

УДК 159.9

Маничев С.А., Астапенко Е.Е., Свиридова О.П.

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Проактивность и эмоциональный интеллект как предикторы развития волонтерских команд¹

Proactivity and Emotional Intelligence as Predictors of Development Volunteer Teams

Аннотация

Исследование посвящено изучению проактивности и эмоционального интеллекта как предикторов развития волонтерских команд. Актуальность темы обусловлена недостаточной изученностью динамики волонтерских команд и факторов, связанных с их развитием. Целью исследования является изучение взаимосвязи индивидуальных особенностей участников команд (эмоционального интеллекта и проактивности) и уровня развития команд. Для реализации цели было проведено эмпирическое исследование (N=209). Использовались методики «Общая проактивность» в адаптации С.А. Маничева; опросник «Диагностика эмоционального интеллекта» (Ильин Е.А., 2001); модифицированный опросник «Уровни развития команды» М. Applebaum (Akrivou, Boyatzis, McLeod, 2006). При обработке данных использовались: t-критерий Стьюдента, U-критерий Манна-Уитни, критерий χ^2 Пирсона. В результате исследования выявлены взаимосвязи высокого эмоционального интеллекта и предпочтение социального волонтерства. Командная динамика, отражающая уровень развития команд, связана не только с уровнем эмоционального интеллекта, но и с уровнем проактивности. Новизна исследования состоит в эмпирическом обосновании взаимосвязи индивидуальных особенностей участников команд и командной динамики для волонтерской деятельности.

Ключевые слова: командная динамика, волонтерская деятельность, проактивность, эмоциональный интеллект

Abstract

The study is devoted to the study of proactivity and emotional intelligence as predictors of volunteer teams development. The relevance of the topic is due to insufficient knowledge of the dynamics of volunteer teams and the factors associated with their development. The goal of the study is to study the relationship between the individual characteristics of team members (emotional intelligence and proactivity) and the level of team development. To achieve the goal, an empirical study was conducted (N=209). The methods of "General proactivity" in the adaptation of S.A. Manichev were used; questionnaire "Diagnostics of emotional intelligence" (Ilyin E.A., 2001); modified questionnaire "Team development levels" by M. Applebaum (Akrivou, Boyatzis, McLeod, 2006). When processing the data, the following methods were used: Student's t-criterion, Mann-Whitney U-criterion, Pearson's χ^2 criterion. As a result of the study, the interrelationships of high emotional intelligence and preference for social volunteering were revealed. Team dynamics, reflecting the level of development of teams, is associated not only with the level of emotional intelligence, but also with the level of proactivity. The novelty of the research consists in the empirical substantiation of the relationship between the individual characteristics of team members and team dynamics for volunteer activity.

Keywords: team dynamics, volunteering, proactivity, emotional intelligence

¹ Работа выполнена при поддержке гранта РФФИ № 22-28-01232 «Концепция устойчивого развития команд в организации»

Введение

Исследование посвящено особенностям командной динамики волонтеров. Основные тенденции развития организационной психологии определяются влиянием глобализации и технологических изменений. Возрастает сложность и интеллектуальность труда, повышается взаимозависимость участников трудовых процессов, поэтому лучше всего подходить к решению многоплановых проблем, привлекая к сотрудничеству людей с разными навыками, багажом знаний и взглядами. Команды становятся одним из главных факторов эффективности организации. Они способны учиться и адаптироваться быстрее, чем отдельно взятые работники, поскольку коллективы, состоящие из мотивированных сотрудников, будут конкурировать между собой в выработке более креативных идей (Hagel et al, 2019). Проблема формирования команд и управление работой команд в организации продолжает оставаться одной из наиболее актуальных проблем в организационной психологии и практике менеджмента (Salas, Reyes et al., 2018; Thompson, 2018). Однако в рамках современной трудовой деятельности проблема не ограничивается деятельностью коммерческих организаций, так как все более массовое распространение получает деятельность общественных организаций и волонтерских объединений. Волонтерская деятельность выступает как основной ресурс общественного развития, потенциал для решения насущных проблем современности, для молодежи, в свою очередь, это возможность внести вклад в развитие общества. Кроме того, волонтерство является одним из приоритетов молодежной политики Российской Федерации (Талибова, Хайруллина, 2022). Поэтому формирование волонтерских команд приобретает все большее значение в настоящее время.

Волонтерская команда – команда, состоящая из волонтеров (под добровольным началом), выполняющих требуемые задачи в контексте соответствующего мероприятия. Обычно, они действуют в рамках заданного

функционального направления под руководством тим-лидеров. Волонтерские команды, как правило, разнородны: в них объединяются и совместно действуют люди разных профессий, разного возраста, с разным жизненным и волонтерским опытом. Такие команды проходят ряд этапов развития, на которых существенно меняется масштаб деятельности, компетенции волонтеров, система внутреннего обучения и взаимодействия (Хромов, 2020). Волонтерская команда, в отличие от команд профессиональной занятости, в большей степени учитывает комплементарность членов малой группы, ведь она формируется с учетом общих интересов (Решетников, Швец и др., 2018). Для формирования комплементарной команды важна не только психологическая совместимость, но и диверсификация возможностей членов команды, которая позволяет им выполнять широкий спектр задач. Позиции в команде не могут быть раз и навсегда заданными, они меняются в зависимости от ситуации.

Значительное количество исследований командной работы сосредоточено на изучении состава команды или характере и качествах членов команды. Изучение состава команды представляет теоретический и практический интерес, поскольку сочетание различных характеристик участников может оказывать сильное влияние на командные процессы и результаты работы (цит. по: Kozlowski, Bell, 2013). Относительно степени влияния однородности или неоднородности демографических характеристик членов команды на командные процессы и результаты мнения авторов расходятся. Исследования показали, что разнообразие может оказывать положительное, отрицательное или никакого влияния на эффективность команды (цит. по: Kozlowski, Bell, 2013). Такая неоднозначность выводов свидетельствует о том, что область требует дальнейшего дополнительного рассмотрения.

В качестве основных характеристик личности волонтера выделяют эмоциональный интеллект, самоконтроль (как ресурс личности),

диспозиционный оптимизм, копинг-стратегии совладающего поведения, моральные основания, оценка, сила и активность личности, комплексные индивидуально-типологические особенности (Бокова, Мельникова, 2018). Кроме того, волонтерам присущи такие качества как коммуникабельность, способность к работе в команде, добрая воля работать безвозмездно, сильная самомотивация и самоотдача, лидерские способности, доброжелательность, самокритичность, уверенность в себе и эмпатия (Килина, Кондаранцева, 2018). Эмоциональный интеллект волонтеров является фактором высокой продуктивности для данного вида деятельности (Vinickytė, Bendaravičienė, Vveinhardt, 2020). Также ключевой компетенцией, связанной с успешностью волонтеров, является проактивность (Драндров, Файзуллин, 2015).

Проактивность и эмоциональный интеллект связаны с эффективностью работы на индивидуальном уровне (Zahra, Kee, 2019). Однако в исследованиях команд проактивность участников (Williams, Parker, Turner, 2010) и эмоциональный интеллект участников (Bell, 2007, Michinov & Michinov, 2022) оказывают минимальное влияние на эффективность командной работы. С другой стороны, эмоциональный интеллект и проактивность напрямую взаимосвязаны с взаимодействием в команде, но не связаны с успешным решением командных задач (Arfara, Samanta, 2015). Высокие эмоциональный интеллект и проактивность позволяют волонтерам решать индивидуальные задачи, в команде эти качества не связаны с эффективностью решения групповых задач. Но эти качества волонтеров могут способствовать командной динамике за счет повышения эффективности взаимодействия в команде.

Целью исследования является изучение взаимосвязи индивидуальных особенностей участников команд (эмоционального интеллекта и проактивности) и уровня развития команд.

Теоретический анализ

Эмоциональный интеллект выступает в качестве компетенции эффективной оценки и управления эмоциями, регулирования социального взаимодействия и эмоционального поведения как своего, так и других людей (Царева, Ерохин, 2018). Некоторые исследователи определяют эмоциональный интеллект в составе эмоциональной компетенции, в которую также входят: высокая адаптивность, выстраивание эффективных взаимоотношений в коллективе, способность работать в команде (Petrides, 2011; Salovey, Mayer, 1990; Zeidner et al., 2008), другие – как самостоятельную управленческую компетенцию (Аверченко, 2012). Согласно модели R. Bar-On эмоциональный интеллект и социальный интеллект – взаимосвязанный набор эмоциональных и социальных компетенций, навыков и умений, определяющих, насколько эффективно субъект понимает и выражает себя, понимает других и взаимодействует с ними и как справляется с требованиями повседневной жизни (Bar-On, 2006).

В командной работе эмоциональный интеллект проявляется через «эмоциональное лидерство», благодаря которому растет сплоченность, мотивация членов команды, в них поддерживается преданность к делу и добросовестное отношение к сотрудничеству (Гоулман и др., 2010). Также, по мнению С. Argyris, внутрикомандная эффективность основана на эмоциональном интеллекте и положительных нормах (взаимопомощь, открытость, заинтересованность и др.) (Argyris, 1972). Необходимо отметить, что многочисленные исследования доказывают наличие связи между высоким уровнем эмоционального интеллекта и просоциальным поведением (Umadevi, 2009; Magnano et al., 2016; Brackett et al., 2004; Czarna et al., 2016; Rivers, 2007), низким уровнем эмоционального интеллекта и агрессией (Bacon et al., 2014).

На результаты командной работы оказывает влияние проактивность. Благодаря исследованию D.E. Hyatt и T.M. Ruddy была выявлена взаимосвязь

проактивности на командном уровне и ее эффективности (Hyatt, Ruddy, 1997). Сотрудники, которые используют в качестве способа борьбы с трудностями на работе активные стратегии (например, поиск новых способов выполнения работы), указывают на более высокий уровень сплоченности команды (Tesluk, Mathieu, 1999).

Интерес представляют работы, определившие связь между обобщенной личностью участников команды и эффективностью команды (цит. по: Kozlowski, Bell, 2013). Исходя из результатов исследований осознанности на индивидуальном уровне, данная характеристика является фактором, положительно влияющим на результативность командной работы (цит. по: Kozlowski, Bell, 2013). Стоит отметить, что и другие личностные факторы «Большой пятерки», такие как экстраверсия и доброжелательность, также могут влиять на определение эффективности рабочей группы (цит. по: Kozlowski, Bell, 2013). Различные составы могут быть более или менее эффективными в зависимости от задач и количества взаимодействий членов команды, необходимых для совместной работы. Исследования показали, что осознанность на уровне команды более тесно связана с эффективностью выполнения и планирования задач, чем с креативностью и принятием решений (цит. по: Kozlowski, Bell, 2013). Экстраверсия на уровне команды, напротив, оказывает большее влияние на эффективность команды в задачах принятия решений, чем в задачах производительности или планирования, возможно, потому, что первые предполагают большую степень убеждения и личного влияния (цит. по: Kozlowski, Bell, 2013). Аналогичным образом, LePine, Collquit и Erez, обнаружили, что осознанность и открытость команды не предсказывают эффективность командных решений (цит. по: Kozlowski, Bell, 2013). В ситуациях, когда правила принятия решений внутри команды согласованы участниками, осознанность становится отрицательным, а открытость – положительным предиктором эффективности принятия решений.

Часто авторы используют подход «чем больше, тем лучше» (т.е. предположение об аддитивной модели), предполагая, что в команду должен быть выбран человек с наивысшим баллом по определенному признаку (например, когнитивные способности) или наиболее квалифицированный специалист. Однако результаты исследований показывают, что более важно создать соответствующую конфигурацию характеристик членов команды. Если команда состоит из большого количества экстравертов, лучше нанять менее экстравертного человека или интроверта (цит. по: Kozlowski, Bell, 2013). И наоборот, если в команде нет экстравертов, нужны кандидаты с высоким уровнем экстравертности. Чтобы создать подходящее сочетание характеристик членов команды, необходимо знать, какими личностными чертами обладают участники, составляющие команду в настоящее время. Также следует обратить внимание на тип задач, так как однородный состав команды может быть более подходящим для одних типов задач, а разнородный состав – для других (цит. по: Kozlowski, Bell, 2013).

Понимание состава команды может послужить ценным инструментом для отбора участников и создания эффективных команд. Одной из ведущих моделей развития команд является модель S.W.J. Kozlowski и S.M. Gully (Kozlowski, Gully, 1999). Необходимо обозначить, что модель развития команды Kozlowski построена на идее транзитивных переходов, обеспечивающих качественное изменение деятельности команды при переходе с одной стадии на другую за счет приобретения компетентности и увеличения адаптивных возможностей для решения новых задач. Концепция предполагает наличие повторяющихся циклов задач (без учета продолжительности отдельного цикла). Концепция исходит из принципиальной недостижимости предела развития и, соответственно, достижения финального уровня развития команды (Маничев, Лепехин, 2020).

Указанная выше модель развития команд состоит из следующих стадий (уровней развития).

1) Формирование команды (team formation). На первом этапе фокусом взаимодействия является осознанное решение о включении в команду. Этап отсутствует, если команда уже имела опыт выполнения совместных заданий. Вновь привлекаемым специалистам необходимо включиться в социальное пространство группы через процесс усвоения межличностных знаний и профессиональной ориентации «кто есть кто». Это дает основу для понимания общей цели, командных норм и рабочего климата, а сама команда начинает воспринимать себя как единое целое. Результатом осуществления формального руководства на данном этапе является взаимное решение со стороны организации (менеджера) и участника о включении в состав команды и формирование рабочей группы специалистов.

2) «Сборка» команды вокруг задач (task compilation). Участники сосредоточивают свое внимание на понимании круга своих профессиональных задач, своего вклада в отношении достижения общей цели и сфокусированы на достижении индивидуального мастерства и развитии необходимых навыков. На этом этапе участникам необходимо научиться применять свои знания и умения с учетом информации и мнения других членов команды. Как правило, возникающие противоречия на второй стадии не носят критического характера и решаются путем взаимного обсуждения и дискуссии, поскольку каждый из участников стремится к раскрытию своих компетенций внутри команды. Объединяя свои знания и опыт, участники помогают друг другу более точно сформулировать индивидуальные задачи. Все решения обсуждаются совместно, но авторитетным ориентиром в принятии решений о круге задач является мнение формального лидера.

3) Принятие командных ролей (role compilation). На третьем этапе фокус развития переходит на уровень диад, создающихся при выполнении командной задачи (workflow independence). Для членов команды важно понять, каким образом они будут согласовывать, обмениваться и

организовывать знания, и как эти процессы будут происходить во время работы. В результате определяются ключевые наборы ролей, происходит взаимная идентификация и усвоение своего набора ролей каждым из участников, правила взаимодействия при согласовании задач. На этом этапе можно говорить о возникновении распределенного лидерства, поскольку каждый из участников обладает полномочиями для принятия решений в локальном объеме.

4) «Сборка» команды (team compilation). Командное взаимодействие опирается на реконфигурируемую сеть ролевых связей, что позволяет не только улучшать выполнение рутинных задач, но и непрерывно совершенствовать командные процессы и обеспечивать проактивную основу для антиципации новых непредвиденных обстоятельств и требований. На этом этапе можно говорить об общекомандном лидерстве как групповом феномене (Kozlowski, Bell, 2020; Kozlowski, Gully et al., 1999).

Проведенный теоретический обзор позволил обозначить наличие определенной проблемы – связи эмоционального интеллекта и особенностей командной работы волонтеров. В обзоре выявлено, что характеристики, приобретающие особое значение для добровольческой деятельности, в частности, эмоциональный интеллект, а также проактивность, связаны с командной динамикой в целом. Формирование указанных характеристик изучено не до конца, при этом ясно, что их значение в контексте команды высокое.

Так как модель Kozlowski основана на последовательном переходе команды от начального (первый уровень – «формирование команды») уровня к уровню продуктивной команды (четвертый уровень – «сборка команды»), то можно предположить, что уровень развития волонтерской команды взаимосвязан с длительностью совместной работы на мероприятии. Командам, которые работают на краткосрочных мероприятиях может не

хватить времени для развития, несмотря на наличие индивидуально-личностных предикторов успешной командной динамики.

Гипотеза 1: уровень волонтерской команды взаимосвязан с продолжительностью работы команды. Чем дольше команда работает вместе, тем выше ее уровень.

Развитие команды связано не только с продолжительностью совместной работы, но и со скоростью смены уровней развития. Участники с более высокими показателями эмоционального интеллекта и проактивности взаимодействуют с другими более эффективно. Предположительно, чем эффективнее взаимодействие участников, тем быстрее команда переходит на новый уровень развития.

Гипотеза 2: эмоциональный интеллект и проактивность взаимосвязаны с уровнем команды.

Так как эмоциональный интеллект способствует эффективному взаимодействию с людьми (Царева, Ерохин, 2018), высокий уровень эмоционального интеллекта может быть связан с выбором направления волонтерской деятельности.

Гипотеза 3: Высокий уровень эмоционального интеллекта взаимосвязан с выбором социально направленного типа волонтерской деятельности

Организация и проведение исследования

В исследовании приняли участие 209 человек в возрасте от 15 до 44 (M=21 год), проживающих в разных городах России (Санкт-Петербург, Москва, Иваново, Уфа, Ярославль, Киров, Омск, Самара, Рославль и др.). В состав выборки вошли 46 мужчин (22%) и 163 женщины (78%).

Большинство опрошенных – волонтеры, занимающиеся добровольческой деятельностью более года. Самые распространенные направления волонтерской деятельности среди выборки: событийное и

спортивное. Относительно рода занятий выборка распределилась следующим образом: 134 волонтера проходят обучение в учебном заведении, 52 совмещают обучение с работой, 19 волонтеров работают и 4 безработные или временно не работают. 188 опрошенных занимаются волонтерской деятельностью в настоящее время, 21 – занимались волонтерской деятельностью несколько лет назад. Согласно опросу, в среднем, команда волонтеров состоит из 13 человек. Средняя длительность мероприятия – 8 дней.

Респонденты выборки были волонтерами таких крупных мероприятий, как Чемпионат Европы по футболу 2020, IRONMAN 70.3 St. Petersburg 2021, Петербургский Международный Молодежный Форум Труда 2022, Петербургский Международный Экономический Форум 2021, Чемпионат мира по футболу 2018, Чемпионат России по фигурному катанию 2022 и др. Во время мероприятий функционал волонтеров был достаточно разным, например, аккредитация, навигация, встреча и сопровождение участников, координация людских потоков, транспорт (встреча на вокзале, в аэропорту), уборка территории и др.

В целях изучения проактивности и эмоционального интеллекта как предикторов развития волонтерских команд были использованы: методика «Общая проактивность» (Bakker, 2012, в адаптации С.А. Маничева); опросник «Диагностика эмоционального интеллекта» (Ильин, 2001); модифицированный опросник «Уровни развития команды» M. Applebaum (Akrivou, Boyatzis, McLeod, 2006).

Исследование проводилось в 2022 году. С помощью сервиса Google Формы был создан опрос, включающий в себя биографические вопросы и вопросы методик (по разделам). Для сбора социально-демографических характеристик была составлена анкета, включающая вопросы о возрасте, поле, роде занятий, направлении волонтерской деятельности и др. Прохождение опроса занимало в среднем 20-30 минут. Респондентам

отправлялась прямая ссылка на форму для заполнения с помощью социальной сети ВКонтакте. Для обработки полученных в исследовании данных использовались программы IBM SPSS Statistics v. 22.0 и MS Excel. В процессе обработки применялись такие виды статистического анализа, как: корреляционный (коэффициент корреляции Спирмана), сравнительный. При проверке методик использовался одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова. Также были использованы U-критерий Манна-Уитни, t-критерий Стьюдента, таблицы сопряженности.

Результаты исследования

В рамках проверки гипотезы о взаимосвязи уровня развития волонтерской команды и длительности совместной работы на мероприятии был проведен корреляционный анализ Спирмана между шкалой «длительность мероприятия» и шкалами методики «Уровни развития команды». Линейных взаимосвязей между шкалами в процессе анализа обнаружено не было, поэтому для того, чтобы определить возможное наличие нелинейных связей была сформирована диаграмма рассеивания переменных «общее среднее по шкалам» (интегральный показатель уровня развития команды) и «длительность мероприятия» (рисунок 1).

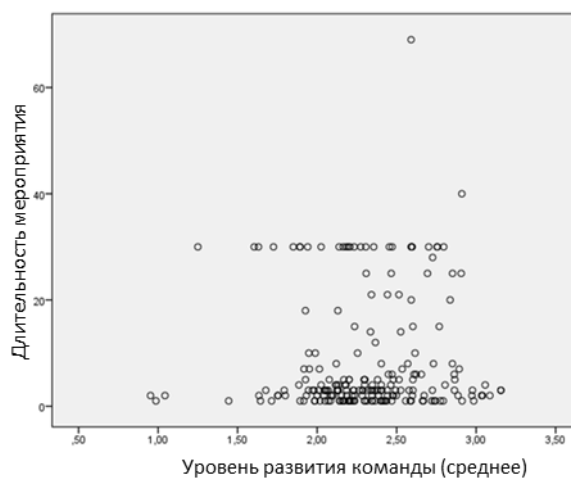


Рисунок 1 – Диаграмма рассеивания «уровень развития команды – общее среднее по шкалам» и «длительность мероприятия» (в днях)

Для проверки предположения о наличии взаимосвязи между продолжительностью совместной работы команды для отдельных категорий шкалы «длительность мероприятия» с отдельными показателями развития команды был проведен корреляционный анализ Спирмана. Обнаружены статистически значимые взаимосвязи категории «от 6 до 29 дней»: положительная ($p \leq 0,05$) со шкалой «взаимозависимость» – добровольцы, совместно выполняющие деятельность в рамках мероприятий от 6 до 29 дней, на высоком уровне воспринимают взаимозависимость в команде ($r=0,403$, $p=0,011$). При снижении продолжительности (в днях) совместной работы оценки данного показателя также снижаются. Волонтеры, совместно выполняющие деятельность на мероприятиях в течение 30 дней и более, на высоком уровне воспринимают следующие аспекты командной работы: цели и приоритеты ($r=0,374$, $p=0,046$), стратегия действий ($r=0,393$, $p=0,035$), лидерство и уверенность в своих возможностях ($r=0,383$, $p=0,040$). При снижении количества дней оценки данных показателей также снижаются. Статистически значимых взаимосвязей относительно других шкал и категорий обнаружено не было.

Таким образом, гипотеза 1 «Уровень волонтерской команды взаимосвязан с продолжительностью работы команды» была принята с уточнениями. Суждение справедливо, если волонтеры задействованы на мероприятии более 6 дней. При совместной работе волонтеров в течение 5 дней и меньше уровень развития команды не взаимосвязан с продолжительностью мероприятия. Соответственно, на уровень развития команды в этом случае могут оказывать влияние другие факторы, например, количество задач, внешняя среда и т.д.

Далее, в рамках проверки гипотезы 2 «Эмоциональный интеллект и проактивность взаимосвязаны с уровнем команды» был проведен сравнительный анализ с использованием критериев U-Манна-Уитни (для шкалы «общая проактивность» распределение не соответствует

нормальному, $p < 0,05$ для критерия Колмогорова-Смирнова) и Стьюдента (таблица 1). Статистически значимые связи ($p < 0,05$) были обнаружены между четвертым (самым высоким уровнем продуктивной команды) и более низкими уровнями развития команды.

Таблица 1 – Показатели статистической значимости шкал «общая проактивность» и «общий эмоциональный интеллект»

	Общая проактивность (критерий U-Манна-Уитни)	Общий эмоциональный интеллект (критерий Стьюдента)
Сравнение 1 и 2 уровней развития команды	0,454	0,564
Сравнение 1 и 3 уровней развития команды	0,406	0,114
Сравнение 1 и 4 уровней развития команды	0,001*	0,011*
Сравнение 2 и 3 уровней развития команды	0,044	0,125
Сравнение 2 и 4 уровней развития команды	0,000*	0,002*
Сравнение 3 и 4 уровней развития команды	0,001*	0,035*

Примечание: показатели, имеющие статистически значимые различия ($p < 0,05$), отмечены звездочкой.

Гипотеза 2 принимается с уточнением. Статистически значимые различия характерны только для самого высокого уровня развития команды – уровня продуктивности.

В рамках проверки гипотезы 3 о наличии взаимосвязи между высоким уровнем эмоционального интеллекта и социально направленным типом волонтерской деятельности использовались таблицы сопряженности. Обнаружена статистически значимая зависимость (с учетом поправки Бонферрони $p < 0,0056$). Волонтеры с высоким эмоциональным интеллектом выбирают социальное волонтерство (таблица 2).

Таблица 2 – Распределение респондентов по уровням эмоционального интеллекта и направлениям волонтерской деятельности и значение χ^2 Пирсона

Направление волонтерской деятельности	Уровни эмоционального интеллекта			Общее N	Знач. (χ^2 Пирсона)
	Низкий уровень (n=53)	Средний уровень (n=105)	Высокий уровень (n=51)		
Событийное волонтерство	48	85	41	174	0,255
Спортивное волонтерство	36	65	33	134	0,754
Культурное волонтерство	13	16	18	47	0,018
Экологическое волонтерство	20	40	26	86	0,260
Патриотическое волонтерство	11	26	21	58	0,042
Социальное волонтерство	11	39	29	79	0,001*
Медиаволонтерство	11	20	10	41	0,968
Донорство	9	10	10	29	0,174
Волонтерство в медицине	3	15	8	26	0,217

Примечание: *с учетом поправки Бонферрони критическое значение р-уровня составляет 0,0056.

Таким образом, третья гипотеза исследования «Высокий уровень эмоционального интеллекта взаимосвязан с выбором социально направленного типа волонтерской деятельности» принимается.

Обсуждение результатов

Уровень развития команд не зависит от длительности мероприятия, если занятость волонтеров составляет менее 6 дней. Это может означать, что в рамках непродолжительных мероприятий существует один повторяющийся цикл задач. Количество циклов выполняемых задач не увеличивается, следовательно, команда не приобретает новый опыт и перехода на следующий уровень развития не происходит. Так, например, на спортивном мероприятии IRONMAN 70.3 St. Petersburg 2021 команда волонтеров регистрации выполняла следующий цикл задач: «встреча участника – анализ и прием необходимых документов (паспорт, лицензия триатлета, справка о здоровье и др.) – регистрация участника в системе – выдача стартового пакета, браслета участника». Цикл повторяется до тех пор, пока все участники мероприятия не

будут зарегистрированы. Добровольцы, осуществляющие регистрацию участников не осваивают новые обязанности, за исключением случаев, когда происходит ротация.

Исследователи отмечают, что одними из главных мотивов для участия в волонтерской деятельности являются желание быть социально полезным и способствовать изменениям в обществе.

В одном из недавних исследований изучалось влияние проактивности членов команд и организационного контекста с использованием методики «Уровни развития команд», которая также применялась в исследовании. Было обнаружено, что индивидуальные особенности не оказывают значимого влияния на уровень развития команд организаций отрасли информационных технологий (Маничев, Астапенко, 2021). В работе взаимосвязь между личностными особенностями и характеристиками командной динамики обнаружена, что может указывать на характерные черты развития волонтерских команд, для которых личностные особенности, в частности, проактивность и эмоциональный интеллект, приобретают высокую значимость.

Изучение проблемы формирования и развития команд относительно волонтерской деятельности позволило определить новые зависимости и закономерности личностных характеристик в контексте командной работы. В ходе исследования было выявлено, что воспринимаемый волонтером уровень развития команды взаимосвязан с длительностью совместной работы, если она предполагает занятость более 6 дней. Также мы определили, что волонтеры с высоким уровнем эмоционального интеллекта предпочитают определенные направления волонтерской деятельности. Была обнаружена взаимосвязь уровней развития команды и эмоционального интеллекта.

Направление дальнейших исследований может быть связано с изучением мотивов волонтерской деятельности, ценностей волонтеров и их взаимосвязи с личностными характеристиками в контексте командной работы.

Результаты исследования имеет высокую практическую значимость для руководителей волонтерских организаций, тим-лидеров, организаторов мероприятий (предполагающих привлечение волонтеров). Они могут быть использованы в качестве рекомендаций по формированию успешных волонтерских команд, для разработки программ по привлечению и отбору волонтеров на различные направления волонтерской деятельности. Также результаты исследования могут использоваться для осуществления командной работы в современных организациях (проектная деятельность, IT, маркетинг и др.).

Исследование имеет некоторые ограничения. Во-первых, в исследовании для отдельных направлений волонтерства использовался небольшой объем выборки, поэтому результаты взаимосвязи выбора социального направления волонтерства и уровня эмоционального интеллекта следует воспринимать с осторожностью. Также не учитывался возраст респондентов и его влияние на формирование эмоционального интеллекта. Уровень развития команды оценивался в данном исследовании участником без учета внешних критериев успешности команды, таких как сложность решаемых задач, продуктивность и т.п., поэтому речь идет, скорее, не о фактическом уровне развития команды, а о субъективном восприятии такого уровня участником. Кроме перечисленного не учитывалось развитие эмоционального интеллекта для волонтеров, имеющих опыт командной работы, это будет учтено в дальнейших исследованиях авторов в данном направлении.

Выводы

1) Если занятость волонтеров на мероприятии составляет более 6 дней, то уровень развития команды взаимосвязан с длительностью мероприятия. Примерами таких мероприятий выступают Зимние Олимпийские игры 2014, Чемпионат мира по футболу 2018, Чемпионат Европы по футболу 2021 и др.

Как правило, они отличаются своим масштабом и существованием нескольких видов деятельности, соответственно, и нескольких параллельных циклов задач. В таком случае, команды волонтеров сталкиваются с несколькими циклами, например, в условиях постоянно меняющейся ситуации (церемония открытия / закрытия, проведение спортивных игр, работа с гостями мероприятия разных категорий, помощь участникам по приезде / отъезде и т.д.). Возможно, на взаимосвязь длительности совместной работы и уровня развития команды оказывают влияние другие факторы (содержание задач, тип мероприятия, численность команды, особенности руководителя и т.п.), которые требуют дальнейшего исследования.

2) Высокий уровень развития личностных характеристик (в частности, эмоционального интеллекта и проактивности) не гарантирует успех командной работы. Так, волонтеры, которые плохо управляют своими эмоциями и распознают чужие, не понимают, как можно влиять на исход деятельности в условиях командной работы, полагаются на своих коллег и собственные имеющиеся навыки. Таким образом, они сосредотачиваются на выполнении своих непосредственных задач в большей степени, чем волонтеры, которые пытаются повлиять на возможный исход событий.

3) Для разных уровней развития команд характерны разные уровни эмоционального интеллекта и проактивности. Требования к участникам команд разного уровня различаются, однако значимые различия выявлены только для самого высокого уровня. Так, для команд четвертого уровня характерен более высокий уровень проактивности и эмоционального интеллекта. Возможно, переход на уровень высокой продуктивности затруднен для определенных составов команд, например, таких, где участникам не свойственны высокие уровни эмоционального интеллекта и проактивности.

Список использованных источников

- Аверченко Л.К. Эмоциональный интеллект как управленческая компетенция // *Философия образования*, 2012. № 6. С. 244-250.
- Александрова А.А. К вопросу о взаимосвязи эмоционального интеллекта и ценностных ориентаций личности // *Смальта*, 2019. № 4. С. 31-37.
- Воробьева А.Е., Скипор С.И. Психологические характеристики волонтеров различных направленностей активности // *Социальная психология и общество*, 2021. Т. 12. № 3. С. 205-218. doi: 10.17759/sps.2021120313
- Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; Науч. ред. В. Ионов. 4-е изд. М., Альпина Паблицерз, 2010. С. 301.
- Драндров Г.Л., Файзуллин И.Ф. Характеристика общекультурных компетенций волонтеров спортивных мероприятий // *Физическая культура: воспитание, образование, тренировка*, 2015. № 2. С. 70-73.
- Ильин Е.И. Эмоции и чувства. СПб., Питер, 2001. С. 633-634.
- Килина А.Г., Кондарианцева К.А. Путеводитель по миру волонтерства. М., ГБУ г. Москвы «Мосволонтер», 2018. С. 112.
- Комолкина О.И., Чернецкая Н.И., Кедярова Е.А. К вопросу о взаимосвязи эмоционального интеллекта и ценностных ориентаций личности студентов медицинского колледжа // *Психология образования: образовательный потенциал развития личности: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции психологов образования Сибири с международным участием. Иркутск, Иркутский государственный университет*, 2020. С. 73-77.
- Комплексное исследование личности волонтера: практикум / Сост. О.А. Бокова, Ю.А. Мельникова. Барнаул, АлтГПУ, 2018. С.112.
- Кротова У. П. Особенности исследования психологических особенностей волонтеров // *Полевые исследования на Камчатке – 2015: Сборник отчетных материалов по итогам проведения летних профильных научно-исследовательских лагерей и школ-экспедиций ФГБОУ ВПО «Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»*. Петропавловск-Камчатский, Камчатский государственный университет им. Витуса Беринга, 2016. С. 104-128.
- Маничев С.А., Лепехин Н.Н. Групповая динамика и развитие agile-команд // *Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева*. Москва, Институт психологии РАН, 2020. С. 181-216.
- Маничев С.А., Астапенко Е.Е. Развитие agile-команд: влияние проактивности членов команд и организационного контекста // *Глобализация науки и техники в условиях кризиса: Материалы XXIX Всероссийской научно-практической конференции*. В 2-х частях, Ростов-на-Дону, 15 марта 2021 года. Ростов-на-Дону: Южный университет (ИУБиП), Изд-во ВВМ, 2021. С. 66-72.
- Палкин К.А. Ценностные компоненты в психологической структуре личности волонтера // *Современная зарубежная психология*, 2018. Т. 8. № 1. С. 84-91. doi: 10.17759/jmfp.2019080109

- Решетников О.В., Швец И.Ю., Ширшова И.В., Кондаранцева К.А. 5 ключей успешной волонтерской программы. М., ГБУ г. Москвы «Мосволонтер», 2018. С. 110.
- Талибова Ф.Т., Хайруллина Ю.Р. Роль волонтерства в процессе социализации молодежи в современных российских условиях // Казанский социально-гуманитарный вестник, 2022. № 4(55).
- Хромов В.В. Работа с волонтерами // Путеводитель для НКО, 2020. URL: https://www.asi.org.ru/wp-content/uploads/2021/01/9_rabota-s-volonterami_vladimir-hromov.pdf (Дата обращения: 25.01.2022).
- Царева Н.А., Ерохин А.К. Эмоциональная компетенция сотрудника и ее оценка: Роттердамская Шкала эмоционального интеллекта (Reis) // АНИ: педагогика и психология, 2018. № 2(23). С. 417-420. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnaya-kompetentsiya-sotrudnika-i-ee-otsenka-rotterdamskaya-shkala-emotsionalnogo-intellekta-reis> (Дата обращения: 06.05.2022).
- Arfara C., Samanta I. The Impact of Emotional Intelligence on Improving Team-working: The Case of Public Sector (National Centre for Public Administration and Local Government - N.C.P.A.L.G.) // Procedia — Social and Behavioral Sciences, 2016. Vol. 230. Pp. 167-175. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.09.021
- Argyris C. The Applicability of Organizational Sociology. Cambridge University Press, 1972.
- Bacon A.M., Burak H., Rann J. Sex differences in the relationship between sensation seeking, trait emotional intelligence and delinquent behavior // The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology, 2014. Vol. 25. No. 6. Pp. 673-683. doi: 10.1080/14789949.2014.943796
- Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI) // Psicothema, 2006. Vol. 18. Pp. 13-25.
- Bell S. Deep-Level Composition Variables as Predictors of Team Performance // The Journal of Applied Psychology, 2007. Vol. 92. Pp. 595-615. doi: 10.1037/0021-9010.92.3.595
- Brackett M.A., Mayer J.D., Warner R.M. Emotional intelligence and its relation to everyday behavior // Personality and Individual Differences, 2004. Vol. 36. No. 6. Pp. 1387-1402. doi: 10.1016/S0191-8869(03)00236-8
- Czarna A.Z., Leifeld P., Śmieja M., Dufner M., Salovey P. Do Narcissism and Emotional Intelligence Win Us Friends? Modeling Dynamics of Peer Popularity Using Inferential Network Analysis // Personality & social psychology bulletin, 2016. Vol. 42(11). Pp. 1588-1599. doi: 10.1177/0146167216666265
- Grant A.M. Rethinking psychological mindedness: metacognition, self-reflection, and insight // Behaviour Change, 2001. Vol. 18. Pp. 8-17.
- Hagel J., Brown J.S, Wooll M., de Maar A. Beyond process: How to get better, faster as “exceptions” become the rule // Deloitte Insights, 2019. P. 33.
- Hyatt D.E., Ruddy T.M. An examination of the relationship between work group characteristics and performance: Once more into the breach // Personnel Psychology, 1997. Vol. 50. No. 3. Pp. 553-585.
- Kozlowski S.W.J., Bell B.S. Advancing Team Learning: Process Mechanisms, Knowledge Outcomes and Implications // L. Argote, J.M. Levine (Eds.). The Oxford Handbook of Group and Organizational Learning. Oxford, Oxford University Press, 2020. Pp. 195-232.
- Kozlowski S.W.J., Bell B.S. Work groups and teams in organizations: Review update // N. Schmitt & S. Highhouse (Eds.). Handbook of psychology. Vol. 12. Industrial and organizational psychology. 2nd ed. Hoboken, N. J., Wiley, 2013. Pp. 412-469.

- Kozlowski S.W.J., Gully S.M., Nason E.R., Smith E.M. Developing adaptive teams: a theory of compilation and performance across levels and time // *The Changing Nature of Work Performance: Implications for Staffing, Personnel Actions and Development* / D.E. Ilgen, E.D. Pulakos (Eds.). San Francisco, CA, Jossey-Bass, 1999. Pp. 240-292.
- Magnano P., Craparo G., Paolillo A. Resilience and Emotional Intelligence: which role in achievement motivation // *International Journal of Psychological Research*, 2016. Vol. 9. No. 1. Pp. 9-20. URL: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-20842016000100002
- Michinov E., Michinov N. When emotional intelligence predicts team performance: Further validation of the short version of the Workgroup Emotional Intelligence Profile // *Current Psychology*, 2022. Vol. 41(12). Pp. 1323-1336. doi: 10.1007/s12144-020-00659-7
- Rivers S.E., Brackett M.A., Salovey P., Mayer J.D. Measuring emotional intelligence as a set of mental abilities // *The science of emotional intelligence: Knowns and unknowns* / G. Matthews, M. Zeidner, R.D. Roberts (Eds.), 2007. Pp. 230-257. doi: 10.1093/acprof:oso/9780195181890.003.0009
- Salas E., Reyes D.L., McDaniel S.H. The science of teamwork: Progress, reflections and the road ahead // *American Psychologist*, 2018. Vol. 73(4). Pp. 593-600.
- Tesluk P.E., Mathieu J.E. Overcoming roadblocks to effectiveness: Incorporating management of performance barriers into models of work group effectiveness // *Journal of Applied Psychology*, 1999. Vol. 84. No. 2. P. 200.
- Umadevi M.R. Relationship between Emotional Intelligence, Achievement Motivation and Academic Achievement // *Edutracks*, 2009. Vol. 8. No. 12. Pp. 31-35.
- Vinickytė I., Bendaravičienė R., Vveinhardt J. The impact of emotional intelligence and intercultural competence on work productivity of volunteers in respect to age and length in volunteering. *Verslas teorija ir praktika*, 2020. Vol. 21. Pp. 379-390. doi: 10.3846/btp.2020.11405
- Williams H., Parker S., Turner N. Proactively performing teams: The role of work design, transformational leadership, and team composition // *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2010. Vol. 83. Pp. 301-324. doi: 10.1348/096317910X502494
- Zahra M., Kee D. Predictors of Job Performance: Emotional Intelligence, Psychological Capital and Proactive Personality // *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 2019. Vol. 8. Pp. 440-447. doi: 10.35940/ijrte.C1085.1083S219

References

- Averchenko L.K. Emotsional'nyi intellekt kak upravlencheskaia kompetentsiia [Emotional intelligence as a managerial competence] // *Filosofiiia obrazovaniia*, 2012. No. 6. Pp. 244-250. (In Russian)
- Aleksandrova A.A. K voprosu o vzaimosviasi emotsional'nogo intellekta i tsennostnykh orientatsii lichnosti [On the question of the relationship of emotional intelligence and value orientations of personality] // *Smal'ta*, 2019. No. 4. Pp. 31-37. (In Russian)
- Vorob'eva A.E., Skipor S.I. Psikhologicheskie kharakteristiki volonterov razlichnykh napravlennopei aktivnosti [Psychological characteristics of volunteers of various

- activities] // *Sotsial'naiia psikhologiiia i obshchestvo*, 2021. Vol. 12. No. 3. Pp. 205-218. doi: 10.17759/sps.2021120313 (In Russian)
- Goulman D. *Emotsional'noe liderstvo: Iskusstvo upravleniia liud'mi na osnove emotsional'nogo intellekta* [Emotional leadership: The art of managing people based on emotional intelligence] / D. Goulman, R. Boiatsis, E. Makki; Nauch. red. V. Ionov. 4th ed. Moscow, Al'pina Pablisherz Publ., 2010. P. 301. (In Russian)
- Drandrov G.L., Faizullin I.F. *Kharakteristika obshchekul'turnykh kompetentsii volonterov sportivnykh meropriiatii* [Characteristics of general cultural competencies of volunteers of sports events] // *Fizicheskaia kul'tura: vospitanie, obrazovanie, trenirovka*, 2015. No. 2. Pp. 70-73. (In Russian)
- Il'in E.I. *Emotsii i chuvstva* [Emotions and feelings]. St. Petersburg, Piter Publ., 2001. Pp. 633-634. (In Russian)
- Kilina A.G., Kondarantseva K.A. *Putevoditel' po miru volonterstva* [Guide to the world of volunteering]. Moscow, GBU g. Moskvy «Mosvolonter», 2018. P. 112. (In Russian)
- Komolkina O.I., Chernetskaia N.I., Kediarova E.A. *K voprosu o vzaimosviasi emotsional'nogo intellekta i tsennostnykh orientatsii lichnosti studentov meditsinskogo kolledzha* [On the question of the relationship between emotional intelligence and value orientations of the personality of medical college students] // *Psikhologiiia obrazovaniia: obrazovatel'nyi potentsial razvitiia lichnosti: Materialy VI Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii psikhologov obrazovaniia Sibiri s mezhdunarodnym uchastiem*. Irkutsk, Irkutskii gosudarstvennyi universitet, 2020. Pp. 73-77. (In Russian)
- Kompleksnoe issledovanie lichnosti volontera: praktikum* [A comprehensive study of the personality of a volunteer: practicum] / Sost. O.A. Bokova, Iu.A. Mel'nikova. Barnaul, AltGPU, 2018. P.112. (In Russian)
- Kretova U. P. *Osobennosti issledovaniia psikhologicheskikh osobennostei volonterov* [Features of the study of psychological characteristics of volunteers] // *Polevye issledovaniia na Kamchatke – 2015: Sbornik otchetnykh materialov po itogam provedeniia letnikh profil'nykh nauchno-issledovatel'skikh lagerei i shkol-ekspeditsii FGBOU VPO «Kamchatskii gosudarstvennyi universitet imeni Vitusa Beringa»*. Petropavlovsk-Kamchatskii, Kamchatskii gosudarstvennyi universitet im. Vitusa Beringa, 2016. Pp. 104-128. (In Russian)
- Manichev S.A., Lepekhin N.N. *Gruppovaia dinamika i razvitie agile-komand* [Group dynamics and development of agile teams] // *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoi psikhologii i ergonomiki* / Pod red. A.A. Oboznova, A.L. Zhuravleva. Moscow, IPRAS, 2020. Pp. 181-216. (In Russian)
- Manichev S.A., Astapenko E.E. *Razvitie agile-komand: vliianie proaktivnosti chlenov komand i organizatsionnogo konteksta* [Development of agile teams: the influence of team members' proactivity and organizational context] // *Globalizatsiia nauki i tekhniki v usloviakh krizisa: Materialy XXIX Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. V 2-kh chastiakh*, Rostov-na-Donu, 15 marta 2021 goda. Rostov-na-Donu: Iuzhnyi universitet (IUBiP), VVM Publ., 2021. Pp. 66-72. (In Russian)
- Palkin K.A. *Tsennostnye komponenty v psikhologicheskoi strukture lichnosti volontera* [Value components in the psychological structure of a volunteer's personality] // *Sovremennaia zarubezhnaia psikhologiiia*, 2018. Vol. 8. No 1. Pp. 84-91. doi: 10.17759/jmfp.2019080109 (In Russian)

- Reshetnikov O.V., Shvets I.Iu., Shirshova I.V., Kondarantseva K.A. 5 kluczei uspehnoi volonterskoi programmy [5 keys to a successful volunteer program]. Moscow, GBU g. Moskvyy «Mosvolonter», 2018. P. 110. (In Russian)
- Talibova F.T., Khairullina Iu.R. Rol' volonterstva v protsesse sotsializatsii molodezhi v sovremennykh rossiiskikh usloviakh [The role of volunteering in the process of socialization of youth in modern russian conditions] // Kazanskii sotsial'no-gumanitarnyi vestnik, 2022. No. 4(55). (In Russian)
- Khromov V.V. Rabota s volonterami [Work with volunteers] // Putevoditel' dlia NKO, 2020. URL: https://www.asi.org.ru/wp-content/uploads/2021/01/9_rabota-s-volonterami_vladimir-hromov.pdf (Accessed: 25.01.2022). (In Russian)
- Tsareva N.A., Erokhin A.K. Emotsional'naiia kompetentsiia sotrudnika i ee otsenka: Rotterdamskaia Shkala emotsional'nogo intellekta (Reis) [Emotional competence of an employee and its assessment: Rotterdam Scale of emotional intelligence (Reis)] // ANI: pedagogika i psikhologiya, 2018. No. 2(23). Pp. 417-420. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnaya-kompetentsiya-sotrudnika-i-ee-otsenka-rotterdamskaya-shkala-emotsionalnogo-intellekta-reis> (Accessed: 06.05.2022). (In Russian)
- Arfara C., Samanta I. The Impact of Emotional Intelligence on Improving Team-working: The Case of Public Sector (National Centre for Public Administration and Local Government - N.C.P.A.L.G.) // Procedia — Social and Behavioral Sciences, 2016. Vol. 230. Pp. 167-175. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.09.021
- Argyris C. The Applicability of Organizational Sociology. Cambridge University Press, 1972.
- Bacon A.M., Burak H., Rann J. Sex differences in the relationship between sensation seeking, trait emotional intelligence and delinquent behavior // The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology, 2014. Vol. 25. No. 6. Pp. 673-683. doi: 10.1080/14789949.2014.943796
- Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI) // Psicothema, 2006. Vol. 18. Pp. 13-25.
- Bell S. Deep-Level Composition Variables as Predictors of Team Performance // The Journal of Applied Psychology, 2007. Vol. 92. Pp. 595-615. doi: 10.1037/0021-9010.92.3.595
- Brackett M.A., Mayer J.D., Warner R.M. Emotional intelligence and its relation to everyday behavior // Personality and Individual Differences, 2004. Vol. 36. No. 6. Pp. 1387-1402. doi: 10.1016/S0191-8869(03)00236-8
- Czarna A.Z., Leifeld P., Śmieja M., Dufner M., Salovey P. Do Narcissism and Emotional Intelligence Win Us Friends? Modeling Dynamics of Peer Popularity Using Inferential Network Analysis // Personality & social psychology bulletin, 2016. Vol. 42(11). Pp. 1588-1599. doi: 10.1177/0146167216666265
- Grant A.M. Rethinking psychological mindedness: metacognition, self-reflection, and insight // Behaviour Change, 2001. Vol. 18. Pp. 8-17.
- Hagel J., Brown J.S, Wooll M., de Maar A. Beyond process: How to get better, faster as “exceptions” become the rule // Deloitte Insights, 2019. P. 33.
- Hyatt D.E., Ruddy T.M. An examination of the relationship between work group characteristics and performance: Once more into the breach // Personnel Psychology, 1997. Vol. 50. No. 3. Pp. 553-585.

- Kozlowski S.W.J., Bell B.S. Advancing Team Learning: Process Mechanisms, Knowledge Outcomes and Implications // L. Argote, J.M. Levine (Eds.). The Oxford Handbook of Group and Organizational Learning. Oxford, Oxford University Press, 2020. Pp. 195-232.
- Kozlowski S.W.J., Bell B.S. Work groups and teams in organizations: Review update // N. Schmitt & S. Highhouse (Eds.). Handbook of psychology. Vol. 12. Industrial and organizational psychology. 2nd ed. Hoboken, N. J., Wiley, 2013. Pp. 412-469.
- Kozlowski S.W.J., Gully S.M., Nason E.R., Smith E.M. Developing adaptive teams: a theory of compilation and performance across levels and time // The Changing Nature of Work Performance: Implications for Staffing, Personnel Actions and Development / D.E. Ilgen, E.D. Pulakos (Eds.). San Francisco, CA, Jossey-Bass, 1999. Pp. 240-292.
- Magnano P., Craparo G., Paolillo A. Resilience and Emotional Intelligence: which role in achievement motivation // International Journal of Psychological Research, 2016. Vol. 9. No. 1. Pp. 9-20. URL: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-20842016000100002
- Michinov E., Michinov N. When emotional intelligence predicts team performance: Further validation of the short version of the Workgroup Emotional Intelligence Profile // Current Psychology, 2022. Vol. 41(12). Pp. 1323-1336. doi: 10.1007/s12144-020-00659-7
- Rivers S.E., Brackett M.A., Salovey P., Mayer J.D. Measuring emotional intelligence as a set of mental abilities // The science of emotional intelligence: Knowns and unknowns / G. Matthews, M. Zeidner, R.D. Roberts (Eds.), 2007. Pp. 230-257. doi: 10.1093/acprof:oso/9780195181890.003.0009
- Salas E., Reyes D.L., McDaniel S.H. The science of teamwork: Progress, reflections and the road ahead // American Psychologist, 2018. Vol. 73(4). Pp. 593-600.
- Tesluk P.E., Mathieu J.E. Overcoming roadblocks to effectiveness: Incorporating management of performance barriers into models of work group effectiveness // Journal of Applied Psychology, 1999. Vol. 84. No. 2. P. 200.
- Umadevi M.R. Relationship between Emotional Intelligence, Achievement Motivation and Academic Achievement // Edutracks, 2009. Vol. 8. No. 12. Pp. 31-35.
- Vinickytė I., Bendaravičienė R., Vveinhardt J. The impact of emotional intelligence and intercultural competence on work productivity of volunteers in respect to age and length in volunteering. Verslas teorija ir praktika, 2020. Vol. 21. Pp. 379-390. doi: 10.3846/btp.2020.11405
- Williams H., Parker S., Turner N. Proactively performing teams: The role of work design, transformational leadership, and team composition // Journal of Occupational & Organizational Psychology, 2010. Vol. 83. Pp. 301-324. doi: 10.1348/096317910X502494
- Zahra M., Kee D. Predictors of Job Performance: Emotional Intelligence, Psychological Capital and Proactive Personality // International Journal of Recent Technology and Engineering, 2019. Vol. 8. Pp. 440-447. doi: 10.35940/ijrte.C1085.1083S219