

6. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури : [навчальний посібник для вищої школи] / Максименко С. Д. – К. : Наукова думка, 1998. – 226 с.
7. Смирнов И. Психотехнологии : Компьютерный психосемантический анализ и психокоррекция на неосознаваемом уровне / Смирнов И., Безносюк Е., Журавлёв А. – М. : Издательская группа «Прогресс-Культура», 1995. – 416 с.
8. Собчик Л. Н. Метод портретных выборов / Адаптированный тест восьми влечений Сонди / Собчик Л. Н. – М. : Ин-т прикладной психологии РФ, 1993. – 133 с.
9. Тищенко С. П. Психологічні механізми захисту «Я» та їх врахування педагогом при спілкуванні з дітьми / С. П. Тищенко // Сучасна психологія в ціннісному вимірі : Матеріали Третіх Костюківських читань (20-22 грудня 1994р.). – В 2-х томах. – К., 1994.Т.ІІ. – С. 109–111.
10. Фрейд А. Психология Я и защитные механизмы / Фрейд А. – М. : Педагогика, 1993. – 144 с.
11. Яценко Т. С. Психологічні основи групової психокорекції : [навч. посібник] / Яценко Т. С. – К. : Либідь, 1996. – 264с.
12. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: активне соціально-психологічне навчання : [навч. посіб.] / Яценко Т. С. – К. : Вища шк., 2004. – 679 с.

УДК 355.133.4(477)

Мацевко Т.М., к. психол. н., с. н. с., начальник науково-дослідного відділу, Науковий центр Сухопутних військ;

Куций О.А., к. психол. н., доцент, доцент кафедри практичної психології та педагогіки, Львівський ДУБЖД

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПРИ ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СЕРЖАНТСЬКОГО СКЛАДУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У статті надано результати емпіричного дослідження емоційного інтелекту та стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях сержантського складу при формуванні їх лідерських якостей.

Ключові слова: емоційний інтелект, лідерські якості, стратегія поведінки у конфлікті, сержантський склад.

В статье представлены результаты эмпирического исследования эмоционального интеллекта и стратегий поведения в конфликтных ситуациях сержантского состава при формировании его лидерских качеств.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, лидерские качества, стратегия поведения в конфликте, сержантский состав.

Постановка проблеми. Забезпеченню ефективної діяльності сержантів сьогодні приділяється особлива увага на сучасному етапі розвитку Збройних Сил України. Від рівня їх підготовленості та професійності залежатиме, у кі-

нцевому результаті, і рівень готовності підрозділів до виконання завдань за призначенням.

Рівень професіоналізму сержантського корпусу визначається наявністю у кожного сержанта сукупності глибоких знань, умінь та навичок, необхідних індивідуально-психологічних якостей лідера і вихователя підлеглих.

Практичний інтерес до розвитку лідерських якостей пов'язаний з проблемою підвищення ефективності діяльності керівників за рахунок доповнення формальних владних повноважень неформальними – лідерськими. При цьому практика показує, що молодші командири – лідери у своїх підрозділах успішніші у здійсненні управлінських функцій, оскільки їх посадові повноваження доповнюються неформальним авторитетом у групі. В цьому випадку вони мають можливість впливу на процеси самоорганізації колективу, зближують особистісні та групові інтереси членів групи, а також більш повно відображають інтереси і потреби колективу в зовнішній взаємодії. В той же час прояви нестатутних взаємовідносин і факти порушення службової дисципліни частіше відбуваються у військових підрозділах, в яких молодші командири не користуються пошаною і авторитетом серед солдатів і не мають лідерського статусу в групі.

Серед складових лідерського потенціалу особистості виокремлюють одну з визначальних його складових – емоційний інтелект (EQ). Розвиток таких здібностей може суттєвим чином підвищити ефективність професійної діяльності молодших командирів у сфері управління, особливо ті її аспекти, що напряму пов'язані зі здатністю приймати рішення, здійснювати комунікацію, управляти собою та іншими й вирішувати конфлікти.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню питань емоційного інтелекту, розробці його концепції присвячені роботи західних учених: Д. Гоулмена, П. Саловей, Дж. Майєра, Д. Карузо, Г. Гарднера, Р. Барона, С. Хейна, Р. Купера, А. Савафа. У вітчизняній психології ХХ століття дослідження інтелекту розвивалися в кількох напрямках: вивчення психофізіологічних задатків загальних розумових здібностей (Б. Теплов, В. Небиліцин, Е. Голубєва, В. Русалов), емоційної та мотиваційної регуляції інтелектуальної діяльності (О. Тихомиров), когнітивних стилів (М. Холодна), як „здатності діяти в розумі” (Я. Пономарьов). В Україні вивченням феномена емоційного інтелекту займалися: Е. Носенко, Г. Березюк, О. Власова, В. Оськин, О. Філатова. Проте сьогодні ще чітко не визначено роль та значення емоційного інтелекту, не сформовано загальний підхід щодо взаємозв'язку ефективності виконання управлінських функцій з реалізацією управлінським персоналом свого емоційного потенціалу.

Метою нашого дослідження є встановлення особливостей розвитку емоційного інтелекту молодших командирів, стратегії поведінки у конфлікті при формуванні їх лідерських якостей.

Виклад основного матеріалу. На процесі формування лідерського статусу сержантів безпосередньо впливають особливості їх професійної діяльності. Сержант протягом всього службового часу знаходиться зі своїми підлеглими, виконує одну з ними роботу (навчання) або керує ними в наряді чи на господарських роботах. Вільний час (дозвілля) сержанта також проходить ра-

зом з підлеглими. З одного боку, це дозволяє сержантові досить добре розуміти підлеглих і володіти ситуацією в підрозділі; з іншого боку, він змушений бути включеним у систему неслужбових відносин свого підрозділу. Взаємодія в колективі безпосередньо пов'язана з феноменом лідерства як процесом внутрішньої самоорганізації і самоуправління групи, що зумовлений індивідуальною ініціативою їх членів. Лідер – це член групи, який добровільно взяв на себе значну міру відповідальності у досягненні групових цілей, ніж того вимагають формальні приписи або суспільні норми.

Формальний лідер – сержант – призначається, набуваючи таким чином офіційного статусу керівника. Неформальний лідер – це член групи, який найбільш повно у своїй поведінці відповідає груповим цінностям і нормам. Він веде групу, стимулюючи досягнення групових цілей і виявляючи при цьому більш високий рівень активності в порівнянні з іншими членами групи.

Інша особливість військово-професійної діяльності сержанта виявляється в тому, що він займає проміжне положення в системі військового управління, через що піддається двобічній оцінці з боку груп, що займають різне положення в системі управління.

Під впливом протилежних або частково несумісних очікувань з боку солдатів і офіцерів сержант може ставати або на позицію солдат (намагаючись догодити очікуванням групи), або на позицію офіцерів (виконуючи керівні функції у підлеглому підрозділі).

Підсилює специфіку позиції сержанта ряд таких умов, які складаються у його практичній діяльності: а) невідповідність між рівнем відповідальності, безліччю функцій і економічним статусом сержанта; б) дисбаланс між широким колом обов'язків, мірою відповідальності і правами, а також можливостями їх реалізації; в) розбіжності методів управління, які застосовує сержант як керівник, з методами впливу, які застосовуються до нього як до підлеглого.

Специфіка діяльності сержанта, що впливає на прояв його лідерських якостей, пов'язана з тим, що вона містить безпосередню роботу з людьми, в ході якої складається особливий вид спілкування – службово-рольове спілкування (спілкування людей як носіїв певних соціальних ролей). Проте на нього накладаються особистісні моменти, бо в діяльності сержанта є великою роль саме неофіційних способів спілкування. Тому міжособистісні очікування до сержанта як до офіційної особи насичуються емоційно-психологічними моментами.

Крім того, діяльність сержанта містить елементи конфліктної взаємодії за відсутності взаєморозуміння з підлеглими або підрозділом. Це висуває підвищені вимоги до особистих і ділових якостей сержанта. Тут криється можливість внутрішньо-особистісного конфлікту, що реалізуватиметься у взаємодії з підлеглими та проявлятиметься в менш успішній діяльності щодо керівництва й управління підлеглим колективом.

Проведений огляд особливостей військово-професійної діяльності сержантського (старшинського) складу дозволяє припустити важливість впливу емоційного інтелекту на ефективність військово-професійної діяльності молодших командирів, їх здатність вирішувати конфліктні ситуації. Взаємопов'язаність емоційного інтелекту і лідерства виражається і в твердженні Д. Гоулмена: «лідери, що добиваються кращих результатів, однаково добре володіють декіль-

кома стилями управління. Чим більше стилів в арсеналі керівника, тим краще. Найбільш сприятливий клімат і найвищі показники продуктивності існують в тих компаніях, керівники яких управляють за допомогою чотирьох і більше стилів, особливо якщо серед них авторитетний, демократичний, партнерський і наставницький. Найуспішніші керівники уміють майже непомітно переходити від одного стилю до іншого залежно від ситуації” [1, С. 144].

Вихідна теорія, яку запропонували Дж. Майер і П. Саловей, пов’язує емоційний інтелект з особистісними факторами – теплотою і чуйністю. Разом з тим, ці автори довели, що персональні фактори є відмінними від рівня емоційного інтелекту. Вони визначають поняття емоційного інтелекту як здатність усвідомлювати сенс емоцій і використовувати ці знання, щоб виявити причини виникнення проблем і вирішити їх [2, с. 29 – 43].

Згідно з концепцією Д. Гоулмена емоційний інтелект вираховується як сума показників семи здібностей: самоусвідомлення, самомотивування, стійкість до фрустрації, контроль за імпульсами, регуляція настрою, емпатія, оптимізм. Якщо коефіцієнт інтелекту є предикатором академічної успішності, то рівень емоційного інтелекту дозволяє говорити про ймовірність життєвого успіху [1; 2].

Г. Гарскова вважає, що емоції відображають ставлення людини до різних сфер життя і самої себе, а інтелект служить для розуміння цього. Емоційний інтелект за нею – це здатність розуміти відносини особистості, репрезентовані в емоціях, і управляти емоційною сферою на основі інтелектуального аналізу і синтезу [3].

Дж. Майер і його колеги підкреслили різницю між двома основними моделями емоційного інтелекту. Модель здібностей – це уявлення про емоційний інтелект як про перетин емоцій і пізнання. Змішана модель висуває поняття емоційного інтелекту (EQ) як поєднання розумових і особистісних рис, притаманних кожній конкретній особі [4; 5].

Прихильник змішаної моделі Р. Бар-Он визначає емоційний інтелект як всі некогнітивні здібності, знання і компетентність, що дають людині можливість успішно вирішувати будь-які життєві ситуації. Запропонована модель об’єднує знання і навички, які визначають як розумові здібності (здатність вирішувати задачі), і те, що може бути охарактеризоване як особливості особистості. Це поєднання і породжує змішану модель. Вчений виділив 5 субкомпонентів, які характеризують структуру емоційного інтелекту:

- саморозуміння (усвідомлення власних емоцій, впевненість у собі, самоповага, самоактуалізація);
- комунікативний потенціал (емпатія, соціальна відповідальність);
- власне адаптаційні здібності (вміння вирішувати проблеми, долати труднощі, емоційна лабільність);
- антистресовий потенціал (стійкість до стресів, самоконтроль);
- загальний настрій (оптимістичність) [6].

З приводу розвитку емоційного інтелекту в психології набули розвитку дві різні думки: емоційний інтелект – це:

- відносно стабільна здатність, рівень розвитку якої обмежений механізмами спадковості, в той час як емоційні знання (вид інформації, якою оперує

емоційний інтелект) відносно легко здобуваються, в тому числі й у процесі навчання [4];

– те, що можна і потрібно розвивати [3; 5], й що може розглядатися як “репертуар емоційних компетенцій і вмінь, що доступні для індивіда в даний момент часу, з метою гармонізації вимог оточуючих і опору їх тиску” [2]. Основними ознаками, які вважають характеристиками високого емоційного інтелекту, є:

1. Увага до себе, тобто правильне розуміння власних сильних і слабких сторін, своїх емоцій, а також самоповага на нормальному, адекватному рівні.

2. Самоконтроль, управління власними емоціями, здатність діяти раціонально й адекватно реагувати на зміни. Сюди також відносять відповідальність, надійність та оптимізм.

3. Увага до інших, тобто розуміння емоцій інших людей і правильне реагування на них. Сюди також відносять здатність співчувати та небайдужість до інших, визнання їхніх здібностей і талантів, а також навички спілкування.

4. Управління стосунками, що включає здатність керувати всіма типами стосунків, уникати зайвих конфліктів та успішно працювати в конфліктних умовах. Той, хто має такі здібності, може впливати на власне оточення та, в разі потреби, взяти керування у власні руки й повести інших за собою [7].

Отже, короткий огляд концепцій вказує на те, що емоційний інтелект визначається як:

– вміння діяти у взаємозв’язку із внутрішнім середовищем своїх почуттів і бажань;

– вміння розуміти відношення особистості й управляти її емоційною сферою на основі інтелектуального аналізу і синтезу;

– вміння ефективно контролювати емоції і використовувати їх для покращення мислення;

– сукупність емоційних, особистих і соціальних здібностей, які впливають на загальне вміння ефективно справлятися з вимогами і тиском соціального середовища;

– емоційно - інтелектуальна діяльність.

Через узагальнення підходів до емпіричного дослідження емоційного інтелекту, стратегії поведінки особистості у конфлікті нами було обрано батарею психодіагностичних методик, визначено процедуру проведення дослідження й обґрунтовано його вибірку.

Дослідження індивідуально-психологічних якостей особистості, структури та рівня розвитку емоційного інтелекту і стратегій поведінки у конфліктній ситуації управлінців проводилося за такими методиками: опитувальник емоційного інтелекту “Емін” (Д.В. Люсин) [8]; тест Холла “Опитувальник на емоційний інтелект” [6]; прогресивні матриці Равена [9]; методика оцінки стилю управління [9]; опитувальник діагностики стратегій розв’язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона (адаптований варіант Т.Д. Кушнірук) [10]; 16 – факторний опитувальник Кеттелла [9].

Дослідження проводилось в індивідуальній формі у частинах і підрозділах Львівського гарнізону. До експериментальної групи увійшли 36 молодших командирів військовослужбовців служби за контрактом. Основними

критеріями підбору досліджуваних були: наявність не менше 5 підлеглих військовиків та досвід управління не менше 1 року.

Коротка узагальнена характеристика вибірки відображена у таблиці 1.

Таблиця 1

Узагальнена характеристика вибірки

№ з/п	Критерій розподілу	Кількість
1	Період на посаді у роках	
	менше 3	13
	більше 3	23
2	За спеціальністю	
	середньо-технічна освіта	27
	середня освіта	9
3	За віком	
	до 25 років	6
	25 – 30 років	21
	31 – 35 років	9

Репрезентативність вибірки відображає генеральну сукупність молодших командирів контрактної служби у Збройних Силах України.

Обрахування отриманих результатів проводилось з допомогою програмного забезпечення SPSS-17 з використанням рекомендацій, запропонованих А. Наследовим та С. Бююлем [11].

При проведенні емпіричного дослідження було отримано результати, представлені у табл. 2.

За методикою «Емін» (Д.В. Люсин):

1. за шкалою МП (здатність розуміти емоційний стан людини на основі зовнішніх проявів емоцій та / або інтуїтивно; чуйність до внутрішніх станів інших людей) 23 молодших командири мають низький та дуже низький рівень;

2. за шкалою МУ (здатність викликати в інших людей ті чи інші емоції, знижувати інтенсивність небажаних емоцій) 22 респонденти отримали середній показник, а 11 – низький. При цьому в жодного керівника не має як дуже низьких, так і дуже високих результатів. Це свідчить про те, що управління чужими емоціями розвинене на рівні нижче середнього;

3. шкала ВП (розуміння своїх емоцій, їх розпізнавання та ідентифікація, розуміння причин, здатність до вербального опису) вказує на те, що більше половини управлінців мають середній рівень й майже половина – низький та дуже низький рівень цієї складової емоційного інтелекту;

4. за шкалою ВУ (здатність і потреба управляти своїми емоціями, викликати і підтримувати бажані емоції і тримати під контролем небажані) отриманий результат свідчить про те, що керівники мають кращі показники, ніж за попередніми шкалами. Це може бути наслідком того, що посада “зобов’язує” контролювати себе;

5. недостатніми або ж низькими є результати за шкалою ВЕ (здатність контролювати зовнішні прояви своїх емоцій). Хоча тут вже отримано показники, які свідчать про те, що у 11 сержантів існує дуже високий та високий

рівні розвитку вказаної здатності. Але цей результат знівелює 11 інших менеджерів, які мають низький та дуже низький результат.

Таблиця 2

Кількісні показники емоційного інтелекту та IQ у сержантів

Кількість з показком	Методика та її шкали											
	«Емін» (Д.В. Люсин)					тест Холла					16 PF	IQ
	МП	МУ	ВП	ВУ	ВЕ	ЕО	УСЕ	СМ	Емп	РЕЛ	В	
Дуже низький	8	0	4	5	2	0	2	2	2	0	4	0
Низький	15	11	12	8	9	0	6	3	1	1	17	0
Середній	11	22	19	16	14	8	16	8	8	7	15	8
Високий	2	3	1	5	7	17	8	14	19	20	0	19
Дуже високий	0	0	0	2	4	11	4	9	6	2	0	9

За методикою Холла отримано такі результати. Так, за шкалою емоційної обізнаності половина отримала високий результат, а решта – середній та дуже високий. Доцільно зауважити, що молодші командири мають певні уявлення щодо протікання емоційних процесів. І за іншими шкалами методики хоча й отримано менший результат, однак він є досить високим. Так, управління своїми емоціями хоча й є нижчим, однак має середній показник. А решта шкал, а саме самомотивація, емпатія та розпізнавання емоцій інших людей, перебувають майже на однаковому рівні й демонструють високі результати.

Далі необхідно відмітити, що, незважаючи на подібність інтерпретації досліджуваних явищ, існує значна розбіжність між результатами опитувальника Кеттела (шкала В) та матрицями Равена. За IQ всі досліджувані отримали не менше, ніж середній результат. А за шкалою В низькі показники свідчать про протилежний результат. Однак тлумачення шкали за тестом Кеттела вказує, що низькі показники свідчать не про низький інтелект, а про конкретність мислення. Іншими словами, людина з низькими показниками за цією шкалою більше схильна оперувати в думках реальними поняттями й не схильна абстрактно мислити. Слід зазначити, що низькі оцінки з цього фактора можуть залежати й від інших характеристик особистості: тривожності, фрустрованості, низького освітнього цензу.

Далі здійснено дослідження за методиками визначення стратегії поведінки у конфліктній ситуації, стилю управління та конституційних чинників особистості, від яких, фактично, залежить поведінка керівників.

Отримані результати вказують на те, що молодші командири більше схильні до одноосібно-демократичного стилю управління, який виражається на середньому рівні. За іншими стилями результати свідчать про їх низький прояв у процесі управління. Це, у свою чергу, говорить про те, що сержанти майже не дотримуються якогось певного стилю управління, а скоріше за все, здійснюють процес управління без розуміння його сутності та змісту.

Щодо стратегії поведінки керівників у конфліктній ситуації не було встановлено чітко визначеної домінуючої стратегії, оскільки за всіма страте-

гіями отримано середні значення й різниця між тим, хто набрав найбільшу кількість балів (компроміс – 24,5), й тим, хто набрав найменшу (примус – 22,8), становить менше 2- балів.

Щодо результатів за методикою Кеттела встановлено наступні узагальнені результати за групу: молодші командири є більш замкненими, не схильними до спілкування (А – 6,8), емоційно нестабільними, що може виражатись у частих перепадах настрою (С – 7,3), схильними до покірності, підпорядкованості, що вказує на їхню низьку здатність домінувати, вести за собою, ініціювати зміни (Е – 7,03). Крім того, наявна низька нормативність поведінки (G – 5,9), несміливість (Н – 6,7), висока підозрілість (L – 6,4), прямолінійність, що межує з наївністю (N – 4,47), консерватизм, а саме схильність вирішувати певні типові питання чи проблеми через вже засвоєні стереотипи, а не шукати нових шляхів (Q1 – 6,9), низький самоконтроль (Q3 – 6,3) створюють передумови для недостатньо адекватного оцінювання ситуації й заглиблення у конфлікт, що може розвиватися деструктивним шляхом.

Однак вони є достатньо стриманими (F – 5,8), що може як негативно, так і позитивно проявлятися у конфлікті, реалістами (I – 6,33), що все ж таки негативно позначається на протилежній рисі цієї шкали – чутливості. Висока практичність (M – 6,1) все ж таки забезпечує здатність до хоча б ситуативної, але необхідної, найбільш оптимальної поведінки у конфліктній ситуації. Схильність до спокійного стану (O – 6,47) забезпечує спроможність хоча б не зразу агресивно реагувати на конфліктну ситуацію. Підвищена схильність до прояву конформізму (Q2 – 5,77) підсилює більшу схильність до пристосування до ситуації та зниження конфліктності. Отримані показники підтверджує й розслабленість (Q4 – 4,9), яка сприяє зниженню вірогідності виникнення конфліктної ситуації.

Висновки. Таким чином, результати дослідження вказують на те, що:

– молодші командири не мають чітко визначеного стилю управління, що говорить про їхню орієнтацію на поведінку відповідно до ситуації. Можливо, це є наслідком того, що вони є управлінцями низової ланки й це не дозволяє їм дотримуватись певної, чіткої лінії управління, оскільки контроль з боку вищого керівництва, його чіткі інструкції, певні обмеження, велика авторитарність заставляють поводитись певним чином;

– також не виявлено конкретної домінуючої стратегії поведінки у конфліктній ситуації. Це також може бути наслідком чинника, вказаного при описанні результатів стилю управління. Проте невизначеність стратегії поведінки створює можливість найбільш адекватної реакції на ситуацію, що утворилась. Необхідність адекватного реагування на умови та спроможність це здійснювати – підвищує можливість управляти конфліктною ситуацією;

– за конституційними чинниками особистості встановлено, що управлінці мають як позитивні, так і негативні чинники стосовно ефективного вирішення конфліктів. Існують чинники, що мають одночасно позитивні та негативні перспективи. Однак загальна характеристика вибірки вказує на те, що за більшістю конституційних чинників молодші командири не спроможні ефективно вирішувати конфліктні ситуації. Так, вони є замкненими, не схильними до спілкування, емоційно нестабільними, схильними до покірності,

підпорядкованості, а низька нормативність поведінки, несміливість, висока підозрілість, прямолінійність, консерватизм, низький самоконтроль створюють умови для недостатньо адекватного оцінювання ситуації й заглиблення у деструктивний конфлікт.

Пріоритетними напрямками системи формування лідерських якостей сержантів слід вважати:

- здійснення жорсткого неупередженого відбору, постійного навчання, виховання та розвитку сержантських кадрів;
- формування здорових військових колективів, становлення сержанта в них як формального керівника і неформального лідера;
- профілактика конфліктів та конфліктогенних ситуацій в діяльності молодших командирів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство : искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Д. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 300с.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект на работе / Гоулман Д. – М. : АСТ Москва; Владимир : ВКТ, 2010. – 476 с.
3. Гарскова Г. Г. Введение понятия «эмоциональный интеллект» в психологическую теорию / Г. Г. Гарскова // Тез. науч.-практ. конф. «Ананьевские чтения». –СПб. : Изд-во СПб. Ун-та, 1999. С. 25–26.
4. Андреева И. Н. Эмоциональный интеллект : исследование феномена / И. Н. Андреева // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С. 78–86.
5. Андреева И. Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева // Вопросы психологии. – 2007. – № 5. – С. 57–65.
6. Бредберри Т., Гривз Дж. Эмоциональный интеллект / Бредберри Т., Гривз Дж; пер. с англ. П. Миронова. – 2-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 208 с.
7. Березюк Г. Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості / Г. Березюк // Психологічні студії Львівського ун-ту. – 2008. – С. 20–23.
8. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект; концептуалізація феномену, основні функції : [монографія] / Е. Л. Носенко, Н. В. Коврига. – К. : Вища школа, 2003. – 126 с.
9. Люсин Д. В. Опросник на эмоциональный интеллект / Д. В. Люсин // Практична психологія та соціальна робота. –2010. – Вип. 12. – С. 39–48.
10. Карелин А. М. Большая энциклопедия психологических тестов / Карелин А. М. – М. : Эксмо, 2006. – 416 с.
11. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / под ред А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб. : Питер, 2000. – 560 с. Наследов А. Д. SPSS : компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / Наследов А. Д. – СПб. : Питер, 2007. – 416 с.