

**ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ
У КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

кандидат медичних наук, Вежновець Т.А.

Національний медичний університет імені О. О. Богомольця, Україна, Київ

Досліджено вікові особливості емоційного інтелекту у керівників закладів охорони здоров'я. Встановлено, що у віці з 30 до 60 років у керівників відбувається достовірне збільшення рівня емоційного інтелекту, після 60 років – тенденція до його зниження; керівники у віці 60 років і старше можуть бути однаково успішними на тлі різних рівнів розвитку загального емоційного інтелекту за рахунок формування у них індивідуального стилю управлінської діяльності; в віці з 30 років до 60 років значення складових емоційного інтелекту «самотивації», «емпатії» та «розпізнавання емоцій» достовірно збільшується, що забезпечує достовірно найвищий рівень загального емоційного інтелекту у віковій групі 50-59 років; після 60 років спостерігається тенденція до зниження значень всіх складових загального емоційного інтелекту, особливо – «емпатія» (-25,2%).

Ключові слова: керівники, заклади охорони здоров'я, вік, емоційний інтелект, успішність

Кандидат медицинских наук, Вежновец Т.А. Возрастные особенности эмоционального интеллекта у руководителей учреждений здравоохранения / Национальный медицинский университет имени А.А. Богомольца, Украина, Киев.

Изучены возрастные особенности эмоционального интеллекта у руководителей учреждений здравоохранения. Установлено, что в возрасте от 30 до 60 лет у руководителей происходит достоверное увеличение уровня эмоционального интеллекта, после 60 лет – тенденция к его снижению; руководители в возрасте 60 лет и старше могут быть одинаково успешными на фоне разных уровней общего эмоционального интеллекта за счет

формирования у них индивидуального стиля управленческой деятельности; в период с 30 до 60 лет значение составляющих эмоционального интеллекта «самотивация», «эмпатия» и «распознавание эмоций» достоверно увеличивается, что обеспечивает достоверно наивысший уровень общего эмоционального интеллекта в возрастной группе 50-59 лет; после 60 лет наблюдается тенденция к снижению значений всех составляющих общего эмоционального интеллекта, особенно – «эмпатия» (-25,2%).

Ключевые слова: руководители, учреждения здравоохранения, возраст, эмоциональный интеллект, успешность.

PhDe of Medical Sciences, Vezhnovets T. A., The Age Characteristics of the Emotional Intelligence of Health Care Institutes' Managers / Bogomolets National Medical University, Ukraine, Kyiv.

The age characteristics of emotional intelligence of health care institutes' managers have been explored. It was found that in the age of 30 to 60 years the leaders has a significant increase in the level of emotional intelligence, after 60 years - a downward trend. Managers in age of 60 years or older may be equally successful on the background of different levels of general emotional intelligence because of forming their individual style of management activities. From 30 to 60 years the value of emotional intelligence components, such as "self-motivation", "empathy" and "the recognition of emotions", significantly increases. It provides the significantly highest level of general emotional intelligence in the age group of 50-59 years old managers. The tendency to lower of values of all the components of the general emotional intelligence, especially ~ "empathy" (-25.2%), appears after 60 years.

Keywords: leaders, health care institutes, age, emotional intelligence, success.

Успішність професійної діяльності керівників закладів охорони здоров'я, як менеджерів, полягає у вмінні ефективно ухвалювати управлінські рішення.

Одним з чинників, що впливає на процес ухвалення управлінського рішення, є емоційний інтелект [1-3]. Він характеризує здатність людини тлумачити власні емоції та емоції оточуючих, з тим щоб використовувати отриману інформацію для реалізації власної мети. Складовими емоційного інтелекту є самосвідомість (адекватна самооцінка, впевненість у собі), саморегулювання (адекватне емоційне реагування в різних ситуаціях, самовладання, контроль негативних емоцій, здатність проявляти позитивні емоції), мотивація (новаторство, оптимізм, спонукання себе й інших до дій, ініціативність), емпатія (розуміння почуттів та емоцій інших людей, співчуття).

Емоційний інтелект залежить від багатьох чинників, серед яких особливе місце займає вік. З віком рівень емоційного інтелекту зростає та змінюються його функції, а саме: до 35 років актуалізується рефлексивно-корекційна та мотивуюча функції, а в групі 45-61 рік – регулятивна функція [4]. В літературі відсутні дані щодо особливостей зміни складових емоційного інтелекту зі збільшенням віку. Крім того, відсутні дослідження присвячені впливу вікових особливостей на стан емоційного інтелекту та його складових у керівників закладів охорони здоров'я.

В умовах реформування сфери охорони здоров'я є безумовно актуальним питання вивчення впливу вікових особливостей на рівень емоційного інтелекту у керівників закладів охорони здоров'я. Тим паче, що він безпосередньо обумовлює ефективність ухвалення ними управлінських рішень. Крім того, необхідно враховувати особливості вікового складу керівників закладів охорони здоров'я, серед яких працює 60 % керівників-чоловіків передпенсійного віку та 25 % – пенсійного віку, 52 % керівників-жінок передпенсійного віку та третина – пенсійного віку [5].

Мета дослідження полягала у визначенні впливу вікових особливостей на рівень розвитку емоційного інтелекту у керівників закладів охорони здоров'я (далі – ЗОЗ).

Матеріали та методи. Визначення вікових особливостей емоційного інтелекту та його складових проведено на контингенті з 72 керівників ЗОЗ

віком від 31 року до 72 років, які були розподілені на 4 вікові групи, а саме: 1 група – від 30 до 39 років (n=7), 2 група – від 40 до 49 років (n=25), 3 група – від 50 до 59 років (n=20), 4 група – від 60 та старше (n=20).

Дослідження проведено за методикою Н. Холла [6], яка дозволяє визначити рівень парціального емоційного інтелекту за 5 складовими, а саме: емоційна обізнаність (ЕО), управління емоціями (УЕ), самомотивація (СМ), емпатія (ЕМ), розпізнавання емоцій (РЕ), а також рівень загального (інтегрального) емоційного інтелекту (ЗЕІ), який є сумою складових.

Рівень парціального емоційного інтелекту оцінювався при результаті від 14 і більше балів як високий, 8-13 балів – середній, 7 і менше балів – низький. Рівень загального емоційного інтелекту оцінювався наступним чином: 70 і більше балів – високий, 40-69 балів – середній, 39 і більше балів – низький.

Отримані результати оброблено методом варіаційної статистики, кореляційного аналізу з використанням Microsoft Excel. Вірогідність розходжень між групами оцінено за критерієм Стьюдента та Фішера.

Результати та їх обговорення. Результати проведеного дослідження свідчать, що представлені 4 вікові групи (30-39 років, 40-49 років, 50-59 років, 60 років і старше) керівників ЗОЗ достовірно відрізняються між собою за середнім значенням стажу на керівній роботі ($p_{1-2}, p_{3-4} < 0,001, p_{2-3} < 0,05$) (Табл.1).

Таблиця 1

Вікові особливості загального емоційного інтелекту та його складових у керівників ЗОЗ

№	Вікові групи	Стаж в роках	ЗЕІ в балах	Парціальний інтелект в балах				
				ЕО	УЕ	СМ	ЕМ	РЕ
1	30-39	2,5 ± 0,4 *	42,4 ± 4,4	11,7 ± 0,9	1,7 ± 1,1	8,2 ± 1,5 ****	10,1 ± 1,1	10,6 ± 1,1 *****
2	40-49	6,62 ± 0,9	49,2 ± 3,7	10,8 ± 0,9	4,5 ± 1,0	10,7 ± 0,9	11,4 ± 0,9	11,8 ± 0,8
3	50-59	13,3 ± 2,3	55,4 ± 3,5 **	11,6 ± 1,4	5,2 ± 1,4 ***	12,8 ± 0,8	13,5 ± 0,7 *****	13,6 ± 0,6

4	60 i >	22,9 ± 1,6	48,1 ± 4,4	10,6 ± 1,1	4,6 ± 1,4	12,2 ± 1,0	10,1 ± 1,1	11,2 ± 1,0
---	--------	------------	------------	------------	-----------	------------	------------	------------

Примітка: * $t_{1-2} = -3,9$, $p < 0,001$, $t_{3-4} = -3,5$, $p < 0,001$, $t_{2-3} = -2,7$, $p < 0,05$; ** $t_{1-3} = 2,3$, $p < 0,05$; *** $t_{1-3} = -1,8$, $p > 0,05$; **** $t_{1-3} = -2,5$, $p < 0,05$, $t_{1-4} = -2,05$, $p < 0,05$; ***** $t_{1-3} = -2,5$, $p < 0,05$, $t_{3-4} = -2,5$, $p < 0,05$; ***** $t_{1-3} = -2,3$, $p < 0,05$

У досліджуваній виборці керівників ЗОЗ, що має нормальне розподілення значень, встановлений лінійний, сильної сили, позитивний кореляційний зв'язок між віком та стажем ($r = 0,74$). Зважаючи на це, при аналізі отриманих даних ми не враховували вплив стажу на рівень загального емоційного інтелекту.

У виборці середній вік керівників ЗОЗ становив $52,3 \pm 1,2$ роки та коливався від 31 року до 72 років. За віком вибірка мала нормальний розподіл, про що свідчить асиметрія ($A = -0,17$, $m_a = 0,28$) та ексцес ($E = -0,51$, $m_e = 0,57$).

Рівень загального емоційного інтелекту в різних вікових групах керівників ЗОЗ коливався від $42,4 \pm 4,4$ балів до $55,4 \pm 3,5$ балів. За рівнем загального емоційного інтелекту вибірка мала нормальний розподіл, про що свідчить асиметрія ($A = -0,1$, $m_a = 0,28$) та ексцес ($E = -0,8$, $m_e = 0,57$). За шкалою оцінки, що запропонована в методиці Н. Холла, вказані рівні визначаються як середні (Рис.1).

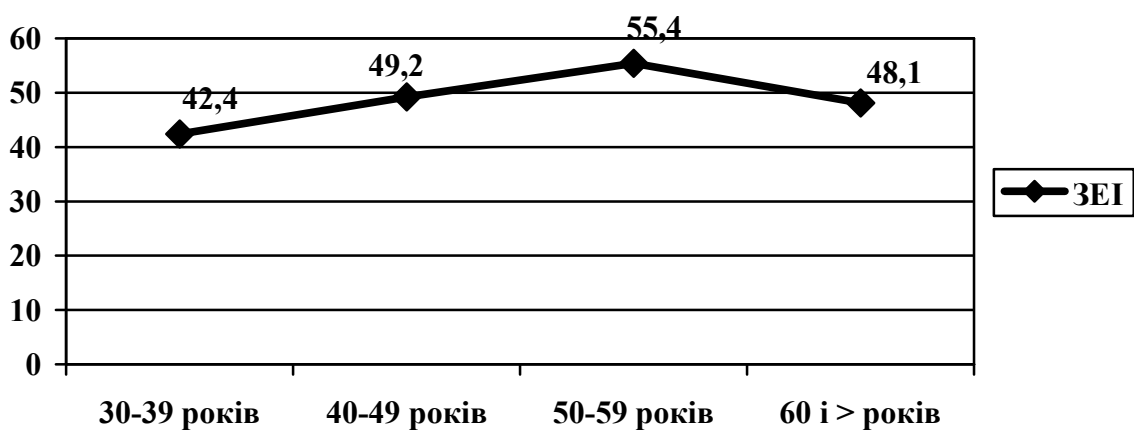


Рис.1. Рівень загального емоційного інтелекту (ZEI) у керівників ЗОЗ в різних вікових групах (у балах)

Достовірно найвищий рівень загального емоційного інтелекту виявлено в 3-й віковій групі керівників ЗОЗ, найнижчий – 1-й віковій групі ($t_{1-3} = 2,3$, $p < 0,05$). Тобто у віці 30-60 років у керівників ЗОЗ відбувається достовірне збільшення рівня емоційного інтелекту, а після 60 років – тенденція до його зниження ($t_{3-4} = 1,3$, $p > 0,05$). Отримані дані дещо суперечать літературним, а саме: у менеджерів зростання загального емоційного інтелекту відбувається до 40 років, а після 40 років – його зниження [4]. Ймовірно, виявлена особливість зростання загального емоційного інтелекту у керівників ЗОЗ обумовлена тим, що в медичній галузі керівниками стають особи в більш старшому віці, ніж керівники в інших галузях. Зазначене може бути обумовлене більшим терміном навчання (від 8 до 9 років) та набуттям професійного досвіду спочатку як лікаря, а потім як керівника.

Проведений аналіз дисперсій середніх значень загального емоційного інтелекту за критерієм Фішера в різних вікових групах вказує на наявність достовірних відмінностей між 3-ю та 2-ю, між 3-ю та 4-ю групами ($p < 0,05$) (Табл. 2). Виявлений найвищий рівень коливань рівня загального емоційного інтелекту у 4-й віковій групі свідчить про наявність у ній певної кількості осіб як з високим значенням інтелекту, так і певної кількості осіб з низьким значенням. Ймовірно, зазначене обумовлено тим, що керівники ЗОЗ у віці 60 років і старше можуть бути однаково успішними на тлі різних рівнів розвитку загального емоційного інтелекту за рахунок формування у них індивідуального стилю управлінської діяльності.

Таблиця 2

Коефіцієнт Фішера дисперсій загального емоційного інтелекту між різними віковими групами

	1-2 група	1-3 група	1-4 група	2-3 група	3-4 група
F	2,5	1,77	2,75	0,9	0,69
F _{кр}	3,8	3,88	3,8	0,49	0,47
p	> 0,05	> 0,05	> 0,05	< 0,05	< 0,05

Аналіз складових загального емоційного інтелекту керівників ЗОЗ за віком свідчить, що показники рівня «емоційної обізнаності», «самотивації», «емпатії», «розпізнавання емоцій» оцінюються як середні. В той же час, як в першій віковій групі парціальний інтелект за значенням показника «управління емоціями» оцінюється як низький (Рис.2).

Значення парціального інтелекту за показниками «самотивації», «емпатії» та «розпізнавання емоцій» в період з 30 років до 60 років достовірно збільшується, що забезпечує достовірно найвищий загальний емоційний інтелект у віковій групі 50-59 років (Рис. 2). Після 60 років спостерігається тенденція до зниження значень всіх складових загального емоційного інтелекту.

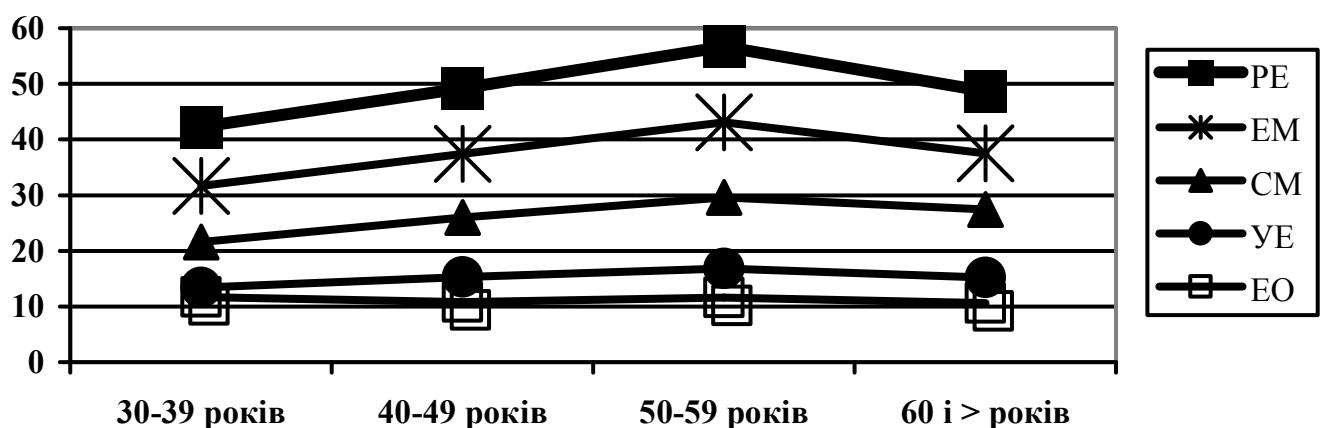


Рис.2. Складові емоційного інтелекту керівників ЗОЗ у різних вікових групах (в балах)

Саме після 60 років у керівників ЗОЗ встановлено достовірно найбільш виражене зниження значення «емпатії» (-25,2 %) у порівнянні з іншими складовими загального емоційного інтелекту (Табл. 3). Відбувається зниження здатності керівників до співчуття, до адекватного розуміння емоціональних станів оточуючих, що ймовірно негативно впливає на якість формування міжособистісних стосунків між ними та підлеглими.

**Динаміка зниження значення складових загального емоційного інтелекту
у групі керівників ЗОЗ у віці після 60 років**

Вікові групи	Парціальний інтелект (в балах)				
	ЕО	УЕ	СМ	ЕМ	РЕ
50-59 років	11,6 ± 1,4	5,2 ± 1,4	12,8 ± 0,8	13,5 ± 0,7	13,6 ± 0,6
60 і старше	10,6 ± 1,1	4,6 ± 1,4	12,2 ± 1,0	10,1 ± 1,1	11,2 ± 1,0
Відсоток зниження	-8,6	-11,5	-4,6	-25,2	-17,6

Стосовно зниження інших складових загального емоційного інтелекту у керівників ЗОЗ після 60 років – ймовірно можна говорити лише про наявність такої тенденції. Причому найбільший відсоток зниження встановлено за значенням парціального інтелекту «розпізнавання емоцій» (-17,6 %), потім – управління емоціями (-11,5 %) та «емоційна обізнаність» (-8,6 %). Найменше зниження загального емоційного інтелекту встановлено за рівнем значення «самотивації» (-4,6 %), що можливо обумовлює в цій віковій групі збереження зацікавленості до успішності у професійній діяльності.

Висновки. Вікові особливості загального емоційного інтелекту та його складових у керівників ЗОЗ полягають у наступному, а саме: з 30 до 60 років у керівників відбувається достовірне збільшення рівня емоційного інтелекту, а після 60 років – тенденція до його зниження; керівники у віці 60 років і старше можуть бути однаково успішними на тлі різних рівнів розвитку загального емоційного інтелекту за рахунок формування у них індивідуального стилю управлінської діяльності; в період з 30 років до 60 років значення складових емоційного інтелекту, таких як «самотивація», «емпатія» та «розпізнавання емоцій» достовірно збільшується, що забезпечує достовірно найвищий рівень загального емоційного інтелекту у віковій групі 50-59 років; після 60 років спостерігається тенденція до зниження значень усіх складових загального емоційного інтелекту, особливо «емпатії»; після 60 років найменше

зниження значення парціального інтелекту «самотивація» забезпечує зацікавленість в успішності професійної діяльності.

Виявлені вікові особливості розвитку загального емоційного інтелекту у керівників ЗОЗ необхідно враховувати при створенні навчальних програм на циклах удосконалення за спеціальністю «Організація та управління охороною здоров'я» з метою підвищення успішності діяльності на керівних посадах. В подальшій роботі ми провели дослідження впливу стажу на керівній роботі на рівень загального емоційного інтелекту та його складових у керівників ЗОЗ.

Література:

- 1. Егоров И.А. Влияние уровня эмоционального интеллекта руководителей организации на выполнение управленческих функций: автореф. дис. на присвоение науч. степени канд. псих. наук: 19.00.05 / И.А. Егоров. – М., 2006. – 24 с.*
- 2. Провоторова Н.В. Система професійної та управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій: дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.05 / Н.В. Провоторова. – Луганськ, 2010. – 215.*
- 3. Петровская А.С. Эмоциональный интеллект как детерминанта результативных параметров и процессуальных характеристик управленческой деятельности: автореф. дис. на присвоение науч. степени канд. психол. наук: 19.00.03 / А. С. Петровская; Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2007. – 25 с.*
- 4. Чураков Р. Эмоциональный интеллект в менеджменте /u-journal, № 1 (7) (20.06.2005) http://www.u-journal.com/sections/management_psychology*
- 5. Толстанов О. Кадрові ресурси закладів охорони здоров'я сфери управління МОЗ АР Крим, органів управління охороною здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій / О. Толстанов, М. Осійчук, Г. Пустовойтова, М. Голубчиков // Матеріали до підсумкової Колегії МОЗ України за 2012 рік. – Київ, 2013. – 164 с.*

6. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты/ Д.Я. Райгородский // Уч. пособие. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ – М», 2005. – 672 с.

References:

1. Ehorov Y.A. *Vlyyanye urovnya emotsyonal'noho yntellekta rukovodyteley orhanyzatsyy na vypolnenye upravlencheskykh funktsyy: avtoref. dys. na prysvoenye nauch. stepeny kand. psykh. nauk: 19.00.05 / Y.A. Ehorov. – M., 2006. – 24 s.*
2. Provotorova N.V. *Systema profesiynoyi ta upravlins'koyi motyvatsiyi derzhavnykh sluzhbovtziv yak predstavnykiv sotsionomichnykh profesiy: dys. ... kandydata psykhol. nauk: 19.00.05 / N.V. Provotorova. – Luhans'k, 2010. – 215.*
3. Petrovskaya A.S. *Emotsyonal'nyy yntellekt kak determynanta rezul'tatyvnykh parametrov y protsessual'nykh kharakterystyk upravlencheskoy deyatel'nosti: avtoref. dys. na prysvoenye nauch. stepeny kand. psykhol. nauk: 19.00.03 / A. S. Petrovskaya; Yaroslav. hos. un-t ym. P. H. Demydova. – Yaroslavl', 2007. – 25 s.*
4. Churakov R. *Emotsyonal'nyy yntellekt v menedzhmente /u-journal, № 1(7) (20.06.2005) http://www.u-journal.com/sections/management_psychology*
5. Tolstanov O. *Kadrovi resursy zakladiv okhorony zdorov`ya sfery upravlinnya MOZ AR Krym, orhaniv upravlinnya okhoronoyu zdorov`ya oblasnykh, Kyyivs'koyi ta Sevastopol's'koyi mis'kykh derzhavnykh administratsiy / O.Tolstanov, M.Osiychuk, H.Pustovoytova, M.Holubchikov // Materialy do pidsumkovoyi Kolehiyi MOZ Ukrayiny za 2012 rik.– Kyyiv, 2013.– 164 s.*
6. Rayhorodskyy D.Ya. *Praktycheskaya psikhodyahnostyka. Metodyky y testy/ D.Ya. Rayhorodskyy // Uch.posobye. – Samara: Yzdatel'skyy dom «BAKhRAKh –M», 2005. – 672 s.*