

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Центр заочного та дистанційного навчання

Кафедра психології

**Кваліфікаційна робота
магістерський дослідницький проєкт**

053 «Психологія»

на тему:

**ВПЛИВ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЗДАТНІСТЬ РОБОТИ В
КОМАНДІ**

Виконала: здобувач 2 курсу
заочного відділення магістратури
галузь знань:
05 «Соціальні та поведінкові науки»
спеціальність 053 «Психологія»
Чепурна Олена Євгенівна
Керівник: доктор юрид.наук, проф.,
завідувач кафедри Цільмак О.М.
Рецензент: канд. псих. наук, доц.
кафедри, , доцент Джежик О. В.

Одеса – 2024

АНОТАЦІЯ

Чепурна О.Є. Вплив рівня емоційного інтелекту на здатність роботи в команді. Кваліфікаційна робота – магістерський дослідницький проєкт на здобуття освітнього рівня «магістр», галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальність 053 «Психологія». Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2024.

В останнє десятиліття в Україні особливо актуальною стала проблема дослідження соціально-психологічних особливостей взаємодії всередині організації, здатність особистості до командної роботи, що досить вагомо впливає на ефективну діяльність підприємств, організацій та проєктних груп зокрема. Розвиток вітчизняної психології в цей проміжок часу ознаменувався практичним запитом з боку різноманітних організацій, аутстафінгових та рекрутингових компаній, род діяльності яких залежить від ефективної роботи колективу(команди). Досліджуються різні аспекти психологічної готовності людини до роботи в колективі або проєктній команді яка, як правило, формується під конкретний проєкт або задачу. Серед інших психологічних особливостей людини все частіше звертають увагу на рівень ого емоційного інтелекту.

В роботі проведено емпіричне дослідження інтегративного рівня емоційного інтелекту та здатності роботи в команді. На основі порівняльного та кореляційного аналізу зроблено висновки щодо розподілу рівней емоційного інтелекту серед респондентів та доведено наявність зв'язку між інтегративним рівнем емоційного інтелекту та здатністю роботи в команді. Також було досліджено рівень впливу на результативну ознаку складових інтегративного рівня емоційного інтелекту. Наукова новизна роботи полягає в застосуванні апарату множинної регресії для оцінки впливу окремих складових емоційного інтелекту, запропоновано збірку методик дослідження емоційного інтелекту та командних здібностей та тренінг для підвищення ефективності роботи в роботі проєктних групах, аутстафінгових компаніях або в роботі HR агенцій.

Ключові слова: емоційний інтелект, емпатія, самоорганізація, командная робота, проєктна група, психологічний тренінг

ANNOTATION

Chepurna O.E. The influence of the level of emotional intelligence on the ability to work in a team. Qualification work – master's research project for obtaining the educational level of "master", field of knowledge: 05 "Social and behavioral sciences", specialty 053 "Psychology". National University "Odesa Law Academy". Odesa, 2024.

In the last decade, the problem of studying the socio-psychological features of interaction within the organization, the ability of the individual to teamwork, which has a significant impact on the effective activities of enterprises, organizations and project groups in particular, has become especially relevant in Ukraine. The development of domestic psychology in this period of time was marked by a practical request from various organizations, outstaffing and recruiting companies, the type of activity of which depends on the effective work of the team (team). Various aspects of a person's psychological readiness to work in a team or project team, which, as a rule, is formed for a specific project or task, are studied. Among other psychological features of a person, attention is increasingly paid to the level of emotional intelligence. The paper conducts an empirical study of the integrative level of emotional intelligence and the ability to work in a team. On the basis of comparative and correlational analysis, conclusions are made about the distribution of emotional intelligence levels among respondents and the existence of a relationship between the integrative level of emotional intelligence and the ability to work in a team is proved. The level of influence on the effective trait of the components of the integrative level of emotional intelligence was also studied. The scientific novelty of the work lies in the use of the multiple regression apparatus to assess the impact of individual components of emotional intelligence, a collection of methods for researching emotional intelligence and team abilities and training to improve the efficiency of work in project groups, outstaffing companies or in the work of HR agencies.

Keywords: emotional intelligence, empathy, self-organization, teamwork, Project group, psychological training

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1.....	15
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ФАКТОРУ ВИМІРУ ЗДАТНОСТІ РОБОТИ В КОМАНДІ.....	15
1.1. Загальна організація та етапи емпіричного дослідження.....	15
1.2. Методологічна основа дослідження.....	21
РОЗДІЛ 2.....	25
2.1. Емпіричне дослідження емоційного інтелекту та здатності роботи в команді.....	25
2.2. Розробка та впровадження психокорекційної програми для розвитку емоційного інтелекту задля підвищення ефективності команди або проєктної групи	35
2.3. Оцінка ефективності впливу психокорекційної програми розвитку емоційного інтелекту співробітників на здатність роботи в команді.....	53
2.4. Практичні рекомендації щодо використання результатів вимірювання інтегрованого рівня емоційного інтелекту.....	56
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66

ВСТУП

Актуальність дослідження. В останнє десятиліття в Україні особливо актуальною стала проблема дослідження соціально-психологічних особливостей взаємодії всередині організації, здатність особистості до командної роботи, що досить вагомо впливає на ефективну діяльність підприємств, організацій та проектних груп зокрема. Розвиток вітчизняної психології в цей проміжок часу ознаменувався практичним запитом з боку різноманітних організацій, аутстафінгових та рекрутингових компаній, род діяльності яких залежить від ефективної роботи колективу (команди). Досліджуються різні аспекти психологічної готовності людини до роботи в колективі або проєктній команді, яка, як правило формується під конкретний проєкт або задачу. Серед інших психологічних особливостей людини все частіше звертають увагу на рівень ого емоційного інтелекту[24]. Як зазначає Д. Гоулман, успіх людини у житті лише на 15 % залежить від загального інтелекту (IQ, який мислить), тоді як 85 % – від уміння взаємодіяти з іншими, що ґрунтується на емоційному інтелекті (EQ, який відчуває)[37].

Емоційний інтелект – це здатність людини, правильно розуміти власні думки та емоції, а також контролювати та використовувати їх як інструмент для налагодження відносин, поліпшення комунікативних навичок, розв'язання різноманітних конфліктів і так далі.

Останнім часом тема емоційного інтелекту набула широкої популярності у дослідженнях як українських, так і зарубіжних науковців. Все частіше у літературі з'являються дані про особливості емоційного інтелекту тієї чи іншої категорії опитаних, його значення у житті людини та зв'язок з іншими психологічними феноменами. Встановлено, що високий емоційний інтелект допомагає збалансувати емоції і розум, відчутти внутрішню свободу та відповідальність за себе, усвідомити власні потреби і мотиви поведінки, рівновагу, а також скорегувати стратегію власного життя[10,17,39].

Поряд з цим вченими підіймається проблема діагностики емоційного інтелекту, що обумовлена, перш за все, різноманіттю підходів до розуміння

даного конструкту (Н.А. Батурин, Я.М. Куценко, Л.Г. Матвеева, Р.Д. Робертс, R. Bar-On, K.V. Petrides, P.R van der Merwe та ін.)([24]. Існування декількох моделей емоційного інтелекту спричиняє суттєво відмінні підходи до його вимірювання. Залишається невирішеним питання щодо відповідності результатів, отриманих за допомогою різних методів діагностики. У вітчизняній науці бракує досліджень, присвячених ґрунтовному порівняльному аналізу існуючих методик. Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє об'єднати всі існуючі моделі емоційного інтелекту у три групи: моделі здібностей, моделі характеристик/рис, змішані моделі. У рамках моделей здібностей емоційний інтелект трактується як перетин емоцій та пізнання, тобто як когнітивна здібність. Така модель описана у теорії емоційно-інтелектуальних здібностей Дж. Мейєра, П. Селовея, Д. Карузо[40].

Представники змішаних моделей емоційного інтелекту інтерпретують його як складне психологічне утворення, яке має і когнітивну, і особистісну природу. Всі моделі у цьому підході відрізняються тільки набором особистісних характеристик, які до них включено. Таке розуміння емоційного інтелекту поділяють, зокрема, Д. Гоулман та Р. Бар-Он[37,41].

До моделей характеристик/рис належить модель емоційної самоефективності К.В. Петридіса та Е. Фернхема.. Аналіз її складових дозволяє зауважити, що за своїм змістом вона близька до змішаних моделей інтелекту, адже включає окрім особистісних характеристик і когнітивні здібності. У рамках даної моделі автори розглядають емоційний інтелект як сукупність рис особистості і поведінки, пов'язаних із емоціями[21,36].

Таким чином, об'єднавши змішані моделі та моделі характеристик, отримуємо дві групи підходів до розуміння емоційного інтелекту: як когнітивну здібність та як складне утворення, що включає як когнітивні здібності, так і особистісні риси. Відповідно, існує дві групи методик для визначення рівня емоційного інтелекту: тести-завдання та тести-опитувальники або самозвіти. Серед опитувальників відомі такі: EQ MAP Е. Оріолі, Emotional Competence Inventory (ECI) Р. Боярис, Д. Гоулмана та ін., Шкала коефіцієнту емоційного

інтелекту (EQ-i) Р. Бар-Она, Occupational Personality Questionnaire (OPQ32i), ЕмІн Д.В. Люсіна, Ем IQ- 2 Е.А. Орлова та В.В. Одинцової, Self Report Emotional Intelligence Test (SREIT) Н. Шутке, авторські методики М. Холла, Р. Купера та А. Савафа, А.В. Солодкова та П.М. Воронкіна, М.А Маноїлової та ін. Найбільш відомим тестом, що створений за зразком класичних тестів на інтелект (представлений набором завдань), є тест на емоційний інтелект Мейєра-Селовея-Карузо (MSCEIT)[13,24].

Опитувальники, як правило, використовують вчені, які трактують емоційний інтелект як особистісну рису; тестам-завданням надають перевагу дослідники, які розуміють емоційний інтелект як когнітивну здібність особистості. Є також думка, що самозвіти варто використовувати у ситуаціях, коли йдеться про внутрішньо-особистісний інтелект; а тести-завдання – для визначення міжособистісного інтелекту.

Вченими Н.А. Батуриним та Л.Г. Матвєєвою пропонується розрізняти поняття «емоційний інтелект» (що вимірюється за допомогою тестів-завдань) та «рівень розвитку емоційності» (що отримується з використанням опитувальників). В якості аргументу науковці наводять дані дослідження, що полягало у розрахунку кореляцій факторів MSCEIT та тесту Вандерліка (WPI), а також опитувальника EQ-i Р. Бар-Она та тесту Вандерліка (WPI). У результаті розрахунку кореляцій факторів MSCEIT та тесту Вандерліка (WPI) були отримані значимі помірно позитивні кореляції рівня 0,32, 0,28, 0,23, що дозволило зробити висновок про MSCEIT як тест, що визначає специфічний вид інтелекту. Дослідження кореляційних зв'язків опитувальника EQ-i з тестом Вандерліка (WPI) показало фактичну їх цілковиту відсутність. Лише шкала самоповаги EQ-i слабо негативно корелює з WPI. Це свідчить про те, що опитувальник EQ-i не можна вважати тестом на інтелект, він дозволяє встановити лише рівень емоційності особистості[29].

Ретельно дослідивши психометричні властивості методик, які представляли два вищеназваних підходи до виміру емоційного інтелекту, Р.Д. Робертс показав, що вони слабо корелюють один з одним, патерни їх кореляцій з методиками, які

вимірюють інші конструкти, співпадають недостатньо. Із цього факту було зроблено припущення, що ці два типи методик вимірюють або різні конструкти, або різні сторони емоційного інтелекту. Ґрунтуючись на даних дослідження, вчений дійшов висновку, що для оцінки емоційного інтелекту у практичній і дослідницькій роботі найбільш оптимальним є шлях одночасного використання різних методичних підходів[35].

На нашу думку, використання опитувальників дає можливість з'ясувати суб'єктивну оцінку респондентів своїх здібностей та особливостей.

Опитувальники на емоційний інтелект вимірюють не саму здібність розуміти емоції чи управляти ними, а уявлення людей про свій емоційний інтелект. Тести-завдання дозволяють встановити об'єктивний рівень розвитку емоційного інтелекту, ґрунтуючись на експертній оцінці. Природно, що уявлення людини про окрему свою властивість певною мірою буде відрізнятися від дійсної вираженості цієї властивості.

З іншого боку потрібно визначити рівень здатності людини до командної роботи та на якій позиції в команді ого бажано використовувати. Робоча команда найбільш ефективна, коли складається з людей з різними здібностями, способами мислення та особистісними якостями. При цьому важливо, щоби члени команди не просто відрізнялися, а доповнювали один одного. Тоді процес запрацює за принципом конвеєра, де кожен співробітник виконує свої конкретні функції у проєкті, а потім передає його далі, по ланцюжку.

Проводячи співбесіду ми не завжди можемо оцінити характер та особливості кандидата. Саме тому в процесі роботи співробітник може розкритися нам з зовсім нової сторони, не є сильно ефективним або ж конфліктує з колегами. Деколи це можна пояснити особливостями характеру та взаємодії між різними типами особистості. За допомогою моделі ви можете переконатися, що необхідні ролі в команді охоплені та що потенційні поведінкові напруження або слабкі місця серед членів команди розглянуті. Дослідження показують, що команди зі змішаними ролями працюють краще, ніж ті, які є «незбалансованими» через надмірне представництво певних ролей.

Підбір кваліфікованих працівників є критичним етапом для успішного функціонування будь-якої компанії. У процесі співбесіди кандидатам часто ставлять запитання, спрямовані на оцінку їхніх навичок і досвіду. Стандартні методи підбору персоналу не завжди дають потрібний результат. Резюме лише поверхово демонструє вміння та експертність співробітника, а іноді й не гарантує їхню наявність взагалі. Для об'єктивної та ефективної оцінки кандидатів використовуються різні методи, серед яких особливе місце займають STAR та CAR. Рекрутери використовують STAR(S (situation) — ситуація. T (target) — ціль. A (action) — дія. R (result) — результат.), щоб обирати персонал із компетенцій. Тобто надають перевагу позитивним якостям характеру кандидата, а не знанням у певній галузі. Наприклад, STAR допомагає визначити комунікативні навички, що сприяють досягненню успіху на посаді[19,36].

Ця методика застосовується для того, щоб кандидат зміг описати ситуацію, сформулювати цілі, визначити необхідні дії та розповісти про кінцевий результат. Метод CAR: аналіз викликів, дій та результатів

Метод CAR — це стратегічний підхід до ведення співбесіди, який часто використовується у сфері рекрутингу для оцінки кандидатів на роботу. Основна мета цього методу — дозволити рекрутерам отримати докладні відповіді від кандидатів про їхні здібності, навички та досвід, базуючись на конкретних прикладах з їхньої попередньої роботи або життєвого досвіду. CAR подібний до методу STAR, але замість «ситуації» слід використовувати термін «виклик». Що означає CAR? Challenge (Виклик). На цьому етапі кандидат повинен описати конкретні виклики або проблеми, з якими він стикався у своїй попередній роботі або життєвому досвіді. Рекрутер може запитати про складні або непередбачувані ситуації, з якими кандидат зіткнувся. Action (Дія). На цьому етапі кандидат описує дії, які він прийняв для вирішення зазначеного виклику або проблеми. Ключовим є пояснення того, які кроки він здійснив, які інструменти використовував, і які стратегії обрав для досягнення поставленої мети. Result (Результат). На цьому етапі кандидат розкриває результати своїх дій. Важливо, щоб кандидат описав конкретні досягнення, які він отримав завдяки своїм зусиллям. Це може бути

вказівка на кількісні або якісні показники, підвищення продуктивності, позитивний вплив на команду чи організацію, або будь-який інший конкретний результат, який показує успішність дій кандидата. Використання методу CAR також сприяє структуризації та оцінці відповідей кандидатів на співбесіді.

У залежності від цілі заходу щодо утворення команди обираються інструменти для аналізу «командності», побудовані саме на ціннісно- рольових параметрах. Як правило, це опитування, що складається з переліку запитань, за результатами відповідей на які людині ставиться психологічний діагноз щодо того, які цінності вона сповідує та які ролі грає. За науково обґрунтованими тестами стоять дослідження, у ході яких, власне, і були виділені списки типових ролей, які грають люди у командах, та типових цінностей, за якими будується їхнє життя.

Анкетування, тестування, діагностика, коучинг команд, фасилітації за цінностями команд та прийнятті командних рішень, практичні завдання та ігри – це і є арсенал інструментів для проведення моніторингу у групі чи колективі

Сьогодні доступна велика кількість тестів для діагностики команди[31].

Наприклад:

1) Тест FIRO: дозволяє визначити, наскільки члени групи бажають працювати в групі та схильні до групової роботи, здатні встановлювати неформальні взаємовідносини з іншими, наскільки вони контрольовані і бажають бути контрольованими, залучені та бажають бути залученими.

2) Тест Р.М. Белбіна допомагає визначити роль члена в команді, вказує на типові характеристики особистості, допустимі недоліки. Р.М.Белбін переконаний, що кожен з нас на роботі відіграє одну з восьми ролей. І лише наявність усіх ролей у команді гарантує її успіх.

3) Тест за системою визначення командних ролей Іцхака Адізеса та його аналіз у процесі тренінгу допомагає членам команди краще пізнати одне одного, переконатись у тому, що всі функції менеджменту Адізеса представлені в команді, та створити матрицю взаємодії стилів. У методології Іцхака Адізеса основним фундаментом побудови будь-якої команди є лише дві основні складові – повага і

довіра. Крива життєвого циклу допоможе визначити етап, на якому знаходиться команда.

4) Тест «Визначення ролі лідера в команді» є ефективним лише у випадку повної анонімності його проведення та усвідомлення потреби в його проведенні лідером. Він допомагає керівнику побачити себе очима своїх підлеглих, проаналізувати результати та зробити відповідні висновки.

5) Тест «Здатність до командної роботи» на основі розробки І. Вертейко і призначений для оцінки умінь працювати в команді, зокрема для учнів 6—11 класів та дорослих, який дозволяє визначити індивідуальні особливості поведінки особистості в командних умовах.

Огляд літератури дозволяє зробити висновок про актуальність дослідження, так як, незважаючи велику кількість публікацій і рекомендацій щодо визначення рівня емоційного інтелекту, здатності комунікувати і співпрацювати в команді проблема впливу саме рівня емоційного інтелекту на здатність роботи в команді достатньо не досліджувалась.

Об'єкт дослідження: емоційний інтелект.

Предмет дослідження: рівень емоційного інтелекту як показник здатності до командної роботи.

Мета дослідження полягає у вивченні зв'язку між інтегрованим рівнем емоційного інтелекту, його складових та здатністю до роботи в команді.

Завдання дослідження:

Відповідно до мети дипломної роботи були сформульовані наступні завдання:

1. Здійснити аналіз теоретичного та статистичного матеріалу для виміру емоційного інтелекту та знайти зв'язок (вплив) на здатність роботи в команді.
2. Підібрати пакет діагностичних методик для дослідження емоційного інтелекту та здатності роботи в команді.
3. Провести емпіричне дослідження залежності рівня емоційного інтелекту на здатність роботи в команді.
4. Запропонувати тренінг для підвищення, в разі необхідності рівня

емоційного інтелекту для ефективної роботи в команді або сприяння подальшого кар'єрного росту в організації або проєктній групі.

5. Розробити рекомендації щодо практичного застосування проведених досліджень.

Методи дослідження. В роботі використовувались теоретичні методи – аналіз, синтез та узагальнення наукової літератури з означеної проблематики; емпіричні методи – тестування; теоретичні та прикладні методи: систематизація психологічних відомостей за темою дослідження, аналітичний метод узагальнення, кореляційно-регресійний аналіз та інтерпретації отриманих результатів.

Методики: опитувальник «Методика оцінки емоційного інтелекту Н. Холла», тест «Здатність до командної роботи» на тестпорталі Державної служби зайнятості

Теоретична значущість роботи полягає в систематизації існуючих уявлень про поняття «емоційний інтелект», «робота в команді», вибору стратегій та засобів для вимірювання рівнів емоційного інтелекту і здатності роботи в команді, оцінювання впливу одне на одного.

Елементи наукової новизни полягає у тому, що в дослідженні доведений прямий кореляційний зв'язок між рівнем емоційного інтелекту та здатністю працювати в команді; проведено дослідження множинної кореляції впливу кожної зі складової інтегрованого показника рівня емоційного інтелекту, а саме: емоційної обізнаності, емпатії, здатності до розпізнавання емоцій інших людей, здатності керувати власними емоціями, самотивації на інтегрований показник здатності роботи в команді.

Практичне значення отриманих результатів: підготовлені матеріали можна застосовувати при формуванні проєктних груп, приймати до уваги при командоутворенні, використовувати в процесі профорієнтаційній роботі серед молоді і студентів. Результати теоретико-емпіричного дослідження можна використовувати на семінарських та практичних заняттях наприклад при вивченні дисципліни «Групова динаміка і комунікації», «Теорія підтримки прийняття

рішень», «Проектний менеджмент», «Організаційна поведінка» та дослідженнях в області психології особистості та лідерства, у роботі HR служб, аутстафієгових компаніях.

Публікації автора за темою дослідження.

Чепурна О.Є. Формування психологічної готовності особистості до роботи в команді під час навчання у ЗВО. Особистість та суспільство в цифрову еру: психологічний вимір: матеріали IV міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 червня 2024 року), за заг. ред. проф. Аракеляна М.Р. Одеса: Національний університет «Одеська юридична академія», 2024, С. 197–200

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаної літератури, додатків. Загальний обсяг роботи 84 сторінок, 2 рисунки, 7 таблиць, 5 додатків, список використаних джерел містить 42 найменування.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЗДАТНОСТІ РОБОТИ В КОМАНДІ

1.1. Загальна організація та етапи емпіричного дослідження

В нашому дослідженні ми поставили на меті вивчити рівень емоційного інтелекту та загальний рівень здатності до командної роботи. Дослідити чи існує кореляційний зв'язок між цими показниками, та змодельовати модель множинної кореляції окремих складових емоційного інтелекту та вплив окремих факторів на інтегрований показник здатності до роботи в команді. На основі отриманих даних та за наявності кореляційного зв'язку розробити рекомендації щодо вибору методу діагностики(тестів), в залежності від отриманих результатів запропонувати вибір стратегії в процесі командоутворення або формування проєктної групи, або для існуючих груп та команд, для підвищення ефективності роботи над проєктами розробити рекомендації впровадження тренінгів щодо підвищення рівня емоційного інтелекту, покращення показників та встановлення чи є емоційний інтелект чинником формування згуртованого колективу.

Вивчення особливостей впливу емоційного інтелекту, як чинника впливу на здатність роботи в команді.

Для вибірки були обрані молоді люди віком 18-26 років - студенти факультету кібербезпеки Національного університету «Одеська юридична Академія». У дослідженні погодилось прийняти участь 56 осіб, дані тестів були анонімізовані, гендерний розподіл не досліджувався. Частина респондентів не відповіли на всі питання та не надіслали результати тестування. Таким чином для дослідження було відібрано 50 результатів.

Дослідження проводилося на базі платформи з профорієнтації та розвитку кар'єри офіційного інтернет-порталу Державної служби зайнятості України(<https://profi.dcz.gov.ua/>). Рис.1

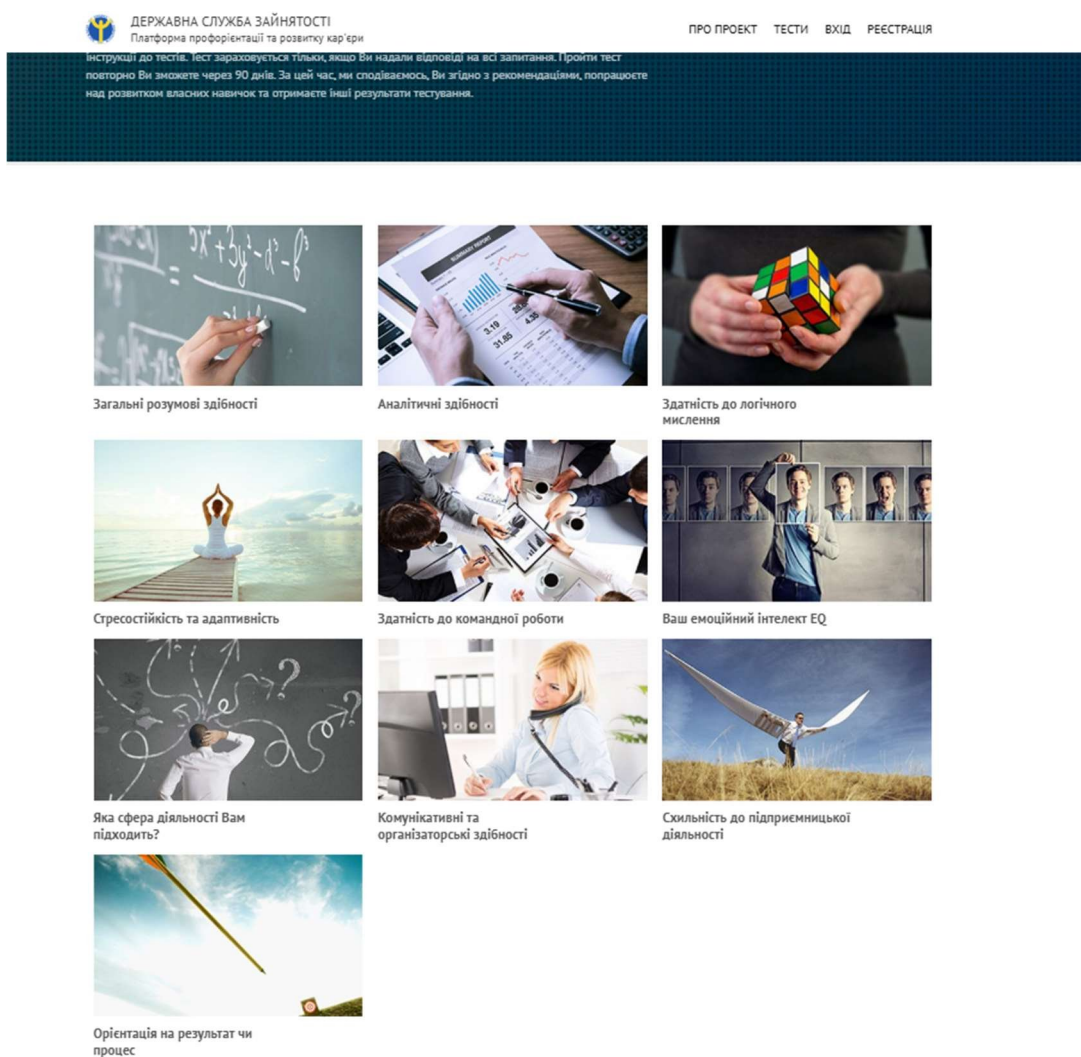


Рисунок 1.- Тест-портал Державної служби зайнятості

Вибір саме Тест-порталу Державної служби зайнятості пов'язано з офіційним підбором відповідних тестів. Тест «Ваш емоційний інтелект EQ» на основі тесту «Емоційного інтелекту» Н. Холлу, щодо тесту «Здатність до командної роботи» його підготовлено на основі тесту DISC який було розроблено на основі теорії американського психолога Вільяма Мултона Марстона., який дозволяє визначити індивідуальні особливості поведінки особистості в командних умовах.

На проходження кожного тесту надавалась тільки одна спроба та обмежений час. Тест зараховувався тільки, якщо надано відповіді на всі запитання. Пройти тест повторно можливо пройти через 90 днів. За цей час, потрібно провести тренінги, практикувати корегувальні вправи, згідно з рекомендаціями, попрацювати над розвитком власних навичок та отримати інші результати

тестування для порівняння.

Вибір порталу Державної служби зайнятості обумовлено ще і тим, що паралельно є можливість оцінити власні здібності студентів(профорієнтація) до той чи іншої професійної діяльності, пов'язаними з психологічними особливостями кожного(психологічна корекція). Також, додатково можна оцінити інші здібності, наприклад «Орієнтація на ціль або процес», «Комунікативні та організаторський здібності», «Стресостійкість та адаптивність» тощо, які можуть бути корисними в профорієнтаційних заходах, діагностування типу особистості або для використання в майбутніх дослідженнях. Також можна прослідити динаміку зміни того чи іншого показника з часом, як відповідь на проведені тренінги за результатами попередніх вимірювань.

При тестуванні дотримувалися загальні умови до приміщення, освітлення, інструкції, впливу ситуаційних чинників тощо.

Відповідно до логіки нашого дослідження, першим було виконано «Ваш емоційний інтелект EQ». Адже первинною метою нашого дослідження було емпіричне дослідження та теоретичне обґрунтування впливу рівня емоційного інтелекту на здатність роботи в команді. Методика скерована на виявлення рівня розвитку емоційної сфери особистості, вона побудована на загальних теоретичних уявленнях про емоційний інтелект.

За результатами тестування (табл.1) було виявлено, що 42% від загальної вибірки продемонстрували низький рівень емоційного інтелекту, у 50% респондентів було виявлено середній рівень емоційного інтелекту, а у 8% від загальної вибірки – високий рівень.

Таблиця 1. Розподіл інтегрованого рівня емоційного інтелекту

Рівні емоційного інтелекту, у %	Високий	Середній	Низький
	8	50	42

Загальний рівень емоційного інтелекту вимірювався згідно з інструкцією до методики як сума балів, отриманих респондентами за різними шкалами – емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія та розпізнавання

емоцій інших людей.

В результаті отриманих даних можна говорити про те, що майже половина респондентів продемонструвала низький рівень емоційного інтелекту. Людям з таким рівнем емоційного інтелекту властива нездатність ясно визначити свій чи чужий емоційний стан, для них не властиво брати відповідальність за свої почуття. Такі люди замовчують свої почуття, здебільшого вони невпевнені і замкнені в собі, відчують труднощі перед визнанням своїх помилок чи вибаченням, уникають тісних зв'язків із людьми, заміна здорових відносин закладом свійських тварин, рослин, уявних друзів, зазвичай вони погані слухачі та фокусуються на фактах, а не на почуттях.

Половина вибірки продемонструвала середній рівень емоційного інтелекту. Для даної частини вибірки характерна яскрава вираженість розвитку окремих аспектів емоційного інтелекту та низький рівень розвитку інших його компонентів., тобто більшою мірою усвідомлюють та розуміють власні емоції та звертають увагу на поведінку інших, та не знають, як потрібно співпереживати й підтримувати людей з різними емоційними проявами.

У решти респондентів було виявлено високий рівень емоційного інтелекту. Людині з високим рівнем емоційного інтелекту характерна відсутність чи незначна різниця в ієрархічній залежності окремих компонентів емоційного інтелекту. Респонденти легко розпізнають як свої емоції, так і емоції інших людей. Вони добре обізнані про свій внутрішній стан, управляють своєю поведінкою і впливають на поведінку інших. Результати дослідження складових емоційного інтелекту подано в таблиці 2.

Таблиця 2. Рівні складових емоційного інтелекту за методикою Н. Холла

Складові емоційного інтелекту	Рівні емоційного інтелекту, у %		
	високий	середній	низький
Емоційна обізнаність	30	36	34
Емпатія	24	38	38
Розпізнавання емоцій	16	50	34
Здатність керування власними емоціями	12	30	58
Самомотивація	18	38	44

Аналізуючи результати складових емоційного інтелекту було виявлено, що 36% мають середній рівень емоційної обізнаності, 34% продемонстрували низький рівень емоційної обізнаності та 30% - високий рівень емоційної обізнаності.

При високому рівні емоційної обізнаності у суб'єкта розвинена емоційна самосвідомість, здатність жити «в унісон» зі своїми внутрішніми емоціями, хороше розуміння ролі почуттів у роботі та спілкуванні. Низькі показники емоційної обізнаності характеризуються низькою здатністю до розуміння ролі власних почуттів у діяльності та у спілкуванні, недостатньою поінформованістю про емоційні якості, психологічні характеристики станів особистості та їх роль.

В таких людей невиражена потреба в пізнанні самого себе, занижена самооцінка своїх здібностей, найчастіше неадекватне уявлення про сприйняття себе іншими людьми, низький рівень рефлексії та розуміння думок, почуттів іншої людини. За таких показників, конфлікти та нездатність працювати в команді часто пов'язані з нерозумінням причин поведінки іншого, невмінням зрозуміти його точку зору. Мають місце труднощі у вирішенні проблемних ситуацій, що пов'язані з міжособистісною взаємодією.

Низький рівень управління власними емоціями продемонстрували 58% респондентів, 30% мають середній рівень управління своїми емоціями. респондентів з високим рівнем управління своїми емоціями виявилось 12%. Чим вище у суб'єкта рівень управління своїми емоціями, тим характерніше для нього вміння приймати та контролювати власні почуття та емоції, можливість використовувати свої емоції для досягнення поставленої мети. Людині з середнім

рівнем даного показника властиве усвідомлення власного психоемоційного стану в даний момент і розуміння того, що відбувається в навколишньому світі.

Також у 18% було виявлено низький рівень самомотивації, 38% респондентів продемонстрували середній рівень самомотивації та 18% – високий рівень самомотивації. Чим вище у суб'єкта рівень самомотивації, тим частіше він проявляє орієнтованість на результат, відчуваючи при цьому сильне прагнення досягати цілей і відповідати критеріям. За низького рівня самомотивації, людина не прагне вдосконалення, не ставлять перед собою завдання, мети.

У 38% респондентів було виявлено середній рівень емпатії, 24% респондентів продемонстрували низький рівень емпатії, та 38% - високий рівень емпатії. Середній рівень емпатії свідчить про те, що вони уважні до зовнішніх емоційних сигналів і добре вміють слухати. Респонденти з низьким рівнем емпатії не усвідомлюють почуттів, потреб і проблем інших людей. Випробувані з високим рівнем відмінно розуміють емоцій інших людей, здатні співпереживати емоційному стану іншої людини і готові прийти на допомогу іншому у більшості випадків.

Середній рівень розпізнання емоцій інших людей показали 30% респондентів показали, 12% продемонстрували низький рівень та 58% - високий рівень. Чим вище показники за даною шкалою, тим ліпше виявляється здатність передбачати розвиток подій, результати діяльності та здатність підготуватися до реакції свого організму на якусь подію до її настання. Респонденти з низьким рівнем розпізнання емоцій інших не володіють ефективною тактикою переконання. Респонденти з середнім рівнем добре вміють слухати без упереджень і переконливо передавати інформацію.

При високому рівні розпізнання емоцій інших, респондент здатен легко розпізнавати емоції інших людей, розуміти почуття партнерів, розуміти становище іншого та загалом уявити світ очима іншої людини.

1.2. Методологічна основа дослідження

Незважаючи на численні теоретичні та практичні розробки у сфері емоційного інтелекту, є серйозні застереження щодо можливостей його вимірювання. Відповідно до двох типів теоретичних моделей, які лежать в основі концепцій емоційного інтелекту, є два типи методик вимірювання емоційного інтелекту: одні з них сконструйовані як тестові завдання, що передбачають правильні та хибні відповіді за зразком тестів інтелекту (матриці Равена, тест Векслера тощо), а інші збудовані як опитувальники - самозвіти респондентів, які не передбачають «правильних» чи «хибних» відповідей. Перший тип методик відповідає моделі здібностей, другий - змішаний.

Проаналізувавши існуючі методи діагностики емоційного інтелекту для нашого дослідження було обрано Тест Н. Холла на визначення рівня емоційного інтелекту, він спирається на змішану модель емоційного інтелекту та збудований як опитувальник, що передбачає оцінку 5-ти складових частин емоційного інтелекту: емоційна обізнаність, управління емоціями, самомотивація, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей. Шкала відповідей є шестиступеневою та включає наступні варіанти відповідей: повністю не погоджуюсь, в основному не погоджуюсь, частково не погоджуюсь, частково погоджуюсь, в основному погоджуюсь, повністю погоджуюсь. Автор методики виділяє три рівні емоційного інтелекту за кожною зі шкал: низький (7 і менше), середній (8-13) та високий (14 і більше балів).

Аналіз змістовної валідності тесту (оцінка запитань по суті) дозволяє зробити наступні висновки. Сутнісний аналіз шкал та конкретних тверджень по кожній з них дозволяє поділити шкали на дві групи: три перші шкали стосуються інтрапсихічного виміру та вимагають від респондента певного рівня саморефлексії та осмислення життєвого досвіду. Іншими словами, для вимірювання даних складових емоційного інтелекту необхідно спиратись на інші когнітивні навички респондента, тому таке вимірювання, хоча і є суб'єктивним, але не викликає методологічних застережень. Дві останні шкали стосуються

інтерперсональної площини та вимагають від респондента наявності навиків, які, власне, і вимірює даний тест, - навиків-складових емоційного інтелекту. Іншими словами, опитування за шкалами «Емпатія» і «Розуміння емоцій інших людей» можна звести до прямого запитання, зверненого до респондента: «наскільки розвинутим є у вас емоційний інтелект?». Така форма опитування зводить нанівець діагностичну цінність даного тесту, адже самі запитання не розкривають навиків чи рис, що характеризують рівень емоційного інтелекту особистості. Таким чином, тест не витримує перевірки на змістовну валідність.

Проілюструємо вищезазначені висновки на прикладі конкретних тверджень з методики Н. Холла. Зокрема, якщо припустити, що респондент має невисокий рівень емоційного інтелекту, то виникає закономірне запитання - наскільки адекватно він може оцінити себе за такими параметрами по шкалі «емпатії»: «я чутливий до емоційних потреб інших людей», «я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито», «я добре вмю розпізнавати емоції за виразом обличчя», «я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, чого потребують інші», «я добре настроююсь на емоції інших людей» (останнє твердження викликає особливі сумніви навіть щодо свого змісту). Аналогічні застереження можна висловити і щодо деяких тверджень шкали «Розуміння емоцій інших людей»: «я адекватно реагую на настрої, прагнення та бажання інших людей», «я допомагаю іншим використовувати їхні спонукання для досягнення особистих цілей», «зі мною можна порадитись щодо питань стосунків між людьми». Особливі застереження можна також висловити до наступного твердження з методики Н. Холла: «знання моїх справжніх почуттів важливе для підтримання доброї форми» (шкала «Емоційна обізнаність»). Поняття «доброї форми» є дуже абстрактним - воно не присутнє як широко уживаний вербальний штамп у побутовій мові, тому вносить значну долю невизначеності у розуміння даного твердження респондентами.

Для визначення здібностей до командної роботи, частіше використовують наступні тести:

1. MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) - тест, який допомагає визначити типовий спосіб мислення та поведінки людини.

2. DISC Assessment - тест, який оцінює чотири основні типи поведінки: домінування, стійкість, відкритість та середовище.

3. StrengthsFinder 2.0 - тест, який ідентифікує ваші сильні сторони та таланти.

4. Belbin Team Roles - тест, який визначає роль, яку ви граєте в команді, та як ви можете сприяти її успіху.

5. Kolbe A Index - тест, який оцінює ваші природні здібності та те, як ви дійсно працюєте.

Тест DISC був розроблений на основі теорії американського психолога Вільяма Мултона Марстона. Він вперше опублікував свою книгу "Emotions of Normal People" у 1928 році, де запропонував чотири основні типи поведінки: домінування, вплив, стійкість та дотриманість. Тест DISC використовується для оцінки чотирьох основних типів поведінки. Він допомагає ідентифікувати, як людина взаємодіє з іншими та які її працевлаштовані навички.

Таким чином, DISC — це тест на типи особистості, який допомагає дослідити поведінку людини у певній ситуації. Мова виключно про поведінку, а не про розумові здібності, цінності або досвід. Цей тест є одним з інструментів компаній, які прагнуть оцінити сильні та слабкі сторони співробітника. Тестування зазвичай проводять під час приймання на роботу, адаптації на новій посаді, створення мотиваційних програм тощо. DISC — це аббревіатура, що складається з назв чотирьох типів особистості: (D)Домінування, (I)Вплив, (S)Стабільність та (C)Адаптивність. Розуміння того, як типовий стиль поведінки впливає на прийняття рішень людиною, дозволить:

Тест DISC часто використовується в бізнесі для розвитку команд, покращення комунікації та розв'язання конфліктів. Він може надати цінні уявлення про індивідуальні та командні динаміки, але варто пам'ятати, що результати слід інтерпретувати з обережністю.

Аналіз: Кожен з цих тестів може допомогти вам краще зрозуміти свої сильні

сторони та те, як ви можете сприяти успіху команди. Вони також можуть допомогти вам знайти правильних людей для певних ролей в команді та покращити співпрацю.

Тестування «Здатність до роботи в команді» на порталі Державної служби зайнятості адаптована версія тест DISC, та вимірюючи наступні типи поведінки. Тест вимірює 4 типи орієнтирів особистості: Д - орієнтація на результат; П - орієнтація на взаємовідносини з людьми, атмосферу в колективі;

С - орієнтація на себе; О - орієнтація на субординацію. Тест містить 20 ситуацій по 4 варіанти вирішення для кожної. Потрібно вибрати, як би респондент вчинил в даних ситуаціях. DISC або його адаптована версія може бути корисним інструментом для компаній, оскільки дозволяє краще розуміти поведінку та мотивації своїх співробітників, підвищити ефективність комунікації у команді та з клієнтами, а також підвищити рівень взаєморозуміння та ефективності роботи. Однак, варто зазначити, що це не єдиний аргумент, який можна використовуватися для оцінки та розвитку співробітників. Необхідно також враховувати інші фактори, такі як рівень емоційного інтелекту, навички та знання співробітника, його професійні досягнення та амбіції.

В результаті опитування було розраховано інтегрований рівень здатності роботи в команді, тобто приймаючи до уваги психологічні аспекти типу поведінки особистості, прийняли наступні значення С - орієнтація на себе (низький рівень здатності роботи в команді), П та О - орієнтація на взаємовідносини з людьми, атмосферу в колективі(високий рівень, та Д- орієнтація на результат(середній рівень).

РОЗДІЛ 2

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЗДАТНОСТІ РОБОТИ В КОМАНДІ

2.1. Емпіричне дослідження емоційного інтелекту та здатності роботи в команді

Майже всі дослідники EQ однастайні в тому, що EQ можна виміряти, а також визначити його рівні. Проблемним аспектом є встановлення об'єктивних критеріїв вимірювання EQ. Окрім безпосередньо вимірювання рівня емоційного інтелекту за одними або іншими методиками, важливою частиною дослідження є визначення його впливу на ті чи інші сфери діяльності людини, його поведінку та прийняття рішень. Відповідь на такі питання може дати статистична обробка досліджень. Як правило, для обробки даних експериментів або результатів вивіркових досліджень в психології застосовуються наступні статистичні критерії і моделі:

Коефіцієнт кореляції рангів Спірмена. Метод рангової кореляції Спірмена дозволяє визначити близькість (силу) і спрямованість кореляції між двома ознаками або двома профілями (ієрархіями) ознак;

λ - тест Колмогорова-Смирнова. Тест дозволяє знайти точку, в якій сума накопичених розбіжностей між двома розподілами є найбільшою, і оцінити надійність цієї розбіжності;

тест Вілкоксона Тест використовується для порівняння показників, виміряних у двох різних умовах на одній і тій самій вибірці випробовуваних;

t - тест Стюдента Критерій Стюдента спрямований на оцінку відмінностей в значеннях середніх значень двох вибірок, які розподілені за нормальним законом. Одним з головних достоїнств критерію є широта його застосування;

U-тест Манна-Уїтні Тест призначений для оцінки відмінностей між двома зразками з точки зору рівня будь-якої кількісно вимірюваної ознаки. Він дозволяє

виявити відмінності між маленькими зразками;

ϕ - критерій кутового перетворення Фішера Критерій Фішера призначений для порівняння двох вибірок з точки зору частоти виникнення цікавить дослідника ефекту;

χ^2 - критерій Пірсона χ^2 відповідає на питання про те, чи зустрічаються різні значення ознаки з однаковою частотою в емпіричних і теоретичних розподілах або в двох і більше емпіричних розподілах.

Для визначення чи існує зв'язок рівня емоційного інтелекту зі здатністю роботи в команді на першому етапі будемо використоавувати кореляційний аналіз. Для цього за результатами тестування побудуємо таблицю двовимірної випадкової величини. Позначимо інтегрований показник рівня емоційного інтелекту X , інтегрований показник здатності роботи в команді як Y . Обчислимо частоту кожної ознаки і зведемо в таблицю 3.

Таблиця 3. Зведена таблиця рівней EQ та здатності роботи в команді

X/Y	10	20	30
10	16	5	0
20	6	13	6
30	2	1	1

Попередній аналіз зведеної таблиці свідчить, що низький рівень емоційного інтелекту породжує і низький рівень здатності роботи в команді(16 випадків в вибірці). Високий рівень емоційного інтелекту зустрічається з меншою частотою, але відповідає за середній і високій рівні здатності роботи в команді(2 в вибірці). Залежність випадкових величин X і Y . Знайти розподіл рядів X і Y .

Очікуване значення $M[X]$. $M[x] = 10 \cdot 0,42 + 20 \cdot 0,5 + 30 \cdot 0,08 = 16,6$

дисперсії $D[X]$. $D[X] = 10^2 \cdot 0,42 + 20^2 \cdot 0,5 + 30^2 \cdot 0,08 - 16,6^2 = 38,44$

Стандартне відхилення $\sigma(x)$.

Очікуване значення $M[Y]$. $M[y] = 10 \cdot 0,48 + 20 \cdot 0,38 + 30 \cdot 0,14 = 16,6$

дисперсії $D[Y]$. $D[Y] = 10^2 \cdot 0,48 + 20^2 \cdot 0,38 + 30^2 \cdot 0,14 - 16,6^2 = 50,44$

Стандартне відхилення $\sigma(y)$.

Оскільки $P(X=10, Y=10) = 0,32 \neq 0,42 \cdot 0,48$, то випадкові величини X та Y є залежними.

Знайдемо закон умовного розподілу X .

Закон умовного розподілу $X(Y=10)$. $P(X=10/Y=10) = 0,32/0,48 = 0,67$
 $P(X=20/Y=10) = 0,12/0,48 = 0,25$
 $P(X=30/Y=10) = 0,04/0,48 = 0,0833$

Умовне очікуване значення $M[X/Y=10]$. $M[X/Y=y] = 10 \cdot 0,67 + 20 \cdot 0,25 + 30 \cdot 0,0833 = 14,17$

Умовна дисперсія $D[X/Y=10]$. $D[X/Y=y] = 10^2 \cdot 0,67 + 20^2 \cdot 0,25 + 30^2 \cdot 0,0833 - 14,17^2 = 40,972$

Закон умовного розподілу $X(Y=20)$. $P(X=10/Y=20) = 0,1/0,38 = 0,26$
 $P(X=20/Y=20) = 0,26/0,38 = 0,68$
 $P(X=30/Y=20) = 0,02/0,38 = 0,0526$

Умовне очікуване значення $M[X/Y=20]$. $M[X/Y=y] = 10 \cdot 0,26 + 20 \cdot 0,68 + 30 \cdot 0,0526 = 17,89$

Умовна дисперсія $D[X/Y=20]$. $D[X/Y=y] = 10^2 \cdot 0,26 + 20^2 \cdot 0,68 + 30^2 \cdot 0,0526 - 17,89^2 = 27,147$

Закон умовного розподілу $X(Y=30)$. $P(X=10/Y=30) = 0/0,14 = 0$
 $P(X=20/Y=30) = 0,12/0,14 = 0,86$
 $P(X=30/Y=30) = 0,02/0,14 = 0,14$

Умовно очікуване $M[X/Y=30]$. $M[X/Y=y] = 10 \cdot 0 + 20 \cdot 0,86 + 30 \cdot 0,14 = 21,43$

Умовна дисперсія $D[X/Y=30]$. $D[X/Y=y] = 10^2 \cdot 0 + 20^2 \cdot 0,86 + 30^2 \cdot 0,14 - 21,43^2 = 12,245$

Запишемо закон умовного розподілу Y .

Закон умовного розподілу має вигляд $Y(X=10)$.

$P(Y=10/X=10) = 0,32/0,42 = 0,76$
 $P(Y=20/X=10) = 0,1/0,42 = 0,24$
 $P(Y=30/X=10) = 0/0,42 = 0$

Умовно очікуване $M[Y/X=10]$. $M[Y/X=x] = 10 \cdot 0,76 + 20 \cdot 0,24 + 30 \cdot 0 = 12,38$

Умовна дисперсія $D[Y/X=10]$. $D[Y/X=x] = 10^2 \cdot 0,76 + 20^2 \cdot 0,24 + 30^2 \cdot 0 - 12,38^2 = 18,14$

Закон умовного розподілу $Y(X=20)$. $P(Y=10/X=20) = 0,12/0,5 = 0,24$
 $P(Y=20/X=20) = 0,26/0,5 = 0,52$
 $P(Y=30/X=20) = 0,12/0,5 = 0,24$

Умовно очікуване $M[Y/X=20]$. $M[Y/X=x] = 10 \cdot 0,24 + 20 \cdot 0,52 + 30 \cdot 0,24 = 20$

Умовна дисперсія $D[Y/X=20]$. $D[Y/X=x] = 102*0,24 + 202*0,52 + 302*0,24 - 202 = 48$

Умовний закон розподілу $Y(X=30)$. $P(Y=10/X=30) = 0,04/0,08 = 0,5$
 $P(Y=20/X=30) = 0,02/0,08 = 0,25$
 $P(Y=30/X=30) = 0,02/0,08 = 0,25$

умовне очікуване значення $M[Y/X=30]$. $M[Y/X=x] = 10*0,5 + 20*0,25 + 30*0,25 = 17,5$

Умовна дисперсія $D[Y/X=30]$. $D[Y/X=x] = 102*0,5 + 202*0,25 + 302*0,25 - 17,5^2 = 68,75$

Коваріація.

$$\text{cov}(X,Y) = M[X*Y] - M[X]*M[Y]$$

$$\text{cov}(X,Y) = 10*10*0,32 + 20*10*0,1 + 10*20*0,12 + 20*20*0,26 + 30*20*0,12 + 10*30*0,04 + 20*30*0,02 + 30*30*0,02 - 16,6*16,6 = 18,44$$

Якщо випадкові величини незалежні, то їх коваріація дорівнює нулю. У нашому випадку $\text{cov}(X,Y) \neq 0$.

Коефіцієнт кореляції.

$$r_{xy} = \frac{\text{cov}(x,y)}{\sigma(x)\sigma(y)}$$

$$r_{xy} = \frac{18.44}{6.2 \cdot 7.102} = 0.42$$

За шкалою Чеддока оцінимо щільність зв'язку. В залежності від значень коефіцієнта кореляції зв'язок може мати одну з оцінок : 0,1-0,3 – слабкий, 0,3-0,5 – помітний, 0,5-0,7 – помірний, 0,7-0,9 – високий, 0,9-1,0 – вельми високий.

В наших розрахунках коефіцієнт кореляції в межах 0,3-0,5 й ми можемо зробити висновок що між показниками емоційного інтелекту та здатністю до роботи у команді існує помітний зв'язок.

Оцінимо значимість коефіцієнта кореляції.

Висуваються гіпотези: $H_0: r_{xy} = 0$, лінійної залежності між змінними немає;
 $H_1: r_{xy} \neq 0$, існує лінійна залежність між змінними; Для перевірки нульової гіпотези про те, що загальний коефіцієнт кореляції нормальної двовимірної випадкової величини дорівнює нулю на рівні значущості α з конкуруючою гіпотезою $H_1 \neq 0$, необхідно обчислити спостережуване значення критерію (значення випадкової

похибки):

$$t_r = \frac{r_{xy}}{m_r}$$

$$m_r = \frac{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}{\sqrt{n - 2}}$$

і знайти критичну точку $t_{\text{крит}}$ з таблиці Стюдента критичних точок розподілу, з заданого рівня значущості α і числа ступенів свободи $k = n - 2$ двостороння критична зона. Якщо $|t_{\text{набл}}| < t_{\text{крит}}$, немає підстав відкидати нульову гіпотезу. Якщо $|t_{\text{набл}}| > t_{\text{крит}}$ нульова гіпотеза відкидається.

$$m_r = \frac{\sqrt{1 - 0.419^2}}{\sqrt{48}} = 0.131$$

$$t_r = \frac{0.419}{0.131} = 3.195$$

За таблицею Стюдента з рівнем значущості $\alpha=0,05$ і ступенями свободи $k = 50 - m - 1 = 48$ знаходимо $t_{\text{крит}}$: $t_{\text{крит}}(n-m-1; \alpha/2) = (48; 0,025) = 2,311$, де $m = 1$ - число пояснювальних змінних.

Якщо $t_{\text{набл}} > t_{\text{крит}}$, то отримане значення коефіцієнта кореляції визнається значущим (нульова гіпотеза про те, що коефіцієнт кореляції дорівнює нулю, відкидається). Оскільки $t_{\text{набл}} > t_{\text{крит}}$, ми відкидаємо гіпотезу про те, що коефіцієнт кореляції дорівнює 0. Іншими словами, коефіцієнт кореляції є статистично значущим. Довірчий інтервал для коефіцієнта кореляції. $r - \Delta r \leq r \leq r + \Delta r$
 $\Delta r = \pm t_{\text{крит}} m_r = \pm 2,311 \cdot 0,131 = 0,303$
 $0,419 - 0,303 \leq r \leq 0,419 + 0,303$
 $0,116 \leq r \leq 0,722$

Коефіцієнт кореляції 0,42 свідчить про помітний кореляційний зв'язок між ознаками(показниками емоційного інтелекту та здатності роботи в команді). Тобто рівень здатності роботи в команді на 42% пояснюється рівнем емоційного інтелекту, та може свідчити, що підвищення рівня емоційного інтелекту завдяки, наприклад, тренінгам, спеціальним вправам може суттєво підвищити рівень здатності до командної роботи.

Інтегральний показник рівня EQ, який було отримано за допомогою тесту Н. Холла складається з окремих п'яти показників:

1. Емоціональна обізнаність.
2. Емпатія.
3. Здатність до розпознавання емоцій інших людей.
4. Здатність керувати власними емоціями.
5. Самомотивація.

Позначимо відповідні предиктори, вплив яких ми хочемо дослідити: емоціональна обізнаність – X_1 ; емпатія – X_2 ; здатність до розпознавання емоцій інших людей – X_3 ; здатність керувати власними емоціями – X_4 ; самомотивація – X_5 . Показник, вплив на який ми досліджуємо тобто здатність роботи в команді – Y ,

Не дивлячись на велику кількість досліджень щодо емоційного інтелекту, оцінку впливу кожного з показників на інтегративний рівень EQ, чи існує вплив кожного показника на інші, та на який саме показник потрібно впливати (коригувати) задля підвищення, в даному випадку, здатності роботи в команді, досліджувано не було.

Кращим методом для виявлення взаємозв'язків є множинна кореляція. Множинна кореляція – метод кореляційного аналізу для вимірювання кореляційного зв'язку одночасно між двома, трьома і більше кореляційними ознаками. Дані вибіркового дослідження предикторів і більшу частину розрахунків представлено в ДОДАТКАХ.

За результатами розрахунків отримали наступне рівняння регресії (оцінка рівняння регресії)

$$Y = 5,5621 + 0,1699X_1 + 0,2251X_2 + 0,06567X_3 - 0,04456X_4 + 0,1877X_5$$

Інтерпретація коефіцієнтів регресії. Коефіцієнт при X_1 (емоційна обізнаність) вказує, що при зміні показника на 1, Y (здатність роботи в команді), збільшується на 0,1699. Коефіцієнт при X_2 вказує на те, що при збільшенні X_2 (рівень емпатії) на 1 Y збільшується на 0,2251. Коефіцієнт при X_3 вказує на те, що при збільшенні X_3 (здатність розпізнавання емоції інших людей) на 1 Y збільшується на 0,06567. Коефіцієнт при X_4 вказує на те, що при збільшенні X_4 (здатність до керування власними емоціями) на 1, Y зменшується на 0,04456.

Коефіцієнт при X_5 (самотивація) вказує на те, що при збільшенні X_5 на 1, Y збільшується на 0,1877.

Таким чином, рівняння множинної регресії показує, що коригування рівня емпатії, самотивації та емоційної обізнаності зможе підняти рівень здатності роботи в команді, що потрібно брати до уваги при підготовці психологічних тренінгів та вправ.

Дали розрахуємо взаємозв'язок між складовими емоційного інтелекту, а також якій з показників можливо виключити з рівняння(за рівнем знучущості), та розвивати інші складові. Зменшення параметрів для дослідження спростит подальші, в разі необхідності, дослідження в динаміці. Контрольні заміри рекомендуємо проводити кожні приблизно 90 діб після проведення психотерапевтичних занять, тренінгів та інше.

Знайдемо парні коефіцієнти кореляції.

$$r_{xy} = \frac{\overline{x \cdot y} - \bar{x} \cdot \bar{y}}{s(x) \cdot s(y)}$$

$$r_{yx_1} = \frac{346 - 19.6 \cdot 16.6}{7.99 \cdot 7.102} = 0.364$$

Значення парного коефіцієнта кореляції вказують на помітну лінійну залежність між X_1 і Y .

$$r_{yx_2} = \frac{314 - 17.8 \cdot 16.6}{7.291 \cdot 7.102} = 0.358$$

Значення парного коефіцієнта кореляції вказують на помітну лінійну залежність між X_2 і Y .

$$r_{yx_3} = \frac{320 - 18.2 \cdot 16.6}{6.838 \cdot 7.102} = 0.368$$

Значення парного коефіцієнта кореляції вказують на помітну лінійну залежність між X_3 і Y .

$$r_{yx_4} = \frac{266 - 15.4 \cdot 16.6}{6.989 \cdot 7.102} = 0.209$$

Значення парного коефіцієнта кореляції вказують на слабку лінійну залежність між X_4 і Y .

$$r_{yx_5} = \frac{296 - 17 \cdot 16.6}{7 \cdot 7.102} = 0.278$$

Значення парного коефіцієнта кореляції вказують на слабку(але близьку до помітної) лінійну залежність між X_5 і Y .

$$r_{x_1x_2} = \frac{374 - 17.8 \cdot 19.6}{7.291 \cdot 7.99} = 0.431$$

Значення парного коефіцієнта кореляції свідчать про помітну лінійну залежність між X_2 і X_1 .

$$r_{x_1x_3} = \frac{384 - 18.2 \cdot 19.6}{6.838 \cdot 7.99} = 0.499$$

Значення парного коефіцієнта кореляції свідчать про помітну лінійну залежність між X_3 і X_1 .

$$r_{x_1x_4} = \frac{320 - 15.4 \cdot 19.6}{6.989 \cdot 7.99} = 0.325$$

Значення парного коефіцієнта кореляції вказують на слабку лінійну залежність між X_4 і X_1 .

$$r_{x_1x_5} = \frac{350 - 17 \cdot 19.6}{7 \cdot 7.99} = 0.3$$

Значення коефіцієнта попарної кореляції вказують на слабку лінійну залежність між X_5 і X_1 .

$$r_{x_2x_3} = \frac{350 - 18.2 \cdot 17.8}{6.838 \cdot 7.291} = 0.522$$

Значення парного коефіцієнта кореляції вказують на помірну лінійну залежність між X_3 і X_2 .

$$r_{x_2x_4} = \frac{284 - 15.4 \cdot 17.8}{6.989 \cdot 7.291} = 0.194$$

Значення коефіцієнта попарної кореляції вказують на слабку лінійну залежність між X_4 і X_2 .

$$r_{x_2x_5} = \frac{308 - 17 \cdot 17.8}{7 \cdot 7.291} = 0.106$$

Значення парного коефіцієнта кореляції свідчать про слабку лінійну залежність між X_5 і X_2 .

$$r_{x_3x_4} = \frac{304 - 15.4 \cdot 18.2}{6.989 \cdot 6.838} = 0.496$$

Значення парного коефіцієнта кореляції свідчать про помітну лінійну залежність між X_4 і X_3 .

$$r_{x_3x_5} = \frac{338 - 17 \cdot 18.2}{7 \cdot 6.838} = 0.597$$

Значення парного коефіцієнта кореляції вказують на помірну лінійну залежність між X_5 і X_3 .

$$r_{x_4x_5} = \frac{292 - 17 \cdot 15.4}{7 \cdot 6.989} = 0.617$$

Значення парного коефіцієнта кореляції вказують на помірну лінійну залежність між X_5 і X_4 .

Таблиця 4. Матриця парних коефіцієнтів кореляції $r_{x_i x_j}$

-	y	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
y	1	0.3637	0.3577	0.3682	0.2087	0.2776

x_1	0.3637	1	0.4312	0.4993	0.3252	0.3004
x_2	0.3577	0.4312	1	0.5223	0.1939	0.1058
x_3	0.3682	0.4993	0.5223	1	0.4964	0.5975
x_4	0.2087	0.3252	0.1939	0.4964	1	0.6173
x_5	0.2776	0.3004	0.1058	0.5975	0.6173	1

Перевірка загальної якості рівняння множинної регресії.

Значимість рівняння множинної регресії оцінюється шляхом перевірки гіпотези про те, що коефіцієнт детермінації, розрахований на основі даних генеральної сукупності, дорівнює нулю: R^2 або $b_1 = b_2 = \dots = b_m = 0$ (гіпотеза про незначущість рівняння регресії, обчислена за даними загальної генеральної сукупності). коефіцієнт детермінації R^2 , обчислений за даними конкретного спостереження. За допомогою таблиць розподілу Фішера-Снедекора знаходять критичне значення F-критерію ($F_{кр}$). Для цього наводиться рівень значущості α (зазвичай дорівнює 0,05) і двох чисел ступенів свободи $k_1 = m - 1$ і $k_2 = n - m - 1$.

F-статистика. Критерій Фішера. $R^2 = 0.2177$

Перевіримо гіпотезу загальної значущості - гіпотезу одночасного рівності всіх коефіцієнтів регресії нулю при пояснювальних змінних: $H_0: R^2 = 0; \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_m = 0, H_1: R^2 \neq 0$.

Ця гіпотеза перевіряється за допомогою статистики F-розподілу Фішера (перевірка правою рукою). Якщо $F < F_{кр} = F_{\alpha; n-m-1}$, то немає підстав відкидати гіпотезу H_0 . $F = 2.449$

Значення таблиці при ступенях свободи $k_1 = 5$ і $k_2 = n - m - 1 = 50 - 5 - 1 = 44$, $F_{кр}(5; 44) = 2,427$

Оскільки фактичне значення $F > F_{кр}$, коефіцієнт детермінації є статистично значущим, а рівняння регресії є статистично достовірним (тобто коефіцієнти b_i є сукупно значущими).

Нагадаємо, що за результатами додаткових розрахунків було отримано рівняння кратної регресії:

$$Y = 5,5621 + 0,1699X_1 + 0,2251X_2 + 0,06567X_3 - 0,04456X_4 + 0,1877X_5$$

Зробимо інтерпритацію отриманих розрахунків збільшення X_1 (емоційної обізнаності) одиниці призводить до збільшення Y в середньому на 0,17 одиниці; збільшення X_2 (емпатії) на 1 одиницю призводить до збільшення Y в середньому на 0,225 одиниці; збільшення X_3 (Здатність до розпізнавання кемоцій інших людей) за 1 одиницю призводить до збільшення Y в середньому на 0,0657 одиниць; збільшення X_4 (здатність керування власними емоціями) на 1 одиницю призводить до зменшення Y в середньому на 0,0446 одиниці; збільшення X_5 (самомотивацію) на 1 одиницю призводить до збільшення Y в середньому на 0,188 одиниці β . . Статистична значущість рівняння перевірялася за допомогою коефіцієнта детермінації і тесту Фішера. Було встановлено, що в досліджуваній ситуації 21,77% загальної варіабельності Y пояснюється зміною факторів X_j . Також було встановлено, що один або кілька параметрів моделі не є статистично значущими. Найбільший вплив на атрибут результату має коефіцієнт x_3 (здатність розпізнавати емоції інших людей) ($r = 0,3682$), а це означає, що він буде першим вводити рівняння регресії при побудові моделі.

За матрицею парних коефіцієнтів кореляції всі коефіцієнти дорівнюють $|r| < 0,7$, що свідчить про відсутність мультиколінеарності факторів, тобто при зміні кожного предикатора (складової інтегративного рівня емоційного інтелекту) впливає з різною силою на результативний показник (здатність до командної роботи), але майже не впливає на інші складові. Тобто, наприклад здатність розпізнавати емоції інших людей майже не впливає на здатність керувати своїми емоціями. На кожну з цих складових необхідно впливати окремо щодо досягнення синергетисного ефекту.

Всі розрахунки та перевірки статистичних гіпотез винесено в додатки.

Таким чином можна зробити висновки, щодо статистичної обробки результатів тестування: існує помітний кореляційний зв'язок між рівнем емоційного інтелекту та здатністю працювати в команді. Результати дослідження рекомендовано брати до уваги при формуванні, наприклад, проєктної групи. В подальшому проводити регулярні заняття, для підвищення кожного з показників інтегрованого показника емоційного інтелекту. Проведення тестування на рівень

EQ дозволить сформувати ефективну команду, проєктну групу або підвищити рівень згуртованості вже сформованой.

2.2. Розробка та впровадження психокорекційної програми для розвитку емоційного інтелекту задля підвищення ефективності команди або проєктної групи

Після обробки та аналізу отриманих результатів, було зроблено висновок, що проведення тренінгової програми розвитку емоційного інтелекту всім респондентам буде актуально.

Розробка та впровадження тренінгової програми розвитку емоційного інтелекту для покращення рівня згуртованості у колективі.

За результатами проведеного дослідження була створена експериментальна група з 40 осіб та впроваджена тренінгова програма.

Мета Даної корекційної програми формування та покращення показників емоційного інтелекту.

Виходячи з мети, було сформовано наступні *завдання* програми:

- гармонізації взаємин особистості в колективі;
- розвитку здібностей особистості до міжкультурного діалогу та взаємодії;
- розвитку лідерських якостей;
- розвитку гуманних почуттів;
- формування позитивного ставлення до світу;
- зниження рівня агресивності особистості і актів прояви агресії;
- появи стійкого інтересу до власного емоційного світу і до іншої людини, як до носія емоційної енергії.

Перелік методів і форм роботи, які будуть використовуватися під час занять: активні методи та групова форма роботи.

Очікувані результати:

- покращений показників емоційного інтелекту;

- покращення рівня згуртованості у колективі;

Організація занять: програма розрахована на 6 занять по 2 години кожне. Заняття проводиться 2-3 рази на тиждень.

Кількість осіб у групі: 40 осіб.

Форма занять: групова.

Тематичний план тренінгу розвитку емоційного інтелекту

ЗАНЯТТЯ 1. Знайомство. Діагностика емоційного інтелекту

Мета: знайомство; формування уявлень про EQ; самоаналіз емоційного інтелекту учасниками групи.

2 години (120 хв.)

Матеріали: папір, ручка; зображення людей в різних емоційних станах.

ЗАНЯТТЯ 2. «Я і світ навколо».

Мета: розвиток групової перцепції; формування умінь чути, розуміти і передавати настрої, почуття, емоції.

2 години (120 хв.)

Матеріали: зображення «мамлина», «жакарг», «кука», «Буба» та інші в форматі А4 кожен; кишенькові дзеркала.

ЗАНЯТТЯ 3. «Я - емоція - почуття»

Мета: знайомство з основними емоційними станами, емоціями та почуттями людини.

2 години (120 хв.)

Матеріали: 2-3 листа ватману, старі журнали для вирізання елементів калажа, фломастери, олівці; мадагаскарські шиплячі таргани і домашні щури.

ЗАНЯТТЯ 4. «Я розумію - я довіряю»

Мета: розвиток автентичності учасників, розвиток навичок саморозуміння і самоконтролю, розвиток почуття довіри.

2 години (120 хв.)

Матеріали: картки з написаними на них назвами емоцій і почуттів, ручки, папір.

ЗАНЯТТЯ 5. « Я знаю»

Мета: розвиток емоційного досвіду і емоційної обізнаності. 2 години (120 хв.)

Матеріали: картки з написаними на них назвами емоцій і почуттів, ручки, папір.

ЗАНЯТТЯ 6. "Я справжній"

Мета: розкриття емоційного потенціалу учасників; розвиток емоційної креативності.

2 години (120 хв.)

Матеріали: папір для кожного члена групи, фарби, пензлі, олівці.

Правила тренінгу:

1. Активність
2. «Я - висловлювання»
3. Право на помилку
4. «Один голос в ефірі»
5. Конфіденційність
6. Дотримання тимчасового регламенту.
7. Телефони на віброрежимі.

Опишемо хід проведення кожного з занять.

ЗАНЯТТЯ 1. Знайомство.

Мета: знайомство; формування уявлень про EQ; самоаналіз емоційного інтелекту учасниками групи.

Вправа 1. «Наші імена» (15 хв.)

Мета: знайомство, розвиток внутрішньогрупової працездатності.

Обладнання: Папір, ручка.

Опис: Всі учасники тренінгу сидять в колі і після команди тренера, діляться на групи за належністю до власного імені (Наприклад: всі учасники з ім'ям Наташа сідають зліва від тренера і т.д.) Якщо повторюваного імені немає, то учасник з рідкісним ім'ям в групі, буде виконувати вправу самотійно.

Після того, як всі групи будуть сформовані, тренер дає завдання.

Інструкція: Кожній групі потрібно представити їх загальне ім'я. Для цього необхідно перекладається ім'я, які його основні характеристики). Якщо такої інформації немає, то можна розповісти, чому Вас назвали саме так, і хто придумав для Вас це ім'я. Яке похідне від Вашого імені Вам подобається найбільше.

У цій частині тренінгу, ведучий може запропонувати групі ряд методик з діагностики ЕІ. Отримані результати обговорюються в групі (45 хв.).

Вправа 2. (25 хв.)

Мета: знайомство з поняттями емоцій, почуттів і інтелекту; знайомство з поняттям «емоційний інтелект».

Групі задаються наступні питання для обговорення:

Що таке емоції? Яке місце вони займають в нашому житті? Для чого потрібні емоції і чи потрібні взагалі?

Що таке почуття? Чим відрізняються почуття від емоцій?

Що таке інтелект? Чи існує зв'язок інтелекту і емоцій? Яка ця зв'язок? Після обговорення питань, тренер робить короткий теоретичний повідомлення про те, що таке ЕІ і яка його структура.

Емоції - психологічні стани, що виражаються у формі переживань, відчуттів приємного або неприємного, задоволення або незадоволення людини. Емоції служать для оцінки людиною навколишнього його світу - людей, предметів, явищ і подій. Виділяють п'ять основних функцій емоцій. 1 - Оцінка значимості. Емоція дає можливість оцінити силу подразника, його вплив на людину, оцінити критичну або конфліктну ситуацію. 2 - Спонування, мотивація до тих чи інших дій з метою задовольнити свої потреби чи бажання. Емоційні стани виявляються на фізіологічному рівні (адреналін). 3- Регуляція діяльності, оцінка удалих або невдалих дій. 4 - Передбачення, здатність випереджати розвиток подій, передбачати приємний або неприємний результат. 5 - Експресивна - вираження емоцій у вигляді міміки, рухів, жестів, звуків.

Емоції мають декілька характеристиками, такими як порушення або сила (афект, заздрість), а також «зарядженість» емоції («позитивні» і «негативні» емоції).

Види емоційних станів: настрій - відображення емоційного стану людини

(погане, хороше) .Можливо зберігатися або змінюватися. Тривога - емоційний стан, що характеризується почуттям невизначеності, поганими передчуттями, сприйняттям безпечних ситуацій як містять загрозу. Фрустрація (невдача) - емоційний стан, що виникає в ситуації нездійснення значущою для людини мети незадоволення значущої потреби. Якщо не усунути причини фрустрації, то людина може впасти в депресивний стан, відчувати проблеми з пам'яттю, мисленням. Негативний ефект фрустрації проявляється часто в агресивній поведінці, злості, втрати самоконтролю. Стрес - (напруга) реакція організму на екстремальне, сильний вплив, фізичне або психологічне, а також виникає у відповідь на дане вплив стану нервової системи або організму в цілому.

Емоційний інтелект - продукт особистої і соціальної компетентності. Особиста компетентність повністю зосереджена на вас, вашому внутрішньому світі, умінні його розуміти і керувати ним, соціальна - на тому, як ви поведетеся з іншими людьми, зосереджена на зовнішньому світі.

Вправа 3. (15 хв.)

Мета: визначення меж власного емоційного поля учасниками групи; самоаналіз особливостей емоційної сфери учасників групи в ході цілеспрямованого міжособистісного взаємодії.

Члени групи об'єднуються в пари (краще з менш знайомими членами групи).

Інструкція: «Уважно дивіться один на одного, але нічого не говорите. Продовжуйте дивитися один на одного, без слів до тих пір, поки я не скажу «стоп». (5 хв.)

Після вправи учасникам задаються питання:

Які почуття (емоції) у вас виникали в ході виконання вправи?

З якої причини виникав сміх, посмішка, збентеження і т.д. (Якщо члени групи говорять про них).

Які думки приходили до вас в голову під час виконання вправи? (Це питання є найбільш значущим при визначенні меж емоційного поля. Так в ході виконання вправи відбувається активна взаємодія емоційних структур суб'єктів, що викликає коливання їх емоційного досвіду. В результаті встановлюється

зв'язок між актуальною ситуацією взаємодії і минулим емоційним досвідом людини.) Якщо учасники не можуть вербалізувати думки, що виникають в ході вправи, тренер просить виконати його ще раз і дає наступну інструкцію: «Знову уважно дивіться один на одного, і нічого не говорите, поки я не скажу «стоп ». Тепер спробуйте поспостерігати за виникаючими думками і переживаннями ».

Найбільш широке емоційне поле діагностується у тих людей, у яких будуть виникати думки не тільки з приводу свого партнера по вправі або всього того, що відбувається в групі, а й щодо інших (сторонніх) людей, ситуацій. Межі емоційного поля змінюються щохвилини і залежать від домінуючих переживань людини. Так якщо студент перебуває у сварці з батьками і переживає з приводу цієї ситуації, то перебуваючи в університеті кордону його емоційного поля будуть охоплювати не тільки актуальну ситуацію взаємодії з педагогом і однокурсниками, а й поширюватися далеко за межі стін університету, як би «чіпляючись» за конфлікт.

Вправа 4. (20 хв.)

Мета: самоаналіз здібностей учасників групи до впізнавання і називання емоцій.

Обладнання: зображення людей в різних емоційних станах; папір і ручка для кожного учасника.

Тренер демонструє учасникам групи зображення людей в різних емоційних станах.

Інструкція: «Уважно подивіться на зображення і запишіть в своїх листочках «Назви» емоцій або почуттів, які, на вашу думку, відчуває людина на картинці ». Потім все зображення обговорюються в групі. Аналізуються причини помилок в визначенні емоцій.

Підбиття підсумків.

ЗАНЯТТЯ 2. «Я і світ навколо».

Мета: розвиток групової перцепції; формування умінь чути, розуміти і передавати настрої, почуття, емоції.

Вправа 1. «Ім'я-рух» (10 хв.)

Мета: Зняття зайвого емоційного напруження в групі і знайомство її учасників.

Процедура: Учасники групи по черзі виголошують свої ігрові імена, але супроводжують їх певним рухом рук, може бути, характерним для себе жестом.

Потім все хором називають ім'я чергового учасника і повторюють його жест.

Вправа 2. «Слухання» (60 хв.)

Мета: Дана вправа дає можливість учасникам познайомитися ближче, оволодіти вміннями емпатичних слухання; воно також викликає сильні внутрішньо групові почуття, веде до згуртованості.

Процедура: Розділіться на групи по 6-8 осіб однієї статі. Сядьте в коло. Хтось викликається першим зайняти місце в центрі кола (на десять хвилин).

Якщо ви перебуваєте в центрі, висловіться на тему «чоловік серед чоловіків і серед жінок» або «жінка серед жінок і серед чоловіків». Члени групи повинні слухати з повним розумінням, не сперечатися, не перебивати мовця. Говоріть якомога довше. Якщо ви не хочете використовувати всі десять хвилин, продовжуйте решту часу сидіти в центрі мовчки. Коли ваші десять хвилин закінчаться, наступний член групи займає місце в центрі кола.

Тема завдання релевантна і значима майже для кожного. Вона може також породжувати серед чоловіків або серед жінок сильні почуття солідарності, які повинні обговорюватися групою. Згодом учасники будуть частіше відкривати свої приховані почуття і ділитися ними з іншими. У зрілої групі вправа може проводитися так, щоб чоловіки і жінки виконували вправу по черзі. У більш молодій групі вправа може проводитися з темами «про любов», «взаємини з батьками» і ін.

Вправа 3. (15 хв.).

Мета: ілюстрація значущості невербального спілкування в міжособистісній комунікації. Обладнання: зображення «мамлини», «жакарега», «куки», «Буби» на форматі А4 кожен.

Інструкція: «Спробуємо провести невеличкий експеримент. Вам пропонуються 2 слова з незнайомого вам мови, що позначають деякі об'єкти: мамлина, жакарег, кука, бубу. Ось їх зображення. Скажіть який з них «мамлина» а

який «жакарег»? Чому ви так вважаєте? Опишіть їх, які вони? ». Рисунок 2.

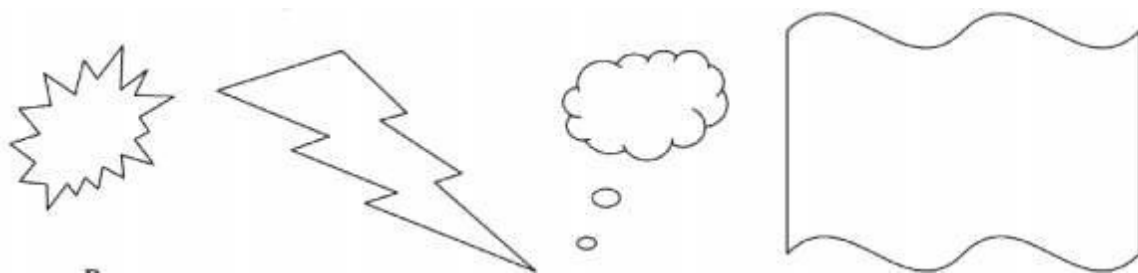


Рисунок 2. Елементи вправи невербального спілкування в міжособистісної комунікації

У багатьох експериментальних дослідженнях доведено, що мамлина і жакарег - це перші 2 фігури для більшості людей, в незалежності від культурної, етнічної та мовної групи. І, відповідно, кука і бубу - більш плавні і м'яккі 3 і 4 фігури.

Отримані в групі результати аналізуються і група приходить до висновку про те, що будь-яке слово і дія несе емоційне забарвлення і сприймається іншими людьми не тільки на рівні інтелекту, але і за допомогою емоцій.

Вправа 4. «Лицедії» (20 хв.)

Мета: придбання вміння мімічного вираження сенсу інформації. Устаткування: дзеркала.

Тренер розказує про роль міміки в міжособистісної комунікації. Тренер дає завдання виразити емоції за допомогою міміки перед дзеркалом: гнів, страх, відраза, радість, очікування, подив, обурення, презирство.

Рефлексія.

Вправа 5. «Асоціації» (15 хв.)

Мета: розвиток соціальної перцепції.

Тренер повідомляє: «Ми будемо повідомляти кожному присутньому по черзі які асоціації він у нас викликає. Може він нам нагадує тварину, рослину, предмет або будь-яке явище природи? ». Потім тренер звертається до учасника, про який йшла мова, з питанням про те, яка асоціація їм сподобалася найбільше (була, найвірнішою, найнесподіванішою і т.д.)

Вправа повторюється для кожного учасника.

ЗАНЯТТЯ 3. «Я - емоція - почуття»

Мета: знайомство з основними емоційними станами, емоціями та почуттями людини.

Вправа 1. Маркер. Чорний мішок. Вправа 2. (30 хв.)

Мета: Згуртування групи, створення довірчої атмосфери.

Устаткування: 2-3 листа ватману, старі журнали для вирізання елементів колажа, фломастери, олівці.

Хід вправи: Учасники об'єднуються в групи по 2-3 людини. учасникам пропонують створити колаж, на підставі якого можна буде дізнатися емоційний портрет кожної підгрупи. Кожен учасник додає в колаж ті елементи, які на його думку характеризують його емоційне життя.

Колажі можна до кінця дня (або до кінця семінару) розмістити на стіні в робочій кімнаті.

Тренер направляє групу до аналізу зображень, пошуку відмінностей і подібності.

Висновок: люди відчують одні й ті ж емоції, але одні частіше - інші рідше, одні сильніше - інші слабше.

Вправа 3. (15 хв.)

Мета: проаналізувати емоційні схеми учасників групи; розвиток здатності розуміти й інтерпретувати свої почуття і переживання.

Учасникам на розгляд пропонуються ситуації, в яких емоції і почуття є вирішальним фактором при здійсненні людиною тих чи інших вчинків.

Інструкція: «Поставте себе на місце цієї людини. Що б ви відчували? Як би вчинили? ». Далі тренер робить теоретичне повідомлення про здатність людини передбачати силу того чи іншого переживання на підставі теорії Деніела Гілберта.

Вправа 4. (15 хв.)

Мета: розвиток навичок самоаналізу; отрефлексивування домінуючих і найбільш значущих емоційних переживань.

Проаналізуйте, які почуття ви відчували за останній місяць частіше за інших? Що доставляє вам найбільшу радість? Яких емоцій вам в житті не вистачає? Що вас найчастіше засмучує?

Учасники записують відповіді на питання, потім зачитують. Обговорення в групі.

Вправа 5. «Змалюй стан» (15 хв.)

Мета: розминка, розвиток навички передачі і розуміння емоцій.

Ведучий готує два набору карток. В одному записані емоційні стани людини (радість, здивування, образа, втома і т.д.), в іншому - частини тіла людини (спина, голова, брови, пальці і т.д.). Кожен з учасників вибирає по одній картці з кожного набору. Потрібно зобразити обраний стан за допомогою заданого кошти.

Вправа 6. «Приручи свій страх» (15 хв.)

Мета: аналіз страхів учасників групи (робота на рівні архетипічеській емоційних структур, усвідомлення своїх страхів, розвиток здібностей контролю власних страхів.

Устаткування: мадагаскарські шиплячі таргани і домашні щури. Увага!

Перед початком вправи тренеру необхідно переконатися у відсутності в учасників групи панічних страхів використовуваних тварин (опитати всіх). Необхідно надати можливість усім учасникам відійти від тварин, покинути аудиторію в разі сильного страху.

Теоретичне повідомлення про видах страху. Аналіз архетипних страхів. які притаманні більшості людей і є породженням інстинкту самозбереження, і страхи суб'єктивні, які заважають людині жити, але не виконують будь-якої захисної функції - це фобические страхи, і близькі до них стану.

Для розвитку емоційного інтелекту людині необхідно розвивати навички самоконтролю і одним з видів контролю власних емоцій є боротьба зі своїми страхами. Учасникам пропонується «приручити свій страх». У нашому тренінгу використовуються у вигляді «приручати страхів» мадагаскарські шиплячі таргани і домашні щури.

Мадагаскарські шиплячі таргани - доброзичливі і чисті комахи, що не переносять паразитів і небезпечних для людини захворювань, в розмірі можуть

досягати 6-8 см. У багатьох людей здатні викликати страх і огиду, що є причиною їх ефективності в нашому тренінгу.

Щури виконують ту ж функцію, що і таргани.

Учасникам можна запропонувати помацати тварина, що викликає страх. Після багато хто усвідомлює безпричинність свого страху і здатні брати тварин на руки і т.д. Рефлексія.

Вправа 8. «Чарівне дерево» (10 хв.)

Мета: зняття емоційної напруги; підвищення енергетичного потенціалу особистості.

В основі методу покладено метод візуалізації і входження в образ.

Уявіть себе могутнім деревом. Увійдіть в образ. Уявіть як зверху в вас вливається енергія космосу. Уявіть її у вигляді золотого потоку. Відчуйте як енергія проходить через весь ваш організм до п'ят ніг, пронизує вас наскрізь, наповнюючи життєдайною силою, розпливаючись теплом по всьому вашому тілу до кінчиків пальців.

Уявіть, що через ступні ніг в вас вливається енергія землі у вигляді срібного потоку і наповнює силою і бадьорістю все ваше тіло.

Вихід з образу.

ЗАНЯТТЯ 4. «Я розумію - я довіряю»

Мета: розвиток автентичності учасників, розвиток навичок саморозуміння і самоконтролю, розвиток почуття довіри.

Вправа 1. (15 хв.)

Мета: розвиток групової перцепції. Всі учасники групи сідають по колу.

Інструкція: «На нас чекає спільно вирішити одну задачу: як можна швидше всім одночасно, не домовляючись і не промовляючи ні слова, «викинути» однакову кількість пальців на обох руках. Вирішувати це завдання ми будемо в такий спосіб: я буду вважати - раз, два, три - і на рахунок три все одночасно «викидають» пальці. Якийсь час, достатній для того щоб зрозуміти, чи впоралися ми з завданням, не опускаємо руки. Якщо завдання не вирішена, ми робимо чергову спробу. Зрозуміло? Давайте почнемо».

Вправа може проходити по-різному. Іноді групі потрібно до тридцяти повторень, перш ніж завдання буде вирішено, іноді досить чотирьох-п'яти. У будь-якому випадку вправа дає багатий матеріал для обговорення, який може використовуватися в ході тренінгу, а також в різних соціально-психологічних практикумах.

Можна звернути увагу на функціонування таких феноменів як громадська думка, груповий тиск, авторитет, групове настрій, емоційний настрій групи.

Вправа 2. «Гарячий стілець» (20 хв.)

Мета: розвиток автентичності учасників, розвиток навичок самоконтролю, аналіз почуття довіри.

Впадає жереб. Той, кому випадає жереб стає господарем «гарячого стільця». Всі члени групи протягом 10 хвилин ставлять йому будь-які питання, на які він повинен відповідати відверто.

Бажано, щоб у вправі всі учасники побували на «гарячому стільці». Потім тренер пропонує кожному записати свої почуття на листочках (почуття які вони відчували в ході вправи, ставлячи питання і відповідаючи на них). Листочки збираються і тренер зачитує всі почуття, не називаючи авторів.

Групове обговорення. Рефлексія.

Вправа 3. «Чи довіряєте падіння». (20 хв.)

Мета: аналіз здібностей учасників групи контролювати власні емоції; аналіз почуття довіри, як екзистенціальної цінності особистості.

Учасники утворюють велике коло. Одна людина встає в центр кола. Він повинен впасти на руки кому-небудь з кола, для цього потрібно закрити очі, розслабитися і падати назад. Кожен повинен мати можливість падати і ловити.

Після закінчення завдання група обговорює враження від виконаної вправи. Обговорюється які саме емоції відчувала людина (страх, тривогу, недовіру) і як все-таки прийшов до довіри.

Тренер проводить паралель між поняттями довіри і безумовного прийняття і їх значимості у встановленні тісних, довірчих, близьких відносин з іншими людьми.

Вправа 4. (20 хв.)

Мета: розвиток розуміння учасниками власних почуттів; розуміння сутності різних емоційних категорій; аналіз взаємодії різних почуттів і емоцій в житті людини.

Обладнання: картки з написаними на них назвами емоцій і почуттів, ручки, папір.

Група ділиться на пари або трійки (робота може проходити індивідуально).

Учасникам лунають картки з написаними на них назвами емоцій і почуттів.

Інструкція: «Розкладіть усі картки з парам так, щоб емоції (почуття), які на них написані, були найбільш близькими, схожими».

Після того як всі учасники закінчать комбінувати картки, вони обговорюються в групі.

Далі дається зворотна інструкція: «Розкладіть усі картки з парам так, щоб емоції, які на них написані, були протилежними один одному».

Зазвичай у всіх учасників виходять різні пари, в залежності від особистого емоційного досвіду, установок і ін. Отримані пари обговорюються в групі. тренер дає визначення кожного поняття і аналізує разом з групою найбільш близькі / протилежні поняття.

Вправа 5. (20 хв.)

Перед виконанням даної вправи тренер робить коротке повідомлення про «Енергії емоцій» згідно з концепцією Бойко.

Мета: Самоаналіз емоційного життя; розвиток емоційної обізнаності. Який вплив робить моя психічна енергія на партнерів?

Що визначає комунікативні переваги та вади моєї енергії?

Чи можна і як управляти своїми енергетичними проявами, якщо виникає конкретна мета - вплинути на даного партнера?

Що відбувається зі мною, коли я опиняюся під впливом тієї чи іншої за якістю психічної енергії партнера?

Чи зумію я управляти енергетичними станами партнера, якщо це буде потрібно під час співпраці з ним або психотерапевтичного впливу?

Цю вправу можна задати додому. Рефлексія. Підбиття підсумків.

ЗАНЯТТЯ 5. «Я - знаю»

Мета: розвиток емоційного досвіду і емоційної обізнаності.

Вправа 1. «Моя головна ідея» (10 хв.)

Мета: особистісний самоаналіз, розвиток саморозуміння.

Кожен учасник намагається підкреслити, що в його характері здається йому найважливішим, істотним, і наділити цю «головну ідею своєї особистості» в коротку формулу (наприклад: «Лід і полум'я», «Як би чого не вийшло» та ін.). Група сідати півколом. Кожен учасник представляється групі, спочатку називаючи своє ім'я в тональності, що відповідає «головній ідеї» (бурхливо, різко, наполегливо або ж мирно, соромливо, ніяково), а потім призводить відповідне висловлювання. Група обговорює, чиї уявлення справили найбільш враження або ж були найнесподіванішими, розширюють знання про даний людини в новому руслі.

Вправа 2. (30 хв.)

Мета: аналіз власного емоційного досвіду; розвиток емоційної обізнаності. Учасникам пропонуються бланки.

Обладнання: картки з емоціями і почуттями, ручки, папір.

Інструкція: «Виключіть з кожної трійки то слово, яке, на вашу думку, є зайвим (в меншій мірі пов'язане з двома іншими) виходячи з вашого особистого емоційного досвіду».

При аналізі вправи важливо звертати увагу на те, з яких причин виключається третє слово: особистісна значимість, виділення категорій (2 слова почуття, а 3 емоція і т.д.)

Картка:

Біль, страх, горе. Любов, радість, щастя. Ненависть, злість, лють. Печаль, смуток, меланхолія. Страх, злість, біль. Оптимізм, веселощі, радість. Відраза, ненависть, страх.

Насолода, задоволення, радість. Симпатія, любов, щастя. Агресія, злість, страх.

Інтерес, здивування, передбачення.

Зазвичай у всіх учасників виходять різні відповіді, в залежності від

особистого емоційного досвіду, установок і ін. Отримані пари обговорюються в групі. Тренер дає визначення кожного поняття і аналізує разом з групою «чому саме таке слово виявилось зайвим?».

Рефлексія.

Вправа 3. «П'ять рівнів емоцій»

Мета: Сформувати системне уявлення про емоційний взаємовплив.

Інструкція: Наше завдання - вбудувати наше розуміння про емоційний взаємодії у взаємодію з реальною людиною і відпрацювати в парі з ним спілкування з п'ятого рівня. За процедурою: два учасники виходять в коло, формуючи пару за довільним принципом. Обігрується конкретна ситуація з життя або роботи. Тільки після того, як обидва учасники пари завершать свою роботу, відбувається вербальна зв'язок.

Вправа 4. «Печаль, горе, депресія» (15 хв.)

Мета: знайомство з категоріями печалі, горя і депресії; розвиток емоційної обізнаності.

Інструкція: «Згадайте про найяскравіший переживання печалі або горя» Кожен учасник групи розповідає свою історію.

Тренер задає питання: Для чого людині потрібна печаль? Які особистісні зміни відбуваються у людини в процесі бідкання? Як допомогти людині в горі? доброзичливість

Теоретичне повідомлення про природу печалі, особливості бідкання і депресії в рамках екзистенціальної психології. Матеріал підбирається в залежності від вікової категорії учасників.

Вправа 5. «Що в мені?» (30 хвилин.)

Мета: виявити конфліктні зони емоційного життя особистості.

Інструкція: «Уявіть собі, що ви психічний посудину, в якому знаходяться різні речовини, рідини і елементи. У кожному з вас, їх більше 10. Вони різного кольору, різної консистенції, одних більше, інших менше. Назвіть їх і опишіть »

Завдання виконується письмово. Кожен називає ці речовини, а тренер задає питання:

Якою буде їхня природа?

Коли вони народилися?

Яка з перерахованих речей найстаріша?

Яка найнеобхідніша / непотрібна?

Які почуття вона викликає у вас / у ін. Людей? Рефлексія.

Вправа 6. «Візьми і передай» (15 хв.)

Мета: зняття емоційної напруги; розвиток навички невербального спілкування.

Учасники стають в шеренгу один за одним, тобто спиною до водить. Ведучий кладе руку на плече першій людині, той повертається і приймає «подарунок». Це може бути невербальне зображення тварини, предмета і т.д. Людина отримав подарунок передає його таким же способом наступного в шерензі і відвертається. Таким чином, всі передають один одному цей уявний предмет і результат виходить як в «зіпсованому телефоні».

Рефлексія.

Вправа 7. На зняття м'язових затискачів (15 хв.)

Мета: усунення емоційних блоків; зняття м'язової напруги.

Під впливом психічних навантажень виникають м'язові затиски, напруга. Уміння їх розслабляти дозволяє зняти нервово-психічну напруженість, швидко відновити сили.

Оскільки домогтися повноцінного розслаблення всіх м'язів відразу не вдається, потрібно зосередити увагу на найбільш напружених частинах тіла.

Сядьте зручно, якщо є можливість, закрийте очі; - дихайте глибоко і повільно; пройдіться внутрішнім поглядом по всьому вашому тілу, починаючи від верхівки до кінчиків пальців ніг (або в зворотній послідовності) і знайдіть місця найбільшої напруги (часто це бувають рот, губи, щелепи, шия, потилиця, плечі, живіт); постарайтеся ще сильніше напружити місця затискачів (до тремтіння м'язів), робіть це на вдиху; відчуйте це напруга; різко скиньте напругу - робіть це на видиху; зробіть так кілька разів.

В добре розслабленому м'язі ви відчуєте поява тепла і приємною тяжкості.

Якщо зажим зняти не вдається, особливо на обличчі, спробуйте розгладити

його за допомогою легкого самомасажу круговими рухами пальців (можна вдіяти гримаси - подиву, радості та ін.).

За результатами даної вправи, в залежності від емоційної благополучності групи, можлива подальша робота з м'язовими затисками за допомогою методів арт-терапії, методу «растановок», тілесно-орієнтованої терапії.

Підбиття підсумків.

ЗАНЯТТЯ 6. «Я - справжній»

Мета: розкриття емоційного потенціалу учасників; розвиток емоційної креативності.

Вправа 1. «Розрахуватися» (10 хв.)

Мета: підготовка групи для наступної вправи на провокацію емоцій, концентрація уваги на партнерах, усвідомлення єдності групи.

Треба встати «зграйкою» і розрахуватися за номерами, не змовляючись про порядок, що не дивлячись один на одного, просто відчуваючи, що зараз моя черга назвати наступний номер. Потрібно рівновагу свідомості, що досягається чином від «Я», очікуванням свого місця в загальному просторі і часі.

Вправа виходить не відразу, але коли виходить, кожен учасник відчуває себе частинкою цілого, виникає загальний позитивний настрій.

Вправа 2. «Чи довіряєте біг» (15 хв.)

Мета: самоіндукція, провокування емоцій, розвиток імпульсивності, тренування здатності «віддаватися обставинам» тут і тепер ».

Група ділиться на пари: ведучий і ведений тримаються за руки. Далі всім парам задається загальний темп броунівського руху. При цьому ведені повинні рухатися з закритими очима, довіряючи ведучому, який відповідає за те, що його ведений ні з ким не зіткнеться. Подив, страх, насагу виникають навіть при русі в самому повільному 1-м темпі, а в 3-му ведені не можуть втриматися від вигуків і сміху. Емоційний шлейф залишається ще довгий час.

Вправа 3. «Наклеп. Енергетичні відмінності» (60 хв.)

Мета: усвідомлення енергетичних відмінностей, різних психофізичних станів; тренування безперервності мислення на задану тему, енергетики, емоційності.

Є 3 темпу руху: 1-й - сповільнений рух, майже рапід, 2-й - нормальна ходьба, 3-й - біг. Ведучий задає темп руху ударами. Крім темпу руху ведучий ставить тему «обмови». Наклеп - це безперервне промовляння вголос думок, асоціацій, видінь в зв'язку із заданою темою. Головна умова - безперервність: немає завдання говорити пов'язано або розумно, немає завдання скласти розповідь, є завдання не допускати дірок в мові, а отже, в мисленні на тему.

Вправа починається з бавовни ведучого, який називає тему і темп руху.

Учасники починають броунівський рух в заданому темпі і наклеп самі собі, майже бурмочучи. Ведучий по бавовні змінює темп руху. Не менш ніж через 10 хвилин завдання темпу знімається, але ведучий пропонує вибрати партнера, з яким потрібно продовжити наклеп. Партнером може стати інший учасник, підлога, стіна, стеля. Якщо партнером виявляється інший учасник групи, він не повинен зупинятися в своєму наговорив, але намагатися почути партнера і бути почутим в той же час.

Досліджуються відмінності в енергії, витраченої на виконання різних завдань. Якщо партнером є підлогу, то потрібно мінімум енергії, стіни трохи більше, стелі ще більше, а іншому учаснику потрібна максимальна енергія, тому що у нього - таке ж завдання.

Наступне ускладнення: ведучий стає партнером всіх учасників одночасно. Кожен учасник повинен докласти всіх зусиль, щоб бути почутим. Справа не в гучності, гучністю тут нічого не домогтися, потрібна участь всього організму. У цьому варіанті кількість енергії подесятеряється і стає вище верхньої межі кожного учасника.

Головний результат вправи: усвідомлення необхідності і достатності енергії в різних ситуаціях, виникає усвідомлення сильного емоційного включення, іноді з протилежними знаками у різних учасників. Вправа спрямована ще й на тренування безперервності мислення на задану тему. Чим більше енергії потрібно на подолання виникаючих перешкод для здійснення безперервності мислення, тим легше і спонтанно стає наклеп.

Автор вправи звертає увагу на те, що при його здійсненні вдається качнути за межі

середньо-нормального, або побутового діапазону три маятника - енергетики, емоційності, свободи усвідомлення неусвідомленого.

Вправа триває не менше 30 хвилин, вже в перші 5 - 10 хвилин поверхнева інформація, пов'язана з темою, вичерпана, а умова безперервності вимагає продовження. Спонтанність обмови до фіналу заснована на знаннях, витягнутих з найвіддаленіших куточків пам'яті, на забутій інформації, на активації асоціативних зв'язків, актуалізації несвідомого, що неможливо без емоційного включення. Інформація витягується в зв'язку з емоційним контекстом, який виникає «тут і тепер».

Вправа 4. «Малюнок» (30 хв.)

Мета: збереження енергетичного потенціалу групи; передача позитивних емоцій; підведення підсумків тренінгу.

Обладнання: папір для кожного члена групи, фарби, пензлі, олівці.

Кожен учасник підписує свій аркуш паперу і залишає на своєму стільці. Інші учасники фарбами або олівцями в будь-який абстрактній формі залишають йому свої побажання, позитивні емоції, настрої і т.д.

В результаті у кожного учасника тренінгу залишається «емоційно-заряджена» картина в пам'ять про тренінг.

Рефлексія.

Підведення підсумків тренінгу.

2.3. Оцінка ефективності впливу психокорекційної програми розвитку емоційного інтелекту співробітників на здатність роботи в команді

Впровадивши тренінгову програму, нами було проведено контрольне тестування. Під час проведення повторної діагностики нами було виявлено позитивні зміни у досліджуваних характеристиках.

Детальний аналіз контрольного дослідження за методикою визначення емоційного інтелекту за методикою Н.Холла представлений у таблиці 5.

Таблиця 5. Показники складових емоційного інтелекту після проведення

«Опитувальник емоційного інтелекту» Н. Холла

Складові емоційного інтелекту	Кількість респондентів (%)					
	низький		середній		високий	
	ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ
Емоційна обізнаність	13%	6%	53%	26%	34%	68%
Емпатія	24%	10%	47%	42%	29%	48%
Розпізнавання емоцій інших людей	16%	5%	63%	61%	21%	34%
Управління своїми емоціями	31%	15%	61%	58%	8%	27%
Самотивація	18%	7%	64%	74%	18%	19%
Інтегративний емоційний інтелекту	21%	9%	71%	34%	8%	57%

**Дослідження проводилось в окремій групі(34 % загальної вибірки)*

Детальний аналіз проведемо порівнянням результатів контрольної і експериментальної груп до та після впровадження тренінгової програми за опитувальником «Визначення індексу групової згуртованості Сішора», більшість респондентів визначили групу згуртованість показником вище середнього, а саме 17 осіб, по 6 респондентів розподілились на високий та середній показник групової згуртованості та один респондент оцінює групову згуртованість таку, як нижче середнього.

Результати емпіричного дослідження емоційного інтелекту слухачів ЕМІн Д.В. Люсіна представлені в таблиці 6.

Таблиця 6. Результати первинного дослідження емоційного інтелекту респондентів ЕМІн Д.В. Люсіна

Шкала*	Дуже високий		Високий		Середній		Низький		Дуже низький	
	ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ
MP	7%	12%	19%	25%	33%	34%	20%	2%	22%	1%
MY	12%	12%	13%	18%	39%	67%	23%	3%	13%	-
BP	7%	8%	14%	17%	42%	68%	23%	4%	14%	3%
BU	15%	19%	16%	21%	28%	54%	27%	4%	14%	2%
BE	3%	8%	18%	24%	39%	58%	28%	7%	12%	3%
MEI	11%	11%	17%	18%	36%	65%	19%	6%	15%	-
BEI	7%	8%	15%	17%	39%	71%	24%	4%	17%	-

PE	5%	5%	19%	23%	36%	48%	21%	13%	19%	11%
UE	12%	13%	18%	26%	32%	53%	25%	5%	13%	3%
ZEI	8%	19%	18%	26%	37%	44%	17%	9%	20%	2%

*MP - Міжособистісний інтелект. Розуміння емоцій; MU - Міжособистісний інтелект.

Управління емоціями BP - Внутрішньоособистісний інтелект. Розуміння емоцій BU -

Внутрішньоособистісний інтелект. Управління емоціями BE - Внутрішньоособистісний інтелект. Контроль експресії MEI - Міжособистісний інтелект. BEI - Внутрішньоособистісний інтелект. PE - Розуміння емоцій. UE - Управління емоціями.

В якості перевірки здатності роботи в команді застосували тест

«Визначення індексу групової згуртованості Сішора». Результати наведено у таблиці 7.

Таблиця 7. Показники контрольної та експериментальної груп за опитувальником «Визначення індексу групової згуртованості Сішора»(%)

Показник за шкалою	Кількість респондентів ДО	Кількість респондентів ПІСЛЯ
Високий	7%	20%
Вище середнього	10%	57%
Середній	60%	20%
Нижче середнього	10%	3%
Низький	13%	-

Якісний аналіз отриманих результатів свідчить про те, що більшість респондентів, а це 57%, оцінюють рівень загальної згуртованості колективу вище середнього, це може свідчити те, що збільшилось тяжінням людей один до одного у пошуках допомоги або підтримки в процесі досягнення тих чи інших цілей утворились взаємні емоційні перевагами у колективі, також високий рівень обумовлений бажанням уникнути конфліктів, середній рівень тепер характерний тільки для нових членів колективу, показник нижче середнього отримав респондент у якого спостерігається професійне вигорання.

Для перевірки достовірності наших досліджень була виконана математична обробка з використанням критерію Т- Вілкоксона. В ході обробки даних ми отримали результат 0.05, тобто в нашому випадку критерій значущий, значить,

ми залишаємося в рамках альтернативної гіпотези. З результатів можна зробити висновок, що тенденція є і позитивна.

2.4. Практичні рекомендації щодо використання результатів вимірювання інтегрованого рівня емоційного інтелекту

Саме емоційний інтелект відрізняє успішних лідерів від усіх інших. Менеджери з розвиненим EQ більш продуктивні в наймі нових співробітників, краще мотивують колег, ефективні в сфері послуг. Але емоційний інтелект важливий на будь-якому етапі кар'єри, особливо якщо є прагнення досягти високого рівня відповідальності за виконувану роботу. А в інших аспектах життя EQ дозволяє бути більш щасливим, здоровим і зміцнити відносини. Так як же поліпшити емоційний інтелект і змусити його працювати на вас?

1. Розвивайте емоційне самосвідомість

Емоції можуть змусити людину вести себе незвично і часто непродуктивно, а самосвідомість поліпшить вашу здатність розуміти і інтерпретувати власні емоції, настрої і внутрішні мотиви. Ця практика допоможе і розпізнавати емоційні стани інших людей і розуміти, що стоїть за їх словами і діями. Кажучи коротко, якщо ви не розумієте власну мотивацію і поведінку, то й інших не зрозумієте.

Що для цього робити:

Проговорюйте кожен день три фрази, які починаються словами «Я відчуваю себе ...», - завдяки цій техніці ви поступово зможете навчитися точно визначати свої емоції і підвищити самосвідомість.

Кожен день приділяйте час випробуванню емоції - сформулюйте, що ви відчуваєте і чому.

Нагадуйте собі, що емоції мінливі і недовговічні, тому не можуть бути основою для спілкування і прийняття рішень.

Міркуйте про те, як негативні емоції - розчарування, відторгнення, гнів або ревності - впливають на ваших колег і клієнтів.

Визначте ваші страхи і бажання. Це допоможе краще зрозуміти, що вас турбує і рухає вами.

Перевірте, як ви реагуєте на стрес. Турбуєтеся ви кожен раз, коли щось йде не так, як ви запланували?

2. Емоційний самоконтроль

Важливо розвинути здатність контролювати імпульсивні реакції і емоції, які негативно впливають на ваш потенціал і лідерство. Це наступний крок після розвитку самосвідомості. Коротко кажучи, самоконтроль - це здатність стати

«вище» жалюгідних пояснень, ревнощів, зривів і не дозволяти емоціям контролювати вас. Завдяки самоконтролю ви будете думати, перш ніж діяти, і створите репутацію надійного члена в будь-якій команді.

Техніки самоконтролю:

Не дозволяйте собі приєднуватися до тієї чи іншої сторони під час офісних драм і конфліктів.

Якщо ситуація емоційно важка і заряджена, відступите на час, не приймайте рішення відразу. Проаналізуйте ваші емоції.

Прийміть факт, що життя мінливе, і фрустрація і розчарування є частиною будь-якої роботи. І професійна реакція на них - це «мозкові штурми» і розробка стратегій, а не скарги і відсторонення від роботи.

Чи не приєднуйтесь до гри «знайди винного», не показуйте пальцем на всіх і все, що вас оточує. Крім себе: вивчіть і прийміть свої помилки.

Залишайтеся сконцентрованою на собі і ті речі, які ви можете контролювати, а не на тому, що поза вашою владою.

Знайдіть способи, як реагувати на емоції, які б не включали спонтанні реакції або некоректні висловлювання.

3. Розвивайте здатність виявляти співчуття

Співчуття - природний шлях в розвитку емоційного самосвідомості. Воно дозволяє відійти від вашого особистого досвіду і побачити і зрозуміти проблему з точки зору іншої людини. Розвиваючи емпатію, ви показуєте ваше вміння ставитися до людей з повагою, добротою, гідністю і професіоналізмом.

Співчуваючі люди гарні в розпізнаванні почуттів інших, навіть якщо вони неочевидні.

Як розвинути емпатію:

Живіть по золотому правилу - ставитися до інших так, як ви хочете, щоб ставилися до вас.

Свою точку зору підтримувати легко, керуючись цим почуттям, поставте себе на місце іншої людини і подивіться на ситуацію з його позиції.

Розвивайте вміння слухати і розмірковувати над тим, що сказав ваш співрозмовник.

Хоча б раз на день питайте, як людина себе відчуває, наприклад, за шкалою від 0 до 10. Так ви спонукаєте оточуючих висловлювати свої емоції і краще їх розуміти.

Визнайте тривоги і почуття інших людей - дайте їм зрозуміти, що ви бачите їх джерело і усвідомлюєте цінність їх точки зору.

4. Працюйте над вашою мотивацією

Мотивація - це пристрасть та ентузіазм у вашій роботі і кар'єрі, які не можна пояснити грошима або статусом, це те, що допомагає реалізовувати свої внутрішні цілі і робити це з заavidною наполегливістю.

Як поліпшити мотивацію:

У будь-якій складній ситуації і навіть при провалі намагайтеся знайти хоча б одну гарну річ.

Фіксуйте момент, коли ви думаєте і говорите в негативному ключі. Припиніть це робити, зробіть паузу і ще раз «перейдіть» в розумі всі ваші думки і слова. Змініть їх на позитивні, навіть якщо спочатку вам доведеться прикинутися.

Легко забути, що ви дійсно любите в своїй роботі. Знайдіть час, щоб згадати і сформулювати це, а також головну причину, чому ви хочете реалізуватися саме в тому, що робите.

Пам'ятайте, що люди притягуються до позитивних, енергійних і надихаючих людей. Якщо ви підвищите мотивацію, то отримаєте більше уваги від колег, топ-менеджерів і клієнтів.

Поставте собі надихаючі і в той же час досяжні цілі. Зробіть список, що потрібно зробити, щоб їх досягти. Нагороджуйте себе, коли ви досягаєте ключових цілей.

5. Поліпшити навички спілкування

Важливий аспект емоційного інтелекту - вміння добре взаємодіяти з іншими людьми, але це не означає, що інтроверти або сором'язливі люди мають низький EQ. Навички спілкування можуть приймати різні форми, адже це не тільки вміння бути доброзичливим, але і вміння слухати, переконувати, вербальні і невербальні навички комунікації. Керівники з високим емоційним інтелектом часто дуже гарні в спілкуванні, вирішенні конфліктів і поділі свого бачення з командою - вони показують приклад поведінки і цінностей, яким можуть слідувати інші.

Як покращити навички спілкування:

Вивчайте конфлікти та їх вирішення, це допоможе у важких ситуаціях з колегами, клієнтами або постачальниками.

Вчіться хвалити інших, так ви надихнете команду і зробите її лояльною.

Намагайтеся зрозуміти людину, з якою розмовляєте. У вас не може бути тільки одного підходу, який би спрацьовував з усіма на роботі.

ВИСНОВКИ

Емоційний інтелект - це вміння бути уважним до емоційної частини своєї особистості, вміння відстежувати свої емоції і розуміти про що вони говорять, якщо людина розуміє свої почуття, вона природно буде щасливішою. «Успіх і щастя у всіх сферах життя визначаються усвідомленням своїх емоцій і здатністю справлятися зі своїми почуттями».

Науковці описують емоційний інтелект як змішаний конструкт, який поєднує когнітивні здібності та особистісні характеристики (цікавість до вну- трішнього світу людей, схильність до психологічного аналізу поведінки та ін.), здатність до розуміння своїх та чужих емоцій та керування ними.

Не дивлячись на досить велику кількість публікацій як українських, так і зарубіжних вчених, відсутні матеріали, в яких проводиться ґрунтовне дослідження впливу рівня інтегративного показника емоційного інтелекту на здатність роботи в команді. Крім цього, відсутні дослідження впливу окремих складових емоційного інтелекту на здатність роботи в команді, а також взаємовплив цих предиктив.

В ході роботи над кваліфікаційною роботою було виконано наступні завдання:

1. Визначено структурні компоненти емоційного інтелекту: ідентифікація і вираз емоцій (ділиться на два компоненти, перший з яких спрямований на власні емоції, другий - на емоції інших людей.); регуляція емоцій (регуляцію особистих і чужих емоцій); використання емоцій в мисленні і діяльності (використання емоцій в мисленні і діяльності передбачає гнучке планування, творче мислення, здатність до перемикавання уваги і мотивацію); розпізнавання власних емоцій.

Для емоційного досвіду суб'єкта і для його поведінки важливо, що переживання емоції і називання її (визначення) є різними феноменами, які можуть бути емпірично розведені. Називання (визначення) емоції розглядається як результат конструктивних процесів, які трансформують перцептивні переживання у внутрішній досвід, модифікуючи ці переживання. У зв'язку з цим можна навести три основні функції називання емоцій: закріплення досвіду, міжособистісна комунікація, емоційна експресія. Розпізнавання емоцій є проблематичним для

особистостей з вираженою алексітемією. Термін «алексітемія» («почуття без слів») був введений американським психіатром Сіфнесом. Суттєвими рисами алексітемічного конструкту є: труднощі в ідентифікації та описі своїх почуттів; нездатність до диференціації почуттів і тілесних відчуттів; недолік уяви, ригідність і конкретність (Н.Д. Семенова, 1991). У результаті емпіричного дослідження нами було констатовано наступні результати:

- а) наявність у більшості з них емоційної ригідності, негнучкості;
- б) дослідження «Емпатії», як складової частини емоційного інтелекту, показало, що досліджувані мають високий рівень емпатії. Вони здатні краще за інших зрозуміти емоційний стан іншої людини за допомогою співпереживання, проникнення в її суб'єктивний світ та готові надати підтримку;
- в) більша кількість досліджуваних має середній рівень розвитку емоційного інтелекту. Подібні значення спостерігаємо і по окремих шкалах;
- г) констатовано, що серед респондентів більшість має середній показник здатності роботи в команді;
- д) аналіз результатів емпіричного дослідження показав незначущі проблеми емоційного інтелекту досліджуваних;
- є) результати дослідження також показали великий відсоток респондентів (58%) з низьким рівнем здатності керування власними емоціями. Цей факт потрібно прийняти до уваги при укладанні змісту тренінгів. Приємно було отримати результат щодо відсотків рівня самомотивації респондентів (38% середній рівень, 44% - високий), що свідчить про досить високий рівень мотивації серед студентів факультету ФКІТ Національного університету «Одеська юридична Академія».

2. Для проведення вимірювання впливу рівня емоційного інтелекту на здатність роботи в команді було проаналізовано наступні методики: дві групи методик для визначення рівня емоційного інтелекту: тести-завдання та тести-опитувальники або самозвіти, EQ MAP Е. Оріолі, Emotional Competence Inventory (ECI) Р. Боярис, Д. Гоулмана та ін., шкалу коефіцієнту емоційного інтелекту (EQ-i) Р. Бар-Она, Occupational Personality Questionnaire (OPQ32i), ЕМІн Д.В. Люсіна ,

Ем IQ- 2 Е.А. Орлова та В.В. Одинцової, Self Report Emotional Intelligence Test (SREIT) Н. Шутке, авторські методики М. Холла, Р. Купера та А. Савафа , А.В. Солодкова та П.М. Воронкіна , М.А Манойлової та ін.

Для визначення здібностей до командної роботи, проаналізовано наступні тести:

MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), , StrengthsFinder 2.0, Belbin Team Roles, Kolbe A Index, опитувальник «Визначення індексу групової згуртованості» Сішора.

Тестування проводилось на сайті профорієнтації Державної служби зайнятості. Тест на рівень емоційного інтелекту відповідає змісту тесту Н. Холла, та тест на здатність є адаптованою версією тесту DISC Assessment.

Провести емпіричне дослідження залежності рівня емоційного інтелекту на здатність роботи в команді;

3. Здійснено аналіз теоретичного та статистичного матеріалу для виміру емоційного інтелекту та встановлено зв'язок (вплив) на здатність роботи в команді. Виявлено помітний кореляційний зв'язок між ознаками(показниками емоційного інтелекту та здатності роботи в команді) коефіцієнт кореляції 0,42. Тобто рівень здатності роботи в команді на 42% пояснюється рівнем емоційного інтелекту, та може свідчити, що підвищення рівня емоційного інтелекту завдяки, наприклад, тренінгам, спеціальним вправам може суттєво підвищити рівень здатності до командної роботи. За допомогою побудови множинної регресії було дослідження внесок кожної складової інтегративного рівня емоційного інтелекту на здатність роботи в команді. Результати розрахунків показали що підвищення рівня емоційної обізнаності на одиницю виміру призводить до збільшення здатності роботи в команді в середньому на 0,17 одиниць; збільшення рівня емпатії на одиницю призводить до збільшення здатності роботи в команді в середньому на 0,225 одиниці; збільшення здатності до розпізнавання емоцій інших людей на одиницю виміру не має великого впливу на рівень здатності роботи в команді(в середньому на 0,0657 одиниць); збільшення здатності керування власними емоціями на одиницю призводить до парадоксального хоча не значного зменшення результативного показника(в середньому на 0,0446 одиниці); збільшення рівня

самотивації на одиницю призводить до помітного збільшення здатності роботи в команді(в середньому на 0,188 одиниці). Статистична значущість рівняння було перевірено за допомогою коефіцієнта детермінації і тесту Фішера. Було встановлено, що в досліджуваній ситуації 21,77% загальної варіабельності показника здатності роботи в команді пояснюється зміною кожного з предиктів X_j .

Також було встановлено, що один або кілька параметрів моделі не є статистично значущими. Найбільший вплив на атрибут результату має здатність розпізнавати емоції інших людей($r_{xy} = 0,3682$), а це означає, що його вплив помітний, та для підвищення здібності до командної роботи потрібно впливати в першу чергу на цей показник

За матрицею парних коефіцієнтів кореляції всі коефіцієнти дорівнюють $|r_{xy}| < 0,7$, що свідчить про відсутність мультиколінеарності факторів, тобто при зміні кожного предикатора(складової інтегративного рівня емоційного інтелекту) впливає з різною силою на результативний показник (здатність до командної роботи), але майже не впливає на інші складові і оцінка регресії не є зміщеною. Тобто, наприклад здатність розпізнавати емоції інших людей майже не впливає на здатність керувати своїми емоціями. На кожен з цих складових необхідно впливати окремо для досягнення синергетичного ефекту. Отже, методики для здійснення емпіричного дослідження є валідними й такими, що підтверджують свій взаємозв'язок завдяки проведеному кореляційному та множинному кореляційному аналізу.

4. Отримані нами дані були підставою для розробки тренінгової програми розвитку рівня емоційного інтелекту та підвищення рівня емоційного інтелекту як чинника впливу на здатність роботи в команді. Після проведення тренінгу проведено постапоріорне дослідження рівня емоційного інтелекту та здатності роботи в команді, яке показало позитивну динаміку. Тренінг можна рекомендувати пропонувати для підвищення, в разі необхідності, рівня емоційного інтелекту задля підвищення ефективності роботи команді та створення умов подальшого кар'єрного росту в організації або проєктній групі.

Після проведення діагностики контрольної групи нами було встановлено

ефективність даної психокорекційної програми розвитку емоційного інтелекту та доведено вплив емоційного інтелекту на формування згуртованості в колективі.

Для подальшого розвитку емоційного інтелекту було надано рекомендації респондентам, а саме: розвивати емоційне самосвідомість, емоційний самоконтроль, розвивати здатність проявляти співчуття, підвищувати мотивацію, поліпшити навички спілкування.

5. Практична значущість отриманих результатів полягає в тому, що доведений зв'язок між рівнем емоційного інтелекту та здатністю роботи в команді потрібно приймати до уваги при формуванні проєктних груп, при командоутворенні, використовувати в процесі профорієнтаційній роботі серед молоді і студентів.

Результати теоретико-емпіричного дослідження можна використовувати на семінарських та практичних заняттях у ЗВО, наприклад, при вивченні дисципліни «Групова динаміка і комунікації», «Теорія підтримки прийняття рішень», «Проектний менеджмент», «Організаційна поведінка» та дослідженнях в області психології особистості та лідерства, у роботі HR служб, аутстафієгових компаніях.

У вже діючій компанії або проєктній групі перед плануванням заходів для підвищення ефективності рекомендовано залучити спеціалістів, які б змогли дослідити рівень готовності кожного працівника до змін, детально проаналізувати ситуацію в компанії, визначити слабкі та сильні місця кожного працівника та розробити індивідуальні та комплексні плани. Однак, оскільки ситуація в країні нестабільна і багато бізнесів працюють на межі, компанія може не мати вільних коштів для залучення спеціалістів, тому реалізація цієї рекомендації може бути нереалістичною. Використання тестів порталу Державної служби зайнятості задля оцінювання та самооцінювання може стати в нагоді в сучасних умовах.

Психокорекційна програма (тренінг) розвитку емоційного інтелекту виявився ефективним для підвищення здатності роботи в команді. Постопостеріорне дослідження підтвердило нашу думку.

Перспектива подальших досліджень полягає у перевірці отриманих результатів шляхом проведення досліджень на менш однорідній та більш об'ємній

вибірці(репрезентативній), провести дослідження в динаміці, наприклад, через кожні 90 діб на протязі року для коригування тренінгових програм, здійснити порівняльний аналізі результатів, отриманих з використанням інших методик на визначення емоційного інтелекту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ардашева Г. В. Емоційний інтелект психолога у процесі роботи з дітьми : thesis. 2016. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/21786> (дата звернення: 29.09.2024).
2. Батьковець Н. О., Батьковець Г. А. Емоційний інтелект як складова розвитку персоналу торговельних підприємств. Herald of Lviv University of Trade and Economics Economic sciences. 2021. № 62. С. 62–67. URL: <https://doi.org/10.36477/2522-1205-2021-62-08> (дата звернення: 25.11.2024).
3. Безносюк О. П., Beznosiuk O. Вплив емоційного інтелекту на успішність діяльності : thesis. 2020. URL: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/43232> (дата звернення: 17.11.2024).
4. Гічан І. С. Зв'язок толерантності до невизначеності з емоційним інтелектом у агентів з реєстрації в аеропорту «Бориспіль» : thesis. 2017. URL: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/30663> (дата звернення: 30.11.2024).
5. Гречаник С., Гречаник Н. Емоційно-етична компетентність особистості як психолого-педагогічна проблема. Acta Paedagogica Volynienses. 2022. Т. 2, № 1. С. 44–49. URL: <https://doi.org/10.32782/apv/2022.1.2.7> (дата звернення: 30.11.2024).
6. Дерев'янка С. П. Емоційний штучний інтелект у професійній підготовці майбутніх психологів. Information Technologies and Learning Tools. 2021. Т. 81, № 1. С. 192–209. URL: <https://doi.org/10.33407/itlt.v81i1.3281> (дата звернення: 30.11.2024).
7. Діомідова Н., Шайхлісламов З., Лазоренко Т. Емоційний інтелект як фактор психологічного благополуччя майбутніх психологів. Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди "Психологія". 2020. № 62. С. 108–122. URL: <https://doi.org/10.34142/23129387.2020.62.06> (дата звернення: 30.11.2024).
8. Емоційний інтелект як складова професійної компетентності студентів психологів : thesis / Н. М. Проскурка та ін. 2020. URL: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/45117> (дата звернення: 30.11.2024).
9. Емоційний інтелект як фактор успішності та лідерства : thesis / С. Б. Кузікова

- та ін. 2009. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/17947> (дата звернення: 30.11.2024).
10. Емоційний інтелект (EQ) як показник спроможності особистості керувати своїм емоційним станом : thesis / П. І. Сахно та ін. 2011. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/13158> (дата звернення: 30.11.2024).
 11. Захарова К. В. Дослідження впливу емоційного інтелекту співробітників на соціально-психологічний клімат колективу ДП "Євразія-Агро" : магістерська робота. 2020. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/4034> (дата звернення: 30.11.2024).
 12. Кириченко Р. В. Емоційний інтелект як фактор ділової успішності керівника : thesis. 2014. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/3021> (дата звернення: 30.11.2024).
 13. Кліпкова О. І. Вплив емоційного інтелекту на реалізацію креативних можливостей індивіда. Herald of Lviv University of Trade and Economics Economic sciences. 2021. № 62. С. 86–92. URL: <https://doi.org/10.36477/2522-1205-2021-62-12> (дата звернення: 30.11.2024).
 14. Колісник Л. О., Колесник Л. А., Kolisnyk L. O. Емоційний чи соціальний інтелект? : thesis. 2016. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/47397> (дата звернення: 29.11.2024).
 15. Коллі-Шамне А. В., Руденко Д. В. Особливості емоційного інтелекту та копінг-стратегій у структурі професійного розвитку молодих і досвідчених фахівців сучасних соціономічних професій. Problems of Modern Psychology. 2021. № 1. С. 52–63. URL: <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2021-1-6> (дата звернення: 30.11.2024).
 16. Корнєєва О. Емоційний інтелект як чинник соціально-психологічної адаптації до студентського середовища : thesis. 2019. URL: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/38939> (дата звернення: 30.11.2024).

- 17.Костиря І. В., Анохіна А. О. Розвиток емоційного інтелекту – запорука ефективного лідерства : thesis. 2018. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/40472> (дата звернення: 30.11.2024).
- 18.Костиря І. В., Круглова Ю. О. Емоційний інтелект як засіб успішної самореалізації сучасного фахівця-лідера : thesis. 2018. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/40467> (дата звернення: 30.11.2024).
- 19.Костиря І. В., Юдіна А. Г. Емоційний інтелект для ефективного лідерства : thesis. 2018. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/40471> (дата звернення: 30.11.2024).
- 20.Котлова Л., Зінченко М. Психологічні особливості конфліктних форм поведінки студентів з різним рівнем емоційного інтелекту. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. 2019. Т. 12, № 8(53). С. 49–56. URL: [https://doi.org/10.31392/npu-npnc.series12.2019.8\(53\).05](https://doi.org/10.31392/npu-npnc.series12.2019.8(53).05) (дата звернення: 30.11.2024).
- 21.Лабач М. М. Емоційний інтелект як передумова успішного розвитку особистості. Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. 2016. № 13. С. 214–220.
- 22.Лич О. М., Корсун А. Г. Тренінг з емоційного інтелекту як метод подолання проблем з емоціями у юнаків : thesis. 2020. URL: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/42243> (дата звернення: 30.11.2024).
- 23.Лич О. М., Юдко А. В. Зв'язок акцентуацій характеру з емоційним інтелектом соціальних працівників : thesis. 2020. URL: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/49576> (дата звернення: 30.11.2024).
- 24.Марчук С. В. Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2022. № 3. С. 20–23. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.3.4> (дата звернення: 30.11.2024).
- 25.Позняк А. Алекситимія як психологічний феномен : thesis. 2021. URL:

- <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/84769> (дата звернення: 30.11.2024).
26. Прокопенко А. С., Костиця І. В. Роль емоційних лідерів в житті суспільства : thesis. 2020. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/46213> (дата звернення: 30.11.2024).
 27. Прокопов В. В. Феномен емоційного інтелекту трудового колективу приватного підприємства : магістерська робота. 2021. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/6081> (дата звернення: 30.11.2024).
 28. Ракітянська Л. Сутність та зміст поняття "емоційний інтелект". Педагогічний процес: теорія і практика. 2018. Вип. 4 (63). С. 35–42.
 29. Романовський О. Г. Про деякі спостереження в ідентифікації зарубіжної та вітчизняної психології лідерства : thesis. 2015. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/23165> (дата звернення: 30.11.2024).
 30. Смерека Є. Емоційний інтелект: як розвивати і для чого це потрібно. <https://mind.ua/publications/20255099-emocijnij-intelekt-yak-rozvivati-i-dlya-chogo-ce-potribno>
 31. Стельмашук Ж. Г. До проблеми розвитку емоційного інтелекту особистості. Інноватика у вихованні. 2019. № 9. С. 259–265. URL: <https://doi.org/10.35619/iiv.v0i9.130> (дата звернення: 30.11.2024).
 32. Терещина А. А. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та комунікативних вмінь менеджерів : магістерська робота. 2020. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/1961> (дата звернення: 30.11.2024).
 33. Ткач Т. Психологічні передумови формування емоційного інтелекту дитини у дошкільному віці. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2021. № 3(56)ТЗ. С. 208–219. URL: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2021-56-3-3-208-219> (дата звернення: 30.11.2024).
 34. Чава Г. Ф., Народовська О. М. Основні методичні засади формування

- повноцінних фахівців нового часу. *Visnik Zaporiz kogo naciõhai nogo universitetu Pedagogicni nauki*. 2021. Т. 2, № 3. С. 121–128. URL: <https://doi.org/10.26661/2522-4360-2020-3-2-18> (дата звернення: 30.11.2024).
35. Эмоциональный интеллект EQ в деловом мире : thesis / А. А. Кириченко та ін. 2008. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/7856> (дата звернення: 30.11.2024).
36. Язвинська О. С. Емоційний інтелект та лідерські якості. Актуальні проблеми психології. Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. 2007. Т. 5, вип. 7. С. 335–341. <https://doi.org/10.15330/msuc.2020.23.14-19> (дата звернення: 30.11.2024).
37. Goleman T. S., Intelligence E. Emotional Intelligence: The Ultimate Guide for Cognitive Behavioral Therapy, How to Analyze People, Success at Work, Better Life & Relationships with Positive Psychology Mindset Coaching 2. 0. Independently Published, 2019.
38. Kambur E. Emotional Intelligence or Artificial Intelligence? Emotional Artificial Intelligence. *Florya Chronicles of Political Economy*. 2015. Vol. 7, no. 2. P. 147–168. URL: https://doi.org/10.17932/iau.fcpe.2015.010/fcpe_v07i2004 (date of access: 30.11.2024).
39. Malik S. Emotional intelligence and innovative work behaviour in knowledge-intensive organizations: how tacit knowledge sharing acts as a mediator? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 2021. URL: <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-09-2020-0158>
40. Mayer J. D. The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*. 1993. V. 17. № 4.
41. Scheme E. I. Emotion Tracker: Emotion Logbook to Keep Track of Daily Emotions. Independently Published, 2021.
42. Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри. Офіційний Інтернет-портал Державної служби зайнятості України. Сервіс з он-лайн тестування. <https://profi.dcz.gov.ua/>