

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ**

Кафедра клінічної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

Гендерні особливості емоційного інтелекту керівників середнього віку

Виконала:

студентка 2-го курсу групи ПМ - 214
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійна програма Клінічна
психологія

Гонтар Ольга Олексіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Науковий керівник:

к.психол.н.,

(наукова ступінь, вчене звання)

Пономарьова Вікторія Костянтинівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології

Протокол № _____ від «_____» червня 2023р.

Зав. кафедри _____ д.психол.н.,с.н.с. Лисенко Ірина Павлівна
підпис (наукова ступінь, вчене звання ,прізвище, ім'я, по батькові)

Київ – 2023

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Теоретичний аналіз емоційного інтелекту та його гендерних особливостей як важливого чинника в роботі керівника

- 1.1. Концепція, функції та структура емоційного інтелекту
- 1.2. Роль емоційного інтелекту в роботі керівника
- 1.3. Відмінності та особливості емоційного інтелекту у людей різних статей та їх обумовленість

Висновки до РОЗДІЛУ 1

РОЗДІЛ 2 Емпіричне дослідження на тему «Гендерні особливості емоційного інтелекту керівників середнього віку»

- 2.1. Мета, завдання та організація емпіричного дослідження
- 2.2. Характеристика методик та вибірки, що були використані у дослідженні
- 2.3. Мета використання методик, що були задіяні в дослідженні

Висновки до РОЗДІЛУ 2

РОЗДІЛ 3 Результати емпіричного дослідження та їх аналіз

- 3.1. Результати дослідження за коротким п'ятифакторним опитувальником особистості TIPI (TIPI-UKR) та аналіз гендерних особливостей досліджуваних
- 3.2. Порівняльний аналіз гендерних особливостей досліджуваних груп за методиками на дослідження рівня емоційного інтелекту
- 3.3. Порівняльний аналіз гендерних особливостей досліджуваних груп за методикою на дослідження рівня емоційного відгуку
- 3.4. Обґрунтування обумовленості гендерних особливостей емоційного інтелекту, базуючись на статистичному аналізі результатів проведеного дослідження
- 3.5. Практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту

Висновки до РОЗДІЛУ 3

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Тема емоційного інтелекту є надзвичайно актуальною в сучасному світі, і науковці та практики все більше цікавляться цим поняттям. Емоційний інтелект стосується здатності розуміти, виражати та керувати емоціями - як власними, так і емоціями інших людей. Однією з причин актуальності теми емоційного інтелекту є його вплив на успіх у багатьох сферах життя. Здатність ефективно керувати власними емоціями може сприяти досягненню особистих та професійних цілей. Крім того, здатність до емпатії та розуміння емоцій інших людей має велике значення для взаємодії у міжособистісних відносинах, командній роботі та лідерстві.

В наш час, зважаючи на складну ситуацію, в якій опинилась наша країна та український народ, спостерігається рівень емоційної нестриманості, нехтування будь-якими правилами у прояві почуттів на всіх рівнях спілкування людей, починаючи з родини і закінчуючи колегами на роботі, що в свою чергу призводить до негативних впливів та наслідків у житті особистості. Тому важливість емоційного інтелекту та його роль лише зростають.

У сфері бізнесу емоційний інтелект набуває все більшого значення. Лідери з високим рівнем емоційного інтелекту здатні створити сприятливу робочу атмосферу, мотивувати свою команду та досягати кращих результатів. Крім того, емоційний інтелект надзвичайно корисний і в міжкультурній комунікації, де розуміння емоційних відтінків та культурних нюансів є запорукою успішної співпраці.

Останні десятиліття принесли кардинально новий погляд на інтелект, піддавши сумніву пріоритетність «коефіцієнту розумового розвитку» в якості кількісної оцінки розумових здібностей як єдиного визначального чинника успіху в житті. У 1983 році Gardner H. [39] в роботі «Рамки розуму: теорія множинного інтелекту» озвучив ідею про множинний інтелект, окремо розглядаючи міжособистісний інтелект (здатність розуміти наміри, мотиви і бажання інших

людей) і внутрішньо-особистісний інтелект (здатність зрозуміти себе, оцінити свої почуття, страхи і мотиви). На думку Gardner H., [39]. традиційні показники інтелекту, такі як «коефіцієнту розумового розвитку», не в змозі повністю описати та пояснити когнітивні здібності та особливості емоційної сфери людини. Gardner H. ввів ідею про множинний інтелект, окремо розглядаючи міжособистісний інтелект (здатність розуміти наміри, мотиви і бажання інших людей) і внутрішньо- особистісний інтелект (здатність зрозуміти себе, оцінити свої почуття, страхи і мотиви). На думку Gardner H., [39] традиційні показники інтелекту, такі як «коефіцієнт розумового розвитку», не в змозі повністю пояснити когнітивні здібності та особливості людини. Концепція емоційного інтелекту як такого з'явилася в психологічній науці в кінці XX століття завдяки американським психологам Mayer J.D., Salovey P. [41, 42]. Вчені розглядали емоційний інтелект як сукупність ментальних здібностей та здатностей до розуміння власних емоцій та емоцій інших людей. Mayer J.D., Salovey P. [41, 42]. є відомими дослідниками в галузі емоційного інтелекту. Вони спільно розробили концепцію емоційного інтелекту, яка визначає його як здатність розпізнавати, розуміти, виражати і регулювати свої власні емоції, а також розпізнавати і реагувати на емоції інших людей. Ці дослідники роблять акцент на важливості емоційного інтелекту для досягнення успіху в різних сферах життя, таких як робота, освіта, міжособистісні відносини і т. д. Вони також розробили інструменти для вимірювання емоційного інтелекту, а пізніше модель емоційного інтелекту було розвинуто D.Goleman [3, 4], і було названо її компонентами такі аспекти як самопізнання, саморегуляцію, мотивацію, емпатію і соціальні навички. Daniel Goleman - психолог і письменник, відомий завдяки своєму внеску у розвиток концепції емоційного інтелекту. Він пропагує ідею, що емоційний інтелект є надважливою складовою успіху в житті, навчанні, роботі та міжособистісній взаємодії. Він популяризував концепцію емоційного інтелекту завдяки своїм книгам, лекціям та тренінгам, надаючи практичні поради та інструменти для розвитку та підвищення рівня цієї важливої компетенції. Зважаючи на вищезазначене, обрана проблематика дослідження є дуже

актуальною на даний момент, не лише у загально-психологічному, а й у прикладному аспекті, власне в аспекті керівництва та лідерства у бізнесі, яке може бути якісно кращим завдяки високому рівню емоційного інтелекту його представників.

Що стосується гендерних особливостей емоційного інтелекту, то вони відображають різницю у виявленні та використанні емоційної інтелектуальної компетентності між чоловіками та жінками. Варто зазначити, що не всі відмінності є універсальними та існує значна варіація між індивідами, тому що на рівень емоційного інтелекту діє велика кількість чинників.

Теоретико-методологічні основи дослідження: в даній роботі розглядалися та використовувалися теорії таких вчених, як Н.Gardner, D.Goleman, Mayer J.D., Salovey P., Bar-On R., Д. Люсін [3, 4, 35, 36, 39, 41, 42, 43] та ін. Кожен із них розробив власну теорію та модель емоційного інтелекту, найвідомішими з яких є п'ятикомпонентна модель емоційного інтелекту D.Goleman [3, 4]. та модель здібностей, розроблена Mayer J.D., Salovey P. [41, 42, 46]. Загалом кожна з теорій емоційного інтелекту має різні складники та передбачає різне співвідношення інтелектуального й емоційного. В Україні вивчення емоційного інтелекту набуло значного розвитку завдяки таким вченим як Е. Носенко, О. Власова, Н. Коврига [2, 15, 16, 17, 20] та ін.

Мета: експериментальне обґрунтування гендерних особливостей та відмінностей емоційного інтелекту жінок-керівників та чоловіків-середнього віку на основі проведеного дослідження із використанням методів статистичного аналізу отриманих у результаті дослідження даних.

Об'єктом дослідження є емоційний інтелект керівників середнього віку обох статей, його структурні елементи.

Предметом дослідження є гендерні особливості та відмінності емоційного інтелекту керівників середнього віку.

Гіпотези:

1. Загальний (інтегральний) рівень емоційного інтелекту жінок-керівників середнього віку є вищим у порівнянні з рівнем емоційного інтелекту керівників середнього віку чоловічої статі.
2. Рівень екстраверсії та рівень емоційного інтелекту та знаходяться у позитивній кореляції: чим вищий рівень екстраверсії має особа, тим вищий рівень емоційного інтелекту у неї відповідно.
3. Жінки-керівники мають більш високий рівень емпатії у порівнянні з чоловіками-керівниками.
4. Рівень емоційного відгуку корелює з інтегральним рівнем емоційного інтелекту.

Завдання дослідження:

1. Опрацювати теоретичні джерела, що стосуються об'єкту та предмету дослідження;
2. Розкрити основний зміст поняття «емоційний інтелект» та актуальність даної теми;
3. Висвітлити підходи дослідників до питання гендерних особливостей емоційного інтелекту;
4. Провести порівняльний аналіз гендерних особливостей емоційного інтелекту досліджуваної групи;
5. Охарактеризувати взаємозв'язок особистісних якостей та рівня розвитку емоційного інтелекту.

Методи дослідження, використані для розв'язання поставлених в роботі завдань: Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR), тест на виявлення рівня емоційного інтелекту Nicholas Hall, опитувальник емоційного інтелекту ЕмІн Люсіна Д.В., методика

дослідження рівня емоційного інтелекту В.В. Зарицької, опитувальник методики «Шкала емоційного відгуку» Albert Mehrabian та Н. Епштейна.

За допомогою методики ТІРІ було проведено дослідження особистісних якостей досліджуваної групи, щоб статистично перевірити та обґрунтувати зв'язок особистісних якостей із рівнем емоційного інтелекту. Методика на оцінку емоційного відгуку була використана для оцінки рівня емпатії чоловіків та жінок-керівників середнього віку та пошуку обґрунтування отриманих результатів.

Характеристика дослідницької вибірки:

У нашому дослідженні взяли участь 50 працевлаштованих респондентів (31 жінка та 19 чоловіків) віком 32-44 роки, які займають керівні посади як мінімум з 1 підлеглим у підпорядкуванні та працюють у приватних комерційних компаніях.

100% респондентів займають керівні посади та мають мінімум одного працівника у підпорядкуванні. Вікова характеристика досліджуваних: 73,5% складають керівники віком 39-44 роки, 26,5% складають керівники віком 32-28 років.

Гендерна характеристика вибірки: 19 чоловіків (38%) та 31 жінка (62%). Досвід роботи на керівній посаді респондентів: 30% мають досвід роботи керівником понад 10 років, 30% мають досвід роботи керівником від 5 до 10 років, 20% мають досвід роботи керівником від 3 до 5 років, 20% мають досвід роботи керівником 1-3 роки.

Теоретична та практична значущість роботи: проведене нами дослідження та аналіз отриманих результатів дали нам можливість оцінити гендерні відмінності емоційного інтелекту керівників середнього віку досліджуваної групи та дослідити особливості емоційного інтелекту та їх зв'язок із певними індивідуальними характеристиками досліджуваних (екстраверсією,

дружелюбністю, добросовісністю, емоційною стабільністю та відкритістю новому досвіду). Результати проведеного дослідження доцільно використати для планування подальшої роботи з підвищення рівня та розвитку емоційного інтелекту керівників, що брали участь у дослідженні.

Проведене нами дослідження дає можливість зробити висновок, що існують певні гендерні відмінності щодо емпатії, тобто здатності сприймати, розуміти і співчувати почуттям інших людей. Однак важливо зауважити, що ці відмінності є статистичними тенденціями і не стосуються кожної окремої особи.

Результати нашого дослідження вказують на те, що жінки мають загалом вищий рівень емпатії порівняно з чоловіками. Вони можуть бути більш чутливими до емоційних виразів інших людей, краще розуміють емоційні стани і мають більшу схильність виражати співчуття та допомагати іншим.

Дослідження гендерних відмінностей щодо емпатії важливі для розуміння людської поведінки і сприяють покращенню міжособистісних взаємин і спілкування між різними групами, а в діловій сфері емпатія керівників, що управляють людьми є запорукою якісного управління та сприяє покращенню міжособистісного спілкування та досягненню робочих цілей, що стоять перед керівником, командою, бізнесом.

РОЗДІЛ 1 Теоретичний аналіз емоційного інтелекту та його гендерних особливостей як важливого чинника в роботі керівника

1.1. Концепція, функції та структура емоційного інтелекту

Концепція емоційного інтелекту походить від ідеї, що успіх у житті залежить не лише від когнітивного інтелекту, але й від нашої здатності розуміти, керувати та використовувати емоції як у себе, так і у взаємодії з іншими людьми. Емоційний інтелект в широкому сенсі охоплює розуміння своїх власних емоцій, вираження їх належним чином, керування ними і взаємодію з емоціями інших людей.

у 1983 році Н.Gardner [2, 6, 32] опублікував свою книгу «Структура мислення», яка стала своєрідним маніфестом, що похитнув суспільне уявлення про . Автор стверджує, що вирішальне значення для досягнення успіху в житті має не один монолітний тип інтелекту, а радше широкий спектр інтелектів, в основі яких лежать сім ключових здібностей [39]. Список очолюють два види стандартних академічних здібностей (вербальний та логіко-математичний інтелект.) Далі розглядається здатність до просторового мислення, кінестетичні здібності та музичні обдарування, завершують цей список міжособистісний інтелект (здатність розуміти наміри, мотиви і бажання інших людей) і «внутрішньопсихічна здатність» (здатність зрозуміти себе, оцінити свої почуття, страхи і мотиви). Ключовим словом у такому трактуванні інтелекту є «множинний»: модель Н.Gardner виходить далеко за межі стандартної концепції коефіцієнта розумового розвитку як єдиного і незмінного фактору в житті людини.

Н. Gardner помітив, що основа міжособистісного інтелекту - це «здатність розпізнати і належним чином реагувати на настрої, темперамент, мотивацію та бажання інших людей» [39]. До внутрішнього інтелекту особистості, який можна назвати ключем до самопізнання, належить доступ до власних почуттів, здатність їх розрізняти, а також упевненість у своїх відчуттях, яка допомагає керувати поведінкою».

Згідно з концепцією Н. Gardner [39], у структурі емоційного інтелекту необхідно розглядати внутрішньо-особистісний (спрямований на власні емоції) та міжособистісний (спрямований на емоції інших людей) компоненти. Перший характеризується такими складовими, як самосвідомість, рефлексія, самооцінка, самоконтроль, мотивація досягнень. Другий компонент включає емпатію, толерантність, комунікабельність, конгруентність, діалогічність.

Концепція Н. Gardner [39] дала поштовх багатьом іншим вченим до дослідження основ емоційного інтелекту. Серед них слід відзначити психологів Mayer J.D., Salovey P., [41, 42, 43, 44, 45, 46] адже вони докладно описали способи наділити наші емоції розумом, запропонувавши розгорнуте визначення емоційного інтелекту, поділивши здібності, що лежать в його основі на п'ять категорій:

1. Усвідомлення власних емоцій
2. Управління емоціями
3. Самомотивація
4. Вміння розпізнавати емоції інших людей
5. Уміння будувати стосунки

Хоча вперше феномен емоційного інтелекту був представлений як окрема концепція Mayer J.D., Salovey P. була озвучена вченими у 1990 р. [41, 42, 43, 44, 45, 46] у межах моделі здібностей, розширення змісту поняття шляхом його визначення як сукупності емоційних компетентностей було описано D. Goleman [3, 4] у монографії «Емоційний інтелект» (1995 р.), яка набула швидко набула величезної популярності.

І в цьому немає нічого дивного, адже автор не лише визначив значущість емоційного інтелекту як основної детермінанти досягнення людиною життєвого успіху, але й запропонував шляхи цілеспрямованого розвитку емоційного інтелекту, на відміну від когнітивного інтелекту, завдяки формуванню таких особистісних властивостей, як: самоконтроль, наполегливість, самомотивування на діяльність, розуміння власних емоцій і емоцій інших людей.

Ці властивості більш розкрили зміст поняття «емоційний інтелект» з різних аспектів, а твердження відносно того, що емоційний інтелект, на відміну від загального інтелекту, що значною мірою детермінований генетично), піддається розвитку в будь-якому віці та й ще надає перевагу тому, хто ним володіє, перед носіями високого логічного інтелекту у досягненні успіху життєдіяльності, «визначило» надзвичайно важливу роль емоційного інтелекту як концепту у психології особистості.

Ця тема активно висвітлюється загальнонауковими виданнями, з'явилися різноманітні варіанти вербальних тестів емоційного інтелекту, в основу яких покладено як самооцінювання людиною того рівня емоційного інтелекту, який притаманний їй самій, так і результати розв'язання суб'єктом спеціально підібраних ситуативних кейсів.

Вітчизняні вчені також внесли свій важливий внесок у розробку та дослідження теми емоційного інтелекту.

Савчук М.Р. пропонує таке визначення: «Емоційний інтелект – це інтегративна особистісна властивість, яка зумовлюється динамічною єдністю афекту та інтелекту через взаємодію емоційних, когнітивних і мотиваційних особливостей і спрямована на розуміння власних емоцій та емоційних переживань інших, забезпечує управління емоційним станом, підпорядкування емоцій розуму, сприяє самопізнанню і самореалізації через збагачення емоційного і соціального досвіду» [24] .

Носенко Е.Л. вважає, що «...емоційний інтелект є дійсно дуже важливою інтегральною характеристикою особистості, яка реалізується в її здібностях розуміти емоції, узагальнювати їх зміст, виокремлювати емоційний підтекст у міжособистісних відносинах, регулювати емоції таким чином, щоб сприяти за допомогою позитивних емоцій успішній когнітивній пізнавальній діяльності та долати негативні емоції, які заважають спілкуванню чи загрожують досягненню індивідуального успіху» [24] .

Т. Попова, І. Горват-Янушевська [22], розуміють емоційний інтелект як здатність особистості розпізнавати, контролювати, регулювати власні емоції та емоції інших і використовувати ці здатності для досягнення життєво важливих цілей. Дане визначення найповнішим чином відображає сутність поняття „емоційний інтелект”, вказує шляхи його розвитку і важливу роль у життєдіяльності людини.

На думку М. Шпак [32], яка досліджувала емоційний інтелект у контексті сучасних психологічних досліджень, емоційний інтелект – це інтегративна особистісна властивість, яка зумовлюється динамічною єдністю афекту та інтелекту через взаємодію емоційних, когнітивних, конативних і мотиваційних особливостей та спрямована на розуміння власних емоцій та емоційних переживань інших, забезпечує управління емоційним станом, підпорядкування емоцій розуму, сприяє самопізнанню й самореалізації через збагачення емоційного і соціального досвіду.

В.В. Зарицькою [23] у результаті здійсненого аналізу наукових теорій емоційного інтелекту були зроблені такі висновки: емоційний інтелект – це принципово нове поняття, яке можна визначати як розумну поведінку в емоційній галузі. Новизна поняття, в першу чергу, закладена в самій назві, зокрема у поєднанні слів „емоційний” та „інтелект”, оскільки раціональна й емоційна сфери діяльності традиційно розділялись. Разом з тим „емоційний інтелект” поєднує в собі можливість зануритися у власні емоції, щоб відчутти їх та усвідомити необхідність їх раціонального аналізу для прийняття рішень.

Модель здібностей була запропонована Mayer J.D., Salovey P., [41, 42, 43, 44, 45, 46] котрі виділили чотири компоненти емоційного інтелекту:

- 1) ідентифікація емоцій – здатність помічати наявність емоцій, ідентифікувати їх, адекватно виражати та розрізняти справжні переживання та їх імітацію;
- 2) використання емоцій для підвищення ефективності мислення та інтелектуальної діяльності, спрямування уваги на важливі події, уміння стимулювати переживання, що сприяють вирішенню завдань;

3) розуміння емоцій – здатність розуміти взаємозв'язок між емоціями, думками і поведінкою; можливість усвідомити цінність емоцій;

4) управління емоціями – здатність до їх контролю, зниження прояву та інтенсивності негативних емоцій, уміння стимулювати прояв позитивних емоційних переживань;

Кожний виділений компонент вміщує в себе когнітивні здібності, спрямовані не тільки на розуміння власної емоційної сфери, але й на розуміння емоцій інших людей.

Змішана модель, де емоційний інтелект розглядається як сукупність розумових і особистісних якостей. Так, американський психолог R. Bar-On [35, 36] виділив п'ять компонентів емоційного інтелекту, кожен з яких містить певні особистісні якості.

За теорією R. Bar-On, емоційний інтелект визначається як сукупність найрізноманітніших здібностей, які забезпечують можливість успішно діяти в будь-яких ситуаціях [35, 36]. Вчений виділив 5 субкомпонентів, які характеризують структуру емоційного інтелекту:

- саморозуміння (усвідомлення власних емоцій, впевненість у собі, самоповага, самоактуалізація);
- комунікативний потенціал (емпатія, соціальна відповідальність);
- власне адаптаційні здібності (вміння вирішувати проблеми, долати труднощі, емоційна лабільність);
- антистресовий потенціал (стійкість до стресів, самоконтроль);
- загальний настрій (оптимістичність)

Базуючись на моделі здібностей, запропонованій Mayer J.D., Salovey P., [41, 42, 43, 44, 45, 46] структура емоційного інтелекту може бути розглянута як така, що має в основі групи здібностей (когнітивні здібності, емоційні здібності,

адаптаційні здібності, соціальні здібності) та співвідноситься з функціями емоційного інтелекту.

Структурними компонентами емоційного інтелекту є:

- сприйняття емоцій (ідентифікація емоцій);
- розуміння емоцій (усвідомлення емоцій, їх аналіз та встановлення зв'язків між ними).

І відповідно цією групою здібностей обумовлена **інтерпретативна функція**, яка дозволяє людині продуктивно здійснювати розшифровування емоційної інформації (емоційні вирази обличчя, інтонації голосу тощо), що сприяє накопиченню та систематизації знань, формуванню власного емоційного досвіду.

Управління емоціями включає вміння підтримувати позитивний модус емоцій. **Регулятивна функція** сприяє стану емоційної комфортності та забезпечує адекватність зовнішнього вираження емоцій людини, вона включає:

- управління емоціями в стресових ситуаціях (самоконтроль, вибір продуктивних копінг- стратегій поведінки)
- Самомотивацію (здатність викликати та підтримувати емоції, які спонукають до діяльності).

Говорячи про адаптаційні здібності людини, ми маємо на увазі управління емоціями в стресових ситуаціях (самоконтроль, вибір продуктивних копінг- стратегій поведінки) та самомотивацію (здатність викликати та підтримувати емоції, які спонукають до діяльності).

Відповідно, **адаптивна та стресозахисна функції** полягають в актуалізації та стимулюванні психічних резервів людини в ускладнених життєвих ситуаціях.

І нарешті, так структурні компоненти:

- соціальна емпатія,
- управління чужими емоціями,

які ми відносимо до соціальних здібностей (здатність до співпереживання емоційного стану іншої людини), а також управління чужими емоціями (вміння впливати на емоційні стани інших). Звідси випливає **активізуюча функція**, яка забезпечує гнучку спроможність до конгруентності у спілкуванні.

Усі ці функції емоційного інтелекту є надзвичайно важливими в роботі керівника і виконують важливу задачу регуляції поведінки та емоційного стану, забезпечуючи найвищу ефективність виконання робочих задач з управління людьми та процесами.

1.2. Роль емоційного інтелекту в роботі керівника

Емоційний інтелект - це здатність людини розпізнавати свої емоції та емоції інших людей, а також здатність ними керувати. Це гнучка риса людської психіки, яку протягом життя можна коригувати, розвивати, посилювати, а можна і втратити. Можна бути генієм і водночас не вміти спілкуватися з людьми, не розуміти самого себе і не вміти працювати в команді.

Емоційний інтелект допомагає будувати кращі стосунки з людьми, як особистому житті, так і в сфері роботи, і взагалі допомагає покращувати життя, адже дозволяє краще відчувати емоційні потреби інших та управляти даними потребами. Також, зважаючи на те, що робота керівника може бути наповнена конфліктними ситуаціями, розвинений емоційний інтелект буде допомагати контролювати почуття та емоції, допоможе усвідомити, що саме ви відчуваєте, зможете опанувати свої емоції та дати час іншим, щоб усвідомити їхні емоції та заспокоїтись.

Рентабельність емоційного інтелекту- в 80-х роках була відносно новою ідеєю в бізнесі, яку було досить важко сприйняти деяким керівникам, але сьогодні, в новому конкурентному світі, емоційний інтелект є важливим чинником робочого процесу та ринкових відносин. Як зауважила Shoshana

Zuboff, психолог школи бізнесу Гарвардського університету, «...у цьому столітті стався злам діяльності корпорацій, а разом із ним-і відповідне перетворення емоційного ландшафту» [3, 4].

Досить довгий час корпоративну ієрархію вважали панівною, На зміну керівнику-воїну та маніпулятору приходять керівник, успіх якого обумовлюється майстерністю в особистісному спілкуванні.

“Лідерство-це не панування, а здатність переконувати людей працювати для втілення спільної мети” [3, 4]. В робочому процесі володіння високим рівнем емоційного інтелекту важко переоцінити - вміння налаштовуватись на почуття колег, з якими ми працюємо, вирішувати конфлікти до того, як вони досягнуть критичної точки, мотивувати себе та інших на якісне виконання роботи. Якщо ми не усвідомлюємо своїх емоцій, то точно так само нам важко зчитувати емоційні реакції інших людей.

У будь-яких стосунках, як робочих, так і особистих, невміння розпізнавати емоції та стан іншої людини, відсутність емпатії руйнує близькість і можливість взаємодіяти на довірливому рівні, породжує конфлікти і послаблює зв'язок між людьми. Найчастіше, розмовляючи один з одним, люди не звертають уваги на емоційні реакції, адже саме інтонації, паузи, швидкість мовлення і жестикуляція надають різний зміст сказаному. І саме емоційний інтелект допомагає розуміти думку іншої людини і доносити свою. У бізнесі і побудові кар'єри все працює схожим чином. Успіху добиваються не найрозумніші, зважаючи на показники розумового інтелекту люди, а люди, що мають високий рівень емоційного інтелекту. Ці люди легко стають керівниками, можуть створювати команди для досягнення високих результатів.

На думку D.Goleman [3,4], і з ним не можливо не погодитись, лідери задають тон організації, якою вони керують. Якщо їм не вистачає емоційного інтелекту, це може мати більш далекосяжні наслідки, що призведе до нижчої залученості співробітників і більш високого рівня плинності персоналу. Хоча ви можете досягти успіху у своїй роботі технічно, якщо ви не можете ефективно

спілкуватися зі своєю командою або співпрацювати з іншими, ці технічні навички будуть пропущені. Оволодівши емоційним інтелектом, ви можете продовжувати просувати свою кар'єру та організацію.

Емоційний інтелект відіграє важливу роль для керівника і має визначний вплив на ефективність його роботи та взаємини з підлеглими. Розглянемо деякі ключові аспекти ролі емоційного інтелекту для керівника:

1. розуміння себе: керівник з високим рівнем емоційного інтелекту має здатність розуміти свої власні емоції, мотивації, сильні і слабкі сторони. Це дозволяє керівникам бути свідомими своєї поведінки, управляти емоціями та реагувати на стресові ситуації ефективно. Емоційна обізнаність дозволяє лідеру розуміти свої власні емоції, мотивації, цінності і переконання. Це допомагає керівнику мати ясну самоідентифікацію та усвідомлення власних сильних і слабких сторін. Знання про себе допомагає лідеру краще керувати своїми емоціями і впливати на інших.
2. управління емоціями: керівники з високим рівнем емоційного інтелекту вміють контролювати свої емоції та виражати їх належним чином. Вони усвідомлюють, що їхня поведінка може вплинути на настрій і продуктивність команди, тому вони прагнуть створити позитивну та сприятливу робочу атмосферу.
3. ефективно прийняття рішень: керівники з високим рівнем емоційного інтелекту здатні аналізувати і усвідомлювати свої емоції при прийнятті рішень. Вони можуть краще зрозуміти, як їхні емоції можуть вплинути на рішення і як це може вплинути на команду. Емоційна обізнаність допомагає уникати спонтанних або необдуманих рішень та сприяє раціональному мисленню.
4. емпатія: керівники з високим емоційним інтелектом проявляють співчуття, розуміють почуття та потреби своїх підлеглих. Вони активно слухають, виявляють інтерес до проблем та думок інших людей. Емпатія допомагає

керівникам вибудовувати сильні та довірливі взаємини з командою, підтримувати співпрацю та стимулювати досягнення.

5. соціальні навички: керівники з високим рівнем емоційного інтелекту вміють ефективно спілкуватися та взаємодіяти з різними людьми.
6. міжособистісні взаємини: лідери з емоційною обізнаністю вміють розуміти емоції інших людей. Вони усвідомлюють важливість підтримки, співчуття та взаєморозуміння в команді. Це допомагає створювати сприятливу робочу атмосферу, збільшує рівень довіри і співпраці в колективі.
7. ефективне керівництво: лідери, які мають високий рівень емоційної обізнаності, вміють керувати своїми емоціями та емоціями інших. Вони вміють
8. мотивувати та надихати команду на досягнення цілей, що стоять перед організацією.

Розвиваючи емоційний інтелект, керівники отримають як бонус таку навичку, як керування реакціями інших людей, наприклад, при оголошенні неприємної інформації підлеглим чи колегам, що є досить частою подією у робочому житті.

Ця навичка допоможе побачити ситуацію очима іншої людини та допомогти донести негативну новину, не втрачаючи контролю над почуттями.

Також, розвиток емпатії як складової емоційного інтелекту, надзвичайно важливий для людини, що займає керівну посаду та управляє людьми, адже будучи добрим, чуйним керівник буде бачити світ очима іншої людини, свого підлеглого, наприклад, і зможе краще його зрозуміти: його прагнення, цілі та обмеження, що в свою чергу, покращить взаємодію між керівником та підлеглим і, звісно, матиме позитивний вплив на результати співпраці.

Хороший керівник в своїй роботі багато часу приділяє мотивації свого персоналу, адже мотивовані підлегли більш якісно та натхненно працюють і тим самим, покращують як загальний результат команди, так і, відповідно, особисті результати свого керівника. Керівник має пряму зацікавленість у мотивованій

команді. Мотивація та надихання підлеглих дає можливість керівнику розбудити найкраще в них, достукатись до їх прагнень, заохотити їх повірити у власні сили.

Не секрет, що в роботі керівника вміння досягати компромісів є дуже важливим. Досить часто буває так, що вміння дійти компромісу- найліпший спосіб просунутись вперед у вирішенні конфлікту, якщо необхідно швидко його врегулювати, або коли взаємна поступка- єдиний справедливий шлях до виходу із конфліктної ситуації, чи у разі, коли найважливіше-це зберегти стосунки і продовжити співпрацю. Тому емоційний інтелект для керівника в перемовинах є ключовою якістю, тим, що забезпечує розуміння почуттів іншої людини, і врахування інтересів іншої сторони та прагнення досягнути взаємного порозуміння та погодження між сторонами.

Такий важливий аспект роботи керівника як якісне делегування також великою мірою зумовлений рівнем емоційного інтелекту керівника. Це буває досить непросто організувати людей виконати їхню частину роботи, і часто з прикрістю доводиться визнавати, що набагато легше зробити щось самому, ніж довірити іншій людині, без впевненості, що справа буде виконана якісно та в термін. Делегування дає можливість якісно використати час та вміння інших людей, зберегти ваш час на більш складні справи, а людям дає можливість почуватись більш потрібними, цінними та залученими до корисної справи. А це і є емоційний інтелект у своїх практичних проявах.

Також в роботі керівника, особливо, якщо він управляє більш, ніж однією особою, є необхідність розуміння та управління груповою динамікою. Групова динаміка означає вплив ролей та моделей поведінки на членів групи та на всю групу в цілому та характеризується силами індивідуальності, амбіцій, енергії та ідей. Група може мати як негативну динаміку, так і позитивну. Група з хорошою груповою динамікою швидше та успішніше розвивається та рухається у напрямку досягнення цілей, що стоять перед нею. Група ж з проблемною динамікою, яка має одного чи декількох проблемних учасників, може демонструвати негативний емоційний фон, який в кінцевому рахунку буде

гальмувати групу у досягненні мети та виснажувати членів групи, додаючи негативних відчуттів та знижувати налаштованість на досягнення мети у всіх без виключення членів групи. Саме роль керівника в тому, щоб пом'якшити негативні прояви у групі, а цьому сприяє високий рівень емоційного інтелекту.

1.3. Відмінності та особливості емоційного інтелекту у людей різних статей та їх обумовленість

Безумовно, рівень емоційного інтелекту - це індивідуальна характеристика кожної людини, на яку впливає дуже багато чинників.

Ми звикли вважати чоловіків і жінок абсолютно різними істотами. Найменшим відмінностям в будові головного мозку у представників різної статі вчені схильні приписувати набагато більше значення, ніж на те дають право об'єктивні дані. Звичайно автори посилаються на чотири психологічних відмінності між гендерами: здатністю орієнтуватися в просторі, математичні здібності, мовні навички і агресивність. Психологи почали вивчати гендерні відмінності ще в кінці 19 століття, але аж до 1970-х рр. вони здебільшого займалися демонструванням відмінностей і обґрунтовували цим різне ставлення до чоловіків і жінок. Необхідно пам'ятати, що виявлені відмінності відносно незначні, зазвичай не більше за 10%, а в більшості випадків розподіл чоловічої і жіночої вибірок на 90% співпадають [2, 6, 32].

Теорія соціального навчання при розгляді формування психічної підґрунтя і гендерних стереотипів виходить з принципу зумовлення, тобто наслідування дитини моделям поведінки батьків і підкріплення ними відповідної поведінки [2, 6, 32]. .

Великий вплив на гендерно-рольову поведінку мають цілі певного конкретного суспільства стосовно виховання. У США мети виховання носять явно маскулинний характер, оскільки заохочується незалежність і самостійність, що веде до формування у жінки таких традиційно чоловічих якостей, як

конкурентність, активність, домінування. У країнах пост-радянського простору заохочувалися явно фемінінні якості: орієнтація на інших, афіліативні та експресивні тенденції. На маскулінні та фемінінні орієнтації впливає також і вид професійної діяльності. Як наприклад, професії, що сприймаються у суспільстві як чоловічі (служба в армії, поліції і т. п.) посилюють маскулінну орієнтацію жінок, а професії, що сприймаються як жіночі- сприяють фемінінній орієнтації чоловіків [2, 6].

На вищезгадані орієнтації впливає також виховання в сім'ї. На формування психологічної орієнтації дитини впливають брати і сестри, порядок його народження: старші діти в сім'ї частіше стають лідерами, і у однолітків, у старших дочок може виявлятися агресивність, ворожість, прагнення до контролю.

Психологічна орієнтація має залежність і від індивідуальних особливостей особистості, характеру, темпераменту, здібностей, розвитку емоційно-вольової сфери, функціональної асиметрії мозку, інтелекту.

Таким чином, зміст чоловічої і жіночої парадигми має не тільки біологічну, але і психологічну обумовленість .

Відмінності в агресивній поведінці знаходяться серед найбільш достовірних гендерних відмінностей, але вони не настільки значимі і не настільки пов'язані з біологічними відмінностями, як можна було б передбачити. Існує декілька чинників, від яких залежить, хто більш агресивний чоловік або жінка: стать учасників конфлікту, тип агресії і конкретна ситуація.

Відмінності в агресії можуть пояснюватися гендерними ролями, які заохочують вияв чоловіками агресії в деяких формах, в той час як агресивність у жінок не вітається. Чоловіків нерідко примушують до агресії навколишні, ставлячи під сумнів їх суспільне положення або самоповагу. Жінки навпаки відчують збентеження, якщо доводиться виявляти агресію на людях. Чоловіки віддають

перевагу ролям, в яких потрібно виявляти агресії (у військовій або спортивній областях), в той час як для більшості жінок агресивність абсолютно недоречна (наприклад, мати, секретарка, вчителька).

Біологічними передумовами рівня емоційного інтелекту є рівень емоційного інтелекту батьків. Тут існує пряма залежність- чим вищим є рівень емоційного інтелекту в батьків і сімейний дохід, тим вищі показники емоційного інтелекту в їх дітей. Відповідно до теорії D.Goleman, кар'єрні й матеріальні успіхи є, як правило, наслідком високого рівня емоційного інтелекту [3,4].

Також впливає на рівень емоційного інтелекту, і, власне, обумовлює його високий рівень такий фактор як переважання типу мислення, характерного для правої півкулі мозку, адже, як відомо, права півкуля відповідає за творчість, уяву, за цілісне сприйняття (сприйняття образів) й інтуїцію (на противагу функціям й компетенціям лівої півкулі). Було доведено, що люди з розвиненою правою півкулею краще розпізнають емоції оточуючих за інтонацією, оскільки правопівкульний тип мислення пов'язаний з невербальним інтелектом. Таким чином, домінування в особистості правої півкулі над лівою виступає як певна передумова підвищеної емоційної сприйнятливості, що характеризує успішність адаптації емоційного стану індивідуума до зовнішніх умов .

Також впливають певні властивості темпераменту на рівень емоційного інтелекту, а саме-особи, які мають екстраверсію домінуючою характеристикою, мають таку розумову активність, що більше спрямована на зовнішній світ, ніж на самих себе, а це означає, що вони більш здатні до формування адекватної емоційної відповіді на дії й почуття інших людей, ніж інтроверти.

Емоційні відмінності чоловіків та жінок обумовлені також і біологічними факторами, що закладаються з дитинства. Хлопці і дівчата отримують зовсім різні уроки стосовно того, як контролювати свої емоції. Загалом про емоції, за

винятком гніву, батьки частіше говорять із доньками, а не з синами. Таким чином, дівчата отримують набагато більше інформації про емоції, ніж хлопці.

Леслі Броді та Джуді Голл, котрі узагальнили дані дослідження відмінностей у вияві емоцій між статями, висловили таке припущення: оскільки у дівчат мовні здібності в середньому розвиваються швидше, ніж у хлопців, вони вчаться чіткіше висловлювати свої почуття і майстерніше, ніж хлопці, користуються словами для прояснення ситуації та заміни емоційних реакцій, які передбачають застосування грубої фізичної сили. Дослідники вважають, що, на відміну від дівчат, хлопці, для яких словесне вираження емоцій має набагато менше значення, майже перестають усвідомлювати емоційні стани як у себе, так і в інших [3,4].

У десятирічному віці як дівчата, так і хлопці, однаково виявляють неприховану агресію і навіть схильні до відкритого протистояння, якщо їх роздратувати. Однак до тринадцяти років між статями з'являється одна істотна відмінність: дівчата краще, ніж хлопці, опановують такі хитрі тактики агресії, як прихована помста, різкий осуд, поширення злісних пліток. Хлопці ж здебільшого так і продовжують у гніві лізти у бійки, не звертаючи увагу на стратегії прихованого впливу. Урешті хлопці, а пізніше дорослі чоловіки, стають менш обізнаними, ніж представниці протилежної статі, в підводних течіях емоційного життя.

Граючись разом, дівчата діляться на маленькі замкнені групки, в яких ворожість зводиться до мінімуму і заохочується співпраця. Хлопці ж для гри об'єднуються у великі групи, де панує дух суперництва. Одна з головних відмінностей між ними виявляється в момент, коли гра переривається через те, що хтось отримав травму, то гра припиняється, оскільки всі збираються навколо заплаканої подружки, щоб якось їй допомогти. Отже, відмінності в емоційному навчанні призводять до розвитку різних вмінь і навичок. Дівчата виявляють здібності до зчитування як вербальних, так і невербальних емоційних сигналів та вираження та передачі своїх почуттів. Хлопці ж набираються досвіду «зведення до мінімуму емоцій, пов'язаних із вразливістю, почуттям провини, страху та болю».

Жінки є більш емпатійними, ніж чоловіки та в середньому глибше переживають всю гаму емоцій, ніж чоловіки, і є більш непостійними у своєму настрої, більш «емоційними».

Сучасні дослідження про гендерні особливості емоційного інтелекту виявляють цікаві взаємозв'язки між статевою приналежністю та виявом емоційного інтелекту. Нижче наведено деякі з найцікавіших результатів цих досліджень [2, 6, 32, 42, 45, 46, 48]:

1. Виразність емоцій. Деякі дослідження показують, що жінки мають більш виражену емоційну виразність порівняно з чоловіками. Вони частіше виявляють емоції і виражають їх ширшим спектром фізичних і вербальних засобів.
2. Сприйняття емоцій. Існують показники, що жінки мають більшу здатність розпізнавати і сприймати емоції в обличчі і тілі інших людей. Вони можуть бути більш чутливими до невербальних сигналів, що допомагає їм краще розуміти емоційний стан інших людей.
3. Вираження емпатії. Деякі дослідження вказують, що жінки можуть мати більш розвинену емпатію порівняно з чоловіками. Вони частіше виявляють співчуття, розуміють емоційні потреби інших людей і проявляють більшу турботу про них.
4. Регулювання емоцій. Деякі дослідження вказують на те, що жінки мають більш розвинені навички регулювання емоцій. Вони частіше застосовують стратегії, які допомагають заспокоїтися, вирішити конфліктні ситуації та впоратися з негативними емоціями.
5. Варто зауважити, що не всі дослідження показують однозначні результати і існують індивідуальні відмінності між людьми незалежно від статі. Психологічні різниці між статями часто залежать від соціокультурного

контексту, виховання та інших факторів, які можуть впливати на розвиток емоційного інтелекту.

Дослідження показують, що існують певні гендерні відмінності щодо емпатії, тобто здатності сприймати, розуміти і співчувати почуттям інших людей. Однак важливо зауважити, що ці відмінності є статистичними тенденціями і не стосуються кожної окремої особи .

Деякі дослідження вказують на те, що жінки мають загалом вищий рівень емпатії порівняно з чоловіками. Вони можуть бути більш чутливими до емоційних виразів інших людей, краще розуміють емоційні стани і мають більшу схильність виражати співчуття та допомагати іншим.

З іншого боку, деякі дослідження вказують на те, що чоловіки можуть мати більшу схильність до емпатії у випадках, коли вона пов'язана з аналітичним мисленням і проблемними ситуаціями, такими як рішення технічних проблем.

Проте, важливо підкреслити, що ці гендерні відмінності щодо емпатії є незначними і залежать від багатьох факторів, таких як культурні впливи, соціальне виховання та індивідуальні різниці. Крім того, важливо уникати загальних узагальнень і пам'ятати, що кожна людина унікальна і може мати власні відмінності в емпатії, незалежно від статі.

Дослідження гендерних відмінностей щодо емпатії важливі для розуміння людської поведінки і сприяють покращенню міжособистісних взаємин і спілкування між різними групами [6, 12, 15].

Розвинена здатність до емпатії є надзвичайно важливою в професіях «людина-людина», і беззаперечно, є надзвичайно важливою в роботі керівника.

У цьому контексті доцільно зупинитись більш детально на понятті «емпатія».

Емпатія (від гр. *empathia* – співпереживання) – це досягнення емоційних станів іншої людини; психічний процес, який дає змогу зрозуміти переживання іншої людини (механізм пізнання); дія індивіда, що допомагає йому по-особливому вибудувати спілкування (особливий вид уваги до іншої людини); здібність властивість, здатність проникати в психічний стан іншої людини (характеристика людини, тобто емпатійність) [51].

У психологічній науці розумінні емпатія позначає досягнення, глибинне «проникнення» в сутність іншої людини, її когнітивний, фізичний та емоційний стани, переживання, світосприйняття тощо. Екстрапольована на ширші сфери духовного життя людини, емпатія також передбачає досягнення, спосіб розуміння явищ дійсності, творів мистецтва, внутрішнього світу людини.

Автори методик трактують емпатію по-різному, як вказує Я.В. Чаплак [52].

Є. А. Троїцька, проаналізувавши погляди на емпатію зарубіжних науковців, дійшла висновку, що «вчені, які розглядають емпатію як когнітивний феномен, вказують на те, що вона являється собою пізнавальну здібність», ті ж, хто відстоює погляд на емпатію як на емоційне явище, «говорять про неї як про емоційний стан, емоційну відповідь на переживання інших людей» [52].

Більшість вчених, узагальнюючи інформацію щодо різних визначень емпатії у вітчизняній і зарубіжній психології, приходять до виділення у структурі емпатії трьох основних компонентів:

- емоційного – здатність розпізнавати та розуміти емоційні стани іншої людини, що характеризується як пасивне співчуття, форма співучасті в емоційному стані партнера зі спілкування;
- когнітивного – здатність подумки переноситися у думки, почуття та дії іншої людини; сприймати та розуміти внутрішній світ іншої людини, співчувати їй;
- поведінкового – як здатність допомагати іншій людині, полегшуючи її страждання [52].

У нашому дослідженні ми провели оцінку рівня розвитку емоційного відгуку (емпатії) за Albert Mehrabian, що дозволяє проаналізувати загальні емпатійні тенденції досліджуваних, власне, такі параметри як рівень вираженості здатності до емоційного відгуку на переживання інших людей.

Методика «Шкала емоційного відгуку» дозволяє проаналізувати загальні емпатичні тенденції респондента, такі її параметри, як рівень вираженості здатності до емоційного відгуку на переживання іншої і ступінь відповідності/невідповідності знаку переживань об'єкта і суб'єкта емпатії. Об'єктами емпатії виступають соціальні ситуації і люди, яким випробуваний міг співпереживати у повсякденному житті.

Гендерні відмінності в розвитку емоційного інтелекту у своїх працях аналізували такі вчені О.М. Амплєєва, Є. О. Діденко, Л. П. Журавльова [52].

На сьогодні у психологічній науці є два типи поглядів. Прихильники одного підходу стверджують, що рівень EQ закладений у генах як певна біологічна властивість мозку. Їхні опоненти наполягають: емоційний інтелект можливо розвивати й нарощувати. Е. Носенко, Н. Коврига [15, 16, 19,21] що в дівчат раніше формується спроможність висловлювати емоції вербально, ніж у хлопців. Це призводить до того, що жінки більш точно висловлюють свої почуття, ніж чоловіки, і заміщують фізичні емоційні реакції вербальними.

Висновки до РОЗДІЛУ 1

Отже, досліджуючи сферу емоційного інтелекту, різні вчені сформуваали свої концепції, але всі вони базуються на категоріях, що пов'язані з усвідомленням власних емоцій, управлінням емоціями, самомотивацією, вмінням розпізнавати емоції інших людей та умінням будувати стосунки з іншими людьми.

Структура емоційного інтелекту базується на групах здібностей (когнітивні здібності, емоційні здібності, адаптаційні здібності, соціальні здібності) та співвідноситься з функціями емоційного інтелекту.

Емоційний інтелект як здатність людини розпізнавати свої емоції та емоції інших людей, а також здатність ними керувати, відіграє визначну роль в нашому життєвому успіху. Це гнучка риса людської психіки, яку протягом життя можна коригувати, розвивати, посилювати, а можна і втратити. Можна бути генієм і водночас не вміти спілкуватися з людьми, не розуміти самого себе і не вміти працювати в команді. Безумовно, рівень емоційного інтелекту - це індивідуальна характеристика кожної людини, на яку впливає дуже багато чинників. Біологічними передумовами рівня емоційного інтелекту є рівень емоційного інтелекту батьків.

Також впливає на рівень емоційного інтелекту, і, власне, обумовлює його високий рівень такий фактор як переважання типу мислення, характерного для правої півкулі мозку, адже, як відомо, права півкуля відповідає за творчість, уяву, за цілісне сприйняття (сприйняття образів) й інтуїцію (на противагу функціям й компетенціям лівої півкулі).

Емоційні відмінності чоловіків та жінок обумовлені не лише індивідуальними властивостями, а також і біологічними факторами, що закладаються з дитинства: типом спілкування батьків з дітьми різних статей, а також особливостями виховання дітей різних статей, що в кінцевому рахунку призводить до більш розвинутої «емоційності» у жінок.

Дослідження гендерних відмінностей щодо відіграють важливу роль для розуміння людської поведінки і сприяють покращенню міжособистісних взаємин і спілкування між різними групами, і безумовно, є надзвичайно важливою якістю для керівника, що взаємодіє з людьми та управляє ними у своїй щоденній діяльності.

Деякі дослідження вказують на те, що жінки мають загалом вищий рівень емпатії порівняно з чоловіками. Вони можуть бути більш чутливими до емоційних виразів інших людей, краще розуміють емоційні стани і мають більшу схильність виражати співчуття та допомагати іншим.

З іншого боку, деякі дослідження вказують на те, що чоловіки можуть мати більшу схильність до емпатії у випадках, коли вона пов'язана з аналітичним мисленням і проблемними ситуаціями, такими як рішення технічних проблем.

Проте, важливо підкреслити, що ці гендерні відмінності щодо емпатії є незначними і залежать від багатьох факторів, таких як культурні впливи, соціальне виховання та індивідуальні різниці. Крім того, важливо уникати загальних узагальнень і пам'ятати, що кожна людина унікальна і може мати власні відмінності в емпатії, незалежно від статі.

Розвинена здатність до емпатії є надзвичайно важливою в професіях «людина-людина», і беззаперечно, є надзвичайно важливою в роботі керівника.

РОЗДІЛ 2 Емпіричне дослідження на тему «Гендерні особливості емоційного інтелекту керівників середнього віку»

2.1. Мета, завдання та організація емпіричного дослідження

Мета та завдання роботи: дослідити гендерні особливості емоційного інтелекту керівників середнього віку (32-44 роки) обох статей, на основі аналізу складових емоційного інтелекту та його загального рівня із використанням результатів проведеного нами дослідження, зробити аналіз кореляції рівня розвитку певних характеристик особистості (екстраверсія, сумлінність, дружелюбність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду) та оцінити рівень розвитку емоційного інтелекту за такими параметрами: емоційна обізнаність, управління емоціями, само-мотивація, емпатія, розпізнавання емоцій, а також загальний (інтегральний) рівень емоційного інтелекту.

Аналіз вибірки досліджуваних:

Ви працевлаштовані?

50 відповідей

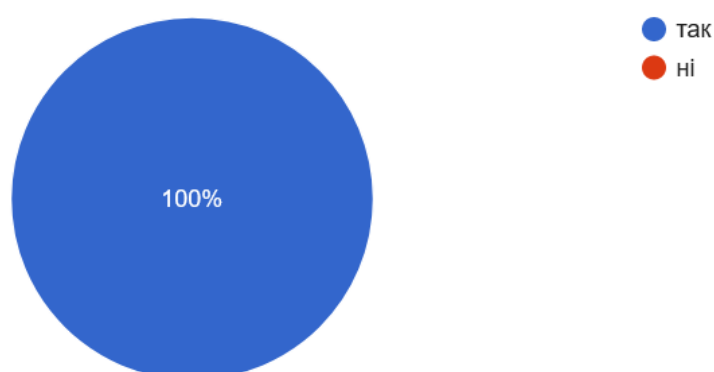


Рис.2.1.1. Характеристика вибірки за критерієм «працевлаштування»

Ваша стать

50 відповідей

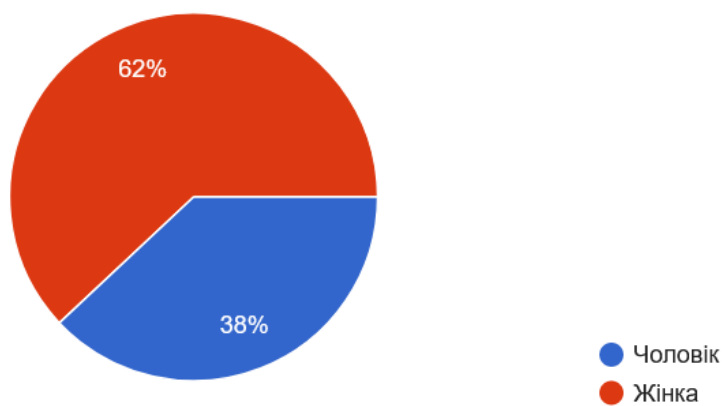


Рис.2.1.2. Характеристика вибірки за гендерним критерієм

Який досвід роботи на керівній посаді ви маєте?

50 відповідей

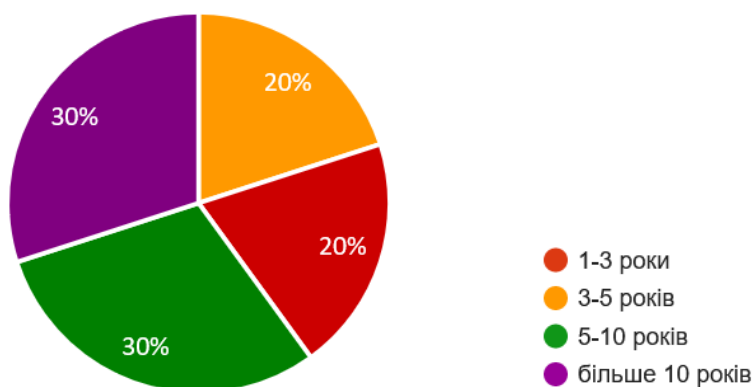


Рис.2.1.3. Характеристика вибірки за тривалістю досвіду роботи керівником

Чи є у вас підлеглі?

50 відповідей

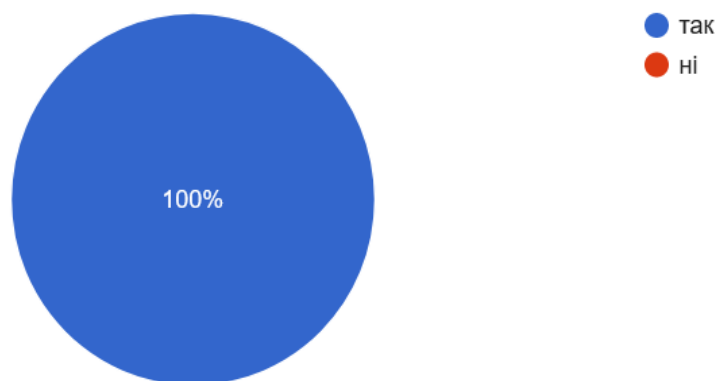


Рис.2.1.4. Характеристика вибірки за наявністю підлеглих

Ви наразі знаходитесь в Україні?

50 відповідей

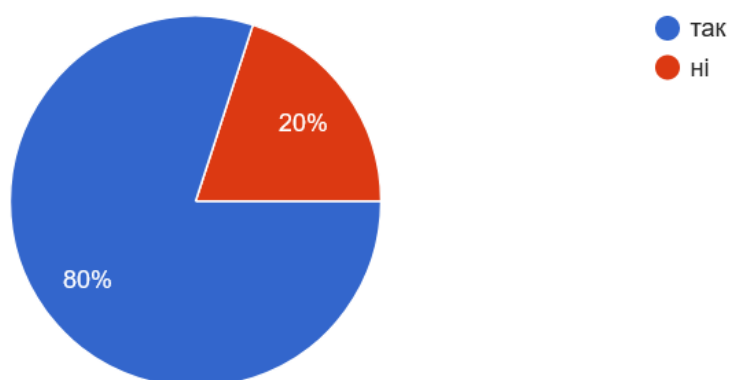
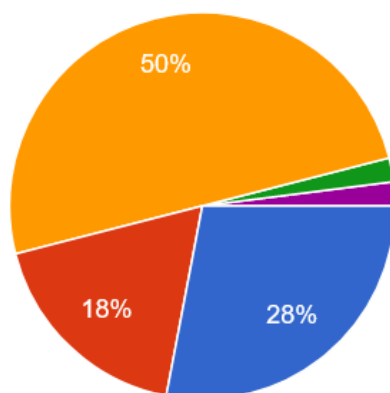


Рис.2.1.5. Характеристика вибірки за місцем знаходження

Як можна описати ваше щоденне робоче навантаження?

50 відповідей



- я легко можу впоратись з усіма задачами протягом робочого дня
- в мене багато проектів одночасно та жорсткі дедлайни, постійно працюю...
- навантаження помірне, працюю понаднормово час від часу
- В мене багато проектів одночасно та жорсткі дедлайни, проте, понаднор...
- Поки працювала в Україні, навантаження були

Рис.2.1.6. Характеристика вибірки за робочим навантаженням

Ваш вік

50 відповідей

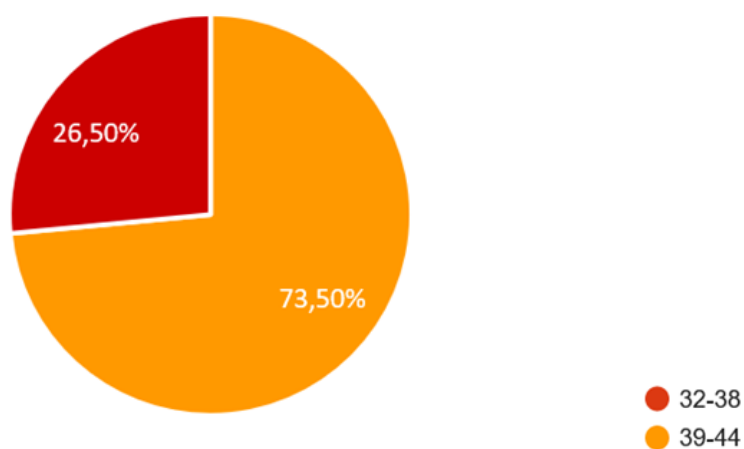


Рис.2.1.7. Характеристика вибірки за віком

Який графік роботи ви маєте наразі?

50 відповідей



Рис.2.1.8. Характеристика вибірки за графіком роботи

У нашому дослідженні взяли участь 50 працевлаштованих респондентів обох статей віком 32-44 роки, які займають керівні посади у приватних комерційних компаніях.

100% респондентів займають керівні посади та мають мінімум одного працівника у підпорядкуванні. Вікова характеристика досліджуваних: 73,5%-керівники віком 39-44 роки, 26,5%-керівники віком 32-28 років,

Гендерна характеристика вибірки: 19 чоловіків (38%) та 31 жінка (62%). Досвід роботи на керівній посаді респондентів: 30% мають досвід роботи керівником понад 10 років, 30% мають досвід роботи керівником від 5 до 10 років, 20% мають досвід роботи керівником від 3 до 5 років, 20% мають досвід роботи керівником 1-3 роки.

2.2. Характеристика методик, що були використані у дослідженні
 Опитувальники щодо емоційного інтелекту та емоційного відгуку дають змогу оцінити рівень емоційного інтелекту особистості за результатами відповідей на запитання, що мають на меті оцінку рівня розвитку тих чи інших структурних компонентів емоційного інтелекту.

У дослідженні було використано такі методики:

- 1. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR)**, здійснена Кліманською М. Б., кандидатом психологічних наук, доцентом кафедри психології Львівського національного університету імені Івана Франка та Галецькою І.І. кандидатом психологічних наук, доцентом кафедри психології Львівського національного університету імені Івана Франка

Дана методика була запозичена із PSYCHOLOGICAL JOURNAL Volume 5 Issue 9 2019 <http://www.apsijournal.com/>

Адаптація екстремально (радикально) короткої методики, TIPI (10-пунктового опитувальника рис особистості, розробленого Samuel D. Gosling, Rentfrow & Swann на основі визнаної теорії особистості, дає змогу забезпечити дослідження цілого спектру проблем (багаторазові повторні заміри у лонгітюдному дослідженні, дослідження зі значною кількістю шкал, скринінгові пакети тощо). Підтвердженням популярності та якості методики TIPI, зокрема, є адаптація цієї методики понад двадцятьма мовами, а психометричні характеристики адаптованих версій свідчать про її діагностичну спроможність, що відкриває нові перспективи для крос-культурних досліджень.

Дана методика оцінює п'ять фундаментальних вимірів для опису та оцінки особистості: екстраверсія, дружелюбність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду. Ці характеристики розуміються як універсальні, для всіх культур та демографічних груп, найбільш загальні характеристики, що дозволяють отримати повні та всебічні характеристики особистості, а велику

п'ятірку розглядають як канонічну структуру для опису особистості на «побутовому рівні» та в контексті складання особистісних опитувальників. Екстраверсія vs інтроверсія означає схильність до соціальної взаємодії, енергійність, активність, а також здатність до переживання позитивних емоцій. Високий рівень екстраверсії свідчить про активність, оптимізм, товариськість, балакучість, схильність до гри, пошук активності, низький-про сором'язливість, песимістичність, надання переваги бути самотнім, уникнення соціальних активностей.

Дружелюбність стосується вираженості у людини чутливості та зацікавленості щодо інших, альтруїстичних, дружніх та емпатійних якостей на протигагу відсутності довіри та прагнення співпраці, нездатності до співчуття і схильності до конкурентного ставлення. Високий рівень дружелюбності свідчить про готовність до співчуття, лагідність, скромність та прихильність до інших, готовність допомогти, низький- про егоцентризм, схильність до конкуренції, сухість та жорсткість у стосунках з іншими людьми.

Добросовісність стосується мотивації та наполегливості у ставленні людини до цілей та дій. Високий рівень свідчить про відповідальність, розсудливість та надійність, водночас трудоголізм, схильність підтримувати порядок і схильність до перфекціонізму. Низький рівень добросовісності трактують як недостатню конкретизацію життєвих цілей та мотивацію досягнення, водночас схильність до гедонізму, імпульсивності у прийнятті рішень, а також спонтанності у діях.

Емоційна стабільність (vs нейротизм) стосується здатності до емоційної адаптації, долання стресу, врівноваженості та саморегуляції у разі переживання негативних емоцій, зокрема страху, гніву, провини, незадоволення, розгубленості тощо. Високий рівень емоційної стабільності свідчить про здатність контролювати і долати стрес, не відчуваючи напруги, дратівливості чи страху, низький - про високий нейротизм, меншу здатність до емоційної саморегуляції, схильність до занепокоєння, сором'язливість та розгубленість у присутності інших, переживання страху і напруги.

Відкритість новому досвіду стосується пізнавальної цікавості та толерантності до нового, схильності до пошуку, водночас позитивної оцінки нового життєвого досвіду. Висока відкритість до досвіду свідчить про наявність жвавого інтересу до усього, креативність, розвиненість уваги, оригінальність та водночас незалежність суджень. Низька відкритість до досвіду означає консервативність, надання переваги традиційним цінностям, прагматичність інтересів та недовіру до нового. До основних факторів, що розглядаються у межах цієї моделі, належать, крім екстраверсії та інтроверсії, які відбивають фундаментальні особливості темпераменту, тобто генетично успадковані індивідуальні розбіжності, такі фактори, як: сумлінність, що характеризує ставлення людини до тієї діяльності, яку вона виконує; доброзичливість - прийняття оточуючих людей такими, як вони є; емоційну стійкість при подоланні складних ситуацій життєдіяльності та відкритість новому досвіду. Отже, чотири з виділених факторів певною мірою співвідносяться з аспектами вивчення особистості, а фактор „сумлінність” виявляється при здійсненні людиною діяльності у будь-яких сферах чи формах. Це може бути і пізнавальна діяльність, і діяльність, спрямована на задоволення вітальних потреб; і професійна діяльність.

Відкритість новому досвіду як один з факторів даної моделі має безпосереднє ставлення до пізнавальної та перетворюючої діяльності людини, бо, засвоюючи світ, вона постійно здійснює процес пізнання. Доброзичливість - прийняття інших людей такими, як вони є, відбивається безпосередньо у стосунках суб'єкта з іншими людьми, у співпраці та спілкуванні з ними.

Пізнання себе як суб'єкта діяльності та спілкування здійснюється людиною на рівні емоційної регуляції поведінки, виявлення емоцій в процесі спілкування. Наявність емоційної стійкості або, навпаки, притаманність людині ознак нейротизму та тривожності виявляються відповідним чином у актуальних емоційних станах, які виникають в процесі діяльності та спілкування.

Зазначені вище основні чотири фактори особистості й були обрані нами у якості диспозиційних характеристик для діагностики індивідуальних розбіжностей на

рівні емоційного інтелекту, бо усі вони мають безпосереднє відношення до емоційного аспекту функціонування людини як суб'єкта життєдіяльності.

2. Тест емоційного інтелекту автора Nicholas Hall

Методика була запозичена із даного ресурсу:

<https://www.pdau.edu.ua/content/diagnostyka-emociynogo-intelektu-n-holl>

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- 1) Емоційна обізнаність-це усвідомлення та розуміння власних емоцій, постійне поповнення словника власних емоцій. Люди з високою емоційною обізнаністю краще за інших усвідомлюють свій внутрішній стан;
- 2) Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна гнучкість, вільне управління власними емоціями);
- 3) Самомотивація - керування власною поведінкою за рахунок управління своїми емоціями;
- 4) Емпатія - розуміння емоцій інших людей, вміння співпереживати поточному емоційному стану іншої людини, а також готовність надати підтримку. Це вміння зрозуміти стан людини за його мімікою, жестами, відтінками мовлення, положенню тіла.
- 5) Розпізнавання емоцій інших людей – це вміння впливати па емоційний стан інших.

Тест дає можливість визначити рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: 14 і більше - високий; 8-13 - середній; 7 і менш – низький та інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знаку визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше - високий; 40-69 - середній; 39 і менше - низький.

3. Тест на емоційний інтелект ЕМІн Д. В. Люсіна

Методику було запозичено із даного ресурсу:

Психологічна діагностика. 2006. № 4. С. 3 – 22. Нова методика для вимірювання емоційного інтелекту: Опитувальник ЕМІн. Д. В. Люсін

Опитувальник на емоційний інтелект Д. В. Люсіна (ЕМІн) складається із 46 запитань для визначення розвитку внутрішньо-особистісного емоційного інтелекту за такими показниками: здатності до розуміння власних емоцій та управління ними, й міжособистісного емоційного інтелекту за показниками: здатності до розуміння емоцій інших людей і керування ними. Подана характеристика особистості з високими, середніми та низькими показниками міжособистісного і внутрішньо-особистісного емоційного інтелекту.

Так, людина з високими показниками міжособистісного емоційного інтелекту добре сприймає емоції і наміри інших людей, навіть якщо вони намагаються це приховати, уміють викликати в інших позитивні емоції та стримувати негативні, але при тому всьому мають схильність до маніпулювання людьми. Низькі показники міжособистісного емоційного інтелекту свідчать про те, що людина не бачить та не відчуває справжніх намірів інших, а отже, схильна довіряти всьому, що чує і бачить.

Якщо за опитувальником Д. В. Люсіна засвідчено високі показники внутрішньо-особистісного емоційного інтелекту, то це свідчить, що особистість вміє стримувати небажані для ситуації емоції і за необхідності викликати в себе позитивні; здатна до самоконтролю та саморозуміння. Низькі показники внутрішньо-особистісного емоційного інтелекту свідчать про те, що людина легко піддається на маніпуляції, її просто вивести з душевної рівноваги.

4. Методика дослідження рівня емоційного інтелекту В.В. Зарицької.

Дану методику було запозичено із даного ресурсу:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiCsP_K_5L_AhWWvosKHXcyCFMQFnoECAkQAQ&url=http%3A%2F%2Ftpsp-journal.kpu.zp.ua%2Farchive%2F3_2019%2Fpart_2%2F9.pdf&usg=AOvVaw247nVNL1_2bicfrXE7l6Kd

Запропонована В.В. Зарицькою методика дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту дає можливість оцінити рівень розвитку окремих складових емоційного інтелекту, а саме: розуміння особистістю власних емоцій; самоконтроль і саморегуляція емоцій; розуміння емоцій інших людей; використання емоцій у діяльності та спілкуванні.

В даній методиці оцінювання емоційного інтелекту в тесті містяться судження, які відображають рівень розвитку чотирьох вище названих компонентів емоційного інтелекту. Кожен компонент емоційного інтелекту включає ряд показників, за якими визначається рівень його розвитку на основі оцінки результатів відповідей на певні судження до кожного параметру.

5. "Шкала емоційного відгуку" (Balanced Emotional Empathy Scale – BEES) Albert Mehrabian і Н. Епштейна

Методику, що використовується, для було запозичено з ресурсу:

http://psychologis.com.ua/oprosnik_metodiki_shkala_emocionalnogo_otklika_a_me_grabyana_i_n_epshteyna.htm

Цей опитувальник був розроблений Albert Mehrabian і модифікований Н. Епштейном. З точки зору Albert Mehrabian, емоційна емпатія - це здатність співчувати іншій людині, відчувати те, що відчуває інший, переживати ті ж емоційні стани, ідентифікувати себе з ним. Як показали дослідження, емоційна емпатія пов'язана із загальним станом здоров'я людини, його соціальною адаптованістю і відображає рівень розвитку навичок взаємодії з людьми.

Методика «Шкала емоційного відгуку» дозволяє проаналізувати загальні емпатичні тенденції респондента, такі її параметри, як рівень вираженості здатності до емоційного відгуку на переживання іншої і ступінь відповідності/невідповідності знаку переживань об'єкта і суб'єкта емпатії. Об'єктами емпатії виступають соціальні ситуації і люди, яким випробуваний міг співпереживати у повсякденному житті.

Опитувальник складається з 25 суджень закритого типу - як прямих, так і зворотних. Випробуваний повинен оцінити ступінь своєї згоди/незгоди з кожним із них. Шкала відповідей (від «повністю згоден» до «повністю не згоден») дає можливість виразити відтінки ставлення до кожної ситуації спілкування.

Вміння співпереживати іншим людям - цінна якість, однак при її завищеному прояві може формуватися емоційна залежність від інших людей, хвороблива вразливість, що ускладнюватиме ефективну соціалізацію і навіть ймовірно призводитиме до психосоматичних захворювань.

Люди з середнім рівнем розвитку емпатії в міжособистісних стосунках більш схильні оцінювати інших за вчинками, ніж довіряти своїм особистим враженням. Як правило, вони добре контролюють власні емоційні прояви, але при цьому часто не можуть прогнозувати розвиток відносин між людьми.

Люди з низьким рівнем розвитку емпатії в міжособистісних відносинах відчувають труднощі у встановленні контактів з людьми, некомфортно почувають себе у великій компанії, не розуміють емоційних проявів та вчинків, часто не знаходять взаєморозуміння з оточуючими. Вони набагато продуктивнішими при індивідуальній роботі, ніж при груповій, схильні до раціональних рішень, більше цінують інших за ділові якості і ясний розум, ніж за чуйність.

Вибір неефективних поведінкових стратегій може бути наслідком особистісних особливостей людини або свідомим незнанням ним діяльних форм участі в житті

інших людей. Для розвитку емпатійних здібностей необхідно покращувати комунікативні навички, особливо вміння слухати іншого, відображати та віддзеркалювати емоції.

2.3. Мета використання методик, що були задіяні в дослідженні

Тестові методики діагностування емоційного інтелекту Nicholas Hall, Д.В. Люсіна та В.В. Зарицької орієнтовані на вияв та визначення рівня емоційного інтелекту та його певних проявів, методика «Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR)» спрямована на виявлення сукупності особистісних рис, методика «Шкала емоційного відгуку» визначає рівень емпатії респондента за допомогою відповідності/невідповідності знаку переживань об'єкта і суб'єкта емпатії. Об'єктами емпатії виступають соціальні ситуації і люди, яким випробуваний міг співпереживати у повсякденному житті. В одному пакеті дані методики дозволяють визначити вплив таких рис та особливостей темпераменту/особистості керівника як екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду, на рівень розвитку емоційного інтелекту людини, на прикладі учасників дослідження, а також кореляцію між рівнем емпатії та особистісними якостями. Результати проведеного дослідження доцільно використати для планування подальшої роботи з підвищення рівня та розвитку емоційного інтелекту керівників, що брали участь у дослідженні.

Висновки до РОЗДІЛУ 2

Отже, на меті емпіричного дослідження, описаного в даному Розділі є дослідити гендерні особливості емоційного інтелекту молодих керівників на даних аналізу емоційного інтелекту керівників, виконати аналіз кореляції рівня розвитку певних характеристик особистості та рівня розвитку емоційного інтелекту, спробувати знайти із цим пов'язані закономірності та обумовленості. Для досягнення даної мети було зібрано відповіді на опитувальник за участі 50 працевлаштованих респондентів обох статей віком 32-44 роки, які займають керівні посади у приватних комерційних компаніях.

Вікова характеристика досліджуваних: 73,5%-керівники віком 39-44 роки, 26,5%-керівники віком 32-28 років,

Гендерна характеристика вибірки: 19 чоловіків (38%) та 31 жінка (62%).

Досвід роботи на керівній посаді респондентів: 30% мають досвід роботи керівником понад 10 років, 30% мають досвід роботи керівником від 5 до 10 років, 20% мають досвід роботи керівником від 3 до 5 років, 20% мають досвід роботи керівником 1-3 роки.

У ході дослідження збору підлягають необхідні для аналізу дані, респонденти відповідали на опитувальники: «Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR)», а також на тестові методики діагностування емоційного інтелекту авторів Nicholas Hall, Д.В. Люсіна та В.В. Зарицької.

Результати проведеного дослідження можуть бути використані для планування подальшої роботи з підвищення рівня та розвитку емоційного інтелекту керівників, що брали участь у дослідженні, а також для надання загальних рекомендацій щодо шляхів підвищення рівня емоційного інтелекту.

РОЗДІЛ 3 Результати емпіричного дослідження та їх аналіз

3.1. Результати дослідження за коротким п'ятифакторним опитувальником особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR)» та аналіз гендерних особливостей досліджуваних груп

Для початку аналізу, з метою впевненості, що з отриманими даними можна працювати, було розраховано альфа Кронбаха на основі шкал отриманих даних. У випадку даних, отриманих за шкалами, що розраховуються у п'ятифакторному опитувальнику особистості, даний показник було розраховано по кожній з оцінюваних шкал, що дозволяє нам визначити рівень узгодженості шкал опитувальника для подальшої роботи з даними, що відображено в Табл.3.1.1.

Табл. 3.1.1

Аналіз надійності та узгодженості шкал методики ТІРІ

| | Екстраверсія | Дружелюбність | Сумлінність | Емоційна стабільність | Відкритість новому досвіду |
|----------------------|--------------|---------------|-------------|-----------------------|----------------------------|
| α Кронбаха | 0.693 | 0.424 | 0.885 | 0.768 | 0.511 |

Психометрична оцінка методики ТІРІ має певні особливості. Якщо розробка багатопунктових шкал передбачає оптимізацію внутрішньої узгодженості, переважно на основі показника альфа Кронбаха, який є функцією середнього значення кореляцій між пунктами та кількістю включених у шкалу тверджень, то наявність лише двох пунктів на кожен шкалу, як є у ТІРІ, призвела до незвично низького рівня оцінок внутрішньої узгодженості.

Зокрема, альфа Кронбаха в оригінальній версії методики були 0.68 для фактору Екстраверсії, 0.40 для Дружелюбності, 0.50 для Сумлінності, 0.73 для Емоційної стабільності та 0.45 для Відкритості новому досвіду. Тож покращення рівня

надійності ТІРІ має базуватися на оцінках надійності, які в меншій мірі залежать від кількості тверджень в кожній шкалі, зокрема на визначенні тест-ретестової надійності.

Далі давайте розглянемо описові статистики по шкалам методики: екстраверсія, дружелюбність, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду. Описові статистики в Табл.3.1.2. пропонується розглянути окремо для жіночої статі- код 1 та для чоловічої статі-код 2.

Табл. 3.1.2.

Описові статистики результатів методики ТІРІ

| | стать | Екстраверсія | Дружелюбність | Сумлінність | Емоційна стабільність | Відкритість новому досвіду |
|--------------------------------|-------|--------------|---------------|-------------|-----------------------|----------------------------|
| N | 1 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| N | 2 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Пропущено 1,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Середнє значення-1 | 1 | 6.19 | 2.32 | 6.06 | 4.58 | 5.35 |
| Середнє значення-2 | 2 | 5.05 | 2.58 | 5.84 | 3.11 | 5.74 |
| Медіана-1 | 1 | 6 | 2 | 6 | 4 | 5 |
| Медіана-2 | 2 | 5 | 2 | 6 | 3 | 6 |
| Стандартне відхилення- 1 | 1 | 1.08 | 0.832 | 0.680 | 1.12 | 1.05 |

| | | | | | | |
|-------------------------|---|------|------|-------|------|-------|
| Стандартне відхилення-2 | 2 | 0.78 | 1.22 | 0.765 | 1.33 | 0.806 |
| Мінімум-1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 |
| Мінімум-2 | 2 | 4 | 6 | 4 | 1 | 4 |
| Максимум-1 | 1 | 7 | 4 | 7 | 6 | 7 |
| Максимум-2 | 2 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |

Шкала Екстраверсія: на основі описового аналізу даних досліджуваної групи виявлено, що середній показник екстраверсії жіночої вибірки **на 1,14 балів вищий, ніж у чоловіків**. Отже, в середньому жінки мають більш виражену екстраверсію.

Шкала Екстраверсія – інтроверсія визначає рівень комунікабельності. Екстраверти є більш соціально активними порівняно з інтровертами. Вони схильні до високого рівня вербальних соціальних навичок та вмінь. Соціальна самовпевненість дозволяє таким індивідуумам побудувати широку мережу соціальних зв'язків. Активність у спілкуванні характерна для людей з позитивними емоційними диспозиціями, тоді ж як низький вид комунікативної активності, що виявляється в уникненні широкого кола міжособистісних контактів, пов'язується зі схильністю до переживання негативних емоцій.

Шкала Дружелюбність: значущих гендерних відмінностей на основі аналізу даних досліджуваної групи не виявлено. Середній показник дружелюбності чоловічої вибірки **на 0,26 балів вищий, ніж у жінок**.

Шкала Сумлінність: значущих гендерних відмінностей на основі аналізу даних досліджуваної групи не виявлено. Середній показник сумлінності чоловічої вибірки **на 0,22 балів нижчий, ніж у жінок**.

Шкала Емоційна стабільність: на основі описового аналізу даних досліджуваної групи виявлено, що середній показник емоційної стабільності жіночої вибірки **на 1,47 балів вищий**, ніж у чоловіків.

Шкала Відкритість до нового досвіду: значущих гендерних відмінностей на основі аналізу даних досліджуваної групи не виявлено. Середній показник відкритості до нового досвіду чоловічої вибірки **на 0,39 балів вищий**, ніж у жінок.

Відповідно до вищезазначених результатів за результатами методики ТІРІ можемо зробити висновок про наявність гендерних відмінностей між нашими вибірками: жінки мають вищі рівні екстраверсії та емоційної стабільності у порівнянні з чоловіками нашої вибірки: по екстраверсії різниця середніх балів складає **1,14 балів**, а згідно із шкалою емоційної стабільності різниця середніх балів склала **1,47 бали**.

Згідно із *Рис.3.1.3.* відповіді по шкалі Екстраверсії розподілені рівномірно.

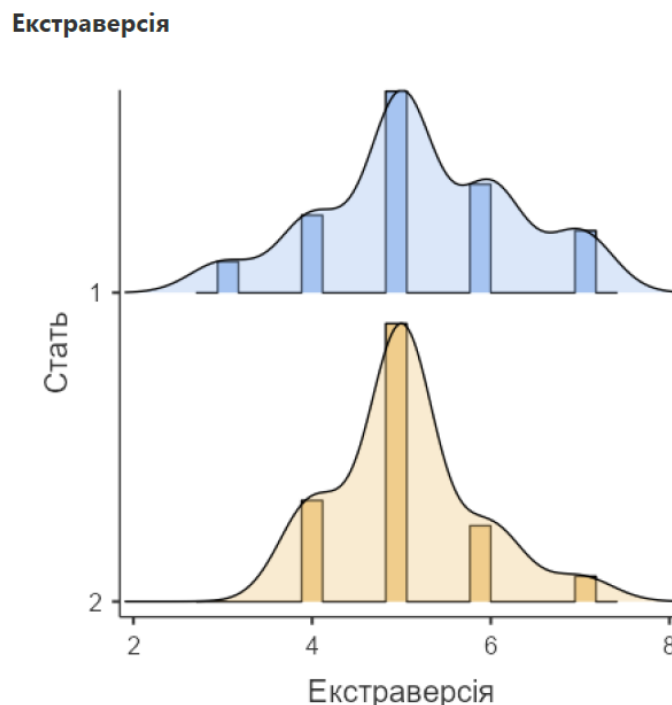


Рис. 3.1.3. Розподіл відповідей жінок та чоловіків за шкалою екстраверсії (стать 1-жінки, стать 2-чоловіки)

Розпочнемо статистичний аналіз із визначення t-критерію Стьюдента для жінок та чоловіків. Наша гіпотеза сформульована наступним чином: жінки мають вищий рівень екстраверсії, ніж чоловіки.

Відобразимо результати перевірки нульової гіпотези щодо того, що жінки мають вищий рівень екстраверсії, ніж чоловіки.

Табл. 3.1.4.

Т-критерій Стьюдента для двох незалежних груп (жінки і чоловіки) за шкалою екстраверсії

| | Статистика | df (ступенів свободи) | p |
|----------------------|------------|-----------------------|-------|
| Т-критерій Стьюдента | 0.495 | 48.0 | 0.623 |

Відповідно до Табл. 3.1.4. значення Т-критерію Стьюдента становить 0.495, що означає, що у 0.495 разів різниця середніх є більшою, ніж стандартна похибка середнього. Значення **p**, яке відображає ймовірність мати таке або більше значення t-критерію, коли правильна нульова гіпотеза, становить 0.623, що суттєво вище за мінімально допустиме значення **p** (0.05), отже нульова гіпотеза є правильною.

3.2. Порівняльний аналіз гендерних особливостей досліджуваних груп за методиками на дослідження рівня емоційного інтелекту

Методика дослідження рівня емоційного інтелекту Nicholas Hall

Для визначення якості наших отриманих даних ми зробили аналіз надійності даних, отриманих за даною методикою та отримали альфа Кронбаха по всім шкалам загалом на рівні 0.798, що є статистично хорошим показником і дає нам можливість покладатись на якість отриманих даних та вважати дані

достовірними та такими, що можуть бути використаними для отримання результатів та узагальнення висновків

Табл. 3.2.1

Аналіз надійності та узгодженості шкал методики **Nicholas Hall**

| | Емоційна обізнаність | Управління своїми емоціями | Самотивація | Емпатія | Розпізнавання емоцій інших людей |
|----------------------|----------------------|----------------------------|-------------|---------|----------------------------------|
| α Кронбаха | 0.781 | 0.826 | 0.744 | 0.729 | 0.708 |

Отримані нами результати дослідження, проведеного серед керівників середнього віку за методикою Nicholas Hall свідчать про те, що жінки нашої вибірки в середньому мають значно вищі показники за факторами, що стосуються їх розуміння своїх та чужих емоцій та їх прояву, а також вищий інтегральний рівень емоційного інтелекту. Водночас, самотивація та управління своїми емоціями у чоловіків - тобто вольові характеристики емоційного інтелекту нашої досліджуваної групи мають вищі середні показники (бали).

Показники, що мають вищі середні значення у жінок:

Емоційна обізнаність: (11,77 у жінок vs 8,53 у чоловіків) +38%

Розпізнавання емоцій інших людей: (11,39 у жінок vs 8,79 у чоловіків) +29%

Емпатія: (11,74 у жінок vs 7,26 у чоловіків) +62%

Зв'язок між даними структурними компонентами емоційного інтелекту беззаперечний. Даний компонент зумовлений рядом чинників, починаючи з відмінностей у вихованні дітей різної статі до особливостей розвитку емоційної сфери, у якій жінки все ж лідирують.

Показники, що мають вищі середні значення у чоловіків:

Самотивація: (9,74 у чоловіків vs 8,68 у жінок) +12%

Управління своїми емоціями: (6,58 у чоловіків vs 5,39 у жінок) +22%

Що стосується **інтегрального рівня емоційного інтелекту**, то за даною методикою ми отримали такі результати: середній показник у жінок-керівників становить **48,97 балів** vs середній показник у чоловіків-керівників становить **40,89 балів**. Але, якщо ми подивимось на мінімальний показник інтегрального рівня емоційного інтелекту, то звертає увагу мінімум у чоловічій вибірці: -1 бал, в той час, як у жінок мінімальний показник становить +21 бал.

Табл. 3.2.2.

Описові статистики за методикою на дослідження рівня емоційного інтелекту Nicholas Hall

| | Стать | N | пропущений | Середнє значення | Медіана | Стандартне відхилення | Мінімум | Максимум |
|----------------------------|-------|----|------------|------------------|---------|-----------------------|---------|----------|
| Емоційна обізнаність | 1 | 31 | 0 | 11.77 | 12 | 3.99 | 4 | 18 |
| Емоційна обізнаність | 2 | 19 | 0 | 8.53 | 10 | 6.43 | -5 | 17 |
| Управління своїми емоціями | 1 | 31 | 0 | 5.39 | 5 | 4.99 | -9 | 14 |
| Управління своїми емоціями | 2 | 19 | 0 | 6.58 | 6 | 6.22 | -6 | 15 |
| Самомотивація | 1 | 31 | 0 | 8.68 | 9 | 4.54 | -5 | 17 |
| Самомотивація | 2 | 19 | 0 | 9.74 | 11 | 4.87 | -1 | 18 |
| Емпатія | 1 | 31 | 0 | 11.74 | 12 | 3.86 | 0 | 17 |
| Емпатія | 2 | 19 | 0 | 7.26 | 8 | 6.87 | -4 | 17 |

| | | | | | | | | |
|----------------------------------|---|----|---|-------|----|-------|----|----|
| Розпізнавання емоцій інших людей | 1 | 31 | 0 | 11.39 | 12 | 4.09 | 4 | 18 |
| Розпізнавання емоцій інших людей | 2 | 19 | 0 | 8.79 | 9 | 6.04 | -6 | 18 |
| Інтегральний рівень EI (Hall) | 1 | 31 | 0 | 48.97 | 48 | 14.89 | 21 | 74 |
| Інтегральний рівень EI (Hall) | 2 | 19 | 0 | 40.89 | 42 | 24.66 | -1 | 79 |

Стосовно максимального балу інтегрального рівня емоційного інтелекту, то він для жінок становить по нашій вибірці 74 бали, а для чоловіків 79 балів.

Цікавим є те, що максимальні дані по всім факторам мають незначну різницю у жінок та чоловіків нашої вибірки. Разом із тим, мінімальні дані суттєво відрізняються по всім показникам та є значно нижчими у чоловіків, тобто в середньому рівень прояву парціального емоційного інтелекту у чоловіків нижчий, ніж у жінок. Водночас, серед чоловіків нашої вибірки є представники з нетипово високим рівнем емоційного інтелекту, що на рівні з високими показниками емоційного інтелекту жінок нашої вибірки.

Розподіл відповідей за гендером, що ілюструє інтегральний рівень емоційного інтелекту за Nicholas Hall на *Рис. 3.2.3*.

Інтегральний рівень EI (Холл)

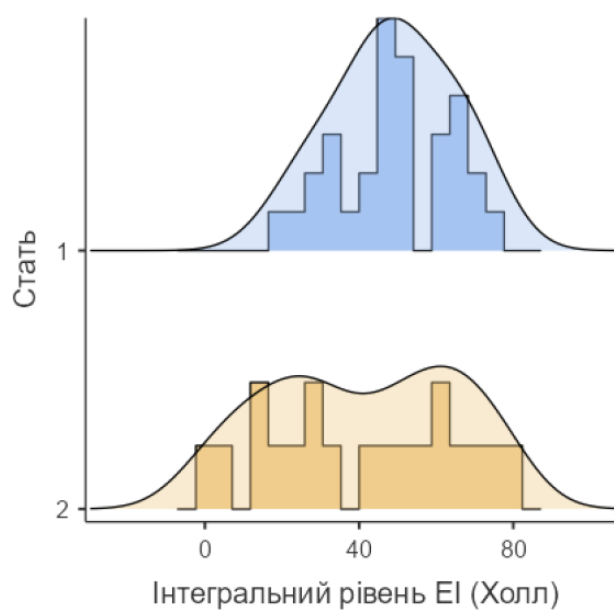


Рис. 3.2.3. Розподіл учасників за рівнем інтегрального емоційного інтелекту за опитувальником Nicholas Hall за гендером (1-жінки, 2-чоловіки)

Екстраверсія

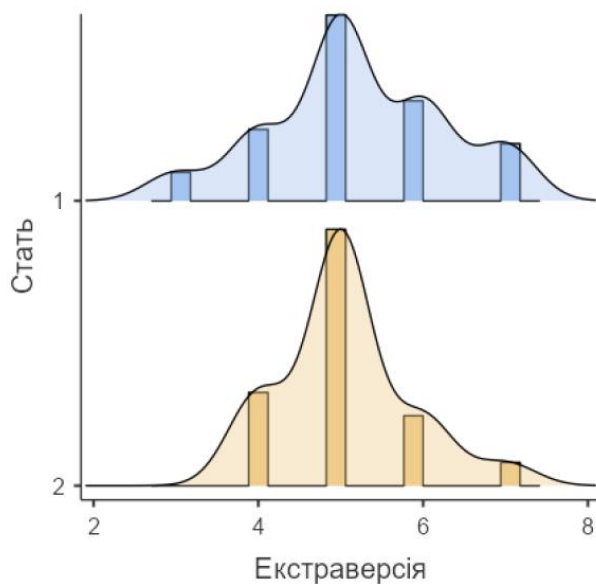


Рис. 3.2.4. Розподіл учасників за шкалою екстраверсії за гендером (1-жінки, 2-чоловіки)

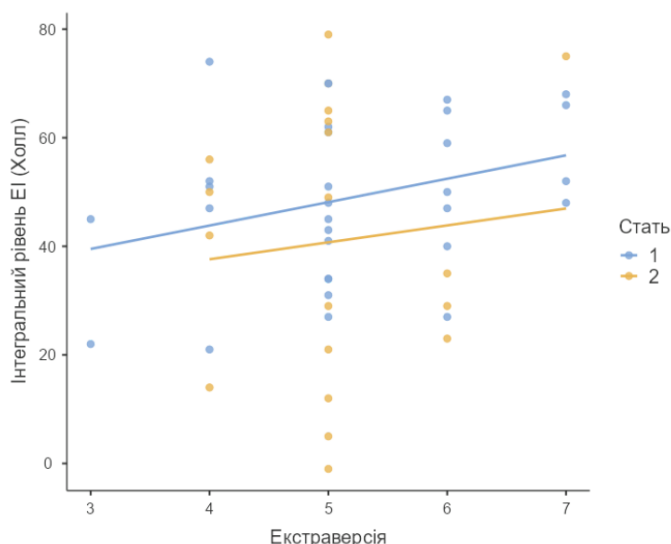


Рис. 3.2.5. Діаграма розподілу даних за шкалами Екстраверсія та Інтегральний рівень емоційного інтелекту за Nicholas Hall (стать 1-жінки, стать 2-чоловіки)

Ми статистично довели, що жінки-керівники нашої вибірки мають вищий рівень екстраверсії, ніж чоловіки-керівники, які заповнили наші опитувальники. Також, базуючись на результатах нашого дослідження можемо стверджувати, що рівень екстраверсії особи, незалежно від статі обумовлює рівень розвитку її емоційного інтелекту, що відображено на діаграмі розподілу даних за вказаними шкалами, що проілюстровано на Рис. 3.2.5.

Табл. 3.2.6.

Описові статистики стосовно рівня емоційного інтелекту в залежності від стажу на керівній посаді

| | Досвід роботи | N | Середнє | Медіана | SD | Мінімум | Максимум |
|------------------------|-----------------|----|---------|---------|----|---------|----------|
| Інтегральний рівень EI | більше 10 років | 15 | 46.9 | 50 | 0 | 5 | 70 |
| Інтегральний рівень EI | 5-10 років | 12 | 45.8 | 51.5 | 0 | -1 | 75 |

| | | | | | | | |
|------------------------|-----------|----|------|------|---|----|----|
| Інтегральний рівень EI | 3-5 років | 12 | 41.8 | 46.0 | 0 | 14 | 67 |
| Інтегральний рівень EI | 1-3 роки | 10 | 46.2 | 46.5 | 0 | 22 | 70 |
| Інтегральний рівень EI | 0-12 міс | 1 | 79.0 | 79 | 0 | 79 | 79 |

Судячи з даних у Табл. 3.2.6. інтегральний рівень емоційного інтелекту не залежить від стажу роботи керівником. Дані застосовані без диференціації за гендером, але очевидно, що впливу стажу на рівень емоційного інтелекту виявити не вдалось.

Методика дослідження емоційного інтелекту Д.В. Люсіна

Для розуміння стану якості наших даних ми зробили аналіз надійності даних, отриманих за даною методикою та отримали альфа Кронбаха по всіх шкалах загалом на рівні 0.935, що є високим показником і дає нам можливість покладатись на якість отриманих даних та вважати дані достовірними та такими, що можуть бути використаними для отримання результатів та узагальнення висновків.

Аналіз надійності та узгодженості шкал методики наведено нижче в Табл. 3.2.7.

Табл. 3.2.7.

Аналіз надійності та узгодженості шкал методики Д.В. Люсіна

| | Розуміння чужих емоцій | Управління чужими емоціями | Контроль експресії | Міжособистісний EI | Внутрішньо-особистісний EI | Розуміння емоцій | Управління емоціями |
|-------------------|------------------------|----------------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|------------------|---------------------|
| α Кронбаха | 0.922 | 0.929 | 0.949 | 0.913 | 0.916 | 0.917 | 0.917 |

Табл. 3.2.8.

Описові статистики за методикою на дослідження рівня емоційного інтелекту Д.В. Люсіна

| | Стать | N | пропущений | Середнє значення | Медіана | Стандартне відхилення | Мінімум | Максимум |
|----------------------------|--------------|----------|-------------------|-------------------------|----------------|------------------------------|----------------|-----------------|
| Контроль експресії | 1 | 31 | 0 | 11.2 | 11 | 3.00 | 4 | 16 |
| Контроль експресії | 2 | 19 | 0 | 12.0 | 12 | 3.59 | 7 | 19 |
| Розуміння емоцій | 1 | 31 | 0 | 50.6 | 51 | 8.38 | 33 | 65 |
| Розуміння емоцій | 2 | 19 | 0 | 44.2 | 44 | 8.10 | 33 | 60 |
| Управління емоціями | 1 | 31 | 0 | 48.7 | 50 | 8.16 | 34 | 67 |
| Управління емоціями | 2 | 19 | 0 | 47.9 | 46 | 9.12 | 36 | 63 |
| Розуміння чужих емоцій | 1 | 31 | 0 | 27.0 | 27 | 4.69 | 14 | 36 |
| Розуміння чужих емоцій | 2 | 19 | 0 | 24.2 | 21 | 6 | 14 | 36 |
| Управління чужими емоціями | 1 | 31 | 0 | 22.5 | 22 | 4.82 | 13 | 31 |
| Управління чужими емоціями | 2 | 19 | 0 | 20.3 | 19 | 4.78 | 9 | 28 |
| Внутрішньо-особистісний EI | 1 | 31 | 0 | 50.9 | 52 | 8.14 | 36 | 67 |
| Внутрішньо- | 2 | 19 | 0 | 48.3 | 45 | 8.01 | 38 | 62 |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|----|---|------|-----|-------|----|-----|
| особистісний EI | | | | | | | | |
| Міжособистісний EI | 1 | 31 | 0 | 49.4 | 50 | 8.43 | 29 | 67 |
| Міжособистісний EI | 2 | 19 | 0 | 44.5 | 41 | 10.04 | 29 | 63 |
| Загальний рівень EI (Люсін) | 1 | 31 | 0 | 99.3 | 101 | 14.83 | 67 | 127 |
| Загальний рівень EI (Люсін) | 2 | 19 | 0 | 92.2 | 92 | 16.91 | 71 | 120 |

Давайте розглянемо результати описових статистик, отриманих за даною методикою. Наші респонденти продемонстрували такі результати:

Загальний рівень емоційного інтелекту жінок-керівників середнього віку у нашій вибірці вищий, ніж у чоловіків-керівників середнього віку, про що свідчать середні бали: 99.3-у жінок та 92.2-у чоловіків, при чому максимальний бал у жінок становить 127 балів, а у чоловіків 120 балів, а от мінімальний бал у чоловіків виявився вищим, ніж у жінок: 67 балів-жінки, 71 бал-чоловіки.

Звертають на себе увагу гендерні відмінності за результатами по внутрішньо-особистісному та міжособистісному рівню емоційного інтелекту:

І внутрішньо-особистісний і міжособистісний рівень емоційного інтелекту жінок-керівників вищий, ніж чоловіків -керівників нашої вибірки: середні бали 50.9 і 48.3 у жінок і чоловіків відповідно за внутрішньо-особистісний, а міжособистісний рівень: 49.4 бали і 44.5 балів у жінок і чоловіків відповідно.

Розуміння емоцій (власних) у жінок відмічається на вищому рівні: 50.6 балів - середній показник по даному критерію у нашій вибірці, 44.2 бали за розуміння емоцій -середній бал у чоловіків нашої вибірки.

Методика дослідження рівня емоційного інтелекту В.В. Зарицької

За методикою на дослідження рівня емоційного інтелекту В.В. Зарицької ми отримали такі результати: гендерні відмінності емоційного інтелекту не були виявлені у статистично значущих показниках. Показник альфа Кронбаха по всім шкалам становить 0.501 та є низьким і не може давати нам впевненість в тому, що наші дані відповідають вимогам, внутрішня узгодженість шкал опитувальника недостатньо висока (0.501). Статистики надійності кожної шкали вказано в Табл. 3.2.9.

Табл. 3.2.9.

Альфа Кронбаха для методики В.В. Зарицької

| | Самоконтроль | Здатність використовувати емоції у діяльності | Розуміння власних емоцій | Розуміння емоцій інших людей |
|----------------------|--------------|---|--------------------------|------------------------------|
| α Кронбаха | 0.567 | 0.309 | 0.447 | 0.315 |

Використовуючи дану методику ми мали на меті дослідити такі складові емоційного інтелекту, які виділяє В.В. Зарицька: розуміння власних емоцій, самоконтроль, розуміння емоцій інших людей, здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні, а також загальний рівень емоційного інтелекту респондентів.

Але, виходячи з отриманих результатів щодо недостатнього рівня внутрішньої узгодженості шкал, та, зважаючи не те, що наше дослідження було базовано на 3 методиках на дослідження рівня емоційного інтелекту, ми не будемо робити наші висновки та аналіз на результатах, отриманих за даною методикою, а сфокусуємось на даних решти використаних у нашому дослідженні двох інших методик на виявлення рівня емоційного інтелекту керівників середнього віку.

3.3. Порівняльний аналіз гендерних особливостей досліджуваних груп за методикою на дослідження рівня емоційного відгуку

Давайте розглянемо описові статистики за методикою по дослідженню емоційного відгуку Albert Merabian відповідно до гендеру, а також подивимось на дані стосовно досвіду роботи на керівній посаді та оцінимо тенденцію залежності досвіду роботи керівником та рівня емоційного відгуку.

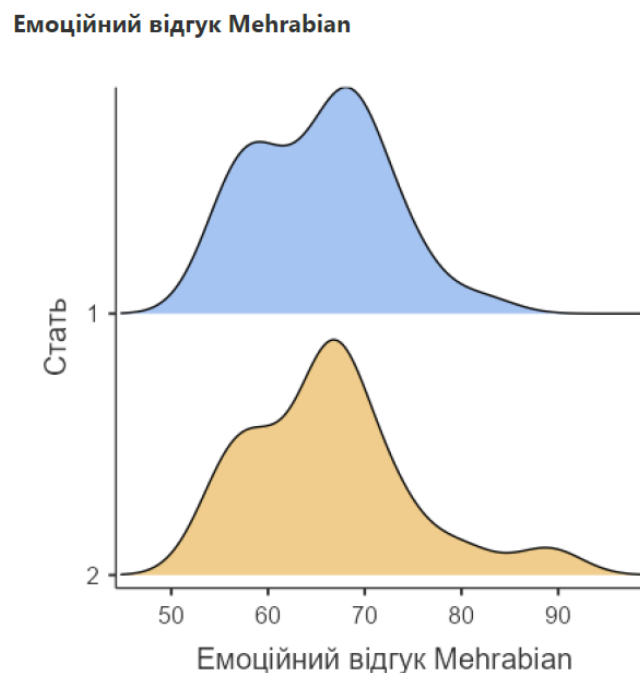


Рис. 3.3.1. Розподіл відповідей респондентів за методикою з емоційного відгуку (1-жінки, 2-чоловіки)

Розглянемо описові статистики за методикою з оцінки емоційного відгуку. Можемо побачити на даних Табл.3.3.2., що результати даної методики не показали статистично значущих гендерних відмінностей у рівні емоційного відгуку. Рівень емоційного відгуку керівників нашої вибірки є нормальним та високим. Типовому представнику нашої вибірки притаманний високий рівень емоційного відгуку, що становить 65.4 бали для жінок нашої вибірки та 66.5 балів для чоловіків нашої вибірки (за умови, що 63-81 бал відповідає високому рівню емоційного відгуку). Високі показники здатності до емпатії перебувають у зворотному зв'язку із агресивністю, високо корелюють із поступливістю та

готовністю пробачати, виконувати рутинну роботу. Люди з високим рівнем емоційного відгуку є більш емоційними, виявляють альтруїзм у реальних вчинках, схильні надавати людям допомогу та підтримку, менш агресивні, оцінюють соціальні риси як важливі та орієнтовані на моральні оцінки.

Табл. 3.3.2.

**Описові статистики методикою щодо емоційного відгуку
(1-жінки, 2-чоловіки)**

| | Стать | Емоційний відгук (А. Mehrabian) |
|------------------------------|--------------|--|
| N | 1 | 31 |
| | 2 | 19 |
| Пропущений | 1 | 0 |
| | 2 | 0 |
| Середній | 1 | 65.4 |
| | 2 | 66.5 |
| Медіана | 1 | 66 |
| | 2 | 66 |
| Стандартне відхилення | 1 | 6.76 |
| | 2 | 8.53 |
| Мінімум | 1 | 55 |
| | 2 | 55 |
| Максимум | 1 | 82 |
| | 2 | 89 |

Табл. 3.3.3.

Описові статистики емоційного відгуку у відповідності до досвіду роботи керівником

| | Досвід роботи | N | Пропущений | Середній | Медіана | | Стандартне відхилення | Мінімум | Максимум |
|------------------|-----------------|----|------------|----------|---------|--|-----------------------|---------|----------|
| Емоційний відгук | більше 10 років | 15 | 0 | 64.6 | 66 | | 5.33 | 56 | 75 |
| Емоційний відгук | 5-10 років | 12 | 0 | 69.3 | 69.0 | | 9.43 | 55 | 89 |
| Емоційний відгук | 3-5 років | 12 | 0 | 64.7 | 62.5 | | 7.51 | 56 | 82 |
| Емоційний відгук | 1-3 роки | 10 | 0 | 63.8 | 64.0 | | 6.68 | 56 | 75 |
| Емоційний відгук | 0-12 міс | 1 | 0 | 74.0 | 74 | | NaN | 74 | 74 |

Судячи з даних в Табл.3.3.3. зростання досвіду роботи (стажу) керівником призводить до зростання рівня емоційного інтелекту, але лише до 10 років, після 10 років стажу роботи керівником тенденція до зростання емоційного відгуку не спостерігається. Про це свідчать дані нашої вибірки. Така тенденція не залежить від гендеру. Та сама тенденція стосується максимальних даних за методикою оцінки рівня емоційного відгуку: прогресивне зростання максимальних показників наші респонденти проявляють від 0 до 10 років досвіду роботи на керівній посаді, а у тих респондентів, хто досяг 10 та більше років стажу, спостерігається тенденція до регресу середніх та максимальних показників по

шкалі оцінки емоційного відгуку. Дане припущення є доволі цікавим, але його варто в майбутньому перевірити на більшій вибірці, адже це забезпечить вищу достовірність даних.

Табл. 3.3.4.

Кореляційна матриця взаємозалежності рівня емоційного інтелекту та рівня емоційного відгуку

| | Емоційний відгук/Інтегральний рівень емоційного інтелекту |
|-------------|--|
| Pearsons` r | 0.038 |
| p value | 0.397 |

Судячи з даних, що вказані у Табл. 3.3.4, зважаючи на те, що r є малим (0.038), а при цьому значення p є доволі високим (0.397), можемо стверджувати, що на даній вибірці не можна підтвердити гіпотезу про наявність кореляції рівня емоційного відгуку та інтегрального рівня емоційного інтелекту ймовірно через те, що вибірка є недостатньо великою.

3.4. Обґрунтування обумовленості гендерних особливостей емоційного інтелекту, базуючись на статистичному аналізі результатів проведеного дослідження

Відповідно до Табл. 3.4.1. розглянемо, яким чином особистісні фактори впливають на інтегральний рівень емоційного інтелекту, який ми отримали по нашій вибірці за методикою Nicholas Hall

Табл. 3.4.1.

Кореляційний аналіз взаємозв'язку особистісних характеристик на рівень емоційного інтелекту, кореляція Pearson, r

| | Інтегральний рівень емоційного інтелекту за Nicholas Hall, r |
|----------------------------|---|
| Екстраверсія | 0.215 |
| Дружелюбність | -0.456 |
| Сумлінність | 0.158 |
| Відкритість новому досвіду | 0.320 |
| Емоційна стабільність | 0.058 |

Зважаючи на статистичні дані з Табл.3.4.1., робимо висновок про те, що наприклад емоційна стабільність має низький рівень кореляції із інтегральним рівнем емоційного інтелекту, перш за все тому, що дана характеристика не є незмінною особливістю особистості, а може змінюватись в залежності від обставин, рівня стресу, стану здоров'я і т.д.

Екстраверсія та відкритість новому досвіду мають позитивну кореляцію з інтегральним рівнем емоційного інтелекту, тоді як дружелюбність має негативну кореляцію з інтегральним рівнем емоційного інтелекту, а фактор сумлінність має найнижче статистичне значення серед всіх оцінюваних факторів та відповідно найнижчу кореляцію з інтегральним рівнем емоційного інтелекту.

Табл. 3.4.2.

Статистичні дані з оцінки впливу рівня екстраверсії на рівень емоційного інтелекту керівників (незалежно від статі)

| | | Статистика | df | p |
|---|----------------------|------------|------|-------|
| Вплив екстраверсії на рівень емоційного інтелекту | t-критерій Welch | 0.286 | 46.5 | 0.595 |
| | t-критерій Стьюдента | 0.495 | 48 | 0.623 |

Згідно із Таблицею 3.4.2. можемо побачити, що значення t- критерію Welch є 0.286 при p , коли вірна гіпотеза, становить 0.595, а t- критерій Стьюдента становить 0.495. Значення p , коли вірна нульова гіпотеза, становить 0.623.

Обидва показники підтверджують, що гіпотеза про взаємозалежність рівня емоційного рівня інтелекту від рівня екстраверсії є правильною.

3.5. Практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту

Зважаючи на результати проведеного нами дослідження, можемо стверджувати, що емоційний інтелект – це така здатність особистості, яку можливо розвивати та покращувати, виконуючи регулярно дії, спрямовані на такий розвиток.

Враховуючи, що з віком та досвідом роботи на керівній посаді, рівень емпатії та загальний рівень емоційного інтелекту може знижуватись з різних причин, це дає надію на те, що зміни у протилежному напрямку теж можливі, а значить, за наявності мотивації до таких змін та регулярного тренування, підвищення рівня емоційного інтелекту особистості є можливим. Це дає надію на покращення рівня та якості управління підлеглими тими керівниками, які бажають покращити свій рівень емоційного інтелекту.

В роботі керівника нерідко трапляються конфліктні ситуації, і тому надзвичайно важливим є **уміння контролювати власні емоції**, що в свою чергу призведе до позитивних змін поведінки керівника, допоможе особистісному зростанню та кращому розумінню себе, своїх потреб як особистості, в першу чергу, і як професіонала та керівника. Більш усвідомлена поведінка з точки зору розуміння власних емоцій обов'язково дасть такі привілеї як покращення комунікації з колегами та підлеглими, а також побудові більш міцних та глибоких стосунків.

Рекомендації запозичено з даного ресурсу: <https://www.rochemartin.com/blog/50-tips-improving-emotional-intelligence>

Поради щодо підвищення рівня емоційного інтелекту:

- 1. Практикувати спостереження за власними почуттями:** у нашому щоденному житті, перевантаженому подіями та проблемами дуже важливо знаходити час для спостереження за власними відчуттями. Коли з'явиться вільна хвилина, зробіть декілька глибоких вдихів і оцініть свій емоційний стан. Зверніть увагу, де саме базується ця емоція у Вашому тілі та які фізичні відчуття вона викликає. Регулярна практика цієї вправи дасть хороші результати і сформує навичку зважати на власний емоційний стан протягом завантаженого робочого дня та підвищить рівень емоційної обізнаності.
- 2. Звертати увагу на власну поведінку:** в той час, коли Ви практикуєте емоційну обізнаність, зверніть увагу також на власну поведінку. Зауважте, яким чином Ви дієте, коли Ви відчуваєте ту чи іншу емоцію і який вплив це чинить на Ваше життя кожного дня. Управління емоціями з кожним днем буде все легшим і легшим, якщо регулярно практикувати цю навичку.
- 3. У сучасному взаємозалежному світі легко потрапити в «бульбашку думок»** в сферу колективного несвідоме, іншими словами.. Це стан існування, коли ваші власні думки постійно підкріплюються людьми з подібними поглядами. **Знайдіть час, щоб подивитись на ситуацію з іншого боку,**

оцінити її критично, поставити під сумнів свої погляди (навіть якщо ви все ще вважаєте, що вони правильні). Це допоможе вам зрозуміти інших людей і бути більш сприйнятливим до нових ідей.

- 4. Візьміть відповідальність за свої почуття,** адже Ваші емоції та поведінка походять від Вас, вони не походять від когось іншого, і як тільки Ви почнете брати на себе відповідальність за те, що відчуваєте та як поведетеся, це матиме позитивний вплив на всі сфери Вашого життя.
- 5. Знайдіть час, щоб відсвяткувати позитив.** Ключовою частиною емоційного інтелекту є святкування та відображення позитивних моментів у житті. Люди, які відчувають позитивні емоції, як правило, більш стійкі і, швидше за все, мають повноцінні стосунки, що допоможе їм подолати негаразди.
- 6. Не ігноруйте негатив.** Відображення негативних почуттів так само важливо, як і відображення позитивних. Розуміння того, чому Ви відчуваєте негатив, є ключем до того, щоб стати всебічно розвиненою особистістю, яка більш здатна боротися з негативними проблемами в майбутньому.
- 7. Не забувайте дихати.** Життя підкидає різні ситуації на нашому шляху, і більшість з нас регулярно відчувають певний стрес. Щоб керувати своїми емоціями, коли це відбувається, і уникати спалахів, не забувайте дихати. Зателефонуйте в тайм-аут і йдіть, нанесіть на обличчя трохи холодної води, вийдіть на вулицю, подихайте свіжим повітрям або випивайте - все, щоб зберегти прохолоду і дати собі шанс зрозуміти, що відбувається і як Ви повинні реагувати.
- 8. Постійність тренування важлива.** Зрозумійте і пам'ятайте, що емоційний інтелект - це те, що Ви розвиваєте і це вимагає постійного вдосконалення. Це довічна практика.
- 9. Оцінюйте себе реалістично.** Ключовим компонентом емоційного інтелекту, самосвідомості є здатність розпізнавати і розуміти власний характер, настрої та емоції та їх вплив на інших. Вона включає в себе

реалістичну самооцінку того, на що ви здатні - свої сильні і слабкі сторони - і знання того, як інші сприймають вас. Це може допомогти виділити області для самовдосконалення, змусити вас краще адаптуватися і може обмежити неправильні рішення.

10. Ведіть щоденник. Це чудовий спосіб отримати точну оцінку себе - вести щоденник. Почніть з того, що запишіть, що сталося з Вами в кінці кожного дня, як це змусило вас почуватися і як ви з цим впоралися. Документування таких деталей зробить вас більш обізнаними про те, що Ви робите, і виділить, звідки можуть виникнути проблеми. Періодично переглядайте свої коментарі та звертайте увагу на будь-які тенденції.

11. Зрозумійте, що Вас мотивує. Кожен має основну мотивацію, коли починає проект. Складність полягає в тому, щоб пам'ятати про цю рушійну силу, коли з'являються негаразди. Занадто часто люди починають проект, але не можуть його завершити, тому що втрачають мотивацію робити це. Знайдіть час, щоб зрозуміти, що Вас мотивує, і використовуйте це, щоб досягати своїх цілей.

12. Заспокойтесь. Іноді емоційні спалахи відбуваються тому, що ми не витрачаємо час, щоб сповільнитися і обробити те, що ми відчуваємо. Дайте собі перепочинок і докладіть свідомих зусиль, щоб помедитувати, займатися йогою або читати – трохи відпочинку творить чудеса. А потім наступного разу, коли у вас виникне емоційна реакція на щось, спробуйте зробити паузу, перш ніж відреагувати.

13. Визнайте свої емоційні тригери. Самосвідомі люди здатні розпізнавати свої емоції, коли вони відбуваються. Важливо бути гнучким зі своїми емоціями та адаптувати їх до своєї ситуації. Не заперечуйте свої емоції в сценічному часі, але і не будьте жорсткими з ними, знайдіть час, щоб обробити свої емоції, перш ніж діяти відповідно до імпульсів, які вони викликають.

14. Передбачте, як Ви будете почувати себе. Подумайте про ситуацію, в яку ви потрапляєте, і передбачте, як Ви будете себе почувати. Практикуйте

називати і приймати почуття - називаючи почуття, ви отримуєте контроль. Постарайтеся вибрати відповідну реакцію на почуття, а не просто реагувати на нього.

- 15. Довіряйте своїй інтуїції.** Якщо Ви все ще не впевнені, який шлях обрати, довіртеся своїй інтуїції. Адже Ваша підсвідомість вчиться, який шлях обрати, протягом усього життя.
- 16. Вирвітьесь з рутини.** Один з ключових способів тримати свої емоції під контролем – це змінити свій сенсорний вхід – рух диктує емоції, як говорить стара приказка. Тому виведіть своє фізичне тіло з рутини, відвідуючи заняття спортом, або спробуйте направити зайнятий розум за допомогою головоломки або книги - все, що завгодно, щоб порушити існуючу рутину.
- 17. Гарно харчуйтеся.** Це звучить як легко, але регулювання того, що ви їсте і п'єте, може мати величезний вплив на ваш емоційний стан, тому намагайтеся підтримувати збалансовану дієту.
- 18. Не гнівайтесь.** Спрямуйте свою емоційну енергію на щось продуктивне. Це нормально тримати емоції всередині, особливо якщо зараз не відповідний час, щоб випустити їх назовні. Однак, коли Ви це робите, замість того, щоб виплеснути це на щось марне, перетворіть це на мотивацію. Не гнівайтесь, ставайте краще.
- 19. Будьте зацікавленим.** Ключовим фактором в управлінні собою і своїми емоціями є свідоме виділення часу, щоб зацікавитися предметом, будь то діловий або особистий.
- 20. Не очікуйте, що люди довірятимуть вам (якщо ви не можете їм довіряти).** Встановлення довіри з людиною може бути важким, і як тільки вона втрачена, її дуже важко відновити. Намагайтеся пам'ятати, що люди тільки люди і будуть робити помилки. Пропонуючи свою довіру, Ви запрошуєте людей запропонувати свою довіру у відповідь.
- 21. Це Ваш вибір.** У вас є можливість вибирати, як ви реагуєте на ситуацію: ви можете або надмірно реагувати, або зберігати спокій. Але це Ваш вибір.

Аспект особистих навичок емоційного інтелекту, самомотивація відноситься до нашого внутрішнього прагнення досягти та покращити нашу відданість нашим цілям, нашу готовність діяти відповідно до можливостей та наш загальний оптимізм.

22. Особисті цілі. Особисті цілі можуть забезпечити довгострокове спрямування і короткострокову мотивацію. Тож візьміть ручку та папір і подумайте, де ви хочете бути, і поставте перед собою кілька цілей.

23. Будьте реалістами. Коли Ви поставили нову мету, обов'язково дайте собі реалістичні та чіткі цілі для досягнення цієї мети та зрозумійте, що зміни є неминучою частиною життя. Досягнення підвищують впевненість, і в міру зростання впевненості в собі зростає і здатність досягати більшого.

24. Позитивне мислення. Щоб зберегти мотивацію, важливо підтримувати позитивне та оптимістичне мислення. Розглядайте проблеми та невдачі як можливості для навчання, а не невдачі, намагайтеся уникати негативних людей і вибирайте оточувати себе позитивними, добре мотивованими людьми – вони матимуть великий вплив на вас.

25. Навчання протягом усього життя. І знання, і інформація є ключовими для живлення вашого розуму та підтримки цікавості та мотивації. А з інформацією, настільки легкодоступною, у Вас є можливість підживлювати свої цінності та пристрасті одним натисканням кнопки!

26. Будьте готові вийти із зони комфорту. Найбільшою перешкодою для досягнення вашого повного потенціалу є недостатньо часте випробування себе. Великі речі можуть статися з Вами, якщо Ви готові вийти із зони комфорту, тому робіть це так часто, як можете.

27. Якщо необхідно, звертайтеся про допомогу. Не бійтеся звертатися за допомогою, коли вона Вам потрібна, і навпаки. Якщо іншим потрібна допомога, не стримуйтеся, надаючи її їм. Бачити, як інші люди досягають успіху, тільки допоможе мотивувати себе.

28. Підведіться і розтягніться. Для миттєвого короткострокового підвищення мотивації займіть позицію і розтягніться якомога далі на 10

секунд. Коли ви повернетесь на свій стіл, ви будете в правильному настрої і готові працювати.

29. Практикуйте емпатію. Розуміння того, що у кожного свій набір почуттів, бажань, тригерів і страхів. Щоб бути чуйним, Ви дозволяєте їхньому досвіду резонувати з вашим власним, щоб реагувати емоційно належним чином. Це навичка на все життя і найважливіша для навігації у стосунках, і хоча вона може не прийти природним шляхом, є кілька способів її розвинути.

30. Слухайте. Перш ніж Ви зможете співпереживати комусь, Вам спочатку потрібно зрозуміти, що він говорить, а це означає, що слухання знаходиться в самому епіцентрі емпатії. Це передбачає дозволити їм говорити без перерви, упереджень, скептицизму та поставити власні проблеми на паузу, щоб дозволити собі поглинути їхню ситуацію та подумати, що вони відчувають, перш ніж реагувати.

31. Намагайтеся бути доступними до спілкування. Незалежно від того, чи є Ви керівником команди або працюєте над проектом разом з іншими, намагайтеся залишатися доступними та відкритими до спілкування.

32. Вчіться бачити перспективу. Всім нам знайома фраза «поставити себе на їх місце». Найпростіший спосіб отримати невелику перспективу наступного разу, коли виникне проблема або ситуація, - це уявно помінятися місцями з іншою людиною і дійсно подумати про те, що відбувається з її точки зору. Іноді немає правильного чи неправильного, але принаймні Ви зрозумієте достатньо, щоб прийти до вирішення або запропонувати корисну пораду.

33. Відкрийте себе іншим. Один з найшвидших способів запропонувати щирий обмін або знак співпереживання - це вислухати чийсь досвід і зв'язатися з ним з подібним власним досвідом. Не бійтеся відкритися, це може бути просто початком великої і тривалої дружби.

34. Пориньте в нову культуру. Стара приказка «подорожі розширюють розум» все ще має сенс, навіть у цьому світі, який постійно звужується.

Іноді найкращий спосіб відкрити свій розум - відправитися у нове місто, країну, місцевість.

35. Розвивайте цікавість до незнайомців. Дуже чуйні люди мають невгамовну цікавість до незнайомців. Коли ми розмовляємо з людьми за межами нашого звичного кола спілкування, ми дізнаємося і починаємо розуміти думки, погляди та життя, які відрізняються від наших. Тож наступного разу, коли ви сядете в автобус, Ви точно знаєте, що робити...

36. Визнайте, що говорять люди. Ще одна корисна порада полягає в тому, що, слухаючи те, що говорить людина, використовуйте слова підтвердження, такі як «Я розумію» і «Я бачу», щоб показати людині, яку ви слухаєте (але, звичайно, говоріть ці речі, тільки якщо Ви насправді слухаєте!).

37. Початок роботи. Хороший спосіб почати вдосконалювати свої соціальні навички - це виділити одну навичку, яку, як Ви знаєте, Ви хотіли б розвинути, це звужує її і дає вам зосередитися. Всесвітньо відомий психолог Daniel Goleman пропонує виділити когось, кого Ви знаєте, що він успішний у цій конкретній навичці, спостерігати, як вони діють і як вони контролюють свої емоції, а потім впроваджувати та застосовувати ці знання до себе.

38. Розвивайте соціальні контакти. Хороший спосіб практикувати свою соціальну хватку - відвідувати місцеві мережеві заходи. Чудова річ у цих заходах полягає в тому, що кожен, хто відвідує, має спільну причину для відвідування.

39. Це не те, що Ви говорите, це те, як Ви це говорите. Ми говоримо про важливість невербального спілкування і про те, як це може вплинути на думку людини про вас. Мова тіла, тон голосу та зоровий контакт є ключовими для того, щоб інші знали, що ви відчуваєте емоційно.

40. Бути надмірно критичним шкідливо. Ніщо не руйнує моральний дух людини швидше, ніж надмірна критичність. Пам'ятайте, що люди тільки люди і мають ті ж мотивації (і обмеження), що і Ви. Знайдіть час, щоб

зрозуміти іншу людину, а потім повідомте про зміни, які Ви хочете побачити.

Розуміючи та успішно застосовуючи емоційний інтелект, кожен може повністю розкрити свій потенціал і досягти своїх цілей.

Висновки до РОЗДІЛУ 3

Отже, за результатами проведеного дослідження було виявлено, що в середньому по нашій вибірці виявлено такі гендерні відмінностей між нашими вибірками: жінки мають вищі рівні екстраверсії та емоційної стабільності у порівнянні з чоловіками нашої вибірки. Це означає, що з врахуванням виду діяльності наших респондентів ми можемо стверджувати, що жінки нашої вибірки є більш соціально активними та схильні до високого рівня вербальних соціальних навичок та вмінь порівняно з більш інтровертованими чоловіками нашої вибірки. Соціальна самовпевненість дозволяє таким індивідуумам побудувати широку мережу соціальних зв'язків. Активність у спілкуванні характерна для людей з позитивними емоційними диспозиціями, що має позитивний вплив на трудову діяльність таких керівників. Водночас при наявності в особі вищого рівня по шкалі екстраверсії забезпечує вищий рівень емоційного інтелекту незалежно від статі. Але загалом, зважаючи на результати емпіричного дослідження, можна стверджувати, що рівень емоційного інтелекту жінок-керівників, що взяли участь у нашому дослідженні вищий, ніж у молодих чоловіків-керівників.

Взаємозв'язок інтегрального рівня емоційного інтелекту та рівня екстраверсії можна вважати доведеним, і гіпотезу про вплив рівня екстраверсії на рівень емоційного інтелекту особи, незалежно від її статі можна вважати доведеною.

Показові наші результати дослідження за методикою Nicholas Hall свідчать про те, що жінки нашої вибірки в середньому мають значно вищі показники за факторами, що стосуються їх розуміння своїх та чужих емоцій та їх прояву, а також вищий інтегральний рівень емоційного інтелекту. Водночас, самомотивація та управління своїми емоціями у чоловіків - тобто вольові характеристики емоційного інтелекту нашої досліджуваної групи мають вищі середні показники.

Нам вдалось дослідити, що жінки нашої вибірки проявляють значно вищі показники, ніж чоловіки за такими критеріями, як емоційна обізнаність (+38%), розпізнавання емоцій інших людей: (+29%) та емпатія (+62%).

На нашу думку такі результати зумовлені певним рядом чинників, починаючи з відмінностей у вихованні дітей різної статі до особливостей розвитку емоційної сфери, у якій жінки все ж лідирують.

Також нам вдалось виявити певні переваги у демонстрації чоловіками таких складових емоційного інтелекту у порівнянні з жінками-керівниками нашої вибірки, а саме: самомотивації (+12%), управління своїми емоціями (+22%).

Що стосується інтегрального рівня емоційного інтелекту, то за даною методикою ми отримали вищі результати у жінок: середній показник у жінок-керівників становить 48,97 балів vs середній показник у чоловіків-керівників становить 40,89 балів, що не є доволі великою різницею, хоча, якщо ми подивимось на мінімальний показник інтегрального рівня емоційного інтелекту, то звертає увагу мінімум у чоловічій вибірці: -1 бал, в той час, як у жінок мінімальний показник становить +21 бал, що свідчить про велику різноманітність та дисперсію даних вибірки.

За результатами методики Д.В. Люсіна на дослідження емоційного інтелекту, загальний рівень емоційного інтелекту жінок-керівників середнього віку у нашій вибірці вищий, ніж у чоловіків-керівників середнього віку.

Звертають на себе увагу гендерні відмінності за результатами по внутрішньо-особистісному та міжособистісному рівню емоційного інтелекту:

і внутрішньо-особистісний і міжособистісний рівень емоційного інтелекту жінок-керівників вищий, ніж чоловіків-керівників нашої вибірки, також розуміння емоцій (власних) у жінок відмічається на вищому рівні, ніж у чоловіків.

Завдання дослідження можна вважати виконаним, адже воно полягало в тому, щоб дослідити гендерні особливості емоційного інтелекту молодих керівників, з'ясувати існуючі відмінності рівня емоційного інтелекту керівників обох статей, базуючись на отриманих даних в ході дослідження. Рухаючись у напрямку обґрунтування передумов розвитку рівня емоційного інтелекту, доходимо

висновку, що більш високий рівень інтелекту жінок-керівників може бути пов'язаний із стратегіями виховання в сім'ї, при якій у дітей жіночої статі заохочуються самоконтроль, витримка, в той час, як у дітей чоловічої статі не заохочується увага на власних емоціях, та навичка розуміти та розпізнавати емоції інших людей, і прояв почуттів у дітей чоловічої статі вважається, відповідно до загальноприйнятої моделі сприйняття в соціумі, слабкою рисою, що викликає засудження у дорослих. Тому, будучи найбільш вигідним стилем виховання, що сприятиме кращій адаптації у соціумі, на етапі виховання закладається саме така передумова-хлопчики, які потім стають дорослими, мають в середньому нижчий рівень емоційного інтелекту, ніж дівчатка.

Згідно із описовими статистиками за методикою з оцінки емоційного відгуку, результати даної методики не показали статистично значущих гендерних відмінностей у рівні емоційного відгуку. Рівень емоційного відгуку у всіх керівників нашої вибірки є нормальним та високим. Типовому представнику нашої вибірки притаманний високий рівень емоційного відгуку. Високі показники здатності до емпатії перебувають у зворотному зв'язку із агресивністю, високо корелюють із поступливістю та готовністю пробачати, виконувати рутинну роботу. Люди з високим рівнем емоційного відгуку є більш емоційними, виявляють альтруїзм у реальних вчинках, схильні надавати людям допомогу та підтримку, менш агресивні, оцінюють соціальні риси як важливі та орієнтовані на моральні оцінки, що позитивно впливає виконання ролі керівника такими особистостями.

Оцінка рівня емоційного відгуку у ході нашого дослідження дала можливість помітити та оцінити тенденцію до зростання рівня емпатії протягом перших 10 років роботи на керівній посаді і зниження рівня емпатії після тривалої роботи керівником, що може бути пов'язано із професійним вигоранням керівників, адже ця праця є виснажливою з точки зору емоцій та при тривалому навантаженні на емоційну сферу може призводити до захисної реакції у вигляді зниження рівня емоційного відгуку, щоб не допустити емоційного та психічного виснаження через роботу.

Зважаючи на результати проведеного нами дослідження, можемо стверджувати, що емоційний інтелект – це пластична здатність особистості, яку можливо розвивати та покращувати, виконуючи регулярно дії, спрямовані на такий розвиток.

Враховуючи, що з віком та досвідом роботи на керівній посаді, рівень емпатії та загальний рівень емоційного інтелекту може знижуватись з різних причин, це дає надію на те, що зміни у протилежному напрямку теж можливі, а значить, за наявності мотивації до таких змін та регулярного тренування, підвищення рівня емоційного інтелекту особистості є можливим за регулярної практики та бажання покращити свій загальний емоційний інтелект або окремі його складові.

ВИСНОВКИ

Зростання інтересу до оцінки та визначення емоційного інтелекту останнім часом, особливо у сфері лідерства у бізнесі, де успішність лідера визначає результати та досягнення не лише особистості, а й всієї команди та цілої організації, сприяє вивченню та дослідженню рівня емоційного інтелекту співробітників, особливо тих, хто займає керівні посади в бізнесі і має підпорядкований персонал.

Зважаючи на вищезазначене, обрана проблематика дослідження є надзвичайно актуальною на даний момент, не лише у загально-психологічному, а й у прикладному аспекті, власне в аспекті управління, лідерства та співпраці у бізнес-сфері. Наше дослідження дало нам уявлення про гендерні відмінності емоційного інтелекту жінок-керівників та чоловіків-керівників середнього віку та дає можливість планувати заходи з розвитку емоційного інтелекту безпосередньо для нашої вибірки, а також надавати загальні рекомендації щодо розвитку та покращення рівня емоційного інтелекту даної вікової групи керівників.

Для отримання експериментального обґрунтування гендерних особливостей та відмінностей було проведене дослідження емоційного інтелекту керівників обох статей віком 32-44 роки, що працюють на керівних посадах у сфері приватного бізнесу.

В ході теоретичного та аналізу нашої теми було з'ясовано, що гендерні відмінності емоційного інтелекту мають зв'язок із певними індивідуальними характеристиками досліджуваних (екстраверсією, дружелюбністю, сумлінністю, емоційною стабільністю та відкритістю новому досвіду), перебувають у певні кореляції з ними. Наше дослідження дає можливість нам зробити висновок про те, що наприклад емоційна стабільність має низький рівень кореляції із інтегральним рівнем емоційного інтелекту, перш за все тому, що дана характеристика не є незмінною особливістю особистості, а може змінюватись в залежності від обставин, рівня стресу, стану здоров'я і т.д., а екстраверсія та

відкритість новому досвіду мають позитивну кореляцію з інтегральним рівнем емоційного інтелекту, тоді як дружелюбність має негативну кореляцію з кореляцію з інтегральним рівнем емоційного інтелекту, а фактор сумлінність має найнижче статистичне значення серед всіх оцінюваних факторів та відповідно найнижчу кореляцію з інтегральним рівнем емоційного інтелекту.

Отримані нами результати дослідження, проведеного серед керівників середнього віку за методикою Nicholas Hall свідчать про те, що жінки в середньому мають значно вищі показники за факторами, що стосуються їх розуміння своїх та чужих емоцій та їх прояву, а також на **19,5%** вищий інтегральний рівень емоційного інтелекту:

- середній показник у жінок-керівників становить **48,97 балів**
- середній показник у чоловіків-керівників становить **40,89 балів**.

Але, з іншого боку, якщо ми подивимось на мінімальний показник інтегрального рівня емоційного інтелекту, то звертає увагу мінімум у чоловічій вибірці: -1 бал, в той час, як у жінок мінімальний показник становить +21 бал, тобто розрив даних дуже великий, і кількість чоловіків з низьким рівнем інтегрального емоційного інтелекту вища ніж жінок з низькими балами за показником рівня інтегрального емоційного інтелекту.

Чоловіки випереджують жінок за середніми балами за такими показниками як самомотивація та управління своїми емоціями у чоловіків - тобто вольовими характеристиками емоційного інтелекту. У нашої досліджуваної групи ці показники мають вищі середні показники (бали), а саме:

- самомотивація: (9,74 бали у чоловіків vs 8,68 бали у жінок) +12%
- управління своїми емоціями: (6,58 у чоловіків vs 5,39 у жінок) +22%

В свою чергу жінки мають вищі середні значення та випереджують чоловіків за такими показниками, як:

- емоційна обізнаність: (11,77 у жінок vs 8,53 у чоловіків) +38%
- розпізнавання емоцій інших людей: (11,39 у жінок vs 8,79 у чоловіків) +29%
- емпатія: (11,74 у жінок vs 7,26 у чоловіків) +62%

Цікаво, що у ході дослідження не за всіма використаними методиками ми отримали однакові результати щодо рівня емпатії/емоційного відгуку. Наші описові статистики за методикою з оцінки емоційного відгуку свідчать про те, що результати даної методики не показали статистично значущих гендерних відмінностей у рівні емоційного відгуку. Рівень емоційного відгуку керівників нашої вибірки є нормальним та високим. Типовому представнику нашої вибірки притаманний високий рівень емоційного відгуку, що становить **65.4 бали** для жінок нашої вибірки та **66.5 балів** для чоловіків нашої вибірки (за умови, що 63-81 бал відповідає високому рівню емоційного відгуку). Високі показники здатності до емпатії перебувають у зворотному зв'язку із агресивністю, високо корелюють із поступливістю та готовністю пробачати, виконувати рутинну роботу. Люди з високим рівнем емоційного відгуку є більш емоційними, виявляють альтруїзм у реальних вчинках, схильні надавати людям допомогу та підтримку, менш агресивні, оцінюють соціальні риси як важливі та орієнтовані на моральні оцінки.

Цікавим спостереженням можна назвати те, що судячи з наших отриманих статистичних даних зростання досвіду роботи (стажу) керівником призводить до зростання рівня емоційного інтелекту, але лише до 10 років, після 10 років стажу роботи керівником тенденція до зростання емоційного відгуку не спостерігається, і така тенденція не залежить від гендеру. Та сама тенденція стосується максимальних даних за методикою оцінки рівня емоційного відгуку: прогресивне зростання максимальних показників наші респонденти проявляють від 0 до 10 років досвіду роботи на керівній посаді, а у тих респондентів, хто досяг 10 та більше років стажу, спостерігається тенденція до регресу середніх та максимальних показників по шкалі оцінки емоційного відгуку. Дане припущення є доволі цікавим, але його варто в майбутньому перевірити на більшій вибірці, адже це забезпечить вищу достовірність даних.

Зв'язок між рівнем розвиненості даних структурних компонентів емоційного інтелекту беззаперечний та зумовлений рядом чинників, починаючи з

відмінностей у вихованні дітей різної статі до особливостей розвитку емоційної сфери, у якій жінки все ж лідирують.

Таким чином, зважаючи на результати емпіричного дослідження, можна стверджувати, що рівень емоційного інтелекту жінок-керівників, що взяли участь у нашому дослідженні вищий, ніж у чоловіків-керівників. Взаємозв'язок інтегрального рівня емоційного інтелекту та рівня екстраверсії можна вважати доведеним.

Показові наші результати дослідження за методикою Nicholas Hall, що свідчать про те, що жінки нашої вибірки в середньому мають значно вищі показники за факторами, що стосуються їх розуміння своїх та чужих емоцій та їх прояву, а також вищий інтегральний рівень емоційного інтелекту. Водночас, самомотивація та управління своїми емоціями у чоловіків - тобто вольові характеристики емоційного інтелекту нашої досліджуваної групи мають вищі середні показники.

Передумовами такого стану речей можна вважати те, що завдячуючи вихованню, жінки активно проявляють свої емоції, і, відповідно, можуть розпізнавати емоції інших людей, в той час, як чоловіки, здебільшого, не бажають, щоб оточуючі бачили їх емоційними, тому, що гендерно це їм непритаманно, завдячуючи соціальним стереотипам та сприйняттю, що панує в соціумі. Отже, експериментально ми пересвідчилися, що жінки-керівники мають більш високий рівень емоційного інтелекту, ніж чоловіки-керівники. Формування і закріплення гендерних відмінностей у емоційному інтелекті відбувається протягом всього життя і викликає закріплення цих відмінностей, якщо говорити про середні показники. І великою мірою це залежить від соціальних стереотипів та рольових очікувань.

Результати нашого дослідження доцільно використати для планування подальшої роботи з підвищення рівня та розвитку емоційного інтелекту тих керівників, що брали участь у дослідженні.

З огляду на важливість та актуальність розвитку емоційного інтелекту та його впливу на якість управління персоналом, варто планувати заходи, які будуть сприяти розвитку та підвищенню рівня емоційного інтелекту керівників, які за результатами дослідження мають низький та середній рівні інтегрального емоційного інтелекту, а також ті структурні елементи емоційного інтелекту, які знаходяться на недостатньому рівні, в залежності від індивідуальних результатів дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амплєєва О.М. Особливості навчання майбутніх психологів з використанням принципів емоційного інтелекту. Науковий вісник Херсонського державного університету. Т. 1. Вип. 1. Херсон: ХДУ. 2018. (Серія «Психологічні науки»). С. 9–14.
2. Власова О.І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, чинники розвитку: моногр. / Олена Іванівна Власова. – Київ: Видавничо-поліграф. центр «Київський університет», 2005. – 308 с.
3. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Харків, Віват. 2019. 512 с.
4. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Харків, Віват. 2021. 461 с.
5. Дерев'янка С. П. Методичні засоби діагностики емоційного інтелекту. Серія: Психологічні науки. Вісник № 128. 2015. С.95-99.
6. Діденко, Є. О. Гендерні особливості емоційного інтелекту особистості. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна», 12, 137-141.
7. Дубовик С. Г. Розвиток емоційного інтелекту сучасних менеджерів як умова їхньої успішної діяльності / С. Г. Дубовик, Т. І. Драбчук // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2014. – Вип. 5. – С. 8–14.
8. Журавльова М. О. Емоційний інтелект як проблема психологічних досліджень.
[URL:https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/1_2_2009/14.pdf.pdf](https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/1_2_2009/14.pdf.pdf)
9. Журавльова Л. П. Психологічні основи розвитку емпатії людини: дис. ... доктора психол. наук: 19.00.07 / Журавльова Лариса Петрівна. – О., 2009. – 391 с.
10. Журавльова Л. П. Психологія емпатії: монографія / Лариса Петрівна Журавльова. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. – 328 с.

- 11.Зарицька В. В. Емоційний інтелект: аналіз наукових теорій [Електронний ресурс] / В. В. Зарицька //Теорія і практика сучасної психології. – 2010. – Вип. 1. – С. 17-22. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpcp_2010_1_6
- 12.Колісник, Л.О. Проблема діагностики емоційного інтелекту / Л.О. Колісник // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України / за ред. С.Д.Максименка, Л.А. Онуфрієвої. - Вип. 26. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2014. – С. 278-295.
- 13.Колісник Л. О. Розвиток емоційного інтелекту як чинника запобігання самотності в юнацькому віці /дис. канд. психол. наук : 19.00.07 / Колісник Людмила Олексіївна. – Київ, 2016. – 307 с.
14. Люсін Д.В. Опитувальник емоційного інтелекту EmIn: нові психометричні дані. Практична психологія та соціальна робота: Науково-практичний освітньо-методичний журнал. 2010. № 12. С.
15. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект як форма прояву важливої складової особистісного потенціалу — рефлексивної свідомості. Вісник ДНУ. Серія: Педагогіка і психологія, 2012, вип. 18, т. 20, № 9/1. URL: <http://psyresearch.dp.ua/index.php/psy/article/download/45/46>
16. Носенко Е. Л., Коврига Н. В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: моногр. Київ: Вища школа, 2003. 126 с.
- 17.Носенко Е. Л. Емоційний інтелект як форма прояву важливої складової особистісного потенціалу – рефлексивної свідомості / Елеонора Львівна Носенко // Вісник ДНУ. Педагогіка і психологія. – 2012. – Т. 20, №9/1. – С. 116– 123.
- 18.Носенко Е. Л. Емоційна розумність як детермінанта успішності життєдіяльності людини і шляхи її операціоналізації / Е. Л. Носенко, Н. В. Коврига // Вісник Дніпропетровського університету. Педагогіка і психологія. – 2000. – Вип. 6. – С. 3–9.

19. Носенко, Е.Л. Курс лекцій з дисципліни «Теорія емоційного інтелекту» із завданнями для самоконтролю / Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак. – 2016. – 113 с.
20. Носенко Е. Л. Посібник до вивчення курсу „Теорія емоційного інтелекту” / Е. Л. Носенко, А. Г. Четверик-Бурчак. – 2014. – 73 с.
21. Носенко Е. Л. Форми відображеної оцінки емоційної стійкості та емоційної розумності людини: монографія / Носенко Е. Л., Аршава І. Ф., Кутовий К. П. – Д.: Інновація, 2011. – 178 с.
22. Попова Т. С. Теоретичні засади дослідження емоційного інтелекту Т. С. Попова, І. І. Горват-Янушевська // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу „Києво-Могилянська академія”. Серія : Соціологія. – 2014. – Т. 244, Вип. 232. – С. 63–66.
23. Психологічна діагностика. 2006. № 4. С. 3 – 22. Нова методика для вимірювання емоційного інтелекту: Опитувальник ЕМІн. Д. В. Люсін.
24. Савчук М. Р. Теоретичні основи дослідження емоційного інтелекту // Ефективна економіка. №5, 2017р.
25. Українська адаптація короткого п’ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR), Кліманська М. Б., Галецька І.І. // PSYCHOLOGICAL JOURNAL v.5, issue 9, 2019.
26. Чебикін О. Я. Становлення емоційної зрілості особистості: [монографія] / О. Я. Чебикін, І. Г. Павлова. – О.: СВД Черкасов, 2009. – 232 с.
27. Черножук Ю. Г. Соціальний інтелект майбутніх менеджерів із різним типом невербального спілкування / Ю. Г. Черножук, О. О. Черногор // Міжнародна наук.-практ. конф. молодих учених та студентів «Індивідуально-психологічні якості особистості майбутніх психологів та їх динаміка у період професійної підготовки (20 трав. 2010 р.). – О.: СМІЛ, 2010. – С. 62–65. 55.
28. Четверик-Бурчак А. Г. Емоційний інтелект як чинник успішності вирішення головних життєвих завдань / Аліна Григорівна Четверик-Бурчак // Психолінгвістика. – 2013. – Вип. 14. – С.163–184.

29. Четверик-Бурчак А. Г. Емоційний інтелект як інтегративна властивість особистості / Аліна Григорівна Четверик-Бурчак // Матеріали VIII міжнародної науково-практичної конференції «Психолінгвістика у сучасному світі – 2013» (18-19 жовтня 2013 р. м. Переяслав-Хмельницький, Україна) . – 2013. – С. 73.
30. Четверик-Бурчак А. Г. Механізми зв'язку рівнів сформованості емоційного інтелекту з успішністю життєдіяльності особистості / Аліна Григорівна Четверик-Бурчак // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2011. – Т. 10. – №19. – С. 592–602.
31. Четверик-Бурчак А.Г. Роль особистісних настанов у формуванні емоційного інтелекту як чесноти / А. Г. Четверик-Бурчак, Е. Л. Носенко // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – 2011. – №47. – Сер. Психологія. – С. 161–167.
32. Шпак М. Емоційний інтелект у контексті сучасних психологічних досліджень. Психологія особистості. 2011. № 1. С. 282-288.
33. Austin E. J. Emotional intelligence / Austin E. J., Parker J. D. A., Petrides K. V., Saklofske D. H. ; in G. J. Boyle, G. Matthews, D. H. Saklofske (Eds.) ; The SAGE handbook of personality theory and assessment. – Vol 1: Personality theories and models. – CA: Sage Publication. – 2008. – P. 576–596.
34. Austin E. J. Personality, well-being and health correlates of trait emotional intelligence / Austin E. J., Saklofske D. H., Egan V. // Personality and Individual Differences. – 2005. – Vol. 38. – P. 547–558.
35. Bar-On R. Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory / R. Bar-On // R. Bar-On, J. D. A. Parker (eds.) ; Handbook of emotional intelligence. – San Francisco: Jossey-Bass. – 2000. – P. 363–388.
36. Bar-On R. The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description, and summary of psychometric properties / Reuven Bar-On ; in G. Geher (Eds.) // Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy. – New York: Nova Science Publishers. – 2004. – P. 42–111.

37. Brackett M. A. Emotional intelligence and its relation to everyday behavior / Brackett M. A., Mayer J. D., Warner R. M. // *Personality and Individual Differences*. – 2004. – Vol. 36. – P. 1387–1402.
38. Côté S. Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance / S. Côté, C. T. H. Miners // *Administrative Science Quarterly*. – 2006. – Vol. 51. – P. 1–28.
39. Gardner H. *Intelligence reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century* / Howard Gardner. – New York: Basic Books, 2000. – 304p.
- Gardner H. *Frames of mind: The theory of multiple intelligence* / Howard Gardner. – New York: Basic Books, 2011. – 528 p.
40. Law K. S. The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies / Law K. S., Wong C. S., Song L. J. // *Journal of Applied Psychology*. – 2004. – Vol. 89(3). – P. 483–496.
41. Mayer J.D., Salovey P. The Intelligence of emotional intelligence / J.D. Mayer, P. Salovey // *Intelligence*. – 1999. – V.17. – No 4. – P. 433–442.
42. Mayer J. D. A field guide to emotional intelligence / J. D. Mayer ; in J. P. Ciarrochi, J. P. Forgas J. P., J. D. Mayer J. D. (Eds) // *Emotional intelligence in everyday life*. Philadelphia. – P.A.: Psychology Press. – 2001. – P. 3– 24.
43. Mayer J. D. The key ingredients of emotional intelligence interventions: similarities and differences / J. D. Mayer, J. Ciarrochi ; in J. D. Mayer, J. Ciarrochi (Eds.) // *Applying emotional intelligence: Practical guide*. – New York: Psychology Press. – 2007. – P. 144–156.
44. Mayer J. D. Emotional Intelligence. New ability or eclectic traits? / Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. // *American Psychologist*. – 2008. – September. – P. 503 – 517.
45. Mayer J. D. Models of emotional intelligence / Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. ; in R. J. Sternberg (Eds.) // *Handbook of human intelligence (2nd ed.)*. – New York: Cambridge University Press. – 2000. – P. 396–422.

46. Salovey P. The positive psychology of emotional intelligence / Salovey P., Mayer J. D., Caruso D. ; in C. Snyder, S. Lopez (Eds.) // The handbook of positive psychology. – New York: Oxford University Press. – 2002. – P. 159–171.
47. Saklofske D. H. Factor structure and validity of a trait emotional intelligence measure / Saklofske D. H., Austin E. J., Minski P. S. // Personality and Individual Differences. – 2003. – Vol. 34. – P. 21–707.
48. Scherer K. R. Componential emotion theory can inform models of emotion competence / Klaus R. Scherer ; in G. Matthews, M. Zeidner, R. D. Roberts, eds. // The Science of Emotional Intelligence: Knowns and Unknowns. – New York: Oxford University Press. – 2007. – P. 26–101.
49. Zeidner M. What we know about emotional intelligence: how it affects learning, work, relationships, and our mental health / Zeidner M., Matthews G., Roberts R. D. – London: A Bradford book, 2009. – 464 p.
50. Zins J. E. Social and emotional learning for success school performance / Zins J. E., Payton J. W., Weisberg R. P., O'Brien M. U. ; In G. Matthews, M. Zeidner, R. D. Roberts (Eds.) // Emotional Intelligence: Knowns and Unknowns. – New York: Oxford University Press. – 2007. – P. 95–376.