

## ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ, ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА И ПСИХОСОМАТИЧЕСКИЕ РАССТРОЙСТВА

Эмоциональный интеллект - новое понятие, возникшее в психологии сравнительно недавно и требующее дополнительного анализа и изучения. На наш взгляд, невозможно рассматривать эмоциональный интеллект вне контекста парадигмы телесности. Мы предлагаем собственное определение эмоционального интеллекта в контексте телесно-ориентированной методологии.

Эмоциональный интеллект – это способность распознавать свои ощущения, особенно интероцептивные, на этой основе осознавать эмоции и чувства, которые в свою очередь влияют на когнитивные процессы. То есть эмоциональный интеллект – это интеграция интероцептивных ощущений, эмоций, чувств в сознание. Еще Spits доказал, что эмоции и чувства "... определяют взаимоотношение между восприятием и знанием" [10, с. 85]. Поэтому адекватное восприятие ситуации требует осознание чувств и эмоций. И здесь уже интероцептивные ощущение играют роль ключа, открывающего замок, за которым находятся вытесненные или подавленные эмоции и чувства.

Таким образом, интероцептивные ощущения на уровне самоощущения интегрируются в сознание на уровне самосознания. Тем самым, переходя с уровня натуральных естественных функций на уровень высших психических функций. А эмоции из разряда аффектов переходят на уровень управляемых функций. И реакция субъекта на ту или иную ситуацию будет адекватна, что позволит не накапливать негативный бессознательный опыт, который рано или поздно станет причиной психосоматического расстройства. Поэтому эмоциональный интеллект – это ещё и регулятор нашего психофизиологического, психосоматического здоровья. Можно полностью согласиться с М. Сандомирским, который связывает осознание ощущений и дальнейшей их "проработкой" (мы предлагаем проработывать ощущения с помощью методов биоэнергетической психопластики и телесных метафор) с выздоровлением. "С точки зрения телесно-ориентированной психокоррекции, осознание телесных ощущений, связанных с тем или иным внутренним органом, и проработка этих ощущений способствует нормализации функционального состояния данного органа. В основе получаемого подобным образом положительного эффекта лежит, по-видимому, достижение более полноценного функционирования корково-корковых взаимосвязей, то есть согласование активности сомато- и висцеросенсорных зон коры и ее лобных областей. Тем самым подобные психокоррекционные техники также можно рассматривать как практическое приложение кортико-висцеральной теории" [6: 106].

Многочисленные исследования лидеров-"звезд" показали, что они отличаются от средних менеджеров, прежде всего, способностями, связанными с пониманием и управлением, прежде всего собственных эмоций, а затем и эмоциями других людей. Эту способность назвали эмоциональным интеллектом. Абсолютными лидерами становятся только те, кто способен сохранять спокойствие в трудных ситуациях, осознавать и контролировать свои эмоции "... лидерам нужно распознавать чувства злости, разочарования или печали и перерабатывать их конструктивным образом, а не реагировать инстинктивно" [5: 33].

Управление эмоциями – это навык, который можно нарабатывать и развивать на протяжении всей жизни, что на данный момент подтверждается данными научных исследований, проводимых в разных странах, в том числе и в нашей стране. "Мистика лидерства" - так называется книга Кэ де Ври Манфреда, а также, разработанный и апробированный нами тренинговый семинар, включающий в себя лекции и тренинг, посвященные эмоциональному интеллекту. Данный семинар направлен на усовершенствование эмоционального интеллекта и приобретение навыков эмоциональной компетентности.

Эмоциональный интеллект соединяет в себе идентификацию и выражение эмоций, регуляцию эмоций, использование эмоций в мышлении и деятельности. Ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что эмоции неразрывно связаны с ощущениями и реализуются, либо подавляются, вытесняются в нашей телесности. Если эмоции реализуются либо выражаются адекватно ситуации, то можно говорить о конструктивном решении данной проблемы. Если эмоции подавляются либо вытесняются, то рано или поздно это приводит к различным психосоматическим расстройствам. Таким образом, эмоциональный интеллект это еще и регулятор нашего психосоматического здоровья. В контексте телесно-ориентированной методологии эмоциональный интеллект это способность распознавать свои ощущения (особенно интероцептивные) и на этой основе осознавать эмоции и чувства, ассимилировать их в мышление. И уже затем, в зависимости от ситуации, вырабатывать наиболее оптимальное решение.

Важным моментом в осознании интероцептивных ощущений является включение их в корковые отделы. А это возможно при суммировании отдельных импульсов интерорецепторов "тогда масса импульсов становится пороговой" [1 : 416] для этого мы используем методы биоэнергетической психопластики и телесных метафор. Позволяющие обобщить внутренний кинестетический опыт, восстановить связь между интероцептивными ощущениями и соответствующим им эмоциям и чувствам (вытесненным или подавленным). Затем выявить свойственные данному субъекту патогенные реакции, основанные на индивидуально-личностных характеристиках, приведших к искажению перцептивной гипотезы и когнитивному сдвигу.

Методологической базой данного тренингового семинара явилась интегративная телесно-ориентированная психотерапия.

На первом этапе данного тренингового семинара приобретались навыки распознавания эмоций (посредством интероцептивных ощущений). Так как интероцептивные ощущения являются телесными знаками, несущими информацию об изменениях (химических, термических, болевых и т.д.) которые происходят в организме под действием тех или иных эмоций, чувств, переживаний. Поэтому ощущение всегда эмоционально окрашено.

Распознавание эмоций связано с таким процессом как определение, называние эмоций, которое отлично от процесса переживания эмоций, сводящееся обычно к перцептивному переживанию, которое либо вытесняется, либо переходит в аффект. Определение эмоции является конструктивным для субъекта процессом, так как происходит помимо осознания вытесненной эмоции еще и понимание причин ее возникновения. Что в свою очередь дает возможность перенести ответственность за появление той или иной эмоции и с объекта, вызывающую ее, на субъекта способного уже контролировать ее.

Можно сказать, что на данном этапе ведется работа с вытесненным материалом, а именно с эмоциями, чувствами, своевременно неотраженными. На данном уровне идет обработка, анализ неосознанного энергоемкого негативного опыта, а также интеграция данного опыта в сознание человека. Этот опыт чрезвычайно ценный, поскольку открывает глубинные знания человеку про его внутренний мир и его жизненный опыт.

Следующий этап – это этап научения управлением собственными эмоциями и чувствами. Это умение через ощущения осознавать и понимать свои эмоции, чувства и выбирать адекватную стратегию-реакцию для каждой конкретной ситуации. В этом случае телесные феномены незаменимы, так как в них содержится информация о глубинных неосознанных процессах.

Управлять эмоциями можно косвенно, посредством объекта, потребности, знака, возможно через телесные знаки, которыми являются интероцептивные ощущения. Вначале происходит отделение от субъекта его ощущений, эмоций и чувств, и предание им статуса отдельного объекта, принадлежащего субъекту, а не внешнему миру. В данном случае происходит связь эмоций с когнитивными и познавательными процессами. Данная связь выявляет искажения в перцептивной гипотезе и когнитивные сдвиги, которые подвергаются коррекции. Таким образом, происходит процесс

сапонимания, который обусловлен эмоциональной компетентностью. Так как человек, понимающий свои эмоции, естественно лучше понимает себя. А уже затем возможна интеграция данных объектов (ощущений, эмоций, чувств) во внутренний мир субъекта, в его внутреннюю телесность. Навыки эмоционального интеллекта, можно эффективно формировать, используя методы биоэнергетической психопластики и телесных метафор.

Метод биоэнергетической психопластики позволяет восстановить связь между interoцептивными ощущениями, эмоциями и чувствами, а также, что очень важно – образами, т.е. временную последовательность событий. Происходит осознание вытесненных эмоций и чувств, выраженное в словесных знаках. А это позволяет осознать причины и факторы, приводящие к возникновению той или иной эмоции, а также силу, продолжительность и последствия данных аффектов.

Метод телесных метафор позволяет объединить interoцептивные ощущения, вербализовать их и придать им знаково-символическую функцию. Тем самым, переводя ощущения из низших, физиологически детерминированных функций на уровень осознаваемых и, что очень важно, управляемых высших психических функций. Кроме того, телесная метафора указывает на "место" в теле, которое каждый раз при определенной эмоции "реагирует" на нее. Это может быть мышечный зажим, функциональные изменения в работе внутреннего органа или целой системы, а также органические изменения во внутреннем органе.

Можно сказать что, развивая навыки эмоционального интеллекта, т.е. эмоциональную компетентность человек может предотвратить многие психосоматические нарушения и расстройства.

Как уже говорилось ранее, ощущение и эмоции всегда выполняли функции самосохранения живого существа и человека, в том числе и эмоциональное решение на ситуацию возникает гораздо быстрее, чем интеллектуальное. Но только при одном условии, что эмоциональная реакция на ту или иную ситуацию, на тот или иной объект не является производной защитных механизмов и восприятия. Если неосознанное "чистое" (по А. Маслоу), то эмоциональная реакция всегда будет адекватна, а это возможно, в свою очередь, только при развитой, гармоничной телесности. Важно отметить, что адекватная эмоциональная экспрессия является одним из необходимых условий для здоровья человека. Подавление, вытеснение эмоций рано или поздно приводит к возникновению психосоматических расстройств. В тоже время бесконтрольность эмоциональных реакций способствует возникновению проблем в межличностном общении. Таким образом, нарушения в механизмах отреагирования эмоций неблагоприятны, как для субъекта, так и для его окружения.

3-й этап посвящен исследованию эмоций и чувств других людей, а также развитию способности чувствовать и понимать другого. Кроме того, вырабатываются умения выстраивать наиболее эффективную стратегию поведения с каждым конкретным человеком, причем независимо от склонности данного человека. И последним, завершающим этапом в данной работе является развитие умений и навыков по эффективному использованию эмоций для достижения цели. Причем даже негативных, которые становятся источником энергии и вдохновения.

На основе данной методики были проведены исследования, в которых принимало участие 17 человек – управленцев в разных сферах деятельности.

Последние исследования наиболее эффективных управляющих доказали, что EQ влияет на успешность карьеры и является одной из основных характеристик и основополагающих качеств эффективного лидерства.

Для данного исследования был использован следующий методический аппарат:

1. Методика оценки "Эмоционального интеллекта" (EQ) Н. Холла.

2. Методика оценки лидерских качеств.

3. Опросник "Саморефлексии телесного потенциала". Данный опросник был применен нами как получение более подробной информации про телесный потенциал (телесность), о его возможности, степени удовлетворенности своей телесностью.

Таким образом, в основу данного исследования было взято несколько гипотез: во-первых, что высокий EQ есть результатом функциональных связей элементов телесности и, что EQ является одной из основополагающих качеств эффективного лидера. А также было выдвинуто предположение, что эффективные лидеры в меньшей степени подвержены психосоматическим расстройствам, нежели лидеры со средней и низкой эффективностью управления.

В связи с экономическими, социальными изменениями, которые происходят в нашем обществе, появилась необходимость в социально-психологическом и психофизическом обеспечении деятельности. Доказано, что комплексное психологическое обеспечение создает благоприятные условия для снижения нервно-психической неустойчивости, ситуативной и личностной тревожности, субъективного состояния, способствует адекватной и ускоренной адаптации к условиям профессиональной деятельности.

Особенно это касается специалиста-управляющего, так как нагрузки, которые они получают, в последнее время значительно выросли.

Это способствует проявлению и формированию нежелательных психодинамических характеристик, которые очень усложняют работу не только специалистов-управляющих, а также и подчиненных, которые работают вместе с ними и всей организацией в целом. Можно сказать, что неврозы специалиста-управляющего становятся неврозами целой организации, которую они возглавляют. Кроме того, мы предполагаем, что при определенных психодинамических, индивидуально-личностных характеристиках формируются не только стиль управления, но и психосоматические расстройства, возникающие при определенных неэффективных стилях управления. То есть управляющие создают не только культуру организации, но и "культуру" собственных заболеваний.

Так, культура организации символична, т.е. она проявляется в символических элементах: языке, ритуалах, мифах, истории, метафорах, вещах, которые связаны, прежде всего, с основателями и руководителями данной организации. Также и заблуждение является символом каких-либо глубинных или личностных проблем.

Мы попытались выявить некоторые закономерности, подтверждающие данное предположение. Но так как выборка слишком мала, всего 17 человек мы можем говорить только о предположении. В исследовании принимали участие руководители из разных учреждений (коммерческих, частных, государственных).

Так, существует принятая классификация, предложенная Кэ де Ври Манфредом неэффективных видов организаций, являющиеся следствием управления неэффективными лидерами, хотя на мой взгляд их гораздо больше, так как часто встречаются смешанные типы управления.

Характеристики видов организаций:

1. **Драматическая** – характеризуется чрезмерной централизацией, которая мешает развитию эффективной системы информации; слишком простая для большинства линий продукции и широкого рынка; не хватает влияния на уровне руководителей второго звена.

Характеристика руководителей:

ищет внимания; жаждет энтузиазма, активности и поощрения; страдает от мании величия; склонен к крайностям.

Культура в организациях:

соответствует потребностям подчиненных в зависимости и протекционистским склонностям руководителя; характеризуется "идеализацией" и "отражением"; руководится лидером, который является катализатором инициативы и морального духа подчиненных;

Стратегии организаций:

гиперактивная, импульсивная, рискованная и грозящее несдерживаемая; поощряет начало рискованных начинаний; неподсудительна в диверсификации и росте; начинает действие ради действия; основана на единоличном принятии решений.

Руководители данных организаций по нашему наблюдению склонны к сердечнососудистым заболеваниям.

2. **Рассудительная** – характеризуется сложной обработкой информации, избыточным анализом внешних тенденций и централизацией власти.

Характеристики руководителей:  
в состоянии отбить какую-либо атаку и угрозу со стороны других людей; сверхчувствительный и недоверчивый; слишком проникается правилами и мелочами, которые оберегают его тотальный контроль; жаждет информации; может мстить.

Культура в организациях:  
поощряет противоборство, зависимость от страха нападения; подчеркивает власть информации; поощряет нерешительность, однообразность и недостаток доверия.

Стратегии организаций:

Пассивная, безинициативная и консервативная, слишком аналитичная, разветвленная и тайная.

**Отчужденная** – характеризуется сосредоточенностью на внутренней жизни; недостаточным изучением внешнего окружения; навязанными преградами свободному потоку информации.

Характеристики руководителей:

отчужденный, замкнутый и отстраненный; не хватает интереса к настоящему и будущему; иногда безразличный к похвале и критике.

Культура в организациях:

не хватает теплоты и эмоциональности; противоречивая; порожающая чувства незащищенности и борьбу за власть.

Стратегии организаций:

изменчивая, нерешительная и непоследовательная; основана на узких, сиюминутных целях.

**Депрессивная** – характеризуется ритуальностью, бюрократичностью, негибкостью, чрезмерной иерархичностью, плохим внутренним общением и отпором к переменам.

Характеристики руководителей:

недостаточная уверенность в себе; страдает от проблемы с самооценкой; боится успеха (поэтому терпимый к посредственности и неудаче).

Культура в организациях:

пассивная, недостаточно инициативная; недостаточная мотивация сотрудников; не знание условий рынка; характеризуется вакуумом руководства, замкнутым поведением сотрудников.

Стратегии организации.

Страдает от "страха принятия решения"; обращена в середину; не хватает бдительности по отношению к изменяющимся рыночным и другим внешним условиям; бездействует, не имея определенного направления; придерживается устаревших рынков и правил.

**Принуждающая** – характеризуется неизменными формальными правилами, сложной системой информации, ритуализованными процедурами оценки, чрезмерной старательностью, точностью и иерархией, в которой личный статус руководителя связан с его должностью.

Характеристики руководителей:

склонный к доминированию на всех уровнях компании; настаивает на том, чтобы все сурово придерживались правил; догматичный и упрямый; одержим педантизмом, рутинной, ритуалами, эффективностью и суровой системой организации.

Культура в организациях:

жесткая, сосредоточенная на внутренней жизни компании и изолированная; заселена покорными нетворческими, ненадежными людьми;

Стратегии организации.

Точно рассчитана и сфокусирована; характеризуется исчерпывающей оценкой;

медленная и неспособная к приспособлению; одержима одним аспектом стратегии – например, сокращением затрат или качества – в убыток другим факторам.

Стили управления мы определяли по авторской модифицированной методике "неоконченные предложения", позволяющей исследовать индивидуально-личностные характеристики управленцев и предпочитаемые ими стили управления, а также стратегии управления.

В ходе анализа, полученных результатов, были сделаны следующие выводы.

Можно сказать, что при низком EQ, и высоком показателем по лидерским качествам, человек только наполовину использует свой лидерский потенциал. Низкий показатель EQ не позволяют в полной мере проявить потребность в лидерстве.

На наш взгляд, "идеальным" показателем "идеального" лидера является высокие показатели по EQ и лидерским качествам, и средние, а в некоторых случаях и высокие показатели по IQ (свой уровень IQ все участники тренингового семинара знали из предыдущих исследований). Кроме того, по результатам исследования видно, что методы интегративной телесно-ориентированной психотерапии эффективно влияют на уровень эмоционального интеллекта и лидерские качества. В случаях со средним и высоким уровнем EQ и лидерских качеств они способствуют быстрому формированию навыков EQ и лидерства. Психологические защиты руководителя-управляющего становятся психологическими защитами всей организации. Поэтому очень важно, чтобы управляющий имел как можно меньше психологических защит, что способствует целостности личности управляющего и его открытости новому опыту. Целостность личности в контексте телесно-ориентированной методологии – это прежде всего, переход низших натуральных, физиологически-детерминированных функций на уровень высших психических функций. И, прежде всего это касается эмоций и чувств. А это возможно при развитой эмоциональной компетентности и, следовательно, эмоциональном интеллекте.

Анализ индивидуально-личностных характеристик успешных лидеров-управленцев показывает, что это люди с очень гибкими приспособительными реакциями и стратегиями поведения, что напрямую связано с эмоциональным интеллектом.

Результаты исследования показали, что при прохождении ИТОП по методике Холла обнаружено статистически значимое повышение EQ у неэффективных лидеров-управленцев, коэффициент корреляции составил 0,7582.

Коэффициент корреляции по методике "Лидер" неуспешных лидеров-управленцев также подтвердил статистически значимое повышение лидерских качеств и составил – 0,736161.

Было также получено статистически значимое повышение по методике "Саморефлексия телесного потенциала", коэффициент корреляции составил 0,687866.

Также были получены интересные данные по психосоматическим расстройствам испытуемых. Так, практически у всех (за исключением участника, имеющего диагноз диабет) после прохождения интегративной телесно-ориентированной психотерапии не наблюдались симптомы заболеваний, участники говорили о хорошем самочувствии, высокой активности и хорошем настроении.

Таким образом, можно сделать вывод, который подтверждает что психосоматические расстройства напрямую зависят от патогенных психических факторов, к которым относятся вытесненные и подавленные негативные эмоции и чувства. Особенно это становится актуальным в работе лидеров-управленцев, постоянно находящихся в стрессовых ситуациях. Поэтому необходимо разрабатывать ряд психологических профилактических и терапевтических мероприятий для данной категории субъектов, позволяющих им эффективно справляться с все возрастающими эмоциональными нагрузками.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Ананьев Б.Г.* Теория ощущений / Б.Г. Ананьев. – Л., 1961. – 456 с.
2. *Гоулман Д.* Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – С. 301.
3. *Кэ де Ври Манфред.* Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 311 с.
4. *Люсин Д.В.* Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Д.В. Люсин [под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова]. – М.: Ин-тут психологии РАН, 2004. С. 29-36.
5. *Орме Г.* Эмоциональное мышление как инструмент достижения успеха / Г. Орме. — М: "КСП+", 2003. — 272 с.
6. *Сандомирский М.Е.* Психосоматика и телесная психотерапия: Практическое руководство / М.Е. Сандомирский. – М.: "Класс", 2005. – 592 с.
7. *Язвинская Е.С.* Эмоциональный интеллект и лидерские качества / Е.С. Язвинская // Актуальні проблеми психології. Психологія праці. Експериментальна психологія. Інститут психології ім. Т.С. Костюка АПН України. – К.: 2007. – Т. 5. – Вип. 7. – С. 335-341.
8. *Язвинская Е.С.* Психология телесности / Е. С. Язвинская. – Одесса: Изд. ЧП"ТМСИ", 2008. – 154 с.
9. *Ярчак М. Т.* Чи існує емоціональне мислення? / М. Т. Ярчак // Адукація і вихавання, 2002. — №7. — С.72-75.
10. Spitz R. The first year of life. N.Y., International Universities Press, 1965.

*Подано до редакції 18.05.09*

#### **РЕЗЮМЕ**

В статье рассматривается концепция эмоционального интеллекта в ракурсе телесно-ориентированной методологии. А также взаимосвязь между эмоциональным интеллектом, лидерскими качествами и психосоматическими расстройствами.

#### **РЕЗЮМЕ**

В статті розглядається концепція емоційного інтелекту в ракурсі тілесно-орієнтованої методології. А також взаємозв'язок між емоційним інтелектом, лідерськими якостями та психосоматичними розладами.

#### **SUMMARY**

The article demonstrates the concept of emotional intelligence in context of the body-oriented methodology; reveals the interconnection between emotional intelligence, leaders' qualities and psychosomatic disorders.

**Ключевые слова:** эмоциональный интеллект, телесно-ориентированная методология, лидерские качества, психосоматические расстройства.

**Ключові слова:** емоційний інтелект, тілесно-орієнтована методологія, лідерські якості, психосоматичні розлади.

**Keywords:** emotional intelligence, the body-oriented methodology, leaders' qualities, psychosomatic disorders.