

ОБҐРУНТУВАННЯ КОМПЛЕКСУ МЕТОДИК ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

JUSTIFICATION OF A COMPREHENSIVE METHODOLOGY FOR STUDYING EMOTIONAL LEADERSHIP IN THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF MILITARY PERSONNEL

У статті розглядається проблема розвитку емоційного лідерства серед військовослужбовців та пропонується комплекс методик для його діагностики та вивчення. Актуальність дослідження зумовлена зростаючою роллю психологічних аспектів у військовій службі, зокрема необхідністю формування ефективних лідерських навичок, що сприяють підвищенню рівня управлінської діяльності та міжособистісної взаємодії у військових підрозділах.

Основна мета дослідження полягає у визначенні та науковому обґрунтуванні діагностичних методик, спрямованих на аналіз ключових компонентів емоційного лідерства. У статті виокремлено п'ять основних груп методик, що дозволяють дослідити різні аспекти психологічної готовності військовослужбовців до здійснення професійної діяльності: когнітивний компонент – визначає рівень розвитку емоційного інтелекту та здатність до рефлексії; емоційний компонент – оцінює емоційну стійкість та здатність до емоційної регуляції; операційний компонент – аналізує механізми прийняття рішень в умовах стресу та нестандартних ситуацій; функціональний компонент – оцінює управлінські навички та лідерські вміння військовослужбовців; особистісний компонент – вивчає мотиваційні та характерологічні особливості військових лідерів.

Методологічна основа дослідження базується на аналізі сучасних психологічних концепцій, що пояснюють феномен емоційного лідерства через соціально-конструктивістську та когнітивно-поведінкову парадигми. У роботі використані валідизовані психодіагностичні методики для визначення рівня емоційного інтелекту, а також інструменти оцінки управлінських здібностей та емоційної стійкості.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання запропонованого комплексу методик для діагностики рівня емоційного лідерства у військових колективах та розробки програм психологічної підготовки для офіцерського складу. Подальші дослідження у цій сфері можуть бути спрямовані на розробку тренінгових програм, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту та ефективної комунікації у військових підрозділах.

Ключові слова: Емоційний інтелект, емоційне лідерство, професійна діяльність, методики оцінювання, лідерські якості.

The article examines the issue of developing emotional leadership among military personnel and proposes a set of methodologies for its diagnosis and study. The relevance of the research is determined by the growing role of psychological aspects in military service, particularly the need to develop effective leadership skills that contribute to enhancing managerial activities and interpersonal interactions within military units.

The primary objective of the study is to identify and scientifically substantiate diagnostic methodologies aimed at analyzing the key components of emotional leadership. The article highlights five main groups of methodologies that allow for the exploration of different aspects of military personnel's psychological readiness for professional activities: cognitive component – determines the level of emotional intelligence development and the ability for self-reflection; emotional component – assesses emotional resilience and the ability to regulate emotions; operational component – analyzes decision-making mechanisms under stress and in non-standard situations; functional component – evaluates managerial skills and leadership abilities of military personnel; personal component – examines the motivational and characterological traits of military leaders.

The methodological foundation of the research is based on an analysis of contemporary psychological concepts that explain the phenomenon of emotional leadership through socio-constructivist and cognitive-behavioral paradigms. The study employs validated psychodiagnostic methodologies for assessing emotional intelligence levels, as well as tools for evaluating managerial abilities and emotional resilience.

The practical significance of the study lies in the possibility of using the proposed set of methodologies to diagnose the level of emotional leadership in military units and to develop psychological training programs for officer personnel. Further research in this field may focus on the development of training programs aimed at enhancing emotional intelligence and effective communication in military units.

Key words: Emotional intelligence, emotional leadership, professional activity, assessment methodologies, leadership qualities.

УДК 159.942

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.72.2.20>

Лагодзінський В.В.

к.іст.н., молодший науковий співробітник науково-дослідного відділу прикладних військово-соціологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем ЗСУ

Постановка проблеми. Емоційне лідерство є інтегративною властивістю особистості, яка передбачає взаємодію з різними структурними компонентами психологічної готовності військовослужбовців до професійної діяльності. Визначення оптимальних шляхів розвитку емоційного

лідерства та взаємопов'язаних з ним якостей особистості військовослужбовця (комунікаційних компетенцій, психологічної саморегуляції тощо) та виявлення потенційних ресурсів удосконалення зазначених професійно важливих якостей є, на нашу думку, актуальним науково-прикладним

завданням психологічного забезпечення професіоналізації військовослужбовців.

Сучасні збройні сили вимагають щоб особовий склад був навчений і оснащений різноманітними здібностями, здатними справлятися з багатовимірним і складним середовищем. Таким чином, лідерство у військовій сфері є надзвичайно важливою навичкою, яку необхідно розвивати у військовослужбовців [30]. Дослідження підкреслюють, що лідери, які здатні встановити взаємну довіру та повагу серед членів групи, як правило, більш ефективні [16]. Ефективність лідера залежить від здатності вирішувати проблеми, які можуть виникнути всередині організації чи групи [22]. У міру просування по кар'єрних сходах в організації, емоційний інтелект стає все більш вагомою причиною відмінної продуктивності, але він відрізняється від когнітивних або технічних навичок [18].

Перевагами емоційного лідерства, порівняно з іншими типами лідерства, є: спроможність аналізувати власні емоції та розпізнавати їх вплив на себе та інших, ситуацію в цілому; використання інтуїції у процесі прийняття рішень; адекватна самооцінка; розуміння власних сильних сторін і меж своїх можливостей; уміння контролювати руйнівні емоції й імпульси. Емоційне лідерство базується на повазі та довірі, що робить його менш конфліктним та суперечливим, натомість стабільним та надійним. Висока адаптивність у кризових умовах та ефективність роботи групи, яку очолює емоційний лідер, а також ініціативність та креативність, що мають місце в професійній діяльності, сприяють розвитку групи і створюють сприятливий для роботи емоційний клімат у колективі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Базовими для осмислення змісту, структури та психологічних особливостей розвитку емоційного лідерства у професійній діяльності військовослужбовців стали праці зарубіжних авторів, які розкривають зміст та особливості емоційного інтелекту та емоційного лідерства (Басс, Гоулман, Р. Бояціс та Е. Маккі, М. Кетс де Вріс, Д. Карузо та П. Саловей, Д. Майер, Р. Бар-Он, та ін.).

Серед вітчизняних дослідників специфіка емоційного лідерства вивчалась та аналізувалась у статтях С. І. Нестулі, Г.П. Рекуна, Ю.В. Белікової, О. П. Крупського, С. Г. Козловської, та ін. Емоційний інтелект у лідерстві військовослужбовців розглядається у працях: П. П. Ткачука, А. Рожественського, Г. Дубровинського та Т. М. Мацевка.

Навички міжособистісного спілкування важливі для лідерства, оскільки вони дозволяють людині співпереживати почуттям іншого або визначати та точно повідомляти про свої почуття, щоб уникнути ізоляції та досягти співпраці [11]. Емоційним навичкам може навчитися будь-який працівник на будь-якому етапі кар'єри [17]. Крім того, розуміння намірів і проблем членів групи та вміння адаптувати повідомлення для аудиторії є важливими для хорошої комунікації [31]. Отже, міжособистісні та

комунікативні навички є важливими складовими не лише емоційного інтелекту, а й лідерства.

Емпатія є найлегшою та найефективнішою міжособистісною навичкою, яка дає змогу враховувати почуття інших [17]. Вона дозволяє емоційно розумним менеджерам зрозуміти співробітників, ставлячи себе на їх місце [5]. Лідери, які виявляють емпатію, розуміння та прийняття послідовників, легко завойовують їх довіру [19].

Згідно з теорією емоційного інтелекту, емоції надають важливу інформацію для розуміння наших внутрішніх переживань і орієнтування в соціальному середовищі. Майер і Саловей [20] розробники теорії емоційного інтелекту, припустили, що емоційний інтелект складається зі здібностей і навичок, пов'язаних із розумінням емоцій та емоційної інформації. Інша група дослідників описує емоційний інтелект як рису, більш тісно пов'язану з особистістю, ніж з інтелектом [14]. Третя група – запропонувала теорію змішаної моделі, стверджуючи, що емоційний інтелект включає як риси, так і здібності [8, 15]. Автори використовують слова «навички» та «здібності» як синоніми в теоріях здібностей і змішаних моделей. Дослідники, як правило, вважають навички атрибутами, яким за допомогою навчання можна навчитися та покращити, а здібності – генетичними та успадкованими властивостями. Тобто, емоційний інтелект – це навичка, якій можна навчитися шляхом навчання [21].

Емоційний інтелект поєднується з уміннями та компетентністю розуміти емоції в собі та інших, керувати цими емоціями, використовувати їх в управлінні стосунками, а також керувати тиском, який супроводжує особисті емоції та емоції інших [6]. Були проведені дослідження, які пов'язують емоційний інтелект з ефективністю лідерства [13]. Дослідники виявили сильний позитивний зв'язок між емоційним інтелектом та трансформаційним лідерством [28]. Крім того, люди з вищими показниками емоційного інтелекту та навичками краще справляються зі стресом і продовжують функціонувати, незважаючи на складні умови [27].

Однак, проблема особливостей розвитку емоційного лідерства у професійній діяльності військовослужбовців не знайшла достатнього відображення у вітчизняній літературі. Що ж до психологічних аспектів розвитку емоційного лідерства у професійній діяльності військовослужбовців, то вони, наскільки нам відомо, раніше не виступали предметом спеціальних психологічних досліджень.

Виходячи з актуальності та недостатньої розробки проблеми в літературі, нами визначено таку мету дослідження: визначити та обґрунтувати методики для дослідження емоційного лідерства у професійній діяльності військовослужбовців.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. На основі аналізу літературних джерел та власного теоретичного аналізу проблеми для дослідження емоційного лідерства у профе-

сійній діяльності військовослужбовців нами було визначено п'ять груп діагностичних методик.

Першу групу складають методики, для вивчення когнітивного компоненту психологічної готовності військовослужбовців до здійснення професійної діяльності.

До другої групи входить методика для визначення емоційного компоненту психологічної готовності військовослужбовців.

Третя група містить методику для визначення операційного компоненту психологічної готовності військовослужбовців до здійснення професійної діяльності.

Четверта група включає методики для виявлення функціонального компоненту, а саме показників управлінських вмінь та навичок військовослужбовців у професійній діяльності.

До п'ятої групи входять методики для визначення особистісного компоненту психологічної готовності військовослужбовців до здійснення професійної діяльності.

Послідовно проаналізуємо кожен блок методик.

До методик першої групи, які спрямовані на вивчення когнітивного компоненту психологічної готовності військовослужбовців до здійснення професійної діяльності, можна віднести: опитувальник емоційного інтелекту за рисами – “TEIQue” [23] та методику “Визначення рівня емоційного інтелекту” Н. Холла [3].

Опитувальник емоційного інтелекту за ознаками – “TEIQue” [23] є невід'ємною частиною академічної дослідницької програми з емоційного інтелекту рис. “TEIQue” – це науковий інструмент вимірювання, заснований виключно на теорії властивостей емоційного інтелекту та забезпечує всебічну оцінку емоційного світу особистості. Модель Петрідеса [24] іноді згадується як модель рис емоційного інтелекту, і вона є найновішою з чотирьох моделей, об'єднує три інші основні моделі та вважається “другим поколінням” [14]. Петрідес, описуючи емоційний інтелект, використовує не лише набір здібностей, запропонованих дослідниками Майєром і Саловеем, а також пропонує враховувати їх диспозиційні компоненти. Модель Петрідеса, яка дозволяє операціоналізувати вимірювання, застосовується до досліджень через природу вивчення емоційного інтелекту, яке є складним через суб'єктивні характеристики емоцій [29]. Операціоналізація інструменту вимірювання самозвіту моделі Петрідеса відрізняє його від моделі Бар-Она та моделі Майєра-Саловея і розглядає емоційний інтелект як особливість особистості [25, 26].

Структура опитувальника включає глобальний показник емоційного інтелекту, 15 шкал (адаптованість; регулювання емоцій; низька імпульсивність; самомотивація; емпатія; напористість; управління емоціями; відносини; соціальна обізнаність; щастя; вираз емоцій; сприйняття емоцій; самооцінка; управління стресом; оптимізм) та 4 найбільш актуальних фактори: благополуччя – відображає

загальне почуття благополуччя, що тягнеться від минулих досягнень до майбутніх очікувань, відчуття щастя та задоволеності; самоконтроль – контроль над своїми спонуканнями та бажаннями, на додаток до контролю імпульсів, вміння справлятися з регулюванням зовнішнього тиску та стресу. емоційність – відображає ступінь можливості перебувати в контакті зі своїми та чужими почуттями, сприймати та виражати емоції і використовувати ці якості для розвитку та підтримки близьких відносин з важливими людьми; комунікабельність – підкреслює соціальні відносини та соціальний вплив.

Методика “Визначення рівня емоційного інтелекту” Н. Холла [3] спрямована на виявлення здатності розуміти відносини особистості, які репрезентуються в емоціях і управляти емоційною сферою на основі ухвалення рішень. Тест на визначення рівня емоційного інтелекту складається з 30 тверджень та спирається на змішану модель емоційного інтелекту та збудований як опитувальник, що передбачає оцінку 5-ти складових частин емоційного інтелекту і включає 5 шкал: емоційна обізнаність; управління своїми емоціями; самомотивація; емпатія; розпізнавання емоцій інших людей. Автор методики виділяє три рівні емоційного інтелекту за кожною зі шкал: низький, середній та високий.

Сутнісний аналіз шкал та конкретних тверджень по кожній з них дозволяє поділити шкали на дві групи: три перші шкали стосуються інтрапсихічного виміру та вимагають від респондента певного рівня саморефлексії та осмислення життєвого досвіду. Іншими словами, для вимірювання даних складових емоційного інтелекту необхідно спиратись на інші когнітивні навички респондента. Інші дві шкали стосуються інтерперсональної площини та вимагають від респондента наявності навичок, які, власне, і вимірює даний тест, – навичок-складових емоційного інтелекту.

До другої групи входить методика діагностики емоційної креативності ЕСІ Д. Еверілла [7] для визначення емоційного компоненту психологічної готовності військовослужбовців, який зумовлює підвищення показників таких особистісних характеристик, як товариськість, домінантність, нормативність поведінки, впевненість, самоконтроль, екстраверсія, а також сприяє розвитку соціально-психологічних характеристик військових колективів через підвищення показників згуртованості, стійкості, референтності, зниження конфліктності.

Методика відображає авторську концепцію вимірюваного конструкту. Тестові методи діагностики емоційної креативності подібні до звичайних тестів на дивергентне мислення, проте зміст, з яким працює випробуваний, пов'язаний з емоційною сферою. У соціально-конструктивістській теорії емоцій Д. Еверілла ключовим є поняття “емоційний синдром”. Емоції, згідно з Д. Еверіллом, не є біологічно запрограмованими реакціями, а конструюються соціумом. Здатність впливати на

структуру та зміст емоційних синдромів – називається емоційною креативністю. Принципово важливим у концепції Д. Еверілла є поняття емоційної креативності, під якою розуміється здатність суб'єкта створювати емоційні синдроми, творчо впливати на їх зміст і структуру. Ввівши поняття емоційної креативності, Д. Еверілл інтерпретує її швидше як особистісну рису, ніж як здатність. Методика складається з 30 питань і включає 3 шкали: емоційна готовність (знання про емоції та значення, що надається емоційному життю), новизна і автентичність/ефективність. Переживання емоційно креативної людини характеризуються:

1) автентичністю (в них відображається індивідуальність автора емоції);

2) ефективністю (емоції служать вирішенню певних життєвих завдань, сприяють успішному досягненню цілей);

3) новизною (відрізняються від нормативних, тобто стандартних емоцій “середньої” людини).

Третя група містить методику “Багатофакторний опитувальник лідерства” [10] для визначення операційного компоненту психологічної готовності військовослужбовців до здійснення професійної діяльності, тобто – сукупність вмінь та навичок, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності.

“Багатофакторний опитувальник лідерства” [10] дозволяє оцінити таку компетенцію як лідерство. При цьому методика дозволяє визначити, який стиль лідерства демонструє людина. Лідерство є важливою соціально-особистісною компетенцією оскільки включає як компонент соціального впливу, так і особистісний ресурс, що дозволяє людині приймати на себе лідерську роль. Застосування “Багатофакторного опитувальника лідерства” дозволить отримати об'єктивну інформацію про лідерський ресурс кожного респондента, а її узагальнення – профіль лідера, характерний для наших респондентів. Вибір цієї методики пояснюється її зорієнтованістю на оцінку трансформаційного лідерства, що передбачає використання лідером свого творчого потенціалу у вирішенні всіх групових проблем, включаючи розвиток групи і кожного її члена.

Опитувальник включає 21 твердження, кожне з яких необхідно оцінити за 5-ти бальною шкалою та дозволяє виявити сім факторів, пов'язаних із трансформаційним лідерством:

вплив – чи може людина сформувати довіру до себе, виступати авторитетом за необхідності транслювати свої ідеї;

вміння надихати – здатність використовувати символи та образи, щоб стимулювати роботу інших, підштовхнути до дій, долати перешкоди на шляху досягнення мети;

інтелектуальна стимуляція – вміння заохочувати інших до творчого та креативного підходу під час вирішення завдань та створювати середовище в колективі, яке дозволяє людям виявляти свої здібності та самореалізовуватися;

індивідуальний підхід – зацікавленість в інших людях, здатність знайти індивідуальний підхід до незнайомої людини;

мотивація – вміння мотивувати людей на досягнення мети, формування образу результату, позначення його критеріїв, чітке обумовлення очікування;

управління – вміння керувати процесом досягнення мети. Чи є задоволеність формальними показниками та прагнення зробити групову роботу максимально ефективною;

надання самостійності – схильність все робити самостійно або готовність правильно і ефективно організувати групову роботу для досягнення мети.

Четверта група включає методики для виявлення функціонального компоненту, а саме показників управлінських вмінь та навичок військово-службовців у професійній діяльності.

Методика “Оцінка комунікативних і організаційних схильностей – КОС” [3] оцінює рівень розвитку комунікативних та організаційних схильностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та міжособистісного спілкування. Оціночний коефіцієнт комунікативних і організаційних схильностей виражається відношенням кількості співпадаючих відповідей по кожному розділу до максимально можливого числа співпадінь. При інтерпретації отриманих даних слід пам'ятати, що методика констатує лише наявний рівень розвитку комунікативних і організаційних схильностей у даний період розвитку особистості. Якщо при обстеженні у респондента простежується не надто високий рівень розвитку комунікативних і організаційних схильностей, то це не означає, що вони залишаться незмінними в процесі подальшого розвитку особистості. При наявності позитивної мотивації, цілеспрямованості і належних умов діяльності дані схильності можуть розвиватися.

Опитувальник “Аналіз поведінки керівника” Блейка-Мутона [12] дозволяє визначити місце керівника у “решітці менеджменту”. Автор методики виходив із передумови, що будь-який результат досягається у просторі між двома “силовими” лініями – виробництвом і людиною. З метою правильної орієнтації керівників, визначення важливості поставлених ними цілей та підвищення кваліфікації Р. Блейк розробив “решітку менеджменту”. Перша “силова” лінія орієнтована виконання виробничих завдань за будь-яку ціну, незважаючи на персонал. Друга “силова” лінія спрямована на людину та націлена на те, щоб умови праці найбільшою мірою відповідали її потребам та бажанням. Наявність протиріччя між двома “силовими” лініями дозволяє побудувати простір та виділити п'ять характерних типів управлінської поведінки. Ввівши систему координат, можна кожному типу управлінської поведінки присвоїти свої координати. Залежно від отриманих показників (від 1 до 9), які відкладалися на векторах “Орієнтація на завдання” та “Орієнтація на персонал”, визна-

чається точка координат, яка відповідає одному зі стилів діяльності, запропонованих авторами методики: “Страх перед бідністю”, “Авторитет – підкорення”, “Будинок відпочинку”, “Організація”, “Команда”.

До п'ятої групи входять методики для визначення особистісного компоненту психологічної готовності військовослужбовців до здійснення професійної діяльності – сукупності особистісних характеристик військовослужбовця, високий рівень розвитку яких визначає ефективність його діяльності.

Методика “Опитувальник військово-професійної життєстійкості” [4] надає можливість визначити загальний рівень військово-професійної життєстійкості, а також ступінь вираженості його складових та компонентів. Опитувальник обґрунтований специфікою предмету нашого дослідження – професійною життєстійкістю фахівців соціономічних професій та дозволяє визначити загальний рівень професійної життєстійкості а також рівень вираженості трьох її складових (контроль, включеність і прийняття виклику) та чотирьох компонентів (емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний).

“Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI (TIPI-UKR)” [2] – це адаптація 10-пунктового опитувальника рис особистості – «TIPI», розробленого С. Гослінгом, П. Ренфру і В. Свонном. Методика TIPI є однією із багатьох, які мають на меті виявити і виміряти глибинні психологічні риси особистості. Адаптація екстремально короткої методики, розробленої на основі визнаної теорії особистості, дає змогу забезпечити дослідження цілого спектру проблем. П'ять фундаментальних вимірів для опису і оцінки особистості (екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду) розуміються як універсальні, надкультуральні та наддемографічні, найбільш загальні характеристики, що дозволяють отримати повні та всебічні характеристики особистості, а велику п'ятірку розглядають як канонічну структуру для опису особистості на “побутовому” рівні та в контексті складання особистісних опитувальників:

Методика “Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)” [1] є широкоживаною методикою, яка показала свою надійність та валідність на загальній вибірці населення та була розроблена для вимірювання загального благополуччя особистості з урахуванням фізичного та психологічного здоров'я, стосунків та середовища. Версія методики “Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі” вважається більш зручною, ніж оригінальна методика, для заповнення респондентами та для проведення якісного статистичного аналізу. Методика включає три субшкали:

психологічне благополуччя – здатність контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу май-

бутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість тощо;

фізичне здоров'я та благополуччя – задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатність працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги тощо;

стосунки – комфортність у ставленні та спілкування з іншими людьми, наявність щасливих дружніх і особистих відносин, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям тощо.

Як і оригінальна методика “The BBC Subjective Well-being Scale (BBC- SWB)”, модифікована методика складається з 24 пунктів, але на відміну від неї використовується не 4-бальна, а 5-бальна оціночна шкала. Всі запитання, окрім пункту 4, мають прямий порядок нарахування балів, запитання 4 – зворотний. Загальний показник суб'єктивного благополуччя рахується як сумарний бал по всіх пунктах методики.

Висновки. Використання представленого комплексу методик дає можливість, на наш погляд, виявити вплив розвинутих навичок емоційного лідерства у військовослужбовців на здійснення ними професійної діяльності та на їх готовність позитивно впливати на вирішення проблем організаційного розвитку у процесі управління військовим підрозділом.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Карамушка Л., Терещенко К., Креденцер О. Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 3–4(27). С. 85–94.
2. Кліманська М. Б., Галецька І. І. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR). *Психологічний часопис: науковий журнал*. 2019. № 9(5). С. 57–74.
3. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Олійник В. О. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців. Київ : ТОВ «7БЦ», 2023. 150 с.
4. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 200 с.
5. Abraham R. Emotional intelligence in organizations: A conceptualization. *Genetic, social, and general psychology monographs*. 1999. Vol. 125, № 2. P. 209.
6. Austin E. J., Saklofske D. H., Smith M., Tohver G. Associations of the managing the emotions of others (MEOS) scale with personality, the Dark Triad and trait EI. *Personality and Individual Differences*. 2014. Vol. 65. P. 8–13. DOI: 10.1016/j.paid.2014.01.060.
7. Averill JR. Individual differences in emotional creativity: structure and correlates. *J Pers.* 1999 Apr. 67(2). 331–71. doi: 10.1111/1467-6494.00058. PMID: 10202807
8. Bar-On R. Emotional intelligence: An integral part of positive psychology. *South African Journal*

- of *Psychology*. 2010. Vol. 40. P. 54–62. DOI: 10.1177/008124631004000106.
9. Bass B. M. From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*. 1990. Vol. 18, № 3. P. 19–31. DOI: 10.1016/0090-2616(90)90061-s.
10. Bass B. M. The multifactor leadership questionnaire leader 5x-short. Palo Alto, CA: Mind Garden, 1995.
11. Bass B. M. Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Mahwah, NJ: Erlbaum, 1998.
12. Blake R., Mouton J. Two Dimensions of Management. 2nd ed. Publishing Organization, 1978.
13. Brackett M. A., Rivers S. E., Salovey P. Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social & Personality Psychology Compass*. 2011. Vol. 5. P. 88–103. DOI: 10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x.
14. Cherniss C. Emotional intelligence: Toward clarification of a concept. *Industrial and Organizational Psychology*. 2010. Vol. 3. P. 110–126. DOI: 10.1111/j.1754-9434.2010.01231.x.
15. Cherniss C., Goleman D. The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2001.
16. Fleishman E. A., Harris E. F. Patterns of leadership behavior related to employee grievances and turnover. *Personnel Psychology*. 1962. Vol. 15, № 1. P. 43–56. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1962.tb01845.x.
17. Goleman D. Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books, 1998.
18. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence. Boston: Harvard Business School Press, 2002.
19. Greenleaf R. K. Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. Paulist Press, 1977.
20. Mayer J., Salovey P., Caruso D. R. Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*. 2004. Vol. 15. P. 197–215. DOI: 10.1207/s15327965pli1503_02.
21. McEnrue M. P., Groves K. S., Shen W. Emotional intelligence development: Leveraging individual characteristics. *Journal of Management Development*. 2009. Vol. 28. P. 150–174. DOI: 10.1108/02621710910932106.
22. Mumford M. D., Zaccaro S. J., Harding F. D., Jacobs T. O., Fleishman E. A. Leadership skills for a changing world. *The Leadership Quarterly*. 2000. Vol. 11, № 1. P. 11–35. DOI: 10.1016/S1048-9843(99)00041-7.
23. Nadler D. A., Tushman M. The Organization of the Future: Strategic imperatives and core competencies for the 21st century. *Organizational Dynamics*. 1999. Vol. 27, № 1. P. 45.
24. Petrides K. V. Technical manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue; 1st edition, 4th printing). London: London Psychometric Laboratory, 2009.
25. Petrides K. V. Trait emotional intelligence theory. *Industrial and Organizational Psychology*. 2010. Vol. 3. P. 136–139. DOI: 10.1111/j.1754-9434.2010.01213.x.
26. Petrides K. V., Furnham A. The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology*. 2006. Vol. 36. P. 552–569. DOI: 10.1111/j.0021-9029.2006.00019.x.
27. Petrides K. V., Pita R., Kokkinaki F. The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*. 2007. Vol. 98. P. 273–289. DOI: 10.1348/000712606x120618.
28. Schneider T., Lyons J., Khazon S. Emotional intelligence and resilience. *Personality and Individual Differences*. 2013. Vol. 55. P. 909–914. DOI: 10.1016/j.paid.2013.07.460.
29. Spano-Szekely L., Quinn Griffin M., Clavelle J. Emotional intelligence and transformational leadership in nurse managers. *The Journal of Nursing Administration*. 2016. Vol. 46. P. 101–108. DOI: 10.1097/NNA.0000000000000303.
30. Van der Linden D., Tsaousis I., Petrides K. V. Overlap between general factors of personality in the big five, giant three, and trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*. 2012. Vol. 53. P. 175–179. DOI: 10.1016/j.paid.2012.03.001.
31. Wong L., Bliese P., McGurk D. Military leadership: A context specific review. *The Leadership Quarterly*. 2003. Vol. 14, № 6. P. 657–692. DOI: 10.1016/j.leaqua.2003.08.001.
32. Wright P. L., Taylor D. S. Improving leadership performance: An interpersonal skills approach to developing leadership effectiveness. Prentice Hall, 1994.