

**UNIVERSITATEA PEDAGOGICĂ DE STAT „ION CREANGĂ”
DIN CHIȘINĂU**

**Cu titlu de manuscris
CZU: [159.942+159.923]:351.74.08(043.2)**

ANTON VICA

**DIMENSIUNI PSIHOLOGICE ALE INTELIGENȚEI
EMOȚIONALE LA ANGAJAȚII MINISTERULUI
AFACERILOR INTERNE**

511.02. PSIHOLOGIA DEZVOLTĂRII ȘI PSIHOLOGIA EDUCAȚIONALĂ

**REZUMATUL
tezei de doctor în psihologie**

CHIȘINĂU, 2025

Teza a fost elaborată în cadrul Școlii Doctorale a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău

Componenta Comisiei de susținere publică a tezei de doctorat:

Președinte:

LOSÎI Elena, conferențiar universitar, doctor în psihologie, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău

Conducător științific:

VÎRLAN Maria, profesor universitar, doctor în psihologie, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău

Referenți oficiali:

RUSNAC Svetlana, conferențiar universitar, doctor în psihologie, Universitatea Liberă Internațională din Moldova

GLAVAN Aurelia, profesor universitar, doctor habilitat în psihologie, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău

CERLAT Raisa, conferențiar universitar, doctor în psihologie, Universitatea de Stat din Moldova

Susținerea va avea loc la data de 03.07.2025, ora 12:00 în ședința Comisiei de susținere a tezei de doctor din cadrul Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, adresa: str. Ion Creangă, nr. 1, bl. 2, sala Senatului.

Teza de doctor și rezumatul pot fi consultate la Biblioteca Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” și pe pagina web a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” (<https://upsc.md/doctorat/sustinerea-tezelor-de-doctorat/>) și Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (<http://www.anacec.md/>).

Rezumatul a fost expediat la 30.05.2025

Conducător științific:

VÂRLAN Maria, doctor în psihologie, profesor universitar

Autor:

ANTON Vica

CUPRINS

REPERE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII.....	4
SINTEZA CAPITOLELOR.....	9
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI.....	18
BIBLIOGRAFIE.....	21
LISTA PUBLICAȚIILOR AUTORULUI LA TEMA TEZEI.....	26
ADNOTARE.....	28
АННОТАЦИЯ.....	29
ANNOTATION.....	30

IQ - inteligență cognitivă

IE - inteligență emoțională

EQ – coeficientul emoțional

MAI - Ministerul Afacerilor Interne

GE – grup experimental

GC – grup control

REPERE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

Actualitatea și importanța temei abordate. În contextul actual al globalizării și al schimbărilor socio-culturale rapide, devine imperativă dezvoltarea unor trăsături psihologice precum flexibilitatea cognitivă, autoreglarea și competențele socio-emoționale, care facilitează adaptarea la megatendințele societății contemporane. Aceste caracteristici susțin formarea unei personalități funcționale, capabile de integrare eficientă în medii sociale dinamice și complexe [20].

Reformele din cadrul MAI sporesc percepția stabilității profesionale, însă incertitudinile juridice și subestimarea angajaților MAI de către societate, cresc riscul ultragierilor [63, 65].

Dezvoltarea IE este adesea neglijată de angajații MAI, conștientizând importanța acesteia abia în contexte stresante [1, 2, 3].

IE, este esențială pentru performanța profesională, susține empatia și comunicarea eficientă, mai ales în relațiile polițiștilor cu victimele și martorii. Dezvoltarea IE în MAI îmbunătățește gestionarea emoțiilor, cooperarea și soluționarea conflictelor [4, 32, 42].

Actualitatea temei rezidă în prezența imaginii scăzute a MAI în societate, frecvența agresiunilor asupra angajaților, îmbolnăviri la vârste timpurii și instabilitatea emoțională a acestora, precum și în complexitatea IE, care necesită intervenții actualizate de dezvoltare personală [1, 5, 6, 30].

Descrierea situației în domeniul de cercetare și identificarea problemei de cercetare.

IE rămâne un subiect de actualitate, intens studiat de-a lungul secolului XX și până în prezent, mai ales în contextul crizelor politice, sociale și economice. Situația regională și atribuțiile complexe ale angajaților MAI impun dezvoltarea acestei competențe ca mijloc de autoreglare emoțională și reziliență la stres [7, 32].

IE a constituit un subiect de discuție și cercetare științifică, conform literaturii de specialitate, și se regăsește în cadrul diferitor abordări, fiind percepută în diferite moduri. Cea mai veche lucrare privind IE este cercetarea efectuată la sfârșitul anilor 1930 de Thorndike R.L. și Stein S. [26], care au definit-o drept capacitatea de a înțelege și de a controla oamenii; Kant I., (1724-1804) urmat de Müller-Merbach H., (2007) au fost printre primii care au început să conștientizeze importanța aspectelor noncognitive pentru inteligență [20]. Dezvoltarea conceptului de IE, conform lui Bar-On R., poate fi monitorizată începând cu Darwin Ch., care spunea că există o strânsă legătură între minte și inimă [9, p. 23]; Mayer J., (1908) oferă o clasificare detaliată a tipurilor de gândire, printre care se regăsește și gândirea emoțională [53, p. 267-298]; Bar-On R. (1985) introduce conceptul de coeficient de emoționalitate și elaborează

un chestionar de măsurare a acesteia [39, p. 388]; Wechsler D. a introdus „elementele nonintelectuale”, adică reglarea afectivă [197, p. 268]; Stenberg R. [9, p. 420] consideră că inteligența servește pentru adaptarea unei persoane la mediu; Shekhter S. (1960) dezvoltă teoriile cognitive ale emoției; Gardner H. a început să vorbească despre inteligența multiplă [4]; Mayer J. (1998) și Salovey P. [154, p. 355] (1990), Bar-On R. (2000) [39], Goleman D. (1998) [46, p. 400] au definit IE ca „abilitatea de a monitoriza atât propriile sentimente și emoții, cât și ale altora, de a face diferența între ele și de a folosi această informație pentru a-și ghida propria gândire și propriile acțiuni. Pentru Goleman D. (2008) IE este o sumă de abilități și capacități care includ: conștiința de sine, controlul impulsurilor, automotivarea, empatia și aptitudinile sociale [15, 47, 60]. Jonis K. și Day J.D. (1997) consideră că IE împărtășește interesul pentru cunoașterea declarativă și procedurală, aptitudini flexibile de recuperare a cunoștințelor și rezolvarea problemelor ce implică mai mult de o singură soluție sau interpretare corectă [50, p.245]; Wagner R. K. și Sternberg R. (1985) consideră că multe dintre diferențele apărute între inteligența socială, emoțională și cea practică se regăsesc în trei categorii de cunoaștere tacită: a se conduce pe sine, a-i conduce pe alții și de a duce la bun sfârșit o sarcină [46, p. 400]; Cantor N. și Kihlstrom J. F. (1987, 2000) au pus accent pe autoconducere, conducerea altora și realizarea unor sarcini [62, p. – 217]. Morin E. vede IE ca pe un set de abilități verbale sau nonverbale [9], iar Vrij A., s-a concentrat pe studiul interacțiunii sociale ale polițiștilor cu suspectii și victimele [61].

În România, IE în rândul angajaților MAI a fost studiată de Opreș D. și Macavei B., axați pe distres emoțional și coping, dar și de Roco M. [25, 58].

În Republica Moldova, Rusu E. a dezvoltat un program de formare în IE [27], Cojocaru-Boroșan M. a evidențiat rolul acesteia în cultura emoțională [11], iar Racu Ig. și Iu. au identificat diferențe de empatie la adolescenți după gen și mediu [22-24].

Dița M. și Vîrlan M. au analizat stabilitatea emoțională și autocontrolul preadolescenților [14], iar Rusnac S. și Cîmpu A. C. subliniază necesitatea extinderii programelor de pregătire psihologică în poliție [26].

Deși tema inteligenței emoționale este larg studiată internațional, în Republica Moldova nu există cercetări diferențiate pe gen, vârstă, experiență și funcție la angajații MAI, aspecte ce determină necesitatea desfășurării cercetărilor asupra acestor dimensiuni psihologice complexe.

Această situație justifică formularea **problemei de cercetare**, care poate fi explorată prin următoarea întrebare: Cum influențează dezvoltarea inteligenței emoționale trăsăturile de personalitate ale angajaților MAI și ce impact poate avea un program psihologic realizat în scopul optimizării acestor procese?

Studiul dat este centrat pe formularea și structurarea unei definiții clare privind IE la angajații MAI, care va constitui o premisă pentru explorarea ulterioară a acesteia și pentru elaborarea unui Program de dezvoltare a inteligenței emoționale la angajații MAI, pentru revizuirea curiculei și programelor de instruire inițială, continuă și managerială, dar și pentru o selecție mai riguroasă a personalului la angajarea în cadrul MAI.

Scopul cercetării: evaluarea nivelului de dezvoltare a inteligenței emoționale în rândul angajaților MAI prin analiza componentelor sale esențiale și a influenței exercitate asupra trăsăturilor de personalitate, în vederea elaborării unui program de dezvoltare a inteligenței emoționale adaptat acestui grup profesional.

Obiectivele stabilite au fost:

1. Fundamentarea cadrului teoretic al cercetării prin analiza literaturii de specialitate privind conceptul de inteligență emoțională, componentele, factorii determinanți și funcțiile acesteia în contextul activității polițiștilor;

2. Elaborarea și desfășurarea unui studiu constatativ privind evaluarea nivelului de dezvoltare a dimensiunilor inteligenței emoționale în rândul angajaților MAI, prin aplicarea unor instrumente psihologice validate;

3. Investigarea diferențelor individuale în ceea ce privește inteligența emoțională, în funcție de variabile precum sexul, vârsta, vechimea în activitate și funcția deținută în structura MAI;

4. Realizarea unui studiu corelațional între dimensiunile inteligenței emoționale și trăsăturile de personalitate ale angajaților MAI;

5. Conceperea, implementarea și validarea unui program de intervenție psihologică, destinat dezvoltării inteligenței emoționale în rândul angajaților MAI, și evaluarea eficienței acestuia prin metode experimentale.

Ipoteza generală: se presupune că dimensiunile inteligenței emoționale ale angajaților MAI sunt influențate semnificativ de factori precum sexul, vârsta, stagiul în muncă și funcția deținută, iar aceste dimensiuni sunt corelate cu trăsăturile de personalitate.

Sinteza metodologiei de cercetare și justificarea metodelor de cercetare. În cercetarea dată au fost utilizate mai multe metode, reieșind din scopul, obiectivele și ipotezele de cercetare:

1. **Metode teoretice**, folosite pentru analiza conceptuală și elaborarea cadrului teoretic al cercetării: analiza și sinteza, inducția și deducția, compararea, abstractizarea, generalizarea științifică, modelarea teoretică.

2. **Metode empirice**, utilizate pentru obținerea și prelucrarea datelor din realitate: 1) metode calitative (observația simplă, structurată), inter-

viul (individual, de grup, semistrukturat, în profunzime), focus-grupul, studiul de caz, analiza conținutului. 2) metode cantitative (chestionarul, testele psihologice, scala de evaluare, sondajul de opinie, experimentul psihologic, metoda anchetei). 3) metode statistice și matematice, folosite pentru analiza datelor obținute: statistica descriptivă (medii, frecvențe, abateri standard etc.), statistica inferențială (testul Levene, testul One-way ANOVA, testul U-Mann-Whitney, metoda Pearson, testul Wilcoxon, testul Post-Hoc al lui Dunn-Bonferroni etc.).

Noutatea și originalitatea științifică constă în faptul că, pentru prima dată în Republica Moldova, au fost investigate experimental și descrise empiric dimensiunile inteligenței emoționale la angajații MAI. Studiul a evidențiat nivelul inteligenței emoționale în funcție de variabile precum sexul, vârsta, stagiul de activitate și funcția deținută. De asemenea, a fost stabilită relația dintre trăsăturile de personalitate și nivelul inteligenței emoționale. În plus, cercetarea a inclus conceperea, implementarea și validarea unui program de intervenție psihologică, care s-a dovedit eficient în dezvoltarea inteligenței emoționale în rândul angajaților MAI.

Rezultatele cercetării, care contribuie la soluționarea problemei științifice importante, rezidă în: identificarea particularităților inteligenței emoționale la angajații MAI și elaborarea unui program de dezvoltare a abilităților de înțelegere și interpretare constructivă a emoțiilor proprii și ale celorlalți, de gestionare a emoțiilor proprii, de depășire a obstacolelor și de comunicare interpersonală, ceea ce a contribuit la îmbunătățirea reglării emoționale, dezvoltării empatiei și abilității de gestionare a situațiilor riscante în rândul angajaților Ministerului Afacerilor Interne.

Semnificația teoretică a cercetării constă în aprofundarea conceptului de IE, analiza corelațiilor dintre componentele sale, precum și în investigarea relației dintre IE și trăsăturile de personalitate ale angajaților MAI. De asemenea, cercetarea se sprijină pe studii psihologice și interdisciplinare relevante, contribuind la consolidarea fundamentului teoretic privind dezvoltarea inteligenței emoționale în context organizațional și instituțional.

Valoarea aplicativă a cercetării oferă posibilitatea utilizării rezultatelor obținute pentru elaborarea unor politici sociale întru dezvoltarea inteligenței emoționale la angajații MAI. Acestea reprezintă un material practic pentru cursuri, seminare și dezbateri despre dezvoltarea inteligenței emoționale la angajații MAI, fiind utile atât studenților, angajaților MAI, cât și specialiștilor din domeniu. Programul de dezvoltare a inteligenței emoționale poate constitui o bază pentru crearea altor programe similare și reprezintă un sprijin valoros pentru cadre didactice, psihologi, manageri, personalul responsabil de managementul

resurselor umane din cadrul MAI și toți cei preocupați de activitatea angajaților MAI.

Implementarea rezultatelor cercetării. Rezultatele obținute au fost discutate și aprobate în cadrul ședințelor Comisiei de îndrumare, precum și în cadrul conferințelor naționale și internaționale. Programul de dezvoltare a inteligenței emoționale a fost utilizat în procesul de pregătire și formare a polițiștilor la cursurile de instruire inițială, continuă, managerială în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI.

Sumarul compartimentelor tezei. Teza conține: introducere, 3 capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 223 de titluri, 9 anexe, 156 de pagini de text de bază, 34 de tabele și 33 figuri. Rezultatele obținute sunt publicate în 13 lucrări științifice.

SINTEZA CAPITOLELOR

Capitolul 1 „Considerații teoretice privind inteligența emoțională” prevede analiza concepțiilor și teoriilor IE, evidențiază direcțiile de cercetare, contradicțiile din domeniu, componentele, factorii și funcțiile definite de diverși autori. Este prezentat specificul IE la angajații MAI și impactul acesteia asupra activității profesionale.

Majoritatea definițiilor IE vizează componente afective și interrelaționale [13], [19], evidențiind abilitatea de a gestiona propriile emoții și de a înțelege emoțiile celorlalți. Jonis K. și Day J. D. (1997) susțin că IE implică cunoaștere declarativă și procedurală, precum și abilități flexibile de rezolvare a problemelor cu multiple soluții [50, p. 245].

În 1985, Bar-On R. a introdus coeficientul de emoționalitate ca instrument de măsurare (EQ-i). În 1990, Mayer J. și Salovey P. au definit oficial IE și au propus metode de evaluare, consolidând-o ca un tip distinct de inteligență [50, 53]. Ulterior, cercetările au extins domeniul, popularizând conceptul [40, 64].

În paralel, modelele cognitive ale inteligenței, precum modelul factorial al lui Spearman Ch. și teoria ierarhică, au evidențiat limitările măsurării tradiționale, concentrată pe abilități logice, neincluzând trăsături nonintelectuale [12]. Thorndike R. L. și Stein S. au introdus conceptul de inteligență socială ca abilitate de a înțelege și gestiona oameni, iar Thurstone L. a identificat multiple aptitudini mentale, fără o legătură clară cu procesarea emoțională [17, 44].

Contestații ale viziunii tradiționale au venit din partea lui Wexler D., iar Sternberg R. care au propus teoria triarhică, incluzând controlul mental cu scop clar [46].

La sfârșitul anilor 30 Gardner H. a început să vorbească despre „inteligența multiplă” [4].

Cercetătorul al cărui nume este cel mai des asociat cu termenul de IE este Goleman D. [15, 16], iar studiile lui Vrij A. au pus accent pe interacțiunile sociale ale polițiștilor cu suspecții sau victimele [61].

În România, studii privind IE la polițiști și la angajații MAI au fost realizate de câțiva autori. Printre aceștia se numără Opreș D. și Macavei B., care au realizat mai multe studii și lucrări cu privire la distresul emoțional și coping-ul cognitiv-emoțional [58], iar Roco M. a realizat cercetări legate de IE în contextul profesional, inclusiv în rândul polițiștilor [25].

Cercetările din Republica Moldova evidențiază diverse aspecte ale inteligenței emoționale: Zagaevschi C. [28] și Rusu E. [27] au dezvoltat metode de formare a acesteia la adolescenți și studenți; Cojocar-Boroșan M. [11] o consideră parte a culturii emoționale; Platon I. [20] o definește ca un construct multidimensional; Dița M. și Vîrlan M. [14], precum și Pîslari S. [21], evidențiază rolul autoreglării și empatiei la preadolescenți.

Cerlat R. [8] și Gorincioi V. [18] analizează impactul stabilității emoționale și factorii de risc. Racu Iu. și Ig. [22-24] studiază diferențele de empatie legate de gen și mediu, iar Rusnac S. și Cîmpu A.C. [26] subliniază necesitatea programelor psihologice pentru polițiști în domeniul dat.

Mai mulți autori au studiat IE la polițiști, evidențiind diferențe de gen și rol. McDowall A. et al. (2020) [54], Bar-On R. et al. (2000) [40], Arnatt M. J., Beyerlein M. M. (2014) [34], și Grubb A. R. et al. (2018) [49] au raportat variații în scorurile IE în diverse contexte. Femeile au avut scoruri mai mari la empatie, bărbații la control emoțional [43, 52, 165]. IE este esențială pentru polițiști, corelându-se pozitiv cu angajamentul și satisfacția în carieră [35, 36, 43].

Două studii au evidențiat corelații pozitive între IE și profesia de ofițer, chiar și controlând variabile cognitive și de personalitate [33, p. 1-8; 38, p. 296-305]. Ojedokun O. [57, p. 137-155] a arătat că IE reduce predispoziția spre conduită neetică. IE ridicată este asociată cu performanță crescută [48, p. 392-413], stres organizațional redus [55, p. 1-7] și echilibru muncă-viață [51, p. 184-194]. IE poate contribui la reducerea corupției [37, p. 195-208], creșterea integrității recruților [41, p. 63-86] dar și e posibil îmbunătățirea temporară a IE prin training [59, p. 76-107].

Cele analizate în acest capitol ne demonstrează că dimensiunile IE sunt foarte complexe. Deși IE scăzută amplifică haosul atât în plan personal, cât și în cel profesional, până la moment lipsesc cercetări edificatoare ale problemei inteligenței emoționale la angajații MAI.

În acest context, propunem următoarea definiție: *IE la polițiști este capacitatea de a recunoaște, conștientiza și gestiona emoțiile proprii și ale celorlalți, punând accent pe abilități de autoreglare emoțională, empatie, gestionarea constructivă a conflictelor și dezvoltarea armonioasă a relațiilor interpersonale, care contribuie la gestionarea situațiilor de criză, menținerea echilibrului emoțional în fața agenților stresori, precum și la crearea unui climat de încredere între polițist și societate.*

Astfel, credem că există suficiente dovezi preliminare pentru a sugera necesitatea punerii unui accent mai mare pe IE în activitatea de poliție, pe selecție, formare și practică, care ar putea ajuta la o abordare mai amplă a preocupărilor predominante cu privire la activitatea de poliție în prezent.

În pofida numărului mare al studiilor centrate pe tematica menționată la nivel internațional, al celor existente la noi în țară, problema de cercetare nu este tratată în totalitate sau deloc în rândul angajaților MAI, fapt pentru care se atestă o insuficiență (cu precădere în cercetarea științifică din Republica Moldova) a studiilor în care IE să fie cercetată diferențiat din perspectiva de gen, vârsta cronologică, stagiul de activi-

tate, tipul de activitate, funcția deținută și corelația dintre trăsăturile de personalitate și IE la angajații MAI.

Aspectele menționate mai sus determină necesitatea continuării cercetărilor asupra acestor dimensiuni psihologice complexe.

Această situație justifică formularea **problemei de cercetare**, care poate fi explorată prin următoarea întrebare: Cum influențează dezvoltarea inteligenței emoționale trăsăturile de personalitate ale angajaților MAI și ce impact poate avea un program psihologic realizat în vederea optimizării acestor procese?

Studiul dat este centrat pe formularea și structurarea unei definiții clare privind IE la angajații MAI, care va constitui o premisă pentru explorarea ulterioară a acesteia și pentru elaborarea unui Program de dezvoltare a inteligenței emoționale la angajații MAI, pentru revizuirea curiculei și programelor de instruire inițială, continuă și managerială, dar și pentru o selecție mai riguroasă a personalului la angajarea în cadrul MAI.

Scopul cercetării: evaluarea nivelului de dezvoltare a inteligenței emoționale în rândul angajaților MAI prin analiza componentelor sale esențiale și a influenței exercitate asupra trăsăturilor de personalitate, în vederea elaborării unui program de dezvoltare a inteligenței emoționale adaptat acestui grup profesional.

Obiectivele stabilite au fost:

1. Fundamentarea cadrului teoretic al cercetării prin **analiza literaturii de specialitate** privind conceptul de inteligență emoțională, componentele, factorii determinanți și funcțiile acesteia în contextul activității angajaților MAI;

2. Elaborarea și desfășurarea unui studiu constatativ privind evaluarea nivelului de dezvoltare a dimensiunilor inteligenței emoționale în rândul angajaților MAI, prin aplicarea unor instrumente psihologice validate;

3. **Investigarea diferențelor individuale** în ceea ce privește inteligența emoțională, în funcție de variabile precum sexul, vârsta, vechimea în activitate și funcția deținută în structura MAI;

4. Realizarea unui studiu corelațional **între dimensiunile inteligenței emoționale și trăsăturile de personalitate ale angajaților MAI;**

5. Conceperea, implementarea și validarea unui program de intervenție psihologică, destinat dezvoltării inteligenței emoționale în rândul angajaților MAI, și evaluarea eficienței acestuia prin metode experimentale.

Ipoteza generală: se presupune că dimensiunile inteligenței emoționale ale angajaților MAI sunt influențate semnificativ de factori precum sexul, vârsta, stagiul de activitate și funcția deținută, iar aceste dimensiuni sunt corelate cu trăsăturile de personalitate.

În Capitolul 2 „Cercetarea experimentală a inteligenței emoționale

la angajații Ministerului Afacerilor Interne” este relatată ipoteza, scopul și obiectivele cercetării, cadrul experimental constatativ, metodologia, eșantionul și procedurile aplicate. Sunt analizate datele privind IE în raport cu sexul, vârsta, vechimea și funcția angajaților MAI. Este analizată corelația dintre dimensiunile IE (testul de IE pentru adulți după Bar-ON și D. Goleman, adaptat de M. Roco [45]; scala de maturitate emoțională după Milton Friedmann [23]; profilul distresului emoțional după David Opreș și Bianca Macavei [10]; chestionarul de coping cognitiv-emoțional după Nadia Garnefski, Vivian Kraaij, Philip Spinhoven [10]; chestionarul de maturizare emoțională empatică după Albert Mehrabian [23] și trăsăturile de personalitate (chestionarul de personalitate cu 5 factori [10]).

Scopul cercetării pentru etapa de constatare: studierea dimensiunilor inteligenței emoționale la angajații MAI în funcție de sex, vârstă, stagiul de activitate, funcția deținută și particularitățile de personalitate.

Cercetarea experimentală constatativă a presupus următoarele **obiective de cercetare** în vederea realizării scopului:

1. Identificarea dimensiunilor pentru cercetare, determinarea instrumentelor de cercetare și selectarea eșantionului experimental;

2. Aplicarea instrumentelor de cercetare și colectarea materialelor experimentale în vederea identificării dimensiunilor IE la angajații MAI în funcție de sex, vârstă, stagiul de activitate, funcția deținută și trăsăturile de personalitate;

3. Analiza datelor obținute, prelucrarea statistică, sintetizarea și interpretarea rezultatelor cercetării;

4. Elaborarea concluziilor în contextul confirmării ipotezelor cercetării, a concluziilor generale și recomandărilor privind dezvoltarea IE la angajații MAI.

În cadrul acestui experiment am enunțat următoarea **ipoteză generală**: dimensiunile IE ale angajaților MAI sunt influențate semnificativ de factori precum sexul, vârsta, stagiul de activitate și funcția deținută, iar aceste dimensiuni sunt corelate cu trăsăturile de personalitate.

Din această ipoteză generală au derivat următoarele ipoteze specifice pentru etapa constatativă:

Ipoteza 1: Există diferențe semnificative ale IE între angajații MAI în funcție de sex, vârstă, stagiul de activitate și funcția deținută, astfel încât unii factori influențează nivelul de inteligență emoțională al acestora.

Ipoteza 2: Există o corelație semnificativă între IE a angajaților MAI și trăsăturile lor de personalitate, astfel încât anumite trăsături de personalitate sunt asociate cu un nivel mai ridicat al inteligenței emoționale.

Metodologia cercetării:

Experimentul de constatare s-a desfășurat în perioada anilor 2022-2023, în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI.

Subiecții cercetării

În cadrul experimentului de constatare au participat 425 angajați ai MAI, cu vârsta cuprinsă între 19 și 65 ani, dintre care 213 bărbați și 212 femei.

Etapale experimentului de constatare:

La prima etapă a experimentului de constatare am desfășurat convorbiri individuale cu șefii angajaților MAI (subalternii acestora) ce urmau să fie implicați în experiment. Convorbirea individuală a presupus mai degrabă o înțelegere reciprocă în vederea implicării subalternilor acestora în cadrul cercetării.

La etapa a doua au fost administrate instrumentele de cercetare, s-au analizat și interpretat rezultatele obținute, s-a realizat analiza statistică a datelor.

La etapa a treia s-au formulat concluziile în vederea confirmării ipotezelor de cercetare și recomandările pentru dezvoltarea inteligenței emoționale la angajații MAI ce prezintă nivel scăzut al acesteia.

Rezultatele cercetării:

Primul pas în realizarea studiului dat a fost studierea particularităților IE la angajații MAI în funcție de sex, vârstă, stagiul în muncă, funcția deținută și caracteristicile de personalitate, precum și identificarea diferențelor statistice semnificative.

Diferențele în inteligența emoțională la angajații MAI în funcție de sex

Rezultatele nivelului *inteligenței emoționale* la angajații MAI, atât la femei, cât și la bărbați, se înscriu la limita nivelului sub mediu-spre mediu, totuși, la femei nivelul este mai înalt, remarcându-se cu o diferență statistică semnificativă ($p=0,03$); mediile *maturității emoționale* ne demonstrează că ambele sexe denotă sensibilitate emoțională, însă bărbații sunt mai maturi din punct de vedere emoțional ($p=0,049$); mediile obținute la *distresul emoțional* se includ în categoria nivelului scăzut spre mediu, însă la femei este mai ridicat comparativ cu cel al bărbaților ($p=0,0001$); *maturizarea emoțională empatică*: bărbații - slab empatici, iar femeile - nivel mediu empatic ($p=0,001$); *coping cognitiv-emoțional*: femeile denotă nivel mai înalt la scala acceptare ($p=0,003$), pe când bărbații la scala culpabilizarea celorlalți ($p=0,002$).

Diferențele în inteligența emoțională la angajații MAI în funcție de vârstă

Rezultatele nivelului *inteligenței emoționale* la angajații MAI cu vârsta cuprinsă între 31-65 ani se înscriu la nivelul mediu, fiind mai înalte decât la cei cu vârsta cuprinsă între 19-30 ani, care se remarcă cu o diferență statistică semnificativă ($p=0,001$); mediile *maturității emoționale* ne demonstrează că ambele grupe de vârstă sunt plasate la nivelul persoanelor sensibile, dar cei cu vârsta mai mare au, totuși, o ușoară creștere ($p=0,015$); mediile obținute la *distresul emoțional* se includ în categoria

nivelului scăzut de distres pentru grupul de vârstă 31-65 ani, și mediu pentru grupul de vârstă 19-30 ani ($p=0,001$); *maturizarea emoțională empatică*: angajații MAI din grupul de vârstă 19-30 ani au valori un pic mai mari comparativ cu cei din grupul de vârstă 31-65 ani, însă nu există o diferență statistică semnificativă; *coping cognitiv-emoțional*: cei din grupul de vârstă 31-65 ani sunt mai predispuși să culpabilizeze pe alții și să accentueze catastrofarea, pe când cei din grupul de vârstă 19-30 ani au tendința de a se autoculpabiliza și de a rumina, dar apoi de a se resemna și de a se gândi la pașii pe care îi vor urma pentru a se confrunta cu evenimentul, atribuindu-i o semnificație pozitivă. Atestăm diferențe statistice semnificative la toate scalele.

Diferențele în inteligența emoțională la angajații MAI în funcție de stagiul de activitate

În ceea ce privește IE la angajații MAI în funcție de stagiul de activitate, am comparat rezultatele între grupuri și specificăm că angajații MAI cu un stagiul de activitate de până la 5 ani manifestă un nivel mai înalt al *profilului de distres* emoțional, comparativ cu cei cu stagiul de 5-10 ani sau 18-35 ani ($p=0,001$); angajații MAI cu un stagiul de activitate de până la 5 ani manifestă un nivel mai înalt al *inteligenței emoționale*, comparativ cu cei cu stagiul de 5-10 ani sau 18-35 ani ($p=0,001$); angajații MAI cu un stagiul de activitate de până la 5 ani denotă un nivel mai înalt de *acceptare, refocalizare pe planificare, reevaluare pozitivă, punerea în perspectivă, catastrofare, culpabilizarea celorlalți* ($p=0,001$); nu au fost identificate diferențe semnificative în dimensiunile inteligenței emoționale între angajații cu stagiul de activitate de 5-10 ani și cei cu stagiul de activitate de 18-35 ani (aceasta sugerează că după o perioadă inițială de învățare și consolidare a abilităților emoționale, nivelul acestora pare să se stabilizeze).

Diferențele în inteligența emoțională la angajații MAI în dependență de funcția deținută

Rezultatele nivelului *inteligenței emoționale* la angajații MAI ce dețin funcții de conducere se înscriu la nivelul mediu, fiind mai înalte decât la cei cu funcții de execuție (nivel sub mediu) și se remarcă printr-o diferență statistică semnificativă ($p=0,001$); mediile *maturității emoționale* ne demonstrează că ambele grupe de vârstă sunt plasate la nivelul persoanelor sensibile, însă cei cu funcții de conducere denotă un nivel mai înalt ($p=0,027$); angajații cu funcții de conducere prezintă un nivel mai scăzut de *distres emoțional*, comparativ cu cei ce dețin funcții de execuție ($p=0,001$); în ceea ce privește *maturizarea emoțională empatică*, nu există diferențe statistice semnificative; *coping cognitiv-emoțional*: angajații ce dețin funcții de conducere sunt mai predispuși să culpabilizeze pe alții și să catastrofaze, pe când cei cu funcții de execuție sunt mai predispuși să se autoculpabilizeze și să rumineze, dar apoi să se resemneze și să se

gândească pozitiv la pașii pe care îi vor urma pentru a se confrunta cu evenimentul. Atestăm diferențe statistice semnificative la toate scalele.

Următorul pas în realizarea studiului dat a fost **determinarea corelației semnificative** între IE a angajaților MAI și trăsăturile lor de personalitate, astfel încât anumite trăsături de personalitate sunt asociate cu un nivel mai ridicat al inteligenței emoționale. Am constatat că există atât corelații direct proporționale, cât și invers proporționale: nivelul înalt al *dezirabilității sociale* determină un nivel scăzut de inteligență emoțională ($p=0,004$); nivelul înalt al *amabilității* determină un nivel scăzut de inteligență emoțională ($p=0,002$); nivelul înalt al *conștiinciozității* determină un nivel scăzut de inteligență emoțională ($p=0,048$); cu cât angajații MAI tind să acționeze mai *autonom*, cu atât aceștia ar întâmpina mai multe dificultăți în înțelegerea emoțiilor celorlalți și în a acționa ținând cont de aceste emoții ($p=0,013$); cu cât *maturitatea emoțională* la angajații MAI este mai înaltă, cu atât variabila *autonomie* este mai scăzută ($p=0,015$); cu cât nivelul *distresului emoțional* la angajații MAI este mai ridicat, cu atât aceștia sunt mai puțin *extroverți* ($p=0,001$); nu există corelații invers sau direct proporționale, puternice, statistic semnificative între *maturizare emoțională empatică* și trăsăturile de personalitate.

În Capitolul 3 „Dezvoltarea inteligenței emoționale la angajații Ministerului Afacerilor Interne” este prezentată metodologia experimentului formativ, scopul și ipoteza cercetării, obiectivele și variabilele investigate. Sunt descrise dimensiunile IE vizate în programul formativ, principiile și metodele aplicate, precum și componentele esențiale ale programului: autocunoașterea, autostăpânirea, motivația, empatia și gestionarea relațiilor sociale. Eficiența programului de dezvoltare a inteligenței emoționale la angajații MAI este evaluată prin testul Wilcoxon (pentru comparații intra-grup, test-retest) și testul U Mann-Whitney (pentru comparații inter-grup, la aceeași etapă).

Analiza rezultatelor cercetării empirice a inteligenței emoționale la angajații MAI a reliefat necesitatea intervenției psihologice asupra aspectului vizat. Investigarea particularităților psihosociale ale inteligenței emoționale au confirmat posibilitatea dezvoltării acesteia pe parcursul întregii vieți, fapt ce a constituit un indiciu formativ destul de important. Astfel, în elaborarea demersului formativ, am pornit de la premisa că problematica inteligenței emoționale la angajații MAI oferă în continuare posibilitatea și necesitatea unor noi deschideri analitice, investigative și formative, care să contribuie la dezvoltarea unui nivel optim al componentelor inteligenței emoționale.

Astfel, am recurs la realizarea experimentului de formare, elaborând un program de intervenție psihologică cu caracter formativ [27, 41] în vederea dezvoltării inteligenței emoționale la angajații MAI.

Scopul: elaborarea și implementarea unui program în vederea dezvoltării inteligenței emoționale la angajații MAI.

Ipoteza de cercetare pentru experimentul formativ. Presupunem că implementarea unui program bazat pe tehnici de dezvoltare a abilităților de înțelegere și interpretare constructivă a emoțiilor proprii și ale celorlalți, de gestionare a emoțiilor proprii, de depășire a obstacolelor și de comunicare interpersonală va contribui semnificativ la îmbunătățirea reglării emoționale, dezvoltării empatiei și a abilităților de gestionare a evenimentelor stresante în rândul angajaților din Ministerul Afacerilor Interne.

Obiectivele de cercetare:

1. Identificarea metodelor și tehnicilor formative și elaborarea programului de dezvoltare a inteligenței emoționale;
2. Constituirea grupurilor experimental și de control;
3. Implementarea programului de dezvoltare a inteligenței emoționale în cadrul grupului experimental;
4. Evaluarea eficienței programului de dezvoltare a inteligenței emoționale;
5. Formularea concluziilor și recomandărilor în baza rezultatelor obținute.

Descrierea eșantionului de cercetare experimentală. Experimentul formativ a fost realizat pe un lot de 24 de subiecți cu vârsta cuprinsă între 19 și 65 ani. Aceștia au fost distribuiți în două grupuri: grupul experimental (GE) și grupul de control (GC). Subiecții din ambele grupuri au participat la experimentul de constatare și au manifestat cel mai scăzut nivel de dezvoltare a inteligenței emoționale, al maturității emoționale, al maturizării emoționale empatice, cel mai înalt/scăzut nivel al strategiilor de coping cognitiv-emoțional, dar și nivelul înalt al distresului emoțional. La formarea grupurilor s-a ținut cont și de criteriul de sex. Fiecare grup a fost constituit din 12 subiecți, dintre care 6 bărbați și 6 femei.

Ședințele programului de dezvoltare a inteligenței emoționale au fost realizate cu o frecvență de două ori pe lună, în perioada mai 2023 - februarie 2024, pe parcursul a 10 luni. Durata unei ședințe de intervenție psihologică a constituit în medie 2 ore astronomice (120 min.), fiind realizate 20 de ședințe de intervenție psihologică cu grupul experimental.

În timpul desfășurării cercetării experimentale, toți subiecții și-au dat acordul de a participa la experiment, cu condiția că ei vor rămâne anonimi.

La această etapă a cercetării am utilizat următoarele **metode statistice:**

✓ Testul Wilcoxon – pentru calcularea diferențelor statistice obținute de către subiecții din același grup (experimental, de control), dar la diferite etape ale cercetării (test, retest);

✓ Testul U-Mann-Whitney – pentru calcularea diferențelor statistice obținute de către subiecții din diferite grupuri la aceeași etapă de cercetare.

Competențe formate în cadrul programului de intervenție:

1. Abilitatea de a înțelege și interpreta constructiv emoțiile proprii și ale celorlalți;
2. Abilitatea de a gestiona emoțiile proprii;
3. Abilitatea de a manifesta stabilitate emoțională a controlului subiectiv;
4. Abilitatea de a fi motivat și empatic;
5. Abilitatea de a manifesta comportamente adecvate și acceptate din punct de vedere social.

Analiza și interpretarea rezultatelor cercetării:

În studiul de control am folosit aceeași tehnică de diagnosticare ca și la etapa de constatare a lucrării.

Rezultatele studiului în baza instrumentelor psihologice ce măsoară dimensiunile inteligenței emoționale. Datele obținute în urma activităților pe care le-am desfășurat pentru formarea și dezvoltarea IE demonstrează că în grupul experimental (GE) în care s-au desfășurat ședințele trainingului, spre deosebire de grupul de control (GC), s-au înregistrat *modificări pozitive* ale indicatorilor pentru toți parametrii studiați.

Pentru a evidenția diferențele statistice în GC pre- și post-test, a fost utilizat coeficientul Wilcoxon. Rezultatele indică absența diferențelor semnificative, cu excepția maturității emoționale și a maturizării emoționale empatică, explicabile prin influența experiențelor trăite în intervalul dintre testări. Totuși, scorurile GC rămân semnificativ mai scăzute comparativ cu cele ale GE, în urma aplicării programului de dezvoltare a inteligenței emoționale.

Analizând rezultatele GE, obținute până și după training putem, specifica că există diferențe statistic semnificative la toate dimensiunile inteligenței emoționale, precum și la trăsăturile de personalitate, ceea ce ne permite să afirmăm că intervenția psihologică și-a atins scopul, dezvoltând IE la angajații MAI. Din punct de vedere psihologic, putem interpreta că angajații MAI din grupul experimental/retest, spre deosebire de cei din grupul control/retest, în urma intervenției psihologice, sunt mai capabili să își asume responsabilitatea pentru acțiunile și evenimentele stresante din viața acestora, depășindu-le prin punerea în perspectivă, planifică acțiunile în caz că întâmpină dificultăți, sunt sinceri cu sine și cu ceilalți, sunt mai rezistenți în fața suprasolicitărilor, denotă un echilibru emoțional înalt, sunt empatici, își pot gestiona emoțiile, pot crea relații pozitive cu cei din jur, își recunosc emoțiile personale și pe ale altora.

În concluzie, rezultatele obținute de GE/retest, comparativ cu cele ale GC/retest, ne permit să afirmăm că intervenția psihologică a avut un efect semnificativ pozitiv asupra dezvoltării nivelului de inteligență emoțională la subiecții GE.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Scopul principal al teze de doctorat a constat în identificarea dimensiunilor IE la angajații MAI și elaborarea strategiilor și tehnicilor psihologice prin intermediul cărora poate fi ridicat nivelul acesteia.

În vederea realizării scopului enunțat au fost efectuate un studiu teoretic și două experimentale. Analiza rezultatelor obținute au generat următoarele **concluzii**:

1. Argumentul teoretic al studiului se prezintă astfel: IE influențează comportamentul, relațiile interpersonale, cunoașterea de sine și a celorlalți, comunicarea, motivația, empatia, gestionarea conflictelor și a emoțiilor (Capitolul 1, paragraful 1.1-1.3), care sunt considerate la moment facilitatori imperios necesari pentru asigurarea succesului personal și profesional [1, 5, 6], inclusiv la toate nivelurile din cadrul instituției de forță precum este MAI [10, 11], iar dezvoltarea acesteia este un proces dinamic de asimilare a experiențelor pe parcursul întregii vieți (Capitolul 1, paragraful 1.4). Practic, succesul pe care îl are omul în viață depinde în mare parte de IE [1, 8, 12]. Definiția propusă de noi în cadrul acestei cercetări este: *IE la polițiști este capacitatea de a recunoaște, conștientiza și gestiona emoțiile proprii și ale celorlalți, punând accent pe abilități de autoreglare emoțională, empatie, gestionarea constructivă a conflictelor și dezvoltarea armonioasă a relațiilor interpersonale, care contribuie la gestionarea situațiilor de criză, menținerea echilibrului emoțional în fața agenților stresori, precum și la crearea unui climat de încredere între polițist și societate.*

2. Analiza teoretică a studiilor despre IE (Capitolul 1, paragraful 1.1-1.3) ne-a permis să stabilim că comunicarea deficitară, gestionarea distructivă a conflictelor și a emoțiilor, stabilirea relațiilor interpersonale problematice, lipsa de empatie, motivația scăzută etc, inclusiv la angajații MAI (Capitolul 1, paragraful 1.4), se datorează nivelului scăzut de inteligență emoțională, fapt ce poate influența negativ asupra imaginii sistemului MAI, dar și poate crea premise optime pentru ridicarea numărului de ultragieri în rândul polițiștilor.

3. S-a constatat că angajații MAI au un nivel mediu de IE, apropiat de limita inferioară a acestuia, indicând dificultăți în aplicarea strategiilor de coping, empatie, maturizare și rezistență emoțională. Femeile prezintă o IE mai ridicată, mai multă empatie și abilități mai bune de gestionare a emoțiilor, iar bărbații sunt mai rezistenți la stres, dar tind să învinovătească pe alții. Conducătorii au un nivel mai înalt de IE și culpabilizează mai des decât angajații cu funcții de execuție. Angajații cu 18-35 ani de vechime atribuie stresului semnificații pozitive, iar cei cu 5-10 ani sunt mai afectați emoțional. Grupul de 31-65 ani este mai puțin vulnerabil la suprasolicitări, spre deosebire de cei din grupul 19-30 ani, care în schimb sunt mai optimiști.

4. La angajații MAI, IE ridicată corelează negativ cu dezirabilitatea socială, autonomia și anumite strategii de coping. Polițiștii cu IE înaltă sunt mai autentici, sinceri, intuitivi, acționează rapid și evită rumina-re sau autoculpabilizarea, dar manifestă o autonomie redusă. Distresul emoțional se asociază cu extraversiune scăzută și tendința scăzută de a învinui pe alții.

5. Studiul a identificat o corelație direct proporțională între IE și scalele strategiilor de coping cognitiv – emoțional: *catastrofarea* (accentuarea te-roarei provocate de evenimente) și *culpabilizarea celorlalți* (cu scop de evi-tare a pedepselor). Astfel, polițiștii cu maturitate emoțională mai pronunțată pot amplifica groaza provocată de evenimente din cauza așteptărilor ridi-cate din partea societății civile și a superiorilor. În ceea ce privește distresul emoțional, polițiștii cu un nivel mai înalt tind să se învinovățească și să ru-mineze evenimentele, dar, în timp, să reevalueze evenimentul într-o lumină pozitivă, minimalizând gravitatea acestuia prin acceptare.

6. Rezultatele experimentului de constatare au stat la baza elaborării unui program de dezvoltare a IE pentru angajații MAI. În urma aplicării programului, subiecții din GE au înregistrat îmbunătățiri semnificative ale IE și strategiilor de coping, spre deosebire de cei din GC, care au ră-mas la un nivel sub mediu. Astfel, s-a demonstrat că nu doar experiența de viață, ci și un program structurat pot contribui la dezvoltarea IE.

7. Dezvoltarea inteligenței emoționale a contribuit la optimizarea trăsăturilor de personalitate la subiecții din GE. Acestea s-au normali-zat prin scăderea/creșterea scorurilor (unele rezultate au impact pozitiv odată cu scăderea/creșterea scorurilor) la toate variabilele testului, iar angajații MAI au devenit mai *sinceri* și mai *stabili emoțional*.

Sintetizând rezultatele științifice, vom conchide că scopul și obiecti-vele de cercetare propuse au fost realizate pe deplin și, ca urmare, a fost *soluționată problema științifică importantă*, care constă în identificarea dimensiunilor psihologice ale inteligenței emoționale la angajații MAI, a particularităților acesteia în funcție de sex, vârstă, stagiul de activitate și funcția deținută, fapt ce a permis elaborarea și implementarea unui pro-gram de dezvoltare a inteligenței emoționale cu efect asupra optimizării personalității angajaților MAI, ceea ce va spori ulterior relaționarea con-structivă cu societatea civilă și va contribui la creșterea imaginii pozitive în societate a sistemului MAI în general și a polițistului în particular.

Cercetarea de față prezintă și anumite *limite ale rezultatelor obținu-te*, care se referă la lipsa datelor privind nivelul de IE la angajații MAI în funcție de statutul acestora (ofițer/subofițer; funcționar public cu statut special/funcționar public din cadrul MAI), de domeniul în care activează (ordine publică, urmărire penală, investigații infracțiuni etc.), de valorile pe care le posedă și identificarea coraportului inteligenței emoționale la

angajați MAI în raport cu cea a societății civile.

Sugestii privind potențialele direcții de cercetare legate de tema abordată:

1. Extinderea demersului investigațional în vederea identificării dimensiunilor IE la nivel de domeniu polițienesc (ordine publică, urmărire penală, investigații infracțiuni etc.);

2. Extinderea cercetărilor pe criteriul statutului polițienesc (ofițer/subofițer; funcționar public cu statut special/funcționar public din cadrul MAI);

3. Extinderea cercetărilor pe baza specificului funcțional al categoriilor profesionale (carabinieri, salvatori/pompieri, polițiști de frontieră etc.);

4. Realizarea unui studiu în ceea ce privește corelația IE la angajații MAI în raport cu valorile pe care le posedă;

5. Realizarea studiilor comparative în ceea ce privește IE la angajații MAI în coraport cu cea a societății civile.

Rezultatele studiului teoretico-experimental întreprins în ceea ce privește dezvoltarea IE la angajații MAI ne permite să formulăm următoarele recomandări:

1. Sugerăm ca programul privind dezvoltarea IE la angajații MAI să fie preluat și utilizat de către angajații cu atribuții de serviciu psihologice din cadrul subdiviziunilor MAI, în scopul de a facilita îndeplinirea cu succes a misiunilor de serviciu al polițiștilor, prin implicare activă și productivă (a stabili o relație constructivă cu societatea civilă, diminuând instabilitatea emoțională și fortificând încrederea în sine și în societatea civilă) și a armoniza viața personală cu cea profesională.

2. Rezultatele obținute pot fi considerate temei pentru Comisiile Medicale Centrale sau Militare, ce aparțin MAI-ului, de a evalua componentele IE a candidaților la angajare.

3. Sugerăm ca rezultatele obținute să fie analizate minuțios de către angajații MAI ce dispun de atribuții de serviciu în domeniul recrutării, selectării, angajării resurselor umane în cadrul MAI, punându-se accent pe o selecție bazată pe argumente clare ale importanței IE la angajații MAI.

4. Recomandăm Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI revizuirea curiculei și programelor de instruire inițială, continua și managerială a polițiștilor și includerea mai multor ore practice, menite să dezvolte IE la angajații MAI.

5. Recomandăm ca angajații subdiviziunilor MAI ce dispun de atribuții în domeniul pregătirii profesionale să includă în Planul Pregătirii Generale tematici de instruire ce vizează dimensiunile IE.

6. Propunem ca rezultatele cercetării să fie considerate drept temei pentru a include în Strategiile de Dezvoltare ale MAI acțiuni concrete în vederea ridicării nivelului IE la angajații MAI.

BIBLIOGRAFIE

1. **ANTON, V.,** OLARU, L. Aspecte ale copingului cognitiv-emoțional la polițiști - studiu comparativ între polițiștii din Republica Moldova și România. In: *Abordarea holistică a efectelor pandemice. Simpozionul Național de Psihologie al Poliției Române – PSIPOL, Ediția a XIII-a.* București, 2024, pp. 167-182. ISSN 2068-1445.
2. **ANTON, V.** Tehnici de autointervenție psihologică în situații de criză emoțională la funcționarii publici cu statut special ce aplică legea. In: *Anale științifice ale Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne.* 2024, nr. 19, pp. 166-178. ISSN: 1857-0976.
3. **ANTON, V.** Aspecte ale inteligenței emoționale la angajații Ministerului Afacerilor Interne din Republica Moldova în funcție de variabila sex. In: „*Vector European*”, revistă științifico-practică. 2024, nr. 2, pp. 176-180. ISSN: 2345-1106.
4. GARDNER, H. *Multiple inteligențe. Noi orizonturi pentru teorie și practică.* București: „Sigma”, 2007. 320 p. ISBN 978-606-533-360-465.
5. **ANTON, V.** Tehnici de dezvoltare a inteligenței emoționale. In: *Revista Științifică „Studia Universitatis Moldaviae”.* 2024, nr. 5 (175), pp. 189-193. ISSN: 1857-2103.
6. **ANTON, V.,** OLARU, L. Personalitate și aptitudini la polițiști - studiu comparativ între polițiștii din Republica Moldova și România. In: „*Univers Pedagogic*”. *Revistă Științifică de Pedagogie și Psihologi.* 2024, nr. 2(82), pp. 78-86. ISSN: 1811-5470.
7. **ANTON, V.** Particularitățile personalității angajaților din Ministerul Afacerilor Interne. In: „*Psihologie*”. *Revista științifico-practică.* 2024, vol. 2(45), pp. 94-103. ISSN: 1857-2502.
8. CERLAT, R. *Stabilitatea emoțională a cadrelor didactice: modalități de optimizare: Ghid metodologic.* Chișinău, 2018. ISBN 978-9975-48-129-8.
9. CHELCEA, S. *Psihosociologie: Teorii, cercetări, aplicații.* Iași: „Polirom”, 2008. 420 p. ISBN 978-973-46-0868-3.
10. *Cognitrom Assessment System++.* Coord.: M. Miclea, M. Porumb, P. Cotârlea, M. Albu. Vol. 4. Cluj-Napoca: Editura ASCR, 2009. ISBN 978-973-7973-70-2.
11. COJOCARU-BOROZAN, M. *Tehnologia dezvoltării culturii emoționale.* Chișinău: Tip. UPS „Ion Creangă”, 2012. 208 p. ISBN 978-9975-46-119-1.
12. DAVID, D. *Tratat de psihoterapii cognitive și comportamentale.* Iași: „Polirom”, 2017. 418 p. ISBN 978-973-46-6819-9.
13. *Dicționarul Explicativ Ilustrat al Limbii Române.* Chișinău: „Arc&Gunivas”, 2007. 2280 p. ISBN 978-9975-908-04-7.
14. DIȚA, M., VÎRLAN, M., *Autocontrolul, stabilitatea emoțională și comportamentul la preadolescenți.* In: „*Psihologie. Pedagogie Specială.*

Asistență Socială”, 2014, nr. 34, pp. 1-7. ISSN: 1857-0224.

15. GOLEMAN, D. *Inteligența emoțională*. București: „Curtea veche Publishing”, 2008. 424 p. ISBN 973-8120-67-5.

16. GOLEMAN, D. *Emoții vindecătoare. Dialoguri cu Dalai Lama despre rațiune, emoții și sănătate*. București: „Curtea veche”, 2008. 304 p. ISBN 978-606-44-0603-3.

17. GOLU, F. *Manual de psihologia dezvoltării, o abordare psihometrică*. Iași: „Polirom”, 2015. 339 p. ISBN 978-973-46-5627-1.

18. GORINCIOI, V. *Studiul sindromului arderii emoționale la cadrele didactice universitare din perspectiva de gen: tz. de doct. în psihologie*. Chișinău, 2015.

19. PAVELCU, V. *Cunoașterea psihologică și sentimentul*. In: *Revista de filozofie*. 1973, nr. 3, pp. 268- 275. ISSN: 0034-8260.

20. PLATON, I. *Formarea inteligenței sociale în adolescența timpurie: tz. de doct. în psihologie*. Chișinău, 2020.

21. PÎSLARI, S. *Dezvoltarea empatiei la vârsta preadolescentă: tz. de doct. în psihologie*. Chișinău, 2018.

22. RACU, Ig. *Studiul empatiei la vârsta adolescentă*. Международная научно практическая конференция “Наука. Образование. Культура”, 32-ая годовщина Комратского государственного университета. КОМПАТ, 2017.

23. RACU, Ig. *Psihodiagnoza. Statistica psihologică*. Chișinău, 2017. ISBN 978-9975-46-321-8.

24. RACU, Ig., PÎSLARI, S. *Dezvoltarea empatiei la vârsta preadolescentă*. Chișinău, 2020. 250 p. ISBN 978-9975-46-439-0.

25. ROCO, M. *Creativitate și inteligență emoțională*. Ed. a 2-a. Iași: „Polirom”, 2004. 248 p. ISBN 978-973-681-630-7.

26. RUSNAC, S., CIMPU, A. C. *Nevoia de psihologie în poliție*. In: *Preocupări contemporane ale științelor socioumane*, ediția a VIII-a, 8-9 decembrie 2017. Chișinău, 2017, pp. 305-306. ISBN 978-9975-3168-9-7.

27. RUSU, E. *Formarea inteligenței emoționale a studenților pedagogi*. In: *Învățământul superior: tradiții, valori, perspective*. Chișinău: CEP UPSC, 2022, 178 p. ISBN 978-9975-46-671-4.

28. ȘCHIOPU, U., VERZA, E. *Psihologia vârstelor*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1995. 480 p. ISBN 973-30-3908-X.

29. WECHSLER, D. *The Measurment and Appraisal of Adult Intelligence (ed.IV)*. Baltimore: Williams & Wilkins Company, 1958, 314 p. Lipsă ISBN.

30. ANTON, V., OLARU, L. *Personality traits in police officers - cross-cultural differences*. In: *KALEIDOSCOPE Book of Abstracts. Program of the International Conference for Doctoral, Post-Doctoral Students and Young Researchers in Humanities and Social Sciences*. University

„Alexandru Ioan Cuza” of Iasi, 2023, 66 p. ISBN: 978-606-714-780-3.

31. ACQUADRO, M. D., VARETTO, A., ZEDDA, M., IERACI, V. Occupational Stress, Anxiety and Coping Strategies in Police Officers. In: *Occupational Medicine*, 2015, vol. 66, no. 6, pp. 466-473. ISSN: 0962-7480.

32. AINSWORTH, P. B. *Psychology and policing*. Willan Publishing, UK. 2002. ISBN 1-903240-44-1.

33. AL ALI, O. E., GARNER, I., MAGADLEY, W. An exploration of the relationship between emotional intelligence and job performance in police organizations. In: *Journal of Police and Criminal Psychology*, 2012, vol. 27, no. 1, pp. 1-8. ISSN: 1936-6469.

34. ARNATT, M. J., BEYERLEIN, M. M. An empirical examination of special operations team leaders and members leadership characteristics. In: *Policing: An International Journal*, 2014, vol. 37, no. 2, pp. 438-453. ISSN: 1363-951X.

35. AREMU, A. O., AYOBAMI, L. A path model investigating the influence of some personal-psychological factors on the career aspirations of police trainees: a perspective from Oyo State, Nigeria. In: *Police Practice and Research*, 2009, vol. 10, no. 3, pp. 239-254. ISSN: 1561-4263.

36. AREMU, A. O. A confluence of credentialing, career experience, self-efficacy, emotional intelligence, and motivation on the career commitment of young police in Ibadan, Nigeria. In: *Policing: An International Journal*, 2005, vol. 28, no. 4, pp. 609-618. ISSN: 1363-951X.

37. AREMU, A. O., PAKES, F., JOHNSTON, L. The moderating effect of emotional intelligence on the reduction of corruption in the Nigerian Police. In: *Police Practice and Research*, 2011, vol. 12, no. 3, pp. 195-208. ISSN: 1561-4263.

38. AYINDE, A. T., AYEGUN, O. A. Psychological factors as predictors of readiness to combat crime among police officers in Osun State Command, Nigeria. In: *International Journal of Police Science & Management*, 2018, vol. 20, no. 4, pp. 296-305. ISSN: 1461-3557.

39. BAR-ON, R., PARKER, J. D. A. *The Handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment and application at home, school and in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass, 2000. 388 p. ISBN 078-794-984-1.

40. BAR-ON, R., BROWN, J. M., KIRKCALDY, B. D., THOME, E. P. Emotional expression and implications for occupational stress; an application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). In: *Personality and Individual Differences*, 2000, vol. 28, no. 6, pp. 1107-1118. ISSN: 0191-8869.

41. BLUMBERG, D. M., GIROMINI, L., JACOBSON, L. B. Impact of police academy training on recruits' integrity. In: *Police Quarterly*, 2016, vol. 19, no. 1, pp. 63-86. ISSN: 1098-6111.

42. BURNETTE, M. E. *Emotional intelligence and the police: do patrol*

sergeant influence the emotional intelligence of their subordinates officers? VDM Verlag Dr. Muller Aktiengesellschaft & Co., Germany. 2008. ISBN 978-3639452310.

43. BRUNETTO, Y., TEO, S.T., SHACKLOCK, K., FARR-WHARTON, R. Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. In: *Human Resource Management Journal*, 2012, vol. 22, no. 4, pp. 428-441. ISSN: 0954-5395.

44. CHERNISS, C., ADLER, M. *Promoting Emotional Intelligence in Organizations*. Alexandria: American Society of training and development, 2000. 186 p. ISBN 156-286-137-9.

45. GODDARD, H. H. Mental tests and the immigrant. In: *The Journal of Delinquency*, 1917, vol. 2, no. 5, pp. 243-277.

46. GOLEMAN, D. *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Book, 1998. pp. 400. ISBN 0-553-84023-1.

47. GOLEMAN, D., BOYATZIS, R. Social intelligence and the biology of leadership. In: *Harvard Business Review*, 2008, vol. 86, no. 9, pp. 96-104. ISSN: 0017-8012.

48. GOOTY, J., GAVIN, M. B., ASHKANASY, N. M., THOMAS, J.S. The wisdom of letting go and performance: The moderating role of emotional intelligence and discrete emotions. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2014, vol. 87, no. 2, pp. 392-413. ISSN: 09631798.

49. GRUBB, A. R., BROWN, S. J., HALL, P. The emotionally intelligent officer? Exploring decisionmaking style and emotional intelligence in hostage and crisis negotiators and non-negotiatortrained police officers. In: *Journal of Police and Criminal Psychology*, 2018, vol. 33, no. 2, pp. 123-136. ISSN: 1936-6469.

50. HOULDSWORTH, E., JIRASINGHE, D. *Managing and Measuring Employee Performance*. London: Kogan Page, 2006. 245 p. ISBN-10: 9780749444778. ISBN-13: 978-0749444778.

51. KUMARASAMY, M. M., PANGIL, F., MOHD, M. F. The effect of emotional intelligence on police officers work-life balance: the moderating role of organizational support. In: *International Journal of Police Science & Management*, 2016, vol. 18, no. 3, pp. 184-194. ISSN: 1461-3557.

52. LOKESH, L., PATRA, S., VENKATESAN, S. Emotional intelligence among police personnel: sociodemographic analysis. In: *Guru Journal of Behavior and Social Sciences*, 2016, vol. 4, no. 1, pp. 503-511. ISSN: 2320-9038.

53. MAYER, J. D., CARUSO, D. R., SALOVEY, P. Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. In: *Intelligence*, 1999, vol. 27, no. 4, pp. 267-298. ISSN: 1523-8822.

54. MCDOWALL, A., BROWN, J., GAMBLIN, D. Assessing emotional

intelligence of graduate probationer police officers: a UK pilot study. In: *Policing*, 2020, vol. 14, no. 1, pp. 104-118. ISSN: 1752-4512.

55. MCCUTCHEON, M. Emotional intelligence and organizational stress of police officers. In: *Online Academic Journal*, 2018, vol. 14, no. 1, pp. 1-7. ISSN: 1559-9388.

56. MILLAR, A., DEVANEY, J., BUTLER, M. Emotional intelligence: challenging the perceptions and efficacy of 'soft skills' in policing incidents of domestic abuse involving children. In: *Journal of Family Violence*, 2019, vol. 34, no. 2, pp. 577-588. ISSN: 0885-7482.

57. OJEDOKUN, O. Effort-reward imbalance and attitude towards unethical work behaviour among police personnel: emotional intelligence as a moderator. In: *IFE Psychologia*, 2010, vol. 18, no. 1, pp. 137-155. eISSN: 1117-1421.

58. OPRIȘ, D., MACAVEI, B. The profile of emotional distress; norms for the romanian population. In: *Journal of Cognitive and Behavioral Psychotherapies*, 2007, vol. 7, no. 2, pp. 139-157. ISSN: 1584-7101.

59. ROMOSIOU, V., BROUZOS, A., VASSILOPOULOS, S. P. An integrative group intervention for the enhancement of emotional intelligence, empathy, resilience and stress management among police officers. In: *Police Practice and Research*, 2018, vol. 20, no. 5, pp. 460-478. ISSN: 1561-4263.

60. SUTTON, R., WHEATLEY, K. Teachers' emotions and teaching: a review of the literature and directions for future research. In: *Educational Psychology Review*, 2003, vol. 15, no. 4, p. 327-358. ISSN 1040-726X.

61. VRIJ, A. *Detecting Lies and Deceit: The Psychology of Lying and Implications for Professional Practice*. Publisher Wiley, 2000. ISBN 978-0471853169.

62. WECHSLER, D. *Administration and Scoring Manual: Wechsler Adult Intelligence Scale, 3rd Edition*. Psychological Corporation, 1997. 217 p. Lipsă ISBN.

63. КУБЫШКИНА, М. Т. Психологические особенности мотивации социального успеха: автореф. дис. канд. психологических наук. СПб., 1997. 26 с.

64. МАЙЕРС, Д. *Социальная психология*. СПб.: Питер, 1998. 682 с. ISBN 0-07-044377-7.

65. Федеральное агентство по образованию. Организация и проведение тренингов повышения эмоциональной устойчивости, I этап: Разработка тренинга повышения эмоциональной устойчивости. Москва, 2009. 45 с.

LISTA PUBLICAȚIILOR AUTORULUI LA TEMA TEZEI

Articole în reviste științifice

1. ANTON, V., OLARU, L. Un profil de tip Big Five al personalității polițiștilor: analiză comparativă România-Moldova. In: Revista de Psihologie, Editura Academiei Române. 2024, vol. 70 (3), pp. 205-216. ISSN: 0034-8759. DOI: 10.59277/RPSIH.2024.3.02. Categoria – B+. <https://revistadepsiologie.ipsihologie.ro/index.php/arhiva/96-revista-de-psiologie-2024-t-70-nr-3>

2. ANTON, V., OLARU, L. Personalitate și aptitudini la polițiști - studiu comparativ între polițiștii din Republica Moldova și România. In: „Univers Pedagogic”. Revistă Științifică de Pedagogie și Psihologi. 2024, nr. 2(82), pp. 78-86. ISSN: 1811-5470. Categoria – B. https://ibn.idsi.md/ro/vizualizare_numar_revista/55/2881

3. ANTON, V. Tehnici de autointervenție psihologică în situații de criză emoțională la funcționarii publici cu statut special ce aplică legea. In: Anale științifice ale Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne. 2024, nr. 19, pp. 166-178. ISSN: 1857-0976. Categoria – B. <https://ibn.idsi.md/ro/analele-ascm>

4. ANTON, V. Particularitățile personalității angajaților din Ministerul Afacerilor Interne. In: „Psihologie”. Revista științifico-practică. 2024, vol. 2(45), pp. 94-103. ISSN: 1857-2502. Categoria – B. https://ibn.idsi.md/vizualizare_revista/85

5. ANTON, V. Aspecte ale inteligenței emoționale la angajații Ministerului Afacerilor Interne din Republica Moldova în funcție de variabila sex. In: „Vector European”, revistă științifico-practică. 2024, nr. 2, pp. 176-180. ISSN: 2345-1106. Categoria – B. <https://ibn.idsi.md/ro/vector-european>

6. ANTON, V. Tehnici de dezvoltare a inteligenței emoționale. In: Revista Științifică „Studia Universitatis Moldaviae”. 2024, nr. 5 (175), pp. 189-193. ISSN: 1857-2103. Categoria – B. <https://ibn.idsi.md/ro/studia-universitatis-sse>

7. ANTON, V. Dimensiuni ale personalității funcționarilor publici cu statut special - diferențe de sex. In: Revista „Legea și Viața”. Publicație științifico-practică. 2024, pp. 639-643. ISSN: 2587-4365. Categoria – C.

Articole în lucrările conferințelor și altor manifestări științifice

1. ANTON, V. Dezvoltarea conceptului de inteligență emoțională. In: Conferința „Știință și educație: noi abordări și perspective”, 24-25 martie, 2023. Chișinău: CEP UPSC, 2023, Seria 25, p. 15. ISBN: 978-9975-46-788-9.

2. ANTON, V. Valorile și managementul în cadrul Ministerului Afacerilor Interne. In: „Știință și educație: noi abordări și perspective”, 21-22 martie, 2024. Chișinău: CEP UPSC, 2024, vol.1 (26), pp. 111-116. ISBN 978-

9975-46-943-2.

3. ANTON, V., OLARU, L. Profilul psihologic al candidatului pentru angajarea în cadrul Ministerului Afacerilor Interne – studiu comparativ. In: „Perspectivele și problemele integrării în spațiul european al cercetării și educației”, 7 iunie 2023. Cahul: Tipografia „CentroGrafic” SRL, vol.10, partea II, pp. 177-184. ISSN 2587-3571.

4. ANTON, V., OLARU, L. Personality traits in police officers - cross-cultural differences. In: KALEIDOSCOPE Book of Abstracts. Program of the International Conference for Doctoral, Post-Doctoral Students and Young Researchers in Humanities and Social Sciences. University „Alexandru Ioan Cuza” of Iasi, 2023, 66 p. ISBN: 978-606-714-780-3.

5. ANTON, V. Interesele profesionale la studenții Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI. In: „Probleme actuale ale științelor umanistice”, 1 ianuarie 2023. Chișinău: CEP UPSC, 2023, pp. 213-217. ISBN 978-9975-46-849-7.

6. ANTON, V., OLARU, L. Aspecte ale copingului cognitiv-emoțional la polițiști - studiu comparativ între polițiștii din Republica Moldova și România. In: „Abordarea holistică a efectelor pandemice”. Simpozionul Național de Psihologie al Poliției Române – PSIPOL, Ediția a XIII-a. București, 2024, pp. 167-182. ISSN 2068-1445.

ADNOTARE

Vica Anton. Dimensiuni psihologice ale inteligenței emoționale la angajații Ministerului Afacerilor Interne

Teză de doctor în psihologie, Chișinău, 2025

Structura tezei. Lucrarea este compusă din adnotare (în 3 limbi), introducere, 3 capitole, concluzii generale și recomandări, 223 surse bibliografice, 9 anexe, 156 pagini text de bază, 34 tabele și 33 figuri. Rezultatele obținute sunt publicate în 13 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: inteligența emoțională, trăsături de personalitate, program de dezvoltare psihologică, succes profesional.

Scopul cercetării: evaluarea nivelului de dezvoltare a inteligenței emoționale în rândul angajaților MAI prin analiza componentelor sale esențiale și a influenței exercitate asupra trăsăturilor de personalitate, în vederea elaborării unui program de dezvoltare a inteligenței emoționale adaptat acestui grup profesional.

Obiectivele cercetării: fundamentarea cadrului teoretic al cercetării prin analiza literaturii de specialitate privind conceptul de inteligență emoțională, componentele, factorii determinanți și funcțiile acesteia în contextul activității polițiștilor; elaborarea și desfășurarea unui studiu constatativ privind evaluarea nivelului de dezvoltare a dimensiunilor inteligenței emoționale în rândul angajaților MAI prin aplicarea unor instrumente psihologice validate; investigarea diferențelor individuale în ceea ce privește inteligența emoțională, în funcție de variabile precum sexul, vârsta, vechimea în activitate și funcția deținută în structura MAI; realizarea unui studiu corelațional între dimensiunile inteligenței emoționale și trăsăturile de personalitate ale angajaților MAI; conceperea, implementarea și validarea unui program de intervenție psihologică, destinat dezvoltării inteligenței emoționale în rândul angajaților MAI, și evaluarea eficienței acestuia prin metode experimentale.

Noutatea și originalitatea științifică constă în faptul că, pentru prima dată în Republica Moldova, au fost investigate experimental și descrise empiric dimensiunile inteligenței emoționale la angajații MAI. Studiul a evidențiat nivelul inteligenței emoționale în funcție de variabile precum sexul, vârsta, stagiul de activitate și funcția deținută. De asemenea, a fost stabilită relația dintre trăsăturile de personalitate și nivelul inteligenței emoționale. În plus, cercetarea a inclus conceperea, implementarea și validarea unui program de intervenție psihologică, care s-a dovedit eficient în dezvoltarea inteligenței emoționale în rândul angajaților MAI.

Rezultatele cercetării, care contribuie la soluționarea problemei științifice importante, rezidă în aprofundarea conceptului de inteligență emoțională, analiza corelațiilor dintre componentele sale, precum și în investigarea relației dintre inteligența emoțională și trăsăturile de personalitate ale angajaților MAI. De asemenea, cercetarea se sprijină pe studii psihologice și interdisciplinare relevante, contribuind la consolidarea fundamentului teoretic privind dezvoltarea inteligenței emoționale în context organizațional și instituțional.

Semnificația teoretică a lucrării: realizarea unei sinteze a teoriilor și modelelor relevante privind inteligența emoțională și evidențierea contextului istoric al evoluției conceptului menționat; conceptualizarea inteligenței emoționale, inclusiv la angajații MAI; sintetizarea rezultatelor cercetărilor fundamentale și aplicative ale inteligenței emoționale; completarea bazei teoretice a științei psihologice cu noi cunoștințe referitoare la dimensiunile inteligenței emoționale la angajații MAI.

Valoarea aplicativă a lucrării: posibilitatea aplicării programului complex de dezvoltare a inteligenței emoționale la angajații MAI, pe termen scurt și lung, influențând asupra stabilității emoționale a acestora; micșorarea numărului de ultragieri, maltratări, huliganism asupra angajaților MAI, oferirea serviciilor calitative de către angajații MAI în raport cu societatea civilă (programul putând constitui baza unui ghid metodologic pentru psihologii din sistemul afacerilor interne, indiciu pentru curricula și programele de instruire inițială, continuă și managerială în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI), dar și pentru întreg personalul responsabil de managementul resurselor umane din cadrul MAI.

Implementarea rezultatelor cercetării. Rezultatele acestui studiu sunt utilizate în procesul de pregătire și formare a polițiștilor la cursurile de instruire inițială, continuă, managerială în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI. Teza constituie o contribuție temeinică la îmbogățirea literaturii științifice naționale în domeniul psihologiei și este utilizată în activitatea profesională din cadrul MAI.

АННОТАЦИЯ

Вика Антон. Психологические аспекты эмоционального интеллекта сотрудникам Министерства внутренних дел
Кандидатская диссертация по психологии, Кишинев, 2025 г.

Структура диссертации: работа состоит из аннотации (на трёх языках), введения, трёх глав, общих выводов и рекомендаций, 223 библиографических источников, 9 приложений, 156 страниц основного текста, 34 таблиц и 33 рисунков. Полученные результаты опубликованы в 13 научных работах.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, личностные черты, программа психологического развития, профессиональный успех.

Цель исследования: оценка уровня развития эмоционального интеллекта среди сотрудников МВД путём анализа его ключевых компонентов и влияния на личностные черты с целью разработки программы развития эмоционального интеллекта, адаптированной к данной профессиональной группе.

Задачи исследования: обоснование теоретической основы исследования путём анализа специализированной литературы, касающейся понятия эмоционального интеллекта, его компонентов, определяющих факторов и функций в контексте профессиональной деятельности полицейских; разработка и проведение констатирующего исследования по оценке уровня развития компонентов эмоционального интеллекта среди сотрудников МВД с использованием валидизированных психологических методик; изучение индивидуальных различий в уровне эмоционального интеллекта в зависимости от таких переменных, как пол, возраст, стаж работы и занимаемая должность в структуре МВД; проведение корреляционного анализа между компонентами эмоционального интеллекта и личностными чертами сотрудников МВД; разработка, внедрение и валидация программы психологического вмешательства, направленной на развитие эмоционального интеллекта у сотрудников МВД, а также оценка её эффективности с помощью экспериментальных методов.

Научная новизна и оригинальность: в первом в Республике Молдова экспериментальном изучении компонентов эмоционального интеллекта у сотрудников МВД с учётом пола, возраста, стажа и должности, выявлении их связи с личностными чертами, а также в разработке и доказанной эффективности интервенционной программы по развитию эмоционального интеллекта.

Научные результаты, способствующие решению важной научной проблемы, заключаются в углублённом раскрытии концепта эмоционального интеллекта, анализе корреляций между его компонентами, а также исследовании взаимосвязей между эмоциональным интеллектом и личностными чертами сотрудников МВД. Настоящее исследование опирается на актуальные психологические и междисциплинарные работы, внося вклад в укрепление теоретической базы по развитию эмоционального интеллекта в организационно-институциональном контексте.

Теоретическое значение работы состоит в обобщении и синтезе теорий эмоционального интеллекта, его концептуализации применительно к сотрудникам МВД и дополнении психологической науки новыми данными о его компонентах.

Прикладное значение работы: возможность практического применения комплексной программы развития эмоционального интеллекта среди сотрудников МВД как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, с положительным влиянием на их эмоциональную стабильность; снижение количества случаев неповиновения, жестокого обращения и хулиганства среди сотрудников, улучшение качества предоставляемых ими услуг гражданскому обществу. Разработанная программа может служить основой методического пособия для психологов системы внутренних дел, а также ориентиром для учебных планов и программ начального, непрерывного и управленческого обучения в Академии МВД «Штефан чел Маре». Кроме того, она может быть полезной для всего персонала, ответственного за управление человеческими ресурсами в системе МВД, особенно в условиях менее качественного отбора кадров.

Внедрение научных результатов: результаты настоящего исследования используются в процессе подготовки и профессионального обучения полицейских в рамках начальных, непрерывных и управленческих курсов в Академии МВД «Штефан чел Маре». Диссертация представляет собой значительный вклад в развитие национальной научной литературы в области психологии и применяется в профессиональной деятельности в структуре МВД.

ANNOTATION

Vica Anton. Psychological dimensions of emotional intelligence to the employees of the Ministry of Internal Affairs Doctoral Thesis in Psychology, Chisinau, 2025

Structure of the thesis: the work is composed of an abstract (in three languages), an introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, 223 bibliographic sources, 9 annexes, 156 pages of core text, 34 tables, and 33 figures. The results obtained are published in 13 scientific papers.

Keywords: emotional intelligence, personality traits, psychological development program, professional success.

The purpose of the research: the evaluation of the level of emotional intelligence development among employees of the Ministry of Internal Affairs, through the analysis of its essential components and the influence exerted on personality traits, with the aim of developing a tailored emotional intelligence development program for this professional group.

Research objectives: theoretical framework development, to establish the theoretical foundation of the research by analyzing the specialized literature on the concept of emotional intelligence, its components, determining factors, and functions in the context of police officers' duties; development and conduct of a descriptive study, to design and implement a descriptive study aimed at evaluating the level of development of emotional intelligence dimensions among MIA employees, using validated psychological tools; investigation of individual differences, to examine individual differences in emotional intelligence based on variables such as gender, age, years of service, and position held within the MIA structure; correlational study, to conduct a correlational study between the dimensions of emotional intelligence and the personality traits of MIA employees; design, implementation, and validation of a psychological intervention program, to create, implement, and validate a psychological intervention program aimed at developing emotional intelligence among MIA employees, followed by an experimental evaluation of its effectiveness.

Scientific novelty and originality lie in the fact that, for the first time in the Republic of Moldova, the emotional intelligence dimensions of MAI employees were experimentally investigated and empirically described. The study highlighted the level of emotional intelligence based on variables such as gender, age, years of service, and position held within the institution. Furthermore, the relationship between personality traits and emotional intelligence levels was established. Additionally, the research included the design, implementation, and validation of a psychological intervention program, which proved to be effective in developing emotional intelligence among MAI employees.

Results of the research that contribute to solving the important scientific problem include: a deeper understanding of the concept of emotional intelligence, the analysis of correlations between its components, and the investigation of the relationship between emotional intelligence and the personality traits of MAI employees. Additionally, the research is supported by relevant psychological and interdisciplinary studies, contributing to the consolidation of the theoretical foundation regarding the development of emotional intelligence in organizational and institutional contexts.

Theoretical significance of the work lies in the achievement of a synthesis of relevant theories and models of emotional intelligence, as well as the highlighting of the historical context of the evolution of the aforementioned concept. This research also involves the conceptualization of emotional intelligence, specifically for employees of the MIA. Additionally, the work synthesizes the results of both fundamental and applied research on emotional intelligence, thus contributing new knowledge regarding the dimensions of emotional intelligence among MIA employees to the theoretical base of psychological science.

Practical value of the work lies in the potential implementation of an emotional intelligence development program for MIA employees, enhancing their emotional stability. It aims to reduce incidents of misconduct while improving service quality to the public. The program could serve as a basis for a methodological guide for psychologists in the internal affairs system and inform the curriculum at the "Ștefan cel Mare" Academy of the MIA, as well as aid in more effective human resources management within the MIA.

Implementation of research findings: are applied in the training and professional development of police officers through initial, continuous, and managerial training courses offered by the "Ștefan cel Mare" Academy of the Ministry of Internal Affairs. This dissertation makes a substantial contribution to the enrichment of the national scientific literature in the field of psychology and is actively utilized in the professional activities within the MIA.

VICA ANTON

**DIMENSIUNI PSIHOLOGICE ALE INTELIGENȚEI
EMOȚIONALE LA ANGAJAȚII MINISTERULUI
AFACERILOR INTERNE**

**511.02. PSIHOLOGIA DEZVOLTĂRII ȘI PSIHOLOGIA
EDUCAȚIONALĂ**

**REZUMATUL
tezei de doctor în psihologie**

Aprobat spre tipar: 28.05.2025
Hârtie ofset. Tipar ofset.
Coli de tipar conv.: 2.75

Formatul hârtiei 60x90/16
Tiraj 30 ex.
Comanda nr. 124

Tiparul executat la „PRINT-CARO” SRL
mun. Chișinău, str. Astronom Nicolae Donici,14,
MD-2049, Republica Moldova