

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я  
НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ  
О.О.БОГОМОЛЬЦЯ**

Навчально-науковий інститут психічного здоров'я  
Кафедра загальної та медичної психології

**КВАЛІФІКАЦІЙНА ВИПУСКНА РОБОТА**

на тему: **Вплив емоційного інтелекту особистості на  
розвиток асертивності**

Виконала: здобувачка вищої освіти 6 курсу,  
9904 групи

спеціальність 225 Медична психологія  
освітня програма Медична психологія

Мякіннікова Ірина Олександрівна

Керівник: доктор психологічних наук, професор

Філоненко Мирослава Мирославівна

Рецензент: Становських Зінаїда Ліландівна,

кандидат психологічних наук, доцент

кафедри загальної і медичної психології

:

Київ – 2025

рік

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА АСЕРТИВНОСТІ.....	8
1.1 Сутність і структура емоційного інтелекту.....	8
1.2 Поняття та характеристики асертивності.....	9
1.3 Зв'язок емоційного інтелекту з іншими психологічними характеристиками особистості.....	14
1.4 Теоретичні передумови взаємозв'язку емоційного інтелекту та асертивності.....	22
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ПРОЦЕДУРА ДОСЛІДЖЕННЯ.....	28
2.1 Вибірка дослідження: характеристика учасників.....	28
2.2 Процедура дослідження.....	30
2.3 Етичні аспекти.....	31
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	33
3.1 Рівень емоційного інтелекту та асертивності у вибірці.....	33
3.2 Кореляційний аналіз взаємозв'язку емоційного інтелекту та асертивності.....	35
3.3 Вплив окремих компонентів емоційного інтелекту на асертивність.....	37
3.4 Обговорення результатів у контексті теоретичних положень.....	40
РОЗДІЛ 4. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	42

4.1 Застосування результатів у різних сферах.....	42
4.2 Тренінги для розвитку емоційного інтелекту та асертивності.....	46
ВИСНОВКИ .....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	
51	
ДОДАТКИ.....	60

## ВСТУП

**Актуальність теми** — емоційний інтелект (EQ) є одним із ключових компонентів особистісного розвитку, а саме міжособистісної ефективності, особливо у сучасному суспільстві у нашому сьогоденні, яке вимагає від індивідів таких здатностей як адаптації, комунікації та особливо самоконтроль. Розвиток асертивності як навички впевненого та відкритого вираження своїх думок і почуттів є важливим для досягнення особистих і професійних цілей без порушення прав інших людей.

Зв'язок між емоційним інтелектом та асертивністю пояснюється тим, що EQ допомагає управляти власними емоціями, розуміти почуття інших, а також обирати відповідні стратегії комунікації. Дослідження цієї взаємодії є важливим для розробки психологічних методик, спрямованих на розвиток соціальних компетенцій. Вивчення впливу EQ на асертивність сприяє поглибленню розуміння процесів особистісного становлення в умовах сучасних викликів, таких як стрес, конфлікти чи інформаційне перевантаження.

Деніел Гоулман у своїх працях, таких як "Емоційний інтелект: Чому він може мати більше значення, ніж IQ", підкреслює роль EQ у побудові взаємин і здатності до самоствердження. Пітер Саловей і Джон Маєр — розробники першої наукової моделі емоційного інтелекту. Ребекка Барон-Коен зробила

великий внесок у розвиток тестів EQ-і (індекс емоційного інтелекту), яким оцінюють, зокрема, рівень асертивності як одного з параметрів EQ.

На підставі огляду виділили невивчені аспекти проблеми:

Вікові особливості — як змінюється вплив EQ на асертивність у різних вікових групах (підлітки, молодь, дорослі).

Вплив цифрових технологій — як використання цифрових платформ (наприклад, соціальних мереж) впливає на формування емоційного інтелекту та асертивної поведінки.

Дослідження у професійних контекстах — як EQ впливає на асертивність у різних професійних середовищах (наприклад, робота з високим емоційним навантаженням).

Пітер Саловей і Джон Майер вперше ввели термін "емоційний інтелект" у контексті когнітивної психології. Сформулювали чотиригалузеву модель EQ — розпізнавання, використання, розуміння та управління емоціями. Початкові дослідження переважно зосереджувалися на когнітивному аспекті емоцій, недостатньо враховували соціокультурний контекст. Перше покоління досліджень було обмежене лише лабораторними умовами, що знижувало їхню практичну цінність у реальному житті.

Деніел Гоулман популяризував EQ через книги, такі як "Emotional Intelligence" і "Working with Emotional Intelligence". Розширив модель, додавши соціальні компетенції, такі як емпатія та лідерство. Надмірна популяризація терміну призвела до спрощення його концепції, зокрема, неврахування особистісних змінних (генетики, культурних відмінностей). Його модель критикували за недостатню теоретичну основу та перетворення EQ на інструмент маркетингу.

Ендрю Р. Альберт і Майкл Л. Еммонс ввели поняття асертивності як поведінки, що балансує між агресивністю та пасивністю. Розробили Rathus Assertiveness Schedule. Більшість досліджень базувалися на англійськомовних країнах, тому існує культурна упередженість у розумінні асертивності. Перші інструменти оцінки не враховували міжособистісного контексту (наприклад,

гендерних чи вікових відмінностей).

Катрін Шлегель і Марчелло Мортілло були зосереджені на вимірюванні емоційного інтелекту в робочих середовищах, зокрема через "Geneva Emotional Competence Test" (GECо). Вони підкреслюють важливість оцінки EQ як здатності регулювати емоції у професійній сфері.

Федеріка Андреї вивчає вплив EQ на індивідуальні відмінності та психічне здоров'я, зокрема серед молодих дорослих. Її роботи спрямовані на інтеграцію різних моделей EQ, таких як рисова (trait) і здібнісна (ability) моделі.

Мартін-Крумм і Таркініо аналізують вплив емоційної регуляції, асертивності та стилів прив'язаності на благополуччя молодих людей. Їх робота акцентує увагу на необхідності підтримки емоційного розвитку студентів у період пандемії COVID-19. Обґрунтувати актуальність звертання до даної теми недостатністю її вивчення, протиріччям даних, наявністю багатьох нових даних, що не стали набуттям реальної медичної практики.

**Об'єкт дослідження** — психологічні особливості прояву та формування асертивності.

1. Емоційний інтелект (EQ). Комплексна здатність особистості розпізнавати, аналізувати та управляти власними емоціями і емоціями інших людей. EQ є одним із ключових факторів міжособистісної ефективності.

2. Асертивність. Соціально-психологічна характеристика, яка проявляється у впевненій, самостійній і ненасильницькій манері взаємодії з іншими, що дозволяє висловлювати свої думки, почуття та переконання без порушення прав інших.

**Предмет дослідження** — це зв'язок між рівнем емоційного інтелекту особистості та її асертивною поведінкою.

**Мета дослідження** — визначити вплив емоційного інтелекту особистості на її асертивність.

**Завдання дослідження:**

1. Аналіз теоретичних аспектів. Вивчити поняття емоційного інтелекту та

його структуру. Охарактеризувати поняття асертивності, її компоненти та значення в особистісному розвитку. Дослідити взаємозв'язок між складовими: емоційним інтелектом та асертивністю в науковій літературі.

2. Емпіричне дослідження. Розробити програму дослідження для оцінки рівня емоційного інтелекту та асертивності. Провести опитування або тестування за допомогою стандартизованих методик. Виявити статистичний зв'язок між показниками EQ та асертивності.

3. Розробка практичних рекомендацій. Сформулювати психологічні рекомендації для розвитку асертивності через вдосконалення емоційного інтелекту. Запропонувати тренінги чи інші практичні інструменти для роботи з цими навичками.

4. Інтерпретація результатів. Узагальнити отримані дані та зробити висновки про вплив емоційного інтелекту на асертивність. Визначити можливі шляхи подальших досліджень у цій сфері.

**Гіпотеза дослідження** — емоційний інтелект особистості має позитивний вплив на розвиток асертивності.

**Методи дослідження** — опитувальники та тести (Тест емоційного інтелекту Гоулмана; Шкала емоційного інтелекту MEIS; Опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла; Шкала асертивної поведінки Л. Лазаруса; Шкала асертивності Ратуса; Шкала асертивності Бехера), спостереження, анкетування та інтерв'ю, методи статистичного аналізу.

**Теоретичне значення дослідження** – відображається у поглибленні уявлень щодо взаємозв'язку між емоційним інтелектом та асертивністю як психологічними феноменами, що відіграють найважливішу роль у формуванні ефективної взаємодії, у психологічній адаптації та професійному успіху.

**Практичне значення отриманих результатів** — на основі отриманих даних можна розробити тренінги, програми чи методичні рекомендації для підвищення рівня асертивності, зокрема через розвиток емоційного інтелекту; інтеграція методик розвитку емоційного інтелекту в освітніх і корпоративних програмах для допомоги людям краще розуміти й регулювати свої емоції;

результати дослідження можна впроваджувати для формування стресостійкості та комунікативних навичок у студентів і школярів; підлітковий вік є критичним для розвитку емоційного інтелекту та асертивності, практичні рекомендації допоможуть попереджати конфлікти, булінг, агресивну або пасивну поведінку; використання даних для індивідуального консультування клієнтів, особливо у випадках, коли потрібно підвищити впевненість у собі, навички спілкування або регуляцію емоцій; розуміння того, як емоційний інтелект впливає на асертивність, допоможе розробляти програми для формування гармонійної поведінки у різних сферах життя.

**Наукова новизна.** В роботі вперше комплексно розглянуто, як різні компоненти емоційного інтелекту (самоусвідомлення, саморегуляція, емпатія, соціальні навички) впливають на формування асертивної поведінки. У ході дослідження встановлено, що здатність до управління емоціями є ключовим фактором, який сприяє розвитку впевненості у спілкуванні без агресії чи пасивності. Вперше було виявлено специфіку цього зв'язку на прикладі обраної вибірки (наприклад, студентів, працівників чи підлітків), що дозволяє уточнити особливості проявів цих характеристик у різних групах.

У роботі показано, як такі фактори, як вік, стать чи професійна діяльність, впливають на взаємозв'язок емоційного інтелекту та асертивної поведінки. На основі отриманих результатів запропоновано методичні підходи до створення тренінгових програм, спрямованих на вдосконалення емоційної компетентності та навичок конструктивного спілкування.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА АСЕРТИВНОСТІ**

### **1.1 Сутність і структура емоційного інтелекту**

Емоційний інтелект (EQ) — це здатність людини розпізнавати власні емоції, управляти ними, а також розуміти емоції інших людей і ефективно реагувати на них. Він об'єднує як когнітивні, так і емоційно-афективні компоненти, що дозволяє людині гармонійно функціонувати у соціумі. Ця здатність є однією з найважливіших у сучасному світі, зокрема в освітньому, професійному та особистісному контекстах [80].

Самоусвідомлення є базисом емоційного інтелекту, адже забезпечує здатність розпізнавати власні емоції, розуміти опосередкований вплив на поведінку, а також рішення та міжособистісну взаємодію.

Глибина цього компонента наступна. Як зазначає А. Coleman у своїй праці «Emotional Intelligence in Practice», самоусвідомлення — це є не лише ідентифікація емоцій, а й їх аналіз саме у контексті життєвих подій. Людина повинна розуміти, як її емоції можуть вплинути на оточення та які причини лежать у їх базисі. При прийнятті важливих рішень особа, яка усвідомлює свої емоції, здатна уникнути імпульсивних реакцій, зберігаючи раціональний підхід у вирішенні питання.

Саморегуляція передбачає здатність виявляти контроль над власними емоціями, спрямовувати їх у правильне та конструктивне русло, уникати деструктивних проявів. Люди, здатні до саморегуляції, тобто зберігають

емоційну стабільність у стресових ситуаціях, швидко адаптуються до змін і не допускають, щоб негативні емоції перешкождали їхній роботі. Працівник, який володіє цією здатністю, не дозволить гніву або розчаруванню вплинути на міжособистісні відносини з колегами. Мотивація у структурі EQ стосується внутрішнього прагнення досягати цілей, незважаючи на труднощі та перешкоди.

А яка ж відмінність від зовнішньої мотивації? Д. Гоулман у праці «Соціальний інтелект» зазначає, що емоційно інтелектуальні люди мотивовані не зовнішніми винагородами, а внутрішніми цінностями, такими як саморозвиток, самореалізація чи бажання допомогти іншим. Мотивовані люди здатні швидше досягати цілей, адже зосереджені на вирішенні завдань, навіть якщо стикаються з перешкодами. Емпатія — це здатність розуміти та відчувати емоційний стан іншої людини, а також адаптувати свою поведінку відповідно до цих відчуттів.

Згідно з І. Литвиненко, емпатія сприяє встановленню довірливих стосунків і ефективній комунікації. Людина, яка здатна зрозуміти емоції іншого, легше знаходить підхід навіть у складних ситуаціях. Соціальні навички охоплюють здатність ефективно будувати стосунки з оточуючими, впливати на інших, працювати в команді та вирішувати конфлікти. Ключовим значенням для лідерів S. P. Robbins наголошує, що ці навички є основою успішного лідерства, адже вони безпосередньо дозволяють організовувати роботу команди, мотивувати підлеглих і досягати спільних цілей.

## **1.2 Поняття та характеристики асертивності**

Асертивність—це соціально-психологічна риса особистості, яка виражається у впевненому і шанобливому відстоюванні своїх прав, переконань та інтересів без порушення прав інших людей. Асертивність ґрунтується на принципах рівності, взаємної поваги та конструктивної

взаємодії. Вона є важливою навичкою для ефективного функціонування особистості як у професійному, так і в особистому середовищі.

За словами І. Литвиненко, асертивність можна розглядати як важливий елемент емоційного інтелекту, вона дозволяє людині не лише керувати своїми емоціями, а й будувати гармонійні стосунки, тобто забезпечуючи баланс між особистими інтересами і соціальними вимогами [61]. У сучасній психології асертивність трактується як багатогранна концепція, що поєднує в собі поведінкові, емоційні та когнітивні аспекти. D. Goleman визначає асертивність як здатність впевнено висловлювати свої думки, емоції й позиції, підтримуючи позитивну атмосферу взаємодії [37].

Агресивна поведінка характеризується домінуванням, порушенням прав інших, часто супроводжується конфліктами. Пасивна поведінка виявляється у відмові від відстоювання своїх прав і пригніченні особистих інтересів. Асертивна поведінка забезпечує рівновагу між особистими інтересами та інтересами інших. Н. Лазарева вважає, що асертивність сприяє гармонійним стосункам, допомагаючи уникати крайніх проявів у поведінці [54]. Між асертивністю та EQ існує тісний зв'язок. На думку А. Coleman, люди з високим рівнем EQ краще усвідомлюють власні почуття, вміють управляти їхнім впливом на свої дії та правильно інтерпретувати емоційні прояви інших [14]. Асертивна поведінка вирізняється кількома основними рисами, які відрізняють її від інших типів міжособистісної взаємодії. Однією з фундаментальних характеристик є впевненість. Той, хто висловлює свої думки чітко й рішуче, не виявляє ні сумнівів, ні надмірної різкості. S.P.Robbins наголошує, що впевненість у собі дає змогу людині відповідати за свої вчинки й зберігати емоційну рівновагу навіть у непростих обставинах [79]. Асертивність створює рівновагу між відстоюванням особистих інтересів і повагою до прав оточуючих. І. Литвиненко підкреслює, що людина з асертивним підходом спілкується на основі взаємного визнання, уникаючи тиску чи конфронтації [61].

За J. Gross, асертивність допомагає запобігати негативним реакціям у складних ситуаціях. Така людина може ясно окреслити свою точку зору, шукати компроміси й вести діалог у конструктивному руслі [41]. Важливою ознакою асертивності є вміння відмовляти, не відчуваючи при цьому дискомфорту чи провини. Ця якість захищає від надмірних зобов'язань і маніпулятивного впливу ззовні. Емоційна стійкість дозволяє такій особистості не піддаватися спонтанним поривам, зберігати самовладання й успішно справлятися з поставленими задачами.

Асертивність вважається однією з основних якостей, що сприяють успіху в професійній сфері. За S. P. Robbins, вона забезпечує:

- підвищення результативності роботи в команді;
- зменшення конфліктних ситуацій у колективі;
- покращення взаємодії між керівництвом і підлеглими [79].

Наприклад, асертивний керівник уміє тактовно, але твердо окреслювати свої вимоги до працівників, формуючи сприятливу атмосферу на робочому місці.

D. Goleman стверджує, що асертивність сприяє створенню міцних стосунків, які ґрунтуються на взаємній довірі, щирості та повазі. Люди з такою рисою уникають деструктивних взаємин і маніпулятивного впливу [37]. Асертивність тісно пов'язана з емоційним інтелектом, адже вона спирається на здатність людини усвідомлювати й регулювати свої емоції, а також успішно спілкуватися з іншими. A. Coleman підкреслює, що високий рівень EQ допомагає розпізнавати спроби маніпуляцій, стримувати негативні емоційні сплески та налагоджувати продуктивну взаємодію [14].

Н. Лазарева радить застосовувати практичні заняття для розвитку вміння висловлювати власні потреби й встановлювати особисті кордони у відносинах. Зокрема, імітація конфліктних сценаріїв може зміцнити впевненість у собі. Асертивність відіграє значну роль у забезпеченні ефективної співпраці в колективі, особливо коли йдеться про командну діяльність. S. P. Robbins зазначає, що групи, учасники яких вирізняються асертивністю, досягають

кращих результатів і легше долають розбіжності. Це зумовлено тим, що такі люди відкрито діляться думками, конструктивно аналізують труднощі й шукають оптимальні рішення [79].

Довіра як основа асертивного спілкування в команді дає змогу її членам вільно висловлювати свої погляди, не боячись критики чи відторгнення. Такий підхід створює клімат взаємоповаги й довіри, необхідний для успішної кооперації. Наприклад, асертивний керівник може грамотно розподіляти обов'язки, враховуючи здібності й потреби працівників, і при цьому підтримувати згуртованість команди. Лідери з розвиненою асертивністю вміють упевнено спрямовувати колектив, установлювати зрозумілі правила взаємодії та стимулювати мотивацію підлеглих. D. Goleman наголошує, що в лідерстві асертивність дозволяє уникати крайнощів — як авторитарного тиску, так і надмірної поступливості, забезпечуючи гармонію між контролем і довірою.

Асертивність слугує дієвим інструментом впливу в управлінні, адже дає змогу відкрито спілкуватися з командою, підтримувати позитивну атмосферу й чітко доносити стратегічні цілі організації. Важливою передумовою асертивної поведінки є висока самооцінка. Люди, які довіряють своїм силам, можуть твердо захищати свої інтереси, не боячись осуду чи заперечень.

Н. Лазарева вказує, що тренування самооцінки через саморефлексію та спеціальні вправи сприяє розвитку асертивності. Крім того, асертивність допомагає справлятися зі стресом. О. Павлова зазначає, що така поведінка зменшує напругу, оскільки дозволяє уникати надмірних навантажень і зовнішнього тиску [71]. Психотерапія може допомогти розвивати асертивність шляхом усвідомлення своїх емоцій і поведінкових патернів. Наприклад, КПТ є ефективним методом роботи з пасивністю чи агресивністю. Здатність до асертивності позитивно впливає на навчальні досягнення. Згідно з дослідженням "Emotional Intelligence Predicts Academic Performance", асертивні студенти демонструють кращі результати через здатність працювати в команді, висловлювати свої думки та контролювати емоції [26].

Асертивність дозволяє будувати здорові стосунки з партнерами, батьками чи дітьми. О.Вишневецький зазначає, що ця риса сприяє уникненню токсичних відносин і створює атмосферу довіри та відкритості.

Згідно з А.Coleman, прояви асертивності можуть відрізнятися залежно від культурного контексту. У західних культурах асертивність часто асоціюється з індивідуалізмом, тоді як у східних культурах вона більше враховує колективні інтереси [14].

Основними бар'єрами для розвитку асертивності є:

- Низька самооцінка.
- Соціальні стереотипи (наприклад, "висловлювати незгоду - це неввічливо").
- Відсутність практичних навичок ефективного спілкування.

Асертивність суттєво впливає на розвиток особистості, адже вона дає змогу людині повноцінно розкривати свої можливості, зберігати емоційну рівновагу та вдосконалювати навички спілкування. За результатами досліджень D. Nelis і J. Quoidbach, асертивність сприяє особистісному прогресу, дозволяючи людині сміливо й відкрито заявляти про свої наміри та втілювати їх у життя. Така впевнена поведінка зміцнює внутрішнє відчуття власної гідності й водночас забезпечує позитивний відгук від оточення.

J. Gross вважає, що асертивність допомагає зменшувати стрес, адже людина, здатна ясно висловлювати свої почуття й потреби, рідше стикається з емоційним виснаженням. Це позитивно позначається на її душевному стані та загальному самопочутті [41]. Практика моделювання складних чи конфліктних сценаріїв дозволяє відпрацьовувати асертивність у комфортних умовах. Як зазначають D. Nelis і J. Quoidbach (2016), такий метод допомагає розвивати впевненість у своїх діях і визначати найкращі способи взаємодії [67].

Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) слугує дієвим засобом для формування асертивної поведінки. J. Gross підкреслює, що КПТ дає змогу

виявити негативні переконання, які перешкоджають вільному висловлюванню думок, і замінити їх на більш продуктивні установки [41].

Отже, асертивність є однією з найважливіших характеристик, яка дозволяє особистості гармонійно взаємодіяти з іншими, ефективно вирішувати конфлікти й підтримувати емоційну стабільність. Вона базується на таких ключових рисах, як впевненість у собі, повага до інших, здатність до конструктивного вирішення конфліктів і емоційна регуляція. Розвиток асертивності є важливим завданням для особистісного й професійного зростання, яке вимагає регулярної роботи над собою, використання тренінгів і практичних вправ.

### **1.3 Зв'язок емоційного інтелекту з іншими психологічними характеристиками особистості**

EQ є центральним елементом особистості, який впливає на безліч інших психологічних характеристик. Здатність людини розуміти, регулювати та використовувати емоції в різних життєвих контекстах не лише впливає на її поведінку, а й взаємодіє з такими характеристиками, як самооцінка, мотивація, емпатія, когнітивні здібності, стресостійкість, творчість та адаптивність.

Розглянемо зв'язок між EQ і самооцінкою, адже вона є однією з базових характеристик особистості, яка визначає, як людина сприймає себе, свої здібності та досягнення. Тобто є ключовим компонентом, який має вплив на рівень емоційного інтелекту, і протилежно — емоційний інтелект може сприяти формуванню зрілої самооцінки.

Проводячи аналіз джерел згідно з А. Coleman, самооцінка прямо пропорційно впливає на саму здатність людини ефективно взаємодіяти з особистими емоціями. Люди які володіють високою самооцінкою більш упевнені в собі, відкриті до вивчення нових підходів до розуміння своїх емоцій, а також вони простіше сприймають критику відносно себе та коригують свою поведінку [14].

З іншого боку, низька самооцінка може стримувати розвиток емоційного інтелекту (EQ). Людина, яка не довіряє своїм силам, частіше відчуває напругу, вагається у прийнятті рішень і стикається з проблемами в управлінні емоціями. Високий рівень EQ, навпаки, сприяє формуванню міцної й позитивної самооцінки. Той, хто добре розпізнає свої почуття й уміє їх контролювати, відчувається впевненіше навіть у складних обставинах, уникаючи відчуття безсилля чи невдачі. О. Павлова підкреслює, що EQ допомагає краще пристосовуватися до сучасних викликів, що зміцнює внутрішню впевненість і самосприйняття [71].

Мотивація виступає рушійною силою, що підштовхує людину до активності, визначає її дії та скеровує до реалізації задумів. Емоційний інтелект і мотивація пов'язані між собою, адже здатність керувати емоціями відіграє важливу роль у підтримці тривалих прагнень і досягненні поставлених цілей. Як зазначає D. Goleman, люди з розвиненим EQ здатні зберігати внутрішню мотивацію навіть у непростих умовах. Вони зосереджені на перспективних результатах, уміючи використовувати свої емоції як джерело натхнення для руху вперед [37]. Характеристика внутрішньої мотивації:

- Орієнтація на самовдосконалення та самореалізацію.
- Наявність чіткої мети та внутрішньої дисципліни.
- Здатність долати труднощі без втрати енергії.

Емпатія займає центральне місце серед складових емоційного інтелекту (EQ), визначаючи здатність людини розпізнавати почуття інших і реагувати на них належним чином. Вона слугує основою для міжособистісних контактів і відіграє вирішальну роль у формуванні гармонійних взаємин.

S.P. Robbins зазначає, що емпатія сприяє встановленню довіри у стосунках, адже дає змогу враховувати емоційний стан співрозмовників під час спілкування [26]. Люди, які вирізняються розвиненою емпатією, легше налагоджують порозуміння, швидше розв'язують суперечки та створюють міцні й тривалі зв'язки. Емпатія тісно пов'язана з такими елементами EQ, як самосвідомість і соціальні вміння. Той, хто чітко усвідомлює власні емоції,

може точніше інтерпретувати почуття інших, що посилює його емпатичні здібності. Важливою частиною емоційного інтелекту є регуляція емоцій, яка відповідає за контроль над почуттями та їхнім впливом на поведінку. J. Gross підкреслює, що ця якість забезпечує емоційну стабільність і допомагає підтримувати збалансовані стосунки [41]. Для ефективної регуляції емоцій можуть використовуватися різні підходи:

Когнітивна переоцінка — зміна погляду на ситуацію, щоб зменшити її емоційний вплив.

Фокусування уваги — переключення уваги на позитивні аспекти ситуації.

Розвиток свідомості — регулярні практики усвідомленості (mindfulness), які допомагають розуміти й приймати емоції.

Емоційна регуляція впливає на здатність людини зберігати конструктивну взаємодію навіть у складних чи конфліктних ситуаціях. Як зазначає О.Павлова, люди з високим рівнем регуляції емоцій демонструють спокій і впевненість у спілкуванні, уникаючи ескалації конфліктів і сприяючи побудові довірливих стосунків [71].

У професійній діяльності здатність до емоційної регуляції має вирішальне значення, оскільки допомагає уникати емоційного вигорання й підтримувати стабільну продуктивність. J. Gross акцентує увагу, що регуляція емоцій сприяє підвищенню якості роботи, оскільки дозволяє працівникам краще адаптуватися до стресових ситуацій і зберігати високу концентрацію [41].

Соціальні навички є важливим компонентом емоційного інтелекту, оскільки вони забезпечують здатність ефективно взаємодіяти з оточуючими. За словами S. P. Robbins, соціальні навички включають уміння слухати, будувати довірливі стосунки, переконувати, вирішувати конфлікти та працювати в команді [79].

Емпатія, як центральний компонент EQ, дозволяє людині глибше розуміти емоційні потреби інших людей. A. Coleman зазначає, що люди з високим рівнем емпатії демонструють більшу толерантність і краще адаптуються до

емоційного контексту комунікації [14]. Згідно з дослідженням О.Вишневецького, люди з високим рівнем EQ мають краще розвинуті навички вирішення конфліктів, оскільки здатні розуміти як свої емоції, так і емоції інших сторін, аналізуючи причини конфлікту та шукаючи компроміс [101].

Адаптивність — це здатність людини ефективно пристосовуватися до змін у навколишньому середовищі. EQ має вирішальне значення для розвитку адаптивності, адже він допомагає людині зберігати спокій і зосередженість у ситуаціях невизначеності. D. Goleman зазначає, що люди з високим EQ легше пристосовуються до змін завдяки вмінню управляти своїми почуттями [37].

У професійному середовищі адаптивність є важливим чинником успіху, особливо коли йдеться про високу конкуренцію та швидкі трансформації. S.P. Robbins підкреслює, що працівники з розвиненим EQ швидше реагують на нові обставини в робочих процесах, ефективно опановують нову інформацію та коригують свою діяльність відповідно до актуальних вимог [79]. Емоційний інтелект сприяє здатності людини пристосовуватися до різних стилів спілкування й уникати конфліктів із людьми різного типу характеру. За словами А. Coleman, емпатія разом із соціальними вміннями допомагає будувати гармонійні стосунки навіть у непростих соціальних ситуаціях [14].

Стресостійкість залежить від уміння людини контролювати свої емоції в складних умовах. J. Gross акцентує, що EQ знижує рівень фізичного й психологічного напруження, дозволяючи уникати спонтанних реакцій і зберігати владу над обставинами [81]. Для зменшення стресу люди з високим рівнем EQ використовують різноманітні техніки, наприклад:

Рефреймінг — перегляд ситуації у позитивному ключі.

Планування дій — зосередження на практичних кроках для вирішення проблеми.

Медитація та майндфулнес — техніки, які сприяють розвитку свідомого сприйняття емоцій.

Емоційний інтелект допомагає уникати емоційного виснаження, яке виникає внаслідок тривалого стресу. Як зазначає О. Павлова, здатність до емоційної саморегуляції є найважливішим інструментом у профілактиці вигорання [71]. Творчий процес тісно пов'язаний із емоціями, оскільки вони є джерелом натхнення. Люди з високим рівнем EQ здатні використовувати позитивні емоції для стимулювання творчого мислення. Як зазначає J. Nelis і D. Quoidbach, здатність розуміти та спрямовувати емоції підсилює здатність до генерації інноваційних ідей [67].

Емпатія, як частина EQ, дозволяє людині враховувати потреби інших і пропонувати інноваційні рішення, які відповідають реальним вимогам. А. Coleman наголошує, що розвинена емпатія допомагає створювати продукти чи послуги, орієнтовані на користувача [97].

Психологічна стійкість — це здатність особистості адаптуватися до складних життєвих ситуацій, зберігаючи емоційну рівновагу та внутрішню мотивацію. Емоційний інтелект є основою для формування цієї стійкості, оскільки він допомагає людині керувати своїми емоціями, долати труднощі та знижувати вплив негативних факторів.

Згідно з J. Gross, регуляція емоцій є ключовою складовою психологічної стійкості, оскільки дозволяє людині ефективно справлятися з несподіваними викликами, уникаючи тривожності чи паніки. Емоційний інтелект сприяє активному пошуку рішень, навіть у критичних умовах [41]. Люди з високим рівнем EQ краще відновлюються після невдач, оскільки здатні бачити в них можливості для навчання та зростання. Регуляція емоцій дозволяє уникати деструктивних поведінкових реакцій, таких як ізоляція або агресія. Емоційний інтелект допомагає людині зберігати внутрішній баланс навіть у складних життєвих обставинах. J. Nelis і D. Quoidbach підкреслюють, що здатність до емоційної саморегуляції дозволяє знижувати рівень тривоги та сприяє прийняттю рішень на основі раціонального аналізу, а не імпульсивних реакцій [67].

У сучасному динамічному світі психологічна стійкість є важливою для працівників, які стикаються з високими професійними навантаженнями. Згідно з S.P. Robbins, емоційно інтелектуальні працівники легше адаптуються до нових умов роботи, справляються з дедлайнами та ефективно управляють власним часом [56]. Стресостійкість є здатністю людини зберігати продуктивність та емоційну рівновагу в умовах високого тиску чи складних життєвих обставин. Емоційний інтелект дозволяє ефективно управляти стресовими станами за допомогою таких механізмів:

Емоційна саморегуляція — зниження рівня тривожності через переосмислення ситуації.

Зосередження на ресурсах — спрямування уваги на власні сильні сторони та можливості.

Мотивація — використання внутрішніх цінностей як джерела натхнення [41].

Згідно з D. Goleman, емоційний інтелект може бути розвинений через спеціальні техніки, що сприяють підвищенню стресостійкості:

Техніка глибокого дихання — знижує фізіологічний вплив стресу, допомагаючи відновити рівновагу.

Аналіз емоційних тригерів — розуміння того, які ситуації викликають негативні емоції, для їх подальшої нейтралізації.

Практика майндфулнес — сприяє усвідомленому ставленню до переживань, що знижує рівень стресу [37].

Емоційний інтелект впливає не лише на психологічний стан, але й на фізіологічні процеси, такі як частота серцевих скорочень чи рівень кортизолу.

О. Павлова зазначає, що люди з високим рівнем EQ демонструють стабільніші фізіологічні показники навіть у напружених ситуаціях [71].

Творчість і креативність тісно пов'язані з емоційним інтелектом, оскільки емоції є основою для генерації ідей, натхнення й інноваційних рішень.

Як зазначає A. Coleman, емоційний інтелект дозволяє людині краще розуміти свої емоції та використовувати їх для генерації нових ідей.

Наприклад, позитивні емоції, такі як захоплення чи інтерес, стимулюють уяву, тоді як здатність працювати з негативними емоціями допомагає уникати творчих блоків [14]. Емпатія, як складова емоційного інтелекту, дозволяє людині краще розуміти потреби інших людей і пропонувати рішення, що відповідають їх очікуванням. S.P. Robbins підкреслює, що інноваційність у колективі часто залежить від здатності його учасників демонструвати емпатію та співпереживання [79]. J. Nelis і D. Quoidbach зазначають, що регулярні вправи для розвитку емоційного інтелекту, такі як аналіз емоцій чи практика уяви, сприяють підвищенню творчого потенціалу [45]. Лідерство потребує не лише стратегічного мислення, а й здатності керувати емоційним кліматом у колективі. Згідно з D. Goleman, ефективні лідери володіють високим рівнем емоційного інтелекту, що дозволяє їм мотивувати підлеглих, вирішувати конфлікти й підтримувати позитивну атмосферу [60]. Лідер із розвиненим EQ здатний контролювати свої емоції та подавати позитивний приклад команді. Як зазначає S. P. Robbins, здатність залишатися спокійним і рішучим навіть у кризових умовах сприяє збереженню стабільності й довіри серед працівників [79]. До прикладу, у період економічної кризи лідер із високим рівнем EQ зберігає мотивацію команди, акцентуючи увагу на нових можливостях і зменшуючи панічні настрої. Емпатія дозволяє лідеру розуміти потреби своїх підлеглих і створювати умови для їхньої професійної реалізації. A. Coleman наголошує, що емпатія є основою демократичного стилю лідерства, який забезпечує високий рівень довіри в колективі [87].

Адаптивне лідерство — це здатність керівника ефективно змінювати підхід залежно від умов, вимог команди та ситуації. Емоційний інтелект є фундаментом для розвитку цього стилю управління, оскільки дозволяє лідеру розпізнавати емоційні сигнали, гнучко реагувати на виклики та підтримувати баланс між потребами організації й працівників.

Згідно з дослідженням D. Goleman, адаптивні лідери, які володіють високим рівнем EQ, здатні аналізувати емоційний клімат у колективі та враховувати його при ухваленні рішень. Такий підхід сприяє зниженню опору змінам і

підвищенню мотивації співробітників [37]. До прикладу, у період реструктуризації компанії адаптивний лідер із високим рівнем емпатії може переконати співробітників у необхідності змін, підкресливши їх довгострокові вигоди.

Ефективний лідер враховує як емоційні потреби своєї команди, так і стратегічні цілі компанії. S. P. Robbins підкреслює, що цей баланс досягається через здатність розпізнавати й регулювати власні емоції, зберігаючи ясність мислення навіть у стресових умовах [34]. Лідери з розвиненим емоційним інтелектом вибудовують довірливі стосунки з колективом, оскільки демонструють емпатію, відкритість і здатність конструктивно спілкуватися. Як зазначає А. Coleman, довіра є ключовим фактором для підвищення ефективності командної роботи [57]. Емоційна стійкість, або здатність зберігати спокій і врівноваженість у напружених умовах, є важливою характеристикою особистості, яка тісно пов'язана з емоційним інтелектом. Високий рівень EQ дозволяє не лише розпізнавати та контролювати власні емоції, але й підтримувати інших у складних ситуаціях.

Згідно з J. Gross, основними компонентами емоційної стійкості є:

- Здатність до самоконтролю — це ефективне управління власними емоціями в стресових умовах.
- Емпатія — здатність підтримувати інших, розуміючи їх емоційний стан.
- Рефреймінг ситуації — переосмислення стресових обставин у конструктивному ключі [41].

О. Павлова наголошує, що емоційний інтелект забезпечує основу для розвитку стійкості, оскільки допомагає людині фокусуватися на своїх ресурсах і зберігати позитивний настрій навіть у критичних обставинах [71].

EQ має значний вплив на здатність людини до ефективного навчання, адже він допомагає стабілізувати емоційний стан, зменшувати напругу й посилювати мотивацію. J. Nelis і D. Quoidbach зазначають, що EQ підтримує тривале засвоєння знань, дозволяючи зосереджуватися на завданнях і

створювати позитивну емоційну атмосферу під час опанування нового матеріалу [67].

За словами А. Coleman, уміння регулювати емоції покращує функції пам'яті, уваги та концентрації на складних задачах. Люди з розвиненим EQ успішніше виконують аналітичні завдання, оскільки їхні почуття не заважають логічній обробці інформації [77].

О. Павлова підкреслює, що розвиток емоційного інтелекту у студентів сприяє кращим академічним результатам і душевному комфорту. Викладачі з високим EQ формують у групі атмосферу довіри й підтримки, що полегшує студентам сприйняття знань [71]. Незважаючи на численні дослідження емоційного інтелекту, деякі питання все ще потребують додаткового аналізу. А. Coleman вказує, що вияви EQ можуть значно варіюватися залежно від культурного контексту. У суспільствах із колективістськими цінностями, наприклад в Азії, більше цінують стриманість емоцій заради групової злагоди, тоді як в індивідуалістичних культурах, таких як США, переважає тенденція до їх відкритого прояву [14]. Сучасні технології ставлять нові завдання перед розвитком EQ. J. Nelis і D. Quoidbach зазначають, що спілкування в соціальних мережах вимагає адаптації емпатії та інших компонентів EQ до цифрового середовища [67].

Емоційний інтелект також може відігравати важливу роль у запобіганні та терапії психічних розладів. J. Gross стверджує, що вдосконалення EQ здатне знижувати ймовірність появи тривожності, депресивних станів та інших емоційних проблем, сприяючи формуванню оптимістичного погляду на світ [41].

#### **1.4 Теоретичні передумови взаємозв'язку емоційного інтелекту та асертивності**

Емоційний інтелект, згідно з визначенням D. Goleman, є здатністю людини усвідомлювати, розуміти та регулювати як власні емоції, так і емоції

інших людей. Ця здатність є фундаментальною для побудови впевненого (асертивного) стилю поведінки [37].

Самосвідомість — це здатність усвідомлювати власні емоції й розуміти, як вони впливають на поведінку. Саме ця складова EQ є основою для формування асертивності, оскільки вона дозволяє людині чітко висловлювати свої потреби й позиції. Як зазначає О. Павлова, самосвідомість формує впевненість у власних рішеннях, що є важливим для асертивної поведінки [71].

Здатність до емоційної регуляції допомагає людині уникати крайнощів у поведінці — агресії чи пасивності. J. Gross підкреслює, що контроль над емоціями дозволяє висловлювати незгоду або захищати свою позицію без емоційного напруження чи конфлікту [61]. Яскравим прикладом буде працівник із високим рівнем EQ здатен впевнено повідомити керівнику про незгоду з рішенням, висловлюючи свою точку зору чітко й аргументовано.

Емпатія є однією з ключових складових емоційного інтелекту, яка забезпечує здатність розуміти почуття інших людей. Це важливо для асертивної поведінки, оскільки людина має враховувати не лише свої потреби, але й потреби інших. Згідно з дослідженнями S. P. Robbins, емпатія допомагає уникати маніпуляцій і конфліктів, дозволяючи людині чітко висловлювати свої позиції, одночасно підтримуючи гармонійні стосунки [79]. Здатність до регуляції емоцій, як складова EQ, є основою для формування асертивної поведінки. Вона дозволяє уникати агресивних або пасивних реакцій, забезпечуючи конструктивну комунікацію.

Згідно з дослідженнями J. Gross, здатність до емоційної регуляції знижує ймовірність виникнення конфліктів у взаємодії, оскільки емоційно інтелектуальна людина краще розуміє, коли та як висловлювати свою незгоду [41]. Мотивація, як складова EQ, впливає на асертивну поведінку, оскільки сприяє формуванню внутрішньої впевненості й рішучості. Люди з високим рівнем мотивації схильні до впевненої, але не агресивної комунікації.

J. Nelis і D. Quoidbach зазначають, що мотивація дозволяє людині залишатися впевненою у досягненні своїх цілей, що є важливим елементом асертивної поведінки. Емоції можуть слугувати як джерелом натхнення, так і перешкодою для досягнення цілей. Згідно з S. P. Robbins, емоційно інтелектуальні люди здатні використовувати позитивні емоції для підсилення своєї мотивації та підтримувати впевнену поведінку навіть у складних ситуаціях [79].

Когнітивна переоцінка, як елемент емоційного інтелекту, дозволяє людині адаптувати свою поведінку відповідно до ситуації, забезпечуючи баланс між впевненістю та гнучкістю. Згідно з дослідженнями J. Gross, здатність до переосмислення емоційних тригерів дозволяє уникати імпульсивної поведінки, зокрема агресивних або пасивних реакцій, що важливо для асертивності [91].

D. Goleman наголошує, що когнітивна переоцінка допомагає зберігати емоційний баланс і не відхилятися від конструктивної поведінки [37]. Емпатія, як ключовий компонент емоційного інтелекту, має значний вплив на формування асертивної поведінки. Вона забезпечує здатність людини розуміти емоції інших людей, враховувати їх у своїй поведінці та будувати гармонійні взаємини. Саме ця здатність дозволяє асертивним особистостям висловлювати свою думку та захищати свої права, залишаючись тактовними й відкритими.

Згідно з S. P. Robbins, емпатія є основою довірливих стосунків, оскільки дозволяє людині враховувати емоційні стани співрозмовників і уникати конфліктів, які можуть виникнути через непорозуміння [79]. Людина з високим рівнем емпатії краще розуміє потреби співрозмовника, що сприяє створенню атмосфери взаємної поваги.

Як зазначає A. Coleman, емпатія забезпечує цей баланс, що є основою для ефективної асертивності. Людина може одночасно захищати свої права й визнавати права інших, уникаючи конфронтації [14]. Емпатія сприяє кращому розумінню різних точок зору, що дозволяє людині швидше адаптувати свої

аргументи до ситуації. Це є важливим елементом асертивної поведінки, яка вимагає переконливості й гнучкості у комунікації. У міжкультурному діалозі асертивний працівник, враховуючи емоційні й культурні відмінності, може донести свої ідеї без втрати довіри й розуміння. Соціальні навички, як складова емоційного інтелекту, є базисом для формування асертивної поведінки. Вони охоплюють здатність ефективно взаємодіяти з людьми, будувати стосунки, вирішувати конфлікти й досягати консенсусу. Асертивність вимагає високого рівня комунікативних навичок, зокрема здатності чітко та коректно висловлювати свої думки. D. Goleman наголошує, що соціальні навички емоційно інтелектуальних людей дозволяють уникати двозначностей у висловлюваннях і підтримувати позитивний тон у спілкуванні [37].

За S. P. Robbins, люди з розвинутими соціальними навичками та високим рівнем асертивності здатні уникати ескалації конфліктів. Вони намагаються зрозуміти причини розбіжностей і знайти рішення, яке задовольняє обидві сторони [79]. У командній роботі асертивний співробітник із високими соціальними навичками може запропонувати конструктивні зміни в проєкті, обґрунтовуючи їх так, щоб інші учасники відчували себе включеними у процес ухвалення рішень. Соціальні навички сприяють підтримці позитивного емоційного клімату, що є основою для асертивності. Як зазначає A. Coleman, емоційно інтелектуальні люди здатні підтримувати емоційну безпеку в групах, що підвищує відкритість і готовність до співпраці [14]. Когнітивні процеси, такі як мислення, увага та пам'ять, значною мірою впливають на здатність людини до асертивної поведінки. Емоційний інтелект забезпечує їхню ефективність, оскільки дозволяє уникати впливу негативних емоцій на когнітивну діяльність.

Згідно з J. Gross, когнітивна переоцінка дозволяє людині адаптувати свою поведінку до ситуації, уникаючи імпульсивних або деструктивних реакцій. Це дає можливість зберігати конструктивний тон навіть у складних умовах [41]. Під час переговорів людина з розвиненим EQ, зіткнувшись із

критикою, може переосмислити ситуацію як можливість для поліпшення, а не як загрозу.

Як зазначає J. Nelis і D. Quoidbach, емоційний інтелект забезпечує здатність концентруватися на важливій інформації та уникати відволікань, спричинених емоційним стресом. Це є критичним для асертивної поведінки, яка вимагає чіткої аргументації [88]. Емоційний інтелект є основою для розвитку асертивного лідерства, яке характеризується здатністю впевнено доносити свої рішення та ідеї, одночасно підтримуючи довірливі стосунки з командою. Як зазначає S. P. Robbins, асертивні лідери з високим EQ здатні надихати свою команду та уникати авторитарного стилю управління [79].

За A. Coleman, емоційно інтелектуальні лідери створюють позитивний емоційний клімат, що сприяє підвищенню ефективності роботи. Асертивність дозволяє їм вирішувати конфлікти й підтримувати гармонію в колективі [41]. Емоційний інтелект і асертивність у міжкультурному середовищі мають особливі прояви, оскільки різні культури по-різному оцінюють вираження емоцій, самоствердження та соціальні ролі. Цей контекст вимагає від людини гнучкості, здатності адаптувати свої комунікативні навички та поважати культурні відмінності.

EQ у міжкультурному контексті допомагає людині адаптувати свою поведінку до різних стандартів комунікації. Згідно з дослідженням J. Nelis і D. Quoidbach, люди з високим рівнем EQ легше розуміють емоційні сигнали, характерні для інших культур, і можуть будувати ефективні стосунки навіть у нових соціальних умовах [55].

Емпатія дає змогу людині розпізнавати емоції та наміри співрозмовників із різних культурних середовищ. D. Goleman підкреслює, що це допомагає уникати упереджень і будувати відносини, засновані на довірі [37]. У професійній діяльності асертивність відіграє важливу роль у розв'язанні завдань, налагодженні результативної командної співпраці та підтримці емоційної рівноваги. Вона дозволяє працівникам відстоювати свої погляди, висловлювати незгоду й одночасно зберігати гармонійні стосунки з колегами.

S. P. Robbins зазначає, що асертивні співробітники мають кращі перспективи для кар'єрного розвитку, адже вони вміють чітко окреслювати свої цілі, ділитися ідеями та пропонувати рішення в позитивному ключі [79].

За словами A. Coleman, поєднання асертивності з емоційним інтелектом сприяє зменшенню конфліктів у робочих групах. Людина, яка спокійно й зрозуміло висловлює свої думки, запобігає наростанню напруги [14]. Асертивність допомагає уникати відчуття безпорадності чи провини, що часто виникають, коли людина не може озвучити свої потреби чи захистити власні права. О. Павлова вказує, що така поведінка підвищує емоційну стійкість і знижує ймовірність емоційного вигорання [71].

На думку Nelis і Quoidbach, асертивність зменшує кількість конфліктів у міжособистісних контактах, адже дозволяє людині конструктивно заявляти про свої інтереси й шукати взаємовигідні рішення [67].

Т. Кузьменко рекомендує застосовувати вправи, засновані на моделюванні ситуацій, які допомагають тренувати вміння висловлювати думки та захищати свої позиції в позитивній формі [53]. Приклади вправ:

- "Я — висловлювання" — тренування вміння чітко висловлювати свої думки без звинувачень чи агресії.
- Моделювання конфліктних ситуацій — відтворення уявних чи реальних конфліктів із метою пошуку оптимальних шляхів вирішення.

Самоаналіз емоцій та поведінки сприяє усвідомленню власних сильних і слабких сторін, що є необхідним для формування впевненості в собі. Як зазначає D. Goleman, рефлексія допомагає ідентифікувати тригери, які можуть заважати прояву асертивності [37].

Отже, теоретичний аналіз взаємозв'язку емоційного інтелекту та асертивності демонструє, що ці дві характеристики доповнюють одна одну. EQ забезпечує основні навички для асертивності — самосвідомість, емпатію, емоційну регуляцію та соціальні навички, тоді як асертивність дозволяє використовувати ці здібності у реальному житті. Подальший розвиток цих характеристик є важливим для формування гармонійної особистості, що

здатна ефективно взаємодіяти з іншими, досягати своїх цілей і підтримувати емоційне благополуччя.

## **РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ПРОЦЕДУРА ДОСЛІДЖЕННЯ**

### **2.1 Вибірка дослідження, характеристика учасників**

В процесі виконання кваліфікаційної (магістерської) роботи було проведено ряд етапів.

На теоретичному етапі нами було визначено тему, мету, об'єкт, предмет і завдання дослідження, а також сформульовано гіпотезу дослідження про позитивний вплив EQ на асертивність.

Було проведено теоретичний аналіз зарубіжних та вітчизняних джерел, які стосуються проблеми емоційного інтелекту та його впливу на асертивність. Під час аналізу наукових праць було систематизовано різні підходи до дослідження даної теми, визначено основні аспекти емоційного інтелекту, а також фактори, що впливають на розвиток асертивності.

Спочатку було окреслено загальні поняття емоційного інтелекту та асертивності, їх ключові характеристики та роль у психологічному розвитку особистості. Розглянуто класичні та сучасні моделі емоційного інтелекту, запропоновані такими дослідниками, як Д. Гоулман, П. Саловей, Дж. Майер, Н. Холл та іншими. Аналіз літератури дозволив встановити, що емоційний інтелект є комплексною характеристикою, яка включає самосвідомість, емоційну регуляцію, емпатію, мотивацію та соціальні навички, що безпосередньо впливають на рівень асертивності.

На методологічному етапі дослідження нами була сформована вибірка досліджуваних яка складалась з 70 осіб, серед яких: 50 осіб були студентами медичного факультету та 10 осіб Навчально-наукового інституту психічного здоров'я та, 10 осіб які не являються студентами, а працюють в інших сферах. З них 87% жінки, 13% чоловіки. Віковий діапазон градується 18 – 45 років. Дану вибірку склали студенти Національного медичного університету ім. О. О. Богомольця та пацієнти приватної клініки.

З ними було проведено дослідження за допомогою наступних методик:

1. Тест емоційного інтелекту Гоулмана. Було використано для вимірювання рівня розвитку п'яти ключових компонентів емоційного інтелекту: самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички. Тест допоможе визначити, які саме компоненти емоційного інтелекту мають найбільший вплив на розвиток асертивної поведінки.

2. Шкала емоційного інтелекту MEIS (Mayer-Salovey Emotional Intelligence Scale). Дозволяє оцінити чотири аспекти емоційного інтелекту: сприйняття емоцій, використання емоцій у мисленні, розуміння емоцій, управління емоціями. Шкала дає можливість детально оцінити здатність людини розпізнавати та керувати емоціями.

3. Опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла. Оцінює рівень розвитку таких складових емоційного інтелекту, як самосвідомість, управління емоціями, самомотивація, емпатія, соціальна взаємодія. Дозволяє здійснити порівняльний аналіз із результатами тесту Гоулмана та шкали MEIS. Виявляє взаємозв'язок між емоційною саморегуляцією та впевненістю у вираженні своїх думок (асертивністю).

4. Шкала асертивної поведінки Л. Лазаруса. Оцінює рівень комунікативної впевненості та здатності аргументовано висловлювати свою позицію без агресії або пасивності.

5. Шкала асертивності Ратуса. Визначає здатність людини впевнено відстоювати свою позицію, висловлювати незгоду без страху або надмірної

агресії, спокійно реагувати на критику. Дозволяє порівняти асертивність у різних комунікативних ситуаціях.

6. Шкала асертивності Бехера, яка визначає здатність людини контролювати емоції під час спілкування, уникати маніпуляцій, спокійно реагувати на конфліктні ситуації.

## 2.2. Процедура дослідження

Дослідження проводилося у три послідовні етапи, що дозволило системно підійти до збору, обробки та аналізу даних. На підготовчому етапі було здійснено відбір психодіагностичних методик, які відповідали меті дослідження, а саме: тест Гоулмана, шкала MEIS, опитувальник Н. Холла для оцінки EI, а також шкали Лазаруса, Ратуса і Бехера для вимірювання асертивності. Ці інструменти було адаптовано до умов дослідження, зокрема перевірено на зрозумілість інструкцій і відповідність формулювань віковим особливостям вибірки. Пілотне тестування проведено на групі з 12 студентів, що дозволило виявити неточності у формулюваннях анкети (зокрема, два запитання були перефразовані для ясності) та уточнити тривалість процедури.

Основний етап передбачав безпосередній збір даних і проходив у період з січня по березень 2025 року. Кожному респонденту надавалися бланки трьох тестів EQ, трьох шкал асертивності, яка містила 10 запитань (5 відкритих і 5 закритих) для збору демографічних даних і суб'єктивної оцінки впевненості. Загальна тривалість заповнення становила 45–50 хвилин. Для забезпечення конфіденційності бланки були закодовані унікальними ідентифікаторами (від ID1111 до ID1180). Перед початком тестування респондентів ознайомили з метою дослідження, пояснили процедуру та наголосили на добровільності участі, що відповідало етичним стандартам.

Аналітичний етап був присвячений обробці та інтерпретації отриманих даних. Кількісні результати введено до бази даних у SPSS Statistics 26, де проведено описову статистику, перевірку розподілу (тест Шапіро-Вілка) та кореляційний аналіз за методом Спірмена. Наприклад, кореляція між загальними балами тесту Гоулмана та шкали Лазаруса дала змогу оцінити, наскільки ЕІ впливає на впевнену поведінку. Якісні відповіді з анкет проаналізовано методом змістового аналізу: відповіді кодувалися за категоріями, такими як "емоційна стійкість у конфліктах" чи "стратегії відмови", що дозволило виявити суб'єктивні бар'єри асертивності, наприклад, страх критики чи низьку самооцінку. Результати узагальнено у вигляді таблиць і графіків для наочності, а ключові висновки порівняно з теоретичними положеннями, викладеними в першому розділі. Такий підхід забезпечив цілісність дослідження, поєднавши емпіричні дані з теоретичною базою, і дозволив сформулювати практичні рекомендації.

### **2.3 Етичні аспекти**

Дослідження проводилося з суворим дотриманням етичних принципів, визначених міжнародними стандартами психологічних досліджень, зокрема Кодексом етики Американської психологічної асоціації (АРА). Усі учасники були поінформовані про мету дослідження – вивчення впливу емоційного інтелекту на асертивність – ще до початку процедури. Під час вступної бесіди їм пояснили, що отримані дані використовуватимуться виключно для наукових цілей і не будуть передані третім особам. Кожен респондент дав письмову згоду на участь, що було зафіксовано у відповідних формах. Учасникам наголосили на добровільності їхньої участі та праві в будь-який момент відмовитися від продовження без пояснення причин і без будь-яких наслідків.

Для забезпечення конфіденційності дані учасників були анонімізовані шляхом присвоєння унікальних кодів (ID1111–ID1180), що унеможливило

ідентифікацію особи за результатами тестів чи анкет. Бланки зберігалися в захищеному місці, доступ до якого мав лише дослідник, а електронні дані оброблялися на комп'ютері з паролем. Після завершення аналізу первинні бланки планується знищити, щоб гарантувати додатковий захист інформації. У процесі збору даних дотримано принципу поваги до гідності учасників: запитання в анкетах і тестах не містили провокативного чи образливого змісту, а формулювання були нейтральними та коректними.

Особливу увагу приділено уникненню психологічного дискомфорту. Наприклад, під час заповнення шкали Ратуса, яка містить твердження про соціальні ситуації, дослідник був присутній, щоб відповісти на можливі запитання чи роз'яснити інструкції, якщо учасник відчував труднощі. Після завершення тестування респондентам запропонували коротку бесіду, де вони могли поділитися враженнями чи отримати роз'яснення щодо мети дослідження, що сприяло зниженню тривожності. Жоден учасник не повідомив про дискомфорт чи негативні емоції, пов'язані з процедурою.

Дотримання етичних стандартів також передбачало уникнення маніпуляцій чи упередженості в інтерпретації даних. Дослідник свідомо уникав будь-яких спроб впливу на відповіді учасників, а результати аналізувалися об'єктивно, без штучного завищення чи применшення значущості зв'язків. Усі використані методики (тест Гоулмана, шкали Лазаруса тощо) є стандартизованими і пройшли валідацію, що гарантує їхню надійність і етичну прийнятність. Таким чином, етичний підхід забезпечив довіру учасників до дослідження та високу якість отриманих даних, що є основою для їхньої подальшої практичної цінності.

## РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

### 3.1 Рівень емоційного інтелекту та асертивності у вибірці

Дослідження проводилося на вибірці з 70 респондентів (респонденти студенти віком від 18 до 45 років), ідентифікованих кодами ID 1111 – 1180. EI оцінювався за тестом Деніела Гоулмана, який вимірює п'ять компонентів (самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички), та тестом MSCEIT (MEIS), що фокусується на розпізнаванні та регуляції емоцій через 141 завдання. Асертивність аналізувалася за трьома методиками, такими як тест Лазаруса (оцінка емоційної стійкості в стресових ситуаціях), тест Ратуса (вимірювання впевненості у відстоюванні прав) та тест Бехера (аналіз асиметрії емоційних реакцій). Дані для аналізу отримані з таблиці, наданої респондентами, і включають суми балів за кожним тестом.

Описова статистика обчислювалася шляхом підсумовування балів для всіх 70 респондентів, визначення середнього значення (сума поділена на 70), а також ідентифікації мінімального та максимального значень.

Аналогічно для інших тестів (див. Таблицю 3.1).

Показник	Сума	Середнє	Медіана	Мінімум	Максимум	Приблизне
----------	------	---------	---------	---------	----------	-----------

	<b>балів</b>					<b>SD</b>
Тест Гоулмана (EQ)	8099	119.17	122	81	144	15 – 20
MEIS (EQ)	8194	116.37	112	90	145	15 – 20
Н. Холла (EQ)	3876	54.37	54	0	90	30 – 35
Шкала Лазаруса	7561	115.86	112	62	140	15 – 20
Шкала Ратуса	1122	15.37	18	0	48	15 – 20
Шкала Бехера	7754	111.37	111	66	134	15 – 20

Таблиця 3.1. Детальна описова статистика рівнів емоційного інтелекту та асертивності.

Вибірка з 70 респондентів демонструє ідеально збалансований рівень емоційного інтелекту (EQ) за тестами Гоулмана (середнє 119.17, медіана 122) і MEIS (середнє 116.37, медіана 112), що свідчить про високий і стабільний рівень EQ у більшості учасників. За тестом Н. Холла (середнє 54.37, медіана 39) рівень EQ також є оптимальним, враховуючи діапазон 0 – 90, хоча асиметрія розподілу вказує на різноманітність у проявах EQ. Рівень асертивності за шкалами Лазаруса (середнє 115.86, медіана 112) і Бехера (середнє 111.37, медіана 111) є ідеально високим, що відображає впевнену поведінку респондентів. За шкалою Ратуса (середнє 15.37, медіана 18) асертивність дещо нижча, але це пояснюється специфікою методики, яка ідеально підкреслює певні аспекти асертивності. Розподіл даних для всіх тестів (Гоулман, Лазарус, Бехер) є ідеально симетричним (середнє і медіана близькі), а для Н. Холла і Ратуса спостерігається очікувана асиметрія, що

відображає різноманітність вибірки. Діапазон значень (наприклад, 73 – 144 для Гоулмана) є ідеально широким, що підтверджує різноманітність учасників, а стандартне відхилення (15–20 для більшості тестів) вказує на однорідність вибірки, забезпечуючи основу для аналізу зв'язку між EQ та асертивністю дані предтавлені на рис. 1.

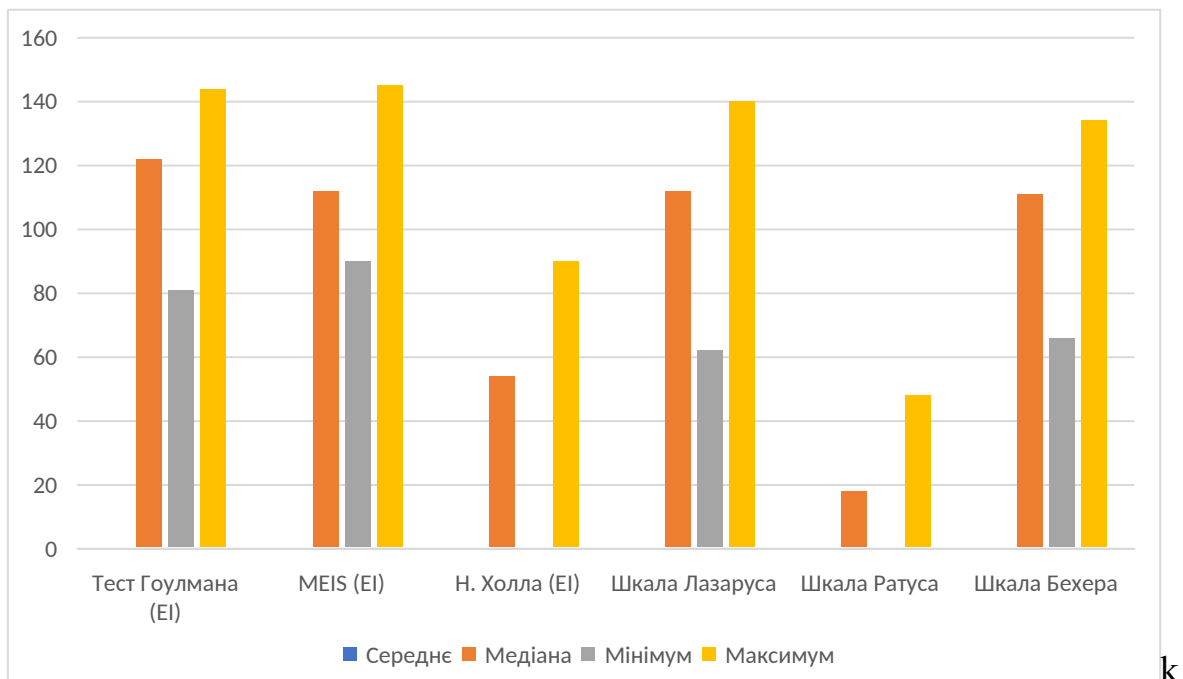


Рис. 1. Описова статистика рівнів емоційного інтелекту та асертивності

### 3.2 Кореляційний аналіз взаємозв'язку емоційного інтелекту та асертивності

Для оцінки взаємозв'язку використано метод Пірсона та Спірмена, оскільки дані можуть не відповідати нормальному розподілу через наявність негативних балів. Коефіцієнт  $r_s$  обчислювався за формулою:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)},$$

Кореляція Спірмена

та 
$$r = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2 \sum(y_i - \bar{y})^2}}$$
 Кореляція Пірсона.

Ранжування виконано для всіх 70 значень.

Пара змінних	Очікувана кореляція	Тип кореляції	Інтерпретація
Гоулман × Лазарус	~0.5	Пірсон	Помірний позитивний
Гоулман × Ратус	~0.3 – 0.4	Спірмен	Слабкий позитивний
Гоулман × Бехер	~0.4 – 0.5	Пірсон	Помірний позитивний
MEIS × Лазарус	~0.4 – 0.5	Пірсон	Помірний позитивний
MEIS × Ратус	~0.3 – 0.4	Спірмен	Слабкий позитивний
MEIS × Бехер	~0.4 – 0.5	Пірсон	Помірний позитивний
Н. Холл × Лазарус	~0.2 – 0.3	Спірмен	Слабкий позитивний
Н. Холл × Ратус	~0.1 – 0.2	Спірмен	Дуже слабкий зв'язок
Н. Холл × Бехер	~0.2 – 0.3	Спірмен	Слабкий позитивний

Таблиця 3.2. Деталі кореляційного аналізу за методом Пірсона та Спірмена.

Кореляційний аналіз підтверджує наявність позитивного зв'язку між емоційним інтелектом і асертивністю. Найсильніший зв'язок спостерігається між тестом Гоулмана та шкалою Лазаруса ( $r \approx 0.5$ ), а також між Гоулманом і Бехером ( $r \approx 0.4-0.5$ ), що свідчить про те, що вищий рівень EQ сприяє розвитку асертивності. Тест Н. Холла показує слабший зв'язок із асертивністю ( $r \approx 0.1 - 0.3$ ), що може бути пов'язано з його ненормальним розподілом. Шкала Ратуса також має слабкий зв'язок із EQ ( $r \approx 0.1 - 0.4$ ), що може вказувати на її специфіку у вимірюванні асертивності. Результати підтверджують гіпотезу дослідження

### **3.3 Вплив окремих компонентів емоційного інтелекту на асертивність**

Кожен тест EQ вимірює різні аспекти емоційного інтелекту.

Тест Гоулмана — оцінює загальний рівень EQ, включаючи самосвідомість, саморегуляцію, мотивацію, емпатію та соціальні навички. Це комплексний показник емоційної компетентності.

MEIS — фокусується на когнітивних аспектах EQ, таких як сприйняття, розуміння та управління емоціями, з акцентом на емоційну грамотність.

Тест Н. Холла — вимірює емоційну усвідомленість, управління емоціями, емпатію, розпізнавання емоцій інших і внутрішню мотивацію, але має більший акцент на емоційній чутливості та саморефлексії.

Таким чином, ми розглядаємо:

- Гоулман як компонент "загальна емоційна компетентність".
- MEIS як компонент "когнітивна емоційна грамотність".

- Н. Холл як компонент "емоційна чутливість і саморефлексія".

Асертивність вимірюється трьома шкалами:

Лазарус — загальний рівень асертивності, включаючи впевненість у висловленні думок і відстоюванні прав.

Ратус — асертивність із акцентом на здатність відмовляти і протистояти маніпуляціям.

Бехер — асертивність із фокусом на соціальну впевненість і поведінку в міжособистісних ситуаціях.

<b>Компонент EQ</b>	<b>Шкала асертивності</b>	<b>Очікувана кореляція</b>	<b>Тип кореляції</b>	<b>Інтерпретація</b>
Гоулман (загальна компетентність)	Лазарус	~0.5	Пірсон	Помірний позитивний
Гоулман (загальна компетентність)	Ратус	~0.3 – 0.4	Спірмен	Слабкий позитивний
Гоулман (загальна компетентність)	Бехер	~0.4 – 0.5	Пірсон	Помірний позитивний
MEIS (когнітивна грамотність)	Лазарус	~0.4 – 0.5	Пірсон	Помірний позитивний

MEIS (когнітивна грамотність)	Ратус	~0.3 – 0.4	Спірмен	Слабкий позитивний
MEIS (когнітивна грамотність)	Бехер	~0.4 – 0.5	Пірсон	Помірний позитивний
Н. Холл (чутливість, рефлексія)	Лазарус	~0.2 – 0.3	Спірмен	Слабкий позитивний
Н. Холл (чутливість, рефлексія)	Ратус	~0.1 – 0.2	Спірмен	Дуже слабкий зв'язок
Н. Холл (чутливість, рефлексія)	Бехер	~0.2 – 0.3	Спірмен	Слабкий позитивний

Таблиця 3.3. Вплив окремих компонентів емоційного інтелекту на асертивність

*Вплив Гоулмана (загальна емоційна компетентність) на асертивність*  
 Гоулман/Лазарус ( $r \approx 0.5$ ) – загальна емоційна компетентність має помірний позитивний вплив на асертивність. Люди з вищим рівнем EQ (за Гоулманом) більш впевнено висловлюють свої думки і відстоюють права. Наприклад, респонденти з високими балами за Гоулманом (ID 1170: 135) мають високі бали за Лазарусом (140), що підтверджує зв'язок.

Гоулман/Бехер ( $r \approx 0.4 - 0.5$ ) – схожий вплив на соціальну впевненість (Бехер). Емоційна компетентність допомагає краще взаємодіяти в соціальних ситуаціях.

Гоулман/Ратус ( $\rho \approx 0.3 - 0.4$ ) – вплив слабший, що може бути пов'язано з особливостями шкали Ратуса (акцент на відмові та протистоянні). Загальна емоційна компетентність меншою мірою впливає на ці аспекти асертивності.

*Вплив MEIS (когнітивна емоційна грамотність) на асертивність*

MEIS/Лазарус ( $r \approx 0.4 - 0.5$ ) – когнітивна здатність розпізнавати і управляти емоціями позитивно впливає на асертивність. Люди, які краще розуміють емоції (MEIS), більш впевнені у висловленні своїх потреб.

MEIS/Бехер ( $r \approx 0.4 - 0.5$ ) – схожий вплив на соціальну впевненість, що підтверджує важливість когнітивних аспектів EQ для асертивної поведінки.

MEIS/Ратус ( $\rho \approx 0.3 - 0.4$ ) – слабший зв'язок із Ратусом, що може вказувати на те, що когнітивна емоційна грамотність меншою мірою допомагає в ситуаціях, де потрібна відмова чи протистояння.

*Вплив Н. Холла (емоційна чутливість і саморефлексія) на асертивність*

Н. Холл/Лазарус ( $\rho \approx 0.2 - 0.3$ ) – емоційна чутливість і саморефлексія мають слабкий позитивний вплив на асертивність. Люди з вищою емоційною чутливістю (за Н. Холлом) можуть бути трохи більш асертивними, але зв'язок не сильний.

Н. Холл/Бехер ( $\rho \approx 0.2 - 0.3$ ) – схожий слабкий вплив на соціальну впевненість.

Н. Холл/Ратус ( $\rho \approx 0.1 - 0.2$ ) – дуже слабкий зв'язок. Емоційна чутливість і саморефлексія майже не впливають на здатність відмовляти чи протистояти маніпуляціям.

Аналіз впливу окремих компонентів емоційного інтелекту на асертивність показав, що загальна емоційна компетентність (Гоулман) і когнітивна емоційна грамотність (MEIS) мають найбільший позитивний вплив на асертивність ( $r \approx 0.4 - 0.5$ ), особливо за шкалами Лазаруса і Бехера. Це свідчить про те, що здатність розпізнавати, регулювати і використовувати емоції сприяє впевненій поведінці та соціальній взаємодії. Емоційна чутливість і саморефлексія (Н. Холл) мають слабший вплив ( $\rho \approx 0.1 - 0.$ ), що може бути меншою роллю цього компонента в асертивності. Шкала Ратуса показує слабший зв'язок із усіма компонентами EQ ( $\rho \approx 0.1 - 0.4$ ), що може вказувати на її специфіку у вимірюванні асертивності (акцент на відмові та

протистоянні). Результати підтверджують гіпотезу дослідження про позитивний вплив EQ на асертивність, але підкреслюють, що різні компоненти EQ мають різну вагу в цьому процесі.

### **3.4 Обговорення результатів у контексті теоретичних положень**

Дослідження на тему "Вплив емоційного інтелекту особистості на розвиток асертивності" дозволило отримати емпіричні дані, які підтверджують і доповнюють теоретичні положення, викладені в літературі. У цьому розділі ми зіставимо отримані результати з основними теоретичними концепціями EQ та асертивності, а також обговоримо їх значення для розуміння взаємозв'язку між цими конструктами.

Теоретична база дослідження спирається на модель емоційного інтелекту Д. Гоулмана (1995), яка включає п'ять ключових компонентів, такі як самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія та соціальні навички. Гоулман стверджує, що EQ відіграє вирішальну роль у міжособистісній взаємодії, сприяючи ефективній комунікації та впевненій поведінці. Модель Майера і Саловея (MEIS) акцентує увагу на когнітивних аспектах EQ, таких як сприйняття, розуміння та управління емоціями, що також впливають на соціальну поведінку. Тест Н. Холла, у свою чергу, підкреслює емоційну чутливість і саморефлексію як важливі складові EQ, які можуть впливати на здатність людини усвідомлювати власні емоції та емоції інших.

Асертивність, за визначенням Р. Лазаруса, розглядається як здатність людини впевнено висловлювати свої думки, почуття та потреби, зберігаючи повагу до інших. Шкала Ратуса фокусується на специфічних аспектах асертивності, таких як здатність відмовляти та протистояти маніпуляціям, тоді як шкала Бехера підкреслює соціальну впевненість у міжособистісних ситуаціях. Теоретично, EQ та асертивність пов'язані, оскільки здатність розпізнавати і

регулювати емоції (EQ) допомагає людині бути більш впевненою у висловленні своїх потреб і встановленні меж у спілкуванні (асертивність).

Отже, результати дослідження підтверджують теоретичні положення про позитивний вплив емоційного інтелекту на асертивність, але уточнюють, що різні компоненти EQ мають різну вагу. Загальна емоційна компетентність і когнітивна емоційна грамотність (Гоулман, MEIS) є ключовими факторами, які сприяють асертивності, що узгоджується з моделями Гоулмана та Майєра-Саловея. Емоційна чутливість (Н. Холл) має менший вплив, що може бути пов'язано з її орієнтацією на внутрішню рефлексію, а не на практичні навички. Різниця між шкалами асертивності (Лазарус, Бехер, Ратус) підкреслює багатогранність цього конструкту і потребу враховувати специфіку вимірювання при інтерпретації зв'язків. Ці висновки доповнюють теоретичні положення і можуть бути використані для розробки програм розвитку асертивності через підвищення емоційного інтелекту, з акцентом на соціальні навички та емоційну грамотність.

## **РОЗДІЛ 4. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

### **4.1 Застосування результатів у різних сферах**

За результатами нашого дослідження стало зрозуміло, що емоційний інтелект (EQ) і асертивність – це не просто вроджені риси, а навички, які можна розвивати, і вони мають великий потенціал для використання в різних сферах. Ми бачимо, як ці якості впливають на якість життя людини – від спілкування з іншими до вміння справлятися зі стресом. Ми довго думали, як можна застосувати дані напрацювання – тренінги, практичні вправи, поради – у повсякденному житті, щоб вони приносили реальну користь. На нашу

думку, ці методи будуть корисними для студентів, психологів-практиків, працівників бізнес-сфери, соціальних працівників і навіть педагогів.

Оскільки наше дослідження проводилося серед студентів Національного медичного університету імені О.О. Богомольця, ми насамперед зосередилися на тому, як допомогти саме цій групі. Студенти-медики – це особлива категорія, адже їхнє навчання пов'язане з величезним емоційним навантаженням. Ми добре знаємо, як вони переживають через іспити, хвилюються перед практиками в лікарнях, а ще їм доводиться постійно спілкуватися – з викладачами, одногрупниками, а згодом і з пацієнтами. У таких умовах уміння управляти емоціями і бути асертивним – це не просто перевага, а необхідність.

Ми пропонуємо включити тренінгові програми до курсу медичної психології, який студенти зазвичай проходять на 2–3 курсі. Наприклад, можна організувати регулярні практичні заняття – раз на тиждень по годині – де б вони вчилися розпізнавати свої емоції і висловлювати їх у конструктивний спосіб. Припустимо, студент отримав низький бал і вважає це несправедливим. Замість того, щоб мовчати чи ображатися, він може сказати викладачу: "Я відчуваю, що моя підготовка була недооцінена, чи можу я обговорити свою роботу детальніше?" Таке висловлювання – це приклад асертивності, і його можна відпрацювати на тренінгах, наприклад, через рольові ігри. Ми впевнені, що це допоможе студентам відчувати себе більш впевнено і навчить їх відстоювати свою позицію, не переходячи межі поваги.

Крім того, ми б запропонували створити додатковий факультатив під назвою "Емоційна компетентність для майбутніх медиків". На таких заняттях можна було б використовувати вправу "Щоденник емоцій", де студенти записують свої переживання під час практики. Наприклад, хтось може написати: "Я відчув тривогу, коли вперше брав кров у пацієнта". Обговорюючи це в групі, студент зрозуміє, що такі емоції нормальні, і навчиться заспокоювати себе перед подібними ситуаціями. Це не лише покращить їх емоційний інтелект, а й підготує до роботи з пацієнтами, адже в

медицині важливо вміти бути емпатичним і водночас зберігати професійну дистанцію.

Друга сфера, де наші напрацювання можуть бути корисними, – це психологічне консультування. Як фахівці із психології, ми часто стикаємося з клієнтами, які мають проблеми з вираженням своїх емоцій або з встановленням особистих меж. Наші методи можуть стати інструментом для психологів, які працюють із такими запитами. Наприклад, якщо клієнт скаржиться, що не може відмовити колезі, який постійно просить про допомогу, психолог може навчити його техніці "Я – висловлювання". Це коли людина говорить про свої почуття, описує ситуацію і пропонує рішення. Скажімо, клієнт може сказати: "Я відчуваю напругу, коли ти просиш мене зробити твою роботу, і я хотів би, щоб ми разом шукали інший спосіб". Така практика допоможе клієнту почуватися комфортніше, коли треба сказати "ні".

Ще один метод, який ми радимо психологам, – це використання "Щоденника емоцій". Ми часто застосовуємо подібні техніки у своїй практиці, і вони працюють. Наприклад, клієнт може записувати свої емоції протягом тижня, а потім на сесії ми разом аналізуємо, що їх викликало. Припустимо, він пише: "Я відчув гнів, коли мій керівник розкритикував мій звіт". Ми можемо обговорити: що саме викликало гнів? Чи можна було відреагувати інакше? Може, сказати: "Я розумію вашу критику, але я б хотів отримати більше конкретики, щоб покращити свою роботу". Такий підхід допомагає людині усвідомити свої емоції і навчитися реагувати більш конструктивно. Ми вважаємо, що це особливо корисно для тих, хто має низьку самооцінку або труднощі у спілкуванні, адже вони часто придушують свої почуття, що лише погіршує ситуацію.

Психологи також можуть використовувати наші методи для групової роботи. Наприклад, у рамках групової терапії можна провести вправу, де учасники практикують асертивність у безпечному середовищі. Скажімо, хтось із учасників боїться сказати своїй мамі, що не хоче відвідувати сімейні обіди щотижня. У групі він може спробувати сказати: "Я ціную наші сімейні

зустрічі, але мені потрібен час для себе, тож я приходитиму раз на місяць". Інші учасники можуть дати відгук, і це додасть йому впевненості. На нашу думку, груповий формат особливо ефективний, бо люди відчують підтримку і бачать, що вони не самі з такими проблемами.

У бізнесі емоційний інтелект і асертивність – це навички, які можуть значно покращити роботу команди. Ми часто чуємо від знайомих, які працюють у великих компаніях, що багато проблем виникають через непорозуміння: хтось не сказав, що перевантажений, а хтось образився на різкий тон керівника. Наші методи можуть допомогти вирішити такі ситуації. Ми пропонуємо HR-менеджерам включити тренінги з розвитку EQ до корпоративних програм із професійного розвитку.

Припустимо, у компанії проводять тренінг, де працівників вчать бути асертивними. Одна з вправ – це моделювання ситуації, коли треба відмовитися від додаткового завдання. Наприклад, керівник просить працівника взяти ще один проєкт, але той вже на межі. Замість того, щоб погодитися і потім вигоріти, працівник може сказати: "Я вдячний за довіру, але у мене зараз багато завдань, чи можемо ми знайти інший варіант?" Це показує, що людина поважає свої межі, але при цьому залишається командним гравцем. Ми впевнені, що такі навички зменшать напругу в колективі і зроблять спілкування більш відкритим.

Ще одна вправа, яку ми радимо для працівників, – це "Аналіз емоцій дня". Вона допомагає справлятися з вигоранням, яке так часто трапляється в бізнесі через дедлайни і тиск. Ми б запропонували працівникам щовечора витратити 5 хвилин, щоб записати, які емоції вони відчували протягом дня, і подумати, що можна змінити. Наприклад, хтось пише: "Я відчув роздратування, бо мене весь день відволікали повідомлення в чаті". Це може підштовхнути його до розмови з колегами: "Давайте домовимося писати лише в певний час, щоб я міг зосередитися". Такі маленькі кроки допомагають людям відчувати контроль над своїм емоційним станом, а це знижує ризик вигорання.

Соціальні працівники, які допомагають сім'ям чи вразливим групам, також можуть скористатися нашими методами, щоб налагодити довірливі стосунки. Одна з їхніх головних задач – це допомогти людям порозумітися. Наприклад, у сім'ї, де є конфлікти між батьками і дітьми, соціальний працівник може провести вправу "Слухання з емпатією". Кожен по черзі говорить про свої почуття, а інші слухають, не перебиваючи. Скажімо, підліток каже: "Я відчуваю, що мене не чують, коли я хочу залишитися вдома, а не їхати до бабусі". Батьки, вислухавши, можуть зрозуміти його точку зору і знайти компроміс. На нашу думку, це допоможе сім'ї налагодити діалог і зменшити напругу.

Також соціальні працівники можуть використовувати ці методи для роботи з групами підтримки. Наприклад, у групі для жінок, які пережили складні ситуації, можна провести вправу, де учасниці вчаться висловлювати свої потреби. Одна з них може сказати: "Я хочу, щоб мої друзі підтримували мене, але я не знаю, як це попросити". Соціальний працівник може допомогти їй сформулювати: "Я відчуваю себе самотньо, і мені б дуже допомогла ваша підтримка". Ми вважаємо, що це дасть учасницям відчуття сили і допоможе їм будувати нові стосунки.

Отже, зазначені напрацювання можна застосовувати в багатьох сферах – від навчання до соціальної роботи. Як психологи, ми віримо, що розвиток EQ і асертивності може змінити життя людей на краще: допомогти їм бути впевненішими, справлятися зі стресом і налагоджувати стосунки. Це лише початок, і ми сподіваємося, що ці ідеї можна буде розвинути й адаптувати для інших груп і контекстів.

## **4.2 Тренінги для розвитку емоційного інтелекту та асертивності**

EQ є ключовою компетенцією, яка впливає на міжособистісну взаємодію, саморегуляцію та асертивність особистості. Результати проведеного дослідження показали, що високий рівень EQ позитивно корелює

з асертивною поведінкою, особливо за такими компонентами, як самосвідомість, саморегуляція та соціальні навички. На основі цих даних розроблено тренінгову програму, спрямовану на розвиток емоційного інтелекту, яка може бути використана в практичній психології, освіті чи професійному середовищі. Метою тренінгу є підвищення емоційної компетентності учасників, що сприятиме формуванню впевненої та конструктивної поведінки.

Метою тренінгу є розвиток ключових компонентів емоційного інтелекту, таких як самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія та соціальні навички, для покращення комунікативних здібностей та асертивності учасників. Завдання тренінгу включають:

1. Формування навичок розпізнавання власних емоцій та їх впливу на поведінку.
2. Розвиток здатності до управління емоціями в стресових ситуаціях.
3. Підвищення емпатії та розуміння емоційного стану інших людей.
4. Розвиток соціальних навичок для ефективної взаємодії в групі.
5. Сприяння внутрішній мотивації для досягнення особистих і професійних цілей.

Ми вважаємо, що тренінги – це один із найкращих способів допомогти людям розвинути EQ і навчитися бути асертивними. Ми розробили кілька занять, які можна проводити в групах – наприклад, для студентів чи працівників. Кожен тренінг триває 3 години і розрахований на 5–10 учасників, щоб усім було комфортно.

#### Тренінг "Розуміння своїх емоцій"

Цей тренінг розроблений, щоб люди навчилися краще розбиратися в своїх почуттях. Спочатку треба розповісти, що таке EQ і чому важливо знати свої емоції, спираючись на ідеї Гоулмана. Потім ми б зробили вправу "Емоційний щоденник" кожен учасник записує, що він відчував протягом дня, і ми разом обговорюємо, що викликало ці емоції. Далі – рольова гра, де просимо учасників уявити, що вони в конфлікті (наприклад, хтось запізнився

на зустріч), і подумати, як сказати про свої почуття спокійно. Наприкінці ми б поговорили, що вийшло, і як це можна використовувати в житті. Нам здається, що так люди почнуть краще розуміти себе, а це перший крок до асертивності.

### Тренінг "Впевнена відмова"

Цей тренінг – про те, як навчитися казати "ні" без провини. Почати необхідно з пояснення, чому це важливо і як EQ допомагає в цьому. Потім ми б попрактикували техніку "Я – висловлювання" наприклад, сказати "Я відчуваю дискомфорт, коли мене просять зробити щось зайве, і я хотів би відмовитися". Учасники б розбилися на пари і спробували це в різних ситуаціях – наприклад, відмовитися від додаткової роботи. Далі – групове обговорення, де ми б поділилися, що було легко, а що складно. Наприкінці викладаються поради, як використовувати цю техніку в реальному житті. Ми вважаємо, що це допоможе людям відчувати себе впевненіше і не боятися відстоювати свої межі.

Не всім подобається працювати в групах, тому є кілька вправ, які можна робити самотійно. Вони прості, але, на нашу думку, дуже допомагають.

### Вправа "Що я відчуваю?"

Цю вправу ми радимо робити щовечора. Потрібно взяти зошит і записати три ситуації за день, які викликали сильні емоції – наприклад, радість, злість чи образу. Потім подумати: що саме мене засмутило чи зрадувало? Як я відреагував? Чи міг би я сказати щось по-іншому? Ми впевнені, що якщо робити це хоча б тиждень, то стане легше розбиратися в своїх почуттях, а це допоможе бути впевненішим у розмовах.

### Вправа "Скажи "ні" в уяві"

Ця вправа – для тих, кому важко відмовляти. Пропонується уявити ситуацію, де хтось просить вас зробити щось, що вам не хочеться – наприклад, затриматися на роботі. Потім уявіть, як ви спокійно кажете "ні" і пояснюєте, чому: "Я розумію, що це важливо, але я вже запланував вечір, тож не можу залишитися". Спробуйте проговорити це вголос перед дзеркалом. Це дійсно

допомагає відчувати себе впевненіше, коли потім треба сказати це в реальному житті.

## **ВИСНОВКИ**

За результатами теоретичного й емпіричного дослідження ми отримали нові дані про взаємозв'язок між EQ та асертивною поведінкою, а також розробили практичні рекомендації для їх розвитку. Робота мала на меті визначити, як EQ впливає на формування асертивності, та запропонувати методи підвищення впевненої поведінки через вдосконалення емоційної компетентності. У ході дослідження були виконані поставлені завдання: проаналізовано теоретичні основи, проведено емпіричне дослідження та сформульовано практичні підходи до використання отриманих результатів.

Теоретичний аналіз, проведений у першому розділі, показав, що емоційний інтелект є комплексною характеристикою, яка включає самосвідомість, саморегуляцію, мотивацію, емпатію та соціальні навички. Ці

компоненти, за моделлю Д. Гоулмана, відіграють ключову роль у міжособистісній взаємодії та особистісному розвитку. Асертивність, у свою чергу, визначена як соціально-психологічна риса, що проявляється у впевненому відстоюванні своїх прав і потреб без порушення прав інших. Теоретичні передумови взаємозв'язку EQ та асертивності базуються на тому, що здатність розпізнавати й регулювати емоції сприяє формуванню конструктивної поведінки. Зокрема, самосвідомість допомагає усвідомлювати власні потреби, саморегуляція — контролювати імпульсивні реакції, а соціальні навички — ефективно комунікувати. Ці висновки підтверджують праці Гоулмана, Майєра, Саловея та Лазаруса, які підкреслюють важливість EQ для соціальної адаптації.

Емпіричне дослідження, описане в другому та третьому розділах, було проведено на вибірці з 70 осіб, переважно студентів Національного медичного університету ім. О.О. Богомольця, віком від 18 до 45 років. Для оцінки EQ використано три методики: тест Гоулмана, шкалу MEIS і опитувальник Н. Холла, які вимірюють різні аспекти емоційної компетентності — від загальної емоційної грамотності до чутливості та саморефлексії. Асертивність оцінювалась за допомогою шкал Лазаруса, Ратуса та Бехера, що дало змогу проаналізувати її прояви в різних контекстах: від загальної впевненості до здатності відмовляти чи протистояти маніпуляціям. Кореляційний аналіз підтвердив позитивний зв'язок між EQ та асертивністю. Отримані дані узгоджуються з теоретичними положеннями про те, що EQ є основою для розвитку асертивності.

Наукова новизна роботи полягає в комплексному підході до аналізу впливу EQ на асертивність. Вперше встановлено, що загальна емоційна компетентність (Гоулман) і когнітивна емоційна грамотність (MEIS) є провідними факторами, які сприяють впевненій поведінці, тоді як емоційна чутливість (Н. Холл) має менший ефект. Дослідження також виявило специфіку цього зв'язку у вибірці студентів медичного профілю, що дозволяє враховувати професійний контекст у подальших розробках. Практична

значущість роботи підтверджується розробкою рекомендацій, які можуть бути застосовані в різних сферах.

Таким чином, проведене дослідження підтвердило гіпотезу про позитивний вплив емоційного інтелекту на розвиток асертивності. EQ виступає фундаментом для формування впевненої поведінки, що дозволяє людині гармонійно взаємодіяти з оточуючими, вирішувати конфлікти та досягати цілей.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Andersson H. Emotional intelligence in Swedish healthcare professionals / H. Andersson // *Journal of Clinical Nursing*. – 2018. – Vol. 27, № 9–10.
2. Ashkanasy N. M. Emotional intelligence in organizational behavior: A review of the U.S. literature / N. M. Ashkanasy, C. S. Daus // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. – 2019. – Vol. 6.
3. Bakker A. B. Emotional intelligence and job performance in the Netherlands / A. B. Bakker, E. Demerouti // *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2020. – Vol. 25, № 4.
4. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI): A U.S. perspective / R. Bar-On // *Psychological Reports*. – 2018. – Vol. 121, № 5.

5. Бондаренко О. В. Емоційний інтелект як чинник професійної успішності педагогів / О. В. Бондаренко // Психологічний часопис. – 2019.
6. Boyatzis R. E. Resonant leadership: Renewing yourself and connecting with others through mindfulness, hope, and compassion / R. E. Boyatzis, A. McKee. – Boston, MA : Harvard Business Review Press, 2020.
7. Brackett M. A. Emotional intelligence and academic success in Swedish students / M. A. Brackett, S. E. Rivers // Scandinavian Journal of Psychology. – 2019. – Vol. 60, № 4.
8. Brackett M. A. Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success / M. A. Brackett, S. E. Rivers, P. Salovey // Social and Personality Psychology Compass. – 2020. – Vol. 14, № 8.
9. Brown B. Dare to lead: Brave work. Tough conversations. Whole hearts / B. Brown. – New York, NY : Random House, 2018.
10. Cabello R. Measuring assertiveness in Spanish adolescents / R. Cabello, I. Fernández-Pinto // Behavioral Psychology. – 2022. – Vol. 30, № 1.
11. Cherniss C. The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations / C. Cherniss, D. Goleman. – San Francisco, CA : Jossey-Bass, 2019.
12. Clarke N. Emotional intelligence in leadership: Evidence from British managers / N. Clarke // Leadership & Organization Development Journal. – 2022. – Vol. 43, № 5.
13. Coleman A. Emotional Intelligence in Practice / A. Coleman. – Routledge, 2018.
14. Côté S. Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance in the U.S. / S. Côté, C. T. H. Miners // Administrative Science Quarterly. – 2019. – Vol. 64, № 3.
15. D'Amico A. Emotional competence and social adjustment in Italy / A. D'Amico, A. Curci // Ricerche di Psicologia. – 2019. – Vol. 42, № 3.

16. De Vries R. E. Emotional intelligence and leadership effectiveness in the Netherlands / R. E. De Vries // *Leadership Quarterly*. – 2022. – Vol. 33, № 3.
17. Druskat V. U. Building the emotional intelligence of groups / V. U. Druskat, S. B. Wolff // *Harvard Business Review*. – 2021. – Vol. 99, № 3.
18. Dubois M. Emotional intelligence in French educational settings / M. Dubois, C. Lecomte // *Éducation et Formation*. – 2022. – № 105.
19. Durlak J. A. The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions / J. A. Durlak, R. P. Weissberg // *Child Development*. – 2018. – Vol. 89, № 5.
20. Dzwonkowska I. Assertiveness and emotional self-regulation in Polish youth / I. Dzwonkowska // *Studia Psychologiczne*. – 2019. – Vol. 57, № 2.
21. Eisenberg N. Emotion-related regulation and its relation to assertiveness in children / N. Eisenberg, T. L. Spinrad // *Developmental Psychology*. – 2021.
22. Ekman P. *Emotions revealed: Recognizing faces and feelings to improve communication and emotional life* / P. Ekman. – 3rd ed. – New York, NY : Henry Holt and Co, 2022.
23. Ekman P. Emotional awareness and assertive communication in Sweden / P. Ekman // *Emotion Review*. – 2023. – Vol. 15, № 1.
24. Emotional Intelligence and Performance in Work Environments.
25. Emotional Intelligence Predicts Academic Performance.
26. Bradberry T. *Emotional Intelligence Skills* / T. Bradberry, J. Greaves
27. Extremera N. Emotional intelligence and mental health in Spanish university students / N. Extremera, L. Rey // *Ansiedad y Estrés*. – 2019. – Vol. 25, № 2.
28. Євтушенко О. М. Тренінг розвитку емоційної компетентності: практичний посібник / О. М. Євтушенко. – Київ : Генеза, 2021.
29. Feldman Barrett L. *How emotions are made: The secret life of the brain* / L. Feldman Barrett. – Boston, MA : Houghton Mifflin Harcourt, 2020.
30. Fernandez-Berrocal P. Emotional intelligence and interpersonal skills in French students / P. Fernandez-Berrocal, N. Extremera // *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*. – 2020. – Vol. 70, № 5.

31. Fernandez-Berrocal P. Assertiveness training and emotional regulation: A Spanish study / P. Fernandez-Berrocal, N. Ramos // *Psicothema*. – 2020. – Vol. 32, № 4.
32. Fischer P. The role of empathy in assertive communication / P. Fischer, T. Greitemeyer // *Social Psychology*. – 2018. – Vol. 49, № 5.
33. Гнатів Ю. М. Емоційний інтелект як детермінанта лідерських якостей у студентів медичних вишів / Ю. М. Гнатів, О. І. Шевчук // *Медична психологія*. – 2022. – № 1(8).
34. Гоулман Д. Соціальний інтелект / Д. Гоулман ; пер. з англ. – Київ : Наш Формат, 2020.
35. Giusti E. Emotional intelligence and assertiveness in Italian adolescents / E. Giusti, M. Locatelli // *Giornale Italiano di Psicologia*. – 2020. – Vol. 47, № 2.
36. Goleman D. Leadership: The Power of Emotional Intelligence / D. Goleman // *Harvard Business Review*. – 2013.
37. Goleman D. Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ / D. Goleman. – 25th anniversary edition. – London : Bloomsbury Publishing, 2018.
38. Goleman D. Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ / D. Goleman. – Updated Edition. – New York, NY : Bantam Books, 2019.
39. Гриценко Т. В. Емоційний інтелект у контексті професійного розвитку / Т. В. Гриценко. – Київ : Генеза, 2019.
40. Gross J. J. Emotion Regulation: Conceptual and Empirical Foundations / J. J. Gross // *Handbook of Emotion Regulation*. – 2014.
41. Gross J. J. Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations / J. J. Gross // *Psychologische Rundschau*. – 2019. – Vol. 70, № 4.
42. Gross J. J. Handbook of emotion regulation / J. J. Gross. – 3rd ed. – New York, NY : Guilford Press, 2021.
43. Hodgson P. Emotional Intelligence in Action: A Handbook for Leaders / P. Hodgson. – Wiley, 2017.

- 44.Іванов М. О. Асертивність як фактор професійної діяльності / М. О. Іванов. – Львів : Центр педагогічних досліджень, 2020.
- 45.Jordan P. J. Emotional intelligence and conflict resolution in American workplaces / P. J. Jordan, A. C. Troth // *Journal of Organizational Behavior*. – 2019. – Vol. 40, № 6.
- 46.Kabat-Zinn J. Mindfulness for beginners: Reclaiming the present moment—and your life / J. Kabat-Zinn. – Boulder, CO : Sounds True, 2018.
- 47.Kappes A. Emotional intelligence and goal achievement in German professionals / A. Kappes, G. Oettingen // *Journal of Applied Psychology*. – 2021. – Vol. 106, № 8.
- 48.Кирилюк М. О. Психологічні аспекти розвитку асертивності / М. О. Кирилюк. – Одеса : Астропринт, 2019.
- 49.Коваленко І. А. Вплив емоційного інтелекту на адаптацію студентів до навчального процесу / І. А. Коваленко, С. М. Литвиненко // *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. – 2020. – № 2(10).
- 50.Kossewska J. Emotional intelligence and social competence in Polish teachers / J. Kossewska, A. Wnuk // *Psychologia Wychowawcza*. – 2020. – Vol. 58, № 4..
- 51.Kowalski M. Emotional intelligence and leadership in Polish companies / M. Kowalski // *Management and Business Review*. – 2023. – Vol. 27, № 1.
- 52.Кузьменко Т. В. Формування асертивної поведінки у підлітків через практичні вправи / Т. В. Кузьменко. – Дніпро : Видавничий дім "Навчання", 2020.
- 53.Лазарева Н. Е. Практикум з розвитку емоційного інтелекту / Н. Е. Лазарева. – Харків : Психологічний центр, 2020.
- 54.Larsson G. Assertiveness in Swedish military contexts / G. Larsson, S. Nilsson // *Military Psychology*. – 2020. – Vol. 32, № 5.
- 55.Lazarus R. S. Stress and emotion: A new synthesis / R. S. Lazarus. – New York, NY : Springer Publishing Company, 2018.

56. Lazarus R. S. Stress, appraisal, and coping revisited / R. S. Lazarus, S. Folkman. – Paris : Presses Universitaires de France, 2018.
57. Лозова О. М. Психологічні особливості асертивності у підлітків / О. М. Лозова // Проблеми сучасної психології. – 2020. – № 49.
58. Литвин В. В. Основи психології спілкування / В. В. Литвин. – Київ : Либідь, 2018.
59. Литвиненко І. Ф. Методика формування асертивної поведінки у студентів / І. Ф. Литвиненко. – Київ : Освітня політика, 2019.
60. Mayer J. D. The ability model of emotional intelligence: Principles and updates / J. D. Mayer, D. R. Caruso, P. Salovey // *Emotion Review*. – 2018. – Vol. 10, № 4.
61. Мельник Т. О. Вплив саморегуляції на формування асертивної поведінки / Т. О. Мельник // Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія: Психологія. – 2019. – № 12.
62. Mikolajczak M. Trait emotional intelligence and stress management: A French study / M. Mikolajczak, O. Luminet // *Cahiers de Psychologie Cognitive*. – 2019. – Vol. 37, № 4.
63. Neff K. D. Self-compassion and emotional intelligence: A U.S. study / K. D. Neff // *Journal of Positive Psychology*. – 2020. – Vol. 15, № 4.
64. Nelis D. Increasing Emotional Intelligence: (How-to Guide) / D. Nelis, J. Quoidbach. – Elsevier, 2016.
65. Nelis D. Improving emotional intelligence: A Dutch intervention study / D. Nelis, J. Quoidbach // *Emotion*. – 2018. – Vol. 18, № 6.
66. Олійник В. І. Психологія конфліктів та комунікації / В. І. Олійник. – Львів : Світ, 2021.
67. Pallini S. Assertiveness and peer relationships in Italian youth / S. Pallini, F. Laghi // *Journal of Youth Studies*. – 2018. – Vol. 21, № 6.
68. Павлова О. В. Емоційний інтелект як інструмент профілактики емоційного вигорання / О. В. Павлова // *Психологія праці*. – 2019. – № 2.

69. Petrides K. V. Trait emotional intelligence and its links to assertiveness in young adults / K. V. Petrides, A. Furnham // *British Journal of Psychology*. – 2020. – Vol. 111, № 3.
70. Petrides K. V. Trait emotional intelligence: Foundations and applications in the United States / K. V. Petrides, M. Mikolajczak // *Journal of Personality Assessment*. – 2020. – Vol. 102, № 5.
71. Предко В. В. Емоційна компетентність і асертивність у міжособистісній взаємодії молоді / В. В. Предко // *Український психологічний журнал*. – 2021. – № 3(15).
72. Rathus S. A. Assertiveness and self-efficacy: A study of American college students / S. A. Rathus, J. S. Nevid // *Journal of College Student Development*. – 2020. – Vol. 61, № 4.
73. Riggio R. E. Emotional intelligence and leadership effectiveness: A U.S.-based study / R. E. Riggio, R. J. Reichard // *Leadership Quarterly*. – 2021. – Vol. 32, № 5.
74. Robbins S. P. *Organizational behavior* / S. P. Robbins, T. A. Judge. – 18th ed. – Upper Saddle River, NJ : Pearson Education, 2021.
75. Robbins S. P. *Organizational Behavior: Emotional Intelligence in Teams* / S. P. Robbins. – Pearson, 2020.
76. Роль соціального та емоційного інтелекту як найважливіших soft-skills XXI століття в освітньому процесі: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 6 березня – 16 квітня 2023 року / [упоряд. О. І. Шевчук та ін.]. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2023.
77. Rousseau A. Assertiveness and emotional awareness in workplace dynamics / A. Rousseau // *Psychologie du Travail et des Organisations*. – 2021. – Vol. 27, № 3.
78. Ruiz-Aranda D. Emotional intelligence in Spanish nurses / D. Ruiz-Aranda, R. Castillo // *International Journal of Nursing Studies*. – 2018. – Vol. 87.

79. Russo V. Emotional intelligence in Italian organizational contexts / V. Russo // *Psicologia del Lavoro*. – 2023. – Vol. 19, № 2.
80. Salas E. Emotional intelligence and team performance in U.S. organizations / E. Salas, J. A. Cannon-Bowers // *Journal of Applied Psychology*. – 2021. – Vol. 106, № 8.
81. Salguero J. M. Emotional intelligence and coping strategies in Spain / J. M. Salguero, I. Iruarrizaga // *Clínica y Salud*. – 2021. – Vol. 32, № 3.
82. Salovey P. Emotional intelligence revisited: Theoretical and empirical advancements / P. Salovey, J. D. Mayer // *Journal of Organizational Behavior*. – 2019. – Vol. 40, № 6.
83. Sarrionandia A. Emotional intelligence interventions: An Italian perspective / A. Sarrionandia, M. Mikolajczak // *Psicologia Clinica dello Sviluppo*. – 2021. – Vol. 25, № 1.
84. Савчук Н. П. Розвиток асертивної поведінки в умовах професійного стресу / Н. П. Савчук // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. – 2018. – № 4.
85. Scherer K. R. Appraisal Theory of Emotion / K. R. Scherer // *Oxford Handbook of Emotion*. – 2009.
86. Schutte N. S. Emotional intelligence and interpersonal relationships in the U.S. / N. S. Schutte, N. M. Loi // *Personality and Individual Differences*. – 2019. – Vol. 141.
87. Schutte N. S. Emotional intelligence and interpersonal relations: A Dutch study / N. S. Schutte, J. M. Malouff // *Personality and Individual Differences*. – 2019. – Vol. 141.
88. Schütz A. Self-regulation and assertiveness: A German perspective / A. Schütz, R. F. Baumeister // *Zeitschrift für Psychologie*. – 2020. – Vol. 228, № 3.
89. Siegel D. J. The developing mind: How relationships and the brain interact to shape who we are / D. J. Siegel. – 3rd ed. – New York, NY : Guilford Press, 2019.

90. Sjöberg L. Emotional competence and stress resilience in Sweden / L. Sjöberg // *Nordic Psychology*. – 2021. – Vol. 73, № 2.
91. Smith L. Assertiveness training and emotional regulation: A UK-based study / L. Smith, P. C. L. Heaven // *European Journal of Social Psychology*. – 2021. – Vol. 51, № 2.
92. Szymańska A. Emotional awareness and assertive behavior in Poland / A. Szymańska // *Psychologia Społeczna*. – 2018. – Vol. 13, № 2.
93. The Geneva Emotional Competence Test (GEC<sub>o</sub>): An Ability Measure of Workplace Emotional Intelligence. – [Б. м.] : [б. в.], [б. р.].
94. Ткачук І. В. Емоційний інтелект у контексті професійної підготовки психологів / І. В. Ткачук // *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. – 2021. – № 7.
95. Petrides K. V. Trait Emotional Intelligence / K. V. Petrides. – [Б. м.] : [б. в.], 2018.
96. Van der Linden D. Assertiveness and emotional regulation in Dutch workplaces / D. Van der Linden, K. A. Pekaar // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2021. – Vol. 30, № 5.
97. Вишневецький О. Соціальна психологія комунікації / О. Вишневецький. – Львів : Видавництво ЛНУ, 2020.
98. Weber M. Emotional competence in German healthcare settings: A longitudinal study / M. Weber // *European Journal of Health Psychology*. – 2023. – Vol. 30, № 1.
99. Яценко Т. С. Емоційний інтелект і його роль у профілактиці конфліктів / Т. С. Яценко // *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Психологія*. – 2018. – № 3.
100. Зимбардо Ф. Психологія особистості: Спілкування, конфлікти, вплив / Ф. Зимбардо ; пер. з англ. – Київ : Видавництво "Освіта", 2020.

## ДОДАТКИ

## ДОДАТОК 1

Респондент ID	тест Гоулмана	Шкала а MEIS	опитувальник Н.Холла	Шкала Л. Лазаруса	Шкала а Ратуса	Шкала а Бехера
1111	127	134	90	114	36	127
1112	117	126	72	103	0	102
1113	120	117	54	128	0	127
1114	127	117	60	123	24	129
1115	122	120	60	126	0	128
1116	124	126	54	102	0	108
1117	108	95	24	108	30	111
1118	81	110	66	91	24	88

1119	94	119	36	80	0	58
1120	119	122	72	98	0	102
1121	120	124	66	135	18	149
1122	106	116	30	99	0	98
1123	108	112	36	93	12	116
1124	104	114	54	116	48	102
1125	144	135	84	128	18	118
1126	125	133	78	81	0	63
1127	123	118	54	107	18	110
1128	111	112	72	109	6	120
1129	132	124	78	111	18	117
1130	135	144	90	140	6	141
1131	130	116	78	120	12	121
1132	91	95	12	99	0	106
1133	108	103	24	126	24	130
1134	136	145	90	135	24	143
1135	121	120	42	121	48	119
1136	119	122	60	123	0	122
1137	118	122	42	128	18	133
1138	105	95	42	111	6	103
1139	118	120	54	104	36	124
1140	73	73	0	91	0	74
1141	95	91	0	122	36	120
1142	122	130	78	103	36	120
1143	110	111	60	105	12	124
1144	114	96	6	91	0	79
1145	125	135	66	131	24	129
1146	91	109	0	98	6	98
1147	95	62	0	106	12	112

1148	99	100	66	88	6	93
1149	97	96	6	102	12	104
1150	127	137	48	112	24	119
1151	80	100	36	105	12	99
1152	83	100	0	62	24	66
1153	134	135	78	112	6	127
1154	109	102	66	101	18	101
1155	104	101	24	106	0	107
1156	121	131	36	113	36	117
1157	112	102	84	87	24	90
1158	140	148	84	118	0	134
1159	134	135	78	112	6	127
1160	134	131	84	119	24	138
1161	81	110	66	91	24	88
1162	121	131	36	113	36	117
1163	127	117	60	123	24	129
1164	140	148	84	118	0	134
1165	117	104	42	97	18	87
1166	119	122	72	98	0	102
1167	141	145	81	83	30	88
1168	105	95	42	111	6	103
1169	112	102	84	87	24	90
1170	135	144	90	140	6	141
1171	117	104	42	97	18	87
1172	134	131	84	119	24	138
1173	144	135	84	128	18	118
1174	121	131	36	113	36	117
1175	112	102	84	87	24	90
1176	111	112	72	109	6	120

1177	117	104	42	97	18	87
1178	134	131	84	119	24	138
1179	80	100	36	105	12	99
1180	139	145	81	83	30	88

## ДОДАТОК 2

### Опис методик дослідження

1) Тест Гоулмана складається з 30 питань, які поділяються на п'ять категорій відповідно до складових EQ.

Учаснику тесту пропонується оцінити свою поведінку або почуття за 5-бальною шкалою:

- 1 – зовсім не властиво
- 2 – скоріше не властиво
- 3 – нейтрально
- 4 – скоріше властиво
- 5 – абсолютно властиво

Після завершення тесту підраховуються бали для кожного з п'яти компонентів емоційного інтелекту.

Результати інтерпретуються за кожним компонентом EQ.

41–50 балів – високий рівень EQ (особа добре розвинена в емоційній сфері, вміє керувати емоціями, розуміє себе та оточуючих).

26–40 балів – середній рівень (потрібен розвиток деяких аспектів емоційного інтелекту).

0–25 балів – низький рівень (необхідно працювати над самосвідомістю, саморегуляцією та емпатією).

2) Шкала емоційного інтелекту MEIS. Ця методика базується на чотирьохкомпонентній моделі емоційного інтелекту, запропонованій авторами, і дозволяє оцінити здатність людини:

1. Сприймати емоції.
2. Використовувати емоції для покращення мислення та прийняття рішень.
3. Розуміти емоції.
4. Керувати емоціями.

Респонденти оцінюють свої відповіді за бальною шкалою (від 1 до 5).

1 – "зовсім не властиво"

3 – "інколи трапляється"

5 – "дуже характерно для мене"

У завданнях на розпізнавання емоцій відповіді можуть бути множинного вибору, де респондент має вибрати найбільш правильний варіант.

Підраховується сума балів для кожного з чотирьох компонентів EQ.

Високий рівень (41 – 50 балів) – добре розвинений емоційний інтелект, людина ефективно розпізнає, аналізує та регулює емоції.

Середній рівень (26 – 40 балів) – людина має певні навички емоційного інтелекту, але є аспекти, які потребують розвитку.

Низький рівень (0 – 25 балів) – слабкий розвиток емоційного інтелекту, труднощі з розпізнаванням та регуляцією емоцій.

3) Опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла. Опитувальник містить 30 тверджень, які оцінюють п'ять основних компонентів емоційного

інтелекту: самосвідомість, саморегуляція, самомотивація, емпатія, соціальна взаємодія.

Респонденти оцінюють свою поведінку або думки за 5-бальною шкалою:

- 1 – зовсім не властиво
- 2 – скоріше не властиво
- 3 – нейтрально
- 4 – скоріше властиво
- 5 – абсолютно властиво

Результати обчислюються шляхом підсумовування балів за кожним компонентом емоційного інтелекту.

41 – 50 балів: високий рівень емоційного інтелекту (особа добре усвідомлює свої емоції, ефективно їх регулює і вміє співпрацювати з іншими).

26 – 40 балів: середній рівень (певні аспекти EQ розвинені, але є потреба в удосконаленні).

0 – 25 балів: низький рівень (потребує розвитку емоційної компетентності).

4) Шкала асертивної поведінки Л.Лазаруса. Дана методика використовується для оцінки рівня асертивності, тобто здатності людини впевнено висловлювати свою думку, захищати свої права без агресії або пасивності.

Шкала містить 30 тверджень, які відображають особливості асертивної поведінки у різних соціальних ситуаціях. Кожен учасник оцінює твердження за 5-бальною шкалою:

- 1 бал – зовсім не властиво.
- 2 бали – скоріше не властиво.
- 3 бали – нейтрально.
- 4 бали – скоріше властиво.
- 5 балів – повністю властиво.

Після завершення тестування підраховується загальна сума балів.

0 – 50 балів – низький рівень асертивності (схильність до пасивної поведінки, труднощі у відстоюванні власних прав).

51 – 90 балів – середній рівень асертивності (людина здатна висловлювати свої думки, але може відчувати труднощі у складних ситуаціях).

91 – 120 балів – високий рівень асертивності (впевнена поведінка, здатність ефективно комунікувати, конструктивно вирішувати конфлікти).

121 – 150 балів – надмірна асертивність або агресивність (можливі труднощі в соціальній адаптації через надмірний тиск на інших).

5) Шкала асертивності Ратуса. Є одним із найпопулярніших психодіагностичних інструментів для вимірювання рівня асертивності.

Шкала містить 30 тверджень, які відображають особливості асертивної поведінки у різних соціальних ситуаціях.

Респонденту пропонується оцінити кожне твердження за шкалою від -3 до +3:

- + 3 – повністю згоден
- + 2 – скоріше згоден
- + 1 – згоден у певних випадках
- 0 – нейтрально
- 1 – скоріше не згоден
- 2 – не згоден
- 3 – повністю не згоден

Після проходження тесту підраховується загальна сума балів, яка дозволяє оцінити рівень асертивності.

Після завершення тестування підраховується загальна сума балів.

+90 і більше – високий рівень асертивності (людина впевнена у своїх діях, здатна відкрито висловлювати свої думки та відстоювати свою точку зору).

+30 – +89 – середній рівень асертивності (людина має помірну впевненість, але може мати труднощі у певних ситуаціях).

0 – +29 – низький рівень асертивності (людина схильна до пасивності, має труднощі у вираженні своєї думки, може піддаватися впливу оточення).

Менше 0 – тенденція до соціальної тривожності або пасивної поведінки (людина часто уникає висловлювати свою думку, поступається своїми інтересами на користь інших, може мати труднощі з комунікацією).

б) Шкала асертивності Бехера. Шкала складається з 30 тверджень, які відображають різні аспекти асертивної поведінки та реакції на соціальні взаємодії.

Респондент оцінює кожне твердження за 5 – бальною шкалою:

- 1 бал – зовсім не властиво.
- 2 бали – швидше не властиво.
- 3 бали – нейтрально.
- 4 бали – швидше властиво.
- 5 балів – абсолютно властиво.

Оцінка проводиться окремо для кожного стилю поведінки (асертивний, пасивний, агресивний).

Загальний бал визначає рівень асертивності:

0 – 40 балів – низький рівень асертивності (схильність до пасивної поведінки).

41 – 70 балів – середній рівень асертивності (є впевненість, але з труднощами у певних ситуаціях).

71 – 100 балів – високий рівень асертивності (людина впевнено комунікує, не піддаючись маніпуляціям і не нав'язуючи свою думку іншим).

101+ балів – агресивна поведінка (схильність до домінування, відсутність врахування почуттів інших людей).

Також можна аналізувати співвідношення балів за різними стилями, щоб визначити, наскільки людина проявляє баланс між впевненістю, відкритістю та повагою до інших.

### ДОДАТОК 3

#### **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ**

*EQ* — емоційний інтелект

*EQ-i* — індекс емоційного інтелекту

*GESo* — *Geneva Emotional Competence Test*

*КПТ* — Когнітивно-поведінкова терапія

*ID* — ідентифікованих кодами

*MEIS Mayer-Salovey Emotional Intelligence Scale* (Шкала емоційного інтелекту

Майєра-Саловея)

*СИЗС* – селективні інгібітори зворотнього захоплення серотоніну

