

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Кавун Іванна

В сучасних умовах трансформації освітнього середовища та зростання емоційної напруженості особливої актуальності набуває проблема ефективної міжособистісної взаємодії у педагогічних колективах. Педагогічна діяльність як система «людина–людина» передбачає інтенсивну комунікацію, що підвищує ймовірність виникнення конфліктів і ускладнення соціально-психологічного клімату. У цьому контексті важливим ресурсом конструктивного вирішення конфліктів виступає емоційний інтелект, який забезпечує здатність усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції і розпізнавати емоційні стани інших [1, с. 51]. Його розвиток сприяє зниженню емоційної напруги, попередженню ескалації конфліктів і підвищенню ефективності професійної взаємодії, що зумовлює наукову та практичну значущість дослідження його впливу на вирішення конфліктів у педагогічному колективі.

Мета публікації полягає в емпіричному дослідженні впливу емоційного інтелекту на ефективність вирішення міжособистісних конфліктів у колективі педагогічних працівників.

Проблема емоційного інтелекту є однією з ключових у сучасній психологічній науці, особливо в контексті професійної діяльності типу «людина–людина». У педагогічному середовищі, де взаємодія між учасниками освітнього процесу є постійною та інтенсивною, рівень емоційного інтелекту відіграє визначальну роль у формуванні ефективної комунікації та запобіганні конфліктам [2, с.85].

Конфлікти у педагогічному колективі є невід’ємною складовою професійної діяльності[4, с.58].Тому емоційний інтелект виступає ключовим чинником ефективності вирішення конфліктів у педагогічному колективі. Його розвиток сприяє формуванню конструктивних стратегій поведінки, покращенню

міжособистісної взаємодії та підвищенню ефективності професійної діяльності педагогічних працівників.

У нашому дослідженні взяли участь 62 педагогічних працівники різного віку, статі та педагогічного стажу. Аналіз результатів за методикою визначення рівня розвитку емоційного інтелекту (Н. Холл) показав, що за шкалою «Емоційна обізнаність» у більшості респондентів (43,5%) виявлено середній рівень. Високий рівень зафіксовано у 29% досліджуваних, що свідчить про їхню здатність до адекватного розпізнавання власних емоцій і емоцій інших людей.

За шкалою «Управління своїми емоціями» встановлено, що 41,9% респондентів мають середній рівень, а 24,3% – низький. Це свідчить про те, що значна частина педагогів здатна контролювати власні емоції, однак у складних або конфліктних ситуаціях ця здатність може знижуватися.

Аналіз емпатії засвідчив, що 43,5% педагогів мають високий рівень, який проявляється у здатності до співпереживання та розуміння емоцій інших. У 40,2% респондентів виявлено середній рівень, тоді як 22,8% мають низький рівень емпатії, що може ускладнювати міжособистісну взаємодію.

Загалом інтегральний рівень емоційного інтелекту показав, що 38,6% педагогів мають високий рівень, 45,3% – середній, і 16,1% – низький. Особи з високим рівнем емоційного інтелекту характеризуються здатністю до ефективної саморегуляції, емпатії та конструктивної комунікації, що позитивно впливає на процес вирішення конфліктів.

Аналіз стратегій поведінки у конфлікті (методика К. Томаса) показав, що найбільш поширеною є стратегія компромісу (37%), яка передбачає взаємні поступки сторін. Друге місце займає співпраця (33,8%), що є найбільш конструктивною стратегією, орієнтованою на задоволення інтересів обох сторін. Менш поширеними є уникнення (16,1%), пристосування (8,3%) та суперництво (4,8%), які здебільшого мають менш ефективний характер.

Додатково результати методики Д. Джонсона і Ф. Джонсона показали, що найбільш типовими є конструктивні стратегії, зокрема конфронтація (33,8%) та компроміс (32,2%). Водночас уникнення (17,7%), примус (9,7%) та згладжування (6,6%) використовуються рідше. Це свідчить про загальну орієнтацію педагогів на конструктивне вирішення конфліктів.

Кореляційний аналіз виявив статистично значущі зв'язки між показниками емоційного інтелекту, емпатії та стратегіями поведінки у конфлікті. Зокрема, встановлено прямий зв'язок між високим рівнем емоційної обізнаності та інтегральною емпатією ($r=0,721$; $p\leq 0,01$), а також між емоційним інтелектом і використанням конструктивних стратегій (співпраця, компроміс). Водночас низький рівень емоційного інтелекту корелює з такими стратегіями, як суперництво та уникнення, що свідчить про їхню деструктивність.

Отже, результати дослідження засвідчили, що емоційний інтелект є вагомим чинником ефективності вирішення конфліктів у колективі педагогічних працівників. Встановлено, що вищий рівень емоційного інтелекту пов'язаний із розвитком емпатії, здатністю до саморегуляції та усвідомлення емоцій, що зумовлює використання конструктивних стратегій взаємодії, зокрема співпраці та компромісу.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні індивідуальних (вікових, гендерних) особливостей розвитку емоційного інтелекту педагогів та їх впливу на вибір стратегій вирішення конфліктів.

Список використаних джерел

1. Волкова Н. П. Конфлікти у педагогічному колективі закладу вищої освіти: причини виникнення та шляхи запобігання. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2019. № 1 (17). С. 113–123.
2. Журавльова Л.П., Шпак, М.М. Емпатія як психологічний механізм розвитку міжособистісного емоційного інтелекту. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, III (25), 49. 2015. С. 85–88.
3. Панченко М., Омельченко А., Сидоренко О. Роль емоційного інтелекту викладача у формуванні позитивного середовища. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2025. Випуск 23. С. 138–145.
4. Mylashenko K. O., Lavrinenko V. A. The role of emotional intelligence in self-actualization of personality. Psychological Counseling and Psychotherapy. 2019. Vol. 11. P. 59–66.