсіп қалған кезде оның әсерлеріне жеңіл төтеп бере алады.

Б. Басс пікірінше [4], әлеуметтік интеллект эмоциялық интеллект көшбасшының өз қоластындағыларын шабыттандыруы және олармен өзара әрекеттесуі кезінде аса маңызды рөлге ие. Р. Стернберг пікірінше [4], әлеуметтік интеллект ұғымына тығыз ұғым эмоционалды интеллект болып табылады. Соңғы жылдары С. Вольф [4] оның серіктес авторлары оның шағын топ ішінде бейресми көшбасшылықтың пайда болуы кезіндегі рөлін байқататын бірқатар мәліметтерді алған болатын. Алайда, эмоциялық интеллект пен көшбасшылық арасындағы байланыс тікелей сипатқа ие емес, бірінші кезекте, аралық когнитивті процестер арқылы жанамаланған. Ал когнитивті процестер, өз кезегінде, топ міндетін шешу барысындағы жекелеген күштердің ықпалын үйлестіру әрекетіне ықпал етеді.

Сонымен қатар, Р. Риджио өзінің серіктес авторларымен бірге [4] эмоциялық интеллект пен әлеуметтік интеллектті тиімді көшбасшыларды ерекшелендіретін тұлғалық қасиет ретінде қарастырып, оларға кез келген жағдайда тиімді әрекет етуге мүмкіндік береді деп есептейді.

Д. Гоулмен эмоциялық интеллектті тиімді басқарудың міндетті шарты деп қарастырады. Өзінің «Эмоциялық көшбасшылық» кітабында ол көшбасшылық қабілет үлгісін эмоциялық интеллект құрылымына сәйкес келесі түрде сипаттайды [5]:

1. Өзіндік сана: өзіндік санасы жоғары дамыған көшбасшылар өз эмоциялары мен сезімдерінің әсерін саналауға қабілетті, бұл қасиет оларға күрделі жағдайларда мінез-құлықтың ең үздік тәсілін таңдауға көмектеседі.

2. Өзін-өзі қадағалау: эмоцияны қадағалау, ашықтық, бейімділік, жеңуге деген ерік-жігер, бастамашылық, оптимизм. Өзін-өзі қадағалауы жоғары дамыған көшбасшылар - стрестерге төзімді, дағдарыс уақытысында тыныштық пен байыптылық сақтай білетін, аумалы-төкпелі жағдайларға тез бейімделе алатын тұлғалар.

3. Әлеуметтік сезгіштік: эмпатия, іскери білімдарлық, елгезектік. Осындай қасиеттерге ие көшбасшылар қоршаған адамдарды тез түсініп, олардың орнына түсе алады; адамдардың қажеттіліктеріне өте сезімтал болып табылады.

4. Қатынастарды басқару: ынталандыру, ықпал ету, жетілуге көмектесу, өзгерістерге қолдау көрсету, шиеленістерді реттеу. Осындай сипаттарға ие көшбасшылар өзінің қоластындағы адамдардың үн қатысуына ықпал етіп, оларды алға қойылған міндеттерді жүзеге асыруға жігерлендіре алады. Мұндай тұлғалар ұжым шеңберінде ауызбіршілік пен бір-біріне сенімді қалыптастыра алады.

Д. Гоулмен өзінің серіктес авторларымен бірге резонансты көшбасшылық терминін енгізеді. Аталған ұғым көшбасшы тұлға мен оның қарамағындағы адамдардың бір эмоционалды толқынға түсуін білдіреді. Резонансты көшбасшылық негізінде эмоциялық интеллект, саналау белсенділігі, оптимизм және эмпатия жатыр. Өздерінің зерттеулерінің нәтижесінде ғалымдар эмоциялық резонанс тудыратын төрт көшбасшылық стилді (идеалистік стиль, үйретуші стиль, жолдастық стиль, демократиялық стиль) және жағдайды ескерместен қолданған жағдайда эмоциялық диссонансқа әкелетін екі стильді (талапшыл стиль, авторитарлы стиль) бөліп шығарды.

Көшбасшылық белгілі бір топтық міндеттерді шешумен тығыз байланысты болып табылғандықтан, топтық іс-әрекет түріне сәйкес инструменталды көшбасшы (the task leader) және экспрессивті немесе әлеуметтік-эмоционалды көшбасшы (the social-emotional leader) ажыратылады. Көшбасшылықтың бұл түрін өткен ғасырдың 50-жылдары Р. Бейлз бен Ф. Слейтер бөліп шығарып, осы құбылысқа «көшбасшылықтың рөлдік дифференциациясы» атауын берген болатын. Инструменталды көшбасшылық мақсаты топтың нысаналы түпкі міндеттерін шешуі барысында топты басқару болып табылады, ал эмоционалды көшбасшының рөлі ұжымда ішкі жағымды ортаны қалыптастыру және оның тұрақтылығын қамтамасыз етумен байланысты болып табылады. Топтық мақсаттың орындалу тиімділігін қамтамасыз етуге бағытталған инструменталды көшбасшы жиі түрде топ мүшелерімен өзара қатынастың нашарлауына алып келетін тәсілдерді қолдануы мүмкін. Ал эмоциялық көшбасшы көп жағдайда топтағы өзара қарым-қатынасты жақсартуға бағытталуы нәтижесінде өзінің эмоциялық интеллект қасиеттерін іске қосады. Тек топтық міндетке ғана бағытталған көшбасшының эмоциялық интеллекттің төменгі деңгейін байқату мүмкіндігі айтылады. Кейбір зерттеулерде, шынымен де, жоғарғы эмоциялық интеллект пен қарым-қатынасқа бағытталған демократиялық басқару стилі арасындағы байланыстар анықталған. Бұл ретте коммуникативті қабілет деңгейі төмен әйел-басшылар директивті және енжар стильдерді таңдауға бейім екендігі анықталса, ерлер көп жағдайда тек енжар басқару стилін қолданатыны байқалған [6].

Алайда бірқатар авторлар эмоциялық құзыретті көшбасшы өзі қолданатын басшылық стиліне байланыссыз тиімді әрі табысты болып келеді деп есептейді. [2]. Бір жағынан, басқарудың көп қолданылатын стилі, өз кезегінде, мотивациялық негіз ретінде көрініс тауып, тұлғаның өз эмоционалды интеллектісін қолдану кезіндегі анықтаушы фактор болуы мүмкін.

Соңғы жылдары эмоциялық интеллекттің ғылыми негіздемелерін қалыптастыруда біршама алға жылжу байқалып отыр. Алайда, осыған қарамастан, біршама күрделі қиындықтар әлі де сақталуда. Әдебиеттерді талдаудан байқалып отырғандай, шетелдік ғалымдар эмоциялық интеллекттің көшбасшылық тиімділігіне ықпал ету мәселесімен айналысқанымен, осы күнге дейін эмоциялық интеллекттің шағын топтарда көшбасшылық ұстанымын қабылдауға ықпалы, көшбасшылық стиль мен эмоциялық интеллект деңгейі арасында өзара байланыс секілді сұрақтар аз зерттеліп отыр.

Бірінші кезекте, бұл эмоциялық интеллект түсінігін анықтауға қатысты болып табылады. Әртүрлі авторлардың осы мәселеге қатысты көзқарастары көп ретте сәйкес келе бермейді, көп ұғымдар нақтыланбаған және кей жағдайларда эмоциялық интеллект ұғымы тым кең мағынада түсіндіріледі. Ұйымдастыру психологиясында эмоционалды интеллект пен кәсіби табыстылық, тұлғалық және қабілет өнімділігі, оның оқыту барысындағы маңыздылығы және тағы да өзге сұрақтар арасындағы байланыс жөнінде ғылыми негіздемелер мен мәліметтер көптеп жинала қойған жоқ, алайда бұл тұста нақты ғылыми зерттеулер жүзеге асырылып келеді. Олардың нәтижелерін сараптау және талдау болашақтың еншісінде деп атап өтуге болады. Осыған қарамастан, эмоциялық интеллект конструктісі қарым-қатынасқа

негізделетін бірқатар кәсіптерді игеру және жүзеге асыру кезінде аса маңыздылыққа ие екендігі тұжырымдалып отыр. Сондықтан, осы бағытта ізденістерді жалғастыру аса қажетті әрі нәтижелі іс-шара болып табылары сөзсіз.

1. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте. // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования. - М.: Изд-во «ИП РАН», 2004. - С. 29–39.
2. Гоулман Д. С чего начинается лидер. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. - 232 с.
3. Толегенова А.А. Психофизиологическое исследование эмоционального интеллекта. - Алматы: Казахский национальный университет, 2009. – 115 с.
4. Белоконь О.В. Эмоциональный интеллект и феномен лидерства: эксперимент «Строим вместе» // Психология. - 2008. - №3. – С. 137-144.
5. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управлять людьми на основе эмоционального интеллекта. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 302 с.
6. Журавлев А.Л. Влияние коммуникативных качеств личности руководителя на эффективность руководства коллективом // Психология личности и образ жизни. - М: Наука, 1987. – 219 с.

В статье анализируются взаимосвязи эмоционального интеллекта и лидерства. Рассматриваются основные подходы к определению понятия эмоционального интеллекта, основные направления исследования этого феномена.

In this article emotional intelligence and leadership's interconnection is analysed. The concept of emotional intelligence and its main studies are discussed.

Ә.М. Болтаева

ТҮЛҒАНЫҢ ӘЛЕУМЕТТЕНУ ДЕҢГЕЙІ МЕН КӘСІБИ МОТИВАЦИЯЛЫҚ ФАКТОРЛАРЫНЫҢ ӨЗАРАБАЙЛАНЫСЫ

Адамның мамандықты игерудегі кәсіби мотивацияның факторлары мен қатар олардың осы мамандықты таңдау, даярлану, кәсіби біліктілігін арттыру барысындағы кәсіби қиындықтардың да маңызы зор болып табылады. Жеке адамның кәсіби қалыптасуының қиындықтарын шетелдік және отандық психологияда адамның жастық даму деңгейлері ерекшеліктеріне байланысты қарастырады.

Қажеттіліктер мен қызығулар жеке адамның бағыттылығының қалыптасуы үшін негіз бола алады. Бұл процесте қызығу қажеттілікке алмаса отырып мотивті күшейтеді. Сондықтан да, болашақ кәсіби әрекетке деген жеке адамның бағыттылығының қалыптасуы "қажеттілік - қызығу - мақсат - нәтиже" жүйесінде дамып, кәсіби әрекетте жүзеге асады және оның бағыттылығы мен қарқындылығын анықтайды. Жүзеге асырылған әрекет (жеткен нәтиже, құндылық) бағыттылығын жаңа деңгейге ауыстыруға мүмкіндік береді. Бұл қозғалыстарда қызығу, қажеттілік, моральды-еріктік, интеллектуалдық сапалар, яғни жеке адам біртұтас құрылым болады.

Біздің ойымызша, кәсіби мотивацияға заңгерлердің кәсіби даярлығын қамтамасыз ететін оқу мотивациясын да жатқызуға болады. Себебі, бұл олардың санасындағы болашақ кәсіби әрекеттің жалпы құрылымына кіретін кәсіби оқытудың міндеттерін шешуге бағытталатын жетекші әрекеті болып табылады. Кәсіби және оқу мотивациясының мұндай диалектикалық өзара байланысы заңгерлерге өзінің практикалық әрекетінде оқу орнына алған білім, іскерлік, дағдыларын саналы түрде пайдалануға мүмкіндік береді.

А.Д. Кикнадзенің пікірінше, кәсіби мотивацияның ерекше сипаты- оның кәсіби әрекетке байланысты мазмұнымен сипатталады. Егер адам үшін мотив- жанама субъективті сезінілетін талпындырушы күші, әрекеттің себебі ретінде көрінсе, оның түпкі негізі - адам қажеттілігі, яғни оның затқа, энергияға ақпаратқа деген объективті мұқтаждығы болып табылады. Кәсіби әрекеттің мотивтері олардың негізінде жатқан қажеттіліктерді талдауда: