

ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПЕДАГОГІКА. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 159.922

Барко Вадим Іванович,доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник
ДНДІ МВС України, м. Київ, Україна
ORCID ID 0000-0003-4962-0975**Кириєнко Людмила Андріївна,**провідний науковий співробітник
ДНДІ МВС України, м. Київ, Україна
ORCID ID 0000-0001-9394-1288**Барко Вадим Вадимович,**кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник
ДНДІ МВС України, м. Київ, Україна
ORCID ID 0000-0002-3836-2627

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ АДАПТОВАНОГО ОПИТУВАЛЬНИКА ДІАГНОСТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПСИХОЛОГАМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Стаття присвячена проблемі україномовної адаптації російськомовної психодіагностичної методики оцінювання рівня і структури емоційного інтелекту особистості ("MEI"), розробленої психологом М. Манойловою. Дослідження проводилось з метою вдосконалення системи професійного добору кадрів для Національної поліції України. У статті викладено теоретичні основи і внутрішню структуру процесу адаптації, розкрито процедуру та результати експериментального дослідження щодо перевірки надійності та валідності адаптованої методики, отримані середньонормативні показники для загальної вибірки, визначені стандартизовані тестові норми. Результати дослідження довели діагностичну верифікацію зазначеної психодіагностичної методики і доцільність її використання з метою психологічного добору персоналу Національної поліції України.

Ключові слова: професійний психологічний добір, емоційний інтелект, україномовна адаптація, психологічна діагностика, надійність, валідність, стандартизовані тестові норми.

Важливим напрямом підвищення ефективності діяльності Національної поліції України є вдосконалення психодіагностичного інструментарію з метою професійного добору кадрів. Згідно з нормативними документами МВС України, зокрема наказом МВС від 25.12.2015 № 1631 "Про організацію добору (конкурсу)

та просування по службі поліцейських”, конкурс (добір) на службу до поліції проводиться в кілька етапів, одним з яких є проведення психологічного тесту для вивчення загальних здібностей кандидатів [1; 2]. Варто відзначити, що не вистачає надійних україномовних тестів, які могли б застосовуватися із цією метою. Традиційно психологами використовуються зарубіжні (зазвичай російськомовні) методики й адаптовані російською мовою англomовні тести, україномовні опитувальники практично відсутні [3–9]. Подібну ситуацію не можна вважати задовільною, оскільки не всі респонденти володіють російською мовою достатньою мірою, до того ж використання ментально інших (чужих) особистісних дескрипторів нерідко призводить до помилок у відповідях і неправильних психодіагностичних висновків. Тому постає проблема українськомовної адаптації деяких найбільш валідних і надійних опитувальників для дослідження загальних здібностей. **Метою наукової статті** є дослідження можливостей адаптованої українською мовою версії поширеної психодіагностичної методики визначення рівня і структури емоційного інтелекту – “MEI” (розробник М. Манойлова).

У багатьох наукових публікаціях (Д. Гоулмен, Д. Люсін, М. Манойлова, А. Петровська) наводяться підтвердження того, що специфічний психологічний конструкт – емоційний інтелект (EI) – є вельми важливим для успіху працівників різних професій. Дослідники стверджують, що якщо інтелектуальною рушійною силою в бізнесі XX ст. був коефіцієнт традиційного тестометричного інтелекту (IQ), то у XXI ст. це буде саме EI [3–8]. Така позиція підтверджується оглядом практики психологічної роботи у великих організаціях, який показав, що здебільшого використовується вимірювання EI. Це породжується бажанням знайти конструкт, пов’язаний із часткою професійного успіху, яка не пояснюється психометричним інтелектом. Прибічники застосування EI в бізнесі визначають *емоційний інтелект* як розуміння власної мотивації та емоційного стану, а також стану інших людей [3; 4]. На думку дослідників, емоційний інтелект відіграє головну роль у проблематиці лідерства [5]. У дослідженнях наводяться характеристики людей із високим емоційним інтелектом. Такі люди будують стійкіші міжособистісні стосунки, краще можуть мотивувати себе та інших, активніші, новаторські та творчі, ефективні лідери, краще працюють в умовах стресу і справляються зі змінами, перебувають у більшій гармонії із собою [6–8].

Дослідники відзначають, що чим вище у людини посадове положення, тим важливішим для неї стає EI, саме емоційний інтелект відрізняє успішну кар’єру від кар’єрного застою. Можливий неуспіх керівника високої ланки найчастіше викликаний недовідком емоційного розвитку [9; 10]. Наукова новизна дослідження полягає в тому, що нами вперше здійснено українськомовну адаптацію опитувальника діагностики емоційного інтелекту М. Манойлової, представлено психометричні показники нового опитувальника рівня і структури емоційного інтелекту.

Методика діагностики емоційного інтелекту MEI розроблена М. Манойловою у 2004–2005 роках [10]. На її думку, *емоційний інтелект* – це здатність людини до усвідомлення, прийняття та регуляції емоційних станів і почуттів як інших людей, так і своїх власних. У структурі емоційного інтелекту існують два аспекти: внутрішньоособистісний і міжособистісний. Виходячи із цих визначень, емоційний

інтелект описується автором як регуляція внутрішньої та зовнішньої психічної діяльності людини; ЕІ – це здатність до розуміння своїх емоцій і емоційних станів партнерів по спілкуванню; управління своїми діями стосовно свідомо поставленої мети завдяки регулюванню внутрішніх станів. Мета ЕІ – це трансформація та прогресивний розвиток емоційної сфери суб'єкта. Засоби ЕІ: а) внутрішній аспект – емоційний потенціал особистості (накопичується з досвідом); б) зовнішній аспект – операції реалізації “технічної” сторони (розвивається у процесі соціалізації).

Розроблена М. Манойловою методика діагностики ЕІ є опитувальником, що складається з 40 тверджень. Обстежуваному пропонується оцінити міру своєї згоди з кожним твердженням за 5-бальною шкалою. Опитувальник містить 4 субшкали і 3 інтегральні індекси: загального рівня ЕІ, вираженості внутрішньо-особистісного та міжособистісного аспектів. У цілому, опитувальник М. Манойлової базується на змішаній моделі емоційного інтелекту. З метою стандартизації МЕІ автором методики проведено дослідження на репрезентативній вибірці чоловіків і жінок віком від 17 до 65 років, які працюють у різних сферах професійної діяльності. Загальний обсяг вибірки склав 719 респондентів. Для виявлення статевих, вікових і професійних відмінностей у характеристиках емоційного інтелекту вибірка стандартизації була розділена на підгрупи за статтю, віком, професійною діяльністю, стажем роботи. Усього було виділено 4 вікових категорії: від 17 до 55 років і старше. Стосовно розподілу за категоріями професій: педагоги, медичні працівники, робітники і службовці інших спеціальностей. Статистичний аналіз відмінностей середніх значень шкал методики дозволив автору виявити деякі тенденції. Найбільш явно простежуються статеві відмінності. Властивості емоційного інтелекту мають різну міру вираженості у чоловіків і жінок; відповідно, жінки мають вищі показники емоційного інтелекту ніж чоловіки. Вікові відмінності в показниках емоційного інтелекту проявляються меншою мірою. У цьому плані “критичною точкою” є перехід від юнацького віку до зрілості [10]. Аналіз відмінностей у середніх значеннях емоційного інтелекту серед представників різних професійних груп виявив, що показники емоційного інтелекту працівників у сфері “людина – людина” є вищими, ніж у представників інших професій. Значущих відмінностей у показниках емоційного інтелекту педагогів і медичних працівників не виявлено. Автором методики також виявлені значущі відмінності характеристик емоційного інтелекту в педагогів із різним стажем роботи і різною мірою задоволеності працею. Для визначення нормативних значень і переводу сирих балів у стандартні найбільш значущими виявилися відмінності за гендерними ознаками [10].

З метою експериментального дослідження психодіагностичних можливостей методики МЕІ та її українськомовної адаптації використано результати опитування працівників Національної поліції України у 2018 році. Для тестування були відібрані працівники, яких поважають у колективі та яким притаманні високі морально-ділові якості. Тестування здійснювалося у 23 областях країни, загалом обстежено 390 респондентів.

За допомогою трьох філологів та психологів Державного науково-дослідного інституту МВС України розроблено україномовний варіант опитувальника, текст якого максимально наближений до змісту оригінальної версії, в якій використовувалися традиційні для української мови особистісні дескриптори. З метою перевірки надійності та валідності опитувальника здійснено відповідні розрахунки. У процесі україномовної адаптації отримано дані стосовно трьох аспектів надійності: ретестової, надійності паралельних форм і внутрішньої узгодженості.

Ретестова надійність виражається через коефіцієнт кореляції між двома послідовними тестуваннями з інтервалом у 2–3 тижні; вона становить: для шкали 1 – 0,70; шкали 2 – 0,84; шкали 3 – 0,67; шкали 4 – 0,80 ($N = 440$; $p = 0,01$). Ці значення задовольняють наявні психометричні вимоги.

Для частини обстежуваних, які однаково добре володіють українською та російською мовами, пропонувалися різномовні варіанти опитувальника, які розглядалися як *паралельні форми*. Коефіцієнти кореляції (одержані при тестуванні з двотижневим інтервалом) виявились такими: для шкали 1 – 0,73; шкали 2 – 0,80; шкали 3 – 0,71; шкали 4 – 0,77 ($N = 390$; $p = 0,01$). Таким чином, надійність паралельних форм є цілком задовільною.

При перевірці за допомогою *t*-критерію Ст'юдента не зафіксовано значущих відмінностей між розподілом тестових показників за обома формами (українсько-і російськомовною). Не встановлено значущих відмінностей і при перевірці за допомогою критерію Пірсона χ^2 . Отже, україномовну і російськомовну версії опитувальника можна вважати практично тотожними. З метою перевірки *внутрішньої узгодженості* завдань опитувальника розраховувався коефіцієнт б-Кронбаха (табл. 1). Усі отримані показники можна вважати допустимими в аспекті вимог до психодіагностичного інструментарію.

Таблиця 1

Коефіцієнти б-Кронбаха для опитувальника MEI

Шкали	1	2	3	4
α	0,69	0,74	0,62	0,63

Таким чином, отримані результати свідчать про задовільну надійність і внутрішню узгодженість україномовного опитувальника MEI.

З метою дослідження *конструктивної валідності* адаптованого MEI проведено порівняння даних, отриманих при використанні цього опитувальника, з результатами інших методик діагностики ЕІ. Виявлено кореляції підсумкового результату MEI з інтегральними індексами ЕІ за відомими методиками оцінки емоційного інтелекту MSCEIT (Дж. Мейер, П. Селовей) і М. Холла ($r = 0,57$; $p = 0,05$ і $r = 0,61$; $p = 0,01$ відповідно). Окрім цього отримано кореляції шкал MEI з шкалами відомого опитувальника емоційного інтелекту EmIn (Д. Люсін) (табл. 2).

Таблиця 2

Кореляції шкал опитувальника MEI та ЕмІн

Шкали MEI	Шкали ЕмІн									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	0,43**	0,26*	0,38**	0,22	0,21	0,17	0,33*	0,25*	0,32*	0,40*
2	0,10	0,06	0,16	0,31*	0,23	0,21	0,12	0,34*	0,39**	0,39**
3	0,38**	0,32*	0,24	0,54**	0,38**	0,07	0,25*	0,20	0,32*	0,38**
4	0,32*	0,23	0,34*	0,25*	0,10	0,40**	0,21	0,35*	0,14	0,33*

Примітка: * $p = 0,05$; ** $p = 0,01$. $N = 280$.

Шкали ЕмІн: 1 – розуміння власних емоцій, 2 – управління власними емоціями, 3 – розуміння чужих емоцій, 4 – управління чужими емоціями, 5 – контроль експресії, 6 – міжособистісний компонент, 7 – внутрішньоособистісний компонент, 8 – розуміння емоцій, 9 – управління емоціями, 10 – загальний показник ЕІ.

Шкали MEI: 1 – усвідомлення своїх емоцій і почуттів, 2 – управління своїми емоціями та почуттями, 3 – усвідомлення емоцій і почуттів інших, 4 – управління емоціями та почуттями інших.

Для визначення особливостей вибірки працівників поліції отримані в процесі психодіагностичного тестування оцінки були проаналізовані за допомогою статистичних методів. У таблицях 3–4 наведено середньонормативні статистичні показники за методикою MEI, отримані на вибірці чоловіків і жінок.

Таблиця 3

Статистичні показники, отримані у процесі тестування працівників поліції
(загальна вибірка, чоловіки; $N = 310$)

Номери шкал	1	2	3	4	5	6	7
М	5,96	2,18	5,29	1,08	3,12	3,58	4,34
σ	3,66	4,44	3,51	3,95	5,20	6,34	9,06

Примітка: курсивом виділено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p = 0,05$). **Шкали MEI:** 1 – усвідомлення своїх емоцій і почуттів, 2 – управління своїми емоціями та почуттями, 3 – усвідомлення емоцій і почуттів інших, 4 – управління емоціями та почуттями інших, 5 – внутрішньоособистісний аспект, 6 – міжособистісний аспект, 7 – інтегральний індекс.

Таблиця 4

Статистичні показники, отримані у процесі тестування працівників поліції
(загальна вибірка, жінки; $N = 80$)

Номери шкал	1	2	3	4	5	6	7
М	6,99	3,47	5,33	1,98	4,06	3,82	4,77
σ	3,35	4,67	3,54	3,67	4,55	5,71	8,11

Примітка: курсивом виділено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p = 0,05$). **Шкали MEI:** 1 – усвідомлення своїх емоцій і почуттів, 2 – управління своїми емоціями та почуттями, 3 – усвідомлення емоцій і почуттів інших, 4 – управління емоціями та почуттями інших, 5 – внутрішньоособистісний аспект, 6 – міжособистісний аспект, 7 – інтегральний індекс.

Як видно з таблиць, жінки мають вищі показники емоційного інтелекту у порівнянні з чоловіками (за шкалами 1, 2, 4, 5), що може пояснюватися впливом на становлення емоційного інтелекту типових “жіночих рис” – сензитивності, емотивності, емпатії тощо. Щоправда, інтегральний індекс емоційного інтелекту жінок незначно перевищує показник чоловіків (4,77 проти 4,34). Таким чином, отримані середньонормативні показники для загальної вибірки можна вважати еталонними при тестуванні працівників поліції у процесі професійного добору на службу до підрозділів Національної поліції України (таблиця 5). Виходячи з наших розрахунків, інтегральний індекс становить показник 4,52 балів (стандартне відхилення – 8,64). Зафіксовано мінімальне значення за шкалою 5 (“13”) і максимальне за шкалою 6 (+15). У більшості випадків (78 % опитаних) діапазон середніх значень за шкалами методики коливається від 0 до 6,0 балів. Бали нижче та вище зазначеного діапазону можна вважати низькими та високими відповідно, незалежно від освітнього рівня респондента. Для розподілу респондентів на групи за ступенем розвитку ЕІ на основі нелінійної стандартизації рекомендується отримані (згідно з ключем) “сірі” бали переводити у рівні ЕІ на основі порядкової шкали: 5-й (дуже високий рівень ЕІ) – більше 6 сирих балів; 4-й (високий рівень) – 4–5 сирих балів; 3-й (проміжний рівень) – 2–3 сирих балів; 2-й (знижений рівень) – 0–1 сирих балів; 1-й (дуже низький рівень) – менше 0 сирих балів (від’ємне значення).

Отримані середньонормативні показники на вибірці працівників поліції свідчать про розходження “базових” та “емпіричних” оцінок.

Таблиця 5

**Порівняння середньонормативних показників,
отриманих у процесі українськомовної адаптації опитувальника MEI**

а) емпіричні статистичні дані ($N = 390$)

Номери шкал	1	2	3	4	5	6	7
М	6,63	3,21	5,30	1,52	3,55	3,61	4,52
σ	3,01	4,89	3,21	3,95	5,02	5,98	8,64

б) базові статистичні дані (отримані М. Манойловою) ($N = 719$)

	1	2	3	4
М	6,33	3,96	3,92	0,45
σ	3,49	5,28	3,85	3,63

Примітка: курсивом виділено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p = 0,05$). **Шкали MEI:** 1 – усвідомлення своїх емоцій і почуттів, 2 – управління своїми емоціями та почуттями, 3 – усвідомлення емоцій і почуттів інших, 4 – управління емоціями та почуттями інших, 5 – внутрішньоособистісний аспект, 6 – міжособистісний аспект, 7 – інтегральний індекс (у Манойлової базові статистичні дані за шкалами 5–7 відсутні).

Аналізуючи показники таблиці, зауважимо, що за більшістю шкал (1, 3, 4) зафіксовано деякі відмінності між базовими даними, представленими у дослідженнях М. Манойлової, і тими, що отримані внаслідок власного емпіричного дослідження. Так, середні показники за зазначеними шкалами (окрім другої) у працівників поліції дещо вищі від нормативних. Наявні результати не суперечать очікуванням, зокрема високі оцінки за шкалами 3 і 4 (міжособистісний компонент EI) свідчать про важливість для працівників поліції рис, які дозволяють добре розуміти емоції інших і скеровувати їх. Для працівників поліції з розвинутим міжособистісним компонентом EI властиві комунікабельність, активність, екстраверсія, спонтанність. Такі особи вміють легко та швидко вступати у контакти, мають комунікативний досвід. Високі середні значення за шкалою 1 відображають здатність до розуміння власних емоцій і почуттів. Доволі високі оцінки за цією шкалою вказують на досвідченість, відповідальність, стриманість, поміркованість, емоційну зрілість, здатність об'єктивно оцінювати ситуації. Отримані результати, на нашу думку, відображають професійно важливі якості, властиві ефективним поліцейським.

Внутрішня узгодженість шкал україномовного опитувальника визначалася за допомогою кореляційного аналізу на загальній вибірці обстежуваних (табл. 6).

Таблиця 6

Інтеркореляції шкал опитувальника MEI

Шкали	1	2	3	4	Інтегральний показник
1	1	0,35	0,28	0,29	0,68
2	0,35	1	0,31	0,33	0,75
3	0,28	0,31	1	0,26	0,62
4	0,29	0,33	0,26	1	0,63
Інтегральний показник	0,68	0,75	0,62	0,63	1

Як видно з таблиці, усі шкали опитувальника мають значущі позитивні взаємозв'язки одна з одною, а також з інтегральним показником (в останньому випадку вони коливаються від 0,62 до 0,75). Зазначені характеристики дозволяють використовувати адаптований опитувальник MEI як психодіагностичний інструмент для оцінки рівня і структури EI.

Нами проведений аналіз відмінностей середніх значень емоційного інтелекту в керівників поліцейських підрозділів. Так, за допомогою опитувальника обстежено 78 керівників поліцейських підрозділів чоловічої статі. Дослідження виявило, що усереднені інтегральні показники емоційного інтелекту керівників є дещо вищими (5,68 проти 4,31; $p = 0,01$), ніж у представників інших професій (порів-

няння здійснювалось із даними щодо емоційного інтелекту педагогічних і медичних працівників).

Нами також виявлені значущі відмінності характеристик емоційного інтелекту у правоохоронців із різним стажем роботи ($p = 0,01$). Так, у групі керівників із великим стажем роботи (більше 8 років) простежується зниження показників внутрішньоособистісного аспекту емоційного інтелекту, у порівнянні з менш досвідченими колегами (стаж 3–4 роки). Встановлено, що досвідчені керівники недостатньо чітко усвідомлюють власні почуття, часто не сприймають їх, відчувають труднощі в управлінні своїми емоціями і розумінні почуттів інших. Таким чином, деякі показники внутрішньо- і міжособистісного аспектів методики діагностики емоційного інтелекту можуть служити індикаторами для виявлення тенденцій до емоційного вигорання (табл. 7).

Таблиця 7

**Абсолютні показники та відмінності середніх значень шкал ЕІ
у керівників із різним стажем професійної діяльності**

Шкала	Середні та стандартні відхилення (менш досвідчені)	Середні та стандартні відхилення (більш досвідчені)	Значення t-критерію Стьюдента	Рівень статистичної значущості
1. Усвідомлення своїх почуттів і емоцій	7,02±3,32	5,73±3,49	2,59	0,01
2. Управління своїми почуттями та емоціями	3,86±3,98	0,53 ±3,68	2,50	0,01
3. Розуміння почуттів і емоцій інших людей	5,66±3,98	3,92±3,85	3,35	0,001
4. Управління почуттями та емоціями інших людей	1,10±3,98	0,85±3,83	1,65	0,10

Примітка: курсивом позначено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p = 0,01$; $p = 0,001$).

Порівняння показників методики на вибірках слухачів магістратури і працюючих керівників дозволило виявити, що у слухачів менш виражені міжособистісні характеристики емоційного інтелекту (табл. 8).

Таблиця 8

**Статистично значущі відмінності середніх значень шкал методики МЕІ
у керівників і слухачів**

Шкала	Середні та стандартні відхилення (керівники)	Середні та стандартні відхилення (слухачі)	Значення t-критерію Стьюдента	Рівень статистичної значущості
3. Розуміння почуттів та емоцій інших людей	5,56±3,80	3,23±3,75	2,86	0,01
4. Управління почуттями та емоціями інших людей	1,94±4,61	1,04±3,84	2,07	0,01

Примітка: курсивом позначено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p = 0,01$).

Очевидно, що слухачі не мають необхідних для керівника комунікативних і управлінських умінь, пов'язаних із розумінням почуттів і емоцій інших та можливістю управління станом людини з метою гармонізації стосунків. Це свідчить про те, що міжособистісний аспект емоційного інтелекту поступово формується у професійній діяльності упродовж років управлінської діяльності. Цей факт підтверджує значущість активних методів соціально-психологічного навчання для розвитку емоційного інтелекту слухачів.

Наведемо інструкцію і текст адаптованого опитувальника MEI.

Інструкція: “Прочитайте уважно наведені твердження й оцініть їх за п'ятибальною шкалою. Кожному твердженню приписуйте бал, який найбільше підходить особисто Вам за наступною шкалою: 5 – завжди, 4 – найчастіше, 3 – іноді, 2 – рідко, 1 – ніколи”.

Текст опитувальника

1. Я чітко усвідомлюю свої почуття та емоції.
2. У моїх публічних виступах відсутні емоції.
3. Моя спонтанна поведінка не заважає мені досягати обраної мети.
4. У конфліктних ситуаціях я приховую свої емоції та почуття.
5. Я уважно вислуховую партнерів по спілкуванню.
6. У конфліктній ситуації необхідно відразу приймати рішення.
7. Я намагаюся менше впливати на вчинки і почуття інших людей.
8. Я вважаю за краще контролювати людей.
9. Я рівною мірою усвідомлюю свою вразливість і свою силу.
10. Мені важлива думка людей, якщо я даю волю почуттям.
11. Мені вдається контролювати свої почуття, навіть коли я сердитий або засмучений.
12. При спілкуванні з начальством я ніяковію і думаю тільки про те, щоб скоріше закінчилася розмова.
13. Я зосереджений на почуттях інших.
14. Розбіжності у стосунках я намагаюся усувати відразу, щойно їх виявив.
15. Я дозволяю підлеглим узяти на себе керівну роль і при цьому їх не контролюю.
16. Мені властиво використовувати владу, що належить за посадою.
17. Мені вдається приховувати неприязнь до поганої людини.
18. При спілкуванні з колегами я можу думати про своє.
19. В усіх ситуаціях я відкрито виражаю свої почуття.
20. Поломка побутової техніки може змусити мене розгубитися, впасти у відчай.
21. Я спілкуюся з іншими так, щоб вони могли пишатися своїми успіхами.
22. Я не звертаю увагу на психологічні стани колег при досягненні спільних цілей.
23. Я допомагаю іншим краще зрозуміти себе.
24. У спілкуванні я зосереджуюся на меті, а не на почуттях.
25. Я легко виражаю симпатію до іншої людини.
26. Близькі люди часто говорять мені: розслабся.
27. Я вільно виражаю свої почуття.
28. Я відчуваю невпевненість у спілкуванні з людьми.
29. Я розумію чужі почуття, навіть якщо дискусія проходить на підвищених тонах.
30. Мені байдужі почуття інших, що виникають під час спільної роботи.
31. Я підбадьорюю інших, щоб вони робили роботу краще.
32. Мені складно висловитися щодо поведінки іншої людини, яка заважає мені.
33. Я довіряю своїм почуттям, коли приймаю серйозні рішення.
34. Мені важко дивитися в очі малознайомій людині.
35. Я щирий, коли говорю про свої почуття і наміри з іншими.
36. Коли я виражаю партнерові емоційну підтримку, він, зазвичай, цього не сприймає і не відчуває.
37. Мені важливо знати, які почуття та емоції призвели до конфлікту.
38. Мені байдуже, що відчуває неприємна мені людина.
39. Своєю позою, очима, інтонацією я виявляю своє ставлення до іншої людини.

40. Мені складно висловити критичні зауваження так, щоб співрозмовник не образився, а сприйняв критику.

Ключ до опитувальника

Шкали і запитання	завжди	найчастіше	іноді	рідко	ніколи
1. “Прямі” 1, 9, 17, 25, 33	5	4	3	2	1
“Зворотні” 2, 10, 18, 26, 34	5	4	3	2	1
2. “Прямі” 3, 11, 19, 27, 35	5	4	3	2	1
“Зворотні” 4, 12, 20, 28, 36	5	4	3	2	1
3. “Прямі” 5, 13, 21, 29, 37	5	4	3	2	1
“Зворотні” 6, 14, 22, 30, 38	5	4	3	2	1
4. “Прямі” 7, 15, 23, 31, 39	5	4	3	2	1
“Зворотні” 8, 16, 24, 32, 40	5	4	3	2	1

Шкала 1. Усвідомлення своїх емоцій і почуттів.

Шкала 2. Управління своїми емоціями та почуттями.

Шкала 3. Усвідомлення емоцій і почуттів інших.

Шкала 4. Управління емоціями та почуттями інших.

Обробка результатів. Відповідно до ключів розраховується сума балів за “прямими” і “зворотними” запитаннями. Потім для кожної шкали розраховується індекс за формулою: $A - B$, де A – сума балів за “прямими” запитаннями, B – за “зворотними”. Іншими словами, з суми балів за “прямими” запитаннями необхідно відняти суму балів за “зворотними”. Інтегральні індекси: 1) внутрішньоособистісний аспект емоційного інтелекту (здатність до усвідомлення і прийняття своїх почуттів, самоконтроль): сума балів за 1 і 2 шкалами; 2) міжособистісний аспект емоційного інтелекту (здатність до розпізнавання, розуміння та зміни емоційних станів інших людей): сума балів за 3 і 4 шкалами. Інтегральний показник ЕІ: сума балів за усіма шкалами опитувальника. Діапазон балів за кожною шкалою: min – мінус 20 балів; max – плюс 20 балів.

Сьогодні інтерес до ЕІ здебільшого пов’язаний із дослідженнями, що свідчать про його практичну значущість у різних сферах. Стверджується, що ЕІ важливий для успіху в юридичних, медичних, педагогічних та інженерних професіях. Проте чимало дослідників відзначають, що використання заснованих на самозвіті методик оцінювання ЕІ пов’язано з певними труднощами, адже різні концептуалізації конструкта ЕІ не завжди узгоджуються, наразі немає виразних підстав для підтвердження того, що усі люди здатні адекватно оцінити свої здібності у сфері розуміння емоцій і управління ними. Зокрема, за визначенням, люди з низьким ЕІ мають погано усвідомлювати свої здібності у цьому аспекті, мабуть, подальші дослідження допоможуть чіткіше прояснити питання щодо зв’язку особистісних рис із ЕІ. Щодо поліцейських і керівників підрозділів поліції, то отримані в нашому дослідженні дані свідчать про важливість емоційного інтелекту для поліцейської діяльності, поліцейського менеджменту, а також про залежність ступеня розвитку ЕІ від досвіду керівної роботи і гендерних чинників. Визначено

нові стандартизовані тестові норми щодо ЕІ, впровадження яких сприятиме підвищенню якості оцінювання результатів тестування поліцейських при проведенні конкурсу на службу або зайняття вакантної посади. Розраховані показники надійності та валідності українськомовного опитувальника МЕІ. Отримані середньонормативні показники ЕІ для загальної вибірки можна враховувати при доборі на службу до підрозділів Національної поліції України.

Перспектива подальших досліджень полягає в пошуку особливостей взаємозв'язків особистісних рис працівників правоохоронних органів із рівнем і структурою їх емоційного інтелекту; розробленні та адаптації нових україномовних тестів, спрямованих на визначення особливостей емоційно-інтелектуальної сфери правоохоронців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про Національну поліцію: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41 (від 09.10.2015). Ст. 379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 21.01.2019).
2. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631. Офіційний вісник України. 2016. № 6 (від 29.01.2016). С. 156. Ст. 320. Код акта 80463/2106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (дата звернення: 21.01.2019).
3. Андреева И.Н. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и тезауруса эмоциональных переживаний в юношеском возрасте. Психология и современное общество: взаимодействие как путь взаиморазвития: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 28–29 апреля 2006 г.). Санкт-Петербург, 2006. Ч. 1. С. 17–21.
4. Вахрушева Л.Н., Гризодуб В.В., Садокова А.В. Методика диагностики эмоционального интеллекта (МДЭИ): учеб.-метод. пособие для студентов факультета клинич. психологии по курсу “Психология личности”. Москва: МГМСУ, 2010. 56 с.
5. Гоулмен Д. Эмоциональный интеллект / пер. с англ. А. Исаевой. Москва: АСТ, 2008. 480 с. (Серия “Психология – лучшее”).
6. Деревянко С.П. Роль эмоционального интеллекта в процессе социально-психологической адаптации студентов. Инновационные образовательные технологии. 2007. № 1 (9). С. 92–95.
7. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте. Социальный интеллект: теория, измерение, исследования / под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. Москва: ИП РАН, 2004. С. 29–36.
8. Петровская А.С. Эмоциональный интеллект как детерминанта результативных параметров и процессуальных характеристик управленческой деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Ярославль, 2007. 225 с.
9. Bar-On R. Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory: Handbook of Emotional Intelligence. JDA; eds. Parker. San Francisco: Jossey-Bass, 2000. P. 363–388.
10. Маноїлова М.А. Авторская методика диагностики эмоционального интеллекта. Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2011. № 6. URL: <http://medpsy.ru> (дата звернення: 20.01.2019).
11. Mayer J.D., Salovey P. What is Emotional intelligence? Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Education / eds. P. Salovey, D. Sluyter. New York: Basic Books, 1997. P. 3–31.

REFERENCES

1. Pro Natsionalnu politziiu. “On the National Police: Law of Ukraine of 10.12.2015 No. 889-VIII”. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2015. No. 40–41 (dated 09.10.2015). Art.379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (date of application: 21.01.2019) [in Ukrainian].
2. Pro orhanizatsiiu doboru (konkursu) ta prosuvannia po sluzhbi politseiskyykh. “On the organization of selection (competition) and promotion of police services: Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine № 1631 of 25.12.2015 Ofitsiyni visnyk Ukrainy”. 2016. No. 6 (dated 29.01.2016). 156 p. Art. 320. Act code 80463/2106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (date of application: 21.01.2019) [in Ukrainian].

3. *Andrieieva I.N.* (2006) Vzaimosviaz emotsionalnogo intellekta i tezaurusu emotsionalnykh perezhyvaniy v iunosheskom vozraste. "Relationship between emotional intelligence and thesaurus of emotional experiences in adolescence". Psychology and modern society: interaction as a way of mutual development: materials Internar. scientific-practical conf. (St. Petersburg, April 28–29, 2006). St. Petersburg. Part 1. P. 17–21. [in Russian].

4. *Vakhrusheva L.N., Grizodub V.V., Sadokova A.V.* (2010) Metodika diagnostiki emotsionalnogo intellekta (MDEI). "Emotional Intelligence Diagnostics (MDEI)": training manual for students of the clinic. faculty. psychology course "Personality Psychology". Moscow: MGMSU. 56 p. [in Russian].

5. *Goulmen D.* (2008) Emotsionalnyi intellekt. "Emotional intelligence" / trans. from English. A. Isaeva. Moscow: AST. 480 p. (Psychology is the Best Series) [in Russian].

6. *Derevianko S.P.* (2007) Rol emotsionalnogo intellekta v protsesse sotsialno-psikhologicheskoi adaptatsii studentov. "The role of emotional intelligence in the process of socio-psychological adaptation of students". Innovative educational technology. No. 1(9). P. 92–95 [in Russian].

7. *Liusin D.V.* (2004) Sovremennye predstavleniia ob emotsionalnom intellekte. Sotsialnyi intellekt: teoriia, izmerenie, issledovaniia. "Modern ideas about emotional intelligence. Social intelligence: theory, measurement, research" / ed. D. V. Liusina, D. V. Ushakova. Moscow: IP RAN. P. 29–36 [in Russian].

8. *Petrovskaia A.S.* (2007) Emotsionalnyi intellekt kak determinanta rezultativnykh parametrov i protsessualnykh kharakteristik upravlencheskoi deiatelnosti. "Emotional intelligence as a determinant of productive parameters and process characteristics of managerial activity": dis. Ph. D.: 19.00.03. Yaroslavl. 225 p. [in Russian].

9. *Bar-On R.* (2000) Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory: Handbook of Emotional Intelligence. JDA; eds. Parker. San Francisco: Jossey-Bass. P. 363–388 [in English].

10. *Manoilova M.A.* (2011) Avtorskaia metodika diagnostiki emotsionalnogo intellekta. "Author's technique for diagnosing emotional intelligence. Medical psychology in Russia": electron. Science MagazineNo. 6. URL: <http://medpsy.ru>. (date of application: 20.10.2019) [in Russian].

11. *Mayer J. D., Salovey P.* (1997) What is Emotional intelligence? // Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Education / eds. P. Salovey, D. Sluyter. New York: Basic Books. P. 3–31 [in English].

UDC 159.922

Barko Vadym I.,

Doctor of Psychological Sciences, Full Professor, Principal Researcher,
State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID 0000-0003-4962-0975

Kyriienko Liudmyla,

Leading Researcher, State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID 0000-0001-9394-1288

Barko Vadym V.,

Candidate of Pedagogical Sciences,
Senior Researcher, State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID 0000-0002-3836-2627

POSSIBILITIES OF USING THE ADAPTED QUESTIONNAIRE FOR DIAGNOSTICS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE BY PSYCHOLOGISTS OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

The article is devoted to the problem of the Ukrainian-language adaptation of the psychodiagnostic method of assessing the level and structure of the emotional intelligence of a person (MEI), developed by the Russian psychologist M. Manoilova.

© Barko Vadym I., Kyriienko Liudmyla, Barko Vadym V., 2019

DOI (Article): [https://doi.org/10.36486/np.2019.4\(46\).46](https://doi.org/10.36486/np.2019.4(46).46)

Issue 4(46) 2019

<http://naukaipravoohorona.com/>

The research was aimed at improving the system of professional psychological selection of personnel for the National Police of Ukraine. Current interest in emotional intelligence is largely associated with researches showing the practical significance of this construct in various fields of activity; many authors argue that emotional intelligence is important for success in the legal, medical, pedagogical and engineering professions. The article outlines the theoretical foundations and the internal structure of adaptation process of this test, discloses the procedure and results of an experimental study to verify the reliability and validity of the adapted test, it include standard indicators for the general sample of police officers and standard test norms. The analysis of the differences between the average values of the emotional intelligence of police managers revealed that they are slightly higher than those of representatives of the pedagogical and medical professions. Also identified significant differences between the characteristics of emotional intelligence among police officers with different work experience. It has been established that experienced managers are not clearly aware of their feelings and emotions, have difficulty in managing their own emotions, as well as in understanding the emotions of other people. It has been shown that some indicators of the intrapersonal and interpersonal aspects of emotional intelligence can serve as indicators for determining the tendency toward emotional burnout of police officers. Comparison of test indicators on a sample of graduate students and police managers showed that students are less pronounced interpersonal characteristics of emotional intelligence. This means that this aspect of emotional intelligence is gradually being formed during the process of professional activity and communication. Such fact confirms the importance of using social education methods to development of emotional intelligence of higher education institutions' students of the Ministry of Internal Affairs. The study confirmed the diagnostic verification of the psychodiagnostic test under consideration and the expediency of its use in the psychological selection of personnel for the National Police of Ukraine and in the process of the competitive appointment of police officers for positions.

Keywords: professional psychological selection, emotional intelligence, Ukrainian adaptation of test, psychological diagnostics, reliability, validity, standardized test norms.

Отримано: 24.10.2019