

IEKŠĒJĀS KOMUNIKĀCIJAS SAISTĪBA AR EMOCIONĀLO INTELEKTU PROJEKTU KOMANDĀS ORGANIZĀCIJĀ “X”

Correlation of Internal Communication with Emotional Intelligence in Project Teams in Organization “X”

Maija Zakriževska Belogradova

RISEBA University of Applied Sciences, Latvia

Lāsma Antonova

RISEBA University of Applied Sciences, Latvia

Abstract. Nowadays, due to the fierce market competition, the volume, complexity and requirements of projects are increasing, resulting in intensive communication in project teams. Statistics show that one out of five projects is unsuccessful due to ineffective communication. The role of emotional intelligence in project management has been little studied, but it is believed that promoting emotional intelligence can improve internal communication within the project team. The aim of the research was to study the emotional intelligence and internal communication correlation of project managers and team members in organization “X” in order to develop proposals for the management of organization “X” for promoting emotional intelligence and improving internal communication. The emotional intelligence of project managers and team members was measured by using a survey of emotional and social intelligence competencies. Internal communication in project teams was assessed by using a survey based on aspects of effective internal communication within the project team. The results of the study showed that there is a statistically significant and strong correlation between emotional intelligence of project managers and team members and internal communication in project teams. “Self-management” and “social awareness” or the ability to adapt to other people were identified as the most important competencies of emotional intelligence which are required in order to improve internal communication.

Keywords: emotional intelligence, internal communication, project management, project team.

Ievads

Introduction

Mūsdienās, saskaroties ar sīvu tirgus konkurenci, pieaug projektu apjoms, sarežģītība un prasības pēc ātruma un precizitātes, kas rezultējas ar intensīvu komunikāciju projektu komandās (Khosravi, Rezvani, & Ashkanasy, 2020).

Statistika rāda, ka 61% no liela mēroga projektiem netiek pabeigti laikā vai ir neveiksmīgi un ka 1 no 5 projektiem ir neveiksmīgs komunikācijas problēmu dēļ (Maqbool, Sudong, Manzoor, & Rashid, 2017).

Aptuveni 90% no projekta kopējā laika projektu vadītājs pavada komunicējot ar projekta komandu un ieinteresētajām pusēm, kas liek lielāku uzsvāru projektu vadītājiem attīstīt cilvēku vadīšanas prasmes, no kurām emocionālais intelekts ir atzīts par vienu no svarīgākajām prasmēm (Hynes, 2019).

Nesen veiktā pētījumā tika atzīta 95% emocionālā intelekta kompetenču saistība ar projektos identificētajām problēmām, tajā skaitā konfliktiem, kas radušies komunikācijas problēmu dēļ. Pētījumā tika konstatēts, ka tālākai izpētei nepieciešams padziļināti izpētīt ne tikai projektu vadītāju, bet arī projektu komandu dalībnieku emocionālā intelekta ietekmi uz kādu no projektos identificētajām problēmām (Livesey, 2017).

Līdz šim lielākā daļa emocionālā intelekta pētījumu ir veikti individuālā līmenī. Pētnieki ir ierosinājuši, ka tas ir jāpārbauda arī komandas līmenī (Lee & Wong, 2019).

Neskatoties uz to, ka organizācija "X" ir viena no vadošajām organizācijām Baltijas valstīs, tajā strādājošie projektu vadītāji atzīst, ka traucējošākais ikdienas darbā, kas negatīvi ietekmē projektu gaitu ir pārpratumi, kas radušies komunikācijas problēmu dēļ.

Pētījuma mērķis ir izpētīt organizācijas "X" projektu vadītāju un komandu dalībnieku emocionālā intelekta saistību ar iekšējo komunikāciju, lai izstrādātu priekšlikumus organizācijas "X" vadībai emocionālā intelekta veicināšanai un iekšējās komunikācijas uzlabošanai.

Lai sasniegtu pētījumā izvirzīto mērķi, projektu vadītāju un komandu dalībnieku emocionālā intelekta novērtēšanai tika izvēlēta emocionālā un sociālā intelekta kompetenču aptauja (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2013) un, izmantojot efektīvas iekšējās komunikācijas aspektus projektu komandā, iekšējās komunikācijas novērtēšanai aptauja (Muszynska, 2018).

Pētījuma jautājumi: Kādā mērā projektu vadītāju un komandu dalībnieku emocionālais intelekts ietekmē iekšējo komunikāciju projekta komandā? Kādas no emocionālā intelekta kompetencēm ir nozīmīgākās projekta komandas iekšējās komunikācijas uzlabošanā? Vai pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp emocionālo intelektu un iekšējo komunikāciju projektu komandās atkarībā no dzimuma, vecuma un amata?

Emocionālā intelekta nozīme projektu vadībā ir maz pētīta, taču pastāv uzskats, ka veicinot emocionālo intelektu, var uzlabot iekšējo komunikāciju projekta komandā. Pētījums izstrādāts, lai aicinātu projektu vadītājus pievērst lielāku uzmanību emocionālā intelekta nozīmei, lai samazinātu pārpratumu biežumu un uzlabotu iekšējo komunikāciju projektu komandās.

Literatūras apskats *Review of Literature*

Emocionālā intelekta jēdziena parādīšanās 20. gadsimta pēdējā desmitgadē pētnieku vidē izraisīja daudz diskusiju. Tas notika divu šķietami savstarpēji izslēdzošu psiholoģisko jēdzienu “emociju” un “intelekta” apvienošanas dēļ. Tika atklāts, ka emocijas, ja tās tiek pareizi vadītas, var veicināt racionālu domāšanu, atvieglojot lēmumu pieņemšanu un virzot indivīdus uz pareizu rīcību (Wolfe, 2019).

Par emocionālā intelekta jēdzienu pētniekiem ir atšķirīgs redzējums, tāpēc literatūrā ir atrodamas vairākas emocionālā intelekta definīcijas. Salovejs (Salovey) un Maijers (Mayer) emocionālo intelektu definēja kā emocionālo un garīgo spēju kopumu, kas palīdz kontrolēt savas un citu emocijas, atšķirt tās un izmantot informāciju, lai vadītu otra domāšanu un rīcību. Turpretim, Golemans (Goleman) paskaidroja, ka emocionālais intelekts ir balstīts uz kompetencēm, kas palīdz atpazīt un regulēt savas un citu emocijas, sevis un citu motivēšanai, kā arī savu emociju pārvaldīšanā, bet Beirons (Bar-On) emocionālo intelektu definēja kā nekognitīvās spējas, kompetences un prasmes, kas ietekmē indivīda spēju veiksmīgi tikt galā ar vides prasībām (Subhashini & Shaju, 2016).

Emocionālā un sociālā intelekta kompetence ir apgūta spēja, kas balstīta uz emocionālo intelektu, veicinot efektīvu sniegumu darbā. Pēc Golemana un Bojaci (Goleman & Boyatzis) uzskatiem, emocionālais intelekts tiek novērots, personai demonstrējot tādas kompetences, kā “sevis apzināšanos”, “sevis vadīšanu”, “sociālo apzināšanos” un “attiecību vadību” atbilstošā laikā un pietiekami bieži, lai būtu efektīvs situācijā (Livesey, 2017).

Neskatoties uz to, ka pētniekiem ir atšķirīgs redzējums par emocionālā intelekta definīciju, tos vieno kopīga ideja, ka emocionālais intelekts ir spēja atpazīt, izprast, regulēt savas un citu emocijas un atbilstoši reaģēt (Hynes, 2019).

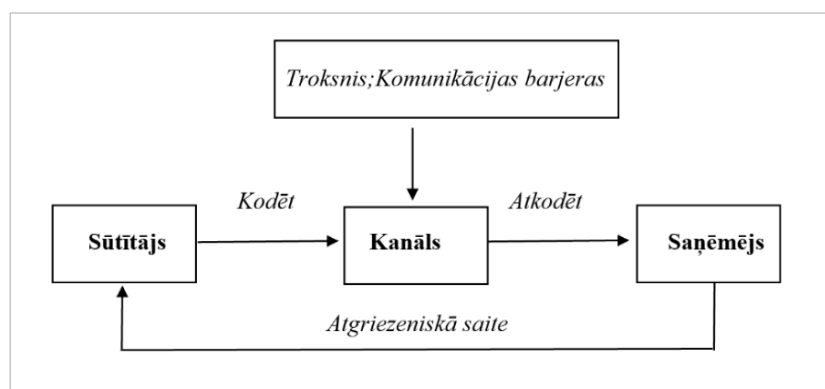
Dins un citi (Din et al., 2018) emocionālo intelektu dēvē par vienu no personības nozīmīgākajiem faktoriem, uzskatot to par profesionālās veiksmes priekšnoteikumu un apgalvo, ka panākumu gūšanai nepietiek tikai ar tehniskajām zināšanām un augstu intelekta koeficientu (IQ), bet ir nepieciešams arī emocionālais intelekts.

Emocionālais intelekts sastāda 58 % no darba snieguma neatkarīgi no darba specifikas. Turklāt, 90 % darbinieku ar augstu sniegumu darbā, ir arī augsts emocionālā intelekta līmenis un tikai 20 % darbiniekiem ar zemu sniegumu darbā ir augsts emocionālais intelekts (Hynes, 2019).

Autori ir pierādījuši emocionālā intelekta saistību ar projektu veiksmi – skaidru un precīzu komunikāciju, pienākumiem un lomām komandā, uzticību, darbinieku atbalstu un procesiem, kas samazina neskaidrības (Lee & Wong, 2019; Livesey, 2017; Khosravi, Rezvani, & Ashkanasy, 2020).

Iekšējā komunikācija projekta komandā tiek definēta kā informācijas apmaiņa starp projekta vadītāju un projekta komandas dalībniekiem (Hermarij, 2017). Komunikācija ir nozīmīga katrā projekta dzīves cikla posmā, projekta procesu plānošanā, izpildē, uzraudzībā un kontrolē, pieprasot un nosūtot informāciju, uzdodot jautājumus, sniedzot instrukcijas un vadot komandu (Muszynska, 2018).

Projektu laikā bieži tiek fiksētas komunikācijas problēmas (komunikācijas pārrāvumi, pārpratumi u.c.), kas komunikācijas procesā visbiežāk rodas pie ziņojuma atkodēšanas, kas atspoguļots 1. attēlā.



1.attēls. *Komunikācijas modelis* (Wang & Li, 2017)
Figure 1 *Model of Communication* (Wang & Li, 2017)

Ziņojuma atkodēšanu var ietekmēt vairāki faktori, piemēram, troksnis, komunikācijas barjeras vai jebkas cits, kas traucē ziņojuma pārraidīšanu. Viens no galvenajiem iemesliem ir komunikācijas barjeras jeb uztveres barjeras, kas rodas no katra indivīda uztveres, personības, attieksmes, izglītības līmeņa, pieredzes, individuālas patikas vai nepatikas, emocijām un aizspriedumiem, kas sagroza uztvertās informācijas jēgu. Uztveres barjeras rodas situācijās, kad indivīdi uztver vienu un to pašu informāciju dažādos veidos. Informācijas uztveršanu un komunikācijas procesu negatīvi ietekmē arī personas, kuras baidās izteikt emocijas vai kurām ir spēcīgas patikas vai nepatikas emocijas, kas traucē uztvert un saprast informāciju (PMI, 2017).

Komunikācija ietver tādas prasmes, kā runāšana un rakstīšana (informācijas kodēšana), klausīšanās (informācijas atkodēšana), organizatorisko jēdzienu interpretācija, domāšana un argumentācija (kodēšana un atkodēšana), kā arī modrība uz neverbāliem signāliem, stresa un emocionālu jautājumu risināšana projektu laikā (Hermarij, 2017).

Komunikācija ir efektīva, ja tā sasniedz pirms sarunas izvirzīto mērķi un noved pie rezultāta (Muszynska, 2018). Efektīva iekšējā komunikācija projekta

laikā nodrošina, pareizās informācijas apmaiņu starp pareizajām personām, pareizā laikā un izmaksu efektīvā veidā (PMBOK, 2017).

Komunikācijas procesā emocijas būtiski ietekmē vēstījumu. Emocionālais intelekts ietver verbālās un neverbālās izpausmes novērtējumu un regulēšanu. Pētījumā tika atklāta cieša saistība starp emocionālo intelektu un komunikāciju (Ozkaral & Ustu, 2019).

Jaunākie pētījumi par emocionālā intelekta saistību ar komandas iekšējo komunikāciju ir veikti medicīnas nozarē, kur ir atklāta nozīmīga saistība starp emocionālo intelektu un komandas iekšējo komunikāciju (Raeissi et al., 2019; Amini, Nabiee, & Delavari, 2019; Meng & Qi, 2018).

Lai nodrošinātu efektīvu komunikāciju un novērstu pārpratumus, ir jāfunkcionē visiem komunikācijas procesa komponentiem. Lai izvairītos no pārpratumiem, būtiska ir arī atgriezeniskās saites nozīme komunikācijas procesā, pārliecinoties par vēstījuma saprotamību (Zulch, 2014; Butt et al., 2016). Raksturojot efektīvu komunikāciju, Zulča (Zulch, 2014) uzsver, cik svarīgi ir nodrošināt atklātu saziņu starp vadītāju un komandas dalībniekiem, lai novērstu pārpratumus. Savstarpējai komunikācijai ir jābūt vienkāršai un dublētai, jo atgriezeniskās saite ir būtiska, lai noskaidrotu nodoto informāciju un ziņojumu.

Metodoloģija *Methodology*

Lai sasniegtu pētījumā izvirzīto mērķi, projektu vadītāju un komandu dalībnieku emocionālā intelekta novērtēšanai tika izvēlēta emocionālā un sociālā intelekta kompetenču aptauja (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2013) un iekšējās komunikācijas novērtēšanai aptauja, izmantojot efektīvas iekšējās komunikācijas aspektus projektu komandā (Muszynska, 2018).

Emocionālā un sociālā intelekta kompetenču aptauju veido 32 apgalvojumi, kas sadalīti 4 vērtību skalās: sevis apzināšanās, sevis vadīšana, sociālā apzināšanās un attiecību vadība. Apgalvojumi tika vērtēti pēc Likerta 6 punktu skalas ar atbilstošu variantiem: pilnībā nepiekrītu (1 punkts), nepiekrītu (2 punkti), drīzāk nepiekrītu (3 punkti), drīzāk piekrītu (4 punkti), piekrītu (5 punkti), pilnībā piekrītu (6 punkti). Respondentu emocionālais intelekts tiek vērtēts pēc aptaujā iegūto punktu skaita, jo lielāks ir aptaujā iegūto punktu skaits, jo augstāks ir emocionālais intelekts.

Pārbaudot emocionālā intelekta pantu kopu iekšējo rezultātu saskaņotību, rezultāti rāda, ka emocionālā intelekta aptaujas pantu kopu Kronbaha alfa koeficients ir 0.93 ($\alpha > 0.9$), kas nozīmē, ka kopējā emocionālā intelekta iekšējo rezultātu saskaņotība ir izcila.

Lai noskaidrotu projektu komandu iekšējo komunikāciju tika izvēlēti 22 apgalvojumi, kurus izstrādājusi Muzinska (Muszynska, 2018), balstoties uz

efektīvas iekšējās komunikācijas aspektiem projekta komandā. Aptauju veidoja 22 apgalvojumi, kas tika sadalīti 3 vērtību skalās: skaidra un precīza komunikācija, komunikācijas prasmes un apmierinātība ar komunikāciju. Apgalvojumi tika vērtēti pēc Likerta 6 punktu skalas ar atbilžu variantiem: pilnībā nepiekrītu (1 punkts), nepiekrītu (2 punkti), drīzāk nepiekrītu (3 punkti), drīzāk piekrītu (4 punkti), piekrītu (5 punkti), pilnībā piekrītu (6 punkti).

Veicot iekšējās komunikācijas aptaujas skalu ticamības pārbaudi, rezultāti rāda, ka kopējais iekšējās komunikācijas pantu kopu Kronbaha alfa koeficients ir 0.94 ($\alpha > 0.9$), kas nozīmē, ka iekšējās komunikācijas skalu kopējā iekšējo rezultātu saskaņotība ir izcila.

Kopumā organizācijā tiek nodarbināti 95 projektu vadītāji, no kuriem pētījumā piedalījās 54 projektu vadītāji un 48 projektu komandu dalībnieki. Rezultāti rāda, ka no aptaujātajiem 102 respondentiem, lielāko daļu jeb 53% sastāda vīrieši un 47% sievietes. Respondentu vecums svārstās vecuma grupās no 18 - 25 gadiem līdz 50 gadiem un vairāk. Lielākā daļa jeb 30% respondentu ir vecumā no 31 līdz 39 gadiem un no 40 līdz 49 gadiem (31%), tikai 8% respondentu ir vecuma grupā no 50 gadiem un vairāk. Respondentu darba pieredze uzņēmumā svārstās no darba pieredzes, kas ir mazāka par vienu gadu līdz pat pieredzei, kas ir ilgāka par 10 gadiem.

Pētījumā iegūtie dati tika apstrādāti ar *IBM SPSS Statistics 25.0* statistisko datu apstrādes datorprogrammu.

Pētījuma ierobežojumi: Pētījums veikts organizācijas "X" ražošanas un IT struktūrvienību ietvaros.

Pētījuma rezultāti un diskusija ***Results and Discussion***

Rezultāti rāda, ka aritmētiskais vidējais pēc Likerta 6 punktu skalas emocionālajam intelektam ir 4.60 un iekšējai komunikācijai projekta komandā 4.50, kas nozīmē, ka organizācijas "X" projektu komandu emocionālais intelekts un iekšējās komunikācijas novērtējums ir samērā augsts.

Kolmogorova Smirnova testa rezultāti rāda, ka emocionālā intelekta un iekšējās komunikācijas dimensiju dati neatbilst normālsadalījumam, tāpēc turpinot datu analīzi, tika izmantotas neparametriskās datu analīzes metodes.

Lai noskaidrotu, vai pastāv statistiski nozīmīga saistība starp emocionālā intelekta kompetencēm un iekšējo komunikāciju projektu komandās un kādas no projektu vadītāju un komandu dalībnieku emocionālā intelekta kompetencēm ir nozīmīgākās projekta komandas iekšējās komunikācijas uzlabošanā, tika pielietota Spīrmena korelācija. Iegūtie rezultāti tika atspoguļoti 1.tabulā.

1.tabula. *Spīrmena korelācijas koeficienti emocionālā intelekta un iekšējās komunikācijas skalām (autoru veidota)*

Table 1 *Spearman Correlation Coefficients for Emotional Intelligence and Internal Communication Scales (created by the authors)*

Mainīgais (Skala)	Vidējais aritmētiskais	Standart-novirze	Spīrmena korelācijas koeficienti					
			(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	
Sevis apzināšanās (A)	4.85	0.64	1					
Sevis vadīšana (B)	4.46	0.62	0.56**	1				
Sociālā apzināšanās (C)	4.68	0.60	0.50**	0.43**	1			
Attiecību vadība (D)	4.58	0.56	0.51**	0.67**	0.58**	1		
Iekšējā komunikācija (E)	4.50	0.62	0.55**	0.61**	0.67**	0.59**	1	

** Korelācija ir nozīmīga 0.01 līmenī

Pēc Spīrmena korelācijas iegūtie rezultāti rāda, ka pastāv statistiski nozīmīga saistība ($p=0.001 \leq 0.05$; $r=0.73$) un stipra korelācija starp emocionālo intelektu un iekšējo komunikāciju projekta komandā, kas nozīmē, ka projektu vadītāju un komandu dalībnieku emocionālais intelekts veicina vai kavē iekšējo komunikāciju projektu komandā (skat. 1. tab.).

Korelācijā iegūtie rezultāti rāda, ka statistiski nozīmīgākā un ciešākā saistība ar iekšējo komunikāciju projekta komandā ar katru no iekšējās komunikācijas skalām ir emocionālā intelekta kompetencei “sociālā apzināšanās” ($r = 0.67$, $p < 0.01$) (skat. 1.tab.).

Arī Livseja (Livesey, 2017) pētījuma rezultāti liecināja, ka visām emocionālā intelekta kompetencēm (sevis apzināšanās, sevis vadīšana, sociālā apzināšanās un attiecību vadība) ir statistiski nozīmīga saistība ar projektos identificētajām problēmām, tai skaitā konfliktiem, kas radušies komunikāciju problēmu dēļ. Turklāt, arī Livseja (Livesey, 2017) pētījuma rezultāti uzrādīja, ka visnozīmīgākā un ciešākā saistība ar projektos identificētajām problēmām, tai skaitā komunikācijas problēmām, tika konstatēta emocionālā intelekta “sociālā apzināšanās”, kas pierāda emocionālā intelekta “sociālās apzināšanās” nozīmi un saistību ar iekšējo komunikāciju projekta komandā.

Lai noskaidrotu, vai projektu vadītāju un komandu dalībnieku emocionālais intelekts ietekmē iekšējo komunikāciju projekta komandā, tika veikta Lineārās regresijas analīze.

Rezultāti rāda, ka pastāv stipra korelācija ($r=0.725$) starp emocionālo intelektu un iekšējo komunikāciju projekta komandā, kur determinācijas koeficients $r^2=0.565$, kas nozīmē, ka 57% iekšējo komunikāciju projekta komandā nosaka emocionālais intelekts, kas apstiprina emocionālā intelekta nozīmi projektu komandas iekšējās komunikācijas uzlabošanā. Iegūtie rezultāti tika atspoguļoti 2. tabulā.

2.tabula. *Lineārās regresijas analīze starp iekšējo komunikāciju un emocionālo intelektu*
(autoru veidota)

Table 2 *Linear Regression Analysis between Internal Communication and Emotional Intelligence* (created by the authors)

Modelis (atkarīgais un neatkarīgais mainīgais)	Korelācijas koeficients (r)	Determinācijas koeficients (r ²)	p- vērtība
Iekšējā komunikācija un emocionālais intelekts	0.725	0.565	0.001 < 0.05
Modelis (atkarīgais un neatkarīgais mainīgais)	Korelācijas koeficients (r)	Determinācijas koeficients (r ²)	p- vērtība
Apmierinātība ar komunikāciju un emocionālais intelekts	0.642	0.412	0.001 < 0.05
Komunikācijas prasmes un emocionālais intelekts	0.750	0.562	0.001 < 0.05
Skaidra un precīza komunikācija un emocionālais intelekts	0.665	0.443	0.001 < 0.05

Lineārajā regresijā iegūtie rezultāti rāda, ka pastāv stipra korelācija ($r=0.642$) starp emocionālo intelektu un apmierinātību ar komunikāciju, kur determinācijas koeficients $r^2=0.412$, kas nozīmē, ka 41% apmierinātību ar komunikāciju projekta komandā nosaka emocionālais intelekts (skat. 2.tab.).

Rezultāti rāda, ka pastāv stipra korelācija ($r=0.750$) starp emocionālo intelektu un komunikācijas prasmēm, kur determinācijas koeficients $r^2=0.562$, kas varētu nozīmēt, ka 56% individuālās komunikācijas prasmes nosaka emocionālais intelekts (skat. 2.tab.).

Rezultāti rāda, ka pastāv stipra korelācija ($r=0.665$) starp emocionālo intelektu un skaidru un precīzu komunikāciju, kur determinācijas koeficients $r^2=0.443$, kas varētu nozīmēt, ka 44% skaidru un precīzu komunikāciju nosaka emocionālais intelekts (skat. 2.tab.).

3.tabula. *Emocionālais intelekts atkarībā no dzimuma, vecuma un amata* (autoru veidota)

Table 3 *Emotional Intelligence Depending on Gender, Age and Position*
(created by the authors)

Skala	Amats	N	Mean Rank	Sum of Ranks	p-vērtība
Emocionālais intelekts	Komandas dalībnieks	48	51.97	2494.50	0.880
	Projektu vadītājs	54	51.08	2758.50	
	Dzimums	N	Mean Rank	Sum of Ranks	p-vērtība
	Sieviete	48	49.25	2364.00	0.469
	Vīrietis	54	53.50	2889.00	
	Vecums	N	Mean Rank	Sum of Ranks	p-vērtība
	18 – 25	12	54.54	12	0.664
	26 – 30	21	58.95	21	
	31 – 39	30	50.80	30	
	40 – 49	31	47.63	31	
Vairāk kā 50	8	45.00	8		

Pētījumā tika atklāts, ka nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp emocionālo intelektu ($p=0.880 > 0.05$) un amatu (projektu vadītājs vai komandas dalībnieks), kas nozīmē, ka emocionālo intelektu ir būtiski attīstīt gan projektu vadītājiem, gan komandu dalībniekiem. Iegūtie rezultāti atspoguļoti 3. tabulā.

Apskatot, vai pastāv atšķirības starp emocionālo intelektu un dzimumu (sieviete un vīrietis), rezultāti rāda, ka nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp dzimumu un emocionālo intelektu ($p=0.469 > 0.05$). Arī Alšamari un citi (Alshammari et al., 2020) pētījumā neatrada statistiski nozīmīgas atšķirības starp dzimumu un emocionālo intelektu (skat. 3.tab.).

Rezultāti rāda, ka nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp projektu vadītāju un komandas dalībnieku emocionālo intelektu un vecuma grupām ($p= 0.664 > 0.05$), kas nozīmē, ka emocionālo intelektu ir nepieciešams attīstīt neatkarīgi no vecuma (skat. 3.tab.).

Secinājumi **Conclusions**

Pētījuma rezultāti rāda pastāv pozitīva, statistiski nozīmīga un stipra saistība starp projektu vadītāju un komandu dalībnieku emocionālo intelektu un iekšējo komunikāciju projektu komandās. Pētījums uzrāda, ka 57% iekšējo komunikāciju projekta komandā nosaka emocionālais intelekts, kas apstiprina projektu vadītāju un komandu dalībnieku emocionālā intelekta veicināšanas nozīmi projekta komandas iekšējās komunikācijas uzlabošanā.

Kā nozīmīgākās emocionālā intelekta kompetences iekšējās komunikācijas uzlabošanā tika konstatētas “sevis vadīšana” un „sociālā apzināšanās”. Lai uzlabotu individuālās komunikācijas prasmes, nepieciešams veicināt emocionālā intelekta sevis apzināšanos un sociālo apzināšanos. Savukārt, lai mazinātu uztveres barjeras un komunikācija projektu komandā būtu skaidra, precīza un bez pārpratumiem, nepieciešams veicināt “sevis vadīšanu” un “sociālo apzināšanos”.

Pētījuma rezultāti liecina, ka nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp emocionālo intelektu un iekšējo komunikāciju projektu komandā, kas nozīmē, ka emocionālo intelektu ir vienlīdz svarīgi attīstīt gan projektu vadītājiem, gan komandu dalībniekiem neatkarīgi no dzimuma, vecuma un amata.

Pētījumā tika secināts, ka lai uzlabotu projektu komandas iekšējās komunikācijas efektivitāti un izvairītos no pārpratumiem, kas radušies komunikācijas laikā un negatīvi ietekmē projektu gaitu, organizācijas “X” vadībai ir jāievieš projektu vadītāju un komandu dalībnieku emocionālā intelekta kompetenču novērtējumu un emocionālā intelekta kompetenču veicināšanas apmācības, kā arī organizēt projekta komandas sapulci ar mērķi kopīgi apgūt un veikt atgriezeniskās saites sniegšanas nozīmi un treniņu par informācijas saprotamību, lai pārlicinātos vai vēstījums ir saprasts pareizi un novērstu

nepareizu izpratni par sniegto informāciju, kas palīdzes samazināt pārpratumu biežumu.

Summary

The research correlation of internal communication with emotional intelligence in project teams in organization "X" is important not only for the management of organization "X", but also for project management research in general, because so far the correlation between emotional intelligence and internal communication within a team has been studied only in medicine.

The results of the research confirmed the correlation between emotional intelligence and internal communication discussed in the theoretical part of the paper, confirming that there is a statistically significant and strong correlation between emotional intelligence of project managers and team members and internal communication in project teams, revealing that 57% of internal communication in the project team is determined by emotional intelligence.

The research draws attention to each individual's communication skills and internal communication in the project team, as well as calls for observing and analyzing how emotions affect communication, focusing on the importance of emotional intelligence and further preventing emotions from negatively affecting the message, thus promoting effective internal communication within the project team, which in turn contributes to teamwork and the success of the project as a whole.

For further research, it would be necessary to conduct an experimental longitudinal study to train emotional intelligence competencies, and to measure the emotion intelligence of the project team before and after the training.

Literatūras saraksts References

- Alshammari, F., Pasay-an, E., Gonzales, F., & Torres, S. (2020). Emotional intelligence and authentic leadership among Saudi nursing leaders in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Professional Nursing*. DOI: 10.1016/j.profnurs.2020.04.003
- Amini, Me., Amini, Mi., Nabiee, P., & Delavari, S. (2019). The Relationship Between Emotional Intelligence and Communication Skills in Healthcare Staff. *Shiraz E-Med Journal*, 20(4). DOI: 10.5812/semj.80275
- Butt, A., Naaranoja, M., & Savolainen, J. (2016). Project change stakeholder communication. *International Journal of Project Management*, 34(8), 1579-1595. DOI: 10.1016/j.ijproman.2016.08.010
- Din, N., Hayat, K., Arshad, M., Hussain, R. Y., & Qasim, M. (2018). Role of emotional intelligence on project success. Mediating role of job satisfaction and trust in others. *Sci.Int.(Lahore)*, 30 (5), 767-773.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Press.
- Hermarij, J. (2017). *Better Practices of Project Management Based on Ipma Competences. 4th Revised edition edition*. The Netherlands: Van Haren Publishing.
- Hynes, G. E. (2019). *Project Communication from Start to Finish. The Dynamics of Organizational Success*. New York: Buisness expert press, LLC.

- Khosravi, P., Rezvani, A., & Ashkanasy, N. M. (2020). Emotional intelligence: A preventive strategy to manage destructive influence of conflict in large scale projects. *International Journal of Project Management*, 38 (1), 36-46. DOI: 10.1016/j.ijproman.2019.11.001
- Lee, C., & Wong, C. (2017). The effect of team emotional intelligence on team process and effectiveness. *Journal of Management & Organization*, 25(6), 844-859. DOI: <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.43>
- Livesey, P. V. (2017). Goldman-Boyatzis Model of Emotional Intelligence for Dealing with Problems in Project Management. *Construction Economics and Building*. 17(1), 20-45. DOI: 10.5130/AJCEB.v17i1.5101
- Maqbool, R., Sudong, Y., Manzoor, N., & Rashid, Y. (2017). The impact of emotional intelligence, project managers competencies, and transformational leadership on project success: an empirical perspective. *Project Management Journal*, 48(3), 58–75. DOI: 10.1177/875697281704800304
- Meng, L., & Qi, J. (2018). The Effect of an Emotional Intelligence Intervention on Reducing Stress and Improving Communication Skills of Nursing Students. *NeuroQuantology*, 16 (1), 37- 42. DOI: 10.14704/nq.2018.16.1.1175
- Muszynska, K. (2018). A concept for measuring effectiveness of communication in project teams. *Journal of Economics and Management*, 33, 63-79. DOI: 10.22367/jem.2018.33.04
- Ozkaral, T. C., & Ustu, H. (2019). Examination of the Relationship between Teacher Candidates' Emotional Intelligence and Communication Skills. *Journal of Education and Learning*, 8(5), 232-240. DOI: 10.5539/jel.v8n5p232
- Project management institute. (2017). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge. (PMBOK guide). Sixth edition*. Newtown Square, PA: Project management institute.
- Raeissi, P., Zandian, H., Mirzarahimy, T., Delavari, S., Moghadam, T. Z., & Rahimi, G. (2019). Relationship between communication skills and emotional intelligence among nurses. *Nursing Management*, 26(2), 31–35. DOI: 10.7748/nm.2019.e1820
- Subhashini, D., & Shaju., M. (2016). Emotional intelligence has a greater impact on job performance of employees – An exploratory study on manufacturing industries, Coimbatore, Tamil Nadu, India. *International Journal of Business and Management*, 11 (12), 177-186. DOI: 10.5539/ijbm.v11n12p177
- Wolfe, K. (2019). Enhancing the Emotional Intelligence of Students: Helping the Critical Few. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*. 19(3), 16-33. DOI: 10.14434/josotl.v19i2.23750
- Zulch, B. G. (2014). Communication: The foundation of project management. *Procedia Technology*, 16, 1000-1009. DOI: 10.1016/j.protcy.2014.10.054