

Vilniaus universitetas

TARPTAUTINIŲ SANTYKIŲ IR POLITIKOS MOKSLŲ INSTITUTAS

Šiuolaikinės politikos studijų programa

MARTA SUBATAITĖ

II kurso studentė

**BENDRADARBIAVIMO RECEPTO BEIEŠKANT:
EMOCINIO INTELEKTO VAIDMUO**

MAGISTRO DARBAS

Vadovė: Dr. Inga Vinogradnaitė

Vilnius, 2022 m. sausio 9 d.

Magistro darbo vadovės išvados dėl darbo gynimo:

.....
.....
.....

.....
(data)

.....
(v., pavardė)

.....
(parašas)

Magistro darbas įteiktas gynimo komisijai:

.....
(data)

.....
(Gynimo komisijos sekretoriaus/ės parašas)

Magistro darbo recenzentas/ė:

.....
(v., pavardė)

Magistro darbų gynimo komisijos įvertinimas:

.....

Komisijos pirmininkas/ė:

Komisijos nariai:

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

Patvirtinu, kad įteikiamas darbas „*BENDRADARBIAVIMO RECEPTO BEIEŠKANT: EMOCINIO INTELEKTO VAIDMUO*“ yra:

1. Atliktas mano paties ir nėra pateiktas kitam kursui šiame ar ankstesniuose semestruose;
2. Nebuvo naudotas kitame Institute/Universitete Lietuvoje ir užsienyje;
3. Nenaudoja šaltinių, kurie nėra nurodyti darbe, ir pateikia visą panaudotos literatūros sąrašą.

Marta Subataitė

(parašas)

BIBLIOGRAFINIO APRAŠO LAPAS

Subataitė M. Bendradarbiavimo recepto beieškant: emocinio intelekto vaidmuo: Šiuolaikinės politikos studijų programos, magistro darbas / VU Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas; darbo vadovė Dr. I. Vinogradnaitė, 2022. – 76 p.

Reikšminiai žodžiai: kolektyvinio veiksmo problema, bendradarbiavimas, emocinis intelektas, minkštieji įgūdžiai, emocinis koeficientas, kokybinė lyginamoji analizė.

Šiame darbe siekiama nustatyti, kokią vaidmenį emocinis intelektas atlieka bendradarbiavimo recepte, kolektyvinio veiksmo dilemos akivaizdoje. Darbe remiamasi „Wong and Law Emotional Intelligence Scale“ (WLEIS) ir Mâsse et al 2008 bendradarbiavimo indeksais stebėti aštuonių grupių atvejus. Tam pasirenkama naudoti kokybinės lyginamosios analizės ir dalyvaujamojo stebėjimo metodus duomenų analizei ir rezultatų interpretacijai. Tyrimo stebėjimai atskleidžia, kad emocinis intelektas nėra būtinoji sėkmingo bendradarbiavimo sąlyga, tačiau taip pat neleidžia teigti, jog emocinis intelektas neturi jokios reikšmės šiam reiškiniui.

Turinys

Įvadas.....	6
1. Teorinis pagrindas	10
1.1 Emocijos ir emocinis intelektas.....	10
1.2 Bendradarbiavimo prigimtis kolektyvinio veiksmo akivaizdoje.....	19
1.3 Emocinio intelekto per se problematiškumas	22
2. Metodologija	25
2.1 Tyrimo atvejai.....	25
2.2 Tyrimo kintamieji ir jų matavimas	27
2.3 Duomenų rinkimo strategija ir kokybinės lyginamosios analizės pristatymas.....	29
2.4 Duomenų apžvalga.....	31
2.5 Kintamųjų kalibravimas.....	33
3. Analizė ir rezultatai	38
3.1 KLA rezultatai: priklausomas ir nepriklausomas kintamieji.....	39
3.2 KLA rezultatai: GEI ir PD kintamieji	45
Išvados	47
Literatūros ir šaltinių sąrašas	49
Priedas Nr. 1	57
Priedas Nr. 2	62
Priedas Nr. 3	65
Priedas Nr. 4	68
Priedas Nr. 5	70
Priedas Nr. 6	72
Priedas Nr. 7	73
Priedas Nr. 8	74
Summary.....	75

Įvadas

Politikos mokslų perspektyvoje dažnai domimasi kolektyvinio veiksmo problema ir neretai tam pasitelkiama racionalaus pasirinkimo teorija, kuri mato bendradarbiavimą kaip tam tikrą žaidimą su savais iššūkiais. Tyrimai nuolat ieško bendradarbiavimo prielaidų, motyvų ir baigčių, tačiau kyla klausimas, ko reikia, kad jis būtų sėkmingas? Tiek politinių sprendimų akivaizdoje, tiek ir kasdienėse kolektyvinio veiksmo dilemose tampa aktualios vidinių terpių institucijos ir taisyklės, ypač bandant pasiekti bendrą tikslą nepatogioje aplinkoje su ribotais ištekliais. Pavyzdžiui, neretai tvirtinama, kad glaudžioje grupėje (kolektyvuose) yra lengviau tvarkomasi su pasinaudojimo (angl. *free-riding*) problema bendradarbiaujant, bet tuo pačiu tai labai stipriai priklauso nuo tarpusavio susitarimų ir normų, tad pasinaudojimo klausimas ne visada lieka išspręstas. Dažnai tokiu atveju yra vėlgi atsispiriama nuo racionalaus pasirinkimo teorijos, tačiau nors ir teoriškai pagrįsta, ji nebūtinai atskleidžia, kokios sąlygos turi būti išpildytos, kad būtų pasiektas sėkmingas bendradarbiavimas.

Nors racionalumas yra dažnas to, kas susiję su emocijomis, antonimas, tai nebūtinai reiškia, kad emocinio intelekto (EI) ir racionalaus pasirinkimo teorijos negali būti derinamos aiškinant kolektyvinį veiksmą. EI sąvoka (ir tyrimų sritis) yra sąlyginai jauna ir neišgryninta dėl skirtingų modelių ir operacionalizavimo prieigų gausos bei skurdaus tyrimų skaičiaus.¹ Kadangi pats konstruktas buvo pavadintas emociniu intelektu ir pateiktas tik 1990 m.², iki šiol akademinėse diskusijose nėra sutarimo – ar EI yra savarankiškas ir realiai stebimas, ar tik teorinis po skambia fraze naujai pateiktas senas konstruktas. Kritikų gretose EI sulaukia skepticizmo ne tik dėl pačios sąvokos aiškumo trūkumo ir interpretavimo įvairialypiškumo, bet ir dėl matavimų ribotumo bei svarstymo, ar tai nėra tiesiog populiariosios psichologijos išgalvota mada.³

Visgi, dėl po truputį, bet stabiliai augančio dėmesio, buvo pastebėta, kad net ir susiduriant su ribotumais, EI yra aktualus įvairiausioms tyrimų sritims nuo švietimo iki asmens psichologijos temų. Su XXI amžiaus pradžios emocinio intelekto tyrimų ir straipsnių bumu⁴ vis dažniau pradedami kelti svarstymai, ar racionalus protas yra vienintelis komponentas sėkmingam bendradarbiavimui? Ar racionalumas *per se* turėtų būti taip unikaliai išskiriamas bendradarbiavimo pagrindimui? EI konstrukto platesnės teminės apimties pranašumas bei tyrimų naujumas akademinėse diskusijose

¹ 1986–2000 m. laikotarpyje „Web of Science“ duombazėje randama 115 su EI susijusių darbų. Tuo tarpu nuo 2001 m. iki 2017 m. lapkričio mėn. tokių darbų jau 4496.

Kateryna Keefer, James Parker ir Donald Saklofske, *Three decades of emotional intelligence research: Perennial issues, emerging trends, and lessons learned in education: Introduction to Emotional Intelligence in Education*. K. V. Keefer, J. D. A. Parker, & D. H. Saklofske (Eds.), *Emotional intelligence in education: Integrating research with practice*, Springer International Publishing, 2018, p. 2

² Peter Salovey ir John Mayer, *Emotional intelligence*. Imagination, Cognition and Personality, 9, 1990, p. 185–211

³ Keefer, Parker ir Saklofske, p. 3–11

⁴ Keefer, Parker ir Saklofske, p. 2

galimai ir yra tai, ko negali atsakyti racionalumo teorija – **kodėl žmonės renkasi bendradarbiauti kolektyvinio veiksmo dilemos akivaizdoje?**

Atitinkamai šio darbo siekis prisidėti prie akademinės diskusijos kyla iš tikslo gryninti bendradarbiavimo receptą per emocinio intelekto prizmę dėl pakankamų įrodymų bei pačių EI tyrimų stokos. Norint apžvelgti prieinamą EI literatūrą ir šaltinius kolektyvinio veiksmo dilemos kontekste, iš esmės randami darbai, kurie yra susiję su bendradarbiavimu tik dalinai ar nevisai tiesiogiai per ribotus pjūvius, pavyzdžiui, žvelgiant į tarpusavio santykius, lyderystę ar konkurencingumą, o ne kolektyvinį veiksmą *per se*.⁵ Taip pat ir EI stebima įtaka tyrimuose nėra susilaukusi sutarimo. Net ir prasidėjus tyrimų bumui ir nemažam kiekiui darbų teigiant matomą EI kintamojo įtaką individams įvairiose srityse⁶, dalis tyrimų mato dalinę to svarbą⁷ arba susiduria su įvairiais metodologiniais trūkumais, kurie neleidžia daryti vienareikšmiškų išvadų EI naudai.

Neišvengiamai su konsensuso trūkumu dėl EI reikšmės individams ir kolektyvams susijęs ir EI sąvokos sutarimo trūkumas. Visgi, bendrieji jos elementai, kurie yra artimi visoms EI mokykloms, apima savo bei kitų emocijų suvokimą, emocijų valdymą bei reguliavimą. Tokia plati apimtis kelia tam tikrų iššūkių konstrukto grynumui, tačiau tuo pačiu metu leidžia pažvelgti į platesnę EI naudą ir bendradarbiaujančių individų profilio dėmenis nei išimtinai racionalus išskaičiavimas. Taigi, šio darbo problema kyla iš teorinio konsensuso nebuvimo, kokia yra bendradarbiavimo prigimtis, kodėl žmonės renkasi bendradarbiauti ir kaip emocinis intelektas gali užimti tam tikrą dalį atsakyme, neišvengiamai atsižvelgiant į galimus šio elemento trūkumus.

Darbe keliamu tikslu tampa siekis išsiaiškinti, koks emocinio intelekto sąlygos vaidmuo yra sėkmingo bendradarbiavimo baigmėje. Apibendrinant tyrimo problemą ir anksčiau aptartas idėjas, **darbe keliamą hipotezę:**

⁵ Melita Prati, Ceasar Douglas, Gerald R. Ferris, Anthony P. Ammeter ir Ronald Buckley, *Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes*, The International Journal of Organizational Analysis, Vol. 11 No. 1, 2003, p. 21-40

Pablo Fernández-Berrocal, Natalio Extremera, Paulo N. Lopes ir Desireé Ruiz-Aranda, *When to cooperate and when to compete: Emotional intelligence in interpersonal decision-making*, Journal of Research in Personality, Volume 49, 2014, p. 21-24

John L. Perry ir Peter J. Clough, *Predicting cooperation in competitive conditions: The role of sportpersonship, moral competence, and emotional intelligence*, Psychology of Sport and Exercise, Volume 31, 2017, p. 88-92

⁶ Pavyzdžiui, pasitenkinimo darbu ir motyvacijos kolektyvuose tyrimai viešajame sektoriuje ar saviveiksmingumo ir pasiekimų švietime tyrimai:

Hyun Jung Lee, *How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs*. Myongli University, Republic of Korea, 2017

Zehavit Levitats ir Eran Vigoda-Gadot, *Yours emotionally: How emotional intelligence infuses public service motivation and affects the job outcomes of public personnel*. Wiley Online Library, Public Administration/Volume 95, Issue 3, 2017

David Akinlolu Adeyemo, *Moderating Influence of Emotional Intelligence on the Link Between Academic Self-efficacy and Achievement of University Students*. Psychology and Developing Societies, 19(2), 2017, p. 199–213

⁷ John Mayer ir David Caruso, *The effective leader: Understanding and applying emotional intelligence*. Ivey Business Journal, 66, November/December 2002, p. 1-5

H1: Emocinis intelektas yra sėkmingo bendradarbiavimo baigmės sąlyga.

Tyrimo naudojami duomenys surinkti iš nedidelės profesionalių paslaugų tyrimų įmonės Vilniuje, dirbančios projektinės organizacijos struktūros principu. Tyrimo dalyvavo 17 individų, priklausančių aštuonioms bendradarbiaujančioms grupėms. Tyrimo vienetu yra laikomi ne individai, o trijų ir daugiau narių bendradarbiaujančios komandos. Darbo tikslui pasiekti taikomi neraiškiųjų aibių kokybinės lyginamosios analizės (angl. *fuzzy sets qualitative comparative analysis*) ir dalyvaujamojo stebėjimo metodai.

Kokybinei lyginamajai analizei (KLA) atlikti buvo pasitelkta „fs/QCA“ programa (3.0 versija), darbe naudojamų kintamųjų (priklausomas kintamasis – bendradarbiavimas ir nepriklausomas kintamasis – emocinis intelektas) surinktiems įverčiams analizuoti. Visų bendradarbiaujančių grupių įverčiai buvo surinkti nuo 2021 m. spalio 21 d. iki 2021 m. gruodžio 15 d. Kadangi darbo autorė yra tyrime nagrinėjamos organizacijos dalis, tačiau nebendradarbiauja su tyrėjais jų projektuose, šiam darbui atlikti buvo sudarytos išskirtinės imties stebėjimo sąlygos dėl gebėjimo nuolat stebėti bendradarbiaujančių grupių progresą ir gauti vidinės informacijos iš jų dalyvių apie grupių klimatą. Dėl savo organizacinės struktūros principo įmonėje bendradarbiaujantys individai kasmet dalyvauja skirtingų projektų kolektyviniuose veiksmuose, todėl imties grupelių stebėjimai buvo atlikti nuo 2021 m. sausio iki 2021 m. gruodžio mėnesio. KLA šiame darbe leido tikrinti, ar emocinio intelekto veiksnys kolektyvinio veiksmo baigsmėje yra reikšmingas, t.y. ar ir kokia priežastine sėkmingo bendradarbiavimo sąlyga gali būti emocinis intelektas.

Su pasirinkimu naudoti KLA metodą šiame tyrime taip pat yra susijęs ir darbo naujumas bei indėlis į akademinę diskusiją dėl metodologinės prieigos šiam tikslui pasiekti per KLA kalibravimo taisyklių darbe naudojamiems kintamiesiems kūrimą. Kadangi abu pagrindiniai tyrimo kintamieji (emocinis intelektas ir bendradarbiavimas) yra sunkiai apibrėžiami bei pamatuojami dėl savo minkštųjų įgūdžių (angl. *soft skills*) ir daugiamatės prigimties, teorinio pagrindo ar kitų darbų, kurie būtų atlikę panašų KLA darbą ir pateikę metodologines gaires, šio tyrimo eigoje nebuvo. Taigi, darbo autoriui teko savarankiškai užduotis ne tik prisidėti prie tyrimų šioje nišoje stokos mažinimo, bet ir iki tol nenaudotu KLA metodu pasirinktiems indeksams savarankiškai kurti kintamųjų kalibravimo taisykles bei rekomendacijas kitiems tyrimams šioje temoje.

Darbo uždaviniai:

1. Pristatyti teorinį pagrindą ir literatūros apžvalgą, atskleidžiant EI ir bendradarbiavimo teorijų idėjas;

2. Remiantis pasirinktais tyrimo kintamaisiais, išskirti jų matavimo indeksus duomenų rinkimui;
3. Teorijos sukonstruoto klausimyno pagalba, surinkti kintamųjų duomenis sudarytos apklausos pagrindu;
4. KLA metodu nustatyti, kokią sėkmingo bendradarbiavimo baigmės dalį sudaro emocinis intelektas;
5. Imties dalyvaujamojo stebėjimo pagalba interpretuoti, įvertinti ir papildyti KLA duomenis;
6. Pristatyti gautus tyrimo rezultatus ir pateikti pasiūlymus ateities tyrimams.

Pirmajame šio darbo skyriuje pateikiamas teorinis tyrimo pagrindas ir detaliau supažindinama su emocinio intelekto ir kolektyvinio veiksmo prigimtimi. Antrajame darbo skyriuje atskleidžiama empirinio tyrimo prieiga su metodologija (duomenų rinkimo ir analizės strategijos). Trečiajame skyriuje pristatomi tyrimo rezultatai ir jų interpretacijas bei įžvalgos. Galiausiai darbą apibendrina paskutiniame skyriuje nurodomos darbo išvados, kur aptariama teorinė ir praktinė darbo reikšmė bei pateikiami šio darbo trūkumai bei rekomendacijos ateities tyrimams.

1. Teorinis pagrindas

1.1 Emocijos ir emocinis intelektas

Pasak istorikės Susan Matt emocijų istorija kaip sritis pirmiausiai išsivystė Europoje ir įsišaknijo JAV tik aštuntajame dešimtmetyje. Nepaisant srities jaunumo, akademikai pastebi tendenciją, kad kultūra ir laikmetis yra didelę įtaką turinti jėga emociniam gyvenimui bei jausmams *per se*. „Tad remdamiesi ta prielaida, šiuolaikiniai istoriniai darbai tiria kintančią emocijų rolę politikoje, ekonomikoje bei asmeniniame gyvenime.“⁸ Pavyzdžiui, Analų mokyklai priklausantys autoriai kaip Febvre, Bloch ar Chartier skyrė dėmesį būtent kasdienybės ir asmeninio gyvenimo istorijai bei yra laikomi istorinio emocijų nagrinėjimo pradininkais.⁹

Kiti akademikai skyrė dėmesį emocijų tyrimams platesniu masteliu sociologijos bei politikos moksluose, kas nurodo į dvi tyrimų apie emocijas šakas – *mikro* ir *makro* lygmeniu. Pavyzdžiui, Barbara Rosenwein savo tyrimuose įžvelgė, kad visų visuomenių individai kasdien atsiduria skirtingose terpėse, kurios turi savo specifines nuostatas, standartus ir lūkesčius emocijoms. Viktorijos epochoje vyravo įsitikinimas, kad visos emocijos yra socialiai naudingos, o XX amžiaus Amerikoje emocijų suvokimas kiek labiau standartizuotas, t.y. kas laikoma naudingomis ir priimtinomis emocijomis visuomenėje. Tokie skirtumai leidžia pastebėti tam tikrą skirtį, kuri nurodo, kad viena pusė įžvelgia visas emocijas kaip socialiai naudingas, o kita renkasi labiau selektyvų požiūrį. Nepaisant tyrimų lygmens ar temos, istorikų nuomone, „jausmai niekada nėra tik biologinės ar cheminės kūno reakcijos, bet taip pat jie ir nėra tik kalbos ar visuomenės kūrinys. Tai yra tam tikra tarpinė jėga.“¹⁰

„...pati emocija turi pažintinį elementą, apjungiantį neapdorotą jausmą – „elementary subjektivų potyrį“ – su sprendimu ir suvokimu, per kurį individas vertina, žymi ir kontroliuoja savo jausmus.“¹¹

Visgi, šių laikų nevienareikšmis požiūris į emocijų vaidmenį visuomenėje ir keblus jų genealogijos klausimas yra susijęs ir su tuo, kad „emocinis gyvenimas“ XVIII amžiuje buvo suvokiamas kaip „aistros“ ar „moraliniai sentimentai“.¹² Pats „emocijos“ terminas, kurį žinome šiandien atsiranda tik XIX amžiuje ir greitai tampa naujausia anglosaksų pasaulio ekspertų samprata,

⁸ Susan J. Matt, *Current Emotion Research in History: Or, Doing History from the Inside Out*. *Emotion Review*, 3(1), 2011, p. 117

⁹ Ten pat, p. 117-118

¹⁰ Ten pat, p. 118-119

¹¹ Carol Z. Stearns, Peter N. Stearns, *Emotionology: Clarifying the history of emotions and emotional standards*. *The American Historical Review*, 90, 1985, p. 834

¹² Daniel P. Andrade, *Emotional Economic Man: Power and Emotion in the Corporate World*. *Critical Sociology*, 41(4–5), 2013, p. 786

nors ir anksteni terminiai buvo vis dar naudojami lygiagrečiai.¹³ Atsiskyrimas tarp „emocijų“ ir „aistrų“ ar „moralinių sentimentų“ įvyko tik XIX a. antrajame dešimtmetyje, po Thomas Brown tekstų paskelbimo.¹⁴ Į šią emocijų rolės politiniame gyvenime kaitą fokusavosi ir William Reddy, kuris išvelgė ne tik šių naujų sąvokų politinei realybei prasmingumo ginčą, bet ir kalbos limitus apie tai kalbėti. Tam jis įvedė anglišką terminą „jaustukai“ (angl. *emotives*), kuris nusako jausmo reiškimo kalbos veiksmą.

Reddy išskyrė svarbią asmens emocijų pažinimo problemą tarp esamos kultūros ir žodžių išraiškos. Savo tekstuose jis klausia, ar emocijos gali egzistuoti be kultūros ir kalbos, kuri jas nusako. Jaustukai jam yra įrankiai tiesioginiam emocijų keitimui, slėpimui, stiprinimui ir pan., nors jie ne visada gali pasiekti savo tikslą. Taip pat prie emocijų tyrimų žodyno jis pateikė terminus kaip „emocijų režimai“ (angl. *emotional regimes*), „emocijų prieglobsčiai“ (angl. *emotional refuges*) ir „emocijų laisvė“ (angl. *emotional liberty*). Režimai yra emocijų išraiškos ir represijos kodai, kuriuos kuria visuomenės ir valdžia. Prieglobsčiai yra fizinės bei socialinės erdvės, kuriose yra galimybės (dominuojančio) emocijų režimo nesankcionuotai emocinei saviraiškai. Galiausiai – emocinė laisvė yra nebūtinai racionalius, bet gyvenimą keičiančius ir galimai net prieštarigus pasirinkimus įgalinanti.¹⁵ Ją patiriantis individas yra laisvas veikti nepaisant režimų ar prieglobsčių, tačiau Reddy taip pat priduria, kad skirtingi emociniai režimai turi skirtingus laisvės laipsnius.¹⁶

Taigi, nors ir dauguma akademikų sutinka su tuo, kad jausmai niekada nebuvo praradę savo aktualumo individui (nepaisant laiko ar kultūros), didysis klausimas bei diskusijų objektas yra – kiek stipriai jie skiriasi, kurie kito ir labiausiai pakito bei kodėl. Ar įmanoma išvelgti tam tikras tendencijas ar ateities viziją jausmų vaidmeniui politiniuose procesuose? Ar žmonės geriau įgudo su jais tvarkytis, žvelgiant istoriškai? Vieni nurodo, kad ankstesnės visuomenės visai kitaip traktavo jausmus bei kokiomis taisyklėmis jie turėtų būti vertinami. Kitų diskusijų centre – ar šiuolaikiniai žmonės yra santūresni nei jų protėviai, ar visgi atvirkščiai? Jan Plamper šiose diskusijose išvelgia vieną aiškią nuorodą – ši sritis ir klausimai joje yra tiek išaugę, kad kai kurių nuomone istorija pati pasisuko „emocine linkme“.¹⁷

Dalis klasikų nurodo, kad yra „sudėtinga atsekti šių dienų emocijų genealogijas, nes kai kurių šiuolaikinių jausmų kategorijų senovės pasaulyje nebuvo, o kitų reikšmės buvo labai skirtingos“ nuo

¹³ Ten pat, p. 786

¹⁴ Thomas Dixon, *From Passions to Emotions: The Creation of a Secular Psychological Category*. Cambridge: Cambridge University Press, 2013, p. 109

¹⁵ William M. Reddy, *Emotional Liberty: Politics and History in the Anthropology of Emotions*. Cultural Anthropology. 14, 2008, p. 272

¹⁶ Matt, 2011, p. 119

¹⁷ Jan Plamper, *The history of emotions: An interview with William Reddy, Barbara Rosenwein, and Peter Stearns*. History and Theory, 49, 2010, p. 237–265

šiandieninių.¹⁸ William V. Harris teigimu graikai daug dėmesio skyrė įniršiui (angl. *rage*) ir jo tvardymui, o pykčio (angl. *anger*) emocija galėjo būti labiau klasikus jungianti tema, nes kitos „kategorijos kaip „depresija“ neegzistavo“.¹⁹ Tyrinėjant viduramžius, Philippe Ariès ir Lawrence Stone nurodo, kad šeimyninės meilės suvokimas tuo laikotarpiu buvo gerokai mažiau atpažįstamas ir artimas individui nei šiandien. Pasak jų, viduramžiais tėvai buvo gerokai santūresni, o aistringas meilės tarp partnerių suvokimas taip pat nebuvo norma, nors Rosenwein tam prieštarauja nurodydama, kad jos tyrimai aiškiai nurodo sentimentalumo bei šeimyninės meilės apraiškas V-VII amžiaus bendruomenėse.²⁰ Vis dėlto vėlesnių laikotarpių studijos nurodo šiuolaikinių ir ankstesniųjų epochų atotrūkį supratime, ką atskleidžia dramatiški normų pokyčiai Renesanso, Reformacijos ir Apšvietos laikotarpiais.²¹ Čia galima įžvelgti akademikų diskusiją tarp to, ar galime apskritai lyginti emocijas istoriškai (net ir dėl tų pačių epochų interpretavimo asimetrijos), ar turėtume emocijų reikšmes stebėti tam tikruose laikotarpių vakuumuose.

Viduramžių politinių ir religinių lyderių raštai nurodo, kad emocijos buvo laikomos nepaklusniais instinktais, vedančiais prie nuodėmės, rodančios, kad žmogaus prigimtis yra korumpuota. Šis požiūris kontrastuoja su Renesanso ir Apšvietos nuostatomis, kadangi XVIII amžiaus filosofai pradėjo atrasti emocijų potencialią naudą žmonėms.²² Nicole Eustace priskiria to amžiaus kolonistų jausmų suvokimą kaip tam tikros socialinės hierarchijos pozicijos išraišką. „Pavyzdžiui, linksmumas buvo emocija, automatiškai priskiriama elitui, o melancholija kaip vergams būdinga būseną.“ Visgi, šis įsivaizdavimas amžiaus pabaigoje buvo pamirštas ir emocijos „buvo vertinamos kaip „potencialūs dorybės šaltiniai“ ir „bazinis žmonijos atributas“, o ne kaip tam tikrų klasių teisės ar pavojingos nuodėmių ištakos“.²³ Tokia teigiama emocijų linija tęsėsi ir XIX amžiuje, per nuostatą, kad „visos emocijos turi savo vietą ir vertę, nors visos taip pat ir turi savo trūkumus“.²⁴ ²⁵ Tad bendrai peržvelgus spalvingą emocijų vietą visuomenės gyvenime per laiką, pastebima dar viena diskusija tarp mokyklų, t.y. du požiūriai į emocijas: (1) emocijos kaip nepaklusnūs instinktai, kylantys

¹⁸ Matt, 2011, p. 119

¹⁹ William V. Harris, *Restraining rage: The ideology of anger control in classical antiquity*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2002.

Matt, 2011, p. 120

²⁰ Philippe Ariès, *Centuries of childhood: A social history of family life* (R. Baldick, Trans.). New York, NY: Random House, 1962.

Lawrence Stone, *The family, sex, and marriage in England, 1500–1800*. New York, NY: Harper & Row, 1977.

Barbara H. Rosenwein, *Emotional communities in the early Middle Ages*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2006.

²¹ William M. Reddy, *Historical research on the self and emotions*. *Emotion Review*, 1, 2009, p. 302

²² Reddy, 2001, p. 146

²³ Nicole Eustace, *Passion is the gale: Emotion, power, and the coming of the American Revolution*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press for the Omohundro Institute of Early American History and Culture, 2008, p. 476

²⁴ Matt, 2011, p. 120

²⁵ Peter N. Stearns, *American cool: Constructing a twentieth-century emotional style*. New York, NY: New York University Press, 1994.

iš nuodėmingosios bei tamsiosios žmogaus prigimties ir (2) emocijos kaip potencialūs dorybės šaltiniai, galintys kilti iš natūraliosios, santūriosios bei šviesiosios žmogaus prigimties.

Pasak Peter Stearns, XX amžiuje susiformavo santūresnis požiūris į emocijas, o vieša jausmų raiška apskritai nebuvo skatinama, tačiau XX amžius įnešė ne tik kapitalizmą su vartotojiškumo bumu, bet ir emocijų išraiškos ir normų kaitą. Tam iliustruoti, pavydas buvo vienas esminių ekonomikos augintojų ir stimulantų, nors ir viešojoje sferoje atvirai neįvardijamas, o užmaskuotas per vartotojišką požiūrį „kaimynas turi, o aš ne“.²⁶ Taip pat ir pasitenkinimas įgavo naują suvokimą kaip nebe pasitenkinimas tuo, ką individas turi, o būseną, kurioje visi geismai yra patenkinami. Būtent ši dvinarė kombinacija paskatino vartotojiškumo ekonomiką.²⁷ Tuo pačiu John Stuart Mill pristatyta *homo economicus* idėja XIX amžiuje nurodė į racionalų, save orientuotą ir optimaliai veikiantį individą augančiame ekonomikos organizme. Asmuo tapo sistemos vienetu, produktu ir kapitalo bei investicijų forma.²⁸ Toks požiūris į žmogų atskleidė ir žmogiškojo kapitalo sąvoką (angl. *human capital*), kurios vienas iš galimų potipių yra emocinis kapitalas (angl. *emotional capital*).²⁹ Taip buvo pastebėtas vartotojiškumo bumas grįstas emocijomis, kuriuo grįžtama prie nepaklusniųjų instinktų (tamsiojo prado) požiūrio, bet tuo pačiu asmuo skeliamas į du papildomus tipus ar net pradus – ekonominį ir emocionalųjį (angl. *economic man* ir *emotional man*).

Ši emocijų ir racionalumo sąsaja / priešprieša leido gimti naujam požiūriui į emocijų prasmę ir įtaką. Theodore Schultz 1959 metais suformuluota neoliberali ekonomikos koncepcija su žmogiškojo kapitalo idėja buvo greitai perimta verslo ir pateikta kaip idealas.³⁰ Neoliberalizmo šalininkai žvelgė į darbą per kiekybinę, o ne kokybinę prizmę, patvirtindami Michel Foucault ir kitų autorių įžvalgą, kad individas tapo kapitalo ir produkcijos įrankiu.³¹ Taip yra įgalinamas Foucault kūniškumo politika, kurioje asmuo sistemoje tampa tiesiog kūnu / medžiaga, kurią galima palenkti, keisti ir išspausti kuo didesnę naudą. Kūnas kaip instrumentas, kurį reikia atskirti nuo sielos ir proto,

²⁶ Matt, 2011, p. 121

²⁷ Susan J. Matt, *Keeping up with the Joneses: Envy in American consumer society, 1890–1930*. Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press, 2003.

²⁸ Michel Foucault, *Naissance de la biopolitique – Cours au Collège de France (1978–1979)*. Paris: Seuil/Gallimard, 2004, p. 225–228

Osvaldo J. López-Ruiz, *Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo. Capital humano e empreendedorismo como valores sociais*. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2007, p. 183–194

²⁹ Benedicte Gendrom, *Why emotional capital matters in education and in labor? Toward an optimal exploitation of human capital and knowledge management*. Les Cahiers de la Maison des Sciences Economiques 113(1), 2004, p. 1–37. Fred Luthans, Youssef C., Avolio B., *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press., 2007.

Kevin Thomson, *Emotional Capital: Capturing Hearts and Minds to Create Lasting Business Success*. Oxford: Capstone, 1998.

John Tomer, *Personal capital and emotional intelligence: an increasingly important intangible source of economic growth*. *Eastern Economic Journal* 29(3), 2003, p. 453–470.

³⁰ Andrade, 2013, p. 787

³¹ Harry G. Johnson, *The political economy of opulence*. *Canadian Journal of Economics and Political Sciences* 26(1), 1960, p. 552–564.

kad galėtume jį minkyti. Taip kapitalizmas, verslas ir organizacijos atskleidžia savo svarbą individo, piliečio būtyje ne tik ekonominiu, užimtumo organizavimo klausimu.

Kevin Thomson pasiūlė padalinti žmogiškąjį kapitalą, į dar du tipus – „intelektinis kapitalas (kuris nurodo, kaip darbuotojai pasisavina žinias ir valdo informaciją, kad vėliau ją panaudotų įmonės veikloje) ir emocinis kapitalas“ (kuris užtikrina, kad darbuotojai būtų motyvuoti ir norėtų įgalinti intelektualinį kapitalą veiklai).³² „Siekdamas apibrėžti emocinį kapitalą, Thomson susieja jį su kompetencijų, gautų iš emocinio žmonių intelekto organizacijose, suma.“³³ Bénédicte Gendrom įvedė abu šiuos Thomson tipus į ekonomiką. Jos nuomone, „ekonomikos teorijoje reikia atsižvelgti į emocijas, nes jos gali būti labai paveikios ir ekonomiškai naudingos, jei yra tinkamai valdomos ir panaudojamos“.³⁴

Taip emocinis intelektas prasiskynė kelią to paties vartotojiškumo ir verslumo pagalba dėl savo ugdomų kompetencijų svarbos darbui. Pradedama suprasti, kad emocijos turi poveikį elgesiui ir ekonominei organizacijų filosofijai, sprendimų priėmimui ir individo veikimui visuomenėje (darbe, mokykloje, socialiniame gyvenime) *per se*.³⁵ Gendrom teigimu, emocinis kapitalas yra emocinių kompetencijų rinkinys, kuris žmogui yra naudingas kognityvinei, asmeninei, socialinei bei ekonominei saviugdai.³⁶ Emocijos tampa žmogiškojo kapitalo dalimi, kuri yra neretai priešpriešinama konvenciniam intelektui (bei jo kapitalui), bet tuo pačiu metu užmezga ir tamprų bei tarpusavyje priklausomą ryšį. Taigi, emocijos pradedamos sieti su organizaciniu elgesiu, jomis grindžiami darbiniai gebėjimai, jos tampa sąlyga sėkmingiems organizaciniams santykiams plėtoti bei asmens, įmonės ir ekonomikos rezultatams augti. Todėl emocinio kapitalo ir su tuo susijusios sąvokos tampa neatsiejamos nuo emocinio intelekto svarbos organizacijoje. Jis yra tarsi tiltas tarp individų ir organizacijos poreikių.³⁷ Emocijos dar kartą atsiranda organizacijų diskurse per jaunimo susivienijimą prieš mokslinį fordizmą, siekiant naikinti racionalistinį vadybos kultą. Tai paskatino suvokimą, kad žmonės labiau save identifikuoja per emocijas bei jausmus, o ne gryną racionalumą.

„Įmonių investicijos yra nukreiptos į vidinę visuomenę (darbuotojus) arba išorinę visuomenę (vartotojus) ir taip pat nurodo kitus emocinio valdymo ypatumus, kurie eina pirmiau emocinio intelekto ir jį papildo.“³⁸ Šie visuomenės galios nuostatai atvėrė darną tarp racionalumo (*economic man*) ir emocijų (*emotional man*), kuri sukūrė emocingą ekonominį žmogų (angl. *emotional economic*

³² Andrade, 2013, p. 789

³³ Andrade, 2013, p. 789

³⁴ Gendrom, 2004, p. 6

³⁵ Andrade, 2013, p. 789

³⁶ Gendrom, 2004, p. 9

Andrade, 2013, p. 789

³⁷ Andrade, 2013, p. 789

³⁸ Ten pat, p. 801

man). XX amžiuje šios sinergijos aktualumas išėjo už individo ribų ir atvėrė kelią įsitikinimui, jog emocijos gali būti paverstos į naudingą kapitalą tiek organizacijoms, tiek plačiajai visuomenei.³⁹

Emocinio intelekto pionieriai Mayer ir Salovey išgrynina EI per dvigubą jo sąjungą su emocijomis: „emocijos gali padaryti mintis protingesnes, ir atvirkščiai, mes galime galvoti apie emocijas protingai“.⁴⁰ Nors emocijų sąvoką išgryninti yra lygiai taip pat sudėtinga kaip ir emocinio intelekto (priklauso nuo to, kokiai minties mokyklai pritariame), yra tam tikras požiūris į emocijas EI kontekste. „Viena vertus, emocija vertinama kaip pasyvi jėga, atsirandanti dėl vidinių ar išorinių įvykių. Kita vertus, jos siūlomas atsakas nebėra laikomas disfunkciniu, automatinio ar nevalingu biologiniu atavizmu, o adaptaciniu atsaku, kuris be fiziologinių, motyvacinių ir patirčių elementų apima ir pažintinius.“⁴¹

Nors pati emocinio intelekto (EI) sąvoka yra vos trejų dešimtmečių senumo, jau XX a. pradžioje atsirado jos užuomazgos ir platesnis požiūris į žmogaus intelektą. Konvencinis požiūris vis labiau buvo įžvelgtas kaip per siauras ir neatskleidžiantis žmogaus kaip socialinio gyvūno prigimties. Tai parodo pavyzdžiai, kuomet net ir akademiškai gabūs asmenys socialiniuose ir kolektyviniuose santykiuose gali būti neįgudę. 1920 m. Robert Thorndike įvedė naują intelekto supratimą per *socialinio intelekto* terminą, kuris apibūdinamas kaip įgūdis suprasti ir paveikti (angl. *manage*) kitus asmenis bei elgtis išmintingai socialinės situacijose. 1983 m. Howard Gardner pristatė daugialypio intelekto konceptą (sudarytą iš septynių dalių) ir nurodė, kad tiek asmeninis, tiek tarpasmeninis intelektas yra lygiai tiek svarbus, kiek konvencinis intelekto tipas (IQ).⁴² Galiausiai emocinis intelektas kaip sąvoka atrado pirmą tvirtą pagrindą straipsniuose su 1990 m. Salovey ir Mayer darbu, kuris išvystė du Gardner intelektus (asmeninį ir tarpasmeninį). Nuo to laiko emocinis intelektas vis dar neturi aiškos ir sutartos definicijos dėl savo daugiamatiškumo ir tai apsunkina ne tik tyrimus, bet ir pačio EI kiekybinį testavimą. Visgi, dažnai cituojamas apytikslis apibrėžimas yra vieno iš EI garsintojų Daniel Goleman, jog EI numato „gebėjimą atpažinti savo ir kitų jausmus, motyvuoti save ir gerai valdyti emocijas savyje ir santykiuose.“⁴³

Nors akademikai nesutaria ne tik dėl EI termino operacionalizavimo bei kiek tiksliai ir kokių minties mokyklų yra šioje temoje, EI literatūra išskiria dvi kryptis.⁴⁴ Šios dvi šakos nurodo, kad EI gali būti konceptualizuotas ir matuojamas dviem skirtingais, nors ir vienas kitą papildančiais

³⁹ Ten pat, p. 789

⁴⁰ Mayer ir Salovey, 1997, p. 4

⁴¹ Andrade, 2013, p. 790

⁴² Olivier Serrat, *Understanding and Developing Emotional Intelligence*. In: Knowledge Solutions. Springer, Singapore, 2017, p. 329-330

⁴³ Daniel Goleman, *Working with the Emotional Intelligence*, Bantam Books, New York, 1998, p. 317.

⁴⁴ Kimberly A. Barchard, Marc A. Brackett, José M. Mestre, *Taking stock and moving forward: 25 years of emotional intelligence research*. Emotion Review, 2016, p. 289

konstruktais⁴⁵: (1) kaip asmenybės bruožas (bruožų EI), atstovaujantis elgesio nuostatoms ir su emocijomis susijusių kompetencijų suvokimui⁴⁶ arba (2) kaip intelektinis gebėjimų rinkinys emocijų suvokimui (gebėjimų EI)⁴⁷.

Nepaisant tyrimų srities, mokyklos ar EI modelio (bruožų ar gebėjimų EI), paprastai penkios EI sritys yra išskiriamos EI operacionalizavimui, kurios apima asmenines (asmeninio suopračio arba savęs suvokimo⁴⁸, savireguliacijos ir savimotyvacijos) bei socialines (socialinio suopračio ir socialinių įgūdžių) kompetencijas, kurios taip pat turi savo atšakas (suopračio ir įgūdžių).⁴⁹ Toks skirstymas gerina pačio koncepto atpažinimą / identifikavimą ne tik tarpusavio, bet ir darbo santykiuose su kitais. Gebant atpažinti EI kompetencijas, individas įgauna prieigą prie konkrečių sričių, kurias gali tobulinti, įvardijant kritines sritis. T.y., atsiranda galimybė aiškiai įvardinti, kokia elgsena padeda arba apsunkina tarpusavio bendradarbiavimą (pvz., negebėjimas suvaldyti pykčio arba negebėjimas laiku komunikuoti iššūkių gali apsunkinti tarpusavio santykius ir darbą).

Apibendrinus, EI apima kompetencijas suvokti (angl. *perceive*), suprasti (angl. *understand*) ir valdyti (angl. *manage*) emocijas, t.y. gebėjimą emocijas įprasminti tiek asmeniškai (t.y. tvarkantis su asmeninėmis emocijomis), tiek tarpasmeniškai (t.y. tvarkantis su kitų individų emocijomis). Be to „Visi EI modeliai netiesiogiai teigia, kad šios kompetencijos turi svarbų poveikį konstruktyviam problemų sprendimui ir psichosocialinei adaptacijai.“⁵⁰ Siekiant spręsti aiškos ir operacionalizuotos EI koncepcijos trūkumą, daugelis autorių ne tik remiasi penkiomis EI kompetencijomis, tačiau ir jų atributais, kurie siekia didesnio aiškumo vertinant EI kompetencijas ir sudarant EI matavimo modelius.⁵¹

⁴⁵ Juan-Carlos Pérez-González, Donald H. Saklofske, Stella Mavroveli, *Editorial: Trait Emotional Intelligence: Foundations, Assessment, and Education*. *Frontiers in Psychology*, Vol. 11, 2020, p. 2

⁴⁶ Juan-Carlos Pérez-González, Maria-Jose Sanchez-Ruiz, *Trait emotional intelligence anchored within the big five, big two and big one frameworks*. *Personality and Individual Differences* 65, 2014, p. 53–58.

Konstantinos V. Petrides, Moira Mikolajczak, Stella Mavroveli, Maria-Jose Sanchez-Ruiz, Adrian Furnham ir Juan-Carlos Pérez-González, J. C., *Developments in trait emotional intelligence research*. *Emotion Review*, 8, 2016, p. 335–341.

⁴⁷ John D. Mayer, David R. Caruso, Peter Salovey, *The ability model of emotional intelligence: Principles and updates*. *Emotion Review* 8, 2016, p. 290–300.

⁴⁸ Angl. *self-awareness*

⁴⁹ Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations. „Emotional Competence Framework“, 1998 <http://kwhs.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2012/02/Career-Development-40_handoutA.pdf> [Žiūrėta 2021-03-29]

⁵⁰ Katernyna Keefer, James Parker, Don Saklofske, *Three Decades of Emotional Intelligence Research: Perennial Issues, Emerging Trends, and Lessons Learned in Education: Introduction to Emotional Intelligence in Education*. Integrating Research with Practice, 2018 p. 1

John D. Mayer, Richard D. Roberts, Sigal G. Barsade, *Human abilities: Emotional intelligence*. *Annual Review of Psychology*, 59, 2008, p. 507–536

Moshe Zeidner, Richard D. Roberts, Gerald Matthews, *The science of emotional intelligence: Current consensus and controversies*. *European Psychologist*, 13, 2008, p. 64–78

⁵¹ Išsamus atributų sąrašas pagal Olivier Serrat 2017 m. straipsnį yra pateiktas Priede Nr. 1.

XXI amžiuje emocinis intelektas tampa vis labiau susijęs su svarbiais darbo rezultatais, tokiais kaip individualus našumas, organizacijos produktyvumas ir darbuotojų augimas, nes jo principai įveda naują požiūrį suprasti ir vertinti elgesį, valdymo stilius, tarpasmeninius įgūdžius ir žmonių potencialą. Tai jau šiandien yra vis svarbesnis aspektas organizacijose, planuojant žmogiškuosius išteklius, profiliuojant darbą, apklausiant ir atrenkant naujus kandidatus bei juos apmokant, nepaisant bendradarbiavimo pobūdžio – būtų tai viešasis sektorius, privatusis kapitalas ar nevyriausybinė organizacija.⁵²

Kadangi tarpasmeninių ryšių kūrimas yra svarbi bendradarbiavimo ir kooperacijos dalis, EI kompetencijos tampa itin svarbios ne bendradarbiavimo užuomazgoms, bet ir jo palaikymui.⁵³ Norint iliustruoti šių dviejų elementų aktualumą vienas kitam, tyrėjai, nagrinėjantys kooperacijos ir EI sąryšius, atranda, kad asmenys, turintys aukštus EI parametrus⁵⁴ yra linkę mažiau veltis į konfliktus bei palaikyti pozityvius santykius su aplinkiniais.⁵⁵ Be to, yra įrodančių darbų, kad aukštesnio emocinio intelekto koeficiento asmenys yra linkę dažniau bendradarbiauti nei kiti.⁵⁶

Taip pat EI pagalba galima prognozuoti emocines ir socialines kompetencijas, kurios yra naudingos individui ne tik tarpusavio santykiuose su artimaisiais ar sau pažįstamoje aplinkoje, bet ir situacijose, kai susiduriama su nepažįstamaisiais.⁵⁷ „Naujausi tyrimai, naudojant neurovizijos metodus, suteikia papildomų įrodymų, kad asmenys, turintys aukštesnį MSCEIT balą, greičiau ir tiksliau išsprendžia socialines problemas nei kiti“.⁵⁸ Apskritai „EI yra susijęs su gebėjimu lanksčiai reaguoti į kitų strategijas ir sąveikos kontekstą, siekiant maksimalios ilgalaikės naudos.“⁵⁹ Būtina pastebėti, kad EI derėtų suprasti kaip ne impulsyvių emocinių instinktų intelekto dalį, bet ir individo lankstumo išraišką. Tai atsiskleidžia per gebėjimą net ir ypatingai konkurencingų aplinkybių

⁵² Serrat, 2017, p. 330

⁵³ Mayer *et al*, 2008.

⁵⁴ Remiantis MSCEIT testu (Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test)

⁵⁵ Marc A. Brackett, Rebecca M. Warner, Jennifer S. Bosco, *Emotional intelligence and relationship quality among couples*. Personal Relationships, 12, 2005, p. 197–212

Paulo N. Lopes, Marc A. Brackett, John B. Nezlek, Astrid Schütz, Ina Sellin, Peter Salovey. *Emotional intelligence and social interaction*. Personality and Social Psychology Bulletin, 30, 2004, p. 1018–1034

Paulo N. Lopes, Peter Salovey, Rebecca Straus, *Emotional intelligence, personality and the perceived quality of social relationships*. Personality and Individual Differences, 35, 2003, p. 641–658

⁵⁶ Pablo Fernández-Berrocal, Natalio Extremera, Paulo N. Lopes, Desireé Ruiz-Aranda, *When to cooperate and when to compete: Emotional intelligence in interpersonal decision-making*, Journal of Research in Personality, Volume 49, 2014, p. 21

⁵⁷ Marc A. Brackett, Susan E. Rivers, Sara Shiffman, Nicole Lerner, Peter Salovey, *Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence*. Journal of Personality and Social Psychology, 91, 2006, p. 780–795

⁵⁸ Deidre L. Reis, Marc A. Brackett, Noah A. Shamosh, Kent A. Kiehl, Peter Salovey, Jeremy R. Gray, *Emotional intelligence predicts individual differences in social exchange reasoning*. NeuroImage, 35, 2007, p. 1385–1391

⁵⁹ Fernández-Berrocal *et al*, 2014, p. 21.

bendradarbiavimo akivaizdoje pasiekti ne tik optimalų sprendimą, bet ir neužgauliojantis ar žalos nedarantis sprendimų priėmėjui.⁶⁰

Prisimenant penkias EI kompetencijas, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad jau XX a. autoriai atrado sąsajas tarp bendradarbiavimo ir emocinio intelekto. „Pavyzdžiui, didesnis pasitikėjimas savimi lemia didesnę produktyvumą.⁶¹ Žmonės, gebantys savimi pasirūpinti⁶² ir sąžiningi⁶³, paprastai būna produktyvesni. Kalbant apie socialinę kompetenciją, didesnė orientacija į paslaugas yra naudinga dirbant su klientais (organizacijoje ir už jos ribų)⁶⁴, o didesnis organizacinis supratimas turėtų aiškiai padėti žmonėms efektyviau dirbti savo organizacijoje. Geresni socialiniai įgūdžiai ir lyderystės, įtakos, bendravimo, konfliktų valdymo, komandinio darbo ir bendradarbiavimo įgūdžiai yra įvardijami kaip pageidaujami, ypač vadovams⁶⁵.“⁶⁶

Taip pat yra randama pavyzdžių, kuomet pastebima, jog emocijos turi savitą vaidmenį asmens motyvacijoje atlikti užduotis. „Konceptualiai yra bent dvi emocinio intelekto ir našumo / darbų atlikimo sąsajos.“⁶⁷ Pirma, gebėjimas valdyti emocijas asmeniui suteikia galimybę palaikyti gerą nuotaikos ir motyvacijos balansą.⁶⁸ Antra, kai individai susiduria su sunkumais atliekant kognityvines užduotis, neigiamos emocijos (pavyzdžiui, nusivylimas) gali demotyvuoti individą stengtis, net kai padėtis yra kontroliuojama, o užduotis – aiški.⁶⁹ Tarp akademikų darbų galima pastebėti tendenciją, jog aukštesni emocinio intelekto įverčiai turėtų fasilituoti individų problemų sprendimą bei geriau

⁶⁰ Ten pat, p. 23

⁶¹ Albert Bandura, *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall, 1977.

⁶² Albert Bandura, *Self-reinforcement: Theoretical and methodological considerations*. Behaviorism, 4(2), 1976, p. 135–155.

⁶³ Murray R. Barrick, Michael K. Mount, *The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis*. Personnel Psychology, 44(1), 1991, p. 1–26

⁶⁴ Robert K. Greenleaf, *Servant leadership: a journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press, 1977.

⁶⁵ Gareth R. Jones, Jennifer M. George, Charles W. L. Hill, *Contemporary Management*, Irwin McGraw-Hill, Boston, MA, 2000.

⁶⁶ Len Tischler, Jerry Biberman, Robert McKeage, *Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: Definitions, models and ideas for research*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3, 2002, p. 205

⁶⁷ Edward Schuettelpelz, John Malouff, *Emotional Intelligence and Task Performance*. Imagination, Cognition and Personality, 20(4), 2001, p. 348

⁶⁸ D. Goleman, 1995.

Nicola S. Schutte, John M. Malouff, Lena E. Hall, Donald J. Haggerty, Joan T. Cooper, Chales J. Golden, Liane Dornheim, *Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence*. Personality and Individual Differences, 25, 1998, p. 167-177

Manuel Martinez-Pons, *The Relation of Emotional Intelligence with Selected Areas of Personal Functioning*, Imagination, Cognition and Personality, 17, 1997 p. 3-13

Joseph V. Ciarrochi, Amy Y. Chan, Peter Caputi, *A Critical Evaluation of the Emotional Intelligence Construct*. Personality and Individual Differences, 28, 2000, p. 539-561

Mauren Simunek, Nicola S. Schutte, Sharon Hollander, Jamie McKenley, *The Relationship between Ability to Understand and Regulate Emotions, Mood, and Self-Esteem*, presented at the American Psychological Society Conference, Miami, 2000.

⁶⁹ Lyn Y. Abramson, Gerald I. Metalsky, Lauren B. Alloy, *Hopelessness Depression: A Theory-Based Sub-Type of Depression*. Psychological Review, 96, 1989, p. 358-372

valdyti tokias emocijas kaip nusivylimo jausmas. Tai ypatingai tampa aktualu kolektyvinio veiksmo dilemose, kai reikalinga pasiekti bendrai užsibrėžtų tikslų rezultatus.⁷⁰

1.2 Bendradarbiavimo prigimtis kolektyvinio veiksmo akivaizdoje

Kolektyvinis veiksmas kaip ir daugelis socialinių mokslų tyrimų objektų gali būti apibūdinamas skirtingai, tačiau jo esmė yra žmonių grupės veikimas išvien, siekiant tam tikrų tikslų. To neišvengiama šerdis yra bendradarbiavimas, kuris taip pat turi daug pavadinimų kaip „veikimas kartu“, „resursų sutelkimas“, „veikimas kaip komanda“, „kolaboracija“, „kooperacija“ ir t.t.⁷¹ Gajda bei Andreas et al nurodo, kad bendradarbiavimą aptinkame, kai pastebimas santykis tarp mažiausiai dviejų subjektų, kurie siekia sutelkti savo išteklius bendram siekiui.⁷² Slater nurodo, kad bendradarbiavimas yra komandos pagrindu grįsta kolaboracija, kurios metu dalyviai traktuojami kaip komandos nariai dirbantys dėl bendro tikslo.⁷³

Kolektyvinio veiksmo sąvokai gryninti, Hattori ir Lapidus išskiria tam tikrus bendradarbiavimo bruožus kaip įtrauktis (angl. *inclusion*), integracija, kompromisas bei atvira komunikacija.⁷⁴ Verta pastebėti, kad kai kurie tyrėjai įvardija tokius pačius bruožus, tačiau neišskirdamas įtraukties atskirai nuo integravimo.⁷⁵ Daugėjant kolektyvino veiksmo tyrimų ne tik politikos mokslų srityje valstybių kontekstuose, bet ir visuomenių bei organizacijų lygmenyse, vis dažniau yra atliepiama į bendradarbiavimo tyrinėjimo problematiškumu, kadangi tai iš savęs yra daug dimensijų turintis bei ne vienoje disciplinoje nagrinėjamas reiškinys. Konkrečiai ir tiksliai apibrėžti ar operacionalizuoti bendradarbiavimą yra gana sudėtinga dėl konsensuso trūkumo akademinėje bendruomenėje (kaip ir emocinio intelekto atveju), nes kolektyvinis veiksmas (bendradarbiavimas)

⁷⁰ Schuettpelz ir Malouff, 2001, p. 348-349

⁷¹ Rebecca Gajda, *Utilizing Collaboration Theory to Evaluate Strategic Alliances*. American Journal of Evaluation, 25(1), 2004, p. 68

⁷² Ten pat, p. 68

Andreas Muhar, Ulli Vilsmaier, Michaela Glanzer ir Bernhard Freyer, *Initiating transdisciplinarity in academic case study teaching*. Int. J. Sustain. High. Educ. 7 (3), 2006, p. 293

⁷³ Lorraine Slater, *Leadership for collaboration*. International Journal of Leadership in Education, 8(4), 2005, p. 321–333.

⁷⁴ Ruth A. Hattori ir Todd Lapidus, *Collaboration, trust and innovative change*. Journal of Change Management, 4(2), 2004, p. 97–104

⁷⁵ John D. Aram ir Cyril P. Morgan, *The role of project team collaboration in R&D performance*. Management Science, 22, 1976, p. 1127-1137

M. Afzalur Rahim, *A measure of styles of handling interpersonal conflict*. Academy of Management Journal, 26, 1983(a), p. 368-376.

M. Afzalur Rahim, *Rahim organizational conflict inventory—II: Forms A, B, and C*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1983(b).

David Romero, Nathalie Galeano ir Arturo Molina, *Readiness for collaboration assessment approach in collaborative networked organisations*. In A. Azevedo (Ed.), *Innovation in manufacturing networks*, IFIP. New York, NY: Springer, 2008, p. 47-56

David Romero, Nathalie Galeano ir Arturo Molina, *Mechanisms for assessing and enhancing organizations' readiness for collaboration in collaborative networks*. International Journal of Production Research, 47(17), 2009, p. 4691–4710

yra labai dinamiški socialiniai procesai, kuriuos yra ne tik sudėtinga operacionalizuoti, bet ir matuoti. Dėl to bendri bruožai, dėl kurių sutaria tyrėjai, yra sąlyginai abstraktūs. Tai yra vienas iš pasireiškiančių iššūkių, siekiant tirti bendradarbiavimą⁷⁶. Be to, tyrimuose apklausiami kooperacijose dalyvaujantys individai ne visada yra tikri, kas yra kanoninis bendradarbiavimas, koks jis turėtų būti ir ar tarp jų jis pasireiškia.⁷⁷ Tai dar labiau apsunkina akademikams uždavinį, norint išvengti „save išpildančios pranašystės“ efekto, kuomet tyrėjas randa būtent tai, ką nori ar ką patogų apibendrinti.

Dėl to šiame darbe bus laikomasi Thomson et al bendradarbiavimo apibrėžtimi, kuri tai mato kaip procesą, kurio sprendimų priėmimo ir sąveikos taisyklės bei institucijas kuria autonomiškai arba pusiau-autonomiškai dalyviai, veikiantys per formalius ir neformalius kanalus. „Tai procesas, apimantis bendras normas ir abipusiai naudingą sąveiką.“⁷⁸ Taip pat šis apibrėžimas apima Hattori ir Lapidus išskirtus bendradarbiavimo bruožus⁷⁹, tačiau patikslina bendradarbiavimo sąlygas. Thomson et al bendradarbiavimo sąvokai didelę įtaką padarė Wood ir Gray⁸⁰, išskyre penkias dimensijas, kurios išryškėjo kitų tyrimų dėka.⁸¹ Šios dimensijos yra paremtos holistiniu požiūriu, kuris mato kolaboraciją kaip procesą su dvejomis struktūrinėmis (valdymas ir administravimas; angl. *governance and administration*), dvejomis socialinio kapitalo (abipusiškumas ir normos; angl. *mutuality and norms*) ir viena autonomijos (organizacinė autonomija; angl. *organizational autonomy*) dimensijomis.⁸² Wood ir Gray požiūris yra svarbus šiam darbui kadangi holistinė prieiga remiasi integruoto požiūrio į bendradarbiavimą kaip procesą idėja. Šio proceso dalyviai suvokia, jog žvelgia į problemas per skirtingus aspektus, bet vis tiek geba konstruktyviai pamatyti ir suprasti tarpusavio skirtumus bei sprendimų ribotumą veikiant individualiai.

Svarbu pastebėti, kad bendradarbiavimo apibrėžime nedominuoja racionalumo pradas, kuris yra dažnai įžvelgiamas kaip kolektyvinio veiksmo problemos atsiradimo priežastis. Tradicinės mokyklos ekonomistai yra linkę akcentuoti asmenų veikimą kolektyviniame veiksmo per paskatas,

⁷⁶ Ann Marie Thomson, James L. Perry ir Theodore K. Miller, *Conceptualizing and Measuring Collaboration*. Journal of Public Administration Research and Theory, Volume 19, Issue 1, January, 2009, p. 1-2

⁷⁷ Gajda, p. 66

⁷⁸ Thomson et al., p. 25

⁷⁹ Hattori ir Lapidus, 2004, p. 97-104

⁸⁰ Donna Wood ir Barbara Gray, *Towards a comprehensive theory of collaboration*. Journal of Applied Behavioral Science 27, 1991, p. 139–62

⁸¹ Barbara Gray, *Collaborating: Finding common ground for multiparty problems*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1989. Barbara Gray, *Cross-sectoral partners: Collaborative alliances among business, government and communities*. In Creating collaborative advantage, ed. C. Huxham. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996, p. 57-79

Barabara Gray, *Assessing inter-organizational collaboration: Multiple conceptions and multiple methods*. In Cooperative strategy: Economic, business, and organizational issues, ed. D. Faulkner and M. de Rond. New York: Oxford Univ. Press, 2000, p. 243-260

Chris Huxham, *Collaboration and collaborative advantage*. In Creating collaborative advantage, ed. C. Huxham. Thousand Oaks, CA: Sage., 1996, p. 1-18

Chris Huxham ir Siv Vangen, *Ambiguity, complexity, and dynamics in the membership of collaboration*. Human Relations 53, 2000, p. 771–801

⁸² Thomson et al., p. 25

tačiau dalis akademikų, įskaitant Juan-Camilo Cardenas ir Elinor Ostrom, remiasi evoliucijos teorijomis⁸³ ir lošimų teorijų modeliais⁸⁴, kurie atskleidžia, kad individai vertina ne tik savo, bet ir kitų gaunamą naudą. Tai sufleruoja, kad subjektai neapsiriboja individualistine prieiga ir geba net racionalizmo akivaizdoje empatiškai (emociškai) atsižvelgti į kitus bendradarbiavimo dalyvius. Tačiau tuo pačiu metu Elinor Ostrom ir Martin Nowak grindžia individų tarpusavio kolaboravimą iš racionalistinės prieigos, tad bendro sutarimo, koks yra išbaigtas bendradarbiavimo prigimties receptas, akademinis pasaulis dar nėra radęs.

Martin Nowak išskiria kitokius penkis bendradarbiavimo mechanizmus kaip giminaičių atranka (nepotizmo apraiškos), tiesioginis abipusiškumas, netiesioginis abipusiškumas, tinklo abipusiškumas ir grupės atranka.⁸⁵ Ostrom numato, kad bendradarbiavimas ateina iš ankstesnių patirčių (subjektų reputacijos), abipusiškumo bei pasitikėjimo.⁸⁶ Tuo tarpu Meinzen-Dick et al kviečia žvelgti plačiau (sociologiškai, o ne ekonomiškai) į šį reiškinį per tai, kaip grupės lygmeniu socialiniai tinklai, organizacijos ir net ideologijos gali padaryti įtaką veikimo motyvacijai.⁸⁷ Tokios minties šalininkai yra linkę svarstyti, ar tikrai racionalumas ir jo ištakos yra kolektyvinio veiksmo problemos priežastis ir sprendimo pagrindinis ar net vienintelis elementas? Ar tokie dėmenys kaip emocinis intelektas galėtų papildyti teoriją ir pagerinti praktiką?

Su dvidešimt pirmojo amžiaus pradžia vis daugiau autorių pradeda stebėti EI įtaką bendradarbiavimui ir nors darbų šia tema nėra gausu, kai kurie tyrimai jau formuluoja abipusio ryšio teiginius. Tai labiausiai pasireiškia per tai, jog bendradarbiaujantys individai įsilieja į kolaboravimo kultūrą, kuri paremta savęs bei kitų pažinimu, adaptacija dėl bendros naudos ir palaikymu.⁸⁸ Šie elementai atitinkamai glaudžiai siejasi su EI kompetencijomis. Tokie autorių atradimai dar kartą kviečia atkreipti dėmesį į ne individualistiniais ar grynai racionalistiniais, o bendruomeniškais ir empatiškais pasirinkimais kolektyvinio veiksmo akivaizdoje. Kiti autoriai taip pat pastebi ryšį tarp EI ir bendradarbiavimo per stebimas subjektų demonstruojamas EI kompetencijas (pvz., savo bei

⁸³ Gary S. Becker, *Altruism, egoism, and genetic fitness: economics and sociobiology*. Journal of Economic Literature 14 (3), 1976, p. 817–826

⁸⁴ Robert Axelrod, *The emergence of cooperation among egoists*. American Political Science Review 75 (1), 1981, p. 306–318

⁸⁵ Martin A. Nowak, *Five Rules for the Evolution of Cooperation*, Science, Vol. 314, 2006

⁸⁶ Elinor Ostrom, *Building Trust to Solve Commons Dilemmas: Taking Small Steps to Test an Evolving Theory of Collective Action*, in Simon E. Levin (ed.), *Games, Groups and the Global Good*, Springer: Dordrecht Heidelberg London New York, 2008

⁸⁷ Ruth Meinzen-Dick, Monica DiGregorio ir Nancy McCarthy, *Methods for studying collective action in rural development*. Agricultural Systems, 82(3), 2004, p. 204–205

⁸⁸ David Romero, Nathalie Galeano ir Arturo Molina, *Readiness for collaboration assessment approach in collaborative networked organisations*. In A. Azevedo (Ed.), *Innovation in manufacturing networks*, IFIP. New York, NY: Springer, 2008, p. 47–56

David Romero, Nathalie Galeano ir Arturo Molina, *Mechanisms for assessing and enhancing organizations' readiness for collaboration in collaborative networks*. International Journal of Production Research, 47(17), 2009, p. 4691–4710

aplinkinių emocijų atpažinimas ir valdymas).⁸⁹ Dalis nurodo, kad bendradarbiavimas yra pilnai priklausomas nuo veikėjų gebėjimo suprasti ir kontroliuoti vienas kito emocijas, nes tai formuoja jų požiūrį ir elgesį organizacijose veikloje, bei skirtingų nuomonių įtraukties galimybes per EI.⁹⁰

Šias recepto sąsajas taip pat tvirtina tyrimai, atskleidžiantys bendradarbiavimo intensyvumo pokyčius per stipresnių EI kompetencijų turinčių asmenų įvedimą į grupę. Turint aukšto EI individus grupėse pastebima, kad emocijų atpažinimas ir valdymas gali sustiprinti bendrą grupės emocinį būvį (pvz., užmezgami tvirtesni santykiai su kitais), kuris savo ruožtu padidina bendradarbiavimo rezultatus (pvz., bendradarbiavimas tampa intensyvesnis tvirtesnių santykių pagalba).⁹¹ Galiausiai yra randama aiškių sąsajų tarp EI kompetencijų ir Hattori su Lapidus bendradarbiavimo bruožų. „Savo emocijų suvokimas ir valdymas koreliuoja su bendradarbiavimo bruožais kaip įtrauktis, integracija, kompromisas ir komunikacija. Kitų emocijų suvokimas ir valdymas tampa svarbiu veiksmu sprendžiant konfliktus bendram kompromisui pasiekti“ kolektyvinio veiksmo situacijose.⁹²

1.3 Emocinio intelekto *per se* problematiškumas

Nors dėmesys emociniam intelektui per pastaruosius tris dešimtmečius eksponentiškai išaugo įvairiose srityse (pavyzdžiui, psichologijoje, versle, švietime ar net politikos moksluose), EI taip pat dažnai yra skeptiškai vertinamas bei nesukelia tiek daug pasitikėjimo kaip racionalaus pasirinkimo teorijos studijos. Apibendrinus, dažniausiai EI kritikuojama trimis aspektais: (1) EI yra ne kas kita kaip naujas susijusių konstrukcijų, kurios buvo tiriamos daugelį dešimtmečių, pavadinimas, (2) EI yra menkai apibrėžiamas ir sunkiai matuojamas, ir (3) teiginiai apie EI svarbą įvairiems gyvenimo sėkmės rezultatams yra gerokai pervertinami.⁹³

Tikriausiai vienas pagrindinių argumentų pirmojo tipo problemiškumui yra EI sąsaja su 1920-1930 m. socialinio intelekto konstrukto tekstais, kuriuose socialinio intelekto apibrėžimai primena

⁸⁹ Richard E. Boyatzis, *Competencies in the 21st century*. Journal of Management Development, 27(1), 2007, p. 5–12

⁹⁰ James B. Avey, Tara S. Wernsing ir Fred Luthans, *Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?*, Journal of Applied Behavioral Science, 44, 2008, p. 48–70

Lyyn Shaw ir Robert Lindsay, *Renewing focus and building capacity for enacting authentic collaboration in work rehabilitation*. Work, 30, 2008, p. 215–218

⁹¹ Matthew L. Cole, John D. Cox ir Jacqueline M. Stavros, *Building collaboration in teams through emotional intelligence: Mediation by SOAR (strengths, opportunities, aspirations, and results)*. Journal of Management & Organization, 2016, p. 1–21

Kim Cameron, *Positive leadership*. San Francisco, CA: Berrett-Kohellers, 2013.

⁹² Dixit Mita ir Mallik Debasis, *Assessing suitability of Rahim organizational conflict inventory-II in Indian familyowned-and-managed businesses*. International Journal of Business Insights & Transformation, 2(1), 2008, p. 28–38

⁹³ Kevin R. Murphy (Ed.), *A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed?* Mahwah, NJ: Erlbau, 2006.
Keefer, et al, 2018, p. 3-4

emocinį intelektą.⁹⁴ Kateryna Keefer, James Parker ir Don Saklofske pastebi, kad apskritai bent jau psichologijos istorijos srityje kažokie unikalūs ar „objektyvūs“ atradimai yra menkai galimi dėl EI apibrėžties trūkumo. Tad ir ginčas dėl to, ar EI yra socialinio intelekto konstruktas, ar atskiras produktas, pasak jų, yra „intelektualinė aklavietė“. Autorių nuomone, tikėtina, kad yra svarbiau nagrinėti, kodėl akademikų kartos nuolat pamiršta ryšį tarp EI kompetencijų ir gyvenimo sėkmės.⁹⁵ Kitiems akademikams emocinio intelekto sąvoka atrodo kaip oksimoronas *per se*, kadangi intelektas nėra emocionalus, tad nevalia maišyti šių dviejų kategorijų.

Vis dėlto, vertinant emocinį intelektą, nederėtų jo redukuoti bei suprasti kaip emocijų turėjimo ar išreiškimo. Svarbu prisiminti, kad nors ir tvirtos, bendrai sutartos definicijos nėra, EI yra gebėjimas atpažinti dalykų esmę – atpažinti, suprasti, įvardyti, valdyti ir įprasminginti emocijas tiek asmeniškai, tiek tarpasmeniškai. Tuo tarpu socialinio intelekto koncepto šerdis yra gebėjimas elgtis protingai ir išmintingai kolektyvuose, socialinėse situacijose. Kai kurie sugretina šią sąvoką su socialiniu pažinimu, kuris kaip kompetencija padeda suprasti individo veikimo aplinką ir adekvačiai reaguoti socialiniuose burbuluose, kas yra tik dalis emocinio intelekto kompetencijų, o ne EI *per se*.

Pagrindinis antrosios kritikos šaltinis yra faktas, jog pirmasis EI dešimtmetis (1990-2000 m.) nebuvo itin kokybiškas tyrimų prasme ir trūko sąvokų operacionalizavimo bei matavimo metodų aiškumo (trečiojo trūkumo argumentai), nors EI svarbos klausimo kėlimas buvo didžiulis. Atitinkamai tokie autoriai kaip John Antonakis kėlė didelį susirūpinimą dėl EI pervertinimo, kadangi nors tyrimai EI srityje negali patvirtinti reiškinio svarbos, tačiau organizacijos vis dažniau pradeda grįžti savo vidinius procesus (samdymą, paaukštinimą, atleidimą ir kt.) emociniu intelektu, kuris elementariai neturi pakankamai mokslinio pagrindimo tokiems sprendimams. Visgi čia svarbu patikslinti, kad šių kritikų nuomone skepticizmo tikslas turėtų būti ne paneigti EI svarbą, o vykdyti tyrimus, gryninti sąvoką ir sukurti validžius matavimo įrankius prieš skelbiant tokio konstrukto naudą ir / ar būtinumą individų gyvenimuose.⁹⁶

Dėl prasto apibrėžimo (o tiksliau jo sutarto varianto nebuvimo), autoriai skirtingai interpretuoja emocinio intelekto supratimo mokyklas ir jų požiūrius į skirtumus tarpusavyje. Jau anksčiau apibūdinti bruožų EI ir gabumų EI modeliai senesniuose tyrimuose yra sunkiai atskiriami bei interpretuojami, kadangi abu požiūriai dažnai būdavo laikomi sinonimais vienas kitam⁹⁷, nors jų

⁹⁴ Frank J. Landy, *The long, frustrating, and fruitless search for social intelligence: A cautionary tale*. In Kevin R. Murphy (Ed.), *A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed?* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006, p. 81–123

⁹⁵ Keefer, Parker ir Saklofske, 2018, p. 4

⁹⁶ John Antonakis, Neal M. Ashkanasy, Marie T. Dasborough, *Does leadership need emotional intelligence?* The Leadership Quarterly, 20, 2009, p. 247–261

Marina Fiori, John Antonakis, *Selective attention to emotional stimuli: What IQ and openness do, and emotional intelligence does not*. Intelligence, 40, 2012, p. 245–254

⁹⁷ Zeidner et al, 2008, p. 64–78

prieigos bei indeksų matavimai yra skirtingi. Gebėjimų EI yra vertinamas kaip su emocijomis susijusių gebėjimų rinkinys, sutampantis su tuo, kaip kognityvinis intelektas paprastai yra konceptualizuojamas. Tuo tarpu bruožų EI yra traktuojamas kaip su emocijomis susijusių asmenybės ir elgesio nuostatų rinkinys, kurį asmuo geba atpažinti pats arba pastebi aplinkiniai.⁹⁸ Dar vienas esminis abiejų modelių skirtumas yra metodologinė prieiga, siekianti pamatuoti emocinį intelektą. „Gebėjimų EI vertinamas atlikus efektyvumo (angl. *performance*) testus, kai asmenys reaguoja į dirgiklius arba sprendžia iššūkius, skirtus įvertinti jų maksimalų žinių ir gabumų lygį.⁹⁹ Bruožų EI matuojamas naudojant savarankiško klausimyno anketas, skirtas [atvaizduoti] tipiską individų elgesį, vertybes ir savęs sampratą¹⁰⁰“.¹⁰¹

Renkantis tarp dviejų prieigų svarbu suvokti, jog gebėjimų EI modelis paprastai apima tiksliai individo žinias ar nuostatas apie emocijas bei emociškai „racionalius“ būdus su jomis tvarkytis ir jas pritaikyti, esant poreikiui. Vis dėlto tai nėra autentiškas būdas įvertinti asmens gebėjimus bei siekį užfiksuoti jo kasdienes susidūrimus bei apraiškas kolektyviniame veiksmo. Autorių teigimu, žinojimas, ką daryti, bei emociškai intelektualaus elgesio kompetencijų demonstravimas, nerodo jokios koreliacijos ar įrodymų tam, kad asmuo tai ir praktikuoja savo kasdienybėje. T.y., respondentas gali pasirinkti tokius atsakymų variantus, kuriuos interpretuoja kaip „teisingus“ iš tyrėjo perspektyvos arba tokius, kurių iš jo tikisi visuomenė (reprezentuojančius socialines normas). Taigi, net ir turint žinias ar gebėjimus, kurie atspindi atlikus testą, kokybinės prieigos ar giluminių tyrimų pagalba galima atrasti, jog asmeniui trūksta natūralaus polinkio tai realizuoti visuomenėje ar organizacijoje.

Tuo tarpu bruožų EI įrankių tikslas būtent ir yra užfiksuoti elgesio apraiškas rutinoje, kad būtų įmanoma atskleisti ar bent jau geriau suvokti EI kompetencijų, požiūrio į gyvenimą, savęs suvokimo ir nusiteikimo mišinį.¹⁰² Atitinkamai ir klausimų formuluotės ir / ar dimensijos bandomos kurti taip, jog nesufleruotų socialiai priimtinių ar „teisingų“ atsakymų, kuriuos pasirinkti respondantai būtų stumiami dėl susiformavusių normų. Tačiau siekiant matyti pilną ir objektyvų EI konstrukto vaizdą svarbu paminėti, kad ir bruožų EI gauna kritikos dėl savo panašumo su pagrindinėmis asmenybės dimensijomis. EI kritikams bruožų EI testai neretai asocijuojami su įprastų asmenybės testų klausimynais (pvz., *Big Five* atmaina).

⁹⁸ Keefer, Parker ir Saklofske, 2018, p. 5

⁹⁹ John D. Mayer, Peter Salovey, David R. Caruso, *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) user's manual*. Toronto: Multi-Health Systems, 2002.

¹⁰⁰ Reuven Bar-On, *BarOn Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems, 1997.

Konstantinos V. Petrides, *Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire*. In Con Stough, Donald H. Saklofske, James D. A. Parker (Eds.), *Advances in the assessment of emotional intelligence*. New York: Springer, 2009.

¹⁰¹ Keefer, Parker ir Saklofske, 2018, p. 5

¹⁰² Keefer, Parker ir Saklofske, 2018, p. 6

Apibendrinant, abi centrinės šio darbo sąvokos – emocinis intelektas ir bendradarbiavimas – yra problematiški socialiniai konstruktai, kurie pasižymi operacionalizavimo, matavimo ir prigimties aiškumo dilemomis. Nors ir kolektyvinio veiksmo tyrimai pranoksta savo skaičiumi EI sritį, tačiau bendradarbiavimo elementai nėra išgryninti. Atitinkamai akademinėje diskusijoje randamas ne vienas EI svarbą ar rolę kolektyviniame veiksmo tvirtinantis tyrimas, tačiau dėl abiejų kintamųjų matavimo trūkumų ir prieštaringų rezultatų, nėra vienareikšmiško atsakymo. Tiek vykdytų ir esamų tyrimų skaičiaus ribotumas dėl EI naujumo akademijoje, tiek konsensuso trūkumas nurodo aiškią nišą, norint tirti, koks EI vaidmuo bendradarbiavimo recepte.

2. Metodologija

Metodologijos skyriuje bus pristatyta tyrimo prieiga ir aptariamos duomenų rinkimo bei analizės strategijos. Bus pateikti darbo metodų privalumai ir trūkumai bei pagrindžiamas pasirinkimas juos taikyti ieškant atsakymo į tyrimo klausimą. Taip pat bus paaiškintas duomenų rinkimo procesas, pateikiamos duomenų kodavimo ir kalibravimo taisyklės bei duomenų apžvalga.

2.1 Tyrimo atvejai

Kolektyvinio veiksmo stebėjimams pasirenkama nedidelė profesionalių paslaugų tyrimų įmonė Vilniuje, dirbanti su viešuoju sektoriumi (pavyzdžiui, ministerijomis ir kt.) ir veikianti projektinės organizacijos struktūros principu. Tyrimo atvejų vienetu pasirenkama projektiniu pagrindu dirbanti trijų (3) ir daugiau narių komanda. Iš viso tyrime pristatomi aštuonių komandų duomenys ($N=8$), kuriuos sudarė daugiau nei 3 mėn. (sėkmingai išlaikę bandomąjį laikotarpį ir nuolatiniu pagrindu prisijungę) komandose esantys darbuotojai ($N=17$). Žemiau esančioje Lentelėje Nr. 1 nurodomi komandų kodai:

Lentelė Nr. 1 Tyrime nagrinėtų bendradarbiaujančių komandų kodai ir narių skaičiai juose

Šaltinis: Sudaryta autorės

Komandos Nr.	Komandos kodas	Narių skaičius
1	K1	3
2	K2	3
3	K3	4
4	K4	5
5	K5	4
6	K6	4
7	K7	4
8	K8	3

Nors įmonėje yra ir daugiau komandų, kurių sudėtis yra mažesnė dėl projektų prigimties, tačiau renkamasi būtent tokia sudėtis dėl siekio užčiuopti relevantiškas ir pastebimas EI poveikio apraiškas mažose komandose, kurios nuolat palaiko kontaktą ir turi glaudžias tarpasmenines sąveikas.¹⁰³ Be to, imtis yra įvairialypė, nes apima skirtingų pareigybių (tiek jaunesniųjų, tiek vyresniųjų profesionalų), amžiaus grupių ir lyčių asmenis. Svarbu pažymėti, kad kai kurie nariai dalyvauja daugiau nei vienos komandos kolektyviniame veiksmo, kas rodo į atvejų priklausomumą tarpusavyje. Žemiau pavaizduotoje Lentelėje Nr. 2 pavaizduoti individai, kurie bendradarbiauja tik vienoje komandoje šių aštuonių atvejų akivaizdoje. Tai nurodo į persidengimo keliamą problemą duomenų grynymui, kadangi individų atsakymai reprezentuoja ne izoliuotą tam tikros komandos situaciją, o visų komandų patirčių kombinaciją. Tai apsunkina kiekvienos komandos situacijos izoliuoto atvaizdavimo galimybę, tačiau tuo pačiu atveria galimybes pamatyti, kokią įtaką turi vieno asmens dalyvavimas visiškai skirtingų EI kompetencijų vadovų komandose (daugiau apie tai duomenų analizės skyriuje).

Lentelė Nr. 2 Tyrime nagrinėtų komandų sudėtis su pavaizduotais unikaliais individų kodais

Šaltinis: Sudaryta autorės

Komandos vadovas	Komandos nariai				
K1	1A	13A	15B		
K2	1A	4B	2A		
K3	16A	11A	5A	8A	
K4	12B	4B	3B	7A	15B
K5	9B	14A	6B	4B	
K6	17B	3B	11A	13A	
K7	17B	9B	16A	8A	
K8	10B	15B	5A		

Nepaisant izoliuotų atvejų ribotumo, įmonė pasirenkama dėl respondentų ir duomenų prieigos patogumo bei fakto, jog šio darbo tyrėja yra gerai susipažinusi su kolektyvu, jo vidinėmis institucijomis ir taisyklėmis, išgyvenamais kolektyvinio veiksmo iššūkiais bei darbe gali pasitelkti tirštojo aprašymo strategiją. Be to, kadangi pasirinktas tyrimo metodas, nors ir yra „vidurio kelias“ tarp kiekybinių bei kokybinių metodų, tačiau savo prigimtimi yra artimesnis kokybinei prieigai, kadangi santykis tarp tyrinėtojo ir tyrimo objekto yra artimas, tyrinėtojo pozicija yra vidinė (angl. *insider*), tyrimo apimtis yra idiografinė, o metodui reikalinga kalibracija yra konstruojama tyrimo

¹⁰³ Jin Wook Chang, Thomas Sy ir Jin Nam Choi, *Team Emotional Intelligence and Performance: Interactive Dynamics between Leaders and Members*. Small Group Research, 43(1), 2012, p. 84

proceso metu dėl precedentų ir akademinio konsensuso trūkumo. Taip pat išorinio (angl. *outsider*) ar pašalinio asmens įsitraukimas į grupės klimatą dažnai iškraipo duomenis tyrimų lauke (pvz., parodo tik tam tikrą „momentinę nuotrauką“, o ne kasdienybę), tad tyrėjos prieiga per pasitikėjimo raportą (angl. *trust rapport*) prie grupių narių padeda paaiškinti duomenis, žinant atvejų kontekstą ir tarpusavio sąryšius, gebant matyti pilnesnį foną (pvz., ar nariai išgyvena sunkų laikotarpį, ar anksčiau yra kilę bėdų bendradarbiaujant ir t.t.). Stebėdamas tyrėjas suvokia sąveikos įvairovę, tai, apie ką bendradarbiaujantieji nebūtinai atskleidžia apklausoje (vengdami arba tiesiog nesuvokdami), susidaro visapusišką vaizdą apie tiriamą problemą.¹⁰⁴

Svarbu pastebėti, kad organizacijos pasiskirstymas į kelias atskiras komandas, kuri kiekviena turi savitą terpę ir kultūrą, taip pat turi įtakos bendradarbiavimui, kurį taip pat aktualu gebėti stebėti iš tyrėjo perspektyvos ne tik dėl bendro organizacijos vaizdo, bet ir galimų skirtumų tarp grupelių atvejų. Tyrėjos rolė organizacijoje yra dalyvaujančio stebėtojo taškas, kuris nėra įtrauktas į grupių projektus ir nedalyvauja jų kolektyviniuose veiksmuose. Vis dėlto lygiai taip pat svarbu neiškreipti duomenų iš tyrėjo pusės ir išlaikyti pusiausvyrą tarp savęs kaip objektyvaus ir subjektyvaus veikėjo (angl. *agent*). Tam darbe yra pasitelkiama refleksija kiekviename etape, jog būtų kompensuotas galimas duomenų iškrypimas (angl. *lense distortion*).

2.2 Tyrimo kintamieji ir jų matavimas

Siekiant atsakyti į tyrimo klausimą, buvo matuojamas priklausomas kintamasis – bendradarbiavimas (kolektyvinis veiksmas) ir nepriklausomas kintamasis – emocinis intelektas (EI). Svarstant, ar EI gali turėti poveikį individo veikimui kolektyve (t.y. bendradarbiavimui), pravartu išsigryninti papildomus kintamuosius, kurie galėtų papildyti teoriją ar padėti atskleisti tarpusavio ryšius. Dėl to buvo matuojami du papildomi sąlyginiai kintamieji (kitokio pobūdžio tyrimuose atstojančys kontrolinius kintamuosius) kaip grupės emocinis intelektas (GEI – kitaip dar suvokiamas kaip „komandinė dvasia“), pasitenkinimas darbu (PD) ir panašių tyrimų standartiniai kintamieji kaip lytis, darbo stažas įmonėje.

Kaip buvo pristatyta teorinėje šio darbo dalyje, emociniam intelektui fiksuoti tyrėjai susiduria su ne vienu iššūkiu dėl operacionalizavimo ir metodų dispersijos. Nepaisant konsensuso trūkumo, šiame darbe pasirinkta remtis bruožų EI modeliu dėl įvardytos gebėjimų EI testų rizikos, kad tyrimo dalyviai gali atsakyti į klausimus ne pagal savo asmenines nuostatas, bet pagal nusistovėjusias visuomenės normas, t.y., „ką reikėtų atsakyti“. Tai atitinkamai sumažino indeksų pasirinkimo skaičių ir darbe nutarta remtis „Wong and Law Emotional Intelligence Scale“ (WLEIS) skale, kuri išskirsto

¹⁰⁴ Liudmila Rupšienė, *Kokybinių tyrimų duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėdos universitetas: 2007, p. 109

EI į keturis faktorius (savo emocijų pažinimas, kitų emocijų pažinimas, emocijų naudojimas ir emocijų valdymas). Šis indeksas pasirinktas dėl jo didesnio aptinkamumo EI tyrimuose kaip matavimo metodo ir teorinio pagrindo argumentuose.¹⁰⁵

Nors bendradarbiavimui apibrėžti esti skirtingų modelių, o kintamajam apčiuopti pasirinkimas akademiniuose tyrimuose yra gerokai platesnis už EI, tačiau darbui buvo pasirinktas indeksas, kuris būtų kuo artimesnis imties nariams ir atitiktų Hattori ir Lapidus išskirtus bendradarbiavimo bruožus pagal teorinį šio darbo pagrindą. Tam buvo pasitelkta Mâsse et al 2008 sugeneruotu kolaboracijos indeksu. Indekse yra pateikiamas platus klausimų spektras, kuris padengia įtraukties¹⁰⁶, integracijos¹⁰⁷, kompromiso¹⁰⁸ ir atviros komunikacijos¹⁰⁹ bruožus. Taip pat indeksas yra pritaikytas tyrimų sektoriuje bendradarbiaujantiems kolektyvams, kas atitinka šio darbo imtį ir tik dar labiau paskatino rinktis šį indeksą priklausomo kintamojo matavimui.

Tyrimė pasirenkamas sąlyginis kintamasis GEI dėl jo vis dažnesnio atsiradimo XXI amžiaus EI ir kolektyvinio veiksmo tyrimuose. GEI yra nusakomas kaip „rezultatyvus grupės lygio emocinis statusas, atsirandantis dėl socializacijos procesų ir narių sąveikos (Quoidbach ir Hansenne, 2009; Ashkanasy ir kt., 2003; Ashkanasy, 2002).“ GEI pagalba galima išvengti EI matavimų (EQ) skepticizmo, kadangi individai nėra lyginami su kažkokiu universaliai aukštu ir standartiniu balu, kas yra dažna praktika atliekant konvencinio intelekto tyrimus (IQ). Apibendrintai GEI nusako tam tikros grupės bendrą EI lygį, kuris panašus į vadinamąją „komandos dvasią“ (angl. *team spirit*), o individualūs EI įverčių skirtumai yra vertinami grupės terpėje (kuri matoma per GEI). Taip pat GEI privalumas yra sietinas ne tik su matavimu, bet tai gali būti ir įrankis įvardyti, atskleisti kolektyvo taisykles, institucijas (klimatą).

Taip pat siekiama pasitelkti kitu kintamuoju – pasitenkinimu darbu. Kadangi tyrimė bus naudojamosi Umar Ghuman dvilypiu GEI modeliui, kuris skaido GEI į (1) grupės santykių pajėgumą (GSP; orientuotas į vidų) bei (2) grupės emocinį pajėgumą (GEP; orientuotas į išorę).¹¹⁰ GSP (kaip GEI komponentas) asocijuojamas su bičiulyste bei grupės santarvės jausmais, kuris yra PD dalis be

¹⁰⁵ Keli tyrimų pavyzdžiai, kur WLEIS skalė naudojama EI nustatyti, nepaisant tyrimo klausimo:

Azadeh Rezvani, Rowena Barrett ir Pouria Khosravi, *Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance*, Team Performance Management, Vol. 25 No. 1/2, 2019, p. 120-137

Christina Arfara ir Irene Samanta, *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, 230, 2016, p. 167-175

Jae Uk Chun, Barrie E. Litzky, John J. Sosik, Diane C. Bechtold ir Veronica M. Godshalk, *Emotional Intelligence and Trust in Formal Mentoring Programs*. Group & Organization Management, 35(4), 2010, p. 421-455

¹⁰⁶ Klausimai nr. 3, 7 ir 8.

¹⁰⁷ Klausimai nr. 1 ir 6.

¹⁰⁸ Klausimo nr. 5.

¹⁰⁹ Klausimai nr. 2, 15, 16 ir 17.

¹¹⁰ Umar Ghuman, *Building a model of group emotional intelligence*. Team Performance Management: An International Journal, Vol. 17 Nos 7/8, 2011, p. 418-439

finansinio ir darbo turinio dalių (t.y., pasitenkinimas savo ryšiais su kolegomis).¹¹¹ Be to, pasitenkinimas darbu ir GEI pasitelkiami dėl jų nereto naudojimo kituose EI tyrimuose tam, jog būtų galima palyginti priklausomo ir nepriklausomo kintamųjų ryšius.

Visiems kintamiesiems fiksuoti buvo pasitelkiama uždarų klausimų apklausa pagal žemiau nurodytus kintamųjų indeksus:

1. Emocinio intelekto įverčius su „Wong and Law Emotional Intelligence Scale“;¹¹²
2. Bendradarbiavimą su Mâsse et al 2008 kolaboracijos klausimynu;¹¹³
3. Grupės emocinį intelektą su „Ghuman's GEI model components questionnaire“;¹¹⁴
4. Pasitenkinimą darbu su „Schriesheim and Tsui 1980 questionnaire“.¹¹⁵

Išsamūs ir į lietuvių kalbą išversti klausimynai yra nurodyti Priede Nr. 1. Respondentams buvo pateikiama dvikalbė apklausa, siekiant išvengti vertimo interpretacinių klaidų bei atsižvelgiant į faktą, kad organizacijoje oficiali kolektyvo kalba yra anglų bei dalis respondentų nėra lietuviai.

2.3 Duomenų rinkimo strategija ir kokybinės lyginamosios analizės pristatymas

Tyrimo metodu buvo pasirinkta kokybinė lyginamoji analizė (toliau – KLA), kurios pagalba tikrinama, ar hipotezių prognozuojami ryšiai atskleidžia, kurios sąlygos (nepriklausomi kintamieji) prisideda prie tam tikros baigmės (priklausomojo kintamojo). Tokie filosofai kaip Heinrich Rickert, Wilhelm Windelband ar Benedetto Croce nurodė orientaciją į idiografinę ar individualizuojantį pažinimą pavienių atvejų, kurie kažkuo reikšmingi visuomenei ar kultūrai, kaip skiriamąjį šio metodo bruožą.¹¹⁶ KLA padeda rasti receptą, kuris kompaktišku ir vizualiu pavidalu pavaizduoja pakankamas ar būtinas tyrėją dominančias baigmes – šiuo atveju, emocinio intelekto vaidmenį, ieškant bendradarbiavimo recepto.¹¹⁷ Kitais žodžiais, KLA metodu tyrėjas analizuoja nepriklausomus kintamuosius kaip priežastines baigmes (priklausomo kintamojo) pasireiškimo sąlygas. Priežastinės sąlygos gali būti diferencijuojamos į būtinas, bet nepakankamas; pakankamas, bet nebūtinai; būtinas ir pakankamas; nei būtinas, nei pakankamas ir kt. Priežastis gali reikškinį nulemti viena (pakankama

¹¹¹ Umar Ghuman, *An empirical examination of group emotional intelligence in public sector workgroups*. Team Performance Management, Vol. 22 Iss 1/2, 2016, p. 51-74

¹¹² Chi-Sum Wong, Kenneth S. Law, *Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)*. APA PsycTests, 2002.

¹¹³ Louise C. Mâsse et al., *Measuring collaboration and transdisciplinary integration in team science*. American journal of preventive medicine, 35(2 Suppl), 2008, p. S160

¹¹⁴ Umar Ghuman, 2016, p. 63-64

¹¹⁵ Eran Vigoda-Gadot, Galit Meisler, *Emotions in Management and the Management of Emotions: The Impact of Emotional Intelligence and Organizational Politics on Public Sector Employees*. Public Administration Review, 70, 2010, p. 72-86

¹¹⁶ Zenonas Norkus ir Vaidas Morkevičius, *Kokybinė lyginamoji analizė: vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams*. Vilnius: Vaistų žinios, 2011, p. 12

¹¹⁷ Ten pat, p. 175

sąlyga) arba būti svarbi priežastinio derinio dalis, be kurio baigmė neįvyktų (būtina sąlyga).¹¹⁸ Tam, kad būtų atsakyta į pagrindinį tyrimo klausimą KLA metodo pagalba stebima, ar numatyta sąlyga EI gali būti bendradarbiavimo baigmės priežastis, taip užimdama (arba ne) tam tikrą vietą bendradarbiavimo baigmės „recepte“.

Svarbu pastebėti, kad KLA naudojamas deterministinėms priežastinėms hipotezėms tikrinti, dėl ko rezultatai yra jautrūs matavimo klaidoms.¹¹⁹ Tai suponuoja, kad tyrimo eigoje akademikai neretai turi reaguoti į galimas ir esamas matavimo klaidas, siaurinti pradinę hipotezės formuluotę, tikslinti sąvokas ar net keisti atvejų apimtį, tačiau „tai tereiškia, kad tikrovė yra sudėtingesnė, negu tikėtasi tyrimo pradžioje, atrenkant atvejus ir vadovaujantis nors ir elegantiškomis, bet užtat (ir dėl to) socialinę tikrovę pernelyg supaprastinančiomis teorijomis.“¹²⁰

Šis metodas yra puikiai tinkamas tyrimams, kurie neturi didelio atvejų skaičiaus (rekomenduojama rinktis šį metodą su 8-12 atvejų) ir siekia kokybiškai analizuoti smulkesnio masto atvejų reiškinius, jog būtų įmanoma pakankamai įsigilinti į kiekvieną atvejį ir įvertinti priežastinius ryšius.¹²¹ Tai yra vadinamasis vidurio kelias tarp kiekybinių bei kokybinių metodų, kuris leidžia pasinaudoti abiejų metodų privalumais. Svarbu paminėti, kad šis metodas taip pat sulaukia kritikos dėl savo trūkumų generuoti deterministines išvadas ir kintamųjų dichotomizacijas. Siekiant atliepti į šiuos trūkumus, KLA skirstomas į raiškiųjų ir neraiškiųjų aibių KLA, iš kurių pastarasis būtent ir atliepia į sulaukiamą metodo kritiką ir leidžia sėkmingiau nagrinėti sudėtingesnius socialinius reiškinius bei maksimaliai išvengti subjektyvumo (pvz., pasirenkant aibių skaičių, slenksčius ir t.t.). Kadangi nei EI, nei bendradarbiavimas negali būti redukuojamas į sintetinius įverčius kaip „1“ arba „0“, šiame darbe bus pasitelkiama neraiškiųjų aibių KLA, kuri apibrėžia daugiareikšmę narystę, galinčią turėti eilę reikšmių intervale nuo „0“ iki „1“. Taigi, atvejis gali priklausyti kelioms aibėms vienu metu, tačiau skirtingu laipsniu. Neraiškiųjų aibių KLA darbe atliekama programinės įrangos „fs/QCA“ pagalba.

Siekiant įgyvendinti neraiškiųjų aibių KLA strategiją, pirmiausiai pagrindiniai tyrimo duomenys (lietuvių-anglų k. apklausa¹²² – žr. Priedą Nr. 2) buvo renkami 2021 m. nuo spalio 21 d. iki gruodžio 15 d., atsižvelgiant į imties užimtumą (didžioji dalis apklausą užpildė iki lapkričio 3 d.). Kiekvienas organizacijos narys (atitinkantis atvejo pasirinkimo kriterijus, žr. skyrių „2.2 Tyrimo atvejai“) turėjo atsakyti į uždarus apklausos klausimus ir įsivertinti tik save pats pagal keturis

¹¹⁸ Ten pat, p. 14

¹¹⁹ Ten pat, p. 13

¹²⁰ Ten pat, p. 13

¹²¹ Ten pat, p. 65

¹²² Svarbu pastebėti, kad apklausa buvo pilotuojama su išoriniais (imčiai nepriklausančiais ir su ja bendrų ryšių neturinčiais) individualais, siekiant užtikrinti apklausos aiškumą ir vertimų patikimumą.

elementus (EI, bendradarbiavimas, GEI ir PD). Norint kokybiškai įvertinti duomenis, viena kertinių KLA metodo dalių yra jų kodavimas ir kalibravimas. Siekiant išvengti respondentų pačių savęs vertinimo subjektyvumo (pvz., perversinimo ar nuvertinimo) bei atminties paklaidų (angl. *recall bias*) tyrime yra remiamasi dviejų duomenų rinkinių informacija. Pirmasis duomenų rinkinys yra surinkti respondentų įsivertinimai (angl. *self-reported*) ir antrasis rinkinys yra tyrėjo kokybiškai sukalibruoti įverčiai.

2.4 Duomenų apžvalga

Šiame poskyryje trumpai pristatoma duomenų apžvalga. Siekiant sumažinti išvadų darymo ir patikimumo problemas tyrime, autorė ne tik pasitelkia radikalia savirefleksija kiekvieno empirinio žingsnio eigoje, tačiau ir siekia išsamiai ir viešai supažindinti skaitytojus su tyrimu, replikabilumui užtikrinti. Apžvelgiama, kaip imties respondentai yra pasiskirstę skirtingais pjūviais ir poskyrio pabaigoje aptariami duomenų trūkumai.

Žvelgiant į lyties ir darbo stažo kolektyve kontrolinius kintamuosius, lyčių pasiskirstymas imtyje yra apylygis, kadangi iš 17 respondentų tyrime dalyvavo aštuoni vyrai ir devynios moterys (žr. Diagramą Nr. 1). Imtyje yra tik viena grupė, kurioje bendradarbiaujantys individai yra tik moterys, tad likusios septynios grupės yra mišrios lyties aspektu (žr. Diagramą Nr. 3). Tuo tarpu darbo stažo prasme didžioji dalis imties (devyni asmenys) sudaro darbuotojus, kurie įmonėje dirba daugiau nei trejus metus ir yra gerai susipažinę su vidiniu klimatu, kultūra ir kolektyvu. Mažesnę stažą, bet taip pat daugiau mažiau susipažinę su klimatu yra vidurinioji grupė, kuriai priklauso (penki) asmenys su 1-3 metų darbo stažu įmonėje. Galiausiai anksčiausiai prie komandos prisijungusieji, t.y. dirbantys kartu su kolektyvu iki vienerių metų, sudaro mažąją imties dalį (3 asmenys; žr. Diagramą Nr. 2). Atitinkamai grupių pasiskirstyme matoma, kad didžiausią dalį sudaro penkios grupės, kuriose yra mišrus visų trijų stažo grupių pasiskirstymas. Yra dvi grupės, kuriose bendradarbiauja vyriausieji specialistai su 1-3 metų stažo kolegomis ir tik viena grupėje, kurioje vyriausieji specialistai bendradarbiauja su mažiausio stažo darbuotojais (žr. Diagramą Nr. 4).

Diagrama Nr. 1 Respondentų pasiskirstymas pagal lytį
Šaltinis: sudaryta autorės

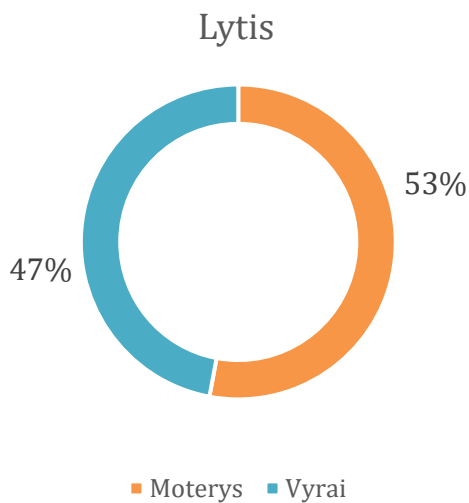


Diagrama Nr. 2 Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą įmonėje
Šaltinis: sudaryta autorės

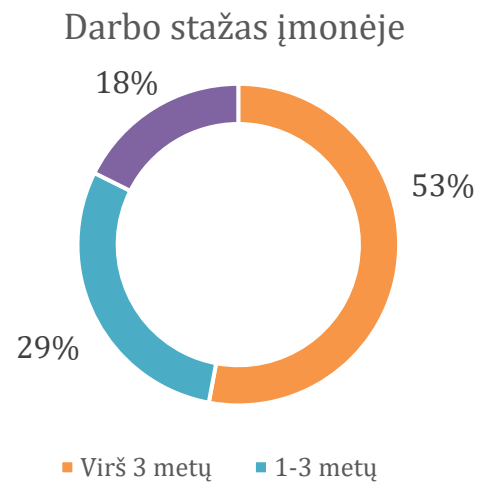


Diagrama Nr. 3 Tyrimo grupių pasiskirstymas pagal lytį
Šaltinis: sudaryta autorės

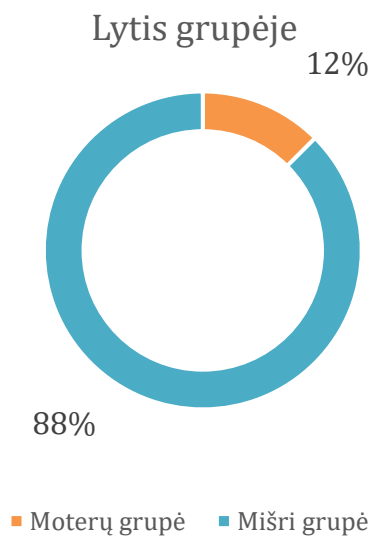
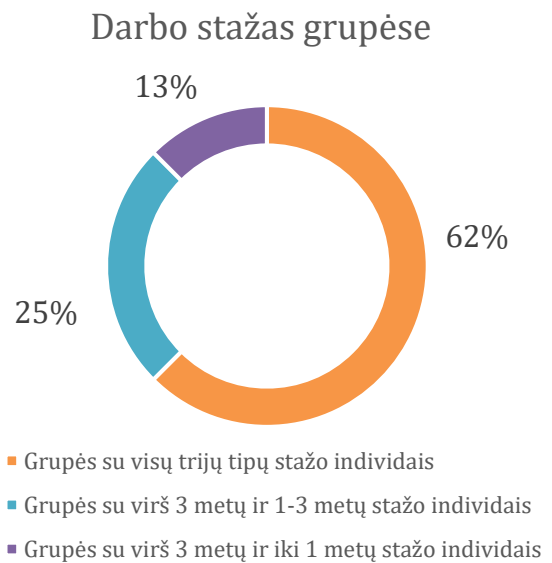


Diagrama Nr. 4 Tyrimo grupių pasiskirstymas pagal darbo stažą įmonėje
Šaltinis: sudaryta autorės



Tuo tarpu kiti du sąlyginiai kintamieji kaip PD darbu ir GEI bei priklausomas (bendradarbiavimas) ir nepriklausomas (emocinis intelektas) kintamieji pristatomi respondentų savarankiško įsivertinimo lygmeniu Priede Nr. 3. Siekiant išlaikyti etiškumą ir anonimiškumą bei apsaugoti respondentų privatumą, duomenys pateikiami su respondentų unikaliais identifikaciniais kodais. Kadangi pagrindiniai tyrimo vienetai (atvejai) yra skirtingos grupės, tyrimo eigoje (patogumo dėlei) autorė priskyrė kiekvienam individui ir grupei unikalų kodą, kad sumažintų skaičiavimų ir žmogiškų klaidų skaičių, priskiriant individą tam tikrai grupei. Galiausiai Lentelėje Nr. 3 pateikiami kiekvienos grupės EI, bendradarbiavimo, PD ir GEI vertės.

Lentelė Nr. 3 Grupės lygmeniu savęs įsivertinimai susumavus visų grupės narių įsivertinimus ir išvedus bendrą grupės vidurkį

Šaltinis: Sudaryta autorės

Komandos kodas	Komandos nariai					Komandos EI	Komandos PD	Komandos GEI	Komandos bendradarbiavimas
K1	1A	13A	15B			46,67	22,67	36,67	71
K2	1A	4B	2A			45	21,67	42,33	76,33
K3	16A	11A	5A	8A		47,50	23,25	37,25	71
K4	12B	4B	3B	7A	15B	43,60	24	40,40	76,80
K5	9B	14A	6B	4B		43,75	23,75	32,50	71,50
K6	17B	3B	11A	13A		47,25	23	38	67,75
K7	17B	9B	16A	8A		50,75	22,75	33	70,75
K8	10B	15B	5A			41,67	22,67	32,67	69,67

2.5 Kintamųjų kalibravimas

Prieš pradedant duomenų analizę, KLA metodas reikalauja tinkamo jų paruošimo. Pirmiausiai duomenys turi būti transformuojami. Siekiant atlikti neraiškiųjų aibių analizę, jos dar skirstomos į netolydžiąsias ir tolydžiąsias. Esant begaliniam reikšmių skaičiui, kuomet reikšmės gali įgauti visus realiuosius skaičius nuo 0 iki 1, naudojamos tolydžiosios neraiškiosios aibės. Esant baigtiniam reikšmių skaičiui – netolydžiosios. Dėl baigtinio aibių skaičiaus, netolydžiųjų neraiškiųjų aibių atveju tyrėjas privalo pagrįsti, kodėl renkama viena, o kitokia aibių sudėtis tam, kad būtų išvengta subjektyvumo ir parankaus rezultatų priderinimo. Visgi to galima išvengti renkantis neraiškiasias tolydžiąsias aibes, kurių atveju nereikia nustatyti baigtinio skaičiaus.¹²³ Siekiant išvengti subjektyvumo problemos pasirenkant aibių skaičių bei jas skiriančius slenksčius, šiame tyrime bus naudojama neraiškiųjų tolydžiųjų aibių analizė.

Pirmasis žingsnis, prieš atliekant tiesioginį kalibravimą ir gavus respondentų duomenis, buvo tyrėjai juos peržiūrėti ir kokybiškai perkalibruoti. Kadangi individų užpildyta apklausa buvo tik savarankiškas savęs įsivertinimas, reikia suprasti, kad galimi ne tik atminties paklaidų (angl. *recall bias*), bet ir savęs nuvertinimo arba perversinimo atvejai. Tyrime naudojami EI ir bendradarbiavimo indeksai yra naudojami tik kaip savęs vertinimo įrankiai, o ne „360 apklausos“ principu. „360 apklausos“ remiasi tokiu mechanizmu, kuomet ne tik pats asmuo save įsivertina pagal tam tikrus klausimyno elementus, bet ir su juo ryšius turintys asmenys (pvz., kolegos, vadovai, pavaldiniai ir pan.) vertina asmenį pagal identiškus klausimus. Tokia klausimynų prieiga yra mažiau subjektyvi, tačiau susiduria ir su atminties paklaidomis, nes neretai tokiose apklausoje tenka vertinti daugiau nei

¹²³ Norkus ir Morkevičius, p. 147-156

du asmenis, o visą grupę individų. Siekiant sumažinti subjektyvų vertinimą ir panaudoti tyrėjos stebėtojo vaidmenį bei prieigą prie kitokio tipo duomenų, tyrėja įvertino kiekvieno respondento EI įverčius, taip įgalinant kokybinį duomenų perkaliibravimą, kuris sukūrė antrąjį duomenų paketą nepriklausomam EI kintamajam – tyrėjos perkaliibruotus duomenis. Vykdamas kokybinį perkaliibravimą yra giliau pažvelgiama į duomenis ir stengiamasi atspindėti realesnę individo situaciją, tačiau čia ypatingai svarbu yra išlikti neutraliam ir turėti labai aiškius argumentus, kuriais remiasi kalibravimas. Šio tyrimo metu buvo išskirti du kokybinio duomenų perkaliibravimo kriterijai:

1. Kitų komandos narių patirčių / pasisakymų nesutapimas su individo įsivertinimu;¹²⁴
2. Autorės asmeninis patyrimas, bendraujant su grupe, kuris patvirtina kitų naratyvą arba asmeniniai autorės pastebėjimai apie imties charakteristiką.¹²⁵

Autorei perkaliibruojant nepriklausomą kintamąjį,¹²⁶ emocinio intelekto įverčiai išsigrūnino taip, kad dalies individų įverčiai nebuvo perkaliibruojami, tačiau absoliuti dauguma įverčių buvo kokybiškai kalibruojami dėl perversinimo / nuvertinimo aspektų. Vos poros individų bendras EI indeksas gerokai sumažėjo / padidėjo po autorės perkaliibravimo (pvz., vietoj savęs įsivertinimo „49“ autorė priskyrė „28“), o didžiosios daugumos įverčiai pasikeitė vos keliais vienetais (pvz., vietoj savęs įsivertinimo „46“ autorė priskyrė „43“).

Tačiau tyrėjai ypatingai svarbu darant intervenciją ir modifikuojant originalius duomenis, ne tik taikyti labai aiškas ir pagrįstas kalibravimo taisykles ar kriterijus, bet ir pasitikrinti, ar perkaliibravimas nėra visiškai subjektyvus ir ne realybę bandantis atspindėti, o ją iškreipti, įrankis. Tam buvo pasitelkta papildomu metodu, siekiant validuoti autorės kalibravimą, per prašymą trims imties individams papildomai įvertinti kitus respondentus (nesuteikiant jiems informacijos, kaip asmuo pats save įsivertino). Tokiam pasitikrinimui buvo susisiekiama su trimis skirtingose grupėse bendradarbiaujančiais individais, kurių kiekvienas užima skirtingas pareigas, turi skirtingas atsakomybes ir darbo stažą įmonėje. Jiems buvo paskirta įvertinti 2-3 kitus individus, su kuriais jie yra bendradarbiavę per pastaruosius 12 mėn. vienoje iš komandų. Ši strategija taip pat buvo naudinga sukaliibruota tuos respondentų atsakymus, kurių pati autorė negalėjo sukaliibruoti dėl duomenų trūkumo pagal anksčiau minėtus du kriterijus. Taip trūkstamų sukaliibruotų individų įverčiai buvo

¹²⁴ Pvz., individas X klausime save vertina „5“ iš „5“, kad nuolat racionaliai tvarkosi su sunkumais. Tuo tarpu autorė dažnai gaudavo pastabų, kad X yra vienas emocionaliausių komandos narių ir išbalansuoja bendradarbiavimą savo neracionaliu stresu ir pasimetimu, išskylant sunkumams ir labiau atitiktų įvertinimą „2“ iš „5“.

¹²⁵ Pvz., per laiką pastebėtas asmens polinkis į savęs perversinimą / nuvertinimą arba apskritai emociingas / santūrus reagavimas grupinėse situacijose.

¹²⁶ Priklausomas (bendradarbiavimo) kintamasis nebuvo kokybiškai perkaliibruojamas, kadangi jo dimensijos padengia ne tik savęs įsivertinimą, tačiau ir savo projektų grupelių bei bendro kolektyvų vertinimą, kuris yra kiek platesnės apimties nei EI.

įtraukti į naująjį kokybiškai sukalibruotą (pačios tyrėjos ir kitų respondentų) duomenų paketą, kuris yra pateiktas Priede Nr. 4. Taip pat žemiau esančioje Lentelėje Nr. 4 pateiktas pavyzdys tarp to kaip pats individas save įsivertino, kaip darbo autorė perkalibravo jo įverčius ir kaip jį vertino anonimizuoti kolegos. Galima pastebėti, kad autorės perkalibravimo kryptys pasitvirtino, nors ir įverčiai su kitų respondentų nuomone nebuvo identiški (PA įverčių nusivertinimas ir GS persivertinimas), tačiau tokie rezultatai leidžia teigti, kad tyrėjos perkalibruoti įverčiai nėra realybę iškreipiantys, o patikslinantys.

Lentelė Nr. 4 Kokybinio kalibravimo patikrinimo pavyzdys. Pateikiamos respondento savarankiško įsivertinimo, autorės ir kitų respondentų to individo vertinimo reikšmės.

Juodai pažymėti originalūs savęs įsivertinimai; Raudonai pažymėti autorės kokybiškai perkalibruoti įsivertinimai; Mėlynai pažymėti kitų imties narių anonimizuoti respondento įvertinimai (ir jų suma).

Šaltinis: Sudaryta autorės

Individo kodas	1 faktorius EI - SAVĖS suvokimas	2 faktorius EI - KITŲ suvokimas	3 faktorius EI - emocijų naudojimas	4 faktorius EI - emocijų valdymas	Emocinis intelektas (visi faktorai)	EI perkalibruotas (1, 2, 4 faktorai)
PA	15	13	19	12	59	40
PA_MS	16	15	19	13	63	44
PA_X1	16	16	19	15	66	47
PA_X2	19	12	20	17	68	48
PA_X1+X2	17,5	14	19,5	16	67	47,5
GS	17	16	15	16	64	49
SG_MS	13	8	15	7	43	28
GS_X1	12	7	16	11	46	30
GS_X2	13	4	19	7	43	24
GS_X1+X2	12,5	5,5	17,5	9	44,5	27

Antrasis tiesioginio kalibravimo žingsnis buvo išgryninti priklausomo ir nepriklausomo kintamųjų reikšmės – įsivertinti, ar naudoti visą indeksą, ar dalį indekso duomenų, t.y. žiūrėti ir į atskiras matavimo sritis. Kadangi tyrime buvo naudojamas „Wong and Law Emotional Intelligence Scale“ (WLEIS indeksas), buvo pasirinkta kalibruojant atsirinkti ne visus keturis indekso faktorius, o pirmąjį (savęs suvokimą), antrąjį (kitų suvokimą) ir ketvirtąjį (emocijų valdymą). Toks pasirinkimas buvo paremtas Libbrecht et al. tyrimu, kuriuo buvo siekiama patikrinti WLEIS indekso invariantiškumą.¹²⁷ Darbe nustatyta, kad iš keturių faktorių geriausiai pasireiškia trys (autorės aukščiau įvardintieji) faktoriai, kadangi emocijų naudojimo (trečiasis) faktorius nepateisino invariantiškumo testo ir autoriai siūlo atsargiai daryti išvadas. Atsižvelgiant į tai, kad nei vienas EI

¹²⁷ Nele Libbrecht, Alain De Beuckelaer, Filip Lievens, ir Thomas Rockstuhl, *Measurement Invariance of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale Scores: Does the Measurement Structure Hold across Far Eastern and European Countries?*. Applied Psychology, 63, 2014, p. 223-237

matavimo indeksas dar neturi pakankamai patikimumo akademinėje bendruomenėje, tyrime buvo pasirinktas WLEIS kaip vienas dažniausiai naudojamų įrankių EI tyrimuose. Sėkmingai išsigrūninus indekso faktorius, kiekvienas individualus EI įvertis galiausiai gaunamas sudedant visus tris faktorius ir išvedant bendrą jų sumą, o komandos EI atveju – visų narių sumos yra sudedamos ir vedamas vidurkis, remiantis kitų tyrimų precedentais¹²⁸ (tas pats atliekama ir priklausomo bei kontrolinių – GEI ir PD – kintamųjų atveju).

Sekantis žingsnis, kuris ne mažiau svarbus vykdyti duomenų analizę, yra svarbus išskirti aibių įverčius, kuriam reikalingas duomenų sukalibravimas pagal neraiškiųjų tolydžių aibių metodo principus. Tam reikalinga nurodyti didžiausią, mažiausią ir labiausiai neapibrėžtą priklausymo aibei reikšmes. Nors neraiškiosios tolydžiosios aibės gali turėti begalinį priklausymo skaičių nuo 0 iki 1, rekomenduojama kraštutines visiško atvejo priklausymo ir nepriklausymo aibei reikšmes atitinkamai skirti 0,95 (o ne 1) ir 0,05 (o ne 0). Taip išlaikoma galimybė atskleisti variaciją aibių viduje.¹²⁹

- Reikšmė, su kuria galima sieti visišką atvejo priklausymą neraiškiajai aibei (0,95);
- Reikšmė, su kuria galima sieti didžiausią neapibrėžtumą dėl atvejo priklausymo neraiškiajai aibei (0,5);
- Reikšmė, su kuria galima sieti visišką nepriklausymą neraiškiajai aibei (0,05).

Ypatingai svarbi duomenų apžvalgos ir darbo su jais dalis yra glaudžios visų trijų faktorių sąsajos. Kadangi EI yra *per se* sunkiai apčiuopiamas minkštasis įgūdis / fenomenas, jį versti į skaitines reikšmes yra gana sudėtinga bet kokio indekso pagalba. Dėl to į žemiau pateiktas skaitines reikšmes reikėtų žiūrėti kaip į atspirties taškus ir kokybiškai pasverti individo vietą aibėje. Tai ypatinai svarbu žvelgiant į atvejus, kai, pavyzdžiui, numatomas aibei nepriklausymo taškas yra 30 ir respondento bendra indekso suma yra 30, tačiau matoma, kad viename indekse surenkami maksimalūs įverčiai, o kituose – minimumai. Vieno faktoriaus puikūs rezultatai nelemia priklausymo aibei sėkmės ar nesėkmės, o bendras visų (šiuo atveju trijų) faktorių bendra suma, kadangi be gero emocijų valdymo, negalima teigti, jog asmuo priklauso aukšto EI aibei, net jeigu savęs ir / ar kitų suvokimo faktoriuose turi maksimalią gautą taškų sumą.

Atitinkamai autorė pasirinko aukšto EI aibei priskirti respondentų įverčius iš pirmojo, antrojo ir ketvirtojo faktorių su orientaciniais slenksčiais pagal teorinį įverčių pasiskirstymą. T.y. aukšto EI aibei priklausytų tie indeksai, kurių atsakymai yra ne mažesni kaip 4/5 kiekvieno faktoriaus klausime, t.y. žemiausia priklausymo aukšto EI aibei riba yra „48“, o didžiausia indekso riba būtų „60“. Šie rėžiai pasirenkami suprantant, kad žmogus nėra idealus ir labai maža tikimybė, kad akivaizdžiai

¹²⁸ Azadeh Rezvani, Rowena Barrett ir Pouria Khosravi, *Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance*, Team Performance Management, Vol. 25 No. 1/2, 2019, p. 126

¹²⁹ Norkus ir Morkevičius, p. 157

aukšto EI savybes demonstruojantys individai galėtų būti tik tie, kurie surenka maksimalius visų indeksų įverčius. Tam kad šio tyrimo indeksai pavaizduotų (kiek empiriškai įmanoma) realią situaciją, aibės priklausymui ir nepriklausymui pasirenkami rėžiai. Visiško nepriklausymo aukšto EI aibei žemutinė riba yra „12“ (atsakymai į visus trijų faktorių klausimus su įverčiais 1/5), o aukščiausia ribos reikšmė yra „36“ (remiantis tuo, kad bendra visų faktorių suma nesudaro 3/5 per klausimą ribos¹³⁰). Galiausiai didžiausio neapibrėžtumo reikšmė skiriama „42“, nes tai yra vidurio kelias tarp abiejų reikšmių (darant prielaidą, kad iš 12 klausimų per visus tris faktorius surenkant po šešis 3/4 ir po šešis 4/5 įverčius).

- Aukšto EI aibei priklauso įverčiai tarp 48 ir 60 (imtinai);
- Priklausymas šiai aibei neapibrėžčiausias, kai įvertis yra 42;
- Aukšto EI aibei nepriklauso įverčiai tarp 12 ir 36 (imtinai).

Priklausomas kintamasis remiantis atitinkama veiksmų logika ir skirstymo argumentacija kaip ir nepriklausomo EI kintamojo atveju, paskirstomas į priklausymą aukšto bendradarbiavimo aibei, didžiausio neapibrėžtumo tašką ir nepriklausymą aukšto bendradarbiavimo aibei. Tačiau tam pirmiausiai reikia išgryninti bendradarbiavimo indekso skaičiavimą, kuris yra paremtas ne visais 18 indekso elementais, o 15 iš jų. Tokia kintamojo apdorojimo išgryninimo strategija pasiremta pačių indekso autorių rekomendacija kritiškai vertinti 3 iš 18 elementų dėl galimo dubliavimo ar pertekliaus bei vieno iš klausimų (nr. 14) neigiamos formuluotės, kas gali išbalansuoti respondentą.¹³¹ Čia taip pat svarbu pastebėti, kad siekiant išvengti subjektyvaus duomenų pritaikymo prie „patogių“ išvadų ir išlaikyti maksimalų objektyvumą ir duomenų neutralumą kiekviename etape, autorė atliko skirtingas simuliacijas.¹³² Nepaisant skirtingų priklausomo kintamojo variacijų – visos simuliacijos parodė iš esmės tokius pačius rezultatus (taip pat ir pakeičiant slenkstines aibių reikšmes).¹³³ Skirtingų simuliacijų grafines išraiškas galima peržiūrėti Priede Nr. 5.

Priklausomo kintamojo aukšto / sėkmingo bendradarbiavimo slenksčiai buvo atitinkamai padalinti į tris dalis – aibės priklausymo, neapibrėžtumo taško ir aibės nepriklausymo. Aukšto bendradarbiavimo aibei buvo priskiriami tie įverčiai, kurių bendra suma buvo mažiausiai „60“

¹³⁰ Šioje vietoje svarbu pastebėti, kad neretai aukšto EI aibei nepriklausantys asmenys gali būti neblogai savo emocijas suvokiantys, tačiau kitų nesuvokimas ir negebėjimas jų sklandžiai valdyti gali gerokai sumažinti bendrą įvertį ir apsunkinti bendradarbiavimo sėkmę.

¹³¹ Mâsse et al., p. S158

¹³² 1) bendradarbiavimo kintamasis buvo su pilnu (18 elementų indeksu); 2) bendradarbiavimo kintamasis su 16 elementų pagal Mâsse et al. argumentaciją, tačiau neatmetant 14 klausimo apie laiko kaštus; 3) bendradarbiavimo kintamasis su 11 elementų, remiantis siauresniu teoriniu bendradarbiavimo operacionalizavimu pagal Hattori ir Lapidus (2004) išskirtus bruožus.

¹³³ Vienintelis skirtumas yra individų lygmeniu, kuomet perkalibruotas priklausomas kintamasis (simuliacijų metu buvo pasiimti 18 elementų ir 15 elementų testai) turi įtakos pavieniams taškams, tačiau tendencija ir bendras taškų pasiskirstymas išlieka.

(skaičiuojant respondentų rezultatus į klausimus 4/5 įverčiais), o aibei nepriklausymo slenkstis buvo nustatytas „30“ (skaičiuojant respondentų rezultatus į klausimus 2/5 įverčiais). Didžiausio neapibrėžtumo reikšmė buvo pasirinkta kaip „45“ (darant prielaidą, jeigu į visus klausimus vidutiniškai būtų atsakyta 3/5 įverčiu).¹³⁴

- Aukšto bendradarbiavimo aibei priklauso įverčiai tarp 60 ir 75 (imtina);
- Priklausymas šiai aibei neapibrėžčiausias, kai įvertis yra 45;
- Aukšto bendradarbiavimo aibei nepriklauso įverčiai tarp 15 ir 30 (imtina).

PD ir GEI kintamųjų atvejais yra analogiška seka priskiriamos slenkstinės vertės pagal 4/5, 3/5 ir 2/5 respondentų įverčių skaičiavimo bendrą sumą:

- Aukšto PD aibei priklauso įverčiai tarp 24 ir 30 (imtina);
- Aukšto GEI aibei priklauso įverčiai tarp 36 ir 45 (imtina);
- Priklausymas PD aibei neapibrėžčiausias, kai įvertis yra 18;
- Priklausymas GEI aibei neapibrėžčiausias, kai įvertis yra 27;
- Aukšto PD aibei nepriklauso įverčiai tarp 6 ir 12 (imtina);
- Aukšto GEI aibei nepriklauso įverčiai tarp 9 ir 18 (imtina).

Galiausiai, nustačius kintamųjų didžiausio, mažiausio ir neapibrėžčiausio priklausymo aibėms reikšmes, fs/QCA (3.0 versija) programos pagalba sudaroma lentelė (naudojantis *calibrate* funkcija), kurioje pateikiamos visos individų ir aštuonių komandų (ne)priklausymo neraiškiosioms aibėms reikšmės (žr. Priede Nr. 6), kurios taip pat atitiko autorės gautus rezultatus tiesioginiu kalibravimo metodu (žr. Priede Nr. 7). Nustatytų reikšmių pagalba kitame skyriuje atliekama kintamųjų analizė – tikrinamos tyrimo hipotezės.

3. Analizė ir rezultatai

Šiame skyriuje pristatomi empirinio tyrimo rezultatai bei jų analizė. Analizės metu buvo siekiama atsakyti į pagrindinį tyrimo klausimą – *koks yra emocinio intelekto vaidmuo (jei išvis tokį turi) sėkmingo bendradarbiavimo recepte?* Kokybinės lyginamosios analizės metodu buvo siekiama patikrinti, kokia sėkmingo bendradarbiavimo sąlyga gali būti EI – būtina, pakankama ar kt. Jos metu

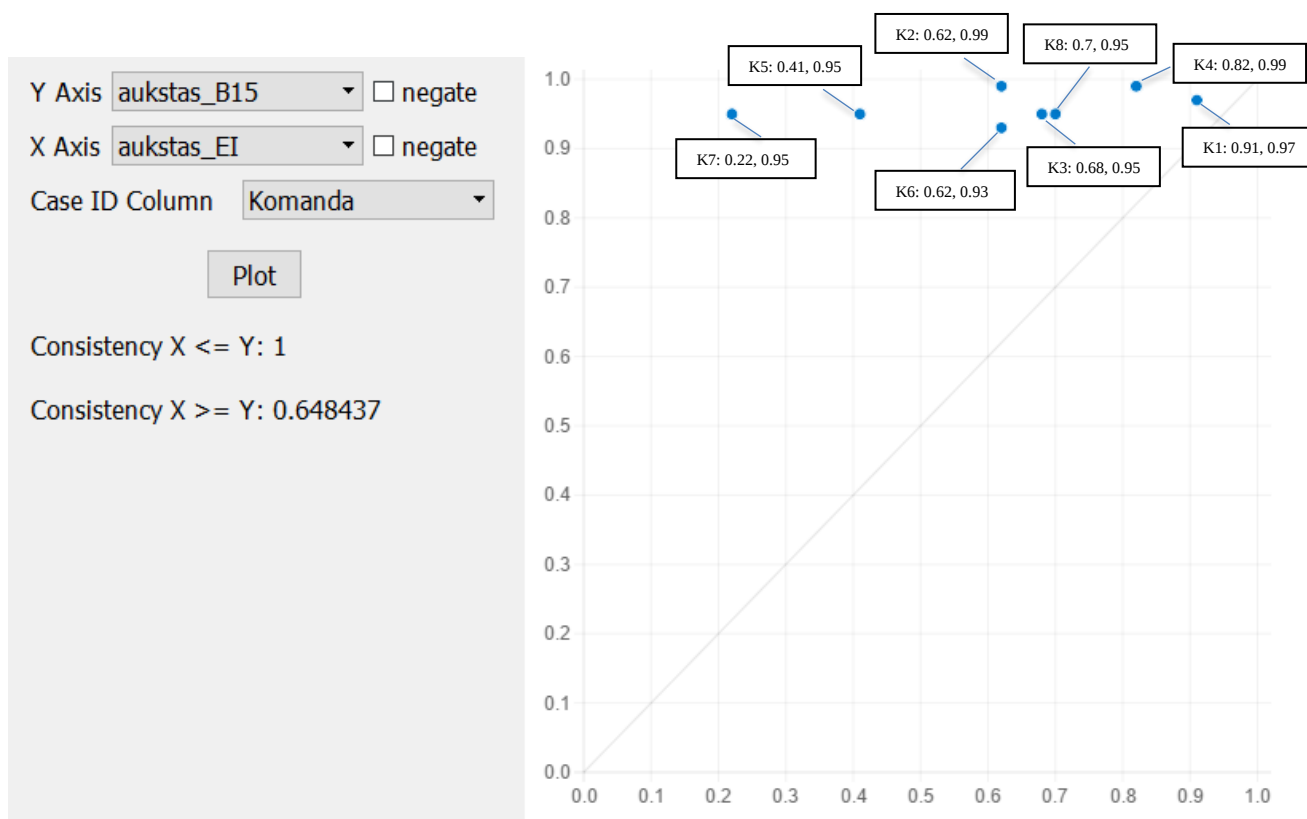
¹³⁴ Prieš surenkant visus respondentų duomenis tyrimui, autorė labai sąmoningai skyrė daug laiko slenksčių argumentacijai ir išsigryninimui, ar klaidingas jų parinkimas nepadarys neigiamos įtakos duomenims ir rezultatams, juos užteršdamas. Visgi, po skirtingų simuliacijų atlikimo (žr. Priedą Nr. 5 Paveikslėlius Nr. 4 ir Nr. 5) ir visiškai atsitiktinių slenksčių variacijų testavimo, buvo aišku, kad rezultatams tai įtakos nepadarė ir jų nebuvo galima iškreipti. Tai leido padidinti pasirinktų slenksčių kintamiesiems užtikrintumą / patikimumą.

išryškėjo tiek hipotezių prognozuojami, tiek kiti, už darbo paieškos teorijos ribų išeinančios tandemo mechanizmų tendencijos. Toliau pristatomi KLA ir stebėjimo duomenų rezultatai bei jų interpretacija bendrame tyrimo kontekste.

3.1 KLA rezultatai: priklausomas ir nepriklausomas kintamieji

Neraiškiųjų aibių analizėje galutinis tikslas yra rasti loginę formulę, kuri atvaizduoja pakankamas tyrėją dominančios baigmės (Y) sąlygas (X), kurios jo turimų teorinių ir kitokių prielaidų šviesoje gali būti laikomos jos priežastimi.¹³⁵ Tokios analizės atveju galimi trys ryšio variantai: a) X kaip būtina Y sąlyga; b) X kaip pakankama Y sąlyga; c) X kaip būtina ir pakankama Y sąlyga, kuriuos tyrėjas gali stebėti fs/QCA programos sukurtų grafikų pagalba (žr. Paveikslėlį Nr. 1). Jeigu visi atvejus atitinkantys taškai išsidėsto ant grafiko įstrižainės arba žemiau jos – X yra būtina Y sąlyga, o atvirkštiniu atveju (kuomet taškai yra ant įstrižainės arba aukščiau jos) – X yra pakankama Y sąlyga. Tuo tarpu visiems taškams išsidėsčius tiksliai ant grafiko įstrižainės yra matoma X kaip būtina ir pakankama Y sąlyga. Atitinkamai visų imtyje bendradarbiaujančių grupių rezultatus pateikus fs/QCA programos analizei buvo gauti žemiau grafiškai atvaizduoti duomenys (žr. Paveikslėlį Nr. 1):

Paveikslėlis Nr. 1 Tyrimo grupių EI ir bendradarbiavimo reikšmių gauti rezultatai fs/QCA grafike.



¹³⁵ Norkus ir Morkevičius, p. 175

Žvelgiant į gautus aštuonių komandų duomenis ir taškų pasiskirstymą santykiyje su įstrižaine, aiškiai **matomas ne būtinis, bet pakankamos sąlygos baigmei atvejis**. Svarbu pažymėti, kad šis darbas susiduria su užtikrintumo problema priklausomo kintamojo srityje, kuri įveda neapibrėžtumo dėl jo ribotos variacijos. Idealiu atveju šiai problemai sušvelninti reiktų daugiau stebėjimo atvejų, tačiau tai nebuvo įmanoma šios imties kontekste, nes į tyrimą buvo įtrauktos visos įmanomos terpėje bendradarbiaujančios grupės. Kitas galimas tokio trūkumo sprendimas galėtų būti priklausomo kintamojo perkaliibravimas ne pagal indekso klausimyno elementų sumų vidurkį, bet per kompleksinį įverčio konstravimą. pavyzdžiui, pagal žemiausią įvertį ar pan. Šiame darbe pasilikta prie visų respondentų įverčių sumos ir vedamo vidurkio, nes laikoma, kad kiekvieno individo vaidmuo grupėje yra lygiavertis, taip neišskiriant vieno įverčių svarbesniais už kitus bei siekiant išvengti selektyvaus komandos bendro įverčio smukdymo arba iškėlimo dėl vieno individo.

KLA metodo eigoje itin svarbu, kad būtų užtikrinta nepriklausomo kintamojo (EI) variacija, kas yra šio darbo stiprioji dalis, nes tokia variacija yra užtikrinama, tačiau priklausomo (bendradarbiavimo) variacijos trūksta. Dėl šio esamų duomenų ribotumo tyrėja negali daryti drąsių ir užtikrintų išvadų, tačiau jų interpretavimui didelę pagalbą suteikia kiti šio tyrimo duomenys, surinkti iš darbo autorės stebėtojo pozicijos.

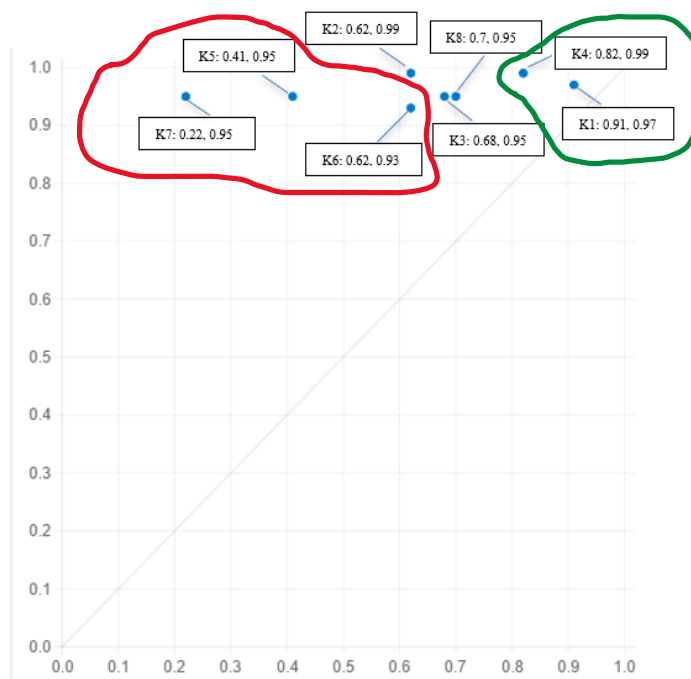
Bene svarbiausios šių rezultatų įžvalgos buvo pasiektos stebėjimo duomenų pagalba per gebėjimą atlikti gilesnę duomenų analizę ir pamatyti aiškesnę bendradarbiavimui darančių įtaką mechanizmų tendencijas. Kaip ir buvo minėta ankstesniuose darbo skyriuose, tirštasis terpės patyrimas buvo naudingas respondentų įverčių kokybiniam kalibravimui, tačiau net ir žvelgiant į komandų įverčius matomos tendencijos, kurios atitinka individų išreikštų nuogastavimų arba komplimentų situaciją¹³⁶. Žemiau esančiame grafike yra pateikti taškai su komandų identifikaciniais kodais ir aibių reikšmėmis (žr. Paveikslėlį Nr. 2). Nors ir narystės aukšto bendradarbiavimo aibėje laipsniai skiriasi vos pora šimtųjų, grafike matomos lyderiaujančios grupės viršutiniame dešiniajame taške, kurių bendradarbiavimo indeksas yra įvertintas kaip sėkmingiausias (K1 ir S1), bei labiausiai nutolusios – centro kairėje (G2 ir D1). Nors ir daryti palyginimus, stebint ribotos sklaidos priklausomą kintamąjį, yra sudėtinga, tačiau stebėjimo metu surinkta duomenų dalis (kurios svarba paaiškėjo tik po respondentų atsakymų surinkimo ir duomenų kalibravimo) buvo tai, kad geriausi sėkmingo bendradarbiavimo atsiliepimai buvo sulaukti būtent apie K1 ir S1 grupes (grafike pažymėta

¹³⁶ Ilustravimui, apie grupes, kurios sunkiau tvarkosi su bendradarbiavimu (D1, G1, G2), sulaukiama daugiau tokių komentarų kaip „sunku tarpusavyje susikalbėti“, „iššvaistoma bereikalingų laiko ir emocinių resursų, bandant pasiekti bendrą tikslą“, „trūksta darbo kartu aiškumo“, „prastas emocinis klimatas demotyvuoja dirbti kartu ir kerta per pasitikėjimą savimi ir kitais“ ir pan.

Tuo tarpu apie grupes, kurios lengviau tvarkosi su bendradarbiavimu (K1, S1), sulaukiama tokių komentarų kaip „kad ir kaip būtų sunku, žinai, kad tave palaiko ir tai įkvepia stengtis dėl bendro tikslo“, „jaučiasi didelė empatija ir pasitikėjimas, kuris kelia pasitikėjimą savimi ir ūpą“, „norisi eiti į darbą ir dirbti kartu kituose projektuose“ ir pan.

žaliai), o prasčiausi apie G2, G1 ir D1 grupes (grafike pažymėta raudonai). Tvirtus priežastinius ryšius teigti būtų itin drastiška, tad į duomenis reikia žiūrėti su atsargumu dėl labai minimalių skirtumų tarp grupių (vos pora šimtųjų) priklausomo kintamojo kontekste. Vis dėlto šie duomenys kelia klausimą, ar tokie rezultatai neturėtų būti atmesti dėl sutampančios informacijos tarp to, kas pavaizduota grafike, ir ką išsako imties grupės apie savo bendradarbiavimo iššūkius ir sėkmes.

Paveikslėlis Nr. 2 Tyrimo grupių EI ir bendradarbiavimo reikšmių gauti rezultatai fs/QCA grafike.



Pamačius stebėjimo metu surinktiems duomenims artimą komandų taškų išsidėstymą, tačiau tuo pačiu metu ribotą bendradarbiavimo kintamojo sklaidą buvo aišku, kad to priežastis be galimo priklausomo kintamojo pokyčių gali būti komandų sudėtis. Kadangi tiek priežastinių sąlygų GEI ir PD, tiek priklausomo ir nepriklausomo kintamųjų atveju yra vedami vidurkliai tam, kad būtų nustatytas komandos bendras indeksas, kiekvienos komandos sudėtis turi didelę reikšmę rezultatams. Tai pasireiškia per aiškias tendencijas:

1. Jeigu komandoje yra bent vienas aukšto EI aibei priklausantis individas, visas komandos EI indeksas ir atitinkamai priklausymo aibei reikšmė bus didesnė¹³⁷;
2. Jeigu komandoje yra bent vienas aukšto EI aibei nepriklausantis individas, visas komandos EI indeksas ir atitinkamai priklausymo aibei reikšmė bus mažesnė;
3. Jeigu komandoje yra bent vienas aukšto EI aibei priklausantis ir bent vienas nepriklausantis, jie vienas kitą atsveria bendrame komandos EI / bendradarbiavimo indekse ir atitinkamai aibių reikšmėse;

¹³⁷ Tas pats pastebima ir tų individų atveju, kurie yra per 1-2 taškus nuo priklausymo aibei (pvz. 46-47 indekso atveju).

4. Jeigu komandos vadovas yra aukšto EI aibei nepriklausantis, bendras komandos bendradarbiavimo indeksas ir atitinkamai priklausymo aibei reikšmė yra mažesnė už tų, kurių vadovai priklauso aukšto EI aibei;
5. Jeigu komandos vadovas yra aukšto EI aibei priklausantis¹³⁸, bendras komandos bendradarbiavimo indeksas ir atitinkamai priklausymo aibei reikšmė yra didesnė už tų, kurių vadovai nepriklauso aukšto EI aibei.

Žemiau pavaizduotoje lentelėje vizualiai pavaizduota išskirtų komandų sudėties tendencijų reikšmė ir (ankstesniuose skyriuose minėto elemento) stebėtų atvejų priklausomumo vienas nuo kito reikšmė (žr. Lentelę Nr. 5). Galima pamatyti, kad kai kurie individai bendradarbiauja su kitais daugiau nei vienoje grupėje ir į tai svarbu atsižvelgti, bendrai vertinant duomenis. Tai gali dalinai paaiškinti priklausomo kintamojo sklaidos trūkumą bei vieną svarbiausių šio tyrimo inferencijų, jog **aukšto EI aibei priklausančių individų buvimas bendradarbiaujančioje grupėje paveikia ir kitus grupės narius bei atitinkamai daro įtaką bendriems įverčiams.**

Lentelė Nr. 5 Tyrimo grupių EI ir bendradarbiavimo įverčiai bei priklausymo aibei reikšmės

Žaliuose langeliuose esantys individai priklauso aukšto EI aibei, šviesiai žaliuose – arti priklausymui esantys (surinkę 46-47 įvertį), o raudonuose – nepriklausantys. Atitinkamai violetiniu tekstu pavaizduoti individai priklauso aukšto bendradarbiavimo aibei (kadangi imtyje nėra įverčių, kurie nepriklauso aibei, tokių atitinkamai nėra).

Šaltinis: Sudaryta autorės

Komandos kodas	Komandos vadovas	Komandos nariai				Komandos EI	Komandos bendradarbiavimas	EI aibei priklausymo reikšmė	Bendradarbiavimo aibei priklausymo reikšmė
K1	1A	13A	15B			46,67	61,67	0,91	0,97
K2	1A	4B	2A			43	63,33	0,62	0,99
K3	16A	11A	5A	8A		43,50	59,75	0,68	0,95
K4	12B	4B	3B	7A	15B	45	66,40	0,82	0,99
K5	9B	14A	6B	4B		41,25	59,75	0,41	0,95
K6	17B	3B	11A	13A		43	58	0,62	0,93
K7	17B	9B	16A	8A		39,50	60	0,22	0,95
K8	10B	15B	5A			43,67	59,67	0,70	0,95

Toks bendras KLA analizės ir šių tendencijų poveikslas leidžia autorei ne tik formuoti inferencijas, bet ir atmesti hipotezę, kad sėkmingam bendradarbiavimui būtina, kad kiekvienas grupės narys priklausytų aukšto EI aibei. Stebimi atvejai puikiai iliustruoja kaip vieno aukšto EI aibei priklausančio asmens dalyvavimas kolektyviniame veiksmo gali turėti „užkrečiamą“ poveikį likusiai grupei. Nors antropologinis respondentų stebėjimas nėra pagrindinis šio darbo duomenų šaltinis,

¹³⁸ Tas pats pastebima ir tų vadovų komandose, kur vadovas yra per 1-2 taškus nuo priklausymo aibei (pvz. 46-47 indekso atveju).

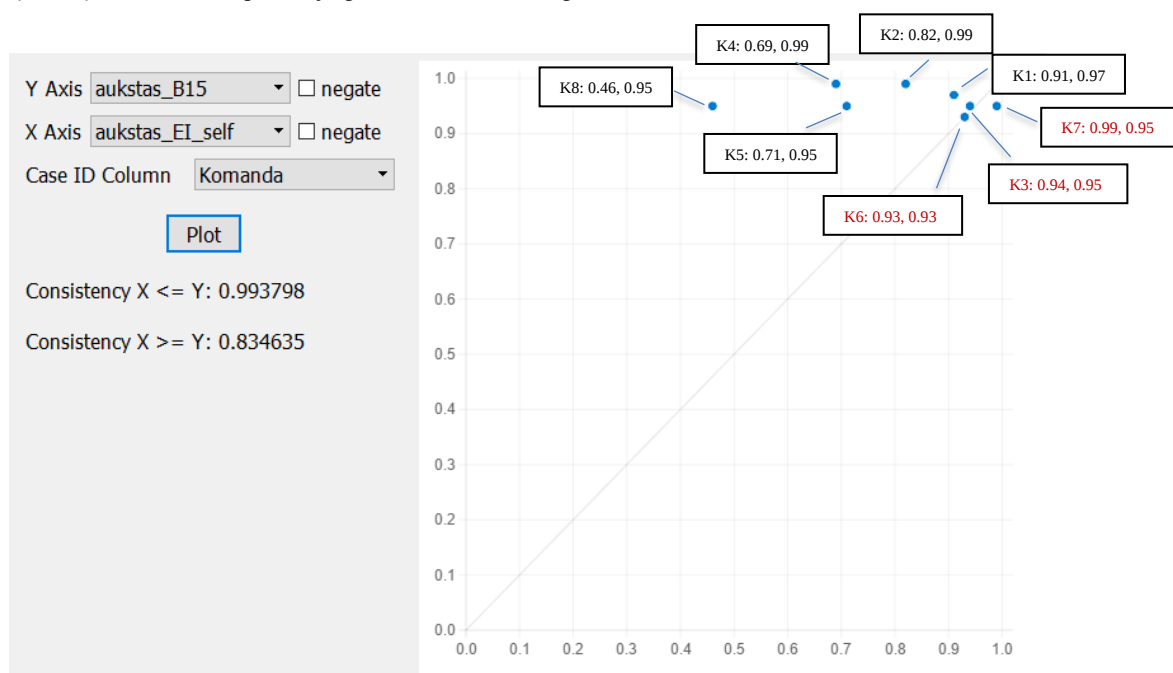
tačiau tokie rezultatai turi aiškų efektą ir stebint grupes. Tai labai aiškiai pastebima, kuomet vienas individas¹³⁹ vienu metu dirba dviejose skirtingose komandose, kur yra aukšto EI aibei priklausantis vadovas ir šiai aibei nepriklausantis. Darbo skirtingose grupėse efektas aiškiai pasimato, kuomet dirbama skirtingomis dienomis prie skirtingų projektų ir kokį svyruojantį poveikį tai turi individo motyvacijai dirbti kartu (pvz., pasisakymai, kad veikiau dirbtų vienas, kai dirba G1 grupėje, kai tuo tarpu po užduočių S1 grupėje džiaugiasi komandiniu darbu ir pan.), atvirai išreikšti pasitenkinimą ir kritiką (pvz., atvira kritikos komunikacija S1 komandoje ir nenoras konfrontuoti su kritika G1 komandoje) ir kt.

Papildomas ir svarbus elementas gali yra pastebimas, kai palyginami respondentų savarankiškų įsivertinimų ir perkaliuotų įverčių duomenys. Kadangi savarankiškų įsivertinimų rezultatuose pasitaikė ne vienas atvejis, kuomet asmuo save gerokai pervertino arba nuvertino, o tyrimo stebėjimo vienetai yra grupės, tai atitinkamai darė aiškų pokytį rezultatams. Nustačius aibių reikšmes ir grafines išraiškas su fs/QCA programa, gaunamas naujas taškų išsidėstymas nėra drastiškai besiskiriantis nuo kokybiškai perkaliuotų duomenų rezultato, tačiau esminis aibių priklausymo pasiskirstymas ir grafiko skirtumas yra pačių taškų tarpusavio išsidėstymas (žr. Paveikslėlį Nr. 3). Peržvelgus savarankiškai įsivertintų (nekalibuotų) nepriklausomo EI kintamojo duomenis (priklausymas aibėms atitinkamai pažymėtas iliustracijoje – pirmasis skaičius nurodo EI aibės reikšmę, o antrasis – bendradarbiavimo), programa nurodo aukštesnį nuoseklumą (angl. *consistency*). Vis dėlto naudojant šį duomenų paketą, tos grupės, kurių vadovai nepriklauso aukšto EI aibei, ne be centro kairės išsidėstyme, o dešinėje grafiko pusėje, išstumiant aukšto EI aibei priklausančių (arba artimų) vadovų grupes. Nors nuoseklumo duomenų prasme kintamieji yra grynesni, tačiau pasimato akivaizdus stebėjimų metu surinktų duomenų neatitikimas vien tuo aspektu, jog staiga tapusio aukščiausio EI grupės vis tiek savo projektuose susiduria su EI kompetencijos problemomis (vidiniai konfliktai, komunikacijos iššūkiai, atvirumo problemos, emocinė įtampa grupėje ir kt.). Tokie atradimai palaiko kokybiškai perkaliuoto duomenų rinkinio naudojimą priežastinių bendradarbiavimo baigmių paieškoms, kadangi šis rinkinys buvo validuotas ne tik papildomais respondentų vertinimais (siekiant išvengti subjektyvaus perkaliuotų), bet ir naratyvo atitikimu su stebėjimo duomenimis, ko negalima pasakyti savarankiškai įsivertintų įverčių atveju.

¹³⁹ CD respondento atvejis, dirbant tiek S1, tiek G1 komandose.

Paveikslėlis Nr. 3 Tyrimo grupių EI ir bendradarbiavimo respondentų savarankiškai įsivertinimo, o ne perkaliuotų reikšmių gauti rezultatai fs/QCA grafike

Raudonai pažymėtos kokybinio kalibravimo metu išskirtos aukšto EI aibei nepriklausančios grupės, kurios savarankiško įsivertinimo įverčių matavimuose priartėja prie aukšto EI aibei priklausančioms.



Apibendrinant, šio tyrimo atvejų kontekste matoma, kad bendradarbiavimas apskritai yra vertinamas aukštai, tačiau iš stebėjimo duomenų didesni skirtumai tarp grupių matomi per tokius reiškinis kaip išteklių sąnauda sėkmingam bendradarbiavimui pasiekti. Pvz., vienos grupės nėra įtampos, kai tuo tarpu kitose reikalinga išnaudoti gerokai daugiau emocinių išteklių, atsargiau bendrauti, vengti tam tikrų komunikacijos elementų ar išvis tam tikrus dalykus nutylėti. Taip pat tai atsiliepią į laiko kaštus, kurie tiesiogiai yra susiję su projektų pelningumu, t.y. kuo daugiau laiko yra skiriama susitarimui tarpusavyje, bendros kalbos radimui ir konfliktų sprendimui, tuo mažiau laiko lieka kitiems darbams ir projektų biudžetai tampa didesni nei planuota ir tai sukelia mažesni pelningumą ir sukelia tiesioginę riziką nepasiekti bendrų komandos tikslų. Deja, Mâsse et al 2008 indekse šie svarbūs grupių bendro darbo elementai nėra užčiuopiami, kas galimai susiję su tuo, kad indeksas yra patogesnis bendradarbiavimo matavimui kaip procesui, o ne galutiniam rezultatui. Tuo tarpu stebėjimų kokybinė prieiga leidžia atskleisti tai, kas kiekybine verte atrodantys maži skirtumai (pvz., tarp 0,99 ir 0,93) bendradarbiavimo realybėje turi nemažą ir kokybiškai apčiuopiamą poveikį.

Taip pat duomenys leidžia teigti, kad bendras grupės (o ne atskiras individo) EI atrodo kaip galimas vienas iš sėkmingo bendradarbiavimo receptų (nors ir dėl bendradarbiavimo duomenų susiklostymo nėra didelio šio teiginio tvirtumo), tačiau **jis tikrai nėra būtina (ar būtinai ir pakankama) sėkmingo bendradarbiavimo sąlyga**. Tuo pačiu šio darbo KLA stebėjimai neleidžia

tvirtinti, kad EI yra visiškai nesvarbus recepto ingredientas, net ir trūkstant priklausomo kintamojo įvairovei. Tokios išvados daromos iš jau minėtų kokybinių grupių stebėjimų bei to, kad taškai fs/QCA grafikuose nėra išsidėstę atsitiktine ar chaotiška tvarka. KLA metodas aiškiai nurodo, kad tam, jog tam tikra sąlyga turėtų kažkokį vaidmenį baigmei taškai turi išsidėstyti vienu iš trijų santykių su įstrižaine (virš jos, žemiau jos arba ant jos), kas ir matoma taškams išsidėsčius virš minimos įstrižainės.

3.2 KLA rezultatai: GEI ir PD kintamieji

Metodologijos skyriuje taip pat buvo pristatytos kitos potencialios priežastinės sąlygos¹⁴⁰ sėkmingo bendradarbiavimo receptui – GEI ir PD. Siekiant kuo objektyvesnio kolektyvinio veiksmo vaizdo ir palyginamumo su EI vaidmeniu, taip pat buvo atliekami veiksmai su fs/QCA programa, kur bendradarbiavimo kintamasis buvo pasirenkama kaip baigtis (Y), o pastarieji du kintamieji kaip sąlygos (X) numatytose grupėse. Žemiau esančioje Lentelėje Nr. 6 yra pateikiami priklausymo aibėms rezultatai, o abiejų kintamųjų grafikai pateikiami Priede Nr. 8.

Lentelė Nr. 6 Tyrimo grupių PD ir GEI įverčiai bei priklausymo aibei reikšmės

Šaltinis: Sudaryta autorės

Komandos kodas	Komandos PD	Komandos GEI	PD aibei priklausymo reikšmė	GEI aibei priklausymo reikšmė
K1	22,67	36,67	0,91	0,96
K2	21,67	42,33	0,86	0,99
K3	23,25	37,25	0,93	0,97
K4	24	40,40	0,95	0,99
K5	23,75	32,50	0,95	0,86
K6	23	38	0,91	0,98
K7	22,75	33	0,91	0,88
K8	22,67	32,67	0,91	0,87

Lyginant EI vaidmenį įvardytų kontrolinių kintamųjų šviesoje, galima pastebėti, kad GEI ir PD kiek geriau paaiškinimą sėkmingą bendradarbiavimą, jeigu žvelgiama į būtinų sąlygų nuoseklumo laipsnio (angl. *consistency*) ir dangos (angl. *coverage*) lentelę (žr. Paveikslėlį Nr. 4), nes nuoseklumo laipsnis EI atveju yra kur kas žemesnis nei PD, GEI ar net dviejų ar visų trijų kintamųjų variacijose.

¹⁴⁰ Kitokios metodologijos tyrimuose dar vadinami *kontroliniai kintamieji*.

Paveikslėlis Nr. 4 Būtinų sąlygų nuoseklumo laipsnio ir dangos lentelė sudaryta fs/QCA pagalba.

Analysis of Necessary Conditions

Outcome variable: aukstas_B15

Conditions tested:

	Consistency	Coverage
aukstas_EI	0.648437	1.000000
aukstas_GEI	0.967448	0.990667
aukstas_PD	0.955729	1.000000
aukstas_EI+aukstas_PD+aukstas_GEI	0.988281	0.990862
aukstas_EI+aukstas_PD	0.955729	1.000000
aukstas_EI+aukstas_GEI	0.967448	0.990667
aukstas_PD+aukstas_GEI	0.988281	0.990862

Vis dėlto tokių drąsių išvadų, kurios teigtų, kad GEI ir PD yra svarbesni nei EI sėkmingo bendradarbiavimo recepte, tvirtai teigti šie stebėjimai neleidžia. To pagrindinė priežastis yra nepakankamos kintamųjų dispersijos – abiejų kintamųjų atveju visų komandų įverčiai yra arti priklausymo aibei reikšmių bei visiškai nėra įverčių, kurie reprezentuotų neapibrėžtumo tašką ar net nepriklausymą aibėms. Tad kaip ir bendradarbiavimo kintamojo atveju, įvairovės trūkumas sukuria neapibrėžtumo ir atitinkamai išvadų užtikrintumo ribotumą.

Išvados

Šiame tyrime siekta išsiaiškinti, kokį vaidmenį sėkmingo kolektyvinio veiksmo recepte užima emocinio intelekto kintamasis. Šis darbas užima iki šiol menkai išplėtotą (ypatingai Lietuvos kontekste) tyrimų nišą – emocinio intelekto ar juolab jo santykio su bendradarbiavimu reiškinius. Pagrindiniam tyrimo klausimui atsakyti buvo pasitelkta profesinių paslaugų mažos imties įmonės bendradarbiaujančių grupių atvejais, kurie buvo nagrinėjami kokybinės lyginamosios analizės (KLA) ir imties stebėjimo pagalba. Imties pasirinkimas buvo nulemtas patogios prieigos, autorės ilgamečio (2 m.) kolektyvinio veiksmo klimato, institucijų bei giluminės prieigos prie kiekybiškai neužčiuopiamų, tačiau tokiems minkštiesiems reiškiniams kaip bendradarbiavimas ar emocinis intelektas ypatingai svarbių kokybinių imties stebėjimo duomenų.

Empirinė analizė rėmėsi 17 individų dalyvavimu aštuoniose bendradarbiaujančiose grupėse laikotarpyje nuo 2021 m. sausio iki 2021 m. gruodžio mėn. Pagrindiniai analizės duomenys buvo surinkti uždarų klausimų apklausos pagalba nuo 2021 m. spalio 21 d. iki gruodžio 15 d., surenkant respondentų įsivertinimus pagal keturis kintamųjų indeksus (emocinio intelekto – nepriklausomo kintamojo, bendradarbiavimo – priklausomo kintamoji, pasitenkinimo darbu ir grupės emocinio intelekto – kontrolinių kintamųjų). Apklausos duomenų analizė buvo atlikta naudojant KLA programinę įrangą fs/QCA (3.0 versiją), siekiant nustatyti, ar emocinis intelektas yra būtina, pakankama, būtina ir pakankama arba neaktuali sąlyga sėkmingo bendradarbiavimo baigčiai. Gautų rezultatų analizė buvo sustiprinta bei įkontekstina pasitelkiant kokybiniais stebėjimo duomenimis.

Atlikta analizė neleido drąsiai teigti, kad EI yra vienintelė ar būtina sąlyga sėkmingam bendradarbiavimui vykti, tačiau taip pat akivaizdu, kad dalį hipotezių galima atmesti. Tapo aišku, kad EI nėra nei būtina, nei būtina ir pakankama sėkmingo bendradarbiavimo sąlyga. Vis dėlto, šio tyrimo atvejai leido stebėti tam tikrą EI vaidmenį šio reiškinio recepte kaip pakankama to sąlyga, nors ir to išraiška stebėjimuose yra ribota. Atitinkamai šio tyrimo stebėjimai leidžia daryti išvada, kad verta atmesti hipotezes, teigiančias apie EI kaip visiškai nesvarbų kolektyvinio veiksmo dėmenį, ar tas, kurios numato, jog sėkmingam bendradarbiavimui reikalingas kiekvieno dalyvio priklausymas aukšto EI aibei. Priešingai – šiame darbe daromos inferencijos, kad EI veikia „viruso“ principu ir pakanka vieno aukšto EI aibei priklausyti arba – atvirkščiai – nepriklausančio individo, kad padarytų poveikį visai bendradarbiaujančiai grupei.

Visgi, darbe susidurta ir su tam tikrais trūkumais – ribotos priklausomo ir „kontrolinių“ (GEI ir PD) kintamųjų įvairovės bėda, kuri sukuria tam tikrą neapibrėžtumą ir atitinkamai neužtikrintumą. Būtent dėl šios sąlygos teigti, kad EI yra vienareikšmiškai pakankama bendradarbiavimo sąlyga nebūtų drąsu ir tam reiktų papildomų tyrimų, kurių stebimų atvejų priklausomas kintamasis būtų

diversifiškesnis, arba persvarstyti Mâsse et al 2008 indekso naudojimą bei kalibravimo prieigą. Kitas galimas tyrimo trūkumas yra susijęs su pačio KLA metodo prigimtimi, kurios metu pats tyrėjas turi savarankiškai nustatyti ir argumentuoti didžiausio priklausymo, neapibrėžtumo taškos ir mažiausio priklausymo aibėms reikšmes. Nors visų tyrimo procedūrų metu buvo laikomasi etiškumo ir skaidrumo kriterijų bei refleksijos, kurie turėtų padidinti tyrimo replikabilumą, patikimumą bei siekiant išvengti „save išpildančios pranašystės“ efekto, galimai darbe susidurta su kalibravimo prieigos ribotumu, tačiau su tuo susijęs ir šio darbo indėlis į akademinę diskusiją. Galiausiai kita rekomendacija ateities tyrimams būtų pasirinkti tokią imtį, kurios bendradarbiaujančios grupės būtų izoliuotos viena nuo kitos (t.y., kiekvienoje grupėje dalyvautų skirtingi individai, kurie nebūtų ir kitų grupelių nariais), kas padėtų pamatyti aiškesnę, grynesnę EI kaip sąlygos poziciją bendradarbiavimo baigtįje skirtinguose stebėjimuose.

Nepaisant to, kad KLA metodas stipriai priklauso nuo tyrėjo kintamųjų ir atvejų išmanymo, kas atitinkamai sudaro galimybes žmogiškosioms ir / ar subjektyvumo klaidoms, šis darbas atneša unikalų teorinį indėlį į šią tyrimų sritį dėl tyrimo priklausomo ir nepriklausomo kintamųjų kalibravimo prieigos. Tai taip pat yra didelė šio darbo pridėtinė vertė akademinei bendruomenei ne tik emocinio intelekto ir kolektyvinio veiksmo tyrimų srityje, tačiau ir KLA metodo taikyme, kadangi būtent šio metodo viena pagrindinių dalių (kalibravimas) atsispiria ne tik nuo tyrėjo išmanymo, bet ir nuo teorinio pagrindimo. Kadangi šio tyrimo atlikimo metu nebuvo prieinami panašūs tyrimai, kurie galėtų veikti kaip precedentas ir padėtų teoriškai argumentuoti kalibravimo slenksčius, darbo autorei teko užduotis praplėsti šių nišų diskusiją savo indėliu iki tol nenaudotu metodu emocinio intelekto WLEIS ir Mâsse et al bendradarbiavimo indeksais ir savarankiškai kurti kintamųjų kalibravimo taisykles.

Šio darbo trūkumai sudaro nišas ateities tyrimams. Visų pirma, verta gryninti EI ir bendradarbiavimo kalibravimo taisykles (galimai renkantis kitus matavimo indeksus, ypatingai atsižvelgiant, kad bendradarbiavimo kintamasis buvo naudojamas specifiškai pagal imties darbo sritį – tyrimus). Taip pat verta peržiūrėti naudotas hipotezes ir rasti atvejus, kurie atitiktų priklausomo kintamojo didesnės variacijos poreikį. Galiausiai verta paminėti tai, su kuo susiduria bendrai visa EI tyrimų sfera – bendras replikabilių, patikimų ir patikrintų teorijų bei metodų trūkumas dėl iki šiol mažo tyrimų kiekio šioje sąlyginai šviežioje srityje.

Literatūros ir šaltinių sąrašas

1. Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., Alloy, L.B. (1989), *Hopelessness Depression: A Theory-Based Sub-Type of Depression*. Psychological Review, 96, p. 358-372
2. Adeyemo, D. A. (2007), *Moderating Influence of Emotional Intelligence on the Link Between Academic Self-efficacy and Achievement of University Students*. Psychology and Developing Societies, 19(2), p. 199–213
3. Andrade, D. P. (2013), *Emotional Economic Man: Power and Emotion in the Corporate World*. Critical Sociology, 41(4–5), p. 785–805
4. Andrei, F., Siegling, A. B., Aloe, A. M., Baldaro, B. ir Petrides, K. V. (2016), *The incremental validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue): A systematic review and meta-analysis*. Journal of Personality Assessment, 98(3), p. 261–276
5. Antonakis, J., Ashkanasy, N. M. ir Dasborough, M. T. (2009), *Does leadership need emotional intelligence?* The Leadership Quarterly, 20, p. 247–261
6. Aram, J. D. ir Morgan, C. P. (1976), *The role of project team collaboration in R&D performance*. Management Science, 22, p. 1127-1137
7. Arfara, C. ir Samanta, I. (2016), *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, 230, p. 167-175
8. Ariès, P. (1962), *Centuries of childhood: A social history of family life* (R. Baldick, Trans.). New York, NY: Random House.
9. Avey, J.B., Wernsing, T.S. ir Luthans, F. (2008), *Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?*, Journal of Applied Behavioral Science, 44, p. 48–70
10. Axelrod, R. (1981), *The emergence of cooperation among egoists*. American Political Science Review 75 (1), p. 306–318
11. Bandura, A. (1976), *Self-reinforcement: Theoretical and methodological considerations*. Behaviorism, 4(2), p. 135–155.
12. Bandura, A. (1977), *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.
13. Barchard, K. A., Brackett, M. A. ir Mestre, J.M. (2016), *Taking stock and moving forward: 25 years of emotional intelligence research*. Emotion Review, p. 289
14. Bar-On, R. (1997), *BarOn Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems, 1997.

15. Barrick, M. R. ir Mount, M. K. (1991), *The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis*. Personnel Psychology, 44(1), p. 1–26
16. Becker, G.S. (1976), *Altruism, egoism, and genetic fitness: economics and sociobiology*. Journal of Economic Literature 14 (3), p. 817–826
17. Brackett, M. A., Rivers, S. E., Shiffman, S., Lerner, N. ir Salovey, P. (2006), *Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence*. Journal of Personality and Social Psychology, 91, p. 780–795
18. Brackett, M. A., Warner, R. M. ir Bosco, J. (2005), *Emotional intelligence and relationship quality among couples*. Personal Relationships, 12, p. 197–212
19. Boyatzis, R. (2007), *Competencies in the 21st century*. Journal of Management Development, 27(1)
20. Cameron, K. (2013), *Positive leadership*. San Francisco, CA: Berrett-Koheler
21. Chang, J. W., Sy, T. ir Choi, J. N. (2012), *Team Emotional Intelligence and Performance: Interactive Dynamics between Leaders and Members*. Small Group Research, 43(1), p. 75–104
22. Ciarrochi, J.V., Chan, A.Y. ir Caputi, P. (2000), *A Critical Evaluation of the Emotional Intelligence Construct*. Personality and Individual Differences, 28, p. 539–561
23. Cole, M. L., Cox, J. D. ir Stavros, J. M. (2016), *Building collaboration in teams through emotional intelligence: Mediation by SOAR (strengths, opportunities, aspirations, and results)*. Journal of Management & Organization, p. 1–21
24. Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations (1998), „Emotional Competence Framework“. http://kwhs.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2012/02/Career-Development-40_handoutA.pdf [Žiūrėta 2021-03-29]
25. Dixon, T. (2003), *From Passions to Emotions: The Creation of a Secular Psychological Category*. Cambridge: Cambridge University Press.
26. Eustace, N. (2008), *Passion is the gale: Emotion, power, and the coming of the American Revolution*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press for the Omohundro Institute of Early American History and Culture.
27. Febvre, L. (1973), *Sensibility and history: How to reconstitute the emotional life of the past*. In P. Burke (Ed.), K. Folca (Trans.), *A new kind of history: From the writings of Febvre*, p. 12–26. New York, NY: Harper & Row Publishers. (Original work published 1941)

28. Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., Lopes, P.N. ir Ruiz-Aranda, D. (2014), *When to cooperate and when to compete: Emotional intelligence in interpersonal decision-making*, Journal of Research in Personality, Volume 49, p. 21-24
29. Fiori, M. ir Antonakis, J. (2012), *Selective attention to emotional stimuli: What IQ and openness do, and emotional intelligence does not*. Intelligence, 40, p. 245–254
30. Foucault, M. (2004), *Naissance de la biopolitique – Cours au Collège de France (1978–1979)*. Paris: Seuil/Gallimard.
31. Gajda, R. (2004), *Utilizing Collaboration Theory to Evaluate Strategic Alliances*. American Journal of Evaluation, 25(1), p. 68
32. Gendrom B (2004), *Why emotional capital matters in education and in labor? Toward an optimal exploitation of human capital and knowledge management*. Les Cahiers de la Maison des Sciences Economiques 113(1), p. 1–37
33. Ghuman, U. (2016), *An empirical examination of group emotional intelligence in public sector workgroups*. Team Performance Management, Vol. 22 Iss 1/2, p. 51-74
34. Ghuman, U. (2011), *Building a model of group emotional intelligence*. Team Performance Management: An International Journal, Vol. 17 Nos 7/8, p. 418-439
35. Goleman, D. (1995), *Emotional Intelligence*, Bantam Books, New York.
36. Goleman, D. (1998), *Working with the Emotional Intelligence*, Bantam Books, New York, 1998, p. 317
37. Gray, B. (1989), *Collaborating: Finding common ground for multiparty problems*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
38. Gray, B. (1996), *Cross-sectoral partners: Collaborative alliances among business, government and communities*. In *Creating collaborative advantage*, ed. C. Huxham. Thousand Oaks, CA: Sage, p. 57-79
39. Gray, B. (2000), *Assessing inter-organizational collaboration: Multiple conceptions and multiple methods*. In *Cooperative strategy: Economic, business, and organizational issues*, ed. D. Faulkner and M. de Rond. New York: Oxford Univ. Press, p. 243-260
40. Greenleaf, R. K. (1977), *Servant leadership: a journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.
41. Hanawalt, B. (1986), *The ties that bound: Peasant families in medieval England*. New York, NY: Oxford University Press.
42. Harris, W. (2002), *Restraining rage: The ideology of anger control in classical antiquity*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

43. Hattori, R. ir Lapidus, T. (2004), *Collaboration, trust and innovative change*. Journal of Change Management, 4(2), p. 97–104
44. Huxham, C. (1996), *Collaboration and collaborative advantage*. In Creating collaborative advantage, ed. C. Huxham. Thousand Oaks, CA: Sage
45. Huxham, C. ir Vangen, S. (2000), *Ambiguity, complexity, and dynamics in the membership of collaboration*. Human Relations 53, p. 771–801
46. Johnson, H. (1960), *The political economy of opulence*. Canadian Journal of Economics and Political Sciences 26(1), p. 552–564
47. Jones, G.R., George, J.M. ir Hill, C.W.L. (2000), *Contemporary Management*, Irwin McGraw-Hill, Boston, MA.
48. Keefer, K. V., Parker, J. D. A. ir Saklofske, D. H. (2018), *Three decades of emotional intelligence research: Perennial issues, emerging trends, and lessons learned in education: Introduction to Emotional Intelligence in Education*. K. V. Keefer, J. D. A. Parker ir D. H. Saklofske (Eds.), *Emotional intelligence in education: Integrating research with practice*. Springer International Publishing, p. 1-19
49. Landy, F. J. (2006), *The long, frustrating, and fruitless search for social intelligence: A cautionary tale*. In K. R. Murphy (Ed.), *A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed?* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, p. 81–123
50. Lee, H.J. (2017), *How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs*. Myongli University, Republic of Korea.
51. Levitats, Z. ir Vigoda-Gadot, E. (2017), *Yours emotionally: How emotional intelligence infuses public service motivation and affects the job outcomes of public personnel*. Wiley Online Library, Public Administration/Volume 95, Issue 3
52. Libbrecht, N., Beuckelaer, A.D., Lievens, F. ir Rockstuhl, T. (2014), *Measurement Invariance of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale Scores: Does the Measurement Structure Hold across Far Eastern and European Countries?*. Applied Psychology, 63, p. 223-237
53. López-Ruiz, O. (2007), *Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo. Capital humano e empreendedorismo como valores sociais*. Rio de Janeiro: Azougue Editorial.
54. Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J., Schütz, A., Sellin, I. ir Salovey, P. (2004), *Emotional intelligence and social interaction*. Personality and Social Psychology Bulletin, 30, p. 1018–1034
55. Lopes, P. N., Salovey, P. ir Straus, R. (2003), *Emotional intelligence, personality and the perceived quality of social relationships*. Personality and Individual Differences, 35, p. 641–658

56. Luthans, F., Youssef, C. ir Avolio, B. (2007), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
57. Mayer, J.D. ir Caruso, D. (November/December, 2002), *The effective leader: Understanding and applying emotional intelligence*. *Ivey Business Journal*, 66, p. 1-5
58. Mayer, J. D., Caruso, D. R. ir Salovey, P. (2016), *The ability model of emotional intelligence: Principles and updates*. *Emotion Review* 8, p. 290–300
59. Mayer, J. D., Roberts, R. D. ir Barsade, S. G. (2008), *Human abilities: Emotional intelligence*. *Annual Review of Psychology*, 59, p. 507–536
60. Mayer, J. D. ir Salovey, P. (1997), *What is emotional intelligence?* In: Salovey P and Sluyte D (eds) *Emotional Development and Emotional Intelligence*. New York, NY: Basic Books, p. 3–31
61. Mayer, J. D., Salovey, P. ir Caruso, D. R. (2002), *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) user's manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
62. Martinez-Pons, M. (1997), *The Relation of Emotional Intelligence with Selected Areas of Personal Functioning, Imagination, Cognition and Personality*, 17, p. 3-13
63. Matt, S. (2003), *Keeping up with the Joneses: Envy in American consumer society, 1890–1930*. Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press.
64. Matt, S. J. (2011), *Current Emotion Research in History: Or, Doing History from the Inside Out*. *Emotion Review*, 3(1), p. 117–124
65. Meinzen-Dick, R., DiGregorio, M. ir McCarthy, N. (2004), *Methods for studying collective action in rural development*. *Agricultural Systems*, 82(3), p. 204-205
66. Mita, D. ir Debasis, M. (2008), *Assessing suitability of Rahim organizational conflict inventory-II in Indian familyowned-and-managed businesses*. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 2(1), p. 28–38
67. Muhar, A., Vilsmaier, U., Glanzer, M. ir Freyer, B. (2006), *Initiating transdisciplinary in academic case study teaching*. *Int. J. Sustain. High. Educ.* 7 (3), p. 293
68. Murphy, K. R. (Ed.) (2006), *A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed?* Mahwah, NJ: Erlbaum.
69. Norkus, Z. ir Morkevičius, V. (2011), *Kokybinė lyginamoji analizė: vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams*. Vilnius: Vaistų žinios
70. Nowak, M. A. (2006), *Five Rules for the Evolution of Cooperation*, *Science*, Vol. 314.
71. O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H. ir Story, P. A. (2011), *The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis*. *Journal of Organizational Behavior*, 32, p. 788–818

72. Ostrom, E. (2008), *Building Trust to Solve Commons Dilemmas: Taking Small Steps to Test an Evolving Theory of Collective Action*, in Simon E. Levin (ed.), *Games, Groups and the Global Good*, Springer: Dordrecht Heidelberg London New York.
73. Peleckis, K. ir Peleckienė, V. (2013), *Developing negotiation competencies of business management students: structural and content dimensions*. *Business: Theory and Practice*, 14(4), p. 346-357
74. Pérez-González J.C., Saklofske D. H. ir Mavroveli S. (2020), *Editorial: Trait Emotional Intelligence: Foundations, Assessment, and Education*. *Frontiers in Psychology*, Vol. 11, p. 2
75. Pérez-González, J. C., ir Sanchez-Ruiz, M. J. (2014), *Trait emotional intelligence anchored within the big five, big two and big one frameworks*. *Personality and Individual Differences* 65, p. 53–58
76. Perry, J. L. ir Clough, P. J. (2017), *Predicting cooperation in competitive conditions: The role of sportpersonship, moral competence, and emotional intelligence*, *Psychology of Sport and Exercise*, Volume 31, p. 88-92
77. Petrides, K. V. (2009), Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire. In Stough, C., Saklofske, D. H., Parker, J. D. (Eds.), *Advances in the assessment of emotional intelligence*. New York: Springer.
78. Petrides, K. V., Mikolajczak, M., Mavroveli, S., Sanchez-Ruiz, M. J. M. J., Furnham, A. ir Pérez-González, J. C. (2016), *Developments in trait emotional intelligence research*. *Emotion Review*, 8, p. 335–341
79. Plamper, J. (2010), *The history of emotions: An interview with William Reddy, Barbara Rosenwein, and Peter Stearns*. *History and Theory*, 49, p. 237–265
80. Prati, M. L., Douglas, C., Ferris, G.R., Ammeter, A.P. ir Buckley, M.R. (2003), *Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes*, *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 11 No. 1, p. 21-40
81. Rahim, M. A. (1983a), *A measure of styles of handling interpersonal conflict*. *Academy of Management Journal*, 26, p. 368-376
82. Rahim, M. A. (1983b), *Rahim organizational conflict inventory—II: Forms A, B, and C*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
83. Reddy, W. (2001), *The navigation of feeling: A framework for the history of emotions*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
84. Reddy, W. (2009), Historical research on the self and emotions. *Emotion Review*, 1, p. 302–315

85. Reis, D. L., Brackett, M. A., Shamosh, N. A., Kiehl, K. A., Salovey, P. ir Gray, J. R. (2007), *Emotional intelligence predicts individual differences in social exchange reasoning*. *NeuroImage*, 35, p. 1385–1391
86. Rezvani, A., Barrett, R. ir Khosravi, P. (2019), *Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance*, *Team Performance Management*, Vol. 25 No. 1/2, p. 120-137
87. Romero, D., Galeano, N. ir Molina, A. (2009), *Mechanisms for assessing and enhancing organizations' readiness for collaboration in collaborative networks*. *International Journal of Production Research*, 47(17), p. 4691–4710
88. Romero, D., Galeano, N. ir Molina, A. (2008), *Readiness for collaboration assessment approach in collaborative networked organisations*. In A. Azevedo (Ed.), *Innovation in manufacturing networks*, IFIP. New York, NY: Springer, p. 47-56
89. Rosenwein, B. (2006), *Emotional communities in the early Middle Ages*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
90. Salovey, P. ir Mayer, J. D. (1990), *Emotional intelligence*. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, p. 185–211
91. Schriesheim, C., Tsui, A. S., (1980), *Development and Validation of a Short Satisfaction Instrument for Use in Survey Feedback Interventions*. Paper presented at the Western Academy of Management Meeting.
92. Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J ir Dornheim, L. (1998), *Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence*. *Personality and Individual Differences*, 25, p. 167-177
93. Schuettpelz, E. ir Malouff, J. (2001), *Emotional Intelligence and Task Performance*. *Imagination, Cognition and Personality*, 20 (4), p. 348
94. Serrat O. (2017), *Understanding and Developing Emotional Intelligence*. In: *Knowledge Solutions*. Springer, Singapore, p. 329-330
95. Shaw, L. ir Lindsay, R. (2008), *Renewing focus and building capacity for enacting authentic collaboration in work rehabilitation*. *Work*, 30, p. 215-218
96. Simpson, A. V., Clegg, S. ir Pitsis, T. (2014), „*I Used to Care but Things Have Changed*“: *A Genealogy of Compassion in Organizational Theory*. *Journal of Management Inquiry*, 23(4), p. 347–359
97. Simunek, M., Schutte, N. S., Hollander, S. ir McKenley, J. (2000), *The Relationship between Ability to Understand and Regulate Emotions, Mood, and Self-Esteem*, presented at the American Psychological Society Conference, Miami.

98. Slater, L. (2005), *Leadership for collaboration*. International Journal of Leadership in Education, 8(4), p. 321–333
99. Stearns, C. ir Stearns, P. (1985), Emotionology: Clarifying the history of emotions and emotional standards. *The American Historical Review*, 90, p. 813–836
100. Stearns, P. (1994), *American cool: Constructing a twentieth-century emotional style*. New York, NY: New York University Press.
101. Stone, L. (1977), *The family, sex, and marriage in England, 1500–1800*. New York, NY: Harper & Row.
102. Thomson, K. (1998), *Emotional Capital: Capturing Hearts and Minds to Create Lasting Business Success*. Oxford: Capstone.
103. Thomson, A. M., Perry, J. L. ir Miller, T. K. (2009), *Conceptualizing and Measuring Collaboration*. Journal of Public Administration Research and Theory, Volume 19, Issue 1, January, p. 1-2, 23–56
104. Tischler, L., Biberman, J. ir McKeage, R. (2002), *Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: Definitions, models and ideas for research*, Journal of Managerial Psychology, Vol. 17 No. 3, p. 205
105. Tomer, J. (2003), Personal capital and emotional intelligence: an increasingly important intangible source of economic growth. *Eastern Economic Journal* 29(3), p. 453–470
106. Uk, J., Litzky, B. E., Sosik, J. J., Bechtold, D. C. ir Godshalk, V. M. (2010), *Emotional Intelligence and Trust in Formal Mentoring Programs*. Group & Organization Management, 35(4), p. 421–455
107. Vigoda-Gadot, E. ir Meisler, G. (2010), *Emotions in Management and the Management of Emotions: The Impact of Emotional Intelligence and Organizational Politics on Public Sector Employees*. Public Administration Review, 70, p. 72-86
108. Wong, C.S. ir Law, K. S. (2002), *Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)*. APA PsycTests.
109. Wood, D. ir Gray, B. (1991), *Towards a comprehensive theory of collaboration*. Journal of Applied Behavioral Science 27, p. 139–62
110. Zeidner, M., Roberts, R. D. ir Matthews, G. (2008), *The science of emotional intelligence: Current consensus and controversies*. European Psychologist, 13, p. 64–78

Priedas Nr. 1

Emocinio intelekto kompetencijų atributai

Kompetencija	Atributas
Asmeninis suoprotis	
Emocinis suoprotis	Asmenys, turintis šią kompetenciją: • žino, kurias emocijas jie jaučia ir kodėl; • supranta ryšius tarp savo jausmų ir to, ką jie galvoja, daro ir sako; • pripažįsta, kaip jų jausmai veikia jų darbus; • suvokia savo vertybes ir tikslus.
Tikslus įsivertinimas	Asmenys, turintis šią kompetenciją: • žino savo stipriąsias ir silpnąsias puses; • yra refleksyvūs, mokosi iš patirties; • yra atviras grįžtamajam ryšiui, naujoms perspektyvoms, nuolatiniam mokymuisi ir saviugda; • geba parodyti humoro jausmą ir savęs suvokimą.
Pasitikėjimas savimi	Asmenys, turintis šią kompetenciją: • pateikia save pasitikėdami savimi; • gali išsakyti nepopuliarias nuomones ir „pastovėti“ už tai, kas yra teisinga; • yra ryžtingi ir sugeba priimti pagrįstus sprendimus, nepaisant neaiškumų ir spaudimo.
Savireguliacija	
Savikontrolė	Asmenys, turintis šią kompetenciją: • gerai valdo impulsyvius jausmus ir varginančias emocijas • išlieka susikoncentravę, pozityvūs ir nepajudinami net ir sunkiose akimirkose; • aiškiai mąsto ir yra susikaupę net spaudžiami.
Patikimumas	Asmenys, turintis šią kompetenciją: • elgiasi etiškai ir nepriekaištingai; • sukuria pasitikėjimą per jų patikimumą ir autentiškumą; • pripažįsta savo klaidas ir konfrontuoja neetiškus kitų veiksmus; • laikosi griežtų principų, net jeigu ir nesulaukia kitų palaikymo.

Sąžiningumas	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • vykdo įsipareigojimus ir laikosi pažadų; • prisiima atsakomybę už savo tikslų įgyvendinimą; • yra organizuoti ir atsargūs dirbdami.
Prisitaikymas	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • sklandžiai tvarkosi su keliais reikalavimais vienu metu, geba keisti prioritetą pagal situaciją ir greitai; • pritaiko savo atsakymus ir taktikas, kad jos atitiktų aplinkybes; • lanksčiai vertina įvykius.
Inovatyvumas	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • ieško naujų idėjų iš įvairių šaltinių; • priima originalius problemų sprendimus; • generuoti naujas idėjas; • mąstydami įtraukia naujas perspektyvas ir galimas rizikas.
Savimotyvacija	
Pasiekimų varomoji jėga	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • yra orientuoti į rezultatus, labai aiškiai siekia tikslų ir standartų; • nusistato sunkius tikslus ir prisiima apskaičiuotą riziką; • siekia informacijos, kad sumažintų neapibrėžtumą ir rastų būdų, kaip pagerinti situaciją; • mokosi, kaip pagerinti savo našumą.
Įsipareigojimas	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • pasirengę daryti asmenines ar grupines aukas, kad pasiektų didesnę organizacinę tikslą; • randa tikslo jausmą didesnėje misijoje; • priimdami sprendimus ir aiškindamiesi pasirinkimus naudojami grupės kartinėmis vertybėmis; • aktyviai ieško galimybių išpildyti grupės misiją.
Iniciatyva	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • yra pasirengę pasinaudoti galimybėmis; • siekia tikslų viršijant tai, ko iš jų reikalaujama ar tikimasi; • nutraukia biurokratiją ir, jei reikia, apeina taisykles, kad atliktų savo darbus;

	• sumobilizuoja kitus neįprastomis, sumaniomis pastangomis.
Optimizmas	Asmenys, turintis šią kompetenciją: • nepaisant kliūčių ir nesėkmių, atkakliai siekia tikslų; • veikia tikėdamiesi sėkmės, o ne iš baimės; • mato nesėkmes dėl valdomų aplinkybių, o ne dėl asmeninio trūkumo.
Socialinis suoprotis	
Empatija	Asmenys, turintis šią kompetenciją: • yra dėmesingi emociniams ženkliams ir gerai į juos įsiklauso; • parodo jautrumą ir supranta kitų perspektyvas; • padeda kitiems suprasdami jų poreikius ir jausmus.
Orientacija į paslaugumą	Asmenys, turintis šią kompetenciją: • supranta klientų poreikius ir suderina juos su paslaugomis ar produktais; • ieško būdų, kaip padidinti klientų pasitenkinimą ir lojalumą; • mielai pasiūlo reikiamą pagalbą; • suvokia kliento perspektyvą, veikdami kaip patikimi patarėjai.
Kitų ugdymas	Asmenys, turintis šią kompetenciją: • pripažįsta ir apdovanoja žmonių stiprybes, pasiekimus ir augimą; • teikia naudingą grįžtamąjį ryšį ir nustato žmonių tobulėjimo poreikius; • yra mentoriai, laiku ugduojantys ir pasiūlantys užduotis, kurios iššaukia ir ugdo asmens įgūdžius.
Įvairovės pripažinimas	Asmenys, turintis šią kompetenciją: • gerbia ir gerai sutaria su žmonėmis iš įvairių aplinkų; • supranta įvairias pasaulėžiūras ir jautriai reaguoja į grupių skirtumus; • įvairovę vertina kaip galimybę, kurdami įvairią aplinką žmonėms klestėti; • kovoja su šališkumu ir netolerancija.
Politinis suoprotis	Asmenys, turintis šią kompetenciją: • tiksliai įžvelgia esminius jėgos santykius; • aptinka svarbiausius socialinius tinklus; • supranta jėgas, kurios formuoja klientų arba konkurentų požiūrį ir veiksmus; • tiksliai perskaito situacijas ir organizacines bei išorines realijas.
Socialiniai įgūdžiai	

Įtaka	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • moka įtikinėti; • dėsto mintis prisitaikydami prie klausytojo; • naudoja kompleksines strategijas kaip netiesioginę įtaką konsensusui arba paramai išgauti; • surežisuoja svarbius įvykius, jog paveiktų kitus.
Komunikacija	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • yra veiksmingi emocijų sukėlėjai ir priėmėjai, pastebėdami emocinius ženklus, derindami savo komunikaciją; • sprendžia sunkius klausimus be užuolankų; • gerai klauso, siekia bendro supratimo ir palaiko informacijos visapusi dalinimąsi; • skatina atvirą bendravimą ir išlieka jautrūs tiek blogų, tiek gerų naujienų atveju.
Lyderystė	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • išreiškia ir kelia entuziazmą dėl kolektyvinės vizijos ir misijos; • rodo iniciatyvą vadovauti pagal poreikį, nepaisant užimamų pareigų; • padeda kitiems našumo klausimais, laikant juos pačius atskaitingus už savo veiksmus; • vadovauja pavyzdžiu.
Pokyčių katalizatorius	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • pripažįsta poreikį pokyčiams ir šalina kliūtis; • kelia iššūkį <i>status quo</i> tam, kad pripažintų pokyčių poreikį; • kovoja už pokyčius ir skatina kitus to siekti; • modeliuoja pokyčius, kurių yra tikimasi iš kitų.
Konfliktų sprendimas	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • susitvarko su sudėtingais asmenimis ir įtemptomis situacijomis per diplomatią ir taktą; • pastebi potencialius konfliktus, iškelia nesutarimus į viešumą ir padeda de-eskaluoti juos; • skatina debatus ir atvirą diskusiją; • derina abiejų pusių laimėjimo sprendimus (angl. <i>win-win</i>).
Ryšių kūrimas	Asmenys, turintys šią kompetenciją:

	• kultivuoja ir išlaiko plačius neoficialius pažinčių tinklus; • ieško abipusiai naudingų santykių; • sukuria ryšius ir yra atviri su kitais; • sukuria ir išlaiko asmeninius santykius tarp darbo partnerių.
Kolaboracija ir kooperacija (bendradarbiavimas)	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • sukaupia dėmesį į užduotį, atkreipdami dėmesį į santykius; • bendradarbiauja, dalinasi planais, informacija bei ištekliais; • skatina draugišką ir kooperatinį klimatą; • pastebi ir puoselėja bendradarbiavimo galimybes.
Komandiniai įgūdžiai	Asmenys, turintys šią kompetenciją: • modeliuoja komandos savybes kaip pagarba, paslaugumas ir bendradarbiavimas; • įtraukia visus narius į aktyvų ir entuziastingą veikimą; • kuria komandos tapatybę, <i>esprit de corps</i> bei įsipareigojimą; • apsaugo grupę, jos reputaciją ir dalinasi laimėjimais.

Šaltinis: Serrat, 2017, p. 333-336

Priedas Nr. 2

Tyrimo kintamųjų klausimynai originalo kalba

Emocinio intelekto kintamasis pagal „Wong and Law Emotional Intelligence Scale“:¹⁴¹

Self—Emotions Appraisal (*1 faktorius – savęs suvokimas*)

1. I have a good sense of why I have certain feelings most of the time.
2. I have good understanding of my own emotions.
3. I really understand what I feel.
4. I always know whether or not I am happy.

Others—Emotions Appraisal (*2 faktorius – kitų suvokimas*)

1. I always know my colleagues' emotions from their behavior.
2. I am a good observer of others' emotions.
3. I am sensitive to the feelings and emotions of others.
4. I have good understanding of the emotions of people around me.

Use of Emotion (*3 faktorius – emocijų naudojimas*)

1. I always set goals for myself and then try my best to achieve them.
2. I always tell myself I am a competent person.
3. I am a self-motivating person.
4. I would always encourage myself to try my best.

Regulation of Emotion (*4 faktorius – emocijų valdymas*)

1. I am able to control my temper so that I can handle difficulties rationally.
2. I am quite capable of controlling my own emotions.
3. I can always calm down quickly when I am very angry.
4. I have good control of my own emotions.

Grupės emocinio intelekto kintamasis pagal „Ghuman's GEI model components questionnaire“:¹⁴²

¹⁴¹ Wong ir Law, 2002.

Į klausimus respondentai Likerto skalėje atsako nuo 1 „visiškai nepritariu“ (angl. *strongly disagree*) iki 5 „visiškai pritariu“ (angl. *strongly agree*).

¹⁴² Umar Ghuman, 2016, p. 63-64

Į klausimus respondentai Likerto skalėje atsako nuo 1 „visiškai nepritariu“ (angl. *strongly disagree*) iki 5 „visiškai pritariu“ (angl. *strongly agree*).

Group relationship capability (GRC)

1. There is a feeling of “togetherness” in the group
2. All efforts the group makes are a team effort
3. The group responds as a unit when dealing with negative feelings
4. Group members consider themselves interconnected
5. Group members respond to criticism in a constructive manner
6. Group members make an effort to get to know each other
7. Group failures are openly analysed within the group
8. The group does not blame any particular member for a failure
9. The group appreciates the efforts of all members of the group

Pasitenkinimo darbu kintamasis pagal „Schriesheim and Tsui 1980 questionnaire“:¹⁴³

1. I am satisfied with my current tasks.
2. I am satisfied with my colleagues.
3. I am satisfied with my current salary.
4. I am satisfied with my opportunities for promotion.
5. I am satisfied with my supervisor.
6. I am satisfied with my workplace in general.

Bendradarbiavimo kintamasis pagal „Mâsse et al 2008 collaboration questionnaire“:¹⁴⁴

Satisfaction with collaboration: Items 1-8

1. How would you rate the acceptance of new ideas in the team(s)?

¹⁴³ Vigoda-Gadot ir Meisler, 2010, p. 72-86

Į klausimus respondentai Likerto skalėje atsako nuo 1 „visiškai nepritariu“ (angl. *strongly disagree*) iki 5 „visiškai pritariu“ (angl. *strongly agree*).

¹⁴⁴ Mâsse et al., 2008, p. S160

Į 1-11 klausimus respondentai Likerto skalėje atsako nuo 1 „nepatenkinamai“ (angl. *inadequate*) iki 5 „puikiai“ (angl. *excellent*), o į 12-18 klausimus respondentai atsako nuo 1 „visiškai nepritariu“ (angl. *strongly disagree*) iki 5 „visiškai pritariu“ (angl. *strongly agree*).

Atsižvelgiant į tyrimo atvejų kultūrą ir žargoną, tyrimo apklausoje buvo pakeistos kai kurios klausimyno sąvokos į tokias, kurios būtų suprantamos respondentams ir būtų išvengta tuščių atsakymų ar respondentų suklaidinimo dėl dviprasmiškų reikšmių ar pan.:

- visuose klausimuose „collaborator“ pakeista į „colleague“;
- 7 klausime „collaborators from outside the center“ pakeista į „teleworking colleagues in collaboration (e.g., working remotely (aborad).“;
- 8 klausime „collaborators from diverse disciplines“ į „colleagues from diverse specialisations“;
- 10 klausime skliausteliuose išskirti produktai „papers, proposals, courses“ pakeisti į komandose kuriamus produktus „reports, tenders“.

2. How would you rate the communication among the colleagues?
3. How would you rate the ability to capitalize on the strengths of different researchers?
4. How would you rate the organization or structure of collaborative teams?
5. How would you rate the resolution of conflicts among colleagues?
6. How would you rate the ability to accommodate different working styles of colleagues?
7. How would you rate the involvement of teleworking colleagues in collaboration? E.g., working remotely (abroad).
8. How would you rate the involvement of colleagues from diverse specialisations in the company?

Impact of collaboration: Items 9-14

9. How would you rate the productivity of group meetings?
10. How would you rate the productivity in developing new "products" (e.g. reports, tenders, etc.)?
11. How would you rate the overall productivity of collaboration within teams?
12. In general, collaboration has improved your research productivity.
13. In general, collaboration has improved the quality of your research.
14. Collaboration has posed a significant time burden (increased time costs) in your research.

Trust and respect: Item 15-18

15. You are comfortable showing your limits or gaps in your knowledge to those with whom you collaborate.
16. In general, you feel that you can trust the colleagues with whom you collaborate.
17. In general, you find that your colleagues are open to criticism.
18. In general, you respect your colleagues.

Priedas Nr. 3

Individų savęs įsivertinimai

Lentelė Nr.1 Emocinio intelekto savarankiški respondentų įsivertinimai

Šaltinis: sudaryta autorės

Individo kodas	1. a) Aš geriau suprantu, kodėl jaučiu tam tikrus jausmus didžiąją savo laiko dalį. Pvz., kodėl jaučiuosi piktas/įlaimingas/kitas.	1. b) Aš gerai suprantu, ką ar aš jaučiu. savo emocijas.	1. d) Aš tikrai visada žinau, laimingas/ar ne.	EI - SAVIŠ suvokimas	2. a) Aš visada atpažįstu savo kolegų emocijas iš jų elgesio.	2. b) Aš gerai pastebiu kitų emocijas.	2. c) Aš esu jautrus kitų jausmas ir emocijoms.	2. d) Aš turiu gerą aplinkinių žmonių emocijų suvokimą.	EI - KITŲ suvokimas	3. a) Aš visada sau išsikiu tikslus ir darau viską, ką galu, jog juos pasiekčiau.	3. b) Aš visada sau sakau, kad esu kompetenti motyvuoti.	3. c) Aš gebu pats save motyvuoti.	3. d) Aš visada pats skatinu stengtis.	EI - emocijų naudojimas	4. a) Aš gebu valdyti savo TEMPERA, MENTA, racionaliai dorotis su sunkumais.	4. b) Aš visai sugebu valdyti savo asmenines emocijas.	4. c) Aš visada sugebu greitai nusiminti EMOCIJAS, kai esu piktas(s).	4. d) Aš gerai valdau savo asmenines emocijas.	Emocinis intelektas (visi faktoriai)	Emocinis intelektas (1,2,4 faktoriai)
1A	5	5	4	19	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	4	16	70	51
2A	4	4	3	16	4	5	4	5	18	4	2	3	4	13	3	3	4	14	61	48
3B	4	4	4	16	4	3	2	3	12	3	2	4	4	13	5	5	4	19	60	47
4B	5	4	4	18	3	1	1	1	6	5	3	3	5	16	3	3	3	12	52	36
5A	3	3	4	15	3	4	3	3	13	5	4	5	5	19	4	3	2	12	59	40
6B	4	4	4	16	2	3	4	3	12	4	2	4	4	14	4	3	4	15	57	43
7A	4	4	4	16	3	3	5	4	15	4	4	3	4	15	5	3	3	14	60	45
8A	4	4	4	16	3	4	5	5	17	5	4	4	4	17	5	5	4	19	69	52
9B	4	3	3	14	4	4	5	4	17	5	2	2	4	13	5	3	4	16	60	47
10B	5	5	5	20	3	2	2	3	10	5	4	5	4	18	3	3	3	13	61	43
11A	4	4	4	16	4	4	5	4	17	3	4	4	4	15	3	3	4	13	61	46
12B	4	4	4	17	4	3	5	4	16	3	3	4	4	14	4	4	3	15	62	48
13A	3	3	4	14	4	4	5	5	18	4	2	4	4	14	3	4	4	15	61	47
14A	4	5	4	17	4	4	5	3	16	3	2	2	3	10	5	4	4	16	59	49
15B	5	4	4	17	2	3	2	3	10	5	5	4	4	18	4	3	4	15	60	42
16A	5	4	4	17	4	5	5	5	19	3	3	4	4	14	5	4	3	16	66	52
17B	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	16	64	49

Lentelė Nr. 2 Pasitenkinimo darbu savarankiški respondentų įsivertinimai

Šaltinis: sudaryta autorės

Individo kodas	5. a) Aš esu patenkinta(s) savo dabartinėmis užduotimis.	5. b) Aš esu patenkinta(s) savo kolegomis.	5. c) Aš esu patenkinta(s) savo dabartine alga.	5. d) Aš esu patenkinta(s) savo paaugštinimo galimybėmis.	5. e) Aš esu patenkinta(s) savo vadovais.	5. f) Iš esmės aš esu patenkinta(s) savo darbovieta.	Pasitenkinimas darbu
1A	4	4	1	4	4	4	21
2A	4	5	1	4	5	4	23
3B	5	5	2	4	4	5	25
4B	4	4	3	3	3	4	21
5A	3	3	3	4	3	4	20
6B	4	5	4	3	5	5	26
7A	4	5	3	4	5	5	26
8A	5	5	5	5	5	5	30
9B	4	5	2	4	4	4	23
10B	4	4	4	3	3	5	23
11A	4	4	4	5	4	4	25
12B	3	5	4	3	4	4	23
13A	4	4	2	4	4	4	22
14A	3	5	5	4	4	4	25
15B	5	5	3	3	4	4	24
16A	3	4	2	3	3	3	18
17B	3	3	4	4	3	3	20

Lentelė Nr. 3 Grupinio emocinio intelekto savarankiški respondentų įsivertinimai

Šaltinis: sudaryta autorės

Individo kodas	6. a) Mūsų komandoje/ komandose yra "bendrumo" jausmas.	6. b) Visos mūsų projektų komandų pastangos yra visos komandos (įmonės) pastangos.	6. c) Projekto komandos reaguoja kaip "vienas kumštis" patiriant neigiamus jausmus.	6. d) Projekto komandų nariai mano, kad yra tarpusavyje susiję.	6. e) Projekto komandų nariai į kritiką reaguoja konstruktyviai.	6. f) Projekto komandų nariai stengiasi vienas kitą pažinti.	6. g) Projekto komandos nesėkmės yra atvirai analizuojamos komandoje /komandose.	6. h) Projekto komanda/ komandos nekaltina vieno konkretaus nario dėl nesėkmės.	6. i) Projekto komanda/ komandos vertina visų komandos narių pastangas.	GEI
1A	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
2A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3B	5	5	4	5	5	3	5	5	5	42
4B	5	5	5	5	4	4	3	4	4	39
5A	4	3	4	4	3	4	4	2	4	32
6B	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
7A	5	5	4	5	5	3	4	5	5	41
8A	5	5	3	4	4	5	4	5	5	40
9B	3	3	2	3	4	2	4	4	4	29
10B	5	5	5	4	3	3	3	4	5	37
11A	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
12B	5	4	5	4	5	4	4	5	5	41
13A	5	5	4	5	4	3	4	4	4	38
14A	4	2	3	4	4	3	2	3	3	28
15B	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40
16A	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
17B	3	4	2	3	2	4	4	3	4	29

Lentelė Nr. 4 Bendradarbiavimo savarankiški respondentų įsivertinimai

Šaltinis: sudaryta autorės

Individo kodas	7. a) Kaip tu įvertintum atvirumą naujoms idėjomis /komandoje e?	7. b) Kaip tu įvertintum komunikaciją tarp kolegų?	7. c) Kaip tu įvertintum pasinaudojimą tyrimų stipriosiomis pusėmis?	7. d) Kaip tu įvertintum organizaciją arba bendradarbiavimą komandų struktūrą?	7. e) Kaip tu įvertintum konfliktų sprendimą tarp kolegų?	7. f) Kaip tu įvertintum gebėjimą prisitaikyti prie skirtingų kolegų darbo stilių?	7. g) Kaip tu įvertintum kolegų bendradarbiavimą, kai jie dirba už ofiso ribų? Pvz., dirbant nuotoliniu būdu (užsienyje)	7. h) Kaip tu įvertintum įvairių specialistų kolegų įsitraukimą įmonėje?	7. i) Kaip tu įvertintum komandinį koordinavimą	7. j) Kaip tu įvertintum produktųumą	7. k) Kaip tu įvertintum bendradarbiavimo produktųumą	7. l) Is esmės, bendradarbiavimas pagerino tavo tyrimų produktųumą.	7. m) Is esmės, bendradarbiavimas padėjo didinti tavo tyrimų kokybę.	7. n) Tau nepatogu/ neįprasta parodyti savo žinių ribas ar spragas tiems, su kuriais bendradarbiauji.	7. o) Is esmės, tu jauti, kad gali pastikėti kolegoms, su kuriais bendradarbiauji.	7. p) Is esmės, tau atrodo, kad kolegų kritikai.	7. r) Is esmės, tu gebi savo kolegas.	Bendradarbiavimas
1A	3	5	3	2	4	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	74
2A	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	80
3B	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	74
4B	5	5	5	5	4	4	3	4	2	5	5	5	3	2	4	4	5	75
5A	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	61
6B	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	70
7A	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	79
8A	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	82
9B	3	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3	2	5	5	4	73
10B	4	4	3	4	4	5	3	5	2	3	4	3	5	3	5	4	3	69
11A	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	75
12B	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	77
13A	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	2	4	3	3	5	60
14A	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	68
15B	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	79
16A	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	66
17B	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	62

Priedas Nr. 4

Kokybiškai autorės perkalibruoti vertinimai

Lentelė Nr. 1 Emocinio intelekto išgrynintas įsivertinimas

(Melsvai pažymėti įverčiai yra kitų individų vertinimai, kurių įvertinimui autorė neturėjo pakankamai duomenų)

Šaltinis: sudaryta autorės

Individo kodas	1. a) Aš geriau suprantu, kodėl jaučiu tam tikrus jausmus didžiąją laiko dalį. Pvz., kodėl jaučiuosi piktą(s)/laimingą(s)/kitą.	1. b) Aš gerai suprantu savo emocijas.	1. c) Aš tikrai suprantu, ką laimingi(s) ar ne.	1. d) Aš visada žinau, ar aš laimingi(s) ar ne.	EI - SAVIŠIS suvokimas	2. a) Aš visada atpažįstu savo kolegių emocijas iš jų elgesio.	2. b) Aš gerai pastebiu kitų emocijas.	2. c) Aš esu jautrus kitų jausmų ir emocijų.	2. d) Aš turu gerą aplinkinių žmonių emocijų suvokimą.	EI - KITŲ suvokimas	3. a) Aš visada su išsikieliu tikslus ir darau viską, ką galu, jog juos pasiekčiau.	3. b) Aš visada sužinau, kad esu kompetenti ir jausiu.	3. c) Aš esu jautrus savo kompetencijų ir jausiu.	3. d) Aš visada patys save skatinu stengtis.	EI - naudojimas	4. a) Aš gebu valdyti savo temperantą, kad galėčiau racionaliai dorois su sunkumais.	4. b) Aš visai sėkmingai valdyti savo emocijas.	4. c) Aš visada sėkmingai valdyti savo emocijas.	4. d) Aš gerai valdau savo asmenines emocijas.	EI - emocijų valdymas	Emocinis intelektas (visi faktoriai)	Emocinis intelektas (1,2,4 faktoriai)	
1A	5	5	5	4	4	19	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	70	51
2A	4	4	3	5	4	16	4	5	4	5	18	4	2	3	4	13	1	2	2	3	8	55	42
3B	5	5	5	5	4	20	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	5	5	5	5	20	70	56
4B	5	4	4	4	4	18	3	1	1	1	6	5	3	3	5	16	3	3	3	3	12	52	36
5A	4	3	4	5	4	16	3	4	4	4	15	5	4	5	5	19	4	4	2	3	13	63	44
6B	4	4	4	4	4	16	2	3	4	3	12	4	2	4	4	14	4	4	3	4	15	57	43
7A	4	4	4	4	4	16	3	3	5	4	15	4	4	3	4	15	4	2	3	2	11	57	42
8A	4	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16	62	46
9B	4	3	3	4	4	14	4	5	5	4	18	5	2	2	4	13	2	3	3	3	11	56	43
10B	5	5	5	5	5	20	3	2	2	3	10	5	4	5	4	18	3	3	3	4	13	61	43
11A	4	3	3	4	4	14	4	4	5	4	17	3	4	4	4	15	2	3	4	3	12	58	43
12B	4	4	4	5	4	17	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	61	47
13A	3	2	3	4	3	12	4	4	5	5	18	3	2	4	3	12	3	4	4	4	15	57	45
14A	4	4	3	4	4	14	4	5	2	4	15	3	2	2	3	10	3	4	3	3	13	53	43
15B	4	4	4	3	4	15	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	56	44
16A	3	4	4	4	4	15	3	5	5	4	17	3	3	4	4	14	2	2	2	3	9	55	41
17B	4	2	3	4	4	13	2	2	2	2	8	4	3	4	4	15	1	2	2	2	7	43	28

Lentelė Nr. 2 Bendradarbiavimo išgrynintas įsivertinimas (15 iš 18 įverčių)

Šaltinis: sudaryta autorės

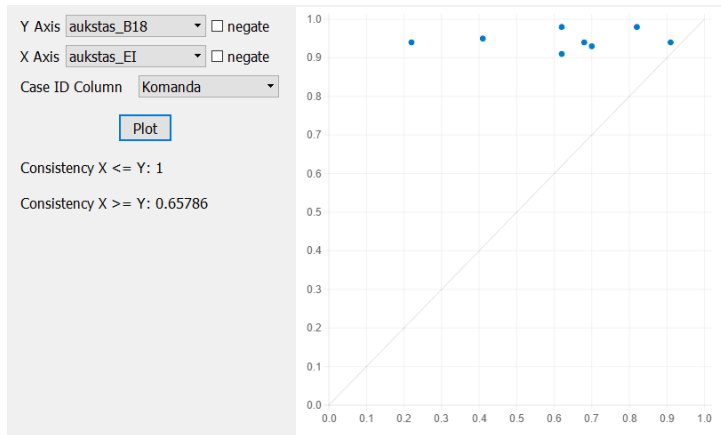
Individo kodas	7. a) Kaip tu įvertintum atvirumą naujoms idėjoms komandoje /komandos e?	7. b) Kaip tu įvertintum komunikaciją tarp kolegų?	7. c) Kaip tu įvertintum gebėjimą pasinaudoti skirtingų tyrėjų stipriosios mis pusėmis?	7. d) Kaip tu įvertintum organizaciją arba bendradarbiaujančių komandų struktūrą?	7. e) Kaip tu įvertintum konfliktų sprendimą tarp kolegų?	7. f) Kaip tu įvertintum gebėjimą prisitaikyti prie skirtingų kolegų darbo stilių?	7. i) Kaip tu įvertintum komandinį susitikimų produktųvumą?	7. j) Kaip tu įvertintum produktųvumą kuriant naujus "produktus" (pvz., ataskaitų, pasiūlymų, kt.)?	7. k) Kaip tu įvertintum bendrą bendradarbiavimo produktųvumą komandose?	7. j) Iš esmės, bendradarbiavimo pagerino tavo tyrimų kokybę.	7. l) Iš esmės, bendradarbiavimo pagerino tavo tyrimų kokybę.	7. n) Tau nėra nepatogu/nėjauku parodyti savo žinių ribas ar spragas tiems, su kuriais bendradarbiauji.	7. o) Iš esmės, tu jauti, kad gali pasitikėti kolegomis, su kuriais bendradarbiauji.	7. p) Iš esmės, tau atrodo, kad kolegos yra atviri kritikai.	7. r) Iš esmės, tu gerbi savo kolegas.	Bendradarbiavimas
1A	3	5	3	2	4	4	4	5	5	3		5	4	5	5	62
2A	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5		5	4	5	5	72
3B	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		5	5	5	5	64
4B	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5		2	4	4	5	65
5A	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4		2	4	2	5	50
6B	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4		4	4	5	5	59
7A	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5		5	5	4	5	67
8A	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5		5	5	5	5	69
9B	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4		5	5	4	5	63
10B	4	4	3	4	4	5	2	3	4	3		5	4	3	5	58
11A	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4		5	4	5	5	64
12B	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5		5	4	4	5	65
13A	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4		4	3	3	5	52
14A	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4		4	4	5	5	58
15B	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5		5	5	5	5	71
16A	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3		4	4	3	5	56
17B	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3		4	4	3	4	52

Priedas Nr. 5

Priklausomo kintamojo skirtingų kalibravimų rezultatai grafinėse išraiškose

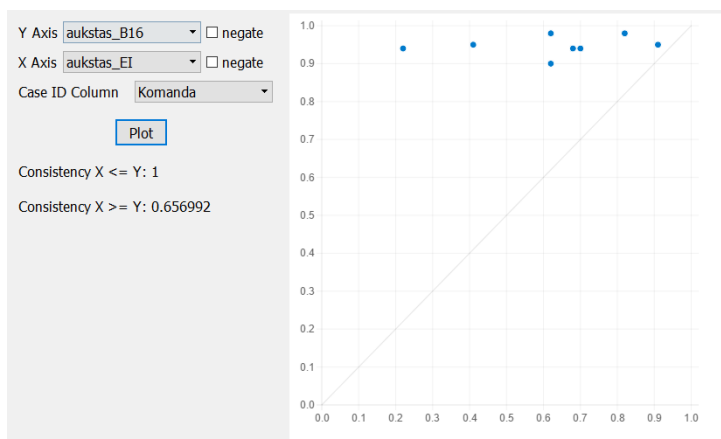
Paveikslėlis Nr. 1

Komandų grafikas su pilnu (18 elementų) bendradarbiavimo indeksu



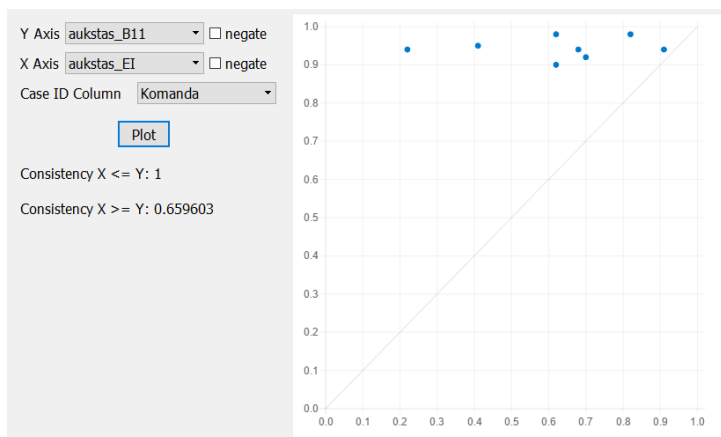
Paveikslėlis Nr. 2

Komandų grafikas su perkalibruotu 16 elementų bendradarbiavimo indeksu



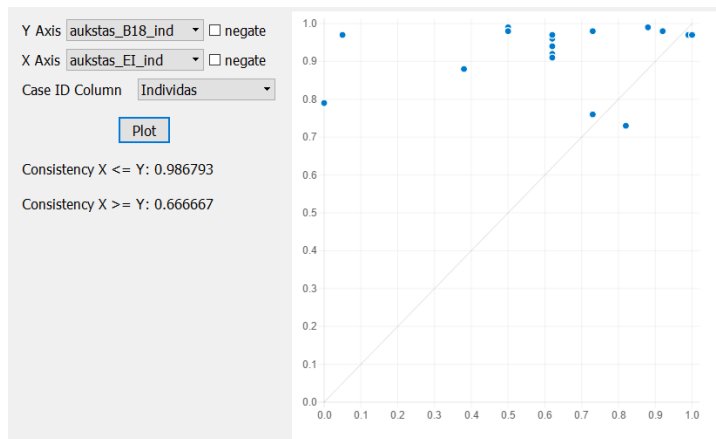
Paveikslėlis Nr. 3

Komandų grafikas su perkalibruotu 11 elementų bendradarbiavimo indeksu



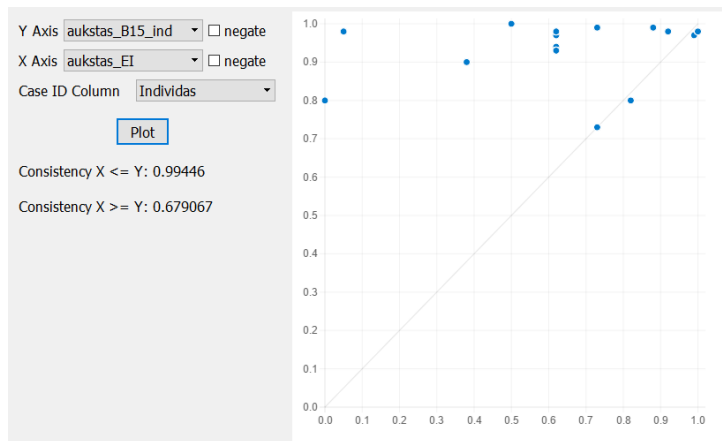
Paveikslėlis Nr. 4

Individų grafikas su pilnu (18 elementų) bendradarbiavimo indeksu



Paveikslėlis Nr. 5

Individų grafikas su perkaliuotu 15 elementų bendradarbiavimo indeksu



Priedas Nr. 6

Individų ir komandų (ne)priklausymo neraiškiosioms aibėms reikšmės

Lentelė Nr. 1 Komandų EI ir bendradarbiavimo indeksai bei priklausymo neraiškiosioms aibėms reikšmės

Šaltinis: Sudaryta autorės

Komandos kodas	Komandos indeksas	EI bendradarbiavimo indeksas	EI neraiškiosios aibės reikšmė	Bendradarbiavimo neraiškiosios aibės reikšmė
K1	46,67	61,67	0,91	0,97
K2	43,50	59,75	0,68	0,95
K3	41,25	59,75	0,41	0,95
K4	45	66,40	0,82	0,99
K5	43	66,33	0,62	0,99
K6	43	58	0,62	0,93
K7	39,50	60	0,22	0,95
K8	43,67	59,67	0,70	0,95

Lentelė Nr. 2 Individų EI ir bendradarbiavimo indeksai bei priklausymo neraiškiosioms aibėms reikšmės

Šaltinis: Sudaryta autorės

Individo kodas	EI indeksas	Bendradarbiavimo indeksas	EI neraiškiosios aibės reikšmė	Bendradarbiavimo neraiškiosios aibės reikšmė
1A	51	62	0,99	0,97
2A	42	72	0,50	1,00
3B	56	64	1,00	0,98
4B	36	65	0,05	0,98
5A	44	50	0,73	0,73
6B	43	59	0,62	0,94
7A	44	67	0,73	0,99
8A	46	69	0,88	0,99
9B	43	63	0,62	0,97
10B	43	58	0,62	0,93
11A	43	64	0,62	0,98
12B	47	65	0,92	0,98
13A	45	52	0,82	0,80
14A	43	58	0,62	0,93
15B	44	71	0,73	0,99
16A	41	56	0,38	0,90
17B	28	52	0,00	0,80

Priedas Nr. 7

Komandų (ne)priklausymo aukšto EI aibe tiesioginio kalibravimo pavyzdys

Lentelė Nr. 1 Autorės tiesioginio kalibravimo pavyzdys

Šaltinis: Sudaryta autorės

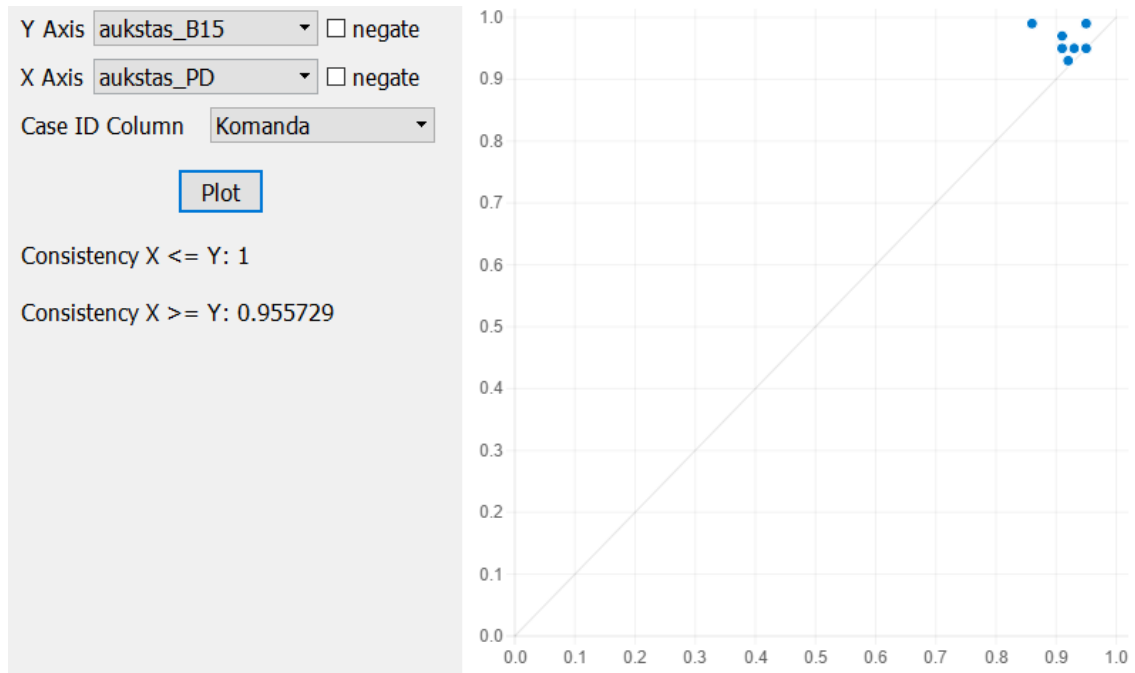
	EI	Nuokrypis nuo didžiausio neapibrėžtumo taško slenksčio (42)	Daugiklis	Sandaugos	Priklausymo reikšmė
K1	46,66667	4,66667	0,5	2,33333	0,9116
K3	43,5	1,5	0,5	0,75	0,67918
K5	41,25	-0,75	0,5	-0,375	0,40733
K4	45	3	0,5	1,5	0,81757
S2	43	1	0,5	0,5	0,62246
K6	43	1	0,5	0,5	0,62246
K7	39,5	-2,5	0,5	-1,25	0,2227
K8	43,66667	1,66667	0,5	0,83333	0,69706

Priedas Nr. 8

Kontrolinių kintamųjų kaip sąlygų bendradarbiavimo baigmėje grafikai

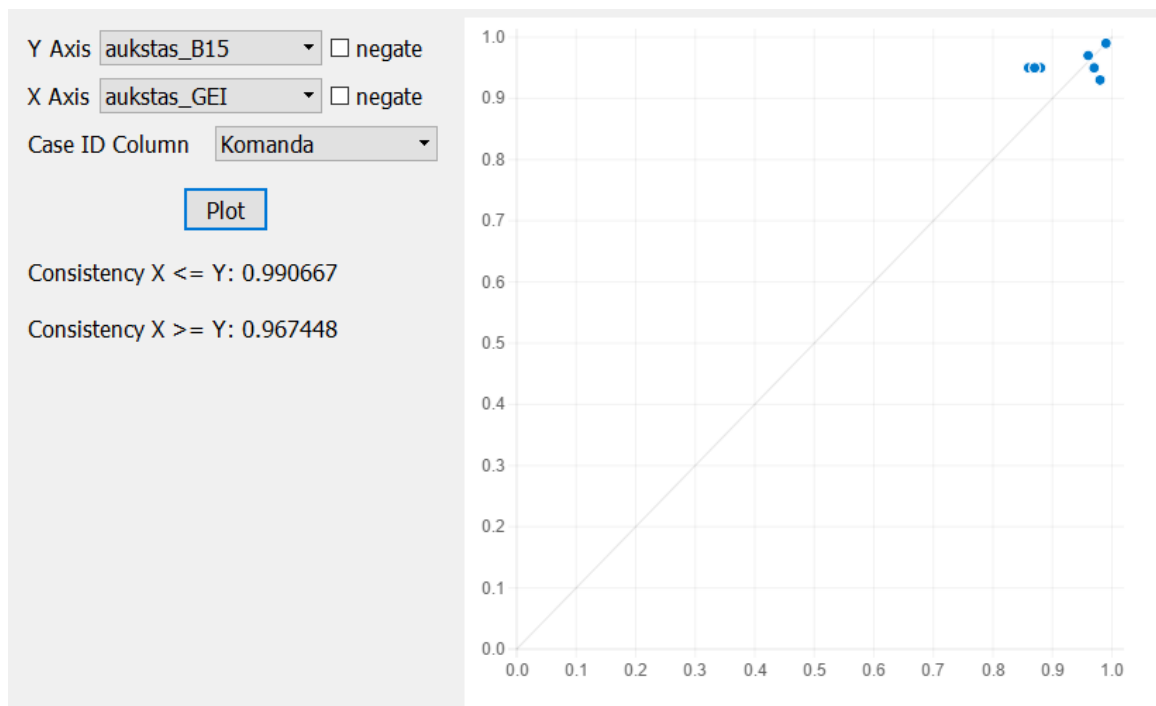
Paveikslėlis Nr. 1

Komandų grafikas su perkalibruotu 15 elementų bendradarbiavimo indeksu ir pasitenkinimo darbu kintamuoju



Paveikslėlis Nr. 2

Komandų grafikas su perkalibruotu 15 elementų bendradarbiavimo indeksu ir GEI kintamuoju



SUMMARY

Searching for the Recipe of Cooperation: The Role of Emotional Intelligence

The main purpose of this thesis is to explore what kind of role the emotional intelligence (EQ) variable takes on in the recipe of successful collective action. Since the concept of EQ is relatively new and there is still a lack of research on its significance in collective action studies, this thesis contributes to further exploration of the two. Frequently cooperation in political science is explained solely through the rational choice theory. Even though it reveals the possibilities and choices made by individuals quite well on paper, it perceives them in a somewhat one-dimensional light and does not explain what kind of conditions are needed in order to reach a successful collective action. Even though rationality is often considered an antonym of all that is linked to emotions, that does not necessarily mean both EQ and rational choice theories cannot be combined to interpret collective action. With the increasing number of research on the EQ impact on societies and its so-called “inseparable” part of human beings, this thesis aims to explore whether the connection is there, or the claims are more relevant to pop psych culture.

The empirical analysis rests on 17 individuals cooperating in 8 teams of a professional services company that works with public sector bodies on research projects. The data for the thesis was gathered through a close-ended questionnaire to assess the EQ and cooperation levels of the groups via Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) and Mâsse et al (2008) cooperation indexes during October 21-December 15, 2021. In order to better understand the impact of EQ as a causal condition in the collective action as an end-result, the author has also assessed the job satisfaction and group emotional intelligence variables. To measure the aforementioned, Schriesheim and Tsui 1980 questionnaire for job satisfaction and Ghuman’s GEI model components questionnaire for group emotional intelligence were used accordingly. The questionnaire data was then analyzed by incorporating Quantitative Comparative Analysis (QCA) through fs/QCA software (version 3.0) and participant observation methods.

The results of this research have revealed that EQ is not a necessary condition for successful collective action to occur, neither is it a necessary and sufficient condition. The provided data suggest that EQ is a sufficient condition in cooperation, however, due to a limited variance of the dependent variable its expression in observations is limited. In addition, the observations in this study reveal that it is worth rejecting hypotheses that claim EQ as a completely irrelevant element of collective action or that in order to achieve successful collaboration, each member requires to belong to a high EQ set. On the contrary, this paper suggests that EQ operates on a “viral” basis and that one individual

belonging to a high EQ set (and *vice versa* – one that does not belong to a high EQ set) is sufficient to affect the whole collaborating group.

While trying to answer the main question of the research, this thesis has also encountered certain limitations. The main one being the limited variance in dependent, job satisfaction and group emotional intelligence variables, which causes uncertainty while interpreting the results. That is the main reason for the author to withhold from claiming that EQ is an unequivocally sufficient condition for collective action as the research lacks a more diversified dependent variable in observations, or a reconsideration of using the Mâsse et al 2008 index and calibration technique accordingly. Another possible shortcoming of the study is related to the nature of the QCA method itself, where the researcher must independently determine and justify the values of “fully in”, the crossover point, and “fully out” membership. Ethical and transparency criteria as well as reflection were consistent in all the procedures, which should increase the replicability, reliability, and avoidance of the “self-fulfilling prophecy” effect of the study. Despite the limitations encountered, the work made a significant contribution to the academic debate. The final recommendation for future research projects would be to find a sample where the collaborating groups are isolated from each other (i.e., each group includes different individuals who are not members of the other groups) to see a clearer, purer position of EQ as a condition in different observations.

Lastly, although the QCA method is heavily dependent on the researcher’s knowledge of variables and cases in their study, which in turn allows for human and / or subjective errors, this thesis makes a unique theoretical contribution to this area of research due to its dependent and independent variable calibration technique. This is considered a great added value for the academic community not only in the field of emotional intelligence and collective action research, but also in the application of the QCA method since one of the main parts of this method (calibration) is based on researcher knowledge and theoretical justification. As no similar studies were available at the time of this study that could act as a precedent and theoretically argue for calibration thresholds, the author was tasked to broaden the discussion of these niches with previously unused indexes for EQ (WLEIS) and cooperation (Mâsse et al 2008) by independently creating rules for variable calibration.