

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД»
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Навчально-науковий інститут психології і соціальних наук

Кафедра психології

Роль емоційного інтелекту у професійній діяльності менеджерів будівництва

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

МАГІСТР

за спеціальністю 053 «Психологія»

Пірог Наталії Анатоліївни

Кваліфікаційна робота

Науковий керівник:

Допущена до захисту

Федосова Л.О.

Зав. кафедри _____

к.психол.наук,

«__» _____ 20__ р.

доцент

Рецензент:

КИЇВ - 2026

Регістрація

номер

дата

підпис лаборанта кафедри

Рекомендовано

до захисту

підпис наукового керівника

ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка

дата захисту

Голова ЕК

підпис

ініціали, прізвище

Члени ЕК

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

Секретар ЕК

підпис

ініціали, прізвище

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

спеціальність *Психологія*

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

курс II (*магістратура*)

Завідувач кафедри

_____ проф. Раєвська Я.М.

_____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу магістра

Пірог Наталії Анатоліївни

Тема роботи: **“Роль емоційного інтелекту у професійній діяльності менеджерів будівництва”**

Затверджена наказом по інституту від «__» 20__ р. №_____

1. Термін подання студентом завершеної роботи «__» 202__ р.
2. Цільова установка: менеджери будівництва; вихідні дані: матеріали переддипломної практики, навчальні посібники, монографії, методичні вказівки, ресурси інтернету, періодичні видання з теми дослідження.
3. Перелік графічного матеріалу 7 табл.
4. Консультанти по роботі (із зазначенням розділів):

Розділ	Консультант	Підпис, дата

	(Прізвище, ініціали)	Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	Федосова Л.О.		
Розділ 2	Федосова Л.О.		
Розділ 3	Федосова Л.О.		

5. Зміст роботи:

Вступ

Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ З ПРОБЛЕМ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ.

Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МЕНЕДЖЕРІВ БУДІВНИЦТВА.

Розділ 3. НАПРЯМКИ РОБОТИ ПСИХОЛОГА З РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У МЕНЕДЖЕРІВ БУДІВНИЦТВА.

Висновки

Список використаних джерел

Календарний план виконання роботи

№ п/ п	Етапи виконання роботи	Термін виконання	
		За планом	Фактичний
1.	Вибір теми і призначення наукового керівника кваліфікаційної роботи магістра.	червень 2025	червень 2025
2.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи магістра.	липень 2025	липень 2025
3.	Отримання завдання на проведення наукового дослідження та підготовка календарного плану виконання кваліфікаційної роботи магістра,	серпень 2025	серпень 2025

	затвердження його керівником.		
4.	Збір та узагальнення матеріалу за темою роботи.	вересень 2025	вересень 2025
5.	Підготовка першого (чорнового) варіанту роботи і подання його на перевірку науковому керівнику.	жовтень 2025	жовтень 2025
6.	Доопрацювання тексту роботи з врахуванням зауважень наукового керівника, збагачення роботи додатковими дослідженнями, що проводилися під час переддипломної практики, і подання її на повторне читання.	листопад 2025	листопад 2025
7.	Подання кваліфікаційної роботи магістра на реєстрацію на кафедрі, рецензування та написання відгуку науковим керівником.	грудень 2025	грудень 2025
8.	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи магістра на засіданні Екзаменаційної комісії.	січень 2026	січень 2026
9.	Захист виконаної кваліфікаційної роботи.	лютий 2026	лютий 2026

Дата видачі завдання _____

Науковий керівник _____ (Федосова Л.О.)

Завдання прийняв до виконання

студент-дипломник _____ (Пірог Н. А.)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 87 сторінок, містить 12 рисунків і 16 таблиць, 95 літературних джерел.

Об'єктом дослідження є емоційний інтелект.

Предметом дослідження є особливості емоційного інтелекту у менеджерів будівництва.

Мета дослідження – вивчення особливостей емоційного інтелекту у менеджерів будівництва та визначенні ефективності клонекційної програми з підвищення рівня емоційного інтелекту у менеджерів будівництва.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань було використано комплекс теоретичних та емпіричних методів, а саме:

- **теоретичні:** аналіз, синтез та узагальнення представлених у науковій літературі матеріалів щодо сучасного стану досліджуваної проблеми;
- **емпіричні:** констатувальний експеримент, математична обробка статистичних даних.

Проаналізовано теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми емоційного інтелекту; визначено психологічні особливості емоційного інтелекту у менеджерів будівництва; розроблена програма підвищення емоційного інтелекту у менеджерів будівництва.

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ, МЕНЕДЖЕРИ БУДІВНИЦТВА,
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ
МЕНЕДЖЕРІВ БУДІВНИЦТВА

EMOTIONAL INTELLIGENCE, CONSTRUCTION MANAGERS,
PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE EMOTIONAL INTELLIGENCE OF
CONSTRUCTION MANAGERS.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ З ПРОБЛЕМ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ.....	8
1.1. Загальна характеристика емоцій: їх функції та значення в розвитку особистості.....	8
1.2. Психологічні особливості емоційного розвитку у дорослому віці.....	14
1.3. Соціальний інтелект й особливості емоційного інтелекту.....	
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.....	
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МЕНЕДЖЕРІВ БУДІВНИЦТВА	53
2.1. Організація та методи дослідження психологічних особливостей емоційного інтелекту у менеджерів будівництва.....	53
2.2. Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей емоційного інтелекту у менеджерів будівництва.....	63
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	78
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ РОБОТИ ПСИХОЛОГА З РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У МЕНЕДЖЕРІВ БУДІВНИЦТВА.....	81
3.1. Форми і методи роботи психолога з розвитку емоційного інтелекту.....	81
3.2. Психокорекційна програма з розвитку емоційного інтелекту у менеджерів будівництва.....	
3.3. Динаміка змін психологічного стану менеджерів будівництва. після проведення психокорекції.....	90
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.....	
ВИСНОВКИ.....	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	
ДОДАТКИ.....	

ВСТУП

Життя сучасної людини, яка виконує численні соціальні ролі, характеризується постійним спілкуванням з великою кількістю людей у своєму соціальному колі. Саме тому питання ефективності комунікації залишається актуальним у соціальних науках.

У контексті радикальних соціально-економічних та політичних змін у сучасному суспільстві, здатність адаптуватися до постійно мінливого середовища та реагувати на події, які вимагають чіткого усвідомлення та розуміння власних емоцій та емоцій інших, набуває особливого значення. Саме це охоплює поняття «емоційний інтелект».

У повсякденному житті емоції бушують у міжособистісному обміні, і це вже нікого не дивує. Д. Гоулман зазначає, що численні звіти описують безпрецедентний рівень емоційної нестриманості в історії людства, ігнорування норм вираження почуттів на всіх рівнях людського спілкування, від сім'ї до професійного колективу [5]. Емоційний інтелект є важливим для успіху та щастя в житті. Глобалізація вплинула на всі аспекти життя, і розвиток емоційного інтелекту набуває все більшого значення. Розвиток емоційного інтелекту у дорослих є серйозним викликом для розвитку особистості та системи освіти в цілому. Важливість цього питання посилюється недостатньо розробленою концепцією емоційного інтелекту, його розпливчастими межами, труднощами у його визначенні та відсутністю чіткої структури.

Для вивчення психологічних характеристик емоційного інтелекту використовуються такі методи: огляд літератури, систематизація, класифікація, узагальнення результатів, порівняння даних теоретичних та експериментальних досліджень, формулювання висновків, спостереження,

експериментування, аналіз та інтерпретація результатів з урахуванням існуючих даних у психологічній літературі.

Це дослідження зосереджено на характеристиках емоційного інтелекту у керівників будівництва.

Метою цього дослідження є аналіз характеристик емоційного інтелекту керівників будівельних майданчиків та оцінка ефективності навчальної програми, розробленої для розвитку цього емоційного інтелекту.

Методи дослідження. Для досягнення поставлених цілей було реалізовано теоретичний та емпіричний підхід:

- Теоретичний: аналіз, синтез та узагальнення даних наукової літератури щодо сучасного стану досліджуваної проблеми;
- Емпіричний: проведення експериментів та математична обробка статистичних даних.

Було проаналізовано теоретичні та методологічні підходи до вивчення емоційного інтелекту; визначено психологічні характеристики емоційного інтелекту керівників будівельних майданчиків; та розроблено програму розвитку емоційного інтелекту у цих керівників.

Незважаючи на певну термінологічну неоднорідність, проблема емоційного інтелекту чітко визначена: емоційну сферу людини необхідно вивчати з позиції її усвідомленості та саморегуляції. За останні десять років досягнуто значного прогресу в інструментальному вивченні емоцій завдяки розробці інноваційних методів дослідження їх енергетичних аспектів. Ми поділяємо думку авторів робіт з емоційного інтелекту, які зазначають, що роль почуттів у психічному житті людини була напрочуд

недооцінена дослідниками в минулому, залишаючи емоції значною мірою недослідженою галуззю наукової психології.

Метою цього дослідження є обґрунтування такого підходу та визначення психологічних особливостей розвитку емоційного інтелекту у керівників будівництва на основі теоретичного та практичного аналізу.

Аналіз дослідження. Появі концепції емоційного інтелекту в психології передували численні роботи, присвячені вивченню емоцій. Емоції становлять фундаментальну основу для отримання нових знань. Важливість питання емоційного інтелекту полягає в недостатній розробці цього поняття в Україні, нечіткості його меж, складності його точного визначення та відсутності чіткої структури цього феномену.

Варто зазначити наукову оригінальність отриманих результатів. Емпіричне дослідження, проведене для нашої дисертації, на сьогоднішній день є одним з перших фундаментальних національних досліджень ролі емоційного інтелекту в житті людини. Уточнено визначення поняття «емоційний інтелект»: це складне, інтегративне утворення, що охоплює цілий спектр когнітивних, поведінкових та емоційних якостей. Воно дозволяє людям усвідомлювати власні емоції та емоції інших, розуміти та регулювати їх, що впливає на успішність міжособистісної взаємодії та особистісний розвиток. Визначено структурні компоненти емоційного інтелекту: емоційний, когнітивний та поведінковий, кожен з яких характеризується своїми елементами. Також визначено психологічні та освітні умови, необхідні для його розвитку.

У цій роботі було використано такі методи дослідження:

1) Теоретичні методи: аналіз та узагальнення теоретичних основ, теоретико-методологічний аналіз психологічної та педагогічної літератури, що стосується досліджуваної проблеми;

2) Емпіричні методи: розвивальне експериментування.

Теоретична значущість цієї роботи полягає в систематизації концепцій національних та міжнародних досліджень емоційного інтелекту. Було продемонстровано, що розвиток емоційного стану дорослої людини відбувається з урахуванням виявленої структури емоційного інтелекту, яка включає емоційний, когнітивний та поведінковий компоненти.

Достовірність та валідність отриманих результатів забезпечуються завдяки спираю на висновки сучасної педагогічної психології; використанню надійних та валідних методів, адаптованих до предмета, цілей та гіпотез дослідження; репрезентативності вибірки; емпіричній перевірці основних основ; а також ретельному та точному виконанню якісного аналізу та статистичної обробки зібраних даних.

Схвалення результатів дослідження. Початкові тести підтвердили важливість емоційного інтелекту в оцінці успішності адаптивних процесів суб'єктів та їх навичок самоорганізації в лідерській діяльності. Це дозволило нам спланувати більш репрезентативне дослідження, результати якого будуть представлені в третьому розділі.

Взаємозв'язок між емоціями та інтелектом проявляється переважанням когнітивної сфери над афективною. Серед західних дослідників, які розробили концепцію емоційного інтелекту, можна назвати Д. Голман, П. Саловей, Й. Мейєр, Д. Карузо, Г. Гарднер, Р. Ар-Он, С. Хайн, Р. Купер, А. Саваф, Г. Вайсбах, У. Дакс, К. Кеннон та інші. В Україні тематику

емоційного інтелекту активно досліджують Є. Носенко, Г. Березюк, О. Філатова [9].

У 19-20 століттях виникли ірраціоналістські, екзистенціалістські та неопозитивістські концепції. Німецький філософ Г. Майєр у своїй праці «Психологія емоційного мислення» першим запропонував детальну психологічну класифікацію основних типів мислення, систематизувавши їх суттєві характеристики.[10] З розвитком психології як самостійної науки питання емоцій та інтелектуальних почуттів стало предметом поглиблених досліджень, про що свідчать роботи А. Біне, Е.Б. Тітченера, В. Джеймса та Т. Рібота. На думку дослідниці Л. Секелі, емоції займають проміжне місце між початковим розумінням проблеми та початковою розробкою стратегії її вирішення. Е. Елліс виділяє зв'язок між емоціями та людським мисленням у рамках раціонально-емотивної терапії, основний підхід якої полягає в логічному вивченні емоцій через рефлексію.[1]

Визначення терміна «емоційний інтелект», як однієї з форм інтелекту серед інших, було сформульовано в 1990 році американськими психологами Дж. Мейєром та П. Селовеєм. У своїй книзі «Емоційний інтелект» Д. Гоулман, використовуючи дані психологічних досліджень та опитувань, продемонстрував, що успіх у житті залежить не стільки від логічного інтелекту, скільки від здатності керувати своїми емоціями.[2] В Україні вивчення емоційного інтелекту зазнало значного зростання завдяки роботам Н.В. Ковриги, Е.Л. Носенко, І.Ф. Аршава, О.І. Власова та інші дослідники. Американський психолог Г. Гарднер висунув ідею множинних форм інтелекту. Згідно з цією концепцією, структура емоційного інтелекту повинна враховувати як внутрішньоособистісні, так і міжособистісні компоненти.[5]

На відміну від логічного інтелекту, емоційний інтелект розвивається протягом усього життя. Згідно з експериментами Л. Буркової, розвиток

емоційного інтелекту людини залежить від генотипу її батьків, сімейного виховання та соціального середовища [11]. У літературі вже представлені результати досліджень, що демонструють ефективність цілеспрямованого розвитку емоційного інтелекту через організацію зовнішніх впливів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ З ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ

1.1. Загальна характеристика емоцій: їх функції та значення в розвитку особистості

Роль емоцій у процесі міжособистісної взаємодії багатогранна: вони сприяють формуванню першого враження про себе та впливають на спостерігача, а також на сприйняття емоційних станів та переживань інших. Емоції, завдяки своїй експресивній складовій, беруть участь у встановленні, підтримці та розвитку стосунків з іншими, сприяючи таким чином спілкуванню та впливу на інших.

У своїй статті «Неінтелектуальні фактори» Д. Векслер наголошує на розмежуванні когнітивних та афективних здібностей, тобто соціальних та емоційних. Він стверджує, що існують неінтелектуальні аспекти, які

охоплюють не лише загальну функціональну здатність психіки, але й її афективні та регуляторні компоненти.

У 1960-х роках теорії емоцій зазнали значного зростання в когнітивній сфері. Однією з найвідоміших є когнітивно-фізіологічна теорія, згідно з якою фізіологічне збудження може переживатися як радість, гнів (або будь-яка інша емоція) залежно від інтерпретації ситуації. У цьому випадку емоційні стани вважаються «результатом взаємодії двох компонентів: активації та висновку, який людина робить про причини свого дистресу, на основі аналізу ситуації, в якій виникла емоція» [20]. У концепції Р. Лазаруса є два основних положення [61]:

1) кожна емоційна реакція, незалежно від її змісту, є функцією певного типу пізнання або оцінки;

2) емоційна реакція – це синдром, кожен компонент якого відображає важливий момент у загальній реакції.

В.М. Дружинін зазначає, що зарубіжні автори пропонують таку модель виникнення емоцій:

1) Сприйняття;

2) Первинна оцінка;

3) Пошукова діяльність (особистісне значення емоцій в оцінюваній ситуації);

4) Вторинна оцінка;

5) Тенденція до дії;

б) Емоція як прояв, тенденції у переживанні, фізіологічні зміни та рухові реакції [12].

Г. Гарднер пропонує критерії, яким повинен відповідати кожен нововизначений тип (форма) інтелекту. «Кожна форма інтелекту повинна мати свою власну систему знаків (числову, лінгвістичну); має бути доведено, що вона базується на власній системі основних операцій або функцій; необхідно зібрати інформацію про осіб, які демонструють винятковий рівень цієї форми інтелекту» [9].

Питання про кількість та типи емоційних реакцій дискутувалося століттями. Представники стоїчної школи філософії в Стародавній Греції стверджували, що емоції фундаментально складаються з двох добра і двох зла (бажання та радості, смутку та страху). Р. Декарт визначав шість основних пристрастей: подив, кохання, ненависть, бажання, смуток і радість [11]. Б. Спіноза наголошує на необхідності розрізняти стільки видів задоволення, незадоволення та бажання, скільки існує видів об'єктів, до яких ми відчуваємо емоції. Багато вчених намагалися встановити універсальну класифікацію емоцій, кожна з яких пропонує обґрунтування.

Наприклад, Т. Браун базує свою класифікацію на часі, поділяючи емоції на безпосередні (ретроспективні) та перспективні. Він класифікує всі емоції на три групи:

- 1) Емоції механічного походження: інстинкти, звички;
- 2) Емоції тваринного походження: апетит, бажання, прихильність;
- 3) Емоції раціонального походження: гордість, обов'язок.

Засновник наукової психології В. Вундт вважав, що кількість емоцій настільки величезна, що мові бракує достатнього словникового запасу для їхнього опису [7]. Б.І. Додонов наголошує, що неможливо встановити універсальну класифікацію емоцій; отже, класифікація, придатна для одних проблем, може виявитися неефективною для інших.

Б.І. Додонов запропонував найпоширенішу класифікацію емоцій, розділивши їх на кілька категорій: альтруїстичні, комунікативні, квіткові, агресивні, романтичні, гностичні, естетичні, гедоністичні та егоїстичні.

Р. Плутчик визначає вісім основних емоцій, які він поділяє на чотири пари, кожна з яких пов'язана з певною дією:

- 1) руйнування – захист;
- 2) гнів – страх;
- 3) прийняття – відторгнення;
- 4) схвалення – огида;
- 5) відтворення – позбавлення;
- 6) радість – розчарування. 7) Дослідження-орієнтація;
- 8) Очікування-спостереження.

Р. Стенберг стверджує, що емоційний інтелект сприймається як інформаційна система, яка дозволяє людині адаптуватися до свого середовища. Його теорія підкреслює зв'язок між емоційним інтелектом і

трьома процесами людського життя: внутрішніми інформаційними процесами, досвідом та взаємодією із зовнішнім світом [38; 70].

Згідно з цією концепцією, на емоційний інтелект впливають три типи психічних процесів (або компонентів):

1) Метакомпоненти, що регулюють процес вирішення проблеми та

включають його визначення, розбивку етапів процесу вирішення проблеми та

висновок щодо остаточного рішення;

2) Виконавчі компоненти – процеси, пов'язані з конкретним вирішенням певної проблеми, зокрема через її трансформацію;

3) Компоненти набутих знань, що визначаються специфікою

навчання та сферою інформації, корисної для майбутнього [12].

У 1985 році Р. Бар-Вон ввів поняття «емоційного коефіцієнта» та запропонував опитувальник (EQ-i) для його вимірювання. Передумови для вивчення емоційного інтелекту базуються на концепції самоефективності А. Бандури, теорії самоактуалізації А. Маслоу та важливості, яку емоційному життю пацієнта в людиноцентричній терапії надає К. Роджерс. Ці концепції підкреслюють «важливість здатності індивідів реалізувати свої можливості та ефективно керувати своєю поведінкою на основі знання своїх сильних та слабких сторін» [12].

Початок третього періоду можна вважати ознаменованим публікацією роботи, що представляє найвідомішу модель емоційного інтелекту в

науковій психології, розроблену П. Селовеєм та Дж. Майєром. Вони також ввели термін «емоційний інтелект». Перша версія цієї моделі була запропонована в 1990 році. П. Селовеї та Дж. Майєр визначили емоційний інтелект як «здатність сприймати власні почуття та емоції, а також почуття та емоції інших, розрізнати їх та використовувати цю інформацію для керівництва своїм мисленням та діями».

Четвертий період характеризується сильною популярністю концепції емоційного інтелекту. У 1990-х роках з'явилися інші моделі, що пропонують дещо інший погляд на цю концепцію. Найбільш відомою є модель Д. Гоулмана, яка базується на початковій роботі П. Селовея та Дж. Майєра, але додає кілька компонентів, включаючи ентузіазм, наполегливість та соціальні навички. Вона поєднує когнітивні здібності моделі П. Селовея та Дж. Майєра з рисами особистості.

Завдяки популярності книги Гоулмана «Емоційний інтелект» його модель отримала широке визнання не лише серед психологів, а й серед ширшої громадськості [10].

П'ятий період, з 1998 року по теперішній час, ознаменувався численними пропозиціями дослідників щодо вдосконалення концепції емоційного інтелекту, а також впровадженням нових методів вимірювання. Були опубліковані перші рецензовані наукові статті на цю тему (І.М. Андрєєва, Л.С. Виготський, Г.Г. Гарськова, С.П. Дерев'янко, Б.В. Зейгарник, О.М. Леонт'єв, Д.В. Люсін, А.Р. Лурія, М.А. Манойлова, С.Л. Рубінштейн, О.К. Тихомиров, Н. Холь).

У китайській психології ідея афекту та інтелекту не є новою. Виготський називав інтелектуальний момент, розташований між досвідом і безпосередньою дією, «семантичним досвідом» [8]. Ідея Виготського була розвинена в роботах А.Н. Леонт'єв [25; 26]. О.М. Леонт'єв писав про

необхідність розрізнення сприйнятого об'єктивного значення та його значення для суб'єкта (особистісного значення). Значення створює упередженість у людській свідомості. Те, що ми називаємо переживаннями, – це явища, що виникають на поверхні системи свідомості, у тій формі, в якій свідомість постає перед суб'єктом у своїй безпосередності.

С.Л. Рубінштейн зазначав, що: «Емоційність, або афективність, – це завжди лише специфічний аспект процесів, які насправді також є когнітивними процесами, що відображають – хоча й певним чином – реальність. Тому емоційні процеси не можна протиставляти когнітивним процесам як зовнішні та взаємовиключні протилежності». А.Р.

Лурія зробив внесок у розвиток уявлень про взаємозв'язок між нейрофізіологічними, афективними та когнітивними процесами [29].

Б.В. Зейгарник наголошував, що думка не може існувати незалежно від мотивацій, прагнень, установок і почуттів людини, тобто від людини в цілому [18]. У китайській психології поняття «емоційного мислення», яке досліджував О.К. Тихомирова, можна вважати аналогом терміна «емоційний інтелект». Опис специфічних характеристик емоційного мислення.

Завдяки популярності книги Гоулмана «Емоційний інтелект» його модель отримала широке визнання не лише серед психологів, а й серед ширшої громадськості [10].

П'ятий період, з 1998 року по теперішній час, ознаменувався численними пропозиціями дослідників щодо вдосконалення концепції емоційного інтелекту, а також впровадженням нових методів вимірювання. Були опубліковані перші рецензовані наукові статті на цю тему (І.М. Андрєєва,

Л.С. Виготський, Г.Г. Гарськова, С.П. Дерев'янка, Б.В. Зейгарник, О.М. Леонтьєв, Д.В. Люсін, А.Р. Лурія, М.А. Манойлова, С.Л. Рубінштейн, О.К. Тихомиров, Н. Холь).

У китайській психології ідея афекту та інтелекту не є новою. Виготський називав інтелектуальний момент, розташований між досвідом і безпосередньою дією, «семантичним досвідом» [8]. Ідея Виготського була розвинена в роботах А.Н. Леонтьєв [25; 26]. О.М. Леонтьєв писав про необхідність розрізнення сприйнятого об'єктивного значення та його значення для суб'єкта (особистісного значення). Значення створює упередженість у людській свідомості. Те, що ми називаємо переживаннями, – це явища, що виникають на поверхні системи свідомості, у тій формі, в якій свідомість постає перед суб'єктом у своїй безпосередності.

С.Л. Рубінштейн зазначав, що: «Емоційність, або афективність, – це завжди лише специфічний аспект процесів, які насправді також є когнітивними процесами, що відображають – хоча й певним чином – реальність. Тому емоційні процеси не можна протиставляти когнітивним процесам як зовнішні та взаємовиключні протилежності». А.Р.

Лурія зробив внесок у розвиток уявлень про взаємозв'язок між нейрофізіологічними, афективними та когнітивними процесами [29].

Б.В. Зейгарник наголошував, що думка не може існувати незалежно від мотивацій, прагнень, установок і почуттів людини, тобто від людини в цілому [18]. У китайській психології поняття «емоційного мислення», яке досліджував О.К. Тихомирова, можна вважати аналогом терміна «емоційний інтелект». Опис специфічних характеристик емоційного мислення.

Почуття відповідають досвіду людини щодо її ставлення до того, що вона знає, що вона робить, інших та себе. Важливо зазначити, що, незважаючи на їх органічний взаємозв'язок, емоції та почуття не є ідентичними за змістом та формою, оскільки емоція є активним вираженням життєдіяльності організму.

Функції емоцій: сигналізація, регуляція, комунікація. Емоції допомагають людині зрозуміти важливість відомих їй об'єктів або явищ для задоволення своїх потреб. Крім того, стабільний досвід змінює, спрямовує та підтримує поведінку, тим самим посилюючи регуляторну функцію. Вони також виконують комунікативну функцію, що виражається через міміку та пантоміму, дозволяючи людям інформувати інших про своє ставлення до об'єктів та явищ у реальному світі.

Емоції також можна розглядати з точки зору того, чи викликають вони активний чи пасивний стан, чи посилюють вони чи зменшують життєдіяльність. Емоції, що спонукають до дії та вираження, а також що посилюють емоційну напругу, такі як радість та задоволення, описуються як стеничні емоції. Емоції, що знижують активність та енергію людини, а також пригнічують її життєдіяльність, такі як депресія, смуток або непереборна потреба щось мати, описуються як астеничні емоції.

Деякі емоції можуть бути як астеничними, так і стеничними, залежно від індивідуальних особливостей та нервової системи людини. К. Ізард вважає, що замість того, щоб говорити про негативні та позитивні емоції, було б точніше вважати, що деякі емоції сприяють збільшенню психологічної ентропії, а інші, навпаки, сприяють конструктивній поведінці [4].

В.К. Вілюнас зазначає, що емоційні реакції можуть мати різну тривалість, починаючи від швидкоплинних станів і закінчуючи станами, що тривають годинами або навіть днями [21]. С.Л. Рубінштейн розрізняє три рівні емоційного вираження. Перший рівень – це органоемоційна чутливість; другий – об'єктивні почуття; і третій – більш загальні почуття, що стосуються світосприйняття та рівень узагальнення яких порівнянний з рівнем екстравертного мислення. С.Л. Рубінштейн поділяє всі афективні процеси на прагнення, потяги, бажання, емоції та почуття.

Таким чином, кожна емоція готує людину до певної дії. Ця дія може бути спрямована на зовнішній об'єкт або на саму людину. Наприклад, гнів спрямований на усунення перешкоди для досягнення мети і тому спрямований на зовнішній об'єкт. Смуток, навпаки, готує людину до відпускання недосягнутої мети і спрямований на себе.

Інтелектуальні емоції – це емоційні стани, що виникають під час розумової діяльності. І.А. Васильєв вважає, що відмінність між інтелектуальними емоціями та звичайними емоціями (страх, гнів тощо) полягає в їхньому особливому функціональному та генетичному зв'язку з розумовою діяльністю. Вони не тільки виникають під час розумового процесу, але й спрямовані на нього, оцінюють його успішність та впливають на нього. Специфіка інтелектуальних емоцій полягає у відсутності певного валентного забарвлення (приємне-неприємне). Наприклад, здивування може бути приємним, неприємним або нейтральним; іншими словами, воно не має жодного певного валентного забарвлення. Вивчення функціонального значення емоцій було чітко визначено Е. Клапаредом, який своєю роботою продемонстрував однобокий характер класичних та «периферійних» інтерпретацій умов виникнення емоційного процесу та запропонував основу, що їх узгоджує. Однак увага, приділена питанню функцій емоцій у ранніх концепціях, свідчить про те, що Клапаред зафіксував як методологічний принцип

тенденцію, яка проявилася в психології емоцій практично з моменту її виникнення. Питання функцій є фундаментальним і пронизує всю психологію емоцій; тому основні та найзагальніші функціональні характеристики емоцій не могли бути ігноровані при розгляді попередніх питань.

1.2. Психологічні характеристики емоційного розвитку в дорослому віці

Наразі концепція емоційного інтелекту викликає значний інтерес у дослідників. Виявляється, що високий IQ не гарантує успіху чи щастя. Емоційний інтелект – це здатність бути уважним до свого емоційного виміру, розпізнавати та розуміти власні емоції. Людина, яка розуміє свої почуття, природно щасливіша. Успіх і щастя в усіх сферах життя залежать від усвідомлення своїх емоцій та здатності керувати ними.

У ранньому дорослому віці ефективно функціонують польово-залежні, прості та рефлексивні стилі обробки когнітивної інформації. Активними також залишаються законодавчий, виконавчий, оціночний, емпіричний, раціональний, метафоричний та епістемологічний інтелектуальні стилі. Структура ментального уявлення розвивається. Кінестетичний досвід, зокрема тактильний, розвивається та стає менш насиченим. У випадках порушення зору якість зорових вражень знижується або навіть зникає. З настанням дорослого віку спостерігаються зміни в когнітивній діяльності, зокрема в динамічному інтелекті, який необхідний для отримання нових знань та навичок. Важливо, однак, зазначити, що функціонування кристалізованого інтелекту значно зростає. Протягом цього періоду дорослі здатні керувати своїми емоціями та обмежувати прояви своїх почуттів або навіть переживати їх повноцінно. Крім того, вони часто приховують свої емоційні стани під час важливих соціальних взаємодій, що збагачує їхній емоційний досвід.

Емпатія активно розвивається: дорослі здатні емоційно реагувати на переживання інших, відчувати співчуття та ділитися їхніми стражданнями. Між людьми протилежної статі формуються близькі стосунки, що супроводжуються виникненням романтичних почуттів.

Такі емоції, як інтерес, задоволення та радість, можна вважати основою мотивації, що визначає поведінку закоханої людини. Часто такі емоції, як гнів, смуток та образа, також можуть перетворити любов на ненависть.

У ранньому дорослому віці людина переживає інтенсивні емоції батьківства, складне поєднання почуттів та емоцій. Народження дитини значно збільшує емоційне та фізичне навантаження на дорослих, часто породжуючи конфлікти, особливо перед обличчям цих нових обов'язків. Важливо, однак, підкреслити, що основними характеристиками емоційної сфери в ранньому дорослому віці є психологічна стабільність та розвиток таких якостей, як емпатія, емоційна регуляція та насичене емоційне життя.

У дорослому віці людина набуває значного життєвого досвіду, реалізує свої проекти та розвиває нові перспективи. Хоча психофізіологічні функції в цьому віці знижуються, це не суттєво впливає на когнітивне функціонування чи працездатність. Важливо зазначити, що розвиток індивідуальних здібностей продовжується протягом усього дорослого віку. Таким чином, у дорослому віці когнітивні схеми та семантичні та концептуальні структури функціонують ефективно. Однак спостерігаються незначні зміни в довільному інтелектуальному контролі, що проявляються як стереотипне мислення. Мислення стає більш замкнутим, що призводить до одноманітного розуміння проблем і труднощів у врахуванні точок зору інших. Рівень конвергентних здібностей залишається високим, але рівень дивергентних здібностей може почати знижуватися.

Варто зазначити, що період зрілої дорослості є своєрідним проміжним етапом, оскільки люди у віці сорока років усвідомлюють свої відмінності не лише від молодших, а й від старших. Внутрішній стан особистості у зрілій дорослості характеризується суперечностями.

У дорослому віці людина стикається з численними викликами, вирішення яких визначає її подальший розвиток. Серед основних – генеративність, самооцінка та застій. Генеративність проявляється у підвищеному інтересі до наступного покоління. Самооцінка виникає внаслідок того, що доросла людина починає більше піклуватися про себе та своє здоров'я, розвиватися особисто та присвячувати час хобі, подорожам та спілкуванню. Застій характеризується відсутністю майбутніх перспектив, втратою сенсу життя та недостатнім відчуттям часу.

Період між 50 і 60 роками сприяє переорієнтації способу життя. У цей час людина переоцінює свої цілі, усвідомлюючи, що вже зробила вибір кар'єри. Часто в цьому віці людина стикається з такими проблемами, як алкоголізм, самотність тощо, які вимагають додаткових психологічних та емоційних сил.

Розвиток дорослої людини переривається кризами: тридцяті, сорокові роки та перехід до старості. Ці кризи можуть виникати раптово або бути тривалими, переходячи у стійкий негативний стан. Їхні причини та засоби подолання різноманітні та унікальні для кожної людини. Криза середнього віку зазвичай виникає у віці від 40 до 45 років і характеризується переважно критичною оцінкою та переоцінкою свого життєвого шляху. Після цієї кризи доросла людина стає дедалі схильнішою до депресивних епізодів, що заважає її діяльності. Таким чином, доросле життя характеризується втратою юнацьких почуттів, зниженням професійної активності та адаптацією до фізіологічних змін.

Психічний розвиток є важливим для існування кожної людини, зокрема й у дорослому віці. Оскільки основні когнітивні структури вже сформовані до моменту дорослого віку, у структурі особистості починається період глибоких змін. Карен Хорн стверджує, що ми повноцінно живі доти, доки зберігаємо свою здатність до розвитку.

У ранньому дорослому віці відбувається еволюція окремих інтелектуальних функцій та їхніх взаємозв'язків. Виникнення цих функціональних зв'язків у структурі інтелекту дорослої людини відбувається за такими тенденціями та закономірностями. Формування інтелектуальної цілісності – це тривалий і складний процес, у якому провідну роль відіграють освіта та навчання.

Регулюючи процеси накопичення, збереження та логічного перетворення знань на різних етапах освіти, необхідно враховувати розвиток взаємозв'язку між пам'яттю та мисленням. Ця еволюція відбувається протягом усього інтелектуального розвитку дорослих. Найвищі показники розвитку спостерігаються у віці від 18 до 30 років. Образна пам'ять, зокрема зорова, найменше змінюється з роками. Розвиток емоційної сфери в середньому дорослому віці відбувається нерівномірно.

Цей період може бути часом самореалізації для людини в її сімейному, професійному чи творчому житті. Однак, водночас, вона починає усвідомлювати свою смертність та скінченність свого часу.

Більшість людей, які відчують прихильність до інших, щасливіші за тих, кому її бракує. Порівняно з вдовами та самотніми людьми, а особливо з розлученими або покинутими, одружені люди відчують себе більш задоволеними своїм життям. Тоді робота стає важливим джерелом особистої самореалізації. Емоції, як правило, відіграють домінуючу роль у

житті та суттєво впливають на загальний емоційний стан, причому настрій тісно пов'язаний з прогресом у роботі, її успіхом або невдачею.

Цей період життя представляє особливо високий ризик стресу, що сприяє розвитку багатьох вікових захворювань. У дорослому віці часто страждають від депресії та самотності.

1.3. Соціальний інтелект та характеристики емоційного інтелекту

Емоційний інтелект переважно вивчає емоції, тоді як соціальний інтелект зосереджується на соціальних аспектах особистості. Соціальний інтелект включає здатність спілкуватися, встановлювати та підтримувати стосунки, а також знаходити спільну мову з різними людьми. Добре адаптовані та гармонійні дорослі вирізняються високим рівнем як соціального, так і емоційного інтелекту. Найпоширенішими моделями інтелекту є змішана модель та модель соціально-емоційного інтелекту.

Доросла людина з високим соціально-емоційним інтелектом характеризується здатністю керувати власними емоціями та емоціями інших, розпізнавати настрій та наміри іншої людини, а також розуміти її мотивацію та почуття. Варто також зазначити, що людина з високим соціально-емоційним інтелектом розуміє власні мотивації та здатна мотивувати себе та інших. Ця людина володіє відмінними комунікативними навичками та знає, як позитивно впливати на інших. Інші характеристики людей з добре розвиненим соціально-емоційним інтелектом включають стійкість до стресу, здатність вирішувати різні ситуації та здатність розглядати невдачі як можливості для аналізу помилок та початку нового життя. Самоконтроль – це вирішальна навичка, яка дозволяє уникати зациклення на негативних аспектах та краще розуміти себе. Ось деякі інші аспекти, включені до змішаної моделі соціально-емоційного інтелекту.

Емоційний інтелект часто вважається компонентом соціального інтелекту, який стосується здатності будувати міжособистісні стосунки. Концепцію соціального інтелекту запропонував Е. Торндайк у 1920 році та визначив як здатність розумно діяти в людських стосунках. Тому емоційний інтелект можна вважати елементом соціального інтелекту.

Засновниками цієї концепції є Дж. Мейер та П. Селовей. Вони включили до визначення емоційного інтелекту здатність розуміти власні емоції та емоції інших, а також здатність використовувати їх належним чином. Термін «емоційний інтелект» датується 1990 роком, коли два американські професори, Дж. Мейер та П. Селовей, визначили його як здатність сприймати та виражати емоції, засвоювати емоції та думки, розуміти та пояснювати емоції, а також регулювати власні емоції та емоції інших.

На думку таких вчених, як Дж. Мейер, П. Селовей та Д. Карузо, підвищити рівень емоційного інтелекту неможливо, оскільки це відносно стабільна здатність [8]. Однак цілком можливо розвинути емоційні навички за допомогою тренувань. Аргументом на користь цієї позиції є той факт, що нейронні шляхи мозку продовжують розвиватися до середнього віку. С.П. Дерев'янка та М.А. Манойлова у своїй роботі продемонстрували ефективність розвитку компонентів емоційного інтелекту у студентів за допомогою спеціальних навчальних програм.

І.М. Андрєєва визначає такі методи розвитку емоційного інтелекту: групове навчання, індивідуальне навчання та коучинг. Л.А. Петровська розглядає соціально-психологічне навчання як «засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, навичок та досвіду в галузі міжособистісних стосунків», «засіб розвитку комунікативних навичок» та «засіб психологічного впливу». Перші соціально-психологічні

навчальні групи були проведені в 1946 році К. Левінім та його колегами в Бетелі, штат Меріленд (США). Вони спостерігали, що учасники отримували користь від аналізу власного групового досвіду.

Соціально-психологічний тренінг також набув широкого поширення на практиці по всій країні. Цей метод зазвичай використовується з дітьми, батьками, учнями та керівниками підприємств і організацій. Прикладами його застосування є роботи Ю.Н. Ємельянової, В.П. Захарової, Г.А. Ковальнової, Х. Мікіної, Л.А. Петровської, Т.С. Яценко та інших.

Наразі соціально-психологічний тренінг – це активний метод, заснований на цілеспрямованому, комплексному та відносно тривалому використанні комплексу методів групової роботи, з акцентом на розвиток особистості, психокорекцію та психотерапію. Соціально-психологічний тренінг не обмежується лише тренінгом комунікативних навичок; його сфера застосування набагато ширша.

А.К. Биков визначає характеристики соціально-психологічного тренінгу: групове навчання учасників; використання потенціалу розвитку людини в рамках групової динаміки через механізм міжособистісних відносин; поетапний підхід, що визначається законами розвитку малих груп; інтенсивне використання цілого ряду методів групової роботи (рольові ігри, групові дискусії, психотехнічні вправи тощо); відносно тривалі тренінгові сесії (зазвичай тренінг триває щонайменше від 20 до 60 годин); загальна спрямованість на розвиток, психокорекцію та психотерапію особистості, її професійних та особистісних навичок і якостей; групова робота завжди має два компоненти: змістовний компонент та особистісний компонент. Змістовний компонент відповідає основній меті тренінгу. Він варіюється залежно від об'єкта впливу: установок, навичок, когнітивних структур або навіть самої програми тренінгу.

Наразі існує багато варіацій соціально-психологічного тренінгу, які відрізняються один від одного кількома характеристиками. Усі види психосоціального тренінгу, хоча й досить різні, об'єднані спільним елементом: тренінговою групою (навчально-педагогічним). Вони також мають певні загальні принципи поведінки, які виникли та були розроблені в різних навчальних контекстах у період, коли психологи пильно вивчали навчальну роботу, з середини 1950-х до початку 1960-х років.

Добре розвинений соціальний інтелект пропонує численні переваги в житті та відкриває нові перспективи. Рівень розвитку соціального інтелекту визначає успіх професійної інтеграції більше, ніж рівень загального інтелекту. Люди з високим соціальним інтелектом, як правило, легко інтегруються в команди, сприяють підтримці оптимального психологічного клімату та демонструють більший інтерес, винахідливість та кмітливість на роботі.

Китайські дослідники та Л. Виготський визначили соціалізацію як трансформацію інтерпсихічного та інтрапсихічного переживань через колективну діяльність. Таким чином, соціалізація – це індивідуальна рефлексія соціальних відносин, їх прийняття або відкидання, іншими словами, вибіркове ставлення до світу та постійне розуміння реальності.

Для оцінки соціальних навичок, таких як здатність ладити з іншими та враховувати їхні емоції у спілкуванні, використовуються тести комунікативних та організаторських здібностей. Для оцінки мотивації суб'єктів до здійснення власної діяльності використовується тест, розроблений американськими дослідниками Джейн та Джоном Блок.

За результатами дослідницького дослідження Е.Л. Носенко було показано, що певні компоненти емоційного інтелекту, оцінені вищезгаданими методами, корелюють з певними аспектами реальної поведінки суб'єктів.

Наприклад, результати тесту на оцінку комунікативної пластичності показують значну позитивну кореляцію із соціальним рангом суб'єктів у досліджуваній групі. Дослідники Леслі Броді та Джудіт Холл вивчали гендерні відмінності в емоційних реакціях і виявили, що дівчата розвивають здатність вербально виражати свої емоції раніше, ніж хлопчики. В результаті жінки виражають свої почуття з більшою точністю, ніж чоловіки, і надають перевагу словесному вираженню, а не фізичним реакціям. Клінічний психолог Джон Готтман, зі свого боку, зазначив, що неналежна емоційна поведінка може порушити подружнє життя.

Висновки розділу I

Емоційний інтелект є важливим для досягнення оптимального щастя та самореалізації. Він активує та стимулює розумову діяльність дорослих; завдяки його розвитку людина розпізнає свої емоції та конструктивно використовує їх, тим самим підвищуючи свої інтелектуальні здібності.

Психологічний розвиток спирається на функціонування системних фізіологічних механізмів. На кожному етапі онтогенезу ці механізми створюють необхідні умови для засвоєння нового людського досвіду та формування нових розумових здібностей. Розвиток психофізіологічних функцій відбувається як процес якісних трансформацій між функціональними та внутрішньофункціональними структурами. Ці зміни загалом стосуються сенсорних, рухових та пов'язаних з пам'яттю психофізіологічних функцій.

Емоції виконують сигнальні, регуляторні, експресивні та комунікативні функції. Через них людина засвоює важливість об'єктів або явищ, які вона сприймає, для задоволення своїх потреб. Таким чином, чим важливіші сприйняті об'єкти, тим глибші переживання людини. Тому важливо

наголосити, що емоційний інтелект є ключовою рисою особистості. Це проявляється як здатність розуміти емоції, узагальнювати їхній зміст, розрізняти емоційні підтексти в міжособистісних стосунках, регулювати свої емоції таким чином, щоб сприяти успішній когнітивній діяльності через позитивні емоції, та долати негативні емоції, що перешкоджають спілкуванню або загрожують індивідуальному успіху.

Розвиток емоційного інтелекту є важливим, оскільки він дозволяє об'єктивно оцінювати себе, а також інших у контексті професійної діяльності, виявляти внутрішньоособистісні та міжособистісні суперечності, шукати рішення для їх вирішення та самостійно розробляти професійні проекти та стратегії для досягнення своїх цілей.

Водночас, сучасних досліджень недостатньо для прямого встановлення зв'язку між соціальним інтелектом та рівнем розвитку комунікативних навичок, особливо серед фахівців у галузях, що вимагають оволодіння цими навичками. Таким чином, існує суперечність між необхідністю розвитку соціального інтелекту та комунікативних навичок та відсутністю досліджень, як у психології, так і на практиці, щодо механізмів, засобів та природи цього зв'язку.

Вивчення специфічних особливостей психічного розвитку у дорослих на різних етапах життя, а також порівняння їх з іншими етапами дорослого віку є ще більш актуальним для задоволення потреб психологічної практики. Крім того, дані спеціалізованої психології свідчать про те, що затримки в емоційному та соціальному розвитку наразі є найпоширенішою формою психічних відхилень у ранньому розвитку. Це спостереження виправдовує особливу увагу, яку дослідники приділяють цьому питанню.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МЕНЕДЖЕРІВ БУДІВНИЦТВА

2.1. Організація та методи дослідження психологічних особливостей емоційного інтелекту

Для вивчення психологічних характеристик емоційного інтелекту у керівників будівництва ми провели дослідження з 25 учасниками.

Контрольна група складалася з 23 осіб порівнянного віку та соціально-економічного статусу. Учасників було розділено на дві групи:

Експериментальна група 1

Експериментальна група 2

У дослідженні взяли участь 48 осіб.

Характеристики вибірки

Експериментальна та контрольна групи не показали суттєвих відмінностей за віком, статтю чи рівнем освіти.

Дослідження проводилося у три етапи:

Перший етап полягав у теоретичному аналізі наукової літератури щодо психологічних характеристик емоційного інтелекту, проведеному на основі робіт національних та міжнародних дослідників.

На другому етапі було проведено емпіричне дослідження психологічних характеристик емоційного інтелекту керівників будівництва:

- 1) було проведено підбір діагностичних методів для емпіричного дослідження;
- 2) було проведено дослідницький експеримент для виявлення характеристик емоційного інтелекту керівників будівництва.

На третьому етапі було проведено формувальний експеримент, під час якого було розроблено та впроваджено соціально-психологічну тренінгову програму для розвитку емоційного інтелекту, тобто здатності керувати власними емоціями та розпізнавати емоції інших; було проведено подальше дослідження для виявлення змін, що відбулися під впливом розробленої програми.

Обґрунтування та зміст методів дослідження.

Для експериментального дослідження було обрано методи, спрямовані на вивчення характеристик емоційного інтелекту керівників будівництва. Ми визначили рівень емоційного інтелекту за допомогою шкали оцінки емоційного інтелекту Н. Холла, дослідили дві мотиваційні тенденції, пов'язані з потребою в афіліації — бажання приналежності та страх відторгнення — за допомогою тесту мотивації афіліації (Опитувальник тенденцій афіліації Мехрабіана, MAFF), виявили схильність до конфлікту та агресії за допомогою методики «Особиста агресія та конфлікт» Є. П.

Ільїна та П. А. Ковальова, а також оцінили рівень самооцінки за допомогою тесту самооцінки.

1. Оцінка емоційного інтелекту за Н. Холлом (Додаток 1).

Опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла допомагає нам зрозуміти, як ви використовуєте свої емоції в особистому та професійному житті, і як ви керуєте ними під час прийняття рішень. Ця методика спрямована на виявлення здатності розуміти стосунки людини, представлені емоціями.

Анкета містить 30 тверджень, що відображають різні аспекти життя людини, та включає 5 шкал оцінювання. Діагностичні інструкції пропонують позначити кожне твердження відповідним балом, що відображає ступінь вашої згоди чи незгоди:

Категорично не згоден (-3 бали),

Скоріше не згоден (-2 бали),

Частково не згоден (-1 бал),

Погоджуюся (+1 бал),

Скоріше згоден (+2 бали),

Повністю згоден (+3 бали).

Результат визначається за допомогою кількох шкал оцінювання.

Таблиця 2.1

Ключ до тесту Н.Холла на визначення емоційного інтелекту

Шкала	Питання
«Емоційна обізнаність»	1, 2, 4, 17, 19, 25
«Управління своїми емоціями»	3, 7, 8, 10, 18, 30
«Самотивація»	5, 6, 13, 14, 16, 22
«Емпатія»	9, 11, 20, 21, 23, 28
«Розпізнавання емоцій інших людей»	12, 15, 24, 26, 27, 29

Ми розраховуємо результати тесту емоційного інтелекту. Для кожної шкали ми додаємо бали, враховуючи знак відповіді (+ або -). Чим позитивніша сума балів, тим інтенсивніше виражена емоція. Часткові рівні емоційного інтелекту розраховуються окремо для кожної шкали, на основі знаку результатів.

Таблиця 2.2

Рівні парціального емоційного інтелекту

Бали	Інтерпретація
14 і більше балів	високий
8-13 балів	середній
7 і менше балів	низький

Ми включили опис діагностичних шкал емоційного інтелекту Н. Холла.

1. Емоційна усвідомленість – Усвідомлення та розуміння власних емоцій вимагають регулярного розширення емоційного словника. Людина з високою емоційною усвідомленістю має глибоке розуміння свого внутрішнього стану. Самосвідомість є основним елементом емоційного інтелекту. Людина з високою самосвідомістю знає свої сильні та слабкі сторони та здатна сприймати власні емоції. Самосвідомість передбачає глибоке розуміння себе, своїх потреб та мотивації.

2. Емоційна майстерність – Емоційна відстороненість, емоційна гнучкість, іншими словами, здатність контролювати власні емоції.

Самовладання впливає із самосвідомості. Людина, яка володіє цією якістю, яка добре знає себе, також навчилася керувати своїми емоціями та контролювати їх. Дійсно, хоча наші емоції керуються біологічними імпульсами, ми цілком здатні контролювати їх. Якщо нам вдається контролювати свої емоції, ми приймаємо відповідну поведінку у спілкуванні з колегами та оточуючими, приймаємо збалансовані та об'єктивні рішення та залишаємося комфортними перед обличчям невизначеності. Самоконтроль не означає придушення, а радше вибір наших емоцій: серед усіх можливих варіантів реагування на певну ситуацію свідомо вибрати той, який призведе до бажаного результату.

3. Самомотивація: здатність керувати своєю поведінкою через оволодіння власними емоціями. Ця здатність проявляється через такі поведінкові якості: відчуженість, слухання, емпатія, сміливість, гнучкість та залученість. Низький рівень емоційного інтелекту характеризується такими поведінковими якостями: звинувачення, захисна позиція, жорсткість, осуд та відчуження.

4. Емпатія: здатність розуміти емоції інших, ставити себе на їхнє місце та бути готовим допомогти їм. Це розуміння включає інтерпретацію жестів, міміки та постви. Це стосується здатності ставити себе на місце іншого, враховувати його почуття та емоції в процесі прийняття рішень.

5. Розпізнавання емоцій інших – здатність впливати на емоційний стан іншої людини. Управління стосунками включає здатність надихати, вести за собою, сприяти змінам та вирішувати розбіжності та конфлікти. Це здатність встановлювати взаємовигідні стосунки.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту, враховуючи домінантну ознаку, визначається сумою балів за всіма шкалами, згідно з кількісними показниками, представленими в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Інтегративний рівень емоційного інтелекту

Бали	Інтерпретація
70 і більше балів	високий
40-69 балів	середній
39 і менше балів	низький

1. Тест мотивів афіліації (Додаток 2).

Тест на мотивацію партнерства (Опитувальник схильності до партнерства Мехраб'яна, MAFF) був розроблений у 1976 році Альбертом Мехраб'яном.

Цей опитувальник оцінює дві мотиваційні тенденції, пов'язані з потребою в афіліації: бажання бути у стосунках з іншими та страх бути відкинутим.

Афіліація визначається як потреба встановлювати, підтримувати та зміцнювати здорові стосунки з іншими. Людина, яка відчуває цю потребу, постійно прагне людського контакту та отримує задоволення від емоційно позитивного спілкування з іншими. Вони також вважають людські стосунки фундаментальним сенсом життя. Ця потреба іноді може стати настільки важливою, що переважає всі інші потреби. Ось типові можливі комбінації двох досліджених мотивацій та їх інтерпретації:

1. Високий рівень розвитку мотивації «бажання бути з іншими» пов'язаний з високим рівнем розвитку мотивації «страху відторгнення». Людина, яка демонструє це поєднання мотивацій, характеризується дуже вираженим внутрішнім конфліктом між бажанням бути з іншими та уникненням їх, конфліктом, який проявляється при кожній зустрічі з незнайомцями.
2. Високий рівень розвитку мотивації «бажання бути з іншими» пов'язаний з низьким рівнем розвитку мотивації «страху відторгнення». Ця людина активно шукає контакту та спілкування з іншими та отримує від цього лише позитивні емоції.
3. Високий рівень мотиву «страху відторгнення» у поєднанні з низьким рівнем мотиву «потреби бути з іншими». Людина, яка демонструє це поєднання, активно уникає контактів з людьми та шукає самотності.
4. Низький рівень обох мотивів. Це поєднання характеризує людину, яка, живучи та спілкуючись з іншими, не відчуває ні позитивних, ні негативних емоцій та почувається комфортно як у їхньому товаристві, так і за їхньої відсутності.

За середніх значень мотивів «потреби бути з іншими» та «страху відторгнення» неможливо з упевненістю передбачити поведінку людини та її досвід у стосунках. Оцінювання проводиться за такими нормативними показниками:

Таблиця 2.4

Показники прагнення до людей

Бали	Інтерпретація
177-210 балів	високий рівень
81-176 балів	середній рівень
30-80 балів	низький рівень

Таблиця 2.5

Показники боязні бути відкинутим

Бали	Інтерпретація
177-224 балів	високий рівень
81-176 балів	середній рівень
32-80 балів	низький рівень

2. Методика «Особистісна агресивність і конфліктність» (Додаток 3).

Методологія «Особиста агресія та конфлікт» спрямована на виявлення схильності індивіда до конфліктів та агресії як особистісних характеристик.

Розроблено Є. П. Ільїним та П. А. Ковальовим.

Опитувальник включає такі шкали: холеричний темперамент, асертивність та агресивність, вразливість, непоступливість, мстивість, нетерпимість до чужої думки та недовіра.

Кожна відповідь «Так» або «Ні», згідно з ключем до кожної шкали, оцінюється в 1 бал. Загальний бал за кожною шкалою коливається від 0 до 10 балів. Оцінювання за шкалами проводиться за такими нормативними показниками:

Таблиця 2.6

Показники за шкалами опитувальника

«Особистісна агресивність і конфліктність»

Бали	Інтерпретація
8-10 балів	високий рівень
4-7 балів	середній рівень
0-3 балів	низький рівень

Сума балів, отриманих за шкалами "Агресія (Самотвердження)" та "Непоступливість", дає загальний показник позитивної агресії суб'єкта.

Сума балів, отриманих за шкалами "Нетерпимість до чужих думок" та "Помста", дає негативний показник агресії суб'єкта.

Сума балів, отриманих за шкалами "Непоступливість", "Темперамент", "Агресія" та "Недовіра", дає загальний показник управління конфліктами. Оцінювання базується на таких нормативних показниках:

Таблиця 2.7

Показники позитивної і негативної агресивності

Бали	Інтерпретація
15-20 балів	високий рівень
8-14 балів	середній рівень
0-7 балів	низький рівень

Таблиця 2.8

Показники конфліктності

Бали	Інтерпретація
27-40 балів	високий рівень
18-26 балів	середній рівень
0-17 балів	низький рівень

3. Тест «Самооцінка» (Додаток 4).

Самооцінка пов'язана з фундаментальною людською потребою: потребою в самоствердженні. Вона відповідає бажанню знайти своє місце в житті, ствердитися як член суспільства, як в очах інших, так і у власних очах. Під впливом інших людина поступово розвиває свою самооцінку та повагу до себе через різні види діяльності: спілкування, поведінку, дії та переживання.

Тест містить 32 твердження, кожне з яких пропонує п'ять варіантів відповідей. Рекомендується поміркувати над твердженнями та вказати своє

ставлення до них за чотирибальною шкалою. Ось значення балів: Я думаю про це:

дуже часто – 4 бали;

часто – 3 бали;

інколи – 2 бали;

зрідка – 1 бал;

ніколи – 0 балів.

Для визначення рівня самооцінки автор методики пропонує додати бали, отримані за 32 оцінки. Рівень самооцінки потім визначається за такими нормативними показниками:

Таблиця 2.9

Показники самооцінки

Бали	Інтерпретація
від 0 – 25 балів	свідчить про високий рівень самооцінки, за якою людина правильно реагує на зауваження інших і рідко сумнівається у своїх діях.
від 26 – 45 балів	свідчить про середній рівень самооцінки, за якого людина зрідка страждає від “комплексу неповноцінності” і лише час від часу намагається підлаштуватися під думку інших.
від 46 – 128 балів	вказує на низький рівень самооцінки, за яким людина хворобливо переносить критичні зауваження на свою адресу, намагається завжди рахуватися з думками інших і часто страждає від

	“комплексу неповноцінності”.
--	------------------------------

Діагностичне дослідження особливостей емоційного інтелекту менеджерів будівництва

Для дослідження психологічних характеристик емоційного інтелекту ми провели дослідження з 25 учасниками.

На основі результатів теоретичного дослідження було визначено такі характеристики емоційного інтелекту: здатність розуміти емоції, емоційне пізнання, здатність регулювати емоції та управління емоціями.

Контрольна група складалася з 23 осіб порівнянного віку та соціального статусу. Учасників було розділено на дві групи:

Експериментальна група 1: Керівники будівництва.

Експериментальна група 2: Контрольна група.

Діагностика рівня емоційного інтелекту

Діагностика рівня емоційного інтелекту проводилася за методом Н. Холла.

Далі ми дослідимо рівень емоційного інтелекту, як частковий (окремо для кожної шкали), так і загальний (сума балів за всіма шкалами), в обох групах респондентів.

Зведена таблиця даних для першої групи, а саме керівників будівництва, представлена на рисунку 3.1.

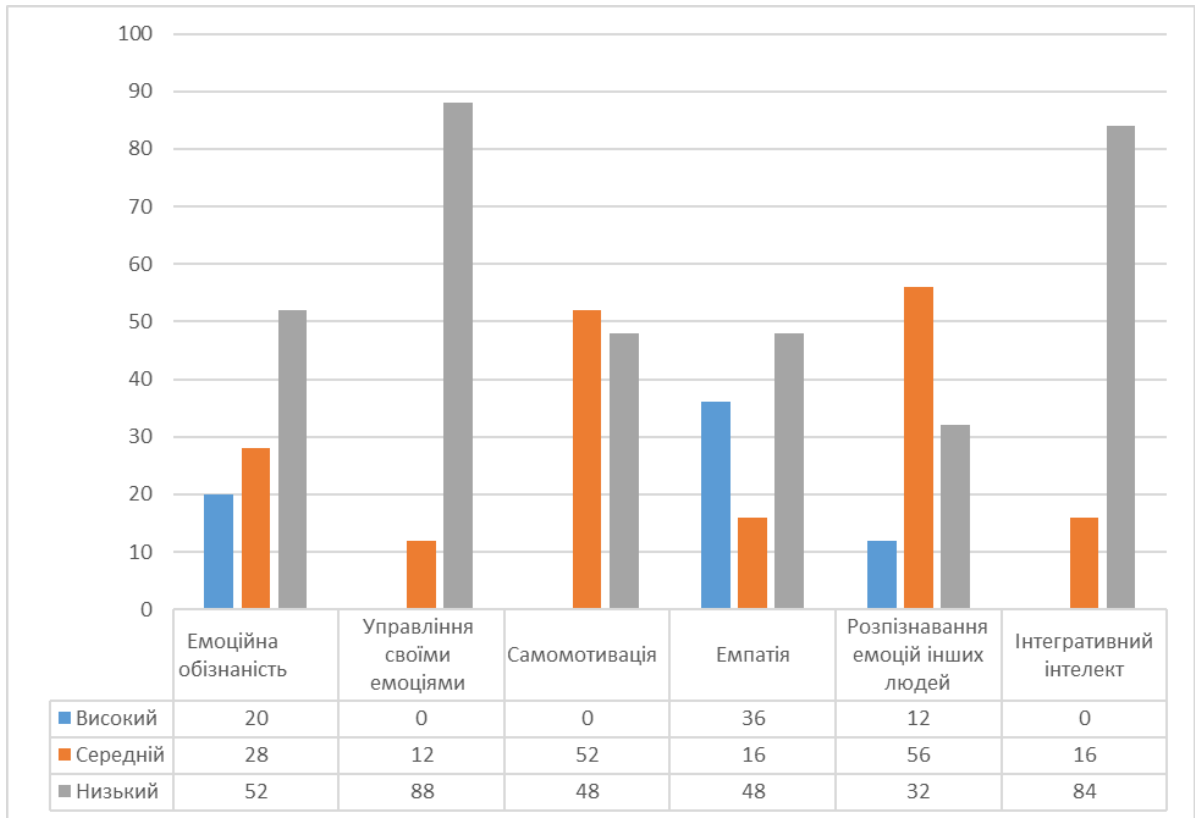


Рисунок 3.1. Рівні парціального та інтеграційного емоційного інтелекту у менеджерів будівництва

Інтегративний рівень емоційного інтелекту у більшості респондентів (84%) низький, у 16% – середній, а високого рівня немає у жодного.

Результати шкали «емоційна усвідомленість» показують, що 52% респондентів мають низький рівень, 28% – середній, а 20% – високий. Іншими словами, 52% респондентів недооцінюють свою здатність визначати та розуміти власні емоції.

Показники шкали «управління емоціями» свідчать про те, що більшість респондентів мають низький рівень (88%), тобто вони не здатні автономно керувати своїми емоціями та демонструвати емоційну гнучкість. Лише 12% керують ними на середньому рівні. Високий рівень управління емоціями відсутній у жодного респондента.

Шкала «особистісної мотивації» також виявляє середній (52%) та низький (48%) рівень автономного управління поведінкою через управління емоціями. Для 36% респондентів показники за шкалою «емпатія» були високими. Однак, майже для половини респондентів (48%) ці показники свідчили про недостатній розвиток цих здібностей, зокрема, у розумінні емоцій інших, співпереживанні емоційному стану іншої людини та готовності надавати підтримку. Лише 12% респондентів продемонстрували середній рівень.

Шкала «розпізнавання емоцій інших» виявила середній рівень у більшості респондентів (56%) щодо їхньої здатності впливати на емоційний стан інших. 32% показали низький рівень, і лише 12% показників за цією шкалою були високими.

Зведена таблиця даних для другої групи представлена на рисунку 3.2.

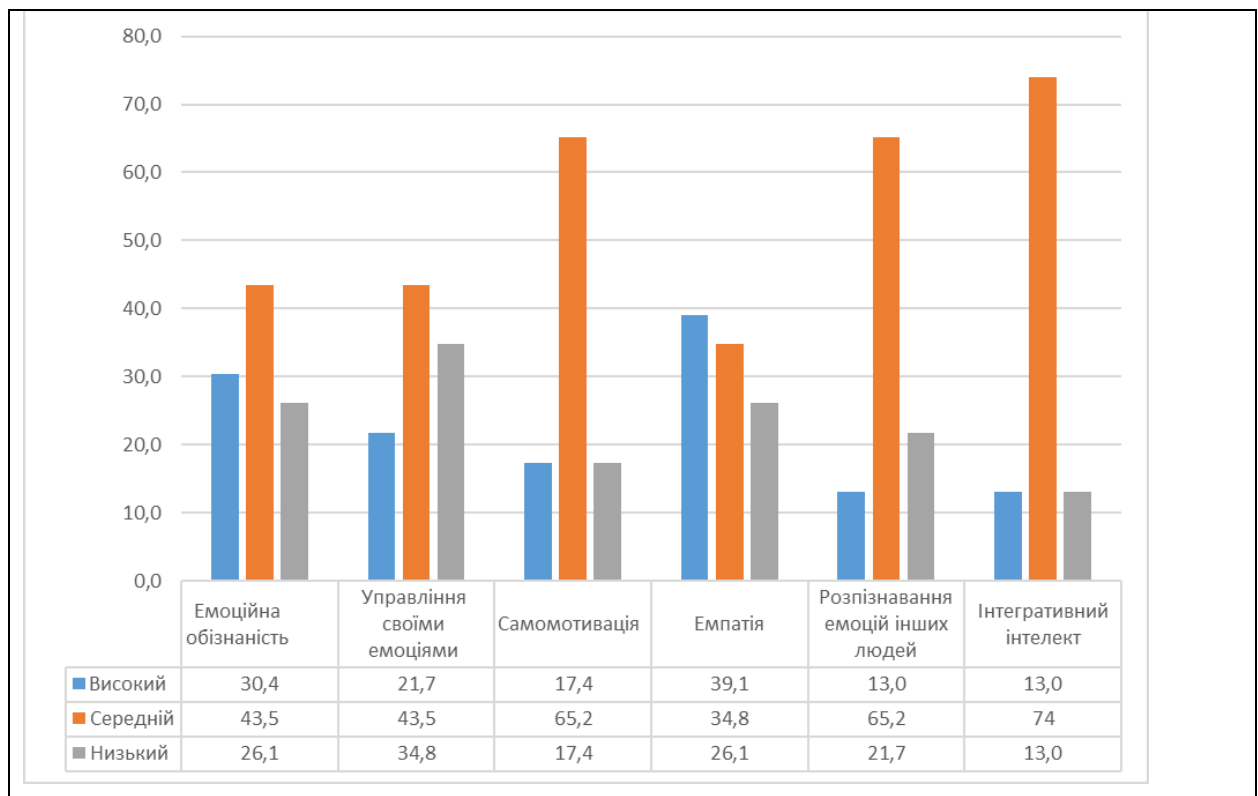


Рисунок 3.2 Рівні парціального та інтеграційного емоційного інтелекту

у осіб контрольної групи

Рівень інтегративного емоційного інтелекту другої групи показує, що 13% учасників мають високий рівень, більшість (74%) – середній рівень, а 13% – низький рівень.

Результати шкали «емоційна усвідомленість» свідчать про те, що лише 26,1% респондентів мають низький рівень, 43,5% – середній рівень, а 30,4% – високий рівень. Іншими словами, 26,1% респондентів недооцінюють свою здатність визначати та розуміти власні емоції, тоді як 30,4% добре розуміють свій внутрішній світ.

Показники шкали «управління емоціями» показують, що більшість респондентів мають середній рівень (43,7%). 34,8% респондентів мають низький рівень, тобто вони не здатні самостійно керувати своїми емоціями та їм бракує емоційної гнучкості. Нарешті, 21,7% досягають високого рівня, демонструючи емоційну відстороненість, емоційну гнучкість та самоконтроль. Шкала «самомотивність» також виявила середній рівень (65,2%) добровільного контролю над власною поведінкою через управління емоціями. Як високий, так і низький рівні показали однаковий показник (17,4%).

У 39,1% респондентів показники за шкалою «емпатія» були високими. Подібний відсоток показав середній рівень за цією шкалою (39,1%). У деяких респондентів (26,1%) показники за цією шкалою показали, що здатність розуміти емоції інших, співпереживати поточному емоційному стану іншої людини та готовність надавати підтримку не розвинені.

Шкала «розпізнавання емоцій інших» виявила середній рівень здатності впливати на емоційний стан інших у більшості респондентів (65,2%). 21,7% показали низький рівень, і лише 13% респондентів показали високі

рівні за цією шкалою. t-критерій Стьюдента виявив суттєві відмінності в рівні інтегративного емоційного інтелекту між експериментальною та контрольною групами.

Результати розрахунків зведені в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Інтегративний емоційний інтелект

	Група 1		Група 2		
Шкала	Середня арифметична (M)	Стандартне квадратичне відхилення (σ):	Середня арифметична (M)	Стандартне квадратичне відхилення (σ)	t-критерій
Інтегративний інтелект	27,12	13,27	49,13	11,74	5,97*

*Різниця є статистично значущою ($p < 0,05$).

Кількість ступенів свободи $f = 46$.

Критичне значення t-критерію Стьюдента = 2,013.

Середня похибка середнього арифметичного (m): 2,71 та 2,5.

Таким чином, можна зробити висновок, що перша група респондентів має нижчий рівень інтегративного емоційного інтелекту ($27,12 \pm 13,27$), ніж контрольна група. Друга група показала середній рівень інтегративного емоційного інтелекту ($49,13 \pm 11,74$).

Варто відзначити особливість дослідження: більшість респондентів 1-ї групи мають недооцінену здатність керувати своїми емоціями, тобто схильність обмірковувати негативний досвід після несподіваних

розчарувань, зациклюватися на негативних емоціях, пов'язаних з виниклими труднощами. Також спостерігалася відсутність самоконтролю в конфліктних ситуаціях та прояви агресії. Більшість респондентів також отримали низькі бали за шкалами емоційної усвідомленості та самомотивації. Перша шкала вказує на недостатнє саморозуміння та усвідомлення власних потреб. Низький бал за шкалою самомотивації свідчить про труднощі в управлінні власною поведінкою через емоційний контроль. Ця труднощі може проявлятися як звинувачення, захисна позиція, осуд або замкнутість.

Одночасно за шкалою емпатії деякі респонденти отримали низькі бали, а інші – високі (порівняно з іншими шкалами). Високий бал вказує на здатність розпізнавати емоційні стани інших, розуміти їхній внутрішній світ та досягати їхні переживання, думки та почуття. Емпатія проявляється здатністю відчувати ті ж емоції, що й інші, а також співчуттям, тобто схильністю емоційно реагувати на почуття інших.

Рівень інтегративного інтелекту першої групи показує, що загалом цей рівень низький або навіть відсутній. У другій групі респондентів більшість має середній рівень інтеграції, тоді як невелика частина має високий рівень. Також спостерігається тенденція до зростання показників за всіма шкалами до середнього, зниження показників низького рівня та зростання показників високого рівня.

Тест на мотивацію партнера

Тест на мотивацію партнера (Опитувальник схильності до приналежності Мехрабія, MAFF) досліджував дві мотиваційні тенденції: прагнення до приналежності та страх відторгнення.

Після розрахунку результатів ми отримали такі дані для Групи 1:

- За прагнення до приналежності бали респондентів коливалися від 199 до 207;

- За страх відторгнення бали респондентів коливалися від 179 до 190.

Іншими словами, показники Групи 1 за обома мотиваціями відповідають високому рівню розвитку.

Дані, отримані для Групи 2:

- За прагнення до приналежності бали коливалися від 91 до 97;

- За страх відторгнення бали респондентів коливалися від 101 до 105.

Іншими словами, показники Групи 2 за обома мотиваціями відповідають середньому рівню розвитку. Використання t-критерію Стьюдента виявило значні відмінності в показниках рівнів розвитку мотивації між експериментальною та контрольною групами.

Результати розрахунків зведені в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Показники афіліативних мотивів

Шкали	Група 1		Група 2		t-критерій
	Середня арифметична (M)	Стандартне квадратичне відхилення (σ):	Середня арифметична (M)	Стандартне квадратичне відхилення (σ)	
прагнення до людей	202,72	2,76	93,96	1,99	155.37*

боязнь бути відкинутою	183,36	3,2	103,04	1,77	106,68*
------------------------	--------	-----	--------	------	---------

*Різниця є статистично значущою ($p < 0.05$). Кількість ступенів свободи становить $f = 46$.

Критичне значення t-тесту Стьюдента = 2.013.

Середня похибка середнього арифметичного (m): 0.56 та 0.42; 0,65 та 0,38 відповідно, згідно з таблицею.

Згідно з таблицею 2.11, можна зробити висновок, що керівники об'єктів демонструють особливо високий рівень бажання соціальної взаємодії ($202,72 \pm 2,76$) та аналогічно високий страх відторгнення ($183,36 \pm 3,2$).

Індивід з таким поєднанням мотивацій характеризується дуже вираженим внутрішнім конфліктом між бажанням соціальної взаємодії та уникненням інших, конфліктом, який проявляється при кожній зустрічі з незнайомцями.

На противагу цьому, в контрольній групі бажання соціальної взаємодії та страх відторгнення знаходяться на середньому рівні.

Методологія: «Особиста агресія та конфлікт»

Використовуючи метод «Особиста агресія та конфлікт», ми визначили схильність до конфлікту та агресії як особистісні характеристики.

T-критерій Стьюдента виявив значну різницю в рівнях міжособистісної агресії та конфліктності між експериментальною та контрольною групами.

Результати представлені в таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

Показники особистісної агресивності і конфліктності

Шкали	Група 1		Група 2		t-критерій
	Середня арифметична (M)	Стандартне квадратичне відхилення (σ)	Середня арифметична (M)	Стандартне квадратичне відхилення (σ)	
Запальність	6,92	1,19	4,39	1,23	7,15*
Напористість і наступальність	2,24	1,23	5,17	2,25	5,41*
Вразливість	8,36	1,16	2,78	0,9	18,23*
Непоступливість	1,96	1,74	5,91	0,95	9,59*
Безкомпромісність	5,02	1,02	4,28	0,67	1,99
Мстивість	3,3	1,24	4,7	1,03	3,59*
Нетерпимість до думки інших	3,44	1,3	5,22	0,6	2,07*
Підозрілість	7,41	1,25	2,78	0,86	8,82*

*Різниця є статистично значущою ($p < 0,05$).

Кількість ступенів свободи $f = 46$.

Критичне значення t-критерію Стьюдента = 2,013.

Середня похибка середнього арифметичного (m): 0,24 та 0,26; 0,25 та 0,48; 0,24 та 0,19; 0,36 та 0,2; 0,22 та 0,3; 0,3 та 0,25; 0,7 та 0,5; 0,45 та 0,27 відповідно, у таблиці.

З таблиці 2.12 видно, що керівники об'єктів демонструють високий рівень вразливості ($8,36 \pm 1,16$), середній рівень підозрливості ($7,41 \pm 1,25$) та середній рівень імпульсивності ($6,92 \pm 1,19$), що загалом свідчить про високий рівень конфліктності.

І навпаки, такі показники, як асертивність, образливість ($2,24 \pm 1,23$) та непоступливість ($1,96 \pm 1,74$), є низькими, що відображає недостатній рівень позитивної асертивності. Однак ця асертивність необхідна у стосунках для захисту своїх переконань, підтримки честі та гідності, а також задоволення своїх потреб.

Такі показники, як мстивість ($3,3 \pm 1,24$) та нетерпимість до чужої думки ($3,44 \pm 1,3$), були на середньому рівні серед керівників об'єктів. Це відповідає низькому або середньому рівню негативної агресії. Контрольна група отримала низькі бали за вразливість ($2,78 \pm 0,9$) та недовіру ($2,78 \pm 0,86$), а також середні бали за холеричний темперамент ($4,39 \pm 1,23$) та непоступливість ($4,28 \pm 0,67$), що свідчить про помірний рівень конфліктності в цій групі.

Образливість ($5,17 \pm 2,25$) та непоступливість ($5,91 \pm 0,95$) знаходяться на середньому рівні в другій групі, що свідчить про те, що учасники демонструють достатній рівень позитивної агресії.

Помста ($4,7 \pm 1,03$) та нетерпимість до чужої думки ($5,22 \pm 0,66$) також знаходяться на середньому рівні; отже, загальний рівень негативної агресії в другій групі є середнім. Статистичний аналіз не виявив суттєвої різниці між двома групами щодо непоступливості та нетерпимості до чужої думки.

Таким чином, тести виявили, що керівники об'єктів демонструють недостатній рівень позитивної агресії для захисту своєї позиції та гідності, а також високий рівень конфліктності, що характеризується схильністю до образ, вразливістю та підозрілістю.

Оцінка самооцінки

Це було проведено за допомогою тесту «Самооцінка».

Таблиця 2.13

Показники самооцінки

Показники	Рівень самооцінки		
	високий	середній	низький
Група 1	0%	44%	56%
Група 2	43,5%	52,2%	4,3%

Таким чином, згідно з таблицею 2.13, 56% учасників мали низьку самооцінку, а 44% – середню. Високого рівня самооцінки не спостерігалось. Ці результати можуть бути пов'язані зі специфічними характеристиками вибірки та є очікуваними для цього типу респондентів.

Іншими словами, керівники об'єктів демонстрували середню або низьку самооцінку. Вони мають спотворене сприйняття своїх навичок та здібностей. Вони дуже самокритичні. Їм важко реалістично аналізувати свої невдачі та успіхи та ставити досяжні та здійсненні цілі. Зазвичай це ознака низької впевненості в собі, сором'язливості та нездатності повною мірою використовувати свої здібності. Ці особи не ставлять перед собою складних цілей та є високо самокритичними.

У контрольній групі розподіл показників самооцінки був таким: 4,3% респондентів мали низьку самооцінку, 52,2% – середню, а 43,5% – високу.

Іншими словами, 95,7% респондентів контрольної групи продемонстрували оптимальну та адекватну самооцінку. Вони точно оцінюють свої здібності та навички. Вони досить самокритичні. Прагнуть реалістично аналізувати свої невдачі та успіхи та ставити досяжні та здійсненні цілі. Оцінюючи свої досягнення, вони враховують не лише власну думку, а й намагаються передбачити реакцію близьких. Така самооцінка є оптимальною.

T-критерій Стьюдента виявив суттєві відмінності в рівнях самооцінки між експериментальною та контрольною групами.

Результати розрахунків зведені в таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

Показники самооцінки

	Група 1		Група 2		
Шкала	Середня арифметична (M)	Стандартне квадратичне відхилення (σ):	Середня арифметична (M)	Стандартне квадратичне відхилення (σ)	t-критерій
Самооцінка	50,72	20,29	28,43	8,37	4.95*

*Різниця є статистично значущою ($p < 0,05$).

Кількість ступенів свободи $f = 46$.

Критичне значення t-тесту Стьюдента = 2,013.

Середня похибка середнього арифметичного (m): 4,14 та 1,78.

Згідно з таблицею 3.5, керівники будівництва демонструють низьку самооцінку ($50,72 \pm 20,29$). Вони погано реагують на критику, постійно прагнуть враховувати думки інших та часто страждають від комплексу неповноцінності.

І навпаки, контрольна група переважно демонструвала високий та середній рівні самооцінки ($28,43 \pm 8,37$). Людина з високою самооцінкою адекватно реагує на зауваження інших і рідко сумнівається в їхніх діях. Людина із середньою самооцінкою рідко страждає від комплексу неповноцінності та лише зрідка прагне адаптуватися до думок інших.

Таким чином, можна зробити висновок, що керівники будівництва характеризуються низькою самооцінкою.

Висновки розділу 2

Для вивчення психологічних характеристик емоційного інтелекту керівників будівництва ми провели дослідження з 25 учасниками. Контрольна група складалася з 23 осіб, які перебували у стосунках без ознак залежності.

Ми досліджували рівень інтегрованого емоційного інтелекту у керівників будівництва, а також п'ять шкал часткового інтелекту: емоційну усвідомленість, самостійне управління емоціями, особисту мотивацію, емпатію та розпізнавання емоцій інших. Схильність до конфлікту та агресії визначалася за допомогою методики «Особиста агресія та конфлікт» Є. П. Ільїна та П. А. Ковальова. Рівень потреби в приналежності та страху відторгнення визначалися за допомогою опитувальника схильності до приналежності Мехрабія (MAFF). Рівень самооцінки оцінювався за допомогою тесту самооцінки.

Стало зрозуміло, що необхідно розвивати здатність учасників автономно керувати своїми емоціями, а отже, їхню емоційну гнучкість.

Відсутність самоконтролю перед обличчям емоцій у конфліктних ситуаціях проявляється агресією. Більшість респондентів також отримали низькі бали за шкалами емоційної усвідомленості та особистої мотивації. Перша шкала свідчить про недостатнє розуміння себе та своїх потреб. Низькі бали за шкалою особистої мотивації свідчать про нездатність керувати своєю поведінкою шляхом емоційної регуляції. І навпаки, за шкалою емпатії деякі респонденти отримали низькі бали, тоді як інші – високі (порівняно з іншими шкалами). Високий бал вказує на здатність розпізнавати емоційні стани інших, розуміти їхній внутрішній світ, осмислювати їхні переживання, думки та почуття, а також співпереживати їхньому поточному емоційному стану.

Серед більшості опитаних керівників об'єктів загальний рівень емоційного інтелекту низький, лише невеликий відсоток має середній рівень. Високих рівнів емоційного інтелекту не спостерігалось.

Результати тесту на мотивацію афіліації показали, що поведінка керівників об'єктів впливає з надмірної потреби в афіліації, нав'язливого бажання догодити партнеру та потреби в коханні. Вони відчують дуже сильну потребу в приналежності, а також не менш сильний страх бути відкинутими.

Після цього дослідження ми дійшли висновку, що керівники будівництва демонструють високий рівень вразливості, недовіри та імпульсивності, що загалом свідчить про сильну схильність до конфліктів.

І навпаки, такі показники, як асертивність, агресивність та непоступливість, нижчі за норму. Це свідчить про недостатній рівень

позитивної асертивності, яка, тим не менш, необхідна у стосунках для захисту своїх переконань, утвердження власної гідності та задоволення своїх потреб. Натомість ми спостерігали високий рівень конфліктності, що ґрунтується на схильності до образ, вразливості та недовіри.

Крім того, було виявлено, що керівники будівництва мають стримування щодо прояву агресивності, особливо у сфері міжособистісних стосунків.

Тому дослідження дійшло висновку, що існує потреба в розробці психокорекційних програм для зміцнення самооцінки, зниження вразливості та впровадженні програм, спрямованих на покращення емоційної регуляції.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ РОБОТИ ПСИХОЛОГА З РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У МЕНЕДЖЕРІВ БУДІВНИЦТВА

3.1. Форми і методи роботи психолога з розвитку емоційного інтелекту

Останнім часом було розроблено численні тести емоційного інтелекту, засновані на описі цього поняття. Вони спираються або на самооцінку суб'єктами своєї здатності керувати та розпізнавати свої емоції, або на їхню реакцію на конкретні комунікативні ситуації чи щоденну діяльність, пов'язану з проявом емоційного інтелекту.

Слід зазначити, що певні притаманні емоційно інтелектуальним особистостям характеристики можна виміряти за допомогою відповідних

психологічних тестів. Зарубіжні автори зазначають, що певні аспекти емоційного інтелекту можна виміряти досить об'єктивно не за допомогою самооцінки, а за допомогою таких методик, як розпізнавання емоційного стану людини за фотографіями її обличчя або визначення емоційного забарвлення абстрактних малюнків чи творів мистецтва.

Дослідження Майєра показали, що емоційне сприйняття персонажів у представлених ситуаціях корелює з балами, отриманими в тестах, що вимірюють їхній інтелект, академічні здібності, емпатію та емоційну відкритість [9]. Д. Гоулман описує конкретні завдання для оцінки емоційної креативності. В одному з цих завдань учасник мав коротко описати ситуацію, в якій він пережив різні емоції, такі як радість, полегшення та стрес.

Однак було встановлено, що загальний інтелект, який давно вивчається та вимірюється визнаними тестами IQ, пояснює лише від 10 до 20% професійного успіху, а решта 80-90% пояснюються іншими факторами [7]. Легко уявити, що серед цих 80-90% визначальних факторів успіху емоційний інтелект відіграє провідну роль. Вербальні тести мають певні недоліки, головний з яких полягає в тому, що оцінка рівня емоційного інтелекту людини залежить від змісту її відповідей на запитання, призначені для вимірювання її самовладання, співчуття, ініціативності, емоційного контролю та чутливості до емоційних станів інших.

Сучасна психологія розробила численні методи та методики, які допомагають людям зрозуміти свої почуття, мотивацію та реакції. Д. Гоулман наголошує на важливості психотерапії як ефективного способу модифікації емоційних реакцій, таким чином задовольняючи індивідуальні потреби для особистісного розвитку.

Емоційний інтелект також можна розвивати природним шляхом через живопис, мистецтво, гру, самоаналіз або літературу. Серед багатьох ефективних методів розвитку емоційного інтелекту є усвідомленість, арт-терапія, ненасильницьке спілкування, терапія розповідями історій та різні дихальні техніки. У психології розмова визначається як метод збору інформації на основі вербального спілкування. Вона широко використовується для досягнення різних цілей у соціальній, медичній та дитячій психології. Семінар у словнику з психології визначається як набір практичних групових вправ, присвячених певній темі та розроблених для розвитку навичок та здібностей учасників, під керівництвом спеціаліста-тренера – носія необхідної інформації, знань та досвіду.

Метод візуалізації спирається на уяву, створюючи образи, уявлення та ситуації, де викликані емоції сприяють досягненню бажаного результату. Суть цієї практики полягає в наступному: перш ніж розпочати будь-яку дію, уявіть собі повний успіх і точно уявіть, як цей успіх виглядатиме. Зосередьтеся на образі ідеального кінцевого результату. Замість напруги, блокування, оніміння чи хвилювання ви генеруватимете впевненість, ентузіазм, енергію, потенційні рішення та конкретні, позитивні дії.

Завдяки цій впевненості ви реагуватимете на стрес більш цілеспрямовано та конструктивно. Метод конкретних ситуацій, або ситуаційний аналіз, передбачає вивчення можливих результатів на основі набутого досвіду. Розроблений у Гарвардській бізнес-школі на початку 20 століття, цей метод став однією з основних технік у бізнес-освіті. Тематичне дослідження – це поширений метод навчання в сучасній освіті, заснований на аналізі практичних ситуацій.

Метод конкретних ситуацій широко та ефективно використовується в західній бізнес-освіті, але менш поширений у російських університетах та бізнес-школах. При використанні цього методу спеціаліст отримує опис

конкретної ситуації, подібної до тієї, яку він вивчає. Ретельний аналіз наданих документів виявляє власні помилки та допомагає визначити напрямки та методи роботи.

Часто представлені конкретні ситуації, особливо в контексті професійної підготовки. Вони мають значний вплив на аналіз діяльності та мотивують людей досягати кращих результатів у навчанні, викладанні, управлінні та особистісному розвитку загалом. Цей метод робить акцент на самостійній роботі. Він особливо ефективний для розвитку ключових професійних навичок, таких як комунікабельність, лідерство, здатність швидко аналізувати великі обсяги неорганізованої інформації та прийняття рішень під тиском та в ситуаціях з недостатньою інформацією.

Головною метою арт-терапії є гармонізація психічних станів через розвиток виразних здібностей та самосвідомості. Цінність мистецтва полягає в його здатності виражати та досліджувати різні емоції та почуття на символічному рівні: любов, ненависть, образу, гнів, страх, радість тощо. Арт-терапія базується на переконанні, що зміст внутрішнього «я» людини відображається у візуальних образах щоразу, коли вона малює, пише або ліпить, тим самим сприяючи гармонізації її психологічного стану. Арт-терапія, строго кажучи, є терапією через малювання (або ізотерапією), що базується на образотворчому мистецтві. Його зазвичай використовують для психологічної корекції невротичних та психосоматичних розладів у дітей та підлітків з труднощами у навчанні та соціальній адаптації. Арт-терапія виражає емоційний стан митця.

Казкотерапія – це літературний твір та творче читання літературних творів. Сьогодні існує багато видів ефективного навчання, основними з яких є тренінги особистісного розвитку та професійне навчання. Ці методи розвитку емоційного інтелекту можуть бути реалізовані різними

способами, але найефективнішим, на нашу думку, є соціально-психологічний тренінг – високопродуктивний метод активного навчання.

Соціально-психологічний тренінг як метод розвитку емоційного інтелекту. Соціально-психологічний тренінг – це сучасний, емпіричний, активний метод навчання, метою якого є підвищення комунікативної компетентності в конкретному контексті спілкування. Він характеризується короткою тривалістю та високою інтенсивністю.

3.2. Психокорекційна програма розвитку емоційного інтелекту у керівників будівництва

Урок 1

Ритуал «Комплімент»: Кожен учасник повинен зробити комплімент своєму сусіду. Обов'язкові умови для написання компліменту:

1. Зверніться до сусіда на ім'я.
2. Комплімент має бути приємним не для того, хто його дає, а для того, хто його отримує.

Обговорення та прийняття правил групи. Правила приймаються колективно та вивіщуються в класі. Ведучий постійно звертається до них під час заняття. Ось неповний перелік правил:

1. Добровільна участь у визначенні власної позиції: завдання виконується лише за згодою учасника.

2. Правило «стоп»: якщо ви не бажаєте обговорювати тему, ви завжди можете сказати «стоп».
3. Конфіденційність: усі обговорення залишаються конфіденційними між учасниками.
4. Зосередьтеся на теперішньому: говоріть лише про те, що відбувається в групі.
5. Активна участь.
6. Щире спілкування.
7. Оцінюються лише дії, а не особистість.

Розминка: «Змія»

Уся група шикуються за фасилітатором, руки на плечах людини попереду, і рухається по кімнаті. Мета — підтримувати ланцюжок. Через деякий час ведучий переходить до кінця шеренги, а наступний учасник стає ведучим і так далі.

«Прогноз погоди»

Мета: Іноді людина відчувається «не в собі». Її може охопити смуток, образа або гнів, і їй потрібна самотність. Давши собі цей час, вона може легше відновити рівновагу, керувати своїми емоціями та бути більш відкритою до соціальної взаємодії. За допомогою цієї вправи ведучий допомагає жінкам у співзалежних стосунках зрозуміти, що вони поважають їхнє право на самотність. Інші учасники потім вчаться поважати цей стан душі одна в одній.

Матеріали: Папір, олівці.

Інструкції: Іноді кожному з нас необхідно побути наодинці з собою. Можливо, ви встали занадто рано і хочете спати, або, можливо, щось зіпсувало вам день. У такому разі цілком нормально хотіти побути наодинці на деякий час, щоб перезарядитися.

Якщо це станеться, ви можете повідомити нам, що хочете побути на самоті, щоб вас ніхто не турбував. Ви можете зробити це, показавши іншим учасникам свій «прогноз погоди». Таким чином, усі зрозуміють, що вам потрібен спокій і тиша.

Візьміть папір та олівці та намалуйте картинку, яка відображає ваш настрій у цей момент. Або просто напишіть великими літерами «Штормове попередження». Таким чином, ви дасте іншим зрозуміти, що у вас поганий настрій і що краще вас не турбувати. Якщо ви прагнете спокою та тиші, ви можете покласти таку картинку перед собою, щоб усі знали. Для цього намалуйте невелику картинку, де сонце починає пробиватися крізь дощ і хмари, або зобразіть за допомогою картинки, що для вас сонце вже яскраво світить. Доцільно заохочувати «прогнози погоди» під час тренінгу; було б дуже корисно, якби це стало звичкою для учасників. Це сприятиме більш гармонійній груповій атмосфері та навчить жінок бути уважними до ситуацій інших. В ідеалі, ви час від часу презентували власні «прогнози погоди».

Рефлексія

1. Чого я навчився сьогодні про себе та інших?
2. Чому я навчився цього сьогодні?

"Самовітання"

Учасникам пропонується стати на підняту поверхню, таку як стіл, і привітати себе з виконанням складних завдань.

Ця вправа дуже важлива, оскільки вона допомагає учасникам усвідомити, що самопізнання вимагає зусиль.

Урок 2

Ритуал вітання "Комплімент". Ця вправа описана в попередньому уроці.

Розминка: "Дзеркало". Партнери стають один навпроти одного. Один виконує дію, наприклад, розчісує волосся, а інший повторює її перед дзеркалом.

Вправа: "Камінець у черевіку"

Мета: Ця гра пропонує творче переосмислення правила командної взаємодії: "Проблеми перші". Ми використовуємо просту та зрозумілу метафору, яка дозволяє учасникам сигналізувати про свої труднощі, щойно вони виникають. Час від часу корисно організувати гру «Камінець у черевіку» як груповий ритуал, щоб заохотити навіть найсором'язливіших жінок розповідати про свої турботи та проблеми. Заохочуйте учасниць спонтанно використовувати ритуальну фразу «У мене камінець у черевіку!», щойно вони зіткнуться з труднощами, щось їх турбує, вони зляться на когось, ображаються або з будь-якої іншої причини не можуть зосередитися.

Інструкції: Сядьте в коло. Чи можете ви розповісти мені, що відбувається, коли камінець потрапляє у ваш черевик? Можливо, камінець вас не дуже турбує, і ви не звертаєте на нього уваги. Можливо, ви навіть забуваєте про неприємний камінець і лягаєте спати, а потім вранці, одягаючи черевик, забуваєте його вийняти. Але через деякий час ви помічаєте, що у вас болить нога. Зрештою, цей маленький камінець вже відчувається як великий шматок каменю. Тож ви знімаєте черевик і витрушуєте камінець. Однак, можливо, вже утворилася ранка, і невелика проблема може перетворитися на велику. Коли ми сердиті, стурбовані або схвильовані, спочатку здається, що у нас у черевіку маленький камінчик. Якщо ми вчасно його виймемо, то збережемо свою ногу цілою. Але в іншому випадку можуть виникнути проблеми, і до того ж великі. Ось чому завжди корисно говорити про свої проблеми, щойно ви їх помітите. Якщо ви скажете нам: «У мене в черевіку камінчик», ми всі зрозуміємо, що вас щось турбує, і ми зможемо про це поговорити. А тепер подумайте: чи є щось, що вас зараз турбує? Далі скажіть: «У мене в черевіку немає камінчика» або: «У мене в черевіку камінчик. Мені не подобається, коли Максим (Петя, Катя) насміхається з моїх окулярів». Розкажіть, що ще вас гнітить.

Дозвольте учасникам поекспериментувати з цими двома фразами відповідно до їхнього душевного стану. Потім обговоріть окремі «камінці», які будуть названі.

Рефлексія

1. Що нового я дізнався про себе та інших сьогодні?
2. Чого я навчився сьогодні?

«Самохвала». Ця вправа описана в попередньому уроці.

Урок 3

Ритуал вітання: «Комплімент». Звичайний комплімент має закінчуватися побажанням.

Розминка: «Тінь».

Один учасник виконує дії, а інший, розташований позаду нього, як тінь, повторює їх. Потім учасники міняються ролями.

Вправа: «Випуск пари».

Мета: Ця гра спрямована на боротьбу з гнівом та образою, які можуть виникати у стосунках. Вона допомагає учасникам брати на себе більшу відповідальність за свої дії. Корисно використовувати це регулярно для підтримки спокійного психологічного клімату в групі, щоб стосунки між учасниками залишалися відкритими та природними, і не виникало конфліктів чи розбіжностей. Інструкції: Сядьте в коло. Я пропоную гру під назвою «Випуск пари». Ось як це працює: кожен з вас ділиться з іншими тим, що вас турбує або дратує. Звертайтеся до однієї конкретної людини. Наприклад: «Альоно, вибач, коли ти кажеш, що мій чоловік дурний».

Не виправдовуйтеся, коли хтось скаржиться на вас. Уважно слухайте, що вони говорять. Тоді кожен з вас матиме можливість висловитися. Якщо комусь абсолютно нічого сказати, він може просто сказати: «У мене немає конкретної проблеми, і мені не потрібно висловлюватися».

Після завершення кола обміну критикою можуть висловитися учасники, які були об'єктом критики.

Тепер подумайте про те, що вам сказали. Іноді ми можемо змінити щось у собі, що турбує інших, іноді ми не можемо або не хочемо нічого змінювати. Чи чули ви про щось, що ви могли б і хотіли б змінити в собі? Якщо так, ви можете сказати щось на кшталт: «Я більше не хочу називати свого чоловіка ідіотом...»

Вправа «Гумористичний лист»

Мета: Часто легше вирішити проблему, підходячи до неї з оптимізмом та гумором. Під час цієї вправи учасники можуть написати жартівливого листа другу, з яким їм важко спілкуватися. Це такий лист, який ви можете написати, але точно не повинні надсилати.

Матеріали: Кожному учаснику потрібен папір та олівець.

Інструкції: Виберіть когось, з ким у вас нещодавно виникли розбіжності та складні стосунки. Напишіть їм жартівливого листа, в якому ви сильно перебільшите свої почуття до них. Ви також можете перебільшити їхні «образи». Намагайтеся писати так смішно, щоб вам самим захотілося посміятися над проблемою чи конфліктом.

Запропонуйте тим, хто бажає це зробити, прочитати свої листи вголос. Завершіть вправу грою в сніжки. Кожен учасник зім'ятий свій папірець і кидає його на кілька хвилин, перш ніж усі папірці опинилися у смітнику.

Аналіз вправи:

1. Що ви відчували, коли писали цього жартівливого листа?
2. Що було найскладнішим?

3. Чи легко вам було перебільшувати власні почуття, такі як гнів чи образа?

4. Чи можете ви коли-небудь посміятися над собою?

5. На вашу думку, що б сказала людина, якій ви писали, якби прочитала вашого листа? 6. Коли корисно посміятися над конфліктом?

Вправа «Самопохвала». Ця вправа описана вище.

Урок №4

Ритуал «Вітання». Учасники сідають у коло.

Почнемо: Давайте встанемо (ведучий встає і пропонує всім членам групи зробити те саме) і привітаємося. Давайте потиснемо руки всім, переконавшись, що ніхто не залишився осторонь. Можна привітати когось двічі; головне — нікого не пропустити.

Після вправи ведучий задає групі одне з наступних питань: «Як ви себе відчуваєте?», «Як ви себе відчуваєте?», «Можемо ми приступити до роботи?».

Розминка: «Образи»

Мета: Ознайомлення з ігровими техніками конструктивного вираження гніву через мовлення.

Зміст: Учасники передають м'яч по колу, грайливо ображаючи один одного. Ці образи можуть бути назвами дерев, фруктів, грибів, риб, квітів

тощо. Кожна образа повинна починатися з «А ти...». Наприклад: «А ти, ти морква!»

В останньому раунді гравці повинні сказати щось приємне своєму сусідові, наприклад: «А ти, ти моя радість!»

Примітка: Ця гра найефективніша, якщо грати в неї у швидкому темпі.

Вправа: «Датський бокс»

Мета: Ця гра допомагає жінкам зрозуміти, що агресія також може бути конструктивною. Під конструктивною агресією ми маємо на увазі здатність захищати свої інтереси, зберігаючи при цьому добрі стосунки з партнером. Багатьом людям важко це зрозуміти, тому що вони асоціюють добрі стосунки з добротою, а агресію з дистанцією від свого партнера.

Інструкції: Хто може розповісти мені про пам'ятну суперечку? Як вона розгорталася? Чому ви вважаєте цю суперечку хорошою? Що було предметом суперечки?

Я покажу вам, як вести конструктивну суперечку, зокрема, використовуючи великий палець. Суперечка конструктивна до тих пір, поки ми поважаємо правила суперечки та впевнені, що наш партнер також поважає їх. Мета — не завдати нікому болю.

Розділіться на пари та станьте обличчям один до одного на відстані витягнутої руки. Стисніть кулак і притисніть його до кулака партнера так, щоб ваш мізинець був притиснутий до його, безіменний палець — до його, середній палець — до його, а вказівний палець — до його. Тримайтеся одне за одного, ніби ви зв'язані. Бо так часто буває: у будь-якій суперечці сторони завжди взаємозалежні тим чи іншим чином. Отже,

всі пальці стискаються разом, і великі пальці вступають у гру. Спочатку вони спрямовані вертикально вгору. Потім один з вас рахує до трьох, і за сигналом починається бійка. Перемагає той, чий великий палець знаходиться зверху, утримуючи тиск на великий палець суперника хоча б одну секунду. Після цього можна починати наступний раунд. Усім зрозумілий принцип гри?

Кажуть, що цю гру винайшли данці, яким було нудно під час довгих північних зим. Але жінки теж можуть грати, бо головне — швидкі рефлекси та спритність, а не сила. Ви також можете виграти завдяки хитрості. Наприклад, якщо ви робите обманливі рухи та кидки, поступіться на мить, а потім скористайтеся рухом партнера вниз. Після кількох раундів ви виявите, що вдосконалюєтеся та насолоджуєтеся грою. Після п'яти раундів зробіть перерву, щоб відпочити руки, та виберіть іншого партнера. Прощаючись зі своїм партнером, вклоніться на знак подяки за його чесну гру.

Рефлексія

1. Чого нового ви навчилися сьогодні?
2. Як ви можете захищати свої інтереси, не погіршуючи стосунки з іншими?

Вправа на самохвалення. Ця вправа описана вище.

Урок 5

Ритуал вітання. Ця вправа описана в попередньому уроці.

Розминка: Розгубленість. Учасники стають у коло.

Інструкція: «Давайте зблизимося, щоб утворити менше коло, і витягнемо всі руки до центру. За моїм сигналом ми всі одночасно візьмемося за руки, так щоб рука кожної людини тримала чиюсь іншу. Давайте спробуємо не триматися за руки з сусідами. Поїхали! Раз, два, три».

Переконавшись, що всі руки з'єднані попарно, ведучий пропонує учасникам «розплутати» свої руки, не ламаючи їх. Ведучий також бере участь у вправі, але активно не втручається в процес. Під час вправи часто виникає думка про те, що завдання неможливо вирішити. У цьому випадку ведучий повинен спокійно сказати: «Це завдання можна вирішити; у вас завжди може бути успіх». Вправу можна завершити трьома способами:

1. Усі учасники групи утворюють коло (деякі можуть стояти обличчям до кола, інші — спиною до нього; це не має значення, важливо, щоб усі утворили коло).
2. Учасники групи утворюють два або більше незалежних кіл.
3. Учасники групи утворюють кола, з'єднані одне з одним, як ланки ланцюга.

Вправа зміцнює згуртованість групи, але оскільки вона передбачає тісний фізичний контакт, її слід використовувати з обережністю. Якщо ведучий передбачає підвищення напруги серед деяких учасників, він повинен припинити вправу.

Вправа: «Агресивна поведінка»

Мета: За допомогою цієї гри співзалежні жінки можуть дослідити те, що вони називають агресивною поведінкою. Вони можуть дослідити власну агресивну поведінку та поведінку інших. Матеріали: Папір та олівець.

Інструкції: Візьміть аркуш паперу та запишіть усе, що робить людина, що змушує вас сказати: «Так, вона точно агресивна». Напишіть короткий рецепт створення агресивної людини. Наприклад: стиснуті кулаки, гучний голос, значна доза жорстокості тощо. (Потім попросіть кількох учасників імітувати елементи такої поведінки, а група має вгадати, що це таке.)

Тепер подумайте про елементи агресивної поведінки, з якими ви стикаєтеся тут, у цій групі. Що вам здається агресивним? Коли ви самі проявляєте агресію? Як ви можете спровокувати агресію до себе?

Візьміть ще один аркуш паперу та розділіть його навпіл по вертикалі. Ліворуч зверніть увагу на те, як інші агресивно ставляться до вас протягом дня. Праворуч зверніть увагу на те, як ви агресивно ставитеся до інших. Ця вправа може тривати від 10 до 15 хвилин. Після цього попросіть учасників переглянути свої нотатки.

Аналіз вправи:

1. Чи є люди, які виражають свою агресію не кулаками?
2. Чому деякі люди так часто прагнуть відчувати себе вищими, принижуючи інших?
3. Як поводить себе жертва агресії?
4. Як людина стає жертвою? Що можна зробити, щоб уникнути цього?

5. Яким чином проявляється рівність між людьми?

6. Як би ви описали власну поведінку?

Вправа на самохвалення: Ця вправа описана вище.

Урок №6

Ритуал вітання: Ця вправа описана вище.

Ритуал вітання: Ця вправа описана вище.

Розминка з м'ячем. Учасники групи сидять у колі. Інструкції: «Почнемо сьогодні так: ми кидаємо м'яч, називаючи ім'я людини, якій ми його кидаємо. Людина, яка ловить м'яч, приймає позу, а інші імітують її. Потім людина з м'ячем (чию позу ми щойно імітували) кидає його наступній людині, і так далі, доки всі не матимуть шансу».

Ця вправа дозволяє учасникам зосередитися одна на одній, створюючи відчуття групової згуртованості та зміцнюючи їхній зв'язок на потім.

Вправа: «Тихий крик»

Мета: Важливо, щоб жінки навчилися не відчувати себе жертвами, навіть перед обличчям найжорстокіших образ чи гніву. Гра «тихий крик» допомагає їм відновити контроль над ситуацією. Вона дозволяє учасникам зрозуміти, що вони можуть одночасно контролювати себе та знімати напругу, що забезпечує міцну основу для подальших роздумів про те, як вирішити основну проблему, що викликає цю напругу.

Інструкція: Заплющте очі та зробіть три глибоких вдихи. Уявіть, що ви йдете в тихе, приємне місце, де вас ніхто не турбуватиме. Подумайте про когось, хто вас дратує, злить або завдає вам болю. Уявіть, що ця людина ще більше вас дратує. Дозвольте своєму роздратуванню наростати. Вирішіть самі, коли воно стане достатньо сильним. Ця людина повинна зрозуміти, що ви більше не можете дратуватися. Для цього ви можете кричати щосили, але так, щоб вас ніхто не чув. Іншими словами, вам потрібно кричати подумки. Вам може захотітися крикнути: «Досить! Зупинись! Забирайся геть!» Відкрийте рот і кричіть подумки якомога голосніше. У своєму таємному притулку ви самі; вас ніхто не чує. Кричіть знову, і цього разу ще голосніше! Ось і все...

А тепер подумайте ще раз про людину, яка ускладнює вам життя. Уявіть, що ви якимось чином заважаєте їй мучити вас. Подумайте у своїй уяві про те, як ви можете змусити її перестати вас мучити. Тепер відкрийте очі та розкажіть нам про свій досвід.

Аналіз справи:

1. Чи змогли ви дуже голосно крикнути у своїй уяві?
2. Кого ви уявили?
3. Що ви крикнули?
4. Що ви подумали, щоб зупинити цю людину? Вправа: «Я хочу сказати «Дякую»».

Інструкції: Ми часто кажемо, або, можливо, не дуже часто, «дякую». Це звичка. Прийнято дякувати за подарунки, смачну їжу, послугу та багато

іншого. Слово «дякую» приємне не лише тому, хто його чує, але й тому, хто його каже. Не вірите? Давайте подивимося. Часто ми забуваємо або просто не маємо часу подякувати комусь за щось важливе, що вони зробили або роблять для нас. А тепер давайте посидимо тихо дві хвилини. Протягом цього часу спробуйте згадати когось, кому ви хотіли б подякувати, і за що ви вдячні. Коли ви будете готові, я попрошу вас сказати, кому ви хотіли б подякувати і чому. Почніть з: «Я хочу подякувати...»

Урок 7

«Вітання». Вправа описана вище.

Розминка з м'ячем.

Інструкції: Учасники сідають у коло. «Почнемо сьогодні так: кидаючи м'яч один одному, ми називатимемо ім'я людини, якій ми його кидаємо. Людина, яка отримує м'яч, приймає позу, яка відображає її внутрішній стан, а інші, віддзеркалюючи позу, намагаються відчутти та зрозуміти цей стан».

За допомогою цієї варіації, після вправи, ви можете запитати групу: «Яким, на вашу думку, є кожен із наших станів?» Після того, як буде сформульовано кілька гіпотез щодо кожної людини, ви звертаєтесь до неї, щоб вона могла висловити свій власний стан.

Цей варіант вправи особливо підходить, якщо ви плануєте продовжити роботу над розумінням стану співрозмовника або власного стану під час спілкування, з вербалізацією цього стану. Вправа «Королева»

Мета: Ця гра пропонує можливість на мить бути в центрі уваги, нікого не турбуючи та не ображаючи. Вона особливо корисна для співзалежних жінок. Вони можуть висловлювати всі свої бажання, не боячись «втратити обличчя». У ролі королеви вони навіть можуть демонструвати щедрість і відкривати нові грані своєї особистості. Завдяки чітко визначеним межах гри кожен відчувається в безпеці. Більш глибокий аналіз гри допомагає запобігти потенційній появі «жертв» у групі.

Інструкції: Хто з вас коли-небудь мріяв стати королевою? Які переваги отримує від цього королева? А які недоліки це тягне за собою? Чи знаєте ви різницю між хорошою королевою та поганою?

Я пропоную гру, де ви можете бути королевою. Звичайно, не безстроково, а лише на десять хвилин. Всі інші учасники стають слугами і повинні виконувати всі накази королеви. Очевидно, королева не має права віддавати накази, які можуть образити інших, але вона може багато чого. Вона може наказати, наприклад, щоб її носили на руках, щоб їй вклонялися, щоб їй подавали напої, щоб слуги були «до її послуг» тощо. Хто хоче бути першою королевою?

Дайте кожній жінці можливість по черзі бути королевою. негайно оголосіть учасницям, що кожна матиме свою чергу. Дві або три жінки можуть виконувати цю роль одночасно. Після закінчення правління королеви зберіть групу в коло та поділіться своїм досвідом. Це дозволить майбутнім королевам порівняти свої прагнення зі здібностями інших жінок та увійти в історію як хороші королеви.

Аналіз справи:

1. Як ви почувалися, будучи королевою?
2. Що вам найбільше подобалося в цій ролі?
3. Чи було легко віддавати накази?
4. Як ви почувалися, будучи служницею?
5. Чи було легко задовольняти бажання королеви?
6. Коли вона була королем, чи була вона хорошою чи поганою королевою у ваших очах?
7. Як далеко може зайти хороша королева у виконанні своїх бажань?
Вправа: «Я хочу сказати «Дякую»». Опис цієї вправи можна знайти в попередньому уроці.

Урок 8

Ритуал «Вітання». Вправа описана вище.

Розминка «Кольори». Учасники групи сідають у коло.

Інструкції: «Я роздам вам картки з назвами кольорів, які зустрічаються двічі. Наприклад, якщо ви витягнете «червону» картку, це означає, що в когось іншого є така ж картка. Я перерахую назви фруктів та овочів, і щоразу люди, чий колір відповідає згаданому фрукту чи овочу, повинні встати. Іноді я називатиму предмети, які не є ні фруктами, ні овочами. У такому разі всі залишаються сидіти. Під час вправи уважно спостерігайте за діями інших учасників групи. Спробуйте вгадати, у кого який колір».

В кінці вправи ведучий пропонує учасникам, які намалювали однаковий колір, об'єднатися в пари. Це робиться мовчки. Після формування пар кожна пара по черзі оголошує колір, який вони намалювали.

Вправа «Любов і гнів»

Мета: Під час цієї гри учасники можуть усвідомити, що вони одночасно відчують позитивні та негативні емоції до однієї й тієї ж людини. Вони також можуть навчитися не бути пригніченими цими емоціями, а відчувати як любов, так і гнів, зберігаючи глибокий зв'язок з іншою людиною.

Інструкції: Сядьте в коло та заплющте очі. Уявіть, що ви розмовляєте з кимось, на кого ви злі. Поясніть чому. Можливо, вони не дотримали своєї обіцянки або не зробили того, чого ви очікували. Розмовляйте з ними тихо, так, щоб ніхто вас не чув. Чітко та точно опишіть, що вас розлютило.

Далі розкажіть своєму співрозмовнику, що ви цінуєте в них. Будьте якомога конкретними.

Подумайте на мить про людину в групі, яка іноді вас злить. Уявіть, що ви підходите до цієї людини та чітко та точно пояснюєте, чому вони вас розлютили.

Тепер уявіть, що ви подумки підходите до цієї людини та розповідаєте їй, що ви в ній цінуєте. (1 хвилина.)

Тепер ви можете відкрити очі та озирнутися по колу. Уважно спостерігайте за іншими учасниками. Тепер ми можемо обговорити, що кожен з вас переживав подумки.

Якщо ви помітили, що хтось робить образливі зауваження щодо присутніх або відсутніх у групі, негайно попросіть їх сказати щось позитивне про них. Також обов'язково висловлюйте свій гнів чи обурення без узагальнень чи суджень. Прийнятні лише фактичні описи та враження, висловлені щодо іншої дитини. Таким чином, учасники можуть усвідомити свої негативні емоції. Чітко називаючи причини свого гніву чи обурення, жінки можуть усвідомити, що вони відкидають не лише людину, а лише певну поведінку. Коли гнів правильно сфокусований, він має менший вплив на жінку.

Аналіз вправи:

1. Що ви відчуваєте, коли не кажете іншим, що ви злі?
2. Що ви відчуваєте, коли кажете їм, що ви злі?
3. Вам подобається, коли люди кажуть вам, що вони зляться на вас?
4. Чи є люди, на яких ви ніколи не зліться?

5. Чи є люди, які ніколи не зляться на вас?
6. Чому так важливо точно висловлювати те, що вас злить?
7. Чи швидше зникає гнів, коли ви тримаєте його в собі, чи коли ви про нього говорите?

Вправа «Я хочу сказати «Дякую»». Опис вправи наведено вище.

Урок №9

Ритуал «Вітання». Вправа описана вище.

Ритуал «Хто йде першим?» Усі учасники стають у коло.

Інструкції: «Один з вас повинен вийти з кімнати. Ми (ті, хто залишився) оберемо когось, хто розпочне рух». Ця людина виконуватиме рухи, час від часу змінюючи їх, і ми всі будемо їх повторювати. Учасник, який був поза кімнатою, повернеться, стане в центр кола та, уважно спостерігаючи за нами, спробує вгадати, хто ініціював рух. Коли учасник йде, група визначить учасника, який ініціюватиме рух.

«Зверніть увагу на зміну руху. Ми спробуємо не дивитися...» (Ведучий називає ім'я учасника, призначеного ініціатором руху).

Кілька людей можуть грати роль як ініціатора руху, так і особи, яка шукає рух. Ведучий може запропонувати ці ролі або попросити добровольців.

Під час дебрифінгу ведучий запитує учасників про їхні враження, як їм вдалося ідентифікувати людину, яка ініціювала рух, та будь-які пропозиції щодо ускладнення завдання.

Вправа: «Піктограми». Важливо пам'ятати, що таке піктограми.

Інструкції: Піктограма – це просте, але змістовне графічне зображення, яке представляє об'єкти або передає різноманітну інформацію. Ви всі бачили приклади піктограм, наприклад, на дорожніх знаках. Якщо виделка та ложка намальовані у формі хреста на знаку, це, очевидно, кафетерій або кафетерій. Червоний хрест вказує на лікарню або медичний центр. Якщо ви бачите знак із черепом та кістками, це означає: «Не лізьте, це небезпечно!» З якими піктограмами ми досі стикаємося у повсякденному житті?

Після того, як учасники розглянули побачені піктограми, починається сама вправа. Вона відбувається у кілька етапів:

1. Учасникам пропонується подумати про наступні піктограми, а потім намалювати їх: «Веселих свят», «Глуха бабуся», «Легкий дощ», «Щастя». Після завершення піктограми демонструються, а потім проводиться коротке обговорення на тему: «Чому піктограми з однаковим значенням можна зображати по-різному?»
2. Група поділяється на дві команди. Кожна команда повинна уявити значення піктограм і намалювати їх. Малюнків має бути стільки ж, скільки людей у команді.
3. По черзі одна команда представляє свої малюнки, а інша команда повинна вгадати їх значення. Перемагає команда, яка найкраще вгадає і зможе найдетальніше пояснити свою думку.

Вправа «Радість». Учасникам показується піктограма, що символізує радість. Як тільки всі зрозуміють представлену емоцію, ведучий запитує: «Які ознаки свідчать про те, що людина відчуває радість?»

В кінці вправи проводиться конкурс «Найщасливіше обличчя». Вправа «Лют»: Учасники бачать піктограму, що символізує лють. Як тільки всі зрозуміють емоцію, ведучий запитує: «Які ознаки вказують на те, що хтось злиться?»

Потім урок продовжується з усіма піктограмами емоцій.

Вправа «Я хочу сказати «Дякую»»: Опис цієї вправи наведено в попередніх уроках.

Урок №10

«Вітання»: Вправа описана вище.

Розминка «Морозиво»: Учасники сідають у коло, а ведучий встає. Ведучий просить учасників: «Ті, хто любить морозиво, встаньте та міняйтеся місцями». Щойно учасники встають, ведучий швидко займає місце одного з них. Людина, яка залишилася без місця, стає ведучим.

1. Змінюючись місцями, гравці не можуть займати стільці своїх сусідів праворуч чи ліворуч.

2. Важливо переконатися, що нові ведучі правильно вимовляють прохання. (Гра повторюється 3-5 разів.)

Вправа «Килим миру»

Мета: Гра «Килим миру» пропонує ефективну стратегію вирішення конфліктів у класі шляхом переговорів та обговорення. Сама наявність «килима миру» заохочує учасників відкласти суперечки та сльози, а натомість надати пріоритет діалогу.

Матеріали: Шматок тонкої ковдри розміром 90 x 150 см або м'який килимок такого ж розміру. Вам також знадобляться маркери, клей та декоративні матеріали (блискітки, намистини, мушлі тощо).

Інструкції: Сядьте в коло. Чи можете ви сказати, що іноді призводить до суперечок? Про що ви сперечаєтеся в групі? Як ви почуваетесь після суперечки? Що відбувається, якщо під час суперечки стикаються різні думки?

Я приніс невеликий шматочок тканини для кожного з нас, який буде нашим «килимком миру». Щойно спалахне суперечка, ті, хто не погоджується, можуть сісти на нього та поговорити, щоб знайти мирне рішення своєї проблеми.

Подивимося, що станеться. (Покладіть килимок у центр кола, а на нього гарну книжку з картинками або іграшку.) Уявіть, що Учасник 1 та Учасник 2 хочуть цей предмет, але їх лише один, тоді як їх двоє. Вони обидва сядуть на «килимок миру», а я сяду поруч, щоб допомогти їм поговорити та вирішити проблему. Жодна з них не має права претендувати на цей предмет як на свою власність. (Дозвольте двом жінкам зайняти свої місця на килимку.) Хто має пропозицію щодо вирішення цієї проблеми?

Після двох хвилин обговорення запросіть учасників прикрасити «килимок миру»: «Тепер ми можемо перетворити цей шматок тканини на наш «килимок миру». Я напишу на ньому імена всіх членів нашої групи, а вам потрібно буде допомогти мені його прикрасити».

Цей процес дуже важливий, оскільки завдяки йому жінки символічно інтегрують «килимок миру» у своє повсякденне життя. У разі конфлікту вони можуть використовувати його для його вирішення шляхом обговорення. Використовуйте «килимок миру» виключно для цієї мети. Як тільки вони ознайомляться з цим ритуалом, учасниці почнуть використовувати «килимок миру» без вашої допомоги. Це важливо, оскільки самовирішення є головною метою цієї стратегії. «Килимок миру» принесе їм впевненість і спокій, а також допоможе зосередити свої зусилля на пошуку взаємовигідного рішення. Це прекрасний символ відмови від будь-якої агресії, вербальної чи фізичної.

Аналіз вправи:

1. Чому «килимок миру» такий важливий для нас?
2. Що відбувається, коли сильніша сторона перемагає в конфлікті?
3. Чому застосування насильства в конфлікті є неприйнятним?

4. Що для вас означає справедливість? Вправа «Я хочу сказати «Дякую»». Опис цієї вправи наведено в попередніх уроках.

3.3. Динаміка змін психологічного стану керівників будівництва після психокорекції

Діагностика рівнів емоційного інтелекту

Було проведено нове дослідження з використанням методу Н. Холла. Результати цього нового дослідження щодо рівнів часткового та інтегративного емоційного інтелекту першої групи представлені на рисунку 3.1. Узагальнені результати для обох груп представлені в таблиці 3.1.

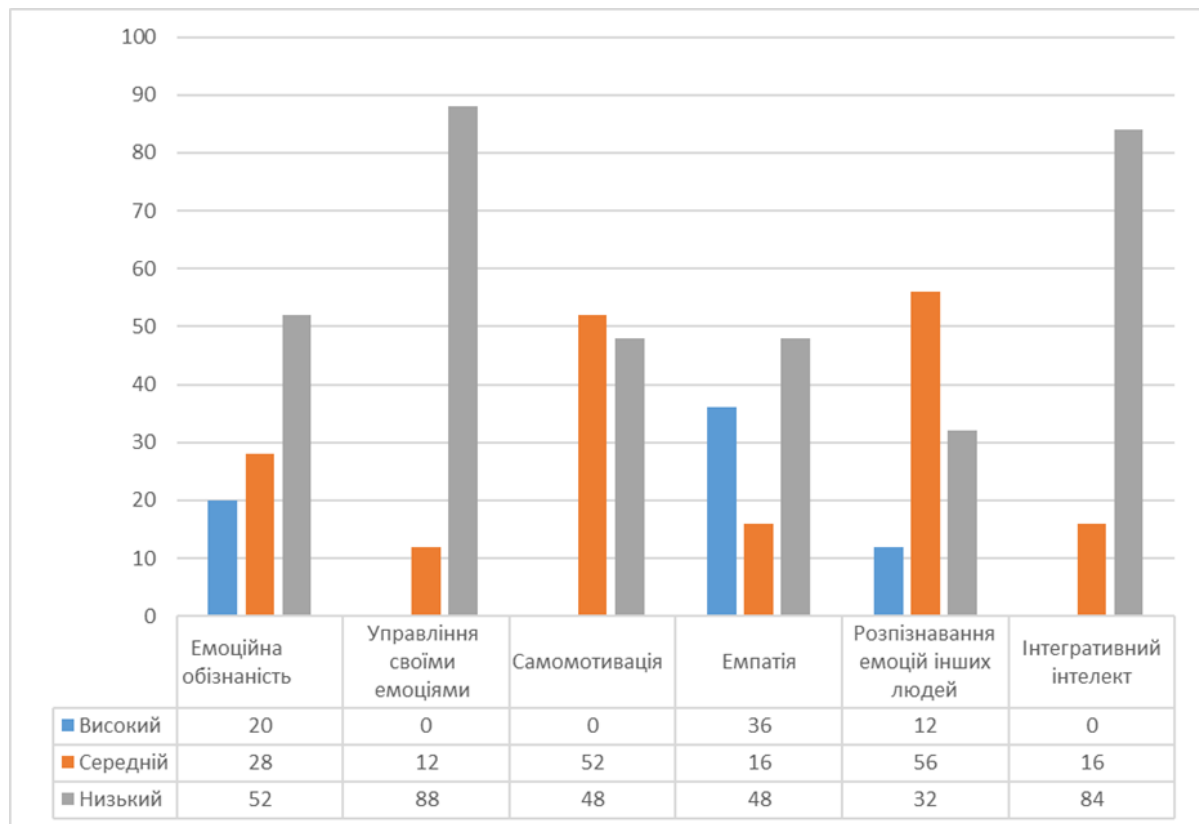


Рисунок 3.1. Рівні парціального та інтеграційного емоційного інтелекту у менеджерів будівництва після проведення програми

психокорекції

Таблиця 3.1

Показники емоційного інтелекту за методикою Н.Холла у досліджуваних групах після проведення програми психокорекції

		Шкала емоційного інтелекту					
		Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями	Самомотивація	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших людей	Інтегративний інтелект
Рівень, %							
Група 1	Високий	28%	12%	4%	40%	24%	4%
	Середній	40%	28%	56%	28%	52%	24%
	Низький	32%	50%	40%	32%	24%	72%
Група 2	Високий	30,4%	21,7%	21,7%	39,1%	13%	13%
	Середній	47,8%	43,5%	69,6%	34,8%	65,2%	74%
	Низький	30,4%	34,8%	17,4%	26,1%	21,7%	13%

Показники емоційного інтелекту за методом Н. Холла в досліджуваних групах після програми психокорекції

Шкала емоційного інтелекту

Рівень (%) Емоційна усвідомленість Самокерування емоціями
Особиста мотивація Емпатія Розпізнавання емоцій інших
Інтегративний інтелект

Група 1 Високий 28% 12% 4% 40% 24% 4%

Середній 40% 28% 56% 28% 52% 24%

Низький 32% 50% 40% 32% 24% 72%

Група 2 Високий 30,4% 21,7% 21,7% 39,1% 13% 13%

Середній 47,8% 43,5% 69,6% 34,8% 65,2% 74% %

Низький 30,4% 34,8% 17,4% 26,1% 21,7% 13%

На основі Таблиці 3.1 можна зробити висновок, що після впровадження програми психокорекції для керівників будівництва:

– за шкалою часткового інтелекту – емоційна усвідомленість: показники високого та середнього рівня зросли на 4% та 12% відповідно;

– за шкалою часткового інтелекту – управління емоціями: показники високого та середнього рівня зросли на 12% та 16% відповідно;

– за шкалою часткового інтелекту – особиста мотивація: показники високого та середнього рівня зросли на 4% та 12% відповідно;

– за шкалою часткового інтелекту – розпізнавання емоцій інших: показники високого рівня подвоїлися (з 12% до 24%), тоді як показники низького рівня зменшилися на 8%;

– За шкалою інтегративного інтелекту показники високого та середнього рівнів зросли на 4% та 8% відповідно.

У контрольній групі, яка не брала участі в програмі психокорекції, показники показали незначні зміни.

Таким чином, покращилася здатність керівників об'єктів визначати та розуміти власні емоції та потреби, а також їхня здатність впливати на емоційний стан інших. Це покращене управління емоціями призвело до більшої здатності модулювати емоції, більшої емоційної гнучкості та меншої зосередженості на негативних емоціях та переживаннях. Показники емпатії, які були на середньому рівні (здатність розуміти емоції інших, ставити себе на місце іншої людини та надавати підтримку, уникаючи при цьому ролі жертви, іншими словами, знижена схильність нехтувати власними потребами, почуттями та емоційним станом), посилилися. Незважаючи на покращення показників управління емоціями, зміни за шкалою особистої мотивації залишалися незначними.

Опитувальник схильності до приналежності

Було проведено повторну оцінку Опитувальника схильності до приналежності Мехрабія (MAFF), зосередившись на двох мотиваційних тенденціях: прагненні до приналежності та страху відторгнення.

Результати представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Показники афіліативних мотивів у досліджуваних групах після проведення програми психокорекції

	Група 1	Група 2	
--	---------	---------	--

Шкали	Середня арифметична (M)	Стандартне квадратичне відхилення (σ):	Середня арифметична (M)	Стандартне квадратичне відхилення (σ)	t-критерій
прагнення до людей	196,48	2,33	93,3	1,58	175.41*
боязнь бути відкинутою	152,28	3,22	102,78	1,54	15,29*

*Різниця є статистично значущою ($p < 0,05$). Кількість ступенів свободи $f = 46$.

Критичне значення t-критерію Стьюдента = 2,013.

Середня похибка середнього арифметичного (m): 0,48 та 0,34; 3,22 та 0,33 відповідно, згідно з таблицею.

На основі таблиці 3.2 можна зробити висновок, що після впровадження програми психокорекції з керівниками будівництва:

– страх бути відмовленим значно зменшився ($152,28 \pm 3,22$).

У контрольній групі, яка не брала участі в програмі психокорекції, показники суттєво не змінилися.

Методологія: «Особистісна агресія та конфлікт»

Повторне дослідження було проведено за методикою «Особистісна агресія та конфлікт». Результати представлені в таблиці 3.3. Таблиця 3.3

Показники особистісної агресії та конфлікту

після програми психокорекції

Група 1 Група 2

Шкали Середнє арифметичне

(M) Стандартне відхилення

(σ) Середнє арифметичне

(M) Стандартне відхилення

(σ) Т-тест

Дразливість 4,98 1,02 4,21 1,2 2,01

Асертивність та провокація 4,08 1,16 5,08 2,26 1,99

Вразливість 4,1 1,21 2,94 0,8 2,68*

Непоступливість 4,73 1,56 5,77 0,9 2,0

Непоступливість 4,98 1,02 4,26 0,65 1,92

Помста 3,28 1,12 4,7 1,02 3,44*

Нетерпимість до думок інших 3,42 1,2 5,22 0,54 2,09*

Недовіра 4,57 1,16 2,81 0,9 3,19*

*Різниця є статистично значущою ($p < 0,05$).

Кількість ступенів свободи $f = 46$.

Критичне значення t-критерію Стьюдента = 2,013

Середня похибка середнього арифметичного (m): 0,29 та 0,25; 0,29 та 0,41; 0,36 та 0,24; 0,46 та 0,24; 0,26 та 0,27; 0,32 та 0,26; 0,7 та 0,5; 0,47 та 0,29 відповідно, згідно з таблицею.

На основі таблиці 3.3 можна зробити висновок, що після впровадження програми психокорекції з керівниками будівництва:

– рівень дратівливості знизився ($4,98 \pm 1,02$);

– рівень асертивності підвищився до середніх значень ($4,08 \pm 1,16$). – Рівень вразливості знизився, але не досяг низького рівня ($4,1 \pm 1,21$), при цьому t-критерій залишався статистично значущим (2,68).

– Рівень непоступливості підвищився до середнього рівня ($4,73 \pm 1,56$).

– Рівень підозрілості знизився, але не досяг низького рівня ($4,57 \pm 1,16$), при цьому t-критерій залишився статистично значущим (3,19*).

– Рівень непоступливості дещо знизився, але не досяг середнього рівня ($4,98 \pm 1,02$).

– Рівень нетерпимості до чужих думок дещо знизився, але не досяг середнього рівня ($3,42 \pm 1,2$), при цьому t-критерій залишився статистично значущим (2,09*).

У контрольній групі, яка не брала участі в програмі психокорекції, показники суттєво не змінилися. Таким чином, рівень позитивної

агресії, який раніше був недооцінений, зріс у керівників об'єктів. Позитивна агресія передбачає активну участь у конфліктах, захист своєї позиції, донесення своїх переконань іншій стороні, висловлення своїх потреб і бажань. І навпаки, рівень негативної агресії, яка має деструктивний характер і проявляється як образа, спалахи гніву, дратівливість, схильність до конфліктів, нетерпимість та схильність до образ, знизився.

Оцінка рівня самооцінки

Нове дослідження було проведено з використанням тесту «Самооцінка». Характеристики показників самооцінки представлені в таблиці 3.4. Таблиця 3.4

Показники самооцінки після програми психокорекції

Показники Рівень самооцінки

Високий Середній Низький

Група 1 8% 56% 36%

Група 2 39,2% 56,6% 4,3%

З таблиці 3.4 видно, що після програми психокорекції:

– частка респондентів з низькою самооцінкою зменшилася на 20%;

– частка респондентів із середньою та високою самооцінкою зросла на 8% та 12% відповідно.

Таким чином, керівники будівництва почали краще оцінювати себе, свої навички, здібності, етичні якості та дії. Це покращило їхні стосунки з навколишнім середовищем, критичне мислення, самодисципліну та ставлення до успіхів і невдач.

Висновки розділу 3

Було розроблено та протестовано програму психокорекції для підвищення емоційного інтелекту керівників будівельних майданчиків.

Заняття були структуровані навколо вітального ритуалу, уроків та базової вправи, що поєднувала когнітивно-поведінкову терапію, арт-терапію та техніки релаксації. В кінці кожного заняття обов'язковими були рефлексія та самоаналіз.

Програма психокорекції сприяла покращенню емоційного інтелекту керівників будівельних майданчиків. Завдяки цій програмі серед цих керівників підвищився раніше недооцінений рівень позитивної асертивності. Позитивна асертивність передбачає активну участь у конфліктах, захист своєї точки зору, донесення своїх переконань іншій стороні та висловлення своїх потреб і бажань. Одночасно знизився рівень негативної, деструктивної агресії, що проявляється у вигляді мстивості, спалахів гніву, дратівливості, схильності до конфліктів, нетерпимості та схильності до образ. Після проходження програми психокорекції керівники будівельних майданчиків підвищили свою усвідомленість та визнання законності власної агресії, яка була недооцінена майже в кожному аспекті їхнього життя. Це дозволило їм більш конструктивно висловлювати свою агресію та спрямувати її на зміну ситуації, яка їм не підходила.

В результаті, керівники будівництва почали краще оцінювати себе, свої навички, етичні якості та свої дії. Покращилися їхні стосунки з іншими, критичне мислення, самодисципліна та ставлення до успіхів і невдач.

ВИСНОВКИ

Після нашого теоретичного та експериментального дослідження ми зробили такі висновки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрєєва І.М. «Про синтетичну теорію емоційного інтелекту» / І.М. Андрєєва // Психологія людини у світі. - 2009. - Т.2. - С. 289-298.
2. Андрєєва І.М. Передумови розвитку емоційного інтелекту/І. Н.Андрєєва // Питання психології. - 2007. - № 5. - С. 57-65.
3. Андрєєва, І.М. Про становлення поняття «емоційний інтелект» / І.М. Андрєєва// Питання психології. - 2008. - № 5. -С. 83-95.
4. Андрєєва І. Н. Емоційний інтелект: дослідження феномена. Питання психології. 2006. № 3. С. 78 – 86.
5. Білоконь О.В. Емоційний інтелект та феномен лідерства: експеримент «Будуємо разом» / О.В. Білоконь // Психологія. Журнал Вищої школи економіки. - 2008. - Т. 5., № 3. - С. 137-144.
6. Бібарсова Н.В. Емоційний інтелект як чинник розвитку сімейних цінностей сучасної молоді/Н.В. Бірбарсова // У світі наукових відкриттів. - 2013. - № 9 (45). - С. 163-177.
7. Бордовський В.А. Роль емоційного інтелекту у формуванні суб'єктивного образу «значного іншого» у професіях, що допомагають / В. А. Бордовський // Особистість, сім'я та суспільство: питання педагогіки та психології. - 2012. - №. 1. - С. 118-121.
8. Бурлачук Л. Ф. Словник-довідник з психодіагностики / Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. – Ком, 1999. – 528 с.
9. Бичкова І. М. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та особистісної тривожності у студентів-музикантів / І.М. Бичкова // Сучасні проблеми психології розвитку та освіти людини. - 2010 - Т.2 - С. 13-15.
10. Вачков І. Л. Основи технології групового тренінгу / Вачков І. Л. Психотехніки: Навчальний посібник. - 2000. - 224 с.
11. Верещагіна Є.А. Емоційна спрямованість особистості сучасного педагога/Є.А.Верещагіна // Педагогічні науки. - 2006. - № 4. - С. 32-35.

12. Волкова Я.А. Емоції як мотиваційна основа деструктивної комунікації/Я.А. Волкова// *Lingua mobilis*. - 2012. - № 4 - С. 36-43.
13. Воробйова А. Е. Особистісні та групові фактори морального самовизначення молоді: автореф. дис. ... канд. психологіч. наук: 19.00.05 / О.Є. Воробйова; Інститут психології РАН. - 2010. - 26 с.
14. Воробйова А.Є. Емоційний інтелект як значущий чинник морального самовизначення/А.Є. Воробйова// У книзі: Психологія освіти: Дитинство як стратегічний ресурс розвитку суспільства.
15. Горскова Г.Г. Введення поняття емоційного інтелекту у психологічну культуру / Г.Г. Горскова // *Ананьївські читання: Тез. наук.-практ. конф.* -1999. - С. 45-48.
16. Гоулман, Д. Емоційний інтелект/Д. Гоулман. - АСТ 2009. - С. 478.
17. Гоулман Д. Емоційне лідерство. Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту/Д. Гоулман, Р. Бояціс, Е. Маккі. - Альпіна Бізнес Букс, 2005. - С. 304.
18. Гуліна О.В. Взаємозв'язок соціального та емоційного інтелекту зі схильністю до маніпулювання у спілкуванні у студентів-психологів / О.В. Гуліна, А.Г. Пісненко // У збірнику: Педагогіка та психологія: актуальні питання теорії та практики IV Міжнародна науково-практична конференція. - 2015. - С. 222-224.
19. Гусєва І.В. Взаємозв'язок емоційного та соціального інтелекту з професійними нахилами / І.В. Гусєва, І.О. Морозова// У збірнику: Перспективи розвитку науки в галузі педагогіки та психології. Збірник наукових праць за підсумками міжнародної науково-практичної конференції. - 2015. - С. 80-83.
20. Дегтярьов А. В. «Емоційний інтелект»: становлення поняття в психології / А.В. Дегтярьов // *Психологічна наука та освіта*. - 2012. - №. 2 - С. 1-13.

21. Демиденко Н.М. Стресостійкість та емоційний інтелект як базові компетентністю характеристики особистості суб'єкта професійної діяльності продажів / Н.М. Демиденко, С.В. Борисова // Психологія праці та управління: організація, керівництво та підприємництво. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю факультету психології та соціальної роботи. - 2014. - С. 157-164.
22. Демиденко Н.М. Емоційний інтелект та рівень суб'єктивного контролю особистості лікарів онкологічних клінік як фактори превенції професійного стресу / Н.М. Демиденко, Т.О. Терехова // У збірнику: Основні питання теорії та практики педагогіки та психології Збірник наукових праць за підсумками міжнародної науково-практичної конференції. - 2015. - С. 157-161.
23. Додонов Б. І. Емоція як цінність / Б.І. Додонів. - Політвидав, 1978. - 272 с.
24. Доценко О. Н. Емоційна спрямованість як фактор «вигоряння» у представників соціономічних професій / О.М. Доценко// Психологічний журнал. - 2008. - № 5. - С. 92-101.
25. Дубровіна Л.А. Розвиток емоційного інтелекту як умова профілактики виникнення навчального стресу у старшокласників/Л.А. Дубровіна, Н.Д. Загацька, Д.І. Макаров, А.Ю.Щеглова // Новий погляд. Міжнародний науковий вісник. - 2014. - № 6. - С. 124-132.
26. Єлісеєв О. П. Практикум з психології особистості / Єлісеєв О. П. - 2002. - 560 с.
27. Зайцева А. В. Можливості використання результатів досліджень емоційного інтелекту у педагогічній практиці / О.В. Зайцева, І.І. Шуткова // Вісті Пензенського державного педагогічного університету ім. В.Г. Белінського. - 2008. - № 11. - С. 128-130.

28. Камишнікова Л.Д. Самооцінка емоційного інтелекту з погляду моделі культурної релевантності / Л.Д. Камишнікова, С.С. Белова // Психологія. Журнал Вищої школи економіки. - 2010. - Т. 7, № 3. - С. 120-128.
29. Карпов А. В. Проблема емоційного інтелекту у парадигмі сучасного метакогнітивізму / А. В. Карпов, А.С. Петровська // Вісник інтегративної психології. - 2006. - №. 4. - С. 42-47.
30. Комарова А.І. Взаємозв'язок цінностей та емоційного інтелекту: культурно-психологічні особливості / О.І. Комарова, О.А. Долгополова // Науковий вісник РАНХіГС. Серія: Політологія та соціологія. - 2015. - № 2. - С. 46-55.
31. Корнілова Т.В. Особистісні цінності, моральний розвиток та емоційний інтелект у регуляції вибору в ситуації міжособистісної взаємодії / Т.В. Корнілова, І. А. Чигринова// Психологія. Журнал Вищої школи економіки. - 2014. - Т. 11, № 4. - С. 56-74.
32. Кутєєва В.П. Емоційний інтелект як основа успішності у професійній діяльності/В.П. Кутєєва, Г.М. Юліна, Р.С. Рабаданова // Вітчизняна та зарубіжна педагогіка. - 2012. - № 3. - С. 59-65.
33. Ліма Ю. Ю.. Особливості образів батьків у чоловіків і жінок з різним рівнем емоційного інтелекту. Московський державний обласний університет "Наукові відомості"; Серія гуманітарних наук. 2013. № 6 (149). Випуск 17
34. Люсін Д.В. Сучасні уявлення про емоційний інтелект // Соціальний інтелект: Теорія, вимір, дослідження / за ред. Д.В.Люсіна, Д.В.Ушакова. Інститут психології РАН, 2004. 22.

35. Люсін Д.В. Соціальний та емоційний інтелект: від моделей до вимірів / Д.В. Люсін, Д.В. Ушаків. - Інститут психології РАН, 2009. - 347 с.
36. Люсін Д.В. Соціальний інтелект: Теорія, вимір, дослідження/За ред. Д. В. Люсіна, Д. У. Ушакова. — Изд-во «Інститут з психології РАН», 2004. – 176 з.
37. Люсін Д.В. Опитувальник на емоційний інтелект ЕМІн: нові психометричні дані // Соціальний та емоційний інтелект: від моделей до вимірів / за ред. Д.В.Люсіна, Д.В.Ушакова. Інститут психології РАН, 2009. С. 264-278.
38. Майєр Г. Психологія емоційного мислення / Г. Майєр // Хрестоматія із загальної психології. Психологія мислення; за ред. Ю.Б. Гіппенрейтер, В.В. Петухова. - Вид-во МДУ, 1981. - С. 123-129.
39. Майєрс Д. Соціальна психологія / Майєрс Д. – 1997. – 682 с.
40. Мерзлякова С. В. Зв'язок цінності сім'ї з рівнем розвитку емоційного інтелекту у юнацькому віці / С.В. Мерзлякова, Н.В. Михайлова // Теорія та практика суспільного розвитку. - 2011. - №. 4. - С.127-132
41. Мещерякова І. Н. Розвиток емоційного інтелекту студентів-психологів у процесі навчання у вузі / І. Н. Мещерякова // Актуальні проблеми професійної підготовки студентів у гуманітарному вузі: матеріали наук.-практ. конф. - 2011. - С. 57-67.
42. Мещерякова І.М. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та лідерства у студентів-психологів / І.М. Мещерякова // Вісті державного педагогічного університету. - 2014. - № 1 (262). - С. 107-110.
43. Мілевич К. С. До питання про формування синдрому емоційного вигорання у педагогічному спілкуванні / К.С. Мілевич // Фундаментальні дослідження. - 2008. - №. 1. - С. 102.

44. Мужичкова Ю.Є. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та стресу у студентів/Ю.Є. Мужичкова, В.В.Худякова, О.М. Некрасова // У збірнику: Формування загальнокультурних та професійних компетенцій фінансиста Збірник наукових праць студентів, аспірантів та викладачів Фінансового університету. Редакційна колегія: О.М. Лебедєв, Н.В. Анненкова, Є.В. Камнєва, Ю.Є. Мужичкова. - 2014. - С. 40-44.
45. Некрестьянова М.С. Емоційний інтелект як чинник успішності керівника у сфері інформаційних технологій/М.С. Некрестьянова, С.В. М'ясникова // Наукові дослідження випускників факультету психології - 2013. - Т. 1, № 1. - С. 172-179.
46. Миколаїв В.І. Взаємозв'язок рівня емоційного інтелекту та функціонального стану при напрузі / В.І. Миколаїв, О.С. Булгакова, К.А. Замурєєва, А.А. Сорокіна // Вісник психофізіології. - 2015. - № 2. - С. 46-47.
47. Пантелєєва Т. В. Короткий нарис історії розвитку проблематики емоційного інтелекту у вітчизняній психології / Т.В. Пантелєєва // Актуальні питання сучасної психології: матеріали III міжнар. конф. (м. лютий 2015 р.). - 2015. - С. 19-25.
48. Пономаренко Л. П. Наслідки когнітивно-емоційної недифференкованості сімейних відносин для розвитку особистісної автономії// Психологія та життя: психологічні проблеми сучасної сім'ї: матеріали 5-ої Міжнародної наукової конференції, Мінськ, 4 – 25 листопада 2011 р. – Мінськ. 226 - 230.
49. Потапова В.В. Порівняльний аналіз показників емоційного інтелекту, агресивності та тривожності у студентів творчої спеціальності / В.В. Потапова, М.В. Федоренко// Наука. - 2014. - № 4. - С. 273-275.
50. Психологічне тестування / Анастасі А., Урбіна С. - 7-е вид. СПб.: Пітер, 2003. - 684 с.

51. Робертс Р. Д. та ін. Емоційний інтелект: проблеми теорії, вимірювання та застосування на практиці / Р.Д. Робертс, Д. Меттьюс, М. Зайднер, Д.В. Люсін // Психологія. Журнал вищої школи економіки. - 2004. - Т. 1, №. 4. - С. 3-26.
52. Роджерс К. Консультування та психотерапія. Найновіші підходи в галузі практичної роботи / Роджерс К. – ЕКСПО-ПРЕС, 2000. – 464 с.
53. Ромек В. Г. Впевненість у собі. Етичний аспект/Ромек В. Г. - Журнал практичного психолога. 1999. - № 9. - С. 3-14.
54. Ромек В. Тренінг впевненості у міжособистісних відносинах / Ромек В. –Мова, 2002. – 175 с.
55. Рубінштейн С. Л. Основи загальної психології / Рубінштейн С. Л. – 2002. – 720 с
56. Рудестам К. Групова психотерапія/Пер. з англ. Рудестам К. – 1998. – 384 с.
57. Сергієнко Є.А. Тест Дж. Мейера, П. Селовія, Д. Карузо «Емоційний інтелект» (MSCEIT v. 2.0): Керівництво / О.О. Сергієнко, І.І. Ветрова. - Вид-во «Інститут психології РАН», 2010. - С. 176.
58. Скотнікова І. Г. Проблема впевненості: історія та сучасний стан / Скотнікова І. Г. - Психологічний журнал. 2002. Т. 23. С. 52-60.
59. Сміт М. Дж. Тренінг впевненості у собі / Сміт М. Дж. - Мова, 2001. - 250 с.
60. Стейн С.. Переваги EQ: Емоційна культура та ваш успіх / С. Стейн, Г. Бук // Баланс Бізнес Букс, 2007 - 384 с.
61. Техніки консультування та психотерапії. Тексти. - 2000. - 600 с.

62. Тимофєєв О.М. Ефективне лїдерство та емоційний інтелект, концепція розвитку / О.М. Тимофєєв// Вісник технологїчного університету. - 2011. - № 2. - С. 312-317.
63. Титаренко Т. М. Кризове психологічне консультування / Титаренко Т. М. – К.: Главник, 2004. 96 с.
64. Тихомиров О. К. Психологія мислення: Навчальний посїбник/О.К. Тихомиров. - Вид-во ун-ту, 1984. - 272 с.
65. Тодишева Т.Ю. Взаємозв'язок гнучкості особистості та самооїнки особистості / Т.Ю. Тодишева// Вісник Красноярського державного педагогічного університету ім. В.П. Астаф'єва. - 2013. - № 4. - С. 138-142.
66. Фетїскїн Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості та малих груп / Дїагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл) - Вид-во Інституту психотерапії. 2002. С.57-59.
67. Хазова С. А. Емоційний інтелект і влада з труднощами / С.А. Хазова, О.А. Вершинїна // Психологія стресу і справляє поведїнки в сучасному російському суспільствї: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. - 2010. - Т. 2. - С. 60-62.
68. Холодна М.А. Психологія інтелекту: парадокси дослідження/М.А. Холодна. - Вид-во "Барс", 1997. - 392 с.

Додаток 1**ДІАГНОСТИКА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ Н.ХОЛЛ**

Інструкція. Нижче вам будуть запропоновані висловлювання, які так або інакше відображають різні сторони вашого життя. Будь ласка, напишіть цифру праворуч від кожного твердження, виходячи з оцінки ваших відповідей:

Повністю не згоден (-3 бали),

В основному не згоден (-2 бали),

Частково не згоден (-1 бал),

Згоден (+1 бал),

В основному згоден (+2 бали),

Повністю згоден (+3 бали).

Опитувальник.

1. () Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. () Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити в своєму житті.
3. () Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. () Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. () Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. () Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, такі, як: веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. () Я слідкую за тим, як я себе відчуваю.
8. () Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.

9. () Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. () Я не зациклююся на негативних емоціях.
11. () Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. () Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. () Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. () Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. () Я адекватно реаую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. () Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. () Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативних почуттів і розбираюся, в чому проблема.
18. () Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. () Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. () Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. () Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. () Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. () Я добре вловлюю знаки в спілкуванні, які вказують на те, що інші потребують.
24. () Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших людей.
25. () Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще керують своєю життям.
26. () Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. () Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. () Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. () Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. () Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

Ключ:

Визначення проводиться за декількома шкалами.

- Емоційна обізнаність (питання 1, 2, 4, 17, 19, 25),
- Управління своїми емоціями (питання 3, 7, 8, 10, 18,30),
- Самомотивація (питання 5, 6, 13, 14, 16, 22),
- Емпатія (питання 9, 11, 20, 21, 23, 28),
- Розпізнавання емоцій інших людей (питання 12, 15, 24, 26, 27, 29).

Підраховуємо результати тесту EQ. За кожною шкалою вираховується сума балів з урахуванням знаку відповіді (+ або -). Чим більше плюсова сума балів, тим яскравіше проявляється даний емоційний прояв.

Рівні парціального емоційного інтелекту підраховуються окремо за кожною шкалою у відповідності зі знаком результатів:

- 14 і більше - високий;
- 8-13 - середній;
- 7 і менше - низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту підраховуються з урахуванням домінуючого знаку та визначається за такими кількісними показниками:

- 70 і більше - високий;
- 40-69 - середній;
- 39 і менше - низький.

Додаток 2**ОПИТУВАЛЬНИК АФІЛІТАЦІЙ А.МЕХРАБІАНА**

Під афілітацією розуміється потреба людини у встановленні, збереженні і зміцненні добрих відносин з людьми. Індивід, що володіє цією потребою, не тільки постійно прагне до людей і відчуває задоволення від емоційно позитивного спілкування з ними, але в людських відносинах бачить один з головних сенсів життя. Іноді ця потреба стає для людини настільки значущою, що переважає інші.

Випробовувані, що проходять тестування за даною методикою, перед початком дослідження отримують інструкцію такого змісту:

«Вам пропонується кілька десятків суджень, ознайомившись з якими необхідно висловити ступінь своєї згоди з кожним з цих суджень з допомогою такої шкали:

- +3 - повністю згоден,
- +2 - згоден,
- +1 - скоріше згоден, ніж не згоден,
- 0 - ні так, ні ні,
- -1 - скоріше не згоден, ніж згоден,
- -2 - не згоден,
- -3 - повністю не згоден.

Міру своєї згоди з тим або іншим твердженням можна виразити цифрою з відповідним знаком, проставленою на аркуші паперу поряд з номером даного судження ».

Запропонований опитувальник оцінює дві мотиваційні тенденції, функціонально взаємопов'язані і співвідносяться з потребою афіліації: прагнення до людей і боязнь бути відкинутими. Відповідно, випробуванім пропонуються для відповідей два різних опитувальника, один з яких призначений для оцінки першої мотиваційної тенденції, а інший - другої.

Шкала тесту для оцінки сили прагнення до людей.

1. Я легко сходжуся з людьми.
2. Коли я засмучений, то зазвичай більше віддаю перевагу бути серед людей, ніж залишатися одному.
3. Якби мені довелося вибирати, то я волів би, щоб мене вважали здібним і кмітливим, а не доброзичливим і товариським.
4. Я потребую близьких друзів менше, ніж більшість людей.
5. Я часто і охоче говорю з людьми про свої переживання.
6. Від хорошого фільму або книги я отримую більше задоволення, ніж від хорошій компанії.
7. Мені подобається мати якомога більше друзів.
8. Я скоріше волів би провести свій відпочинок далеко від людей, ніж на жвавому курорті.
9. Я думаю, що більшість людей славу і шану цінують більше, ніж дружбу.
10. Я волів би самотійну роботу колективній.
11. Зайва відвертість з друзями може зашкодити.
12. Коли я зустрічаю на вулиці знайомого, я завжди намагаюся перекинутися з ним парою слів, а не просто пройти повз, привітавшись.
13. Незалежності і свободі від особистих прихильностей я віддаю перевагу міцним дружнім зв'язкам.
14. Я відвідую компанії і вечірки тому, що це хороший спосіб завести друзів.
15. Якщо мені потрібно прийняти важливе рішення, то я швидше пораджуся з друзями, ніж стану обмірковувати його один.

16. Я не довіряю занадто відкритого прояву почуттів.
17. У мене багато близьких друзів.
18. Коли я перебуваю з незнайомими людьми, мені зовсім не важливо, подобаюся я їм чи ні.
19. Індивідуальній грі та розвазі я віддаю перевагу груповим.
20. Емоційно відкриті люди приваблюють мене більше, ніж зосереджені і серйозні.
21. Я швидше віддам перевагу цікавій книзі або сходжу в кіно, ніж проведу час на вечірці.
22. Подорожуючи, я більше люблю спілкуватися з людьми, ніж просто насолоджуватися видами і відвідувати визначні пам'ятки одному.
23. Мені легше вирішити важку проблему, коли я обмірковую її один, ніж тоді, коли я її обговорюю з друзями.
24. Я вважаю, що у важких життєвих ситуаціях швидше потрібно розраховувати на свої сили, ніж сподіватися на допомогу друзів.
25. Навіть у товаристві друзів важко повністю відволіктися від турбот і термінових справ.
26. Опинившись на новому місці, я швидко здобуваю нове коло знайомих.
27. Вечір, проведений за улюбленим заняттям, приваблює мене більше, ніж спілкування з людьми.
28. Я уникаю занадто близьких відносин з людьми, щоб не втратити особисту свободу.
29. Коли у мене поганий настрій, я скоріше намагаюся не показувати оточуючим свої почуття, ніж намагатися з ким-небудь поділитися ними.

30. Я люблю бувати в суспільстві і завжди радий провести час в хорошій компанії.

Шкала тесту для оцінки боязні бути відкинутим

1. Я соромлюся іти в малознайоме суспільство.
2. Якщо вечірка мені не подобається, я все одно не йду першим.
3. Мене б дуже зачепило, якби мій близький друг став суперечити мені при сторонніх людях.
4. Я намагаюся менше спілкуватися з людьми критичного складу розуму.
5. Зазвичай я легко сходжуся з незнайомими людьми.
6. Я не відмовлюся піти в гості через те, що там будуть люди, які мене не люблять.
7. Коли два моїх друга сперечаються, я вважаю за краще не втручатися в їх суперечку, навіть якщо з кимось із них не згоден.
8. Якщо я попрошу когось піти зі мною, а він мені відмовить, то я не наважуся попросити його знову.
9. Я обережний у висловлюванні своєї думки, поки добре не впізнаю людини.
10. Якщо під час розмови я чогось не зрозумів, то краще промовчу, ніж перерву того, що говорить і попрошу повторити сказане.
11. Я відкрито критикую людей і очікую від них того ж.
12. Мені важко говорити людям «ні».
13. Я все ж можу отримати задоволення від вечірки, навіть якщо бачу, що одягнений не відповідно.

14. Я болісно сприймаю критику на свою адресу.
15. Якщо я не подобаюся комусь, то намагаюся уникати цієї людини.
16. Я не соромлюся звертатися до людей за допомогою.
17. Я рідко суперечу людям через побоювання їх зачепити.
18. Мені часто здається, що незнайомі люди дивляться на мене критично.
19. Всякий раз, коли мені доведеться йти в незнайоме суспільство, я вважаю за краще брати з собою друга.
20. Я часто говорю те, що думаю, навіть якщо це неприємно співрозмовнику.
21. Я легко освоююся в новому колективі.
22. Часом у мене виникає почуття, що я нікому не потрібен.
23. Я довго переживаю, якщо стороння людина невіжливо висловився на мою адресу.
24. Я ніколи не відчуваю себе самотнім у компанії.
25. Мене дуже легко зачепити, навіть якщо це не помітно з боку.
26. Після зустрічі з новою людиною мене зазвичай мало хвилює, чи правильно я поведився.
27. Коли мені необхідно за чимось звернутися до офіційної особи, я майже завжди чекаю, що мені відмовлять.
28. Коли потрібно попросити продавця показати вподобану мені річ, то я відчуваю себе ніяково.
29. Якщо я незадоволений тим, як поводить себе мій знайомий, я зазвичай прямо вказую йому на це.

30. Якщо в транспорті я сиджу, мені здається, що люди дивляться на мене з докором.

31. Опинившись в незнайомій компанії, я швидше включаюся у бесіду, ніж залишаюся осторонь.

32. Я соромлюся просити, щоб мені повернули книгу або будь-яку іншу річ, зайняту на час у мене.

Оцінка результатів

По кожній з представлених вище шкал окремо визначається сума балів, отриманих випробуваним. Для цього користуються ключем і перекладеними оціночними шкалами, що представлені нижче.

Ключ до шкали «прагнення до людей»: +1, +2, -3, -4, +5, -6, +7, -8, -9, -10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, +17, -18, -19, +20, -21, +22, -23, -24, -25, +26, -27, -28, -29, +30.

Ключ до шкали «боязнь бути відкинутим»: +1, +2, +3, +4, -5, -6, +7, +8, +9, +10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, +17, +18, +19, -20, -21, +22, +23, -24, +25, -26, +27, +28, -29, +30, -31, +32.

Для визначення суми балів по кожній шкалі виконайте таку послідовність дій. Пунктам опитувальника, позначеним в ключі знаками «+», приписуються бали за наведеною нижче перекладною шкалою, де в чисельнику представлені оцінки, що були надані випробуваними відповідним судженням, а в знаменнику - ті бали, які в кінцевому рахунку повинні отримати ці пункти шкали, і які підсумовуються:

	-	-	-	0	1	2	3
3	2	1					
	1	2	3	4	5	6	7

Пунктами опитувальника, позначеними в ключі знаком «-», точно так же приписуються бали, але відповідно до іншого співвідношенням:

	-	-	-	0	1	2	3
3	2	1					
	7	6	5	4	3	2	1

Висновки про рівень розвитку

Для кожного з випробуваних окремо встановлюються рівень розвитку мотиву «прагнення до людей» і рівень розвитку мотиву «страх бути відкинутим». При цьому користуються такою сумарною шкалою:

- Сума балів від 32 до 80 - низький рівень розвитку мотиву.
- Сума балів від 81 до 176 - середній рівень розвитку мотиву.
- Сума балів від 177 до 224 - високий рівень розвитку мотиву.

Можливі такі типові поєднання двох обговорюваних мотивів і способи їх інтерпретації:

1. Високий рівень розвитку мотиву «прагнення до людей», поєднується з високим рівнем розвитку мотиву «страх бути відкинутим». Індивід, який має таке поєднання обох мотивів, характеризується сильно вираженим внутрішнім конфліктом між прагненням до людей і їх униканням, який виникає кожен раз, коли йому доводиться зустрічатися з незнайомими людьми.

2. Високий рівень розвитку мотиву «прагнення до людей», поєднується з низьким рівнем розвитку мотиву «страх бути відкинутим». Така людина активно шукає контактів і спілкування з людьми, відчуваючи від цього в основному тільки позитивні емоції.

3. Високий рівень розвитку мотиву «страх бути відкинутим» в сукупності з низьким рівнем розвитку мотиву «прагнення до людей».

Індивід, що володіє таким поєднанням обох мотивів, навпаки, активно уникає контактів з людьми, шукає самотності.

4. Низький рівень розвитку обох мотивів. Таке поєднання даних мотиваційних тенденцій характеризує людину, яка, живучи серед людей, спілкуючись з ними, не відчуває від цього ні позитивних, ні негативних емоцій і добре себе почуває як серед людей, так і без них.

При середніх значеннях мотиваційних тенденцій «прагнення до людей» і «боязнь бути відкинутим» нічого певного про можливу поведінку людини і його переживаннях, пов'язаних з людськими відносинами, сказати не можна.

МЕТОДИКА «ОСОБИСТІСНА АГРЕСИВНІСТЬ І КОНФЛІКТНІСТЬ»

(Є. П. Ільїн і П. А. Ковальов)

Мета. Методика призначена для виявлення в якості особистісної характеристики схильності суб'єкта до конфліктності і агресивності.

Інструкція. Випробуваному пропонується ряд тверджень, За згодою з твердженням він повинен в карті опитування (див. табл.) У відповідному квадраті поставити знак «плюс» («так»), при незгоді - знак «мінус» («ні»).

Тестовий матеріал.

1. Я легко дратуюся, але швидко заспокоююся.
2. У суперечках я завжди намагаюся перехопити ініціативу.
3. Мені частіше за все не віддають належне за мої справи.
4. Якщо мене не попросять по-хорошому, я не поступлюся.
5. Я намагаюся робити все, щоб уникнути напруженості у відносинах.
6. Якщо по відношенню до мене чинять несправедливо, то я про себе накликаю кривдникові всякі нещастя.
7. Я часто злюся, коли мені заперечують.
8. Я думаю, що за моєю спиною про мене говорять погано.
9. Я був більш дратівливий, ніж, здається.
10. Думка, що «напад - кращий захист», правильне.
11. Обставини майже завжди сприятливішими складаються для інших, ніж для мене.

12. Якщо мені не подобається встановлене правило, я намагаюся його не виконувати.

13. Я намагаюся знайти таке рішення спірного питання, яке задовольнило б усіх.

14. Я вважаю, що добро ефективніше помсти.

15. Кожна людина має право на свою думку.

16. Я вірю в чесність намірів більшості людей.

17. Мене охоплює лють, коли з мене насміхаються,

18. У суперечці я часто перебиваю співрозмовника, нав'язуючи йому свою точку зору-

19. Я часто ображаюся на зауваження інших, навіть якщо розумію, що вони справедливі.

20. Якщо хтось вдає з себе важливу персону, я завжди роблю йому наперекір.

21. Я пропоную, як правило, середню позицію.

22. Я вважаю, що твердження (з мультфільму) «Зуб за зуб, хвіст за хвіст» справедливо.

23. Якщо я все обдумав, то не маю потреби в радах інших.

24. З людьми, які зі мною привітніше, ніж я міг би чекати, я тримаюся насторожено.

25. Якщо хтось виводить мене з себе, то я не звертаю на це уваги.

26. Я вважаю нетактовним не давати висловитися в суперечці іншій стороні.

27. Мене ображає відсутність уваги з боку оточуючих.

28. Я не люблю піддаватися в грі, навіть з дітьми. .
29. У суперечці я намагаюся знайти те, що влаштує обидві сторони.
30. Я поважаю людей, які не пам'ятають зла.
31. Твердження «Розум - добре, а два - краще» справедливо.
32. Затвердження «Не обдуриш - не проживеш» справедливо.
33. У мене ніколи не буває спалахів гніву.
34. Я можу уважно і до кінця вислухати аргументи сперечається зі мною.
35. Я завжди ображаюся, якщо серед нагороджених за справу, в якому я брав участь, мене немає.
36. Якщо в черзі хтось намагається довести, що він стоїть попереду мене, я йому не поступаюся.
37. Я намагаюся уникати загострення відносин.
38. Часто я уявляю ті покарання, які могли б обвалитися на моїх кривдників.
39. Я не вважаю, що я дурніші інших, тому їх думка мені не указ.
40. Я засуджую недовірливих людей.
41. Я завжди спокійно реагую на критику, навіть якщо вона здається мені несправедливою.
42. Я завжди переконано відстоюю свою правоту.
43. Я не ображаюся на жарти друзів, навіть якщо ці жарти злі.
44. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення важливого для всіх питання.
45. Я намагаюся переконати іншого прийти до компромісу.

46. Я вірю, що на зло можна відповісти добром, і дію відповідно з цим.
47. Я часто звертаюся до колег, щоб дізнатися їхню думку.
48. Якщо мене хвалять, значить, цим людям від мене щось потрібно.
49. У конфліктній ситуації я добре володію собою.
50. Мої близькі часто ображаються на мене за те, що в розмові з ними я їм «рота не даю відкрити».
51. Мене не чіпає, якщо при похвали за загальну роботу не згадується моє ім'я.
52. Ведучи переговори зі старшим за посадою, я намагаюся йому не заперечувати.
53. У рішенні будь-якої проблеми я віддаю перевагу «золоту середину».
54. У мене негативне ставлення до мстивим людям.
55. Я не думаю, що керівник повинен рахуватися з думкою підлеглих, тому що відповідати за все йому.
56. Я часто боюся каверз з боку інших людей.
57. Мене не обурює, коли люди штовхають мене на вулиці або в транспорті.
58. Коли я розмовляю з кимось, мене так і кортить швидше викласти свою думку.
59. Іноді я відчуваю, що життя надходить зі мною несправедливо.
60. Я завжди намагаюся вийти з вагона раніше за інших.
61. Навряд чи можна знайти таке рішення, яке б усіх задовольнило.

62. Жодне образа не повинно залишатися безкарним.
63. Я не люблю, коли інші лізуть до мене з порадами.
64. Я підозрюю, що багато хто підтримує знайомство зі мною з користі.
65. Я не вмію стримуватися, коли мене несправедливо дорікають.
66. При грі в шахи чи в настільний теніс я більше люблю атакувати, ніж захищатися.
67. У мене викликають жаль надмірно образливі люди.
68. Для мене не має великого значення, чия точка зору в суперечці виявиться правильною - моя чи чужа.
69. Компроміс не завжди є кращим вирішенням спору.
70. Я не заспокоююся до тих пір, поки не помщуся кривднику.
71. Я вважаю, що краще порадитися з іншими, ніж приймати рішення одному.
72. Я сумніваюся у щирості слів більшості людей.
73. Зазвичай мене важко вивести з себе.
74. Якщо я бачу недоліки в інших, я не соромлюся їх критикувати.
75. Я не бачу нічого образливого в тому, що мені говорять про мої недоліки.
76. Будь я продавцем на базарі, я не став би поступатися в ціні за свій товар.
77. Піти на компроміс - значить показати свою слабкість.
78. Думка, що якщо тебе вдарили по одній щоці, то треба підставити іншу, справедливо.

79. Я не відчуваю себе обмеженим, якщо думка іншого виявляється більш правильним.

80. Я ніколи не підозрюю людей в нечесності.

Обробка результатів.

Для зручності обробки відповідей (думок з твердженнями) доцільно, щоб піддослідні свої відповіді («так», «ні») заносили в карту опитування.

Відповіді на питання відповідають 8 шкалами: «запальність», «наступальність», «образливість», «непоступливість», «компромісність», «мстивість», «нетерпимість до думки інших», «підозрілість». За кожну відповідь «так» чи «ні» нараховується 1 бал. За кожною шкалою випробовувані можуть набрати від 0 до 10 балів.

Інтерпретація результатів.

Відповіді «так» по позиціях 1, 9, 17, 65 і відповіді «ні» по позиціях 25, 33, 41, 57, 73 свідчать про схильність до запальності.

Відповіді «так» по позиціях 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 і відповіді «ні» по позиціях 26, 34 свідчать про схильність до наступальності, напористості.

Відповіді «так» по позиціях 3, 11, 19, 27, 35, 59 і відповіді «ні» по позиціях 43, 51, 67, 75 свідчать про схильність до образливості.

Відповіді «так» по позиціях 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 і відповіді «ні» з позицій 44, 52, 68 свідчать про схильність до непоступливості.

Відповіді «так» по позиціях 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 і відповіді «ні» по позиціях 61, 69, 77 свідчать про схильність до безкомпромісності.

Відповіді «так» по позиціях 6, 22, 38, 62, 70 і відповіді «ні» по позиціях 14, 30, 46, 54, 78 свідчать про схильність до мстивості.

Відповіді «так» по позиціях 7, 23, 39, 55, 63 і відповіді «ні» по позиціях 15, 31, 47, 71, 79 свідчать про схильність до нетерпимості до думки інших.

Відповіді «так» по позиціях 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 і відповіді «ні» по позиціях 16, 40, 80 свідчать про схильність до нетерпимості до підозрілості.

Сума балів за шкалами «наступальність, напористість», «непоступливість» дає сумарний показник позитивної агресивності суб'єкта.

Сума балів, набрана за шкалами «нетерпимість до думки інших», «мстивість», дає показник негативної агресивності суб'єкта. Сума балів за шкалами «безкомпромісність», «запальність», «образливість», «підозрілість» дає узагальнений показник конфліктності.

ТЕСТ «САМООЦІНКА»

Тест включає 32 судження, з приводу яких можливі п'ять варіантів відповідей. Поміркуйте над запропонованими твердженнями, вказавши в чотирибальній системі своє відношення до них. При цьому бали повинні означати:

Я думаю про це:

дуже часто – 4 бали;

часто – 3 бали;

інколи – 2 бали;

зрідка – 1 бал;

ніколи – 0 балів.

Твердження:

1. () Мені хочеться, щоб мої друзі мене підбадьорювали.
2. () Постійно відчуваю відповідальність за доручену мені роботу.
3. () Я турбуюсь за своє майбутнє.
4. () Багато хто мене ненавидить.
5. () Я володію меншою ініціативою, ніж інші.
6. () Я турбуюсь за свій психічний стан.
7. () Я боюсь виглядати дурнем.
8. () Зовнішній вигляд інших набагато кращий ніж мій.
9. () Я боюсь виступати з промовою перед незнайомими людьми.
10. () Я допускаюсь помилок.

11. () Як шкода, що я не вмію як слід розмовляти з людьми.
12. () Як шкода, що мені не вистачає впевненості у собі.
13. () Мені б хотілось, щоб мої дії частіше схвалювали інші.
14. () Я надто скромний.
15. () Моє життя безкорисне.
16. () Багато хто неправильної думки про мене.
17. () Мені ні з ким поділитися своїми думками.
18. () Люди чекають від мене багато.
19. () Люди не особливо цікавляться моїми досягненнями.
20. () Я трохи бентежусь (ніяковію).
21. () Я відчуваю, що багато людей не розуміють мене.
22. () Я не відчуваю себе в безпеці.
23. () Я часто хвилююсь даремно.
24. () Я ніяковію, коли вхожу до кімнати, де вже сидять люди.
25. () Я себе постійно відчуваю скутим.
26. () Я думаю що люди говорять про мене за мою спиною.
27. () Я впевнений, що люди майже все сприймають набагато легше, ніж я.
28. () Мені здається, що зі мною має трапитись яка-небудь неприємність.
29. () Мене хвилює думка про те, як люди ставляться до мене.
30. () Як шкода, що я не такий комунікабельний.

31. () У суперечках я висловлююсь лише тоді, коли впевнений у своїй правоті.

32. () Я думаю про те, чого чекають від мене друзі.

Для того щоб визначити рівень самооцінки, необхідно звести бали за всіма 32 судженнями.

Сума балів від 0 – 25 свідчить про високий рівень самооцінки, за якою людина правильно реагує на зауваження інших і рідко сумнівається у своїх діях.

Сума балів від 26 – 45 свідчить про середній рівень самооцінки, за якого людина зрідка страждає від “комплексу неповноцінності” і лише час від часу намагається підладнатися під думку інших.

Сума балів від 46 – 128 вказує на низький рівень самооцінки, за яким людина хворобливо переносить критичні зауваження на свою адресу, намагається завжди рахуватися з думками інших і часто страждає від “комплексу неповноцінності”.

