



9. Eliseeva, O. A. Subektivnoe blagopoluchie podrostkov i psihologicheskaya bezopasnost obrazovatelnoj sredy [Elektronnyj resurs] [The subjective well-being of adolescents and the psychological safety of the educational environment [Electronic resource]. *Psichologo-pedagogicheskie issledovaniya – Psychological and pedagogical research*, 3. 368–375 [in Russian]. <http://psyedu.ru/journal/2011/3/2499.phtml>.
10. Zahrai, L. D. (2015) Opanuvannia yak neobkhdna umova stvorennia psykholohichnoi bezpeky osobystosti [Mastery as a necessary condition for creating psychological safety of the individual] *Psykhologichna bezpeka osobystosti v umovakh sotsialno-politychnoi nestabilnosti. Materialy II kruhloho stolu – Psychological safety of the individual in conditions of socio-political instability. Materials of the second round table*, 35–48 [in Ukrainian].
11. Lazorko, O. V. (2017) Psykholohiia bezpeky osobystosti yak subiekta profesionalizatsii [Psychology of personal safety as a subject of professionalization]: avtoref. dys. dokt. psykol. nauk : 19.00.01 / Kharkiv. nats. un-t im. V. N. Karazina. Kharkiv [in Ukrainian].
12. Miheeva, M. V. Prioritety bezopasnosti studentov s raznym tipom emocionalnogo statusa [Safety Priorities for Students with Different Type of Emotional Status]. *Dostizheniya vuzovskoy nauki – Achievements of university science*, 25-1. 141–146 [in Russian].
13. Shamionov, R. M. (2004) Psihologiya subektivnogo blagopoluchiya lichnosti [Psychology of subjective well-being of personality]. Saratov : Izd. Sarat. univ-ta [in Russian].
14. Eksakusto, T. V. (2009) Psihologicheskaya bezopasnost: principy issledovaniya, definicii, model. Vestnik PGLU [in Russian].
15. Blynova, O. Y., Holovkova, L. S. & Sheviakov, O. V. (2018) Philosophical and sociocultural dimensions of personality psychological security. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*, 14. 73–83.
16. Blynova, O., Kruglov, K., Semenov, O., Los, O. & Popovych, I. (2020) Psychological safety of the learning environment in sports school as a factor of achievement motivation development in young athletes. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, 20(1), Art 2, 14–23.
17. Brown S. L., Nesse R. M., Vinokur A. & Smith D. M. (2003) Providing social support may be more beneficial than receiving it: Results from a prospective study of mortality. *Psychological Science*, 14. 320–327.
18. Camfield L. & Skevington S. M. (2008) On Subjective Well-being and Quality of Life. *Journal of Health Psychology*, 13(6). 764–775.
19. Chopik W. J. (2017) Associations among relational values, support, health, and well-being across the adult lifespan. *Personal Relationships*, 24(2). 408–422.
20. Cicognani E., Pirini C., Keyes C., Joshanloo M., Rostami R. & Nosratabadi M. (2008) Social participation, sense of community and social well-being: A study on American, Italian and Iranian University students. *Social Indicators Research*, 89(1). 97–112.
21. Janoff-Bulman R. & Werther A. (2008) The social psychology of respect: Implications for delegitimization and reconciliation. *The Social Psychology of Intergroup Reconciliation*. NY: Oxford University Press, 145–170.

Стаття надійшла до редакції 25.02.2020.  
The article was received 25 February 2020.

УДК 159.942  
DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-2-21>

## ПСИХОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В МЕНЕДЖЕРІВ ІТ-КОМПАНІЙ

**Федорук Олександра Володимирівна,**  
аспірантка кафедри соціальної психології та психології розвитку  
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

lesya.fedoruk@gmail.com  
<https://orsid.org/0000-0001-9553-7553>

**Мета.** Метою статті є створення психологічної моделі розвитку емоційного інтелекту в менеджерів ІТ-індустрії, окреслення (опис) і аналіз компонентів цієї психологічної моделі та їх взаємодії з індикаторами емоційного інтелекту в межах постмодерністської інтерпретації процесів.

**Методи.** Із метою дослідження ми використовували такі методи: аналіз і синтез психологічної літератури із проблем дослідження; порівняння, систематизацію, узагальнення, інтерпретацію наявних теоретичних підходів і емпіричних результатів.

**Результати.** У статті окреслено основні компоненти емоційного інтелекту, виходячи зі специфіки діяльності менеджерів ІТ-компаній (самоусвідомлення, самоконтроль, адаптивна індикація, самомотивація, самоефективність) та їхні істотні, змістовні властивості. Проаналізовано принципи психологічного моделювання та накреслено сценарії рефлексивної кристалізації емоційної компетентності управлінців-професіоналів.

Розглянуто концептуально-психологічне моделювання у сфері професійної діяльності та сценарну концепцію психологічного моделювання для більш ефективного розкриття базового механізму формування емоційного інтелекту в інтелектуально розвинених особистостях. Виділено такі сценарні лінії менеджерів ІТ-компаній: власне «Сценарій», «Контрсценарій», «Антисценарій», «Сценарій-компроміс», які дали можливість змоделювати психологічний механізм формування емоційного інтелекту особистостей, які прийшли на управлінську позицію, маючи певний «сценарій життя».

Визначено, що застосування індикацій дослідження через сценарну модель передбачає не звуження поля до суто професійної специфіки менеджерів ІТ-індустрії, а вихід на евристичний рівень, який передбачає дослідження моделі формування емоційної компетентності в контексті розвитку і становлення емоційного інтелекту особистості.

**Висновки.** У створеній психологічній моделі представлено проєкцію окреслених нами індикаторів емоційного інтелекту менеджерів на сценарну поведінкову модель та визначено зв'язки між сценаріями й індикаціями емоційного інтелекту й емоційної компетентності, які потрібні для аналізу впливів і взаємовпливів компонентів психологічної моделі на інформантів. У результаті чого з'ясували, що критеріями евристично-концептуального моделювання формування емоційної компетентності в менеджерів ІТ-компаній є визначені нами індикації (компоненти), взяті в безпосередній динаміці рефлексивного переходу (від ситуації традиційного світу до ситуації постмодерного світоглядного та методологічного релятивізму).

**Ключові слова:** емоційний інтелект, емоційна компетентність, самоусвідомлення, самоконтроль, адаптивна індикація, самомотивація, самоефективність, психологічне моделювання.

## PSYCHOLOGICAL MODEL OF EMOTIONAL INTELLECTUAL FORMATION IN IT-COMPANY MANAGERS

**Fedoruk Oleksandra Volodymyrivna,**

Postgraduate Student at the Department of Social Psychology and Developmental Psychology  
*Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*

lesya.fedoruk@gmail.com

<https://orsid.org/0000-0001-9553-7553>

**Purpose.** The purpose of the article is to create a psychological model of emotional intelligence development in IT-industry managers, to outline (describe) and to analyze the components of this psychological model and their interaction with emotional intelligence indications within the postmodern interpretation of processes.

**Methods.** For the purpose of the study, we used the following methods: analysis and synthesis of psychological literature on research problems; comparison, systematization, generalization, interpretation of existing theoretical approaches and empirical results.

**Results.** The article outlines the main components of the emotional intelligence based on the specificity of the IT-managers activity (self-awareness, self-control, adaptive identification, self-motivation, self-efficacy) and their essential, informative properties. Principles of psychological modeling are analyzed and reflexive crystallization scenarios of IT-managers emotional competence are outlined.

Conceptual psychological modeling in the professional activity sphere and a scenario concept of psychological modeling for more effective disclosure of the basic mechanism of formation of emotional intelligence in intellectually developed individual have been reviewed. The following scenarios have been distinguished for the IT-managers: actually "Scenario", "Counter-scenario", "Anti-scenario", "Compromise scenario", which made it possible to simulate the psychological mechanism of formation of emotional intelligence personalities who came to the position with a certain "life scenario".

**Conclusions.** The psychological model created presents the projection of emotional intelligence managers' indicators on the scenario behavior model and identifies the links between the scenarios and emotional intelligence and emotional competence indicators that are needed to analyze the effects and interactions of the components of the psychological model on the informants. As a result, they found out that heuristic-conceptual modeling of the formation of emotional intelligence in managers of IT-companies has as its criteria the indications (components), taken in the direct dynamics of the reflective transition (from the situation of the traditional world to the situation of postmodern worldview and methodological).

**Key words:** emotional intelligence, emotional competence, self-control, adaptive display, self-motivation, self-efficacy, psychological modeling.

### Вступ

За наявності широкого переліку психологічних досліджень шляхів формування емоційного інтелекту (далі – EI) відчувається брак таких розробок щодо EI управлінців узагалі та менеджерів ІТ-компаній зокрема. І це притому, що специфіка управлінської

роботи в таких компаніях передбачає функціональний наголос на емоційній компетенції (далі – ЕК) як критично необхідному психологічному компоненті загальної компетенції управлінця, який працює в даній галузі.

Під ЕК розуміємо здатність ефективно діяти, використовуючи розвинений EI,



упевнено мобілізувати та застосувати свої вміння, навички емоційної комунікації та креативні здібності заради ухвалення рішень. ЕК – це набута інтегрована здатність особистості до спілкування на емоційному рівні, що складається зі знань, досвіду, цінностей і ставлення.

Виходячи з того, що саме наявність і рівень ЕК безпосередньо визначають успішність фахової комунікації менеджерів ІТ-компаній, їхню здатність у ситуації домінування постмодерної настанови застосовувати лідерський потенціал особистості, проявляти організаторські якості щодо всього спектра професійних завдань, що виникають під час виконання управлінської функції, принципово важливі визначення і теоретичне обґрунтування психологічної моделі формування ЕІ для управлінців, що працюють в ІТ-галузі.

У статті (Федорук, 2019: 168) зазначено: «Специфіка ІТ-компаній полягає в тому, що вони працюють на фронтірі тієї комунікації, яка нині визначається парадигмою постмодерної ризому. Себто саме ІТ компанії найдальше відійшли від ієрархічно-стрижневої (арборесцентної) моделі мислення, яка передбачає бінарну опозицію (чорне – біле, добро – зло). В ІТ-середовищі нині панують такі принципи ризомного мислення та ризомної комунікації, як горизонтальний зв'язок, неоднорідність, множинність, неозначувальний розрив (непаралельна еволюція)» (Федорук, 2019: 168).

Виходячи із цієї специфіки, ми запропонували для дослідження ЕІ в менеджерів ІТ-компаній такий перелік індикацій (методів і прийомів дослідження) ЕІ інформантів (менеджерів ІТ-компаній, які братимуть участь у дослідженні):

1) *самоусвідомлення* – аналіз здатності інформанта комплексно усвідомити та від-рефлексувати власні відчуття й емоції;

2) *самоконтроль* – аналіз здатності інформанта транслювати працівникам певну групу емоцій, спрямованих на ефективне подолання інтелектуального опору працівників компанії ухваленому рішенню, емоційного опору працівників компанії ухваленому рішенню, реакції колективного відчуження від запропонованої менеджером програми оптимізації роботи компанії;

3) *адаптивна індикація* – аналіз здатності інформанта оперативно й органічно увійти в емоційний резонанс із колективом, який перебуває у стресовій ситуації;

4) *самотивація* – аналіз здатності інформанта свідомо формувати свій базовий настрій шляхом організації «позитивних подій» у компанії та транслювати на колектив оптимістичну картину буття;

5) *самоефективність* – дослідження емоційно закріпленої у свідомості інформанта впевненості в собі, яка дозволяє йому під час взаємодії з колективом легше й ефективніше переходити з когнітивно-символічного рівня (збереження) до активної дії (моторної репродукції) (Федорук, 2019: 169).

Щоби перейти до безпосереднього проведеного дослідження, необхідно описати той базовий механізм, який пов'язує всі означені індикації в єдину психологічну модель розвитку ЕІ в менеджерів ІТ-індустрії.

Отже, *метою статті* є окреслення (опис) і аналіз компонентів цієї психологічної моделі та їх взаємодії з наведеними вище індикаціями ЕІ в межах постмодерністської інтерпретації процесів та накреслення сценаріїв рефлексивної кристалізації ЕК в управлінців-професіоналів.

*Завдання статті*: розкрити істотні, змістові властивості компонентів психологічної моделі формування ЕІ в менеджерів ІТ-компаній корелятивно до постмодерного бачення принципів психологічного моделювання, визначити зв'язки між ними й індикаціями ЕІ й ЕК, які потім будуть враховані в аналізі впливів і взаємовпливів компонентів психологічної моделі на інформантів.

## 2. Методологія та методи

У статті ми опираємося на постмодерністську інтерпретацію процесів.

Методи дослідження: міждисциплінарний аналіз і синтез філософської, психологічної, соціологічної, культурологічної літератури із проблем дослідження; порівняння, систематизація, узагальнення, інтерпретація наявних теоретичних підходів і емпіричних результатів.

## 3. Результати та дискусії

Для визначення компонентів психологічної моделі формування ЕІ необхідно обрати доречний для даного дослідження тип психологічного моделювання. Ураховуючи те, що дослідження ґрунтується на базових принципах постмодерної інтерпретації не лише свого об'єкта, але і свого методу, пропонуємо використати евристично-концептуальний метод моделювання.

Член-кореспондент Міжнародної академії психологічних наук С. Дружилов таким чином окреслює концептуальне психологічне моделювання у сфері професійної діяльності: «Під концептуальною моделлю розуміється певний комплексний динамічний образ *об'єкта діяльності*, у якому знаходить своє відображення задана динаміка об'єкта, номінальна структура процесу. Концептуальна модель включає в себе життєвий досвід людини та знання, отримані через спеціальне навчання. А також відомості,

що отримуються у процесі управління. Концептуальна модель професійної діяльності (КМПД) – це своєрідний внутрішній світ людини-діяча, який базується на великій кількості інформації про професійне середовище, про предмет праці, про мету, засоби та інструменти діяльності. Концептуальна модель включає в себе уявлення спеціаліста про професійні завдання, знання наслідків правильних та помилкових рішень, готовність до нестандартних, малоймовірних подій. Ми розглядаємо КМПД із двох сторін: як суб'єктивну модель безперервно змінного *об'єктивного «світу фахівця»* (світу професійної діяльності), а також як презентацію психологічної структури діяльності» (Дружилов, 2002).

Увага до об'єкта дослідження, зазначена С. Дружиловим, змушує нас зупинитися, зокрема, на певній специфіці менеджського середовища в ІТ-компаніях. Зокрема, урахувати ту обставину, що практично всі інформанти нашого дослідження (управлінці ІТ-галузі) належать до особистостей із високим рівнем інтелекту, складними рефлексивними модальностями й аналітичним складом розуму. Тому, окрім зазначеного переліку індикацій, істотних для формування структури концептуальної психологічної моделі (Федорук, 2019), пропонується, для більш ефективного розкриття базового механізму формування ЕІ в інтелектуально розвинених особистостях, взяти до уваги сценарну концепцію психологічного моделювання американських психологів Еріка Берна та Клода Штайнера. Маніфестована у 60–70-і рр. минулого століття, ця концепція зберігає свою актуальність у ситуації постмодернізму, зокрема й тому, що пропонує сценарно-ігрову схему комунікації (за термінологією Берна – Штайнера «транзакційність»), яка органічно конотується з тим дискурсивно побудованим суб'єктом, який ніколи не набуває достатньої послідовності, щоби утворити когось завершеного та несуперечливого. Саме цього суб'єкта описує Ж. Деріда у своїй праці «*Differance*» як психологічно органічну людину постмодерну (Гурко, 1999).

Концепція психологічного моделювання Берна – Штайнера, серед іншого, передбачає, що особистість протягом життя реалізовує водночас три «сценарні лінії»:

1. Власне «Сценарій» – план життя, складений ще в дитинстві, не без участі батьків і суспільства, фактично «план долі».

2. «Контрсценарій» – послідовність дій, які деактуалізують «Сценарій» за наявності непереборних обставин, що роблять реалізацію «Сценарія» неможливою.

3. «Антисценарій» – надання собі настанови на дії, які приводять до результатів, прямо протилежних «Сценарію», фактично «формування стилю життя» (Берн, 1992).

Ця модель формування особистості, серед іншого, добре корелюється з теорією емоційного інтелекту та із ключовим для нашого дослідження поняттям «емоційна компетентність» (у К. Штайнера – «емоційна грамотність») (Штайнер, 2016). У реалізації «сценарних ліній» особистість застосовує весь спектр компонентів (критеріїв) ЕІ, зазначених як у структурно-функційній проєкції Меєра – Саловея – Карузо («розрізнення», «пізнання», «адаптація»), так і у структурно-функційній проєкції Д. Гоулмана (самоусвідомлення, самоконтроль, самомотивація, емпатія, соціальні вміння) (Андреева, 2011). Власне, сценарна пропозиція Берна – Штайнера надає мотиваційної динаміки зазначеним проєкціям і дозволяє нам змоделювати психологічний механізм формування ЕІ особистостей, які займають управлінську позицію, маючи певний «сценарій життя», зумовлений уявленнями середовища соціально успішних людей, з якого вони вийшли, та суспільними пріоритетами, які хронологічно збіглися із часом їхнього входження у вік вибору та набуття професії.

Менеджери на управлінській позиції, як відомо, максимально використовують переваги безпосереднього лідерства, спрямовують емоції своїх послідовників у правильному напрямі (Гоулман, 2019: 24–25).

Можемо припустити, що більшість сучасних менеджерів ІТ-компаній, які народилися у 70–90-і рр. минулого століття, не мали у своїх «сценаріях життя» професії управлінця в ІТ-індустрії, тому що за доби їхнього дитинства такої індустрії, отже, і такого фаху, не існувало. Самі вони, їхні батьки та суспільне середовище планували інші сценарії їхньої долі. Отже, не буде перебільшенням припущення, що в більшості з інформантів нашого дослідження психологічний механізм формування ЕІ й ЕК пов'язаний не так із реалізацією того, що Е. Берн і К. Штайнер визначають як «Сценарій», як із формуванням «Контрсценарію».

Тобто їхня теперішня суспільна позиція здебільшого є наслідком неможливості або ж неактуальності реалізації первинного сценарію їхнього життя, значить, їхнє *самоусвідомлення* несе на собі, серед іншого, і відбиток певної травми. Це має відобразитися – у вигляді істотної специфіки рефлексій – і на решті з переліку компонентів (критеріїв) ЕІ, визначених нами як означники індикацій дослідження, – *самоконтролі, самомотивації, адаптації та самоефективності* (Федорук, 2019).



Як уже зазначалося, визначення рефлексивних і світоглядних координат того поля, на якому планується застосувати індикації дослідження, через сценарну модель, передбачає, що ми не звужуємо це поле до суто професійної специфіки менеджерів ІТ-індустрії, а виходимо на евристичний рівень, який передбачає дослідження моделі формування ЕК у контексті розвитку і становлення емоційного інтелекту особистості. Відповідно до цього, ми розглядаємо *самоусвідомлення* інформантів крізь призму їхнього сукупного життєвого досвіду й будемо намагатися створити методику формування ЕК з урахуванням специфіки їхньої рефлексивної адаптації до ціннісних критеріїв і комунікаційних протоколів постмодерного світу.

У світлі цього найважливішим вважаємо перевірку вищенаведеного припущення про посттравматичний характер цієї адаптації шляхом дослідження механізмів рефлексії, пов'язаних із базовими соціальними настановами та шляхом асоціативного експерименту (*associative experiment*).

Якщо в перебігу дослідження буде знайдено підтвердження цьому припущенню, то це суттєво скоригує нашу уяву про базові підстави механізму формування ЕІ в сучасних менеджерів ІТ-компаній.

Зокрема, індикатором наявності в інформантів ознак травматичної зміни «Сценарію» на «Контрсценарій» має бути, на нашу думку, ускладнення переходу від ситуації, яка ініціюється та регулюється переважно *адаптивною поведінкою* («ситуації А», що сформована «Сценарієм»), до ситуації *самоефективності* («ситуації Б», яка формується «Контрсценарієм», у даному разі – свідомою переконаністю особистості в тому, що саме вона керує критично важливим «пакетом обставин», що визначає не лише діяльність компанії, але й її життя) (Хьелл, Зиглер, 2008).

Також ми повинні врахувати, що «ситуація А» долається не лише рефлексивними процесами й не лише тими стандартами поведінки, що визначаються внутрішніми переконаннями, але й загальною суспільною настановою на те, що «ситуація А» є архаїчною, приналежною до минулого, до того типу соціальності та комунікації, які вже втратили актуальність за постмодерністської доби. Адже люди вчать оцінювати свою поведінку на підставі того, як інші реагують на це, отже, пізніше критерії такого оцінювання стають внутрішнім регулятором людської поведінки (Бандура, 1982).

Отже, психологічна поведінкова модель сучасних менеджерів ІТ-компаній, яка передбачає *самоефективність* («Ситуа-

цію Б», «Контрсценарій»), формується не лише особистими мотиваціями успішності та компетентності, не лише корпоративними настановами ЕК, але й більш загальною настановою постмодерністського суспільства на деактуалізацію адаптивної поведінки як архаїчного способу маніфестації особистості.

Ми вже зазначали у статті «Досвід проєкції досліджень емоційного інтелекту на проблему формування професійної компетентності управлінців», що на перший план актуальності вийшла вимога індивідуального «емоційного підпису» як іманентної підстави для самотульної та суспільно визнаної присутності в бутті (Федорук, 2019).

А такий індивідуальний «емоційний підпис» неможливий у «ситуації А», коли менеджер ІТ-компанії вимушений адаптуватися до соціального та корпоративного середовища стандартизацією своєї поведінки взагалі та своїх емоцій зокрема.

Це й визначає необхідність розвитку «Контрсценарію», подолання батьківської й освітньої психологічної модальності та пошуку психологічної опори в *самоефективності*. *Самоефективність* перетворюється на ключовий чинник реалізації управлінської та лідерської функцій, у критично необхідний психологічний компонент загальної компетенції й емоційної компетенції управлінця, який працює в ІТ-галузі.

Передбачене ускладнення переходу від адаптивної поведінки до *самоефективності*, наявність якого має встановити наше дослідження, полягає в тому, що, на нашу думку, інформанти шукатимуть такі «проміжні» поведінкові моделі, які дозволятимуть їм не виходити із зони комфорту, означеної звичними для них адаптивними психологічними модальностями (пов'язаними з архаїчними уявленнями про «соціальні норми» та про необхідність їх упроваджувати у професійній сфері) та водночас намагатися сформувати для себе переконання в тому, що саме вони керують обставинами свого життя й обставинами своєї професійної діяльності (тобто сформувати *рефлексивно-поведінковий профіль самоефективності*).

Означником конфлікту цих двох сценаріїв передбачається наявність когнітивного дисонансу, який має бути виявленим під час індикації *самоусвідомлення* методом психосемантичного аналізу. Наявність адаптивних модальностей передбачається дослідити за допомогою методики визначення фрустраційної толерантності С. Розенцвейга та методики доповнення (*close procedure*), яка заснована на експериментах В. Тейлора.

Таблица 1

**Проекція індикаторів EI на сценарну поведінкову модель**

Індикації	Сценарій («ситуація А», що регулюється адаптивною поведінкою)	Контрсценарій («ситуація Б», що регулюється самоефективністю)	Антисценарій (формування стійкої емоційної позиційності, яка протилежна настановам Сценарію)	«Сценарний компроміс», що виникає за недостатньої стійкості параметрів ЕК інформанта
1. Самоусвідомлення	Відповідність критеріїв EI інформанта сценарному програмуванню, що йде від сім'ї та освітніх установ допостмодерної епохи.	Відповідність ЕК інформанта вимогам постмодерного світу.	Свідома трансляція постмодерного сценарного програмування як базової вимоги ЕК на колектив та оточення.	Адаптація EI інформанта до вимог постмодерного світу. Нерозвиненість ЕК, відсутність свідомої трансляції постмодерного сценарного програмування на колектив і оточення.
2. Самоконтроль і самомотивація	Обмеженість критеріїв EI інформанта сценарними настановами «Я винен», «Я маю відповідати вимогам», «Я маю продовжувати традицію».	Відповідність сценарній настанові «Я в пошуку оптимального рішення», «Я вільний від традицій».	Формування рівня ЕК, що відповідає викликам постмодерного світу.	Пошук інформантом авторитету, що пропонуватиме оптимальне рішення, і емоційна залежність від більш харизматичного EI.
3. Адаптивна індикація	Пошук інформантом компромісу на основі традиційних суспільних поведінкових моделей.	Пошук інформантом оптимальної поведінкової моделі та застосування ЕК для рішення проблеми адаптації.	Створення інформантом набору операційних моделей адаптації колективу (середовища) до вимог ЕК.	Намагання інформанта вийти за межі конфлікту традиційних поведінкових моделей, з одного боку, та вимог ЕК, із другого.
4. Самоефективність	Пошук інформантом зовнішніх підтверджень ефективності його ЕК	Відповідність позиції інформанта критерію «Я керую обставинами» й усвідомлення відповідності рівня своєї ЕК тим вимогам і викликам, які формує постмодерна ситуація	Закріплення в ЕК інформанта позиції самоефективності як ціннісної та перспективної	Відповідність позиції інформанта критерію «Я керую обставинами залежно від ситуативних вимог, що знаходяться за межами моєї ЕК».

Ця методика дозволить нам оцінити допустимість кордонів руйнування опорного тексту комунікації (Беянин, 2013). Ми зможемо дослідити стійкість параметрів емоційної компетентності інформантів в умовах постмодерної ситуативної настанови руйнування семантичного ядра метатексту. Маркери адаптивної індикації, наявність або відсутність яких в інформанта прогнозується встановити, такі: настанова на повагу до колективних традицій (соціальні норми в їх архаїчному розумінні), здатність підтримувати позитивні аспекти колективного настрою через особистий «емоційний

підпис», настанова на зняття або мінімізацію непродуктивної конфліктності за допомогою власної ЕК особистості.

Проекція визначених нами індикаторів EI на сценарну поведінкову модель представлена в таблиці 1.

**Висновки**

Відповідно до цього, можемо вважати, що евристично-концептуальне моделювання формування EI в менеджерів IT-компаній, яке передбачає динамічний образ інформанта (що розвивається шляхом заперечення модальності Сценарію та формування модальності Контрсценарію), має



за свої критерії визначені нами індикації (компоненти), взяті в безпосередній динаміці рефлексивного переходу (від ситуації традиційного світу до ситуації постмодерного світоглядного та методологічного релятивізму).

У зв'язку із цим доцільним буде згадати дослідження Петрідеса – Фернхема, які зв'язали усвідомлення інформантами наявності в себе EI з їхньою участю в дослідженнях як об'єктів опитувань і тестувань. Тобто Петрідес – Фернхем постулювали для EI щось подібне до квантового парадокса, де наявність і позиція об'єкта дослідження безпосередньо пов'язані з наявністю

та позицією самого дослідника (Беянин, 2013: 315).

Отже, екстраполюючи динамічну проєкцію сценарних модальностей на індикації емоційної компетенції, ми визначаємо структуру аналізу властивостей суттєвих компонентів психологічної моделі розвитку EI в менеджерів IT-компаній та їхньої взаємодії з наведеними вище індикаціями EI в межах постмодерністської інтерпретації процесів.

Перспективами подальших досліджень є проведення експериментального дослідження для перевірки вищенаведеної психологічної моделі EI в менеджерів IT-компаній.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Андреева И. Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии. Новополюк : ПГУ, 2011. 388 с.
2. Беянин В. Психолінгвістика. Москва: Флінта ; НОУ ВПО «МПСУ», 2013. 416 с.
3. Берн Э. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. Пер. с англ. Л. Ионина ; общ. ред. М. Мацковского. Лениздат, 1992. 400 с.
4. Гурко Е. Тексты деконструкции. Differance : монография. Томск : Водолей, 1999. С. 124–158.
5. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера. Пер. з англ. В. Глінка. Київ : Наш формат, 2019. 288 с.
6. Дружилов С. Концептуальная модель профессиональной деятельности как психологическая детерминанта профессионализма человека. *Вестник Балтийской педагогической академии*. Новокузнецк, 2002. Вып. 48. С. 46–50.
7. Федорук О. Досвід проєкції досліджень емоційного інтелекту на проблему формування професійної компетентності управлінців. *Психологія* : збірник наукових праць. Івано-Франківськ, 2019. Вип. 24. С. 130–137.
8. Федорук О. Індикатори дослідження емоційного інтелекту у менеджерів IT-компаній: постмодерністська перспектива. *Теорія і практика сучасної психології* : збірник наукових праць. Запоріжжя, 2019. Вип. 6. С. 166–172
9. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. 3-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 607 с.
10. Штайнер К. Эмоциональная грамотность: интеллект с сердцем. Киев : ТОВ НВП «Інтерсервіс», 2016. 304 с.
11. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychological*. Stanford, 1982. Vol. 37 (2). P. 122–147.
12. Petrides K., Furnham A. On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*. London, 2000. P. 313–320.

#### REFERENCES:

1. Andreeva, I.N. (2011). *Jemocional'nyj intellekt kak fenomen sovremennoj psihologii [Emotional intelligence as a phenomenon of modern psychology]*. Novopolock: PGU [in Russian].
2. Belianyn, V.P. (2013). *Psyhholynhvystyka [Psycholinguistics]*. Moscow: FLYNTA: NOU VPO "MPSU" [in Russian].
3. Bern, Je. (1992). *Ljudi, kotorye igrajut v igry. Psihologija chelovecheskoj sud'by [People who play games. The psychology of human destiny]*. (L.G. Ionina, Trans). Moscow: Lenizdat [in Russian].
4. Gurko, E. (1999). *Teksty dekonstrukcii. Differanse [Texts of deconstruction. Differanse]*. Tomsk: Vodoley [in Russian].
5. Goulman, D., Boiatsis, R., & Makki, E. (2019). *Emotsiinyi intellekt lidera [The emotional intelligence of the leader]*. (V. Hlinka, Trans). Kyiv: Nash format [in Ukrainian].
6. Druzhylov, S.A. (2002). Kontseptualnaia model professyonalnoi deiatelnosti kak psyhholohycheskaia deternynanta professyonalizma cheloveka [A conceptual model of professional activity as a psychological determinant of human professionalism]. *Vestnyk Baltyiskoi pedahohycheskoj akademyy – Bulletin of the Baltic Pedagogical Academy*, 48, 46–50 [in Russian].
7. Fedoruk, O. (2019). Dosvid proektsii doslidzhen emotsiinoho intelektu na problemu formuvannia profesiinoi kompetentnosti upravlintsiv [Experience of projection of emotional intelligence studies on the problem of formation of managers professional competence.]. *Zbirnyk naukovykh prats: psyhholohiia – Collection of scientific works "Psychology"*, 24, 130–137 [in Ukrainian].
8. Fedoruk, O. (2019). Indykatory doslidzhenia emotsiinoho intelektu u menedzheriv IT kompanii: postmodernistska perspektyva [Indicators for the study of emotional intelligence in IT company managers: a postmodern perspective.]. *Zbirnyk naukovykh prats "Teoriia i praktyka suchasnoi psyhholohii" – Collection of scientific works "Theory and practice of modern psychology"*, 6, 166–172 [in Ukrainian].

9. H'ell, L., & Zigler, D. (2008). *Teorii lichnosti [Personality theories]*. Piter: SPb [in Russian].
10. Shtajner, K. (2016). *Jemocional'naja gramotnost': intellekt s serdцем [Emotional literacy: intelligence with a heart]*. Kiev: TOV NVP "Interservis" [in Ukrainian].
11. Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychological*, 37 (2), 122–147.
12. Petrides, K., & Furnham, A. (2000) On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*.

Стаття надійшла до редакції 04.03.2020.  
The article was received 04 March 2020.

UDC 316.4:323.2  
DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-2-22>

## PSYCHOLOGICAL EFFECTS OF CIVIL CONFRONTATION REPRODUCED IN THE UKRAINIAN SEGMENT OF SOCIAL MEDIA

**Yarovi Dmytro Oleksandrovych,**  
PhD in Psychology,  
Lecturer at the Department of Public Governance  
*University "Kyiv School of Economics"*  
diarovi@kse.org.ua  
<https://orcid.org/0000-0002-5848-7785>

**Purpose.** The purpose of the article is to identify the psychological effects of civil confrontation, having an impact on the active part of Ukrainian society – users of social media (namely Facebook). The civil confrontation is a process occurring within the civil society as an important part of Ukrainian political process overall, and has been developed in a controversial way. The values' promotion by "soft power" tools and the competition of discourses are of particular importance in this issue.

**Methods.** The critical discourse analysis (CDA) was utilized as a research method for the explanation of the "message-context" relationship, pointing out the positions of interest groups, and demonstrating the discourses' interaction. The ethogenic approach provided the effective data work in the circumstances of a strong correlation between the object and the context and of an impossibility of laboratory experiments. Theoretical sampling was used for data collection.

**Results.** As a result of data analysis, the following psychological effects shaped by the practices of civil confrontation in social media are described: monotony, desensitization, ambivalence and alertness. These effects may be used to divert public attention, change (increase or decrease) the level of protest potential, push impulsive actions, impose conflicting ideas, or stimulate society to changes in values (both in a positive and in a negative ways).

**Conclusions.** Considering the increasing anomie in the Ukrainian society, the psychological effects may cause a sense of helplessness and exhaustion among citizens, and make the society prone to the various manipulative influences. Consequently, they could be used by interest groups to construct an agenda and establish the dominance of their own discourse at public arenas. Further research in this area should assess the potential impact of psychological practices on different target groups in the short-term and long-term perspective.

**Key words:** *civil society, psychological practices, critical discourse analysis, monotony, ambivalence, desensitization, alertness.*

## ПСИХОЛОГІЧНІ ЕФЕКТИ ГРОМАДЯНСЬКОГО ПРОТИСТОЯННЯ, ВІДТВОРЕНІ В УКРАЇНСЬКОМУ СЕГМЕНТІ СОЦІАЛЬНИХ МЕДІА

**Яровий Дмитро Олександрович,**  
кандидат психологічних наук,  
викладач кафедри публічного врядування  
*Університет «Київська школа економіки»*  
diarovi@kse.org.ua  
<https://orcid.org/0000-0002-5848-7785>

**Мета.** Мета статті – виявити психологічні наслідки громадянського протистояння, які впливають на активну частину українського суспільства – користувача соціальних медіа (у цьому разі Facebook). Громадянське протистояння розглядається як процес, який значною мірою відбувається в межах громадянського суспільства, що в Україні є важливою частиною політичного процесу, але має суперечливі