

Роксолана ШВОРАК

магістрантка освітньої програми «Медіація та менеджмент конфліктів»,
Бізнес Школа «КРОК»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»
ShvorakRS@krok.edu.ua

Наталія КАЛІНІНА

PhD, доцент кафедри менеджменту та інноваційного розвитку
Бізнес Школи «КРОК»
ВНЗ Університет економіки та права «КРОК»
ORCID 0000-0001-8010-5563
KalininaNV@krok.edu.ua

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПРИЙНЯТТЯ НЕНАСИЛЬНИЦТВА ТА ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ОСНОВА КУЛЬТУРИ НЕНАСИЛЬНИЦЬКОЇ КОМУНІКАЦІЇ

Roksolana SHVORAK

Master's student in the educational program "Mediation and Conflict Management",
KROK Business School,
University of Economics and Law «KROK»
ShvorakRS@krok.edu.ua

Natalia KALININA

PhD, Associate Professor of the Department of Management and Innovative Development
Business School "KROK"
Higher Education Institution University of Economics and Law "KROK"
ORCID 0000-0001-8010-5563
KalininaNV@krok.edu.ua

THE PSYCHOLOGICAL CONDITIONS FOR EMBRACING NONVIOLENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE AS THE FOUNDATION OF A NONVIOLENT COMMUNICATION CULTURE

Актуальність. Сучасне суспільство переживає період глибоких трансформацій, що супроводжуються підвищенням рівня конфліктності, стресу та нестабільністю міжособистісних відносин. У цих умовах концепція ненасильницької комунікації (ННК), запропонована Маршалом Розенбергом, постає ключовим інструментом формування здорового комунікативного середовища. Важливу роль у цьому процесі відіграє емоційний інтелект (ЕІ), який сприяє розвитку саморегуляції, емпатії та конструктивної взаємодії. Високий рівень ЕІ забезпечує зниження конфліктності, зростання довіри та створення безпечного простору для співпраці у професійному й освітньому середовищі [1,2].

Постановка проблеми. Попри очевидну важливість ННК, її впровадження на практиці стикається з низкою бар'єрів: недостатньою емоційною грамотністю, культурними

стереотипами та низькою внутрішньою мотивацією до змін. Постає потреба визначити психологічні умови, за яких ННК може стати ефективним інструментом розвитку гармонійних взаємин. Особливого значення набуває з'ясування того, як саме емоційний інтелект впливає на готовність приймати й реалізовувати принципи ННК у щоденній взаємодії.

Результати дослідження. Аналіз сучасних наукових праць і практичного досвіду дозволив визначити ключові умови ефективного прийняття ННК:

- саморефлексія, що допомагає усвідомлювати власні емоції та управляти ними;
- толерантність до невизначеності, яка знижує напруження й сприяє конструктивному вирішенню конфліктів;

- емпатія, що дає змогу краще розуміти мотиви та потреби інших;

- внутрішня мотивація, яка забезпечує сталість позитивних змін.

Емпіричні дослідження підтверджують значення ЕІ:

- *Frontiers in Psychology* (2022) — зниження конфліктності у командах на 25 % та підвищення задоволеності взаєминами;

- Malouff et al. (2014) — ЕІ зменшує ризик агресивної поведінки на 27–30 % і сприяє конструктивному стилю спілкування;

- Schutte et al. (2007) — високий ЕІ корелює з кращим самоконтролем, дружніми стосунками та вищим рівнем сімейного задоволення [5,6,7].

У корпоративному контексті ЕІ демонструє вагомий вплив на продуктивність:

- *Journal of Occupational Health Psychology* — тренінги з розвитку ЕІ підвищують залученість працівників на 20 % і продуктивність на 34 %;

- TalentSmart — ЕІ пояснює 58 % різниці у результативності, а команди з високим ЕІ мають на 35 % менше конфліктів [7,8].

Висновки. Емоційний інтелект є ключовим чинником формування культури ненасильницької комунікації. Його розвиток сприяє підвищенню емоційної грамотності, формуванню довіри та гармонізації міжособистісних стосунків. Подальші дослідження мають бути спрямовані на вивчення ролі внутрішньої мотивації та толерантності до невизначеності, а також на пошук ефективних методик інтеграції принципів ННК у професійні та соціальні сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Київ: КМ-Букс, 2018. 416 с.
2. Rosenberg M. *Nonviolent Communication: A Language of Life*. — PuddleDancer Press, 2015.
3. Schutte N. S., Malouff J. M., Bobik C. та ін. Emotional Intelligence and Interpersonal Relations. *Journal of Social Psychology*, 2007.
4. Malouff J. M. et al. The relationship between emotional intelligence and aggression. *Personality and Individual Differences*, 2014.
5. Xue Jinli , Wang Hao , Chen Meng , Ding Xiujuan , Zhu Mengting. Signifying the Relationship Between Psychological Factors and Turnover Intension: The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*. Volume 13. 2022. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.847948>
6. Statistics About Emotional Intelligence. 2022. URL: <https://www.luxwisp.com/statistics-about-emotional-intelligence>

7. Emotional Intelligence Statistics. 2024. URL: <https://jobera.com/emotional-intelligence-statistics>

8. The Impact of Emotional Intelligence Training on Management Effectiveness. 2025. URL: <https://psico-smart.com/en/blogs/blog-the-impact-of-emotional-intelligence-training-on-management-effectiveness-169548>